

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA PSYCHOLOGIE**

**WORKOHOLIZMUS
THE WORKAHOLISM**



Diplomová práce

Autor: Lenka Fittová

Vedúci práce: PhDr. Soňa Lemrová, PhD.

Olomouc
2011

Pod'akovanie

Touto formou chcem vyjadriť veľkú vd'aku predovšetkým PhDr. Soni Lemrovej, PhD. za pomoc pri písaní mojej diplomovej práce, za jej cenné rady a inšpirácie, i za pomoc pri štatistickom spracovávaní dát. Ďakujem tiež všetkým respondentom za ich účasť a ochotnú spoluprácu pri dotazníkovom šetrení.

Prehlasujem, že som diplomovú prácu vypracovala samostatne a všetky použité pramene riadne citovala a uviedla.

V Olomouci, dňa 11. marca 2011

.....

Obsah

| | |
|--|-----------|
| Úvod..... | 5 |
| I. Teoretická časť..... | 10 |
| 1. Workoholizmus..... | 10 |
| 1. 1 Základná terminológia..... | 10 |
| 1. 2 Historický exkurz do problematiky workoholizmu..... | 13 |
| 1. 3 Výskyt workoholizmu..... | 14 |
| 1. 4 Workoholizmus ako multidimenzionálny fenomén..... | 17 |
| 1. 5 Osobnosť workoholika..... | 22 |
| 1. 6 Žena závislá na práci..... | 26 |
| 1. 7 Závislosť na práci vo vyššom veku..... | 27 |
| 1. 8 Vývoj workoholizmu..... | 27 |
| 1. 9 Typy workoholikov..... | 29 |
| 1.10 Workoholik a pracovné prostredie..... | 32 |
| 1.11 Workoholik – hlava rodiny..... | 35 |
| 1.12 Workoholik a zdravie..... | 38 |
| 1.13 Prevencia a liečba workoholizmu..... | 41 |
| 1.14 Anonymní workoholici..... | 47 |
| 1.15 Psychometrické metódy určené na zisťovanie miery workoholizmu..... | 49 |
| 2. Výskumy závislosti na práci..... | 51 |
| 3. Úradníci štátnej správy a súkromného bankového sektora..... | 59 |
| 3. 1 Štátna správa..... | 59 |
| 3. 2 Súkromný bankový sektor..... | 62 |
| 3. 3 Výskumy zaoberajúce sa porovnávaním súkromného a štátneho sektora..... | 63 |
| II. Výskumná časť..... | 66 |
| 1. Výskumný problém..... | 66 |
| 2. Ciele a hypotézy výskumu..... | 68 |
| 3. Metóda výskumu..... | 68 |
| 4. Aplikovaná metodika..... | 69 |
| 5. Použité štatistické metódy..... | 73 |
| 6. Výsledky výskumu..... | 74 |
| 6. 1 Workoholizmus u úradníkov štátnej správy a súkromného bankového sektora..... | 74 |
| 6. 2 Porovnanie miery workoholizmu u úradníkov štátnej správy a súkromného bankového sektora..... | 76 |
| 6. 3 Porovnanie miery workoholizmu medzi mužmi a ženami v štátnej sfére..... | 77 |
| 6. 4 Porovnanie miery workoholizmu medzi mužmi a ženami v súkromnom bankovom sektore..... | 77 |
| 6. 5 Porovnanie miery workoholizmu medzi mužmi a ženami bez ohľadu na príslušnosť k sektoru..... | 78 |
| 6. 6 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu a vekom úradníkov..... | 78 |
| 6. 7 Výsledky Bochumského osobnostného dotazníka v súbore úradníkov štátnej sféry..... | 79 |
| 6. 8 Výsledky Bochumského osobnostného dotazníka v súbore úradníkov súkromného bankového sektora..... | 81 |
| 6. 9 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov bez ohľadu na príslušnosť k sektoru a vybranými osobnostnými dimenziami BIP..... | 83 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 6.10 | Výsledky Dotazníka kariérových kotiev v súbore úradníkov štátnej správy..... | 85 |
| 6.11 | Výsledky Dotazníka kariérových kotiev v súbore úradníkov súkromného bankového sektora..... | 86 |
| 6.12 | Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu a významnými kariérovými preferenciami v súbore úradníkov | 86 |
| 7. | K platnosti hypotéz..... | 88 |
| 8. | Diskusia..... | 89 |
| 9. | Záver..... | 94 |
| 10. | Súhrn..... | 96 |
| | Literatúra..... | 103 |
| | Prílohy..... | 111 |

Úvod

Človek a práca

Práca alebo pracovná činnosť je jedným z najvýraznejších rysov, ktorý odlišuje človeka od ostatných tvorov na Zemi. Je to cieľavedomé, systematické a zámerné pôsobenie na prírodu. V pracovnom procese sú tvorené hodnoty a zároveň sa aktívne formuje psychické prežívanie človeka. Práca je zároveň základom seberealizácie a hodnotenia človeka v spoločnosti. Na prácu sa môžeme pozerat' z rôznych uhlov pohľadu. Fyzici ju jednoznačne definujú ako fyzikálny jav. Psychológovia ju vidia ako ovládanie vlastnej vôle a riadenie vlastnej iniciatívy v smere externých odmien (incentív). Ako grécky výraz pre prácu (ponos), tak aj latinský (labor) je viacznačný, ale má negatívny akcent. Obidva výrazy znamenajú námahu, núdzu, utrpenie a okrem iného aj nešťastie. Podobne tomu je v súvislosti s pojmom „práca“ aj v nemčine, ruštine a angličtine. U väčšiny ľudí je pojem práca asociovaný so zárobkom, ktorý je zdrojom živobytia. Existujú rôzne postoje k práci od odmietania práce či jej chápania ako nutného zla až po prácu ako druh zábavy. (F. Bělohávek, 1994)

„Prácu charakterizujeme ako súbor činností, ktoré sú vykonávané určitým človekom na určitom pracovisku, a to s istou stálosťou, trvalosťou a pravidelnosťou. V zásade delíme prácu na telesnú, fyzickú a duševnú, psychickú.“ (R. Kohoutek, J. Štěpaník, 1999, s. 29)

„Práca je cieľavedomou činnosťou, ktorá spočíva vo vynakladaní fyzických a duševných síl ľudí, ktorí vytvárajú statky a služby, ktoré slúžia k uspokojovaniu ich potrieb.“ (H. Kolibová, V. Malátek, 1996, s. 25)

Práca pre človeka predstavuje významný činiteľ, zasahuje do celého jeho života, predstavuje hlavnú ľudskú činnosť a zároveň umožňuje uspokojovanie našich potrieb. Práca ovplyvňuje celý náš život, tvorí našu osobnosť a ovplyvňuje naše vzťahy. Práca sa dostáva do významného postavenia v hodnotovom systéme človeka. Osobnosť človeka, jej štruktúra i štýl života patria medzi výrazné faktory, ktoré podmieňujú i pracovné správanie človeka. Kladný vzťah človeka k práci je spojený s pocitom celkovej životnej spokojnosti, naopak negatívne postoje k práci spokojnosť človeka potláčajú. (T. Kollárik, 1979)

Vzťah k práci je etablovaný predovšetkým na základe výchovy. Jeho základy sa vytvárajú v detstve, pri hrách, ale hlavne v škole pri učení a plnení povinností.

Významnými vzormi sú v tejto oblasti hlavne rodičia, učitelia či ďalšie blízke osoby dieťaťa. Dôležitým životným medzníkom pre vytvorenie vzťahu k pracovnej činnosti je dospievanie, kedy sa učíme zdolať i prekážky a nepríjemné situácie s prácou spojené. Práca naplňuje náš život, ale môže sa stať i zdrojom chronických duševných konfliktov. To všetko však závisí na tom, čo človek od svojej práce očakáva a aké miesto jej vyčlenil v rámci svojho hodnotového rebríčka. (Hlubinková, 2008)

Ľudia po stáročia museli pracovať, aby prežili. V Starovekom Grécku bola práca považovaná za kliatbu, prácu vykonávala len najnižšia spoločenská vrstva- otroci. V Židovskej kultúre sa práca pokladala za nepríjemnú nevyhnutnosť, ako trest za prvotný ľudský hriech. Práca mala človeka odpútať od hriechnych myšlienok. Pre Protestantov bola práca základným kameňom života, najlepším spôsobom služby pre Boha. Už Kalvín tvrdil, že človek má vykonávať také povolanie, aby bol pre spoločnosť čo najužitočnejší. V našej modernej dobe sa názory na prácu značne líšia. Niektorí autori ju považujú za základ industriálnej spoločnosti, iní sú presvedčení o klesajúcej hodnote práce. Existujú i názory, podľa ktorých súčasná mladá generácia nie je ochotná pracovať tak tvrdo ako naši predkovia. (H. Kolibová, V. Malátek, 1996)

V súčasnosti sa dôvody pracovného zapojenia rôznia, výskumy však ukazujú, že obecný vzťah človeka k práci je stále silnejší než jeho vzťah ku konkrétnemu zamestnaniu. Práca je dôležitá najmä preto, že integruje človeka do spoločnosti. Motivácia práce závisí na odlišnosti ľudí a smeruje od chápania práce ako prostriedku uspokojenia potrieb až po jej chápanie ako možnosti získania priateľov, prestíže a sebavyjadrenia. (H. Kolibová, V. Malátek, 1996)

Výsledný obraz hodnotenia práce je u rôznych ľudí výrazne odlišný, opiera sa o sústavu jedinečných ľudských postojov, súdov a preferencií. Tie sú výrazne ovplyvnené výchovným formovaním, životnými skúsenosťami, spoločenským postavením i životnou perspektívou. Človek je pri procese hodnotenia práce do určitej miery ovplyvnený i verejným mienením a názorom kultúry, v ktorej bol vychovávaný. Vzťah človeka k práci je možné ponímať rôzne, najčastejšie je vyjadrovaný ako miera pracovnej spokojnosti, jedná sa teda o emocionálne vyjadrenie okolností súvisiacich s pracovným zaradením. (M. Mayerová, 1997)

G. Wiendieck zdôrazňuje, že fenomén práce má omnoho bohatší obsah a širší význam, než je obvykle predpokladané, nie je to len prostriedok k zaisteniu existencie, práca otvára nové možnosti pre život, ale mu i prepožičiava zmysel a hodnotu. Väčšina ľudí chápe prácu ako samozrejmosť, nutnosť a povinnosť a extrémne postoje k práci

(tj. na jednej strane nechcuť pracovať a na strane druhej workoholizmus, teda závislosť na práci) sú menej časté. Individuálny postoj k práci je determinovaný vzájomným vzťahom troch základných činiteľov: povahou práce, prostredím, kde je vykonávaná a osobnou spokojnosťou s obidvoma predchádzajúcimi činiteľmi. Z psychologického hľadiska existuje aj úzky, intímny vzťah k práci, milovanie vlastnej práce. (M. Nakonečný, 2005)

Prácu môžeme chápať ako zamestnanie, ako príležitosť k dosiahnutiu určitej pozície či ako naše povolanie. Práca chápaná ako zamestnanie vychádza z toho, že zamestnaný človek je schopný zarobiť si na základné životné potreby a nie je iným ľuďom na obtiaž. Hodnota práce vyvstáva z prirodzenej ľudskej potreby zaistiť podmienky k prežitiu, k vlastnej existencii. V motivácii pracovnej činnosti nachádzame i sociálnu stránku. Človek v práci spolupracuje s inými ľuďmi, podieľa sa na spoločných pracovných cieľoch, prežíva radosť z možnosti byť jedným z členov pracovnej skupiny. Práca ako príležitosť k dosiahnutiu kariéry predstavuje snahu človeka byť zaradený do spoločenského rebríčka prestíže a získať uznávaný spoločenský status. Človek v tomto prípade neberie prácu ako povinnosť, dominuje tu motivácia osobného postupu a rozvoja kariéry. Hodnota práce ako možnosti postúpiť v spoločenskom rebríčku je typická hlavne pre vyššiu spoločenskú vrstvu. Ak sa človeku v práci darí, zlepšuje to jeho sebaopojatie a posilňuje jeho identitu a sebahodnotenie. S pojatím práce ako dosahovania sociálnej prestíže sa najčastejšie stretávame u ľudí s vyšším vzdelaním, títo ľudia často pracujú veľmi tvrdo a s veľkým sebazaprením v snahe dosiahnuť čo najlepšiu pozíciu. V poslednej dobe sa o ľuďoch príliš zaujatých prácou a pracovným postupom hovorí ako o „workoholikoch“. U človeka závislého na práci sa do popredia dostáva motivácia posilňovania sebaopojatia, často však dnes prekračuje hranice normality a vyúsťuje v kariérizmus či v silnú závislosť na práci. Pracovnú aktivitu však môžeme chápať aj ako snahu využiť vlastné schopnosti pre vyšší účel, hovoríme o práci ako povolani (calling). Práca v takomto ponímaní je vyššou povinnosťou človeka, je posvätná. Veľké množstvo ľudí posadnutých prácou ospravedlňuje svoje vysoké nasadenie a prehnaný dôraz kladený na výkon práve tým, že práca je pre nich osobná povinnosť, poslanie, ktoré stojí nad všetkým a všetkými. Práve to je začiatok jednej z moderných chorôb v spoločnosti orientovanej na výkon a úspech- workoholizmu. (J. Křivohlavý, 2006)

Dnešná spoločnosť však veľké riziká spojené s workoholizmom prehliada či dokonca podporuje a odmeňuje. Workoholici bývajú vážení v spoločnosti, ktorá oceňuje ich usilovnosť a ignoruje negatívne dopady ich závislosti na medziľudské vzťahy doma či na pracovisku. Workoholizmus sa tak stáva najviac oceňovanou závislosťou dnešnej doby. (K. S. Scott, K. S. Moore, M. P. Miceli, 1997)

Problematika workoholizmu je na Slovensku v súčasnosti rozpracovaná len minimálne, dalo by sa povedať, že výskum je ešte v úplných začiatkoch, neexistuje u nás ani jediná monografia zaoberajúca sa výlučne workoholizmom. V Českej republike sa workoholizmu venuje väčšia pozornosť, priekopníkom v jeho skúmaní je známy pražský psychiater Karel Nešpor, okrajovo i Marie Vágnerová. Zo zahraničných autorov stoja za zmienku hlavne B. E. Robinson, E. Burke či B. Killingerová. Treba však poukázať na to, že ani v zahraničí nebol workoholizmus v minulosti v centre záujmu odborníkov, svedčí o tom i fakt, že do dnešnej doby bolo vydaných len minimum odborných článkov na túto tématiku. (C. S. Andreassen, H. Ursin, 2006)

V poslednej dobe sa však záujem o výskum workoholizmu začína postupne zvyšovať hlavne v súvislosti s negatívnym dopadom tejto závislosti na well-being človeka i celých organizácií. Zvyšujúci sa záujem o štúdium workoholizmu v zahraničí bol zaznamenaný po vytvorení tzv. „*workoholickej triády*“ od Spenceovej a Robbinsovej v roku 1992 a tiež po uverejnení testu WART (Work Addiction Risk Test) profesorom Robinsonom v roku 1999. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2007)

Záujem o štúdium workoholizmu medzi českými a slovenskými výskumníkmi vzrástol až po roku 1989. V súčasnosti u nás neustále síli tlak organizácií na výkon pracovníkov i strach z nezamestnanosti, pribúda teda i ľudí, ktorých prehnané pracovné nasadenie privádza až na pokraj psychických síl. Rovnako ako sa rozširujú iné závislosti (na alkohole, hazardných hrách a pod.), zvyšuje sa i zastúpenie workoholikov v našej spoločnosti. (M. Pugnerová, 2006)

Cieľom teoretickej časti našej práce je priblížiť problematiku workoholizmu, definovať základné pojmy, ktoré sa s workoholizmom spájajú, a poukázať i na to, aké hrozivé dopady workoholizmus môže mať. V práci taktiež pojednávame i o pracovnej kariére človeka, o jej etapách a formách rozvoja. V súvislosti s tým nás zaujíma i hodnotová orientácia pracovníkov a ich kariérne ukotvenie. V praktickej časti sme sa zamerali na skúmanie workoholizmu v súbore štátnych úradníkov Krajského Riaditeľstva Policajného Zboru SR (štátna správa) a v súbore úradníkov pracujúcich

v súkromnom bankovom sektore (privátna sféra). Táto problematika nás zaujala v súvislosti s protirečivými tvrdeniami zo zahraničnej literatúry, kde časť autorov poukazuje na to, že workoholizmus sa úradníkom štátnej správy vyhýba, a naopak, postihuje hlavne pracovníkov súkromného sektora. Iní zahraniční autori však prichádzajú s tvrdením, že workoholizmus môže postihnúť každého, bez ohľadu na jeho profesiu a sféru, v ktorej pracuje. Taktiež nás zaujala možnosť preskúmať, do akej miery sa tieto dve skupiny zamestnancov líšia osobnostne i v rámci svojich kariérnych preferencií.

I. Teoretická časť

1. Workoholizmus

1.1 Základná terminológia

Termín workoholizmus pravdepodobne vytvoril psychológ Evans, ktorý momentálne vyučuje na Houstonskej univerzite. Evans použil termín „*workoholik*“ v jednom interview v roku 1960, odvtedy sa názvy závislostí v angličtine vždy tvoria pomocou prípony – „*holism*“. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Iní autori tvrdia, že termín workoholizmus bol po prvý krát použitý až v roku 1971 kňazom a profesorom psychológie náboženstva Waynom Oatesom, ktorý ho uviedol vo svojom biografickom diele „*Confession of a Workaholic*“ („*Spoved' workoholika*“). V tomto diele pripodobňoval workoholika k alkoholikovi, ktorý bol opisovaný ako nešťastná tragická bytosť vzdialená od rodiny a priateľov. Workoholizmus je závislosť na práci, kompulzia, nekontrolovateľná potreba neustále pracovať. (R. J. Burke, 2004)

Oates opisuje workoholika ako človeka, ktorého potreba pracovať je taká obsesívna, že sa nezlučuje s potrebami ako je starostlivosť o zdravie, osobná pohoda a medziľudské vzťahy. S touto definíciou súhlasil aj Minirth, ktorý vidí workoholika ako niekoho, koho závislosť má negatívny dopad na všetky oblasti života. Používa prácu, aby sa vyhol osobným pocitom a dôvernostiam. Kluft a Kleiner veria, že workoholizmus vzniká z potreby úniku od problémov osobného života. (in: K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

V roku 1978 Machlowitz (in: R. J. Burke, 2004, s. 420) podáva, na základe svojho výskumu, úplne opačnú verziu definície pojmu „*workoholik*“. Definuje ho ako „*spokojného, produktívneho človeka, ktorý zasvätil svoj život práci*“, tento výskum bol však opakovane napádaný, vzhľadom na zavádzajúci výber skúmaných osôb.

V neskoršom období ale i Machlowitzová poukázala na to, že workoholizmus nie je zatiaľ v centre záujmu výskumníkov, a že napriek svojej dôležitosti a negatívnym dopadom na jedinca i celú spoločnosť, nemá zo strany verejnosti a veľkých koncernov zaslúženú pozornosť. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

P. Ružička uvádza, že je veľmi ťažké formulovať definíciu workoholizmu. Záleží na tom, z akého pohľadu, z akého smeru sa na túto problematiku pozeráme. (in: K. Rodná, 2000)

„Workoholik je človek závislý na náročnej, dlhotrvajúcej práci ako iný na alkohole. Človek, ktorý nahradil svoj osobný život prácou. Cíti sa na vrchole prostredníctvom svojej práce. Má pocit, že jeho možnosti nepoznajú hranice, nedokáže primerane relaxovať, je nespokojný bez hektickej činnosti, má trvalé nutkanie niečo robiť, zariadovať, organizovať. Zvýšenou činnosťou si zaobstaráva stres vedúci k produkcii adrenalínu a endorfínov.“ (P. Hartl, H. Hartlová, 2004, s. 691)

„Workoholizmus nemá nič spoločné so zdravou prácou. Súvisí so závislosťou a so zneužívaním sily a authority. Workoholik nie je človek, ktorý jednoducho ťažko pracuje a má zo svojej práce potešenie. Pre workoholika je práca závislosťou, priestorom, kde hľadá potvrdenie svojej osobnosti. Mnohí z tých, ktorí s puntičkárskou starostlivosťou udržiujú svoju domácnosť, sú workoholici. Workoholik je človek, ktorý sa pozvoľna stáva citovo chladný... a nutkavo usiluje o pracovné uznanie a úspech.“ (B. Killingerová, 2004, s. 14)

Hoci má termín workoholik väčšinou negatívnu konotáciu, mnohí ho tiež využívajú v pozitívnom slova zmysle na vyjadrenie svojho zasvätenia práci. Ako pozitívnu črtu ho vidí napríklad Cantarow, ktorý opisuje workoholika ako radostného a kreatívneho. Franzmeier veril, že workoholik je produktívny a spoľahlivý zamestnanec. V neskoršom období sa ale aj on priklonil skôr k názoru, že workoholik je nevýkonný, sebadeštruktívny a bez fantázie. (in: K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Mosier definuje workoholika jednoducho tak, že sa jedná o človeka pracujúceho viac ako 50 hodín týždenne, Machlowitz s tým však nesúhlasí, podľa nej nie je rozhodujúca dĺžka pracovnej doby, ale vzťah človeka k práci. (in: J. T. Spence, A. S. Robbins, 1992)

S. Aziz a M. J. Zickar (2006) chápu workoholizmus ako multidimenzionálne podmienený syndróm.

K. S. Scott, K. S. Moore a M. P. Miceli (1997) vyjadrujú vo svojom článku potrebu presnej a univerzálne platnej definície pojmu „workoholizmus“ a to z dvoch dôvodov. Po prvé, bez jasnej definície výskumníci nie sú schopní konzistentne merať a študovať tento fenomén. A za druhé, ak autori budú i naďalej definovať workoholizmus odlišne, štúdie budú produkovať výrazne opozičné výstupy o príčinách a následkoch workoholizmu.

K. Nešpor (1999) vysvetľuje pôvod slova workoholik takto: toto slovo vzniklo podľa vzoru termínu *alkoholik* a nachádzame ho hlavne v americkej angličtine. V USA sa tento pojem začal používať v 60. rokoch 20. storočia. Termín závislosť na práci je novšieho dáta a znamená približne to isté. V českej literatúre sa používa slovo *workoholik*, *workoholismus*, zatiaľ čo v zahraničnej literatúre sa stretáme skôr s termínom *workaholic* či *workaholism*.

K. Nešpor (2000) uvádza, že závislosť na práci by sme v medzinárodnej klasifikácii chorôb hľadali len márne, nie je zatiaľ definovaný ako psychická porucha rovnako ako obdobné závislosti (závislosť na nakupovaní, sex addiction).

Marie Vágnerová (in: J. Hroncová, B. Kraus, 2006) definuje pojem workoholizmus ako „závislosť na práci“ a zaraďuje ho medzi iné varianty návykového správania, resp. iné patologické závislosti.

Zahraničné pramene túto poruchu radia k nutkavým poruchám alebo k návykovým a impulzívnym poruchám, kam patrí aj patologické hráčstvo či kleptománia. (J. Švestka, C. Hoschl, J. Libinger, 2002)

Problematika workoholizmu sa v slovenskej či českej literatúre objavuje len posledné desaťročie, kedy sa rady workoholikov začali zmnohonásobovať. Workoholizmus sa považuje za životný štýl, v lekárskej terminológii zatiaľ nie je stanovený ako psychiatrická diagnóza, pretože nespĺňa jedno dôležité kritérium závislosti, a to liečbu pomocou doživotnej abstinencie. Človek totiž od práce nemôže a ani nie je schopný celoživotne abstinovať, práca v zdravej miere prináša človeku vnútorné uspokojenie a je základom sebarealizácie. (K. S. Scott, K. S. Moore, M.P. Miceli, 1997)

Rohlich (in: K. Rodná, 2000) uvádza nasledujúce kritéria pre definíciu závislosti na práci:

1. Subjektívny pocit, že človek nedokáže kontrolovať svoju túžbu pracovať.
2. Výskyt abstinčných príznakov pri dobrovoľnom či nedobrovoľnom prerušení práce.
3. Ochorenie ako priamy následok z prepracovania.
4. Výskyt medziľudských problémov ako následok neustáleho pracovného zaťaženia.

Na záver si povedzme aký je rozdiel medzi pracovitosťou a workoholizmom. Pracovitý človek je často obľúbený, je vzorom pre svoje okolie, práca ho naplňuje, je

kreatívny. Vie nájsť rovnováhu medzi svojím pracovným časom a súkromím. Workoholik obľúbený nie je, vzbudzuje stres, neistotu a nestabilitu. (B. E. Robinson, 1996)

V súkromí má pracovitý človek plnohodnotný život, vie odpočívať. Workoholik sa svojej rodine aj priateľom odcudzil. Pracovitý človek taktiež väčšinou nemá problémy so zdravím týkajúce sa stresu, zatiaľ čo zdravie workoholika je výrazne oslabené. (K. Juklová, R. Skorunková, 2007)

Workoholik má problém odpútať sa od práce, myslí na prácu oveľa častejšie než non-workoholik, neustále o práci hovorí, je viac orientovaný na úspech a na plnenie povinností než non- workoholik. (B. L. Galperin, R. J. Burke, 2006)

Je rozdiel medzi zamestnancom, ktorý má veľa práce a vie, že tento nápor musí z rôznych dôvodov vydržať, pretože nemá momentálne inú možnosť, a medzi workoholikom, ktorý sústreďuje celú pozornosť len na pracovné povinnosti a nevníma aj iné rozmery života. (S. Aziz, M. J. Zickar, 2006)

1.2 Historický exkurz do problematiky workoholizmu

Korene workoholizmu môžeme nájsť už v starej kalvínskej filozofii, pre ktorú bola práca spásou a naopak oddávanie sa telesným radostiam malo viesť k večnému zatrateniu duše človeka. I dnes je u nás vžitá pracovná morálka, ktorá tvrdí, že len usilovná a dlhá práca má zmysel a môže byť záslužná. (B. Killingerová, 1998)

V 20. storočí bola práca ešte dôležitejšia. Pred druhou svetovou vojnou bola braná ako zdroj obživy, zdroj uspokojenia potrieb rodiny. Kvôli vojne museli začať pracovať aj ženy a postupne sa stávali finančne nezávislé od mužov. Práca sa tak stala nástrojom spoločenského vzostupu a stala sa cieľom samým pre seba. (B. Killingerová, 1998)

V 50. rokoch zamestnanci pracovali čoraz viac nadčasov, nikto z nich si však nest'ážoval, v tej dobe to bolo úplne bežné. V rodine pracoval len muž, ženy sa starali o domácnosť a organizovali spoločenský život rodiny. Rodiny sa kvôli povýšeniu sťahovali ďaleko od svojich domovov do relatívnej anonymity cudzieho mesta. (B. Killingerová, 1998)

Šesťdesiate roky sa niesli v znamení *Hippies*, šírili sa spoločenský a politický nepokoj. Hippies spochybňovali materiálne hodnoty, pre ktoré žili ich rodičia, oddanosť práci bola nahradená oddanosťou komunitě. (B. Killingerová, 1998)

V sedemdesiatych rokoch sa práca opäť stala dôležitá. Postupne sa menilo postavenie žien v spoločnosti, mnoho z nich pracovalo mimo domova. V niektorých rodinách tak

spolunažívali dvaja workoholici, ale mužovo zamestnanie ešte vždy malo prednosť. Boli spochybnené pravidlá delby práce medzi mužom a ženou. Obaja partneri usilovali o zvýšenie vlastnej autority a moci v rodine. Trh práce bol zaplavený mladými ambicióznymi ľuďmi, konzervatizmus neustále silil. Pracovný postup zatienil manželstvo aj rodinu. Konzumný život a hmotné statky sa stali jediným meradlom úspechu. Priemysel zažil nevídaný rozmach, národné hospodárstvo bolo na vzostupe. Neskôr v dôsledku ropnej krízy začali veľké koncerny prepúšťanie, ľudia preto začali pracovať ešte usilovnejšie, len aby si svoje miesta udržali. (B. Killingerová, 1998)

V 80. rokoch ekonomika stagnovala a nastúpili workoholici „záchránari“, ktorí síce svojím obrovským pracovným nasadením firmy zachránili, ale ich postupy voči pracovníkom boli nemilosrdné. Po nich preto do vedúcich pozícií museli zasadnúť „liečiteľia“ a zachrániť zničené ego, motivovať sklamaných a zmätených zamestnancov. (B. Killingerová, 1998)

Ľudia v čele priemyslu si až nedávno uvedomili, že workoholizmus prináša viac negatív než pozitívnych aspektov. Preto sa firmy pri pohovoroch snažia zistiť, či má daný človek zdravú osobnosť bez patológií, aké sú jeho hodnoty a základná životná filozofia. (B. Killingerová, 1998)

1.3 Výskyt workoholizmu

Workoholizmus nie je len doménou manažérov či podnikateľov, závislosť na práci môže postihnúť najrôznejších ľudí, či už sa jedná o mužov či ženy, mladých či starých. Brnenská psychologička Jana Mynařová tvrdí, že akákoľvek závislosť sa vyvinie hlavne u ľudí, ktorí k nej majú určité predpoklady. Ak je človek vybavený takýmto základom, ostatné vplyvy tu už nezohrávajú primárnu rolu. (<http://cs.wikipedia.org/wiki/Workoholizmus>)

Workoholizmus je choroba typická hlavne pre tzv. *Yuppies*, čo je označenie pre mladých ambiciózných mestských mužov, ktorí usilujú v prvom rade o úspech a bohatstvo. (S. Aziz, M. J. Zickar, 2006)

G. Spruell (1987) uvádza vo svojom článku ako najrizikovejších pre vznik workoholizmu pracovníkov v oblasti IT, novinárov, vedcov, účtovníkov, právnikov a inžinierov.

Workoholizmus sa najobvyklejšie vyvíja u ľudí v strednom veku. Workoholizmus je badateľný tiež v pozíciách, kde musia pracovníci niesť na pleciah veľké bremeno zodpovednosti ako vedúci pracovníci, podnikatelia, riaditelia firiem, politici,

športovci, ale tiež sa vyskytuje aj u ľudí v slobodnom povolani ako sú umelci. (S. Aziz, M. J. Zickar, 2006)

Podnikatelia sú pre vznik workoholizmu značne rizikovou skupinou, leží na nich veľké bremeno zodpovednosti, nemajú pravidelný zárobok ani pravidelnú pracovnú dobu, ich práca teda nie je nijak ohraničená, v čom tkvie hlavné nebezpečenstvo vzniku závislosti. (<http://www.drogy.net/portal/ostatni/workoholismus/>)

Workoholizmus postihuje hlavne ľudí s vyšším vzdelaním a častejšie mužov než ženy. Vyššie riziko pre vznik workoholizmu majú pracovníci vo vyšších funkciách. Väčšinou sa jedná o ľudí, ktorí zažívajú konfliktnú rodinnú atmosféru, majú nízku sebadôveru či komplexy menejcennosti. Často sú osamelí alebo nespokojní vo vzťahu. (<http://cs.wikipedia.org/wiki/Workoholizmus>)

Ammons a Markham (in: T. Ng, K.L. Sorensen, D. C. Feldman, 2006) zistili, že ľudia pracujúci z domu (cez tzv. teleworking či networking) sú vysoko rizikoví pre rozvoj závislosti na práci, pretože hranice medzi pracovným a domácim prostredím sa u nich úplne stierajú.

R. J. Burke (2009) prišiel s výskumom, podľa ktorého sú najviac rizikovými skupinami pre vznik workoholizmu úradníci, kreatívni pracovníci, pracovníci v administratíve, obchodníci, účtovníci a obchodní reprezentanti, ale najvyššia miera workoholizmu bola zaznamenaná predovšetkým u manažérov súkromných firiem.

Výskumy M. Buelensa a S. A. Y. Poelmansa (2004) zistili na vzorke 6644 belgických, že najväčší počet workoholikov je v oblasti bankovníctva a poisťovníctva a tiež, že workoholizmus je stále viac početný u mužov.

A. Kanai a M. Wakabayashi (2004) zbierali dáta v rokoch 1993 až 2001 na vzorke japonských zamestnancov a zistili, že najviac workoholikov je medzi inžiniermi, menšia miera workoholizmu bola zistená u úradníkov, obchodníkov a najmenšia u robotníckych povolani.

Veľa závislých sa vyskytuje najmä medzi ľuďmi pracujúcimi na počítačoch. Povolania, ktoré vytvárajú pocit moci, rozhodovania, istej manipulácie s ľuďmi, sú pre workoholikov rizikovejšie- utvrdzujú ich pocit nenahraditeľnosti a dôležitosti. (C. S. Andreassen, H. Ursin, 2005)

Hlubinková a kol. (2008, s.169) uvádza, že: „*workoholizmu prepadajú väčšinou inteligentní a vzdelaní ľudia (viac muži než ženy) z bohatých štátov (predovšetkým z miest), ktorí majú pocit, že to, ako žijú, je to jediné správne a často majú tendenciu vyžadovať rovnaké pracovné nasadenie i od ostatných.*“

Medzi obory s najvyššou zistenou mierou workoholizmu patrí medicína, stomatológia a duchovná služba. (B. Killinger, 1998)

Podľa psychológa Ľuboša Sirotu (in: L. Vašina, 2008) sú najviac ohrození duševne pracujúci zamestnanci. Workoholizmus je výsadou zamestnancov s vyššími príjmami a takmer výlučne ľudí, ktorí nepracujú manuálne. Pri manuálnej práci existujú biologické limity.

Závislosť na práci sa nevyhýba ľuďom s vyšším vzdelaním, nepostihuje väčšinou pracovníkov v pozíciách, kde nie je vyžadovaná vysoká miera zodpovednosti. Nie je tiež typický u pracovníkov štátnej správy, ktorí pociťujú istotu vo svojom zamestnaní a nemajú strach z jeho straty. (C. S. Andreassen, H. Ursin, 2005)

Ďalší zdroj uvádza, že najviac workoholikov môžeme nájsť v oblasti manažmentu a obchodu, a naopak najmenej ľudí závislých na práci je medzi technikmi a úradníkmi. (<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2007001/9629-eng.htm>)

Podľa iných zahraničných výskumov sú workoholizmom menej ohrození ľudia na vyšších pracovných pozíciách, pretože disponujú relatívne vyššou slobodou v rozhodovaní. Najrizikovejšou skupinou sú podľa zahraničných výskumov pracovníci na nízkych pozíciách, ktorí sú slabo finančne ohodnotení a nemajú vysokú mieru zodpovednosti. (http://tvojepe尼亚ze.pravda.sk/ste-zavisly-od-prace-ako-si-pomoct-drz/sk_pkariera.as...)

Podľa M. Pugnerovej (2006) sú workoholizmom ohrození viac muži než ženy, tie totiž nepotrebujú byť toľko oceňované v rámci svojej profesie, vyššími hodnotami sú pre ne láska a bezpečie. Napriek tomu i medzi ženami je veľa workoholických a neustále ich pribúda, čo sa dá vysvetliť čoraz väčším približovaním sa životného štýlu mužov a žien.

Psychoterapeut M. Ružička ale s týmito názormi nesúhlasí: *“Neusudzoval by som, že v niektorých profesiách sa workoholizmus objavuje častejšie. Skôr by som povedal, že títo ľudia sú schopní si svoj problém lepšie uvedomiť a pomenovať. Workoholizmus sa ale objavuje určite aj v robotníckych profesiách, u úradníkov alebo dokonca i u žien v domácnosti. Ťažko povedať, že by boli niektoré profesie viac rizikové.”* (<http://www.xantypa.cz/articles.asp?id=1990&idk=849>)

Ako vidíme na základe horeuvedených tvrdení, neexistuje jednotný názor na to, koho workoholizmus postihuje v najväčšej miere, a komu sa naopak vyhýba. Práve tento fakt nás viedol k snahe zistiť, v rámci výskumnej časti našej práce, ako sa líši miera workoholizmu pracovníkov v štátnej sfére a v súkromnom sektore a taktiež priniesť

nové zistenia o rozdieloch v miere workoholizmu v závislosti na veku, pohlaví a ďalších osobnostných charakteristikách.

1.4 Workoholizmus ako multidimenzionálny fenomén

Môžeme povedať, že workoholizmus je multikauzálne podmienený, medzi základné spúšťače závislosti na práci patria biologické činitele, ale aj narušená rodina či hektický život v dnešnej spoločnosti. Stres doma a stres v práci spolu navzájom intereagujú a spôsobujú negatívne dopady. Z hľadiska biochemického prístupu sa v súvislosti so závislosťami, ktoré nie sú spojené s užívaním návykových látok hovorí o tom, že ľudské telo je samo schopné produkovať látky, ktoré svojim zložením pripomínajú psychotropné substancie. Je dokázané, že tieto látky je možné produkovať navodením určitého správania. Suojanen a Hudson vyslovili hypotézu, podľa ktorej sú workoholici fyzicky závislí na adrenalíne a noradrenalíne, ktorý sa u nich produkuje pri dosahovaní pracovných úspechov. (in: K. Rodná, 2000)

Zásadné pokusy vysvetliť workoholické chovanie z prístupu psychológie zatiaľ nie sú v literatúre známe. Ani sociologický prístup k vzniku workoholizmu zatiaľ neprináša vyčerpávajúce odpovede. Vyskytli sa síce Poppelreutherove pokusy vysvetliť workoholizmus tzv. "*závislostným potenciálom modernej industriálnej spoločnosti*", ale tieto štúdie nedokážu ozrejmiť, prečo sa konkrétny človek stal závislým na práci, pokúšajú sa len vysvetliť, aké sú rámcové podmienky vzniku závislosti v jednotlivých skupinách či kultúrach. (K. Rodná, 2000)

Garson (in: B. E. Robinson, 1996) popísal tri možné obdobia, kedy je človek náchylnejší, aby sa u neho prejavila závislosť:

A/ V období detstva, ak sú jeho rodičia alkoholici, workoholici alebo je rodina dysfunkčná z iných príčin.

B/ V období mladej dospelosti, ak zároveň človeku chýba blízky emocionálny vzťah.

C/ V období stredného veku, keď človek podstupuje viaceré zmeny, či už hormonálne alebo rodinné (odchod detí z domu, menopauza).

Ďalšie výskumy poukazujú na dve hlavné príčiny vzniku závislosti na práci. Po prvé, človek uteká pred osobnými problémami do práce, a zároveň tým získava vyšší spoločenský status a finančné ohodnotenie. Pôsobí tu aj efekt hormónov vyplavujúcich sa pri zažívaní úspechu v práci (kortizol, adrenalín), ktoré prinášajú pocity uvoľnenia

a eufórie. Po druhé, človek používa prácu ako zdroj uspokojenia potreby získať kontrolu nad svojím životom a tiež získať v práci i v rodine mocenské postavenie. (V. Pokorný, J. Telcová, A. Tonko, 2002)

Feldman v roku 2002 (in: R. J. Burke, 2009) vytvoril viacúrovňový model, ktorý poukazuje na hlavné príčiny workoholizmu, ktorými sú individuálne faktory (demografické činitele, rodinný stav, vek, vzdelanie, osobnostné charakteristiky), pracovné faktory (pracovné výkony, motivácia a spokojnosť v práci), faktory organizácie (socializačné procesy, organizačná klíma, kolegiálne vzťahy) a napokon ekonomické faktory (konkurencia, výška platu a výdavkov, prepúšťanie).

T. Ng, K.L. Sorensen a D. C. Feldman (2006) poukazujú podobne ako Feldman na štyri možné korene vzniku workoholizmu, ktorými sa budeme v tejto kapitole bližšie venovať:

- Dispozičné črty osobnosti (sebaúcta, hodnota výkonu, typ osobnosti A, obsesívne- kompulzívne črty)
- Primárna rodina (dysfunkčné rodičovstvo, súrodenecká rivalita, závislosť rodičov)
- Socio- kultúrne podmienky (spoločnosť orientovaná na výkon, zlá ekonomická situácia, orientácia na materiálne hodnoty)
- Behaviorálne posilňovače (pozitívny postoj spoločnosti voči workoholizmu, povýšenie v rámci organizácie za vysoké pracovné nasadenia a dobré pracovné výsledky).

Korene workoholizmu by sme vo väčšine prípadov mohli nájsť v primárnych rodinách workoholikov a v spôsobe akým boli vychovávaní. Aké sú teda riziká z detstva? (K. Nešpor, 1999)

A/Nadmerná aktivita s poruchami pozornosti (syndróm ADHD)

Jedná sa o deti priveľmi živé a neposedné, ktoré sa nedokážu na nič sústrediť, majú zlý prospech. Je dobré ich už od útleho detstva viesť k zdravému a harmonickému spôsobu života, inak hrozí, že sa z nich v dospelom veku stanú workoholici vyvolávajúci zmätok a nepokoj.

B/Takzvané „rodičovské deti“

Hovoríme o deťoch predčasne vyspelých, ktoré sa správajú ako dospelí. Sú to najmä najstarší súrodenci z rodín, kde si otec nie je schopný plniť svoje rodičovské

povinnosti. Preto jeho úlohu preberá práve najstaršie dieťa, väčšinou na ňu ale nestačí, má pocity menejcennosti a zlyhania, ktoré ho prenasledujú celý život, a preto chce neskôr získať opätovný pocit hodnoty a sebaistotu pomocou práce a budovania kariéry.

C/ Závislosť na práci u jedného alebo obidvoch rodičov

Dieťa je vystavené hodnotovému systému rodičov, pre ktorých je najdôležitejšia práca, dieťa musí byť dokonalé, mať perfektné školské výsledky, inak mu rodičia nedávajú pocítiť uznanie a lásku. Dieťa rodičov napodobňuje a neskôr má veľké predpoklady stať sa, rovnako ako oni, workoholikom.

D/ Veľké nároky z detstva

Na dieťa sú kladené príliš vysoké nároky, má množstvo krúžkov, v ktorých musí vynikať, musí byť perfektné v škole aj doma, dieťa si na taký spôsob života zvykne a nedokáže v budúcnosti poľaviť ani v práci.

E/ Škola

Škola by nemala deti učiť len faktické údaje, mala by podporovať aj ich tvorivosť, učiť ich, ako zvládať stres a napätie. Znamky by určite nemali byť tým najpodstatnejším, škola by mala dieťa viesť k tomu, aby sa raz čo najlepšie vedelo začleniť do praktického života, aby vedelo pracovať, ale aj odpočívať a radovať sa zo života.

Workoholici bežne pochádzajú z nefunkčných rodín, kde sa často objavuje závislosť na alkohole, drogách, sexe a tiež perfekcionizmus či prehnaná poriadkumilovnosť. Takto závislí rodičia majú potom i závislé dieťa, ktoré si ako svoju drogu zvolí prácu. Deti nie sú zvyknuté hovoriť o svojich problémoch. Tým podporujú ilúziu harmonického rodinného života. Musia potláčať svoje negatívne myšlienky a pocity, ktoré sa neskôr pretavia do vzniku úzkosti a neuróz. Rodina je tiež presvedčená, že nie je vhodné otvorene vyjadrovať vlastné pocity a želania, chýba schopnosť emocionálnej komunikácie. Sú citovo vyprahnutí a depresívni. Rodinná komunikácia býva nepriama, jeden člen rodiny pôsobí ako prostredník medzi ďalšími dvoma. Často sa objavuje triangulácia, keď rodičia riešia svoje problémy práve cez dieťa. Deti v týchto rodinách musia byť silné, zdravé, poslušné, jedným slovom dokonalé. Očakáva sa od nich len úspech a víťazstvá. Neúspech pre ne znamená stratu rodičovskej lásky a podpory. Na deti často rodičia hľadajú ako na pokračovanie svojich nesplnených želaní a snov. V narušených rodinách sa deti starajú o druhých, ale

nehľadia pri tom na vlastné potreby a želania. Činy a správanie rodičov tu nie je dobrým vzorom, sú často nečestní, neohľaduplní a autoritatívni. Hra- základný kameň tvorivosti a radosti- býva deťom upieraná, v dospelosti sa potom dokážu zabávať iba vtedy, ak zo zábavy spravia prácu a povinnosť. Rodinné motto znie „ *Nerozhúpať čln!*“, nepripúšťa sa konfrontácia, problémy sú prehliadané, členovia sa obávajú nesúhlasu s ich názormi a desia sa pravdy. Deti vyrastajú v obave z neúspechu, nie sú prijímané pre to, kým sú, ale preto, čo vykonali. (B. Killingerová, 1998)

Dospelí workoholici boli v detstve často pod vplyvom podmienenej lásky svojich rodičov, ktorá vyžadovala len úspech a vysoké výkony. Niekedy stojí pri zrode workoholizmu i súrodenecká rivalita. V iných prípadoch považujú rodičia svoje deti za nástroj splnenia svojich dávnych priání a kladú na ne prehnané nároky, pričom od detí za to očakávajú prejavy vďačnosti. (B. Killingerová, 1998)

Na vznik workoholizmu má do značnej miery vplyv aj súčasná workoholikova rodina. Určité rodinné situácie (nevera, rozvod) závislosti na práci dopomáhajú. Ľudia pred problémami utekajú do práce, zostávajú tam čoraz dlhšie, len aby nemuseli čas tráviť s partnerom či s deťmi. Týmto spôsobom sa ale ich rodinné problémy nevyriešia, naopak manželská kríza sa o to viac prehĺbi. (B. Killingerová, 1998)

Jednou z hlavných dispozičných črt, ktorá môže stáť za vznikom workoholizmu je znížená sebaúcta. Ľudia, ktorí trpia zníženou sebaúctou sú celkovo náchylnejší na vznik závislosti (workoholizmus nevynímajúc). Práca v takomto prípade umožňuje udržať život pod kontrolou a vyhnúť sa nepredvídanému. Naopak, mimopracovné vzťahy a činnosti vedú workoholika do neistoty a neumožňujú brániť sa prípadným prehrám a konfliktom, čo spôsobuje výraznú úzkosť. (R. J. Burke, 2000)

Na výkon orientovaná osobnosť (typ A, obsesívne- kompulzívne črty, orientácia na úspech) môže takisto predisponovať človeka na vznik závislosti. Dôležitými atribútmi pri vzniku workoholizmu sú aj hodnoty človeka a ich hierarchia. Workoholizmus sa spája s dvoma základnými hodnotami: túžbou po úspechu a orientáciou na vlastnú osobu. Hodnota úspechu reflektuje túžbu byť vplyvný, mocný a naplniť svoje ambície. Hodnota „*self direction*“ (zameranie na vlastnú osobu) odráža orientáciu človeka na nezávislosť. Tieto hodnoty predisponujú jedinca na to, aby sa zameral výhradne na prácu a rozvoj kariéry a zabudol na iné dôležité oblasti života. (T. Ng, K. L. Sorenven, D. C. Feldman, 2006)

Každá závislosť je podmienenou odpoveďou organizmu na určité podnety a narastá so zvyšujúcou sa frekvenciou pozitívnych faktorov (odmien), ktoré prináša. Workoholizmus je teda podmienený i faktom, že naša konzumne orientovaná spoločnosť vysoké pracovné nasadenie nielen akceptuje, ale dokonca odmeňuje a povyšuje nad ostatné oblasti života. Tieto vonkajšie odmeny posilňujú workoholikovo správanie. Ak workoholik vidí, aké výhody má jeho pohltenie prácou (povýšenie, lepšie platové ohodnotenie, úcta kolegov i nadriadených), má tendenciu v danom behaviorálnom vzorci zotrvať, čím sa možnosť vymaniť sa zo závislosti výrazne eliminuje. (R. J. Burke, 2000)

Ďalšie výskumy odhaľujú, že workoholizmus je produktom nepriaznivých sociálnych a kultúrnych podmienok jedinca, ktoré zažíval v detstve, v adolescencii či v dospelosti. Medzi najvýznamnejšie príčiny workoholizmu patrí neschopnosť jedinca vložiť sa do osobných či intímnych vzťahov s druhými. (T. Ng, K. L. Sorenven, D. C. Feldman, 2006)

Mnohí autori sa domnievajú, že spúšťačom workoholizmu je aj ekonomická, kultúrna či podnetová deprivácia z detstva. Aj chudoba zažívaná v detstve môže u človeka spustiť túto závislosť. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Dôležitú úlohu zohrávajú aj finančné nároky rodiny a potreba existenčnej istoty. Ďalším zdrojom workoholizmu je aj nemožnosť kvalitne tráviť voľný čas, alebo malá schopnosť takéto príležitosti nachádzať. (J. T. Spence, A. S. Robbins, 1992)

Spúšťačom pre workoholizmus môže iste byť i dnešná postmoderná spoločnosť orientovaná na individualizmus a vysoké výkony. Tempo života sa zrýchľuje, rovnako ako sa zvyšujú i požiadavky na pracovné výsledky jednotlivca i nutnosť obstať v silnej konkurencii. Základom úspechu sa stáva dĺžka času stráveného v práci, človek má čoraz menej príležitostí tráviť čas s rodinou či priateľmi. Zárobok sa stal jediným meradlom úspešnosti. To všetko núti človeka pohltiť sa do pracovných povinností a obetovať svoj voľný čas i interpersonálne vzťahy. (R. J. Burke, 2000)

Príčinou workoholizmu je tiež neustály vývoj produktivity práce. Už od 70. rokov 20. storočia firmy čoraz viac motivujú svojich zamestnancov k nadčasovým pracovným hodinám, namiesto toho, aby zamestnali ďalších pracovníkov. Dôraz sa kladie i na dokončenie rozpracovanej práce, a to i na úkor vlastného voľného času. (Hlubinková, 2008)

Vidíme teda, že existuje značná nejednotnosť názorov na možné príčiny vzniku workoholizmu. Budúce výskumy by sa teda mali zaoberať hlavne skúmaním toho, ktoré z možných príčin sú pri vzniku závislosti dominantné, a ktoré zohrávajú len sekundárnu, doplnkovú úlohu.

1.5 Osobnosť workoholika

U ľudí závislých na práci dochádza k zmenám v myslení aj hodnotení. Majú sklony k dichotomickému mysleniu, k pesimizmu. Workoholici sú nadmerne kritickí k svojmu okoliu, príliš lipnú na pravidlách a povinnostiach, majú sklon k moralizovaniu. Zmeny sa týkajú aj oblasti motivácie a hodnotového systému. Pocit užitočnosti a nenahraditeľnosti slúži ako jediná istota v ich živote. Dochádza aj k zmenám v správaní. Nastáva zvýšenie aktívnej úrovne, netrpezlivosť. Vytvárajú si presný rozvrh pracovnej činnosti a určité rituály. (M. Vágnerová, 2006)

Mnohé zahraničné články opisujú workoholika ako človeka orientovaného na plnenie povinností, kompulzívneho, perfekcionistického, neurotického, rigidného, vysoko motivovaného, netrpezlivého a egocentického. Je to človek, ktorý neustále nad niečím uvažuje, identifikuje sa so svojou prácou a nevie relaxovať. (C. S. Andreassen, H. Ursin, H. R. Eriksen, 2006)

P. E. Mudrack (2004) opisuje dve základné behaviorálne komponenty osobnosti workoholika: tendenciu angažovať sa i do nepožadovanej práce a výraznú kontrolu práce druhých. Existuje predpoklad, podľa ktorého u určitých osôb môžeme nájsť konšteláciu potrieb, hodnôt a charakterových čŕt, ktoré ich predurčujú ku vzniku workoholizmu. Riziko pre vznik workoholizmu je tiež závislé na pozitívnych efektoch, ktoré pôsobia v zamestnaní a na miere optimizmu, týkajúceho sa presvedčenia o sľubnej budúcnosti rozvoja kariéry i osobného života.

Workoholický model správania predstavuje súbor progresívneho, maladaptívneho a dysfunkčného chovania, ktoré sa zhoršuje bez včasnej a efektívnej liečby. Workoholické prejavy súvisia s osobnostnými charakteristikami človeka, s rodinným prostredím a s množstvom vonkajších a vnútorných stresorov pôsobiacich na workoholika. Postupne sa workoholické správanie vymyká kontrole človeka a prerastá do syndrómu. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2007)

„*Workoholický syndróm*“ je charakteristickým zhoršením fyzického a psychického zdravia, rodinnej interakcie, vzťahov so spolupracovníkmi, so zvýšením pracovného

stresu a rizika burnout a zníženou životnou spokojnosťou. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2007)

Workoholizmus predstavuje duševný úpadok a stratu vlastného „ja“, mení osobnosť i jej hodnoty. Snaha o výkon odsúva do ústrania ľudí i všetky vzťahy. Workoholik je uväznený v dualistickom myslení, nie je otvorený duchovnej múdrosti. (B. Killingerová, 1998)

Akonáhle workoholizmus prepukne, do popredia sa dostávajú tri základné povahové rysy: perfekcionizmus, posadnutosť a narcizmus.

A/ Perfekcionizmus

Perfekcionistický človek neodpustí sebe ani iným ani najmenšiu chybu. Všetko v jeho živote musí byť úplne dokonalé. Perfekcionizmus je na jednej strane zaťažujúci pre okolie, na strane druhej vyčerpávajúci a zraňujúci i pre samotného perfekcionista. (B. E. Robinson, 1996)

Aj keď sa na prvý pohľad zdá, že perfekcionista je výhodou pre každú firmu, opak je pravdou. Perfekcionisti sú katastrofou nielen pre svojich kolegov a podriadených, ale aj pre celú firmu a jej produktivitu. Zameriavajú sa na nepodstatné detaily a nad projektmi tak trávajú neúmerne veľa času. Nedokážu si tiež priznať chybu, snažia si zachovať dokonalú *image*. (P. E. Mudrack, 2004)

Perfekcionisti si nikdy nepripustia chybu, sú presvedčení o svojej vysokej inteligencii a nadradenosti, no v skutočnosti sú arogantní, príliš ctižiadostiví a výrazne súťaživí. Vo zvýšenej miere zažívajú vnútornú neistotu, obavy z bezmocnosti a straty lásky svojho okolia. Ztotožňujú sa len so svojimi pozitívnymi stránkami, negatívne popierajú, čo nakoniec vedie k neurotickým myšlienkam a predstavám. Objavuje sa u nich obsesia zameraná len na jednu oblasť života, ostatné sú zanedbávané. Vývoj osobnosti stagnuje, ciele a ctižiadostivosť sú jedinými hodnotami. (B. Killingerová, 1998)

B/ Posadnutosť

Workoholik, u ktorého je zdôraznená posadnutosť, má veľmi pevnú štruktúru neurotických rysov, svoj vnútorný konflikt dokáže úspešne poprieť a potlačiť. Hladina jeho úzkosti je nízka. Býva upätý, chladný a moralistický. Tajne túži po uznaní, no napriek tomu je voči iným bezcitný a sebecký. Moc a úspech sú pre neho najvyššími métami. Vyznačuje sa skepticizmom a nedôverou voči všetkému, čo ho obklopuje, čím výrazne trpia jeho medziľudské vzťahy. (B. Killingerová, 1998)

C/ Narcizmus

Narcisti veľbia len samých seba, na prvé miesto kladú vlastné potreby a priania. Považujú sa za dokonalých, jedinečných a najlepších. Stránia sa ľuďmi, ktorí by toto tvrdenie mohli spochybňovať. Sami si myslia, že sú štedrý, hoci viac berú ako dávajú. Nevidia radi svoje chyby, a hneď ich dokážu obrátiť na prednosti. Od svojho okolia očakávajú bezvýhradnú lásku a obdiv. Často sa u nich objavujú manické epizódy, hyperaktivita a impulzivita. Narcista nedokáže milovať človeka, ak ho nemôže súčasne úplne ovládať a manipulovať s ním. Narcistická láska je sebecká. Preto narcista často zostane sám, trpí stratou identity a individuality. Ak narazí na osobné odmietnutia alebo pracovné neúspechy, začne sa nenávidieť a opovrhovať sebou. Často je výsledkom rozvoj depresie či somatického ochorenia. Jeho chronickým problémom je nedostatočné ovládanie reakcií na jednorázové podnety. (B. Killingerová, 1998)

Workoholik dáva nesplniteľné sľuby, nepripúšťa si únavu a často používa nebezpečné spôsoby zvládania záťaže. Medziľudské a hlavne priateľské vzťahy udržiava len vtedy, ak mu to prinesie do budúcnosti pracovné výhody. Tvári sa vždy veľmi vážne a trvalo sa cíti byť nedocenený. Takýto spôsob života môže napokon viesť k zrúteniu, alebo až k úplnému rozpadu workoholikovej osobnosti. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2006)

S prehlbujúcou sa závislosťou na práci workoholik stráca zmysel pre humor, je napätý a pesimistický. Nevie voči situáciám zaujať objektívne stanovisko a nevníma život s nadhľadom. Žartovanie nepatrí k jeho silným stránkam, nemá zmysel pre humor. Často má temnú náladu, jeho humor je sarkastický a agresívny, často svojimi žartami poníža ľudí. Workoholici používajú humor len ako obranu voči nežiaducej dôvernosti a blízkosti. (B. Killinger, 1998)

Workoholik používa ostatných ako zrkadlo, pretože sám sa nevyzná vo vlastných pocitoch, nevie posúdiť mieru a kvalitu svojich činov. Chce pred okolím budiť dojem „dobrého“ človeka, vie odhadnúť, čo chcú druhí počuť a vidieť a dokáže sa tomu majstrovsky prispôbiť. Ak jeho chyby vyplávajú napovrch, vedie to k strate celistvosti jeho osobnosti a k pocitom nedôvery. Potlačenie citového prežívania vedie u workoholika ku zníženej schopnosti používať intuitívne myslenie, nachádzať nové originálne nápady a efektívne plánovať budúcnosť. Dominuje u neho negatívne

vnímanie, je zameraný na nepodstatné detaily a stráca schopnosť myšlienkovej syntézy. (B. Killinger, 1998)

V každej podriadenej roli sa workoholik cíti neprijemne, stráca kontrolu nad okolím a pociťuje strach. Má pocit, že na nič nestačí, je plný zúrivosti a sebaľútosťou. Workoholik sa ocitne v bludnom kruhu medzi strachom a zlosťou, potreba nadvlády ho postupne ničí a vyvoláva úzkostné stavy. Tie sa navonok začnú prejavovať snahou o pokorenie či ignorovanie okolia. Ak svoj hnev obráti do vnútra, riskuje nahromadenie úzkosti a prudké zmeny nálad vedúce až ku vzniku psychických porúch. (B. Killingerová, 1998)

Workoholik je veľmi súťaživý, bojí sa každého, kto by ho mohol poraziť, kto by ho mohol pripraviť o pocit nadradenosti. Jeho snaženie však býva kontraproduktívne, ohrozuje medziľudské vzťahy, istotu, spoločenské postavenie. Stráca kontakt so svojimi pocitmi, chová sa kruto a bezcitne. Workoholik sa najlepšie cíti v predvídateľnom prostredí, tam, kde môže mať všetko pod kontrolou, aby ho nemohol nikto nečakane ohroziť či vyviesť z chorobnej rovnováhy. (B. Killinger, 1998)

Workoholik nevie popísať vlastné emócie, je si vedomý len svojho myslenia. Je presvedčený, že musí riešiť problémy ostatných, no jeho vlastné mu zostávajú skryté. K druhým ľuďom je necitlivý, vyhýba sa zodpovednosti, prestáva vnímať potreby a šťastie svojich blízkych. Schopnosť vcítienia je negatívne ovplyvnená i pocitmi viny a hanby. Rôzne typy workoholikov majú však empatiu vyvinutú na odlišnej úrovni. (B. Killinger, 1998)

Workoholik sa mstí a pokoruje svoje okolie i pod plášťom ochotnej zdvorilosti, zľahčuje či ignoruje dobre mienené rady svojho okolia, dáva najavo svoju domnelú blahosklonnosť, čím však len zakrýva útočné a urážlivé chovanie. Workoholik je šikovný v marení životných snov druhých, neuznáva potrebu pozornosti a náklonnosti svojich najbližších, vyhýba sa radosti a zábave. Svoje chyby zvaľuje na okolie, sám sa cíti byť dokonalý. (B. Killinger, 1998)

U workoholikov sa často striedajú dve obdobia: tie, kedy pracujú na viac ako sto percent a týždeň, kedy sa cítia vyčerpané a nedokážu podať ani najmenší výkon. Práca workoholikovi ako jediná prináša mnohé príjemné pocity ako pocit kompetentnosti, výkonnosti, nepostrádateľnosti. Kombináciu týchto pozitív využíva na zlepšenie svojho sebaopatia. Ak teda jeho vzťahy či nepracovné aktivity trpia, nie je to podľa neho jeho vina. Neuvedomuje si však, že zmysel ľudského života nemožno redukovať

len na sebarealizáciu v práci, nech by bola akokoľvek hodnotná a prínosná. (P. Mokrejš, H. Knotková, 2005)

1.6 Žena závislá na práci

V USA nárast žien, ktoré nastúpili do zamestnania, predstavoval 60 % celkového zvýšenia počtu pracovných síl v priebehu rokov 1970 až 1985, ďalšie zvýšenie počtu zamestnaných žien sa potom prejavilo aj po roku 1991. V strednej a východnej Európe sa pojem „*pracujúca žena*“ stal bežným od konca 50. rokov. Po roku 1989 mnohí predpokladali, že ženy s deťmi budú v domácnosti a do zamestnania sa budú vracat' až po dosiahnutí dospelosti detí. Ďalej sa vychádzalo z premisy, že ženy nebudú ekonomicky motivované, pretože platy mužov sa zvýšia a otcovia budú živiteľmi celej rodiny. Tento predpoklad sa realizoval len u veľmi úspešných podnikateľov, a aj to len v malej miere. Vysoká miera inflácie neumožňuje ani v dobre ekonomicky prosperujúcich rodinách, aby žili len z jedného platu. Ženy si nemôžu dovoliť byť dlhodobejšie nezamestnané, a to nielen z dôvodov ekonomických, ale aj pre potrebu sebarealizácie. (M. Mayerová, 1997)

Napriek tomu, že medzi závislými na práci ešte stále dominujú muži, vzájomný pomer sa veľmi rýchlo mení a je len otázkou času, kedy sa ženy mužom vyrovnajú. Ženám bráni vo vysokom pracovnom nasadení väčšinou starostlivosť o rodinu. Závislosť na práci v ich prípade teda postihuje hlavne matky už dospelých detí, ktoré majú konečne čas viac sa venovať svojej kariére, alebo naopak veľmi mladé slobodné dievčatá bez záväzkov. Ženy tiež často podľahnú workoholizmu vtedy, ak vysoké pracovné nasadenie predtým pohltilo aj ich partnera. (B. E. Robinson, 1996)

Existuje takiež výrazný rozdiel medzi tzv. „ženskými“ a „mužskými“ organizáciami. V mužskej kultúre organizácie sa do podpredia dostáva hlavne súťaživosť, dominancia, moc a orientácia na úspech. Práve tieto faktory sú spájané s rizikom vzniku workoholizmu, preto predpokladáme, že workoholizmus sa bude rozvíjať hlavne v mužských typoch organizácií. Naopak, typicky ženská organizačná štruktúra je zameraná hlavne na udržiavanie pozitívnych interpersonálnych vzťahov, o to menšie má workoholizmus šance uspieť. (T. Ng, K. L. Sorenven, D. C. Feldman, 2006)

U žien sa workoholizmus vyznačuje viacerými odlišnosťami. Nezaopatrené deti trpia workoholizmom matky viac ako je tomu u mužov. Ženy sú menej odolné voči alkoholu a iným návykovým látkam, závislosti sa u nich vyvíjajú oveľa rýchlejšie ako

u mužov. K nadmernej práci sa utiekajú hlavne v súvislosti s neriešenými rodinnými problémami. Ženy sú tiež menej odolné voči stresu a záťaži, a to hlavne pred a počas menštruácie. Prelomovým bodom ich života je menopauza, ktorá ich väčšinou zastihne práve na samom vrchole ich kariéry. Ženy sa ľahšie prispôbujú svojim partnerom a preto, ak ich muž trpí workoholizmom, samé sú naň oveľa náchylnejšie. V dôsledku workoholizmu tiež častejšie trpia neurózami a depresiami. Ich telesný vzhľad tiež workoholizmom do značnej miery trpí, znižuje sa tak aj ich sebavedomie. Ženy si ale viac cenia dobré rodinné vzťahy, čo im môže dopomôcť v boji proti tejto zákernej závislosti. (K. Nešpor, 1999)

1.7 Závislosť na práci vo vyššom veku

Čím je človek starší, tým menšia je jeho odolnosť voči stresu a záťaži, o to častejšie sa objavujú vážnejšie zdravotné problémy. Zanedbávanie potrieb ducha a tela sa vo vyššom veku neopláca. Ak bol človek celý život prehnane súperivý, v určitom veku zbadá, že mladším a ich schopnostiam už nestačí. Mal by sa preto sústrediť na oblasti, kde využije svoje prednosti - skúsenosti, rozvahu a trpezlivosť. Keďže človek-workoholik počas celého života zanedbával medziľudské vzťahy, postupne zisťuje, že zostal celkom sám, k nikomu nie je citovo naviazaný. Vyšší vek je ideálnym časom pre tzv. *druhú kariéru*, čo znamená opustiť náročnú prácu a zvolniť životné tempo na novej, vhodnejšej pozícii či sa venovať mentoringu nových zamestnancov. (K. Nešpor, 1999)

1.8 Vývoj workoholizmu

K zmenám vo workoholikovom tele aj duši dochádza ticho a nepozorovane. Mnoho ľudí, hlavne mužov, priznáva, že úplné vyčerpanie u nich nastalo až po 20 rokoch závislosti, ale u dnešných mladých ľudí sa toto obdobie výrazne skraca, nepresiahne päť až šesť rokov. Aj keď načasovanie kolapsu sa líši, samotný kolaps má určité zákonitosti. U pracovníka nastáva rýchly vzostup, objavujú sa pocity nadradenosti, človek sa veľmi rýchlo zahľadí do seba. Postupne začne strácať kontakt s realitou a môžu sa u neho rozvinúť rozličné psychické problémy. Napokon nastane úplné zrútenie organizmu, človek zažíva pocity vyčerpanosti. Tie sa stanú chronické a oberú ho i o zvyšné sily. Workoholikovo telo aj myseľ ustrnú, upadá do spánku kedykoľvek

a kdekoli'vek. Iným prípadom je, ak sa chronická únava a úzkosť maskujú hyperaktivitou či nepokojom. Vtedy workoholik prebieha od jednej činnosti k druhej a má výrazne narušenú pozornosť a schopnosť sústredenia. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2006)

Existujú štyri fázy vývoja workoholizmu (V. Pokorný, J. Telcová, A. Tonko, 2002):

A/ Úvodná fáza: Osobné vzťahy pre workoholikov prestávajú byť dôležité, myslia len na prácu. Pracujú mnoho, niekedy i viac ako 16 hodín denne, začínajú sa u nich prejavovať prvé pocity viny.

B/ Kritická fáza: Workoholik má neustály pocit, že ho všetko zdržuje od jeho dôležitej práce, začína byť agresívny a nervózny. Nutnosť pracovať obhajaie mnohými výhovorkami.

C/ Chronická fáza: Workoholikova práca prestáva mať zmysel, berie na seba príliš veľa úloh, ktoré sám nemôže zvládnuť. Nestíha, vnára sa do chaosu, jeho výkonnosť rapídne klesá.

D/ Konečná fáza: Organizmus dlhodobo vystavovaný nadmernej záťaži je úplne vyčerpaný, nastáva psychické aj fyzické zruťenie.

M. Vágnerová (2004) uvádza, že workoholizmus sa vyvíja postupne, výkyvy v jeho prejavoch nie sú príliš veľké, pričom jeho vývoj prebieha v troch fázach:

1. Fáza postupného zvyšovania výkonu: práca prináša výrazné uspokojenie, pracovné úsilie je pozitívne oceňované okolím a prináša spoločenskú prestíž. Workoholikove sebavedomie narastá. Postupne, aby si ocenenie udržal, začína pracovať stále vo vyšších a vyšších dávkach. Jeho výkonnosť rastie, čím si workoholik potvrdzuje svoju hodnotu. Zatiaľ ešte dominujú pozitívne pocity uspokojenia z práce.
2. Fáza závislosti na práci a udržiavania vysokého napätia: človek je sústredený len na svoje pracovné výkony, popiera únavu a vyčerpanie, postupne klesá i jeho výkonnosť. Zvyšuje sa u neho neistota a klesá sebahodnotenie. Vykonáva nadmernú, no neúčelnú aktivitu. Objavujú sa výraznejšie záchvaty úzkosti a depresie. Nastáva zmena prežívania, uvažovania a chovania. Svoju vyčerpanosť si odmieta pripustiť, vyskytujú sa problémy v sociálnych vzťahoch, zvyšuje sa potreba sociálnej izolácie.
3. Fáza vyčerpania a zruťenia: objavujú sa mnohé somatické a psychické problémy, narastajú i problémy sociálne. Vznikajú pocity odcudzenia,

osamelosti, straty zmyslu a bezmocnosti. Niekedy sa pridružia aj iné závislosti. Často dochádza k strate zamestnania či k rozpadu rodiny.

V období zrútenia trpí workoholik občasnými záchvatmi vyčerpanosti, ktoré sa postupne stávajú chronickými. Nastane fyzické a psychické strádanie organizmu. Mysel' a telo sa postupne dostávajú do stavu strnulosti, dochádza k vývoju porúch koncentrácie pozornosti, v práci zbytočne trávi dlhé hodiny bez úžitku, vstupuje do bludného kruhu izolácie a odcudzenia. (B. Killinger, 1998)

S postupujúcim workoholizmom nastávajú výrazné zmeny v osobnosti, väčšinou na nevedomej úrovni, výsledkom sú vážne charakterové vady. Workoholik si nie je vôbec vedomý toho, ako jeho chovanie pôsobí na ostatných. Osamotený bojuje o prežitie. (B. Killingerová, 1998)

Workoholik postupne nedokáže nepracovať. Práca, ktorú kedysi zvládol za krátky čas, mu teraz trvá hodiny. Mimoriadne silné sklony k vytvoreniu závislosti na práci má tzv. „*introvertovaný mysliteľ*“, na základe jemu dostupných informácií si postupne vytvára subjektívny obraz sveta, je obrátený do svojho vnútra, ľahko sa stráca vo svete fantázie, je ľahostajný k názorom iných. Jeho úsudok je rigidný a odolný voči akejkoľvek zmene. Postupne sa odlúči od priateľov, kolegov i vlastnej rodiny. Riešenie pracovných problémov sa stáva jeho jediným cieľom. Po čase dochádza k opotrebovaniu pracovníka a hlbokým duševným krízam, práca postráda efektivitu. Pokiaľ sa ale workoholik dokáže z kríz poučiť, jeho závislosť sa zmierni a objaví v sebe konečne tvorivý a efektívny potenciál, čo vedie opätovne k harmonickému duševnému životu. (B. Killingerová, 1998)

1.9 Typy workoholikov

Za posledné roky sa v literatúre objavilo viacero možných typológií workoholikov. Nanešťastie, niektoré z nich sú výrazne ateoretické, pretože procesy, ktorými boli vytvorené, sú bližšie nešpecifikované a nemožno ich replikovať. Niektorí súčasní výskumníci (Fassel, Oates, Rorhlich) tvrdia, že existujú iba tri základné typy workoholizmu, ale hlavná teoretická základňa použitá pri ich vytváraní zostáva záhadou. Iné typológie majú naopak veľmi silné teoretické zázemie a sú teda i viac transparentné. Medzi doterajšími klasifikáciami však existuje značná nekonzistencia a ich komparácia je teda veľmi obtiažna. (T. Ng, K. L. Sorenven, D. C. Feldman, 2006)

Typy závislých na práci podľa Poppelreuthera (in: K. Nešpor, 1999):

A/ Velikán: Chce predovšetkým obdiv a uznanie, túži nad všetkými získať nadvládu. Preceňuje vlastné schopnosti a neuznáva prácu iných. Nie je schopný pracovať v tíme, kde je veľmi neoblíbený.

B/ Dobrák: Chce byť čo najužitočnejší, nehľadí na vlastné potreby, necháva sa od spolupracovníkov využívať a nevedomuje si túto skutočnosť. Často ho stretávame v zdravotníctve či v sociálnej sfére.

C/ Pedant: Cení si nadovšetko poriadok, dodržiavanie predpisov a disciplínu. Neprijíma nové myšlienky či postupy, ktoré by mu uľahčili prácu, jeho myslenie je rigidné a výrazne moralizátorské.

D/ Rozpoltenec: Človek do seba zahľadený, ktorý túži s ostatnými rozvíjať blízke dôverné vzťahy, ale na druhej strane sa tejto možnosti veľmi bojí a vyhýba sa jej. Aby sa nemusel nad týmto konfliktom zamýšľať, radšej sa vrhá späť do pracovného kolotoča.

E/ Štartér: Prekypuje energiou, neustále je aktívny a vyhľadáva nové podnety. Venuje sa stále novým pracovným problémom a na predošlé, ktoré začal a nedokončil, zabúda. Nenávidí pocity nudy, často sa však do práce zapletie, je neprekonateľný vo vytváraní chaosu.

F/ Šprt: Má mentalitu školáka, ktorý sa bojí svojho vedúceho, akoby to bol jeho učiteľ. Robí všetko pre to, aby sa mu zavďačil. Vždy potrebuje niekoho na to, aby mu prikázal čo a ako treba urobiť. Je nesamostatný, závislý na mienke druhých. Je presvedčený, že pracovnému neúspechu sa dá vyhnúť len neustálym zvyšovaním pracovného tempa.

Typy workoholikov podľa Barbary Killingerovej (1998):

A/ Dohliadač a narcistický dohliadač

Je nezávislý a veľmi sebavedomý a cieľavedomý. Disponuje prehnaným množstvom energie. Je zdanlivo družný, ale má v skutočnosti len zopár ozajstných priateľov. Vyznačuje sa netrpezlivosťou a impulzivitou, je rád zaneprázdnený pracovnými povinnosťami. Svoje súkromie si úzkostlivo stráži. Ak je jeho autorita podkopávaná, vyvoláva to v ňom silnú úzkosť, čo ho vedie k ešte väčšiemu pracovnému úsiliu, čo môže skončiť až celkovým vyčerpaním organizmu. V problémových situáciách je agresívny, pokoruje ostatných, je známy vďaka svojej neústupčivosti, bezohľadnosti

a egoizmu. Vinu za neúspech zvaľuje na iných, jeho hlavnými obrannými mechanizmami sú racionalizácia, popieranie a vyhýbanie sa zodpovednosti. Narcistický dohliadač má sklony k disociácii, nie je schopný milovať. Manipuluje s ľuďmi a s ich citmi, potrpí si na vonkajší dojem. Potláča negatívne pocity spojené s vecami, s druhými ľuďmi i so sebou. Pôsobí arogantne a povýšenecky. Len málokedy vyhľadá pomoc, ostatným neverí a chyby vidí len na druhých.

B/ Tešiteľ

Je viac spoločenský, nemá prehnané ambície. Snaží sa byť ľuďom nápomocný za každú cenu, je závislý na ich názoroch. Správa sa pasívne a nevyhľadáva príležitosti ako sa zviditeľniť. Väčšinou pracuje na strednej pozícii, potrebuje spätnú väzbu o svojej práci a uznanie vedúceho. Vyhýba sa rozhodovaniu a v pracovných problémoch vždy zaujíma pasívne stanovisko. Je prehnane citlivý voči kritike, reaguje strachom a mrzutosťou. Svoje pocity dusí v sebe a neprejavuje ich navonok, cíti sa previnilo. Reaguje náladovo, pôsobí uzavretým dojmom. Boľestne pociťuje nedostatok vnútornej sily a pocity menejcennosti. Na záťaž reaguje potlačením, premietaním viny, popretím či racionalizáciou. Ak o svojich pocitoch hovorí, využíva postoj pasívne-agresívneho hnevu, emocionálne sa stiahne a ako obranu používa urážky a zosmiešňovanie.

Rozdelenie workoholikov podľa profesora B. E. Robinsona (1996):

A/ Urputný typ

Práci sa venuje neustále, to vedie k preťaženiu organizmu, k chybám a k pracovným úrazom či zdravotným problémom.

B/ Záchvatový typ

Typické sú preň záchvatové obdobia, ktoré sa striedajú s epizódami apatie a ničnerobenia. Nie je schopný podávať predvídateľný pracovný výkon, jeho produktivita je znížená.

C/ Hyperaktívny typ s poruchami pozornosti

Nie je schopný sa sústrediť, vyhľadáva nové podnety, má roztrieštenú pozornosť. Vyvoláva chaos a komplikácie. Začne množstvo vecí, no len málokterú aj dokončí.

D/ Vychutnávač

Je to veľký detailista, s prácou postupuje pomaly, metodicky, vždy sa snaží všetko zvládnuť dokonale. Svojim perfekcionizmom zaťažuje okolie, chýba mu určitá schopnosť nadhľadu a veľkorysosti.

E/ Starostlivý typ

Kladie záujmy druhých vysoko nad svoje potreby a prania. Obetuje sa pre blaho druhých, má silné altruistické rysy.

V zahraničnej literatúre sa však môžeme oboznámiť i s množstvom iných, veľakrát vedecky nepodložených klasifikácií workoholizmu, ktorými sa však, na základe obmedzeného rozsahu našej práce, nebudeme bližšie zaoberať. V prípade hlbšieho záujmu o ich exploráciu odvolávame čitateľa na zoznam použitej literatúry, predovšetkým však na články J. R. Burkeho (2000) a Spenceovej a Robbinsovej (1992).

1.10 Workoholik a pracovné prostredie

Workoholizmus môže pre zamestnávateľa predstavovať veľký problém. Podľa Fassela (in: K. Rodná, 2000) predstavujú workoholici z dlhodobého hľadiska záťaž pre firmu, pretože ich rýchly pracovný štýl vedie k chybám, ktoré majú za následok finančné náklady a emocionálne škody na okolí, ktoré prevážia nad prípadnými výhodami ich enormného pracovného tempa. Jeden americký výskum dokonca zistil, že chyby, ktorých sa workoholici dopúšťajú, môžu ročne vyjsť americké firmy na viac ako 160 miliónov amerických dolárov.

Excesívna túžba pracovať súvisí s workoholikovou nadmernou potrebou moci, súťaživosti a pribojnosti, jeho hlavnou potrebou je ľudí na pracovisku ovládať, manipulovať a využívať k vlastnému prospechu. Niekedy je obtiažne určiť moment, kedy začne byť moc nebezpečná, istota a potreba pracovného úspechu sa totiž stávajú ospravedlnením toho, prečo človek pracuje tak dlho a snaží sa o uzurpovanie moci na pracovisku. Ak sa workoholikovi podarí ovládnuť pracovné prostredie, jeho snaha sa ešte zvýši, ak naopak workoholik neuspeje, k slovu prichádza frustrácia, nepriateľstvo a deštruktívne tendencie. Akonáhle sa workoholik podriadi boju o moc, žiadna jeho obeta pre prácu nie je dostatočne vysoká, zbavuje sa osobnej zodpovednosti za blaho a dobré vzťahy so svojimi kolegami. Moc je pre neho jediným prostriedkom ako sa

dostať k prestíži, peniazom či majetku, bez nej workoholikovi zostávajú len pocity neistoty, zraniteľnosti a ohrozenia. Jeho úspech a blahobyť však znamenajú postupné odcudzenie sa spoločnosti, ocitá sa v izolácii a v osamotení. (B. Killinger, 1998)

Mnoho workoholikov si vo fáze zníženej výkonnosti vyberá len tie pracovné povinnosti, ktoré nesú so sebou veľké bremeno zodpovednosti, vyhýbajú sa stereotypným a rutinným prácam a sebecky ich prenechávajú podriadeným, ignorujú ich potreby a prania. (B. Killinger, 1998)

Workoholik je pre svoju firmu skôr pohromou než prínosom. Tým, že zaťažuje svoj organizmus dlhodobým stresom, organizmus sa mu opláca zvýšenou unaviteľnosťou a zníženou výkonnosťou. To, čo by kedysi workoholik stihol za pár minút, mu teraz zaberie hodiny. Na základe zvýšenej únavy a rozptýlenia pozornosti je tiež oveľa náchyľnejší na vznik pracovných úrazov. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2008)

Závislý na práci býva nespoľahlivý, pracuje veľmi chaoticky a zvýraznená je jeho rigidita. Nedokáže sa flexibilne prispôbiť zmenám, ktoré prináša jeho práca. Nie je to tímový hráč, je presvedčený, že len on jediný je neomylný, preto odmieta delegovať právomoci na svojich spolupracovníkov. Tí sú podľa neho neschopní, majú množstvo nedostatkov a nedá sa na nich spoľahnúť. Odmieta rady či kritiku, čo neprispieva k dobrej atmosfére na pracovisku. Komunikuje minimálne, zaoberá sa nepodstatnými detailami, no dôležité veci mu unikajú. (L. H. W. McMillan, M. P. O Driscoll, 2004)

Najhoršou je kombinácia šéf - workoholik. Svojich podriadených núti zostať v práci nadmerne dlho, je bezohľadný k návrhom kolegov. Neustále diriguje a kritizuje, nič mu nie je dostatočne dobré. Požaduje nadľudské výkony a vytvára atmosféru strachu a napätia. Workoholický šéf je majstrom vo vyvolávaní konfliktov a v znižovaní pracovnej morálky. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

G. Pruell (1987) súhlasí s názorom, že workoholik- manažér má na firmu negatívne účinky a predstavuje jednu z najsilnejších deliacich síl na pracovisku i v celej modernej spoločnosti. Voči podriadeným sa správa hostilne a antagonisticky, ak nie sú schopní udržať sa v jeho pracovnom tempe.

Ľahké to ale iste nemá ani workoholikov šéf, ktorý namiesto toho, aby workoholika do práce poháňal, musí ho brzdiť a demotivovať. Prítomnosť závislého človeka na pracovisku zvyšuje pravdepodobnosť konfliktov a kolektív je náročnejší na koordináciu. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2006)

Workoholici spôsobujú problémy v komunikácii ako na rovine horizontálnej (so spolupracovníkmi), tak aj v rovine vertikálnej (s nadriadenými a podriadenými).

Komunikáciu s kolegami zhoršuje workoholikov obranný postoj a strach z konkurencie a ani prípadný kontakt so zákazníkmi nie je bez rizika. (K. Rodná, 2000) Workoholik väčšinou nemá k dispozícii autoritu, ktorá by ho usmerňovala a pozitívne ovplyvňovala, preto sa na ceste k cieľu často dopúšťa chýb, ktoré ho čoraz viac brzdia, stávajú sa nezdieľnou súčasťou jeho práce a vedú ho do slepých uličiek. Workoholik je vo svojom počínaní čiastočne alebo úplne osamotený, postupne plnenie podružných úloh potlačí plnenie strategických krokov a cieľ sa vzdáľuje. (K. Rodná, 2000)

U workoholikov je častá vyššia náchylnosť k chorobám a znížená odolnosť, vzrastá i riziko vzniku pracovných úrazov. Vykazujú malú pracovnú pružnosť, nechotu spolupracovať a delegovať právomoci, nevedia sa pružne prispôbovať meniacim sa nárokom zamestnania. Taktiež netolerujú chyby svojich podriadených, chýba im zmysel pre tímovú prácu. V práci neznesú kritiku, čím sú ohrozené i kolegiálne vzťahy. So spolupracovníkmi neradi zdieľajú dôležité informácie. (K. Nešpor, 1999)

V súvislosti s workoholizmom môžeme hovoriť aj o celých workoholických organizáciách. Tie sú závislé práve na workoholizme svojich zamestnancov. Patria sem firmy, ktoré kladú svoje zisky nad blaho zamestnancov. Ich cieľom je maximálny profit firmy, dávajú prednosť krátkodobým provizórnym riešeniam pred dlhodobým plánovaním, často a veľmi chaoticky menia svoje obchodné stratégie. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2008)

Kurióznym príkladom dopadu workoholických organizácii je *“karoshi“*, tj. japonský výraz pre smrť z prepracovania. Tento fenomén sa v Japonsku stáva čoraz známejší a početnejší. Do povedomia verejnosti sa dostal hlavne kvôli faktu, že na jeho následky podľahol aj japonský premiér Keizo Obuchi. Japonci sú povestní svojou nadmernou pracovitosťou a oddanosťou firme. K smrti unavení spia v metre, žiaci únavou zaspávajú v škole. Smrť z prepracovania postihuje dokonca aj japonských robotníkov, ktorí bežne pracujú 14 až 16 hodín denne, vrátane víkendov. Podľa oficiálnych čísel Japonci v roku 1990 odpracovali približne 2044 hodín (v porovnaní s Francúzmi, ktorí pracovali len 1646 hodín). Dokonca sa špekuluje nad tým, že obeť *“karoshi“* bežne pracovali viac ako 3000 hodín ročne, čo je takmer dvojnásobok pracovnej doby vo Francúzsku, Nemecku či Švédsku. Priemerný Japonec si ročne vyčerpá ani nie polovicu zo svojej dovolenky a bežne pracuje nadčasy, ktoré mu nikdy nebudú zaplatené. Ministerstvo Práce v Japonsku nedávno vydalo smernicu pre odškodňovanie pozostalých po živiteľoch rodín, ktorí sa upracovali k smrti. (K. S. Scott, K. S. Moore, M. P. Miceli, 1997)

Firmy by sa mali venovať najmä prevencii, identifikácii a terapii závislosti na práci. Už pri výbere zamestnancov sa musia zamerať na ich psychologický profil a odhaliť možný sklon k workoholizmu. Podniky by tiež mohli skúmať, akým spôsobom motivujú svojich zamestnancov a nežiaduce motivačné vplyvy eliminovať. Dnes si už je našťastie väčšina veľkých koncernov vedomá rizík workoholizmu, a aby sa vyhla nízkej morálke na pracovisku či zvýšenému absentérstvu zamestnancov, radšej workoholika ani nezamestná. (K.Rodná, 2000)

1.11 Workoholik- hlava rodiny

V 80. rokoch 20. storočia bol workoholizmus definovaný ako „*typ kompulzívnej poruchy spôsobujúcej dysfunkciu rodiny*“. Workoholizmus je koncipovaný ako „*symptóm chorého rodinného prostredia*.“ (B. E. Robinson, 1998, s. 224)

Varovnou známkou workoholizmu týkajúcou sa medziľudských vzťahov je vzájomné odcudzenie sa partnerov, napätie v rodine, nedostatok času pre deti a ďalších blízkych členov rodiny. Workoholik nevie správne komunikovať, jeho emócie sú povrchné, bez hĺbky. Workoholik nevie svoju rodinu oceniť a zanedbáva ju. (K. Nešpor, 1999)

Workoholik je i v zahraničnej literatúre často opisovaný ako človek, ktorý vo zvýšenej miere zažíva rodinné konflikty, má problémy s udržiavaním blízkych osobných vzťahov a je izolovaný od priateľov a rodiny. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2006)

Partnerovi ani deťom workoholika sa nedostáva náležitej pozornosti, workoholik na nich jednoducho, popri všetkých povinnostiach, nemá čas. Jeho partnerovi chýbajú prejavy náklonnosti a dôvernosti. Človek závislý na práci si nevie dostatočne vážiť, čo všetko pre neho partner robí. Partner sa tak cíti byť nedocenený a utieka sa buď k priateľom či do mimomanželských vzťahov. Workoholikov partner často trpí depresiami, pochybuje o sebe, jeho sebavedomie je nízke. Cíti sa opustený, zranený a zavrhnutý. Workoholik má neustály pocit, že má pravdu, ak mu partner niečo vyčíta, bude sa hádať a zo svojho stanoviska neustúpi. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2006)

Ak chce rodina workoholika od práce odvieť, býva nevrlý a agresívny. Úplne mu chýba súcit, svoju súťaživosť vnáša aj do súkromného života. Aj maličkosti u neho vyvolajú výbuchy hnevu. Doma býva sarkastický a náladový. Postupne sa mu kvôli nepríjemnému vystupovaniu odcudzí partner i deti. Už neoplýva citlivosťou,

jemnosťou a diplomaciou. Ženy workoholikov často popisujú tak, že človek s ktorým teraz žijú, je niekto úplne iný, ako ten, za koho sa vydávali, jeho osobnosť sa zmenila. Človek závislý na práci potrebuje ilúziu nadvlády, preto ovláda aj celú svoju rodinu a dáva pocítiť, kto je tam pánom. Neuvedomuje si, že jeho závislosť nevyčerpáva len jeho samého, ale rovnako trpí aj partner. Potrebuje mať navrch a musí partnera pokoriť za každú cenu. Pasívne odmieta partnerove priania a vylučuje sexualitu zo spoločného života. Mnoho workoholikov chodí spať neskôr ako ich partner, len aby sa vyhli vzájomným dôvernostiam. Workoholik postupne začína trpieť rôznymi poruchami sexuality. Tieto dysfunkcie majú korene v rastúcej vyčerpanosti a nezhodách, čo má za následok vymiznutie libida. Stres, hnev, hormonálne zmeny uzatvárajú pohlavné centrá. V situácii, ktorá môže vyústiť do sexuálneho správania, sa workoholik sústreďuje na partnerove nedostatky a chyby, čo utlmí jeho túžbu. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Na druhej strane, mnohí workoholici majú sklon podávať čo najlepšie výkony aj v sexe, stráti zmysel pre vernosť a často vyhľadávajú aj služby prostitútok. Stáva sa aj to, že workoholik nadviaže vzťah so svojou spolupracovníčkou, spoločné zdolávanie napätia a stresu a oslavovanie pracovných úspechov ich robí bližšími než sú si so svojou vlastnou rodinou. Človek závislý na práci nadväzuje milostné vzťahy s partnermi omnoho mladšími a z nižšej spoločenskej vrstvy, aby mohol znova zažiť ten slastný pocit nadržanosti. Vyberá si partnerku príliš mladú a nezrelú, aby ho mohla bezmedzne obdivovať. Tak sa zapletie do siete lží a tajnostkárstva, čo ho pripraví o zbytky čestnosti a bezúhonnosti. Jeho sľuby už neznamenajú nič, ani vlastné deti mu neveria, po mnohých sklamaniach, ktoré si zakúsili. (B. Killingerová, 1998)

Workoholikova manželka sa v takejto situácii snaží upútať manželovu pozornosť, ale márne. Partnerstvo ju ničí, oberá o chuť do života. Trpí výčitkami svedomia, lebo si nárokuje na partnerov voľný čas. Pripadá si menejcenne, pretože sa nevyrovná manželovej mladej milenke ani jeho úspechom v práci. Pochybuje o svojom duševnom zdraví, hlavne keď prejaví pre okolie nepochopiteľnú nespokojnosť. (B. Killingerová, 1998)

Manželka väčšinou stratí všetky svoje sny a vízie do budúcnosti a sústreďuje sa len na naplnenie workoholikových prianí. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Ak sa workoholikovi partner snaží uľahčiť preťaženie tým, že mu začne odpúšťať podiel na starostlivosti o domácnosť, nedočká sa pochopenia, naopak, workoholik sa bude venovať svojim pracovným povinnostiam ešte horlivejšie. Partner tým trpí

a obvykle reaguje tak, že začne vyžadovať starostlivosť o rodinu. Workoholik to ale chápe ako obmedzovanie a v konečnej fáze tým trpí celá rodina, pretože sa vytvára tzv. bludný kruh nepochopenia. (B. E. Robinson, 1996)

„Aj pre sebavedomú modernú ženu workoholika je veľmi obtiažne, aby popri vlastnom zamestnaní sama vychovávala aj deti. Vytvára sa dynamika vedúca k nefunkčnému rodičovstvu.“ (K. Nešpor, 1999, s. 41)

Práca závislému človeku lásku neoplatí. Ak má vzťah len so svojou kariérou, ostatné dimenzie jeho vlastného „Ja“ sú vo väčšej či menšej miere obmedzené a sú mu vlastne na príťaž. Dôsledky sú jasné: dlhodobo narušované vzťahy, oklieštenie jeho životného potenciálu, neskôr pocity straty zmyslu, prázdnota a vyhorenie či klamné ideálne sebaobrazy. (K. Rodná, 2000)

Rodina sa postupne naučí žiť bez otca. Workoholik začne neskôr žiarliť na blízky vzťah, ktorý má jeho partnerka k deťom a snaží sa oslabiť manželkinu autoritu, vytvára s deťmi spojenectvá, dovoľí im to, čo im matka prísne zakazuje a uzurpuje si ich lásku a pozornosť. Väčšinou workoholik nepreberá aktívnu úlohu vo výchove svojich detí, ak sa na to však odhodlá, deti sa musia prísne držať jeho perfekcionistického obrazu o vlastnej rodine, čo je pre ne takmer nemožné. Preto sa často cítia menejcenne a nedostačujúco a tento pocit si prenášajú aj do dospelosti. Dospelé deti workoholikov nevedia efektívne riešiť problémy, sú menej komunikatívne, nemajú v rodine pevné postavenie a vykazujú menšiu schopnosť vyjadrovať svoje pocity. (B. E. Robinson, 1998)

Oates (in: B. E. Robinson, 1998) robil viaceré rozhovory s deťmi workoholikov a zistil, že tie najčastejšie vidia svojich závislých rodičov ako ľudí, ktorí neustále nad niečím premýšľajú, pobejú dookola, sú stále nervózni a zlostní, často na deti bezdôvodne kričia a nič nevedia brať s humorom, sú až prehnane vážni.

V americkom výskume boli už dospelé deti workoholikov porovnávané s ostatnými deťmi z nonworkoholického prostredia na základe self- konceptu, úzkosti, depresii a miesta kontroly. Výsledky poukázali na zvýšenú depresivitu detí závislých otcov a tiež na to, že disponujú vonkajším miesto kontroly. Taktiež pociťujú zvýšenú úzkosť. No čo sa týka detí závislých matiek, výskum nepotvrdil, že deti workoholických a nonworkoholických matiek majú medzi sebou významný rozdiel. Deti workoholikov podľa zistení zažívajú v dospelosti rovnaké psychické problémy ako deti alkoholikov. Svoje pocity menejcennosti maskujú perfekcionizmom,

prehnanou zodpovednosťou, len ťažko vedia požiadať o pomoc. (B. E. Robinson, 1998)

Deti workoholikov majú znížené sebahodnotenie, naučili sa, že láska ich rodičov je podmienená, často svoje skutočné pocity maskujú negativizmom, rebéliou či naopak perfekcionizmom a prehnanou zodpovednosťou. (B. E. Robinson, L. Kelley, 1998)

So zvyšujúcou sa mierou workoholizmu, sa znižuje schopnosť rodiny riešiť efektívne problémy, mizne vzájomná komunikácia a pevne stanovené rodinné role, objavuje sa menej emočných odoziev, čím sú deti workoholikov výrazne negatívne ovplyvnené i do svojej budúcnosti. (B. E. Robinson, L. Kelley, 1998)

Podstatné je, aby rodina workoholikovi stanovila presné hranice a vysvetlila mu, že jeho prítomnosť je pre všetkých dôležitejšia než nové auto či exotická dovolenka. Partner workoholika by si mal uvedomiť, ako ďaleko je ochotný sa workoholikovi prispôbovať a tolerovať jeho neprítomnosť. Problém je nutné riešiť citlivo, necitlivý prístup totiž zvyšuje napätie medzi partnermi a situáciu tak zhoršuje. Veľmi účinným pomocníkom býva aj rodinná alebo párová terapia. Profesor Robinson z univerzity v Severnej Karolíne však upozorňuje na fakt, že až 40% workoholických manželstiev, napriek terapii, končí rozvodom. (B.E. Robinson, 1998)

1.12 Workoholik a zdravie

Riziko vzniku workoholizmu narastá vždy, keď si človek začne vážiť viac svoje pracovné úspechy než svoje zdravie. Žiaľ, v mnohých prípadoch je jedinou cestou k pochopeniu tohto faktu až ťažko poškodené zdravie. Človek by mal poznať hranicu svojich síl a prehodnotiť svoje životné priority. Workoholik obmedzuje svoj spánok na minimum, občasné leňošenie je pre neho príliš veľkým luxusom, mnohí workoholici dovedú svoj organizmus až na pokraj totálneho vyčerpania. Zdravotné dôsledky pracovného preťaženia závisia na osobnosti pracovníka, či na jeho sklone k určitým konkrétnym chorobám. (L. H. W. McMillan, M. P. O Driscoll, 2004)

Prví, ktorí oficiálne popísali somatické ťažkosti spôsobené prepracovaním boli v roku 1951 známi kardiológovia Meyer Fiedman a Ray Rosenman. Tí pozorovali hlavné zdravotné príznaky u ľudí so závislosťou na práci a teda aj s nadmerne zažívaným stresom. Ich správanie označili ako „*typ správania A*“. Týchto ľudí nachádzali hlavne medzi chorými na srdce. Typickí boli svojom nástojčivosťou a nedočkavosťou, pociťovali neustálu potrebu niečo robiť. Pri akejkolvek strate času sa u nich prejavila

nervozita- zatínali päste, búchali na stôl a nedokázali obsedieť na jednom mieste. Správali sa tak, ako keby inštinktívne cítili, že sú v nebezpečenstve. Najčastejšie to boli ľudia pracujúci v kanceláriách- úradníci, manažéri a riadiaci pracovníci- zvyknutí pracovať v rýchlom tempe. Tí, čo chceli všetko dosiahnuť čo najskôr a byť veľmi úspešní. Pracovali nadčasy, prácu si nosili domov. Absencia odpočinku a neustály stres si na nich však vybral svoju daň, vyvolal reťazovú reakciu zdravotných a psychických problémov. (S. J. Vodanovich, Ch. Piotrowski, J. C. Wallace, 2007)

V 50. a 60. rokoch v USA dochádzalo k vysokému nárastu workoholických pracovísk, Schwartz (in: K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994) taktiež dával workoholizmus do súvislosti s osobnosťou typu A či s obsedantne -kompulzívnymi osobnostnými rysmi, kedy si človek vyberie prácu ako naplnenie svojich obsesií. Obsedantne- kompulzívny pracovník bol opísaný ako niekto, kto nevie pracovať systematicky, ale je skôr prácou úplne pohltý.

Americká Asociácia pre Srdcové Choroby následne uznala osobnosť typu A za oficiálnu poruchu. Dnes je považovaná za jednu z civilizačných chorôb, tj. sprevádza civilizačný rast a progres. Osobnosť typu A a workoholik naozaj majú veľa spoločného, vykazujú vysokú úroveň stresu, netrpezlivý postoj k životu a mnohé ďalšie problémy, avšak etiológia a liečba týchto porúch nie je rovnaká. Závislosť na práci je najčastejšie výsledkom nefunkčného rodinného prostredia, zatiaľ čo osobnosť typu A je biologicky podmienená. (B. E. Robinson, 1996)

Workoholizmus a zdravotné dôsledky sa vyvíjajú v troch fázach (S. J. Vodanovich, Ch. Piotrowski, J. C. Wallace, 2007):

A/ iniciačné štádium: nespokojnosť, vnútorné napätie, poruchy spánku a príjmu potravy, bolesti žalúdka, stiahnuté hrdlo, dýchavičnosť, rýchla srdcová činnosť.

B/ sekundárne štádium: úzkosť, depresie, závislosť od alkoholu či drog, sexuálne dysfunkcie.

C/ konečné štádium: žalúdočné vredy, zlyhanie srdca či krvácanie do mozgu.

Mnohí autori zistili, že ľudia vykazujúci zvýšenú mieru workoholizmu sa prejavujú i zvýšenými zdravotnými ťažkosťami a zvýšenou úrovňou stresu. Burke (in: S. J. Vodanovich, Ch. Piotrowski, 2007) zistil, že závislí na práci majú viac psychosomatických problémov a zníženú úroveň fyzického i psychického well-being pri zvýšenej miere zažívaného stresu.

Burke (in: L. H. W. McMillan, M. P. O Driscoll, 2004) tiež pri skúmaní kanadských manažérov zistil, že u nich workoholizmus pozitívne koreluje so psychosomatickými obtiažami aj s množstvom pracovného stresu, no zároveň zistil negatívnu koreláciu s emočnou pohodou. Výsledky sa menia v závislosti od krajiny, v Severnej Amerike bola dokázaná súvislosť medzi workoholizmom a zdravotnými obtiažami, no v Japonsku sa tento vzťah úplne nepotvrdil.

Na workoholickom pracovisku sa často stretávame s masovou psychogénnou chorobou, ktorej príznakmi sú nauzea, bolesti hlavy a poruchy rovnováhy. S workoholizmom sa spája aj jeden z najčastejších problémov moderného človeka, a to bolesti v dolnej časti chrbtice. Stres zvyšuje sklon ku sťahovaniu chrbticových svalov a nastávajú anomálie v držaní tela. Väčšina chorôb spájajúcich sa s workoholizmom, je spôsobená hlavne stresom, s ktorým sa workoholik musí vyrovnávať počas riešenia každodenných pracovných úloh. (P. E. Mudrack, 2004)

Workoholika doprevádzajú aj ďalšie zdravotné komplikácie ako bolesti hlavy, únava, alergie, nechutenstvo alebo prejedanie sa, potiaže so zažívaním, vredové ochorenia a dýchacie problémy. Workoholici majú oslabený imunitný systém a tiež sa u nich vyskytujú choroby pohybového aparátu, problémy so srdcom, rôzne bolesti bez zjavnej príčiny, tiky, závraty či chronický únavový syndróm. (P. E. Mudrack, 2004)

Workoholici sú ľudia, ktorí vyhľadávajú stresujúce prostredie. V súčasnosti už máme dôkazy o jeho spätosti s niektorými nádorovými ochoreniami. Najhorším nebezpečenstvom je samotný workoholikov nezáujem a ignorancia starostlivosti o svoje zdravie, workoholik zabúda na pravidelné lekárske prehliadky a nedbá na rady najbližšieho okolia ani odborníkov. Preto sa stáva, že nádor býva objavený príliš neskoro. Aj keď workoholik vie o rizikách svojho životného štýlu, ťažko ho niekto prinúti k tomu, aby ho zmenil. Nedokáže si pripustiť krutú pravdu, že workoholizmus ho postupne ničí a môže ho i zabiť. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Mnohí autori uvádzajú ako negatívne dopady workoholizmu hlavne sklon ku hypertenzii, zvyšovanie glykémie a rýchly rozvoj či zhoršenie priebehu diabetes mellitus a taktiež vznik žalúdočných vredov, či objavenie sa ischemickej srdcovej choroby, dráždivý tračník, poruchy prijímu potravy či poruchy reprodukčnej sústavy. (L. H. W. McMillan, M. P. O Driscoll, 2004)

Workoholik nie je schopný prijímať živiny z potravy, v jeho tele sa objavuje málo vitamínov a minerálov. Napriek tomu, mnoho ľudí závislých na práci trpí nadváhou, ktorá im spôsobuje ďalšie zdravotné problémy. Nadváha je zapríčinená väčšinou

faktom, že workoholik v jedle nachádza spôsob ako zmierniť nepríjemné duševné stavy. (K. Nešpor, 1999)

Čo sa týka nefyzických príznakov workoholizmu, Minirth (in: C. S. Andreassen, H. Ursin, 2006) uvádza hlavne zaneprázdnenosť, úzkosť, pocity beznádeje, frustráciu a taktiež môže nastať burnout a strata záujmu o povolanie. Burnout bol opísaný ako syndróm emocionálneho vyčerpania, cynizmu, nízkej profesionality a self- efficacy, ktorí sa objavuje hlavne u zamestnancov, ktorí pracujú s ľuďmi.

Franzmeier (in: K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994) pridáva ďalší duševný príznak workoholizmu a to anhedóniu, tj. neschopnosť prežívať radosť.

Niektorí workoholici priznávajú, že občasne trpia pocitmi zahltenia a panického strachu z práce a prežívajú klaustrofobické stavy. Mávajú pocity prázdnoty a dezorientácie. Na základe toho sa stávajú popudliví, precitlivení, nekľudní. Nastávajú zmeny v stravovacích a spánkových zvykoch, strata motivácie, plačlivosť, agresivita, iracionálny hnev a cynizmus. Ľudia závislí na práci v stavoch úzkosti a depresie často siahnu po alkohole či iných návykových látkach, ktoré sa stávajú prostriedkom zabudnutia a oddialenia problémov. Keďže je ich organizmus oslabený neustálou pracovnou záťažou, závislosť na návykových látkach sa u nich môže rozvinúť o to rýchlejšie. Potom majú výčitky svedomia a ešte zúfalejšie sa vrhajú späť do práce. Šialené pracovné tempo ale nevydržia dlho a opätovne siahnu po pohárik. Intervaly medzi nadmernou prácou a pitím sa skracujú a netrvá dlho a workoholik sa v tom lepšom prípade ocitne v protialkoholickej liečebni. Na druhej strane, zahraničné výskumy svedčia o tom, že závislý na alkohole, ktorý abstínuje, je vo väčšej miere náchylný na iné závislosti, workoholizmus nevynímajúc. Ľudí závislých na práci treba varovať pred rizikom rozvinutia alkoholizmu, a naopak, závislých na alkohole treba vystríhať pred hrozbou workoholizmu. (K. Nešpor, 1999)

1.13 Prevencia a liečba workoholizmu

Rovnako ako alkoholik, aj workoholik by sa mal zo svojej závislosti čím skôr začať liečiť. Podmienkou úspešnej liečby však je dostatočná motivácia zbaviť sa závislosti, čo nie je vždy ľahké dosiahnuť. Cieľom úspešného alkoholika je doživotná abstinencia, cieľom workoholika je nájsť si k práci zdravý, normálny vzťah a rekonštruovať svoje hodnoty. Musí razantne oddeliť prácu od svojho súkromia a spravodlivo si rozdeliť čas medzi obe sféry. (B. E. Robinson, 1998)

Ľudia trpiaci touto závislosťou tvoria značne heterogénnu skupinu. Z toho dôvodu je diagnostickému procesu potreba venovať značnú pozornosť. Je tiež potrebné skúmať potreby, ktoré si takto pacienti skúšali uspokojovať a hľadať náhradné alternatívy ako ich uspokojiť. Je možné využiť množstvo variant pomoci ako je terapia (kognitívne-behaviorálne techniky a iné), úprava životného štýlu či využívanie relaxačných techník. (C. Hoschl, J. Libinger, J. Švestka, 2002)

Workoholizmus, rovnako ako každá iná závislosť, je obtiažne identifikovateľný, človek má nutkavú potrebu pracovať - zažíva zvláštny jav nazvaný *craving* alebo tiež baženie po práci. Craving ako silná túžba je jedným zo znakov návykových ochorení a výrazne komplikuje ich liečbu. Aby mu workoholik nepodľahol, je dobré vyhýbať sa všetkým situáciám, ktoré by ho mohli vyvolať. Dôležité je tiež baženie včas rozpoznať a brániť sa mu. Mnohokrát pomôžu opakovania naučených terapeutických fráz, hesiel či sloganov, ktoré vyjadrujú zdravý prístup k práci. Uvedomenie si problémov, ktoré človek v minulosti musel riešiť v súvislosti s workoholizmom, je tiež spoľahlivou prevenciou. Bažiaci človek musí porozmýšľať nad hodnotou svojho zdravia. Odborníci odporúčajú aj techniky pre sebamonitorovanie a odvedenie pozornosti. (K. Nešpor, 1999)

Workoholik nedisponuje veľkou motiváciou, aby proti svojej závislosti bojoval a aby zmenil svoj životný štýl. Mnohí autori tvrdia, že workoholizmus je relatívne trvalá črta osobnosti, čo znamená, že sa nedá vyliečiť úplne, ale dajú sa len zmierniť jej príznaky, a to napríklad nájdením nových záujmov či priateľov. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Morse a Weiss (in: K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994) odporúčajú, aby si workoholik okrem práce našiel aj ďalšie alternatívne aktivity, do ktorých bude môcť investovať svoju nadmernú energiu a ktoré mu prinesú uspokojenie. Ak začne rodina workoholika odmeňovať za aktivitu v mimopracovných oblastiach, u workoholika sa zvýši motivácia zmeniť svoje pracovné vzorce správania.

Bez podpory a vedenia od iných, workoholik sám nedokáže závislosť opustiť, aj počas terapie si bude dávať príliš málo času na splnenie vysokých cieľov. Ak ich nebude schopný naplniť, opätovne zažije pocit nedostatočnosti a k závislosti sa vráti. Oveľa lepšou variantou je, ak si bude pod dozorom rodiny či odborníka klásť mikrociele a tie postupne naplňovať. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Psychológ mu vytvorí plán dňa, ktorý mu pomôže získať stratenú rovnováhu, a ktorý bude zahŕňať čas pre rodinu, ale aj čas na športové aktivity a osobný spirituálny čas.

Dá tiež workoholikovi rady, ako zvoľniť tempo, ako sa naučiť pomalšie jesť, hovoriť, šoférovať. Odborník môže pomôcť klientovi aj pri pochopení, prečo sa stal workoholikom, ukáže mu, aké nezdravé vzorce správania zažíval vo svojej primárnej rodine. Genogramy môžu pomôcť workoholikovi pochopiť medzigeneračný prenos a podstatu závislosti a odhaliť príčiny jeho nízkeho sebavedomia, problémov v intímnych vzťahoch či pôvod perfekcionizmu a kompulzií. Psychológ tiež môže workoholikovi ponúknuť účasť v podpornej skupine, kde stretne ľudí s podobným osudom, získa podrobnejšie informácie o poruche a nájde si i nových priateľov. (B. E. Robinson, 1996)

Psychológ môže závislého človeka naučiť cvičeniam zameraným na zníženie stresu či ho zapojí do workshopu či kurzu zameraného na jógu alebo iné relaxačné techniky. Psychoterapeuti odporúčajú workoholikom nájsť si každý deň čas na svoju rodinu (najmenej 20- 25 minút) a venovať sa spoločnému rozhovoru s partnerom či hre s deťmi. Taktiež cez víkend by mal workoholik venovať čas hlavne rodine, záujmom a priateľov a nemal by mať čas vyhradený len na prácu. Ak už workoholik pracuje aj nadčas, nesmie zabúdať na pravidelné prestávky na mentálnu hygienu (odporúča sa 5 minút oddychu na každú odpracovanú hodinu). Dôležité je tiež, aby sa workoholik venoval ľubovoľnému športu, zdravej výžive a rozvíjal tiež svoju duchovnú stránku a lásku k prírode. (R. J. Burke, 2000)

Odolnosť voči veľkému pracovnému nasadeniu a workoholizmu zvyšuje hlavne vysoko pozitívny prístup k životu, optimizmus robí človeka vitálnejším, má tak menšie sklony k závislosti či k depresiám. Nepriaznivé udalosti nevníma ako katastrofu, ale ako výzvu, uvedomuje si ich ohraničené trvanie. Optimista si nevyčíta fakty, ktoré nemôže ovplyvniť a zásadne ich nezovšeobecňuje. S optimizmom sa spája i to, čo profesor Bandura nazval „*self- efficacy*“ a doktorka Kobasová pojmom „*control*“. Človek sa tak javí ako aktívny tvorca svojho života, nie ako hračka nepriaznivého osudu. Je dobré ak disponuje realistickou a pevnou sebadôverou vo vlastné sily. Pevná sieť sociálnych vzťahov a tým aj sociálnej opory taktiež napomáha v prevencii workoholizmu. S tým súvisí i toľko potrebná schopnosť vyjadrovať svoje pocity. Základom je pristupovať k ľuďom priateľsky, nemanipulovať s nimi za účelom získania osobných výhod, nepovažovať ich len za prostriedok dosiahnutia moci či zisku. Čím vyššou informovanosťou a pripravenosťou čelí workoholizmu človek disponuje, tým menšie má workoholizmus u neho šance. (K. Nešpor, 1999)

Často je workoholikovi odporúčaná aj párová terapia, ktorá pomôže partnerom vyjadriť skutočné pocity a tým uvoľniť vzájomné napätie. Psychoterapeut bude asistovať a viesť workoholikovu rodinu k tomu, aby vyjadrila voči workoholikovi svoje pocity hnevu, prípade, aby zmenila nezdravé behaviorálne či komunikačné návyky, ktoré voči závislému praktikuje. Taktiež učí najbližších workoholika, aby sa stali viac uvoľnení, učí ich ako relaxovať a byť spontánni. Sú vedení ku kreatívnym, na proces orientovaným aktivitám, ktoré ich učia hodnotiť radosť z aktuálne prežívaného okamihu. Terapeut ich tiež učí ako zmierniť pocity prehnanej zodpovednosti a ako delegovať domáce povinnosti i na samotného workoholika. Rodinní terapeuti učia klientov, ako byť menej sebakritickí, ako si vážiť samého seba. Klienti sú taktiež vedení k využívaniu domácich protistresových cvičení. (K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994)

Workoholizmu a jeho prevencii by mala byť venovaná pozornosť i na pracovisku. Profesori z Vlerick Leuven Gent Management School radia zamestnávateľom na zabránenie šírenia závislosti na práci, dodržiavať nasledujúce pokyny:

- A/ Povzbudzujte manažérov k tomu, aby si vždy dávali len realistické pracovné ciele.
- B/ Určujte rozumný čas pre vyhotovenie projektov a úloh.
- C/ Povzbudzujte zamestnancov, aby si vyhradili čas pre prípadné komplikácie, ktoré môžu nastať pri riešení pracovných úloh.
- D/ Nepodporujte to, aby si zamestnanci svoju prácu brávali domov.
- E/ Zamedzte extra finančnému oceňovaniu zamestnancov, ktorí trávajú v práci dlhé nadčasy.
- F/ Trvajte na tom, aby sa zamestnanci nevyhýbali prestávkam na kávu či obed.
- G/ Zabezpečte školenie, ktoré ukáže zamestnancom, ako môžu efektívne bojovať proti stresu.
- H/Urobte z nadčasov výnimku, nie pravidlo.
(<http://www.personneltoday.com/articles/article.aspx?liarticleid=15404&printerfriend>)

Ch. Piotrowski a S. J. Vodanovich (2007) podávajú nasledujúce rady na zmiernenie negatívneho dopadu workoholizmu pre organizáciu. V prvom rade je potrebné identifikovať zamestnancov, u ktorých je zvýšené riziko vzniku workoholizmu. Organizácia by sa tiež mala zaoberať skúmaním dopadov workoholizmu na zamestnanca v i mimo organizácie. Je potrebné zmeniť pracovné priority a čas práce

tak, aby workoholik v zamestnaní trávil menej času. Zamestnávateľ tiež môže vytvoriť výcvikové programy ako prevenciu proti ďalším prípadom workoholizmu na pracovisku a stanoviť takú organizačnú kultúru, ktorá by podporovala vznik harmónie medzi pracovným a súkromným životom. Mal by tiež ponúkať incentívy na udržiavanie rovnováhy medzi prácou a odpočinkom a nepodporovať perfekcionizmus medzi zamestnancami. Naopak, musí poskytovať možnosť individuálneho či rodinného psychologického poradenstva.

V prvom rade sa musí workoholik zbaviť nezdravého prístupu k sebe samému, neskôr nasleduje fáza odvykania, tzv. riadeného zostupu (downshifting). Je to riadená cesta k dobrovoľnej striedmosti, ktorá sa prejavuje zjednodušením života postupným obmedzovaním času tráveného v práci, odmietnutím vyššej pozície alebo dokonca prestupom na pozíciu nižšiu. Cieľom liečby workoholizmu je odviesť človeka od práce, hlavné je to, aby jej vymedzil taký čas a takú dôležitosť, aká jej v skutočnosti prináleží. Práca je pre zdravého, tvorivého jedinca nevyhnutná, náš život naplňa a obohacuje. Nie je však jediným stredom nášho vesmíru, rovnako nepredstaviteľný je náš svet bez priateľov, záujmov a rodiny. (K. Nešpor, 1999)

Niektorí vyliečení workoholici idú s trendom doby a pridali sa k tzv. *slobbies* (slow but better working), ktorí symbolizujú odklon od vražedného tempa, prepracovania a stresu. Bojujú proti neustálej prítomnosti mobilných telefónov a elektronickej komunikácie a do svojho života opätovne zaradili privátnu sféru. Stále viac prepracovaných manažérov spomaľuje a relaxuje, dobíjajú si baterky, aby boli aj naďalej výkonní a kreatívni. Túžba po pokoji a zmysluplnom zachádzaní so zásobami vlastnej energie by nemala byť maskovaná pod lenivosťou a nechúťou do práce. Pretože pomalšie tempo nemusí nutne viesť k horšej kvalite práce, trpezlivý a odpočínutý človek totiž býva produktívnejší než ten, kto sa s vidinou všetkých úloh, ktoré ho ešte čakajú, nedokáže sústredene venovať žiadnemu cieľu. (K. E. Mudrack, 2004)

Workoholika nie je možné úplne usmerňovať. Workoholizmus je potrebné včleniť do nastaveného pracovného tempa. Workoholik by sa mal pohybovať v ohraničenom množstve úloh a v dopredu stanovenom čase. Je dobré, aby na úlohe spolupracoval s inými kolegami na základe stanovených pravidiel. Zamedziť vzniku workoholizmu znamená mať pre prácu nastavené účinné postupy. Je potrebné zvládať duševnú hygienu a sebakontrolu, plánovať a vyhodnocovať dosiahnuté výsledky. (K. S. Scott, K. S. Moore, M. P. Miceli, 1997)

Človek by nemal vo chvíľach odpočinku premýšľať o práci a vyčítať si nečinnosť. K tomu aby sa nestal závislým na práci stačí dodržiavať niekoľko pravidiel. Musí využívať aktívne svoj voľný čas, k relaxu nestačí ničnerobenie. Ak sa človek celý deň venuje len duševnej práci, v mimopracovnom čase by sa mal obrátiť k aktívnemu športu. Obecne platí, radšej každý deň športovať krátko než raz za čas dlhšiu dobu.

(L. H. W. McMillan, M. P. O Driscoll, 2004)

Existujú i zásady pre zmenu workoholického správania, ktoré môže uplatniť jeho okolie. Workoholikovi najbližší by mali človeka upozorniť na symptómy jeho závislosti, ale nič mu nevyčítať. Netreba sa venovať len workoholickým záujmom, je dobré mať i vlastné, ak nie je závislý človek schopný dodržať rodinné záväzky, treba ich realizovať aj bez jeho prítomnosti. V žiadnom prípade mu netreba pomáhať s jeho prácou a netreba robiť ani domáce povinnosti, ktoré spadajú do jeho kompetencie. Treba s ním komunikovať, kedy a prečo niekde mal byť a chýbal tam. Je dôležité využiť chvíle, kedy nepracuje a navrhnúť mu spoločné aktivity, ktoré by boli pre obidvoch príjemné, ale nie je dobré trvať na nich za každú cenu. Základom je presvedčiť ho, aby navštívil odborníka psychológa, psychiatra alebo aspoň praktického lekára, ktorý by mu bol schopný zmierniť jeho fyzické obtiaže spojené so závislosťou. (K. S. Scott, K. S. Moore, M. P. Miceli, 1997)

Pevné predsavzatie venovať viac času rodine, sústrediť sa len na to dôležité a odchádzať z práce domov včas nestačí. Workoholik to nedosiahne len presvedčením, ale aj plánovaním. Z workoholika sa len ťažko stane odpočínutý zamestnanec, ak si každodenný stres zhorší ešte tým, že sa bude snažiť svoj čas zorganizovať lepšie, alebo, že bude rezignovať na takých požieračov času ako sú osobné rozhovory s kolegami či schôdzky s klientmi. Nejde o to, vedieť stres lepšie rozdeliť a plánovať, je dôležité, vedieť sa stresu vzdať a získať znova radosť z práce. (B. Killingerová, 1998)

Podľa B. Killingerovej (1998) je prvým krokom k uzdraveniu uvedomenie si všetkých strát spojených s workoholizmom, v druhej fáze je potom základom uvedomiť si, čo je pre človeka dobré a stanoviť si realistické ciele, v poslednej fáze je pre workoholika dôležité nájsť späť svoju životnú rovnováhu a prijať zodpovednosť za svoje činy. (B. Killingerová, 1998)

Doktor Pavel Mokrejš sa nedomnieva, že sa ľudia stávajú na práci závislí rovnako ako na návykových látkach. Závislosť na práci teda nie je možné riešiť odvykacou kúrou. Podľa neho je workoholizmus forma nutkavého konania, ktorá ide ruka v ruke

s neurózami a konfliktami. Na workoholikov sa preto nepozerala ako na ľudí závislých, ale ako na osoby, ktoré sa svojim správaním snažia uniknúť pred inými problémami. Správanie takéhoto človeka je možné zmeniť, pretože si ho sám zvolil, ale je dôležité, aby o túto zmenu stál. Mnoho ľudí však motiváciu k zmene nemá, pretože workoholizmus je značne spoločensky oceňovaný, dokonca považovaný za pozitívnu črtu pracovníka. (P. Mokrejš, H. Knotková, 2005)

1.14 Anonymní Workoholici

V USA vzniklo v roku 1983 podľa vzoru Anonymných Alkoholikov spoločenstvo Anonymných Workoholikov (Workoholic Anonymus). Je to organizácia, ktorá združuje jedincov s rovnakým problémom, umožňuje im zdieľať ich skúsenosti a nádej, že každý z nich závislosť prekoná. Jedinou podmienkou ako sa stať členom, je skutočná túžba zbaviť sa nutkavej potreby neustále pracovať. Členovia nemajú žiadne povinnosti ani nemusia prispievať na chod organizácie poplatkami. Združenie Anonymných Workoholikov založil newyorský finančník, ktorý sa sám úspešne vyliečil z workoholizmu. Jeho manželka dala neskôr podnet ku vzniku podobnej organizácii určenej partnerom závislých pod názvom Work Anon. Toto spoločenstvo nie je spojené so žiadnou náboženskou sektou ani politickou či inou organizáciou. (<http://www.workaholics-anonymous.org/page.php?page=home>)

Skupiny anonymných workoholikov sú v USA stále skôr vzácnosťou, ešte vzácnejšie sú v iných častiach sveta. Zatiaľ pôsobia v 20-tich štátoch americkej federácie a v piatich európskych štátoch: vo Francúzsku, Veľkej Británii, Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku. (<http://www.blisty.cz/2007/6/8/art34724.html>)

Organizácia Anonymných Workoholikov charakterizuje workoholizmus ako závislosť na dvoch látkach – adrenalíne a stresovom hormóne kortizole. Program Anonymných Workoholikov je založený na abstinencii od nutkavého pracovania a pracovných starostí. Anonymní workoholici sa nestretávajú len osobne, ale časté sú aj on - line konferencie, či telefonické konzultácie. (http://en.wikipedia.org/wiki/Workaholics_Anonymous)

Dvanásť znakov workoholizmu podľa organizácie anonymných workoholikov:

1. Mnohí pochádzame z rodín, kde stres a záťaž boli normálnymi súčasťami dňa. Keď sme nepracovali, cítili sme nervozitu a úzkosť.

2. Prácu používame ako útek pred vlastnými pocitmi.
3. Namiesto toho, aby sme doma oddychovali, urobili sme si z domova druhé pracovisko.
4. Práca je pre nás jedinou cestou, ako získať úspech a sebavedomie. Je pre nás ťažké mať sa radi a prijímať sa takí akí sme.
5. Kladieme na seba príliš veľké nároky, aby sme ich naplnili, pracujeme bez miery, neustále trpíme tým, že niečo nestíhame.
6. Práca nás chránila pred neistotou života, príliš sme plánovali a organizovali. Stratili sme tvorivosť, flexibilitu a spontánnosť.
7. Kvôli práci sme zanedbávali naše zdravie, duchovné hodnoty aj medziľudské vzťahy. Zo života sme vtedy nemali žiadne potešenie.
8. Práca pre nás bola závislosťou, vymýšľali sme si stále nové povinnosti, len aby sme sa nenudili. Pohromou pre nás bol voľný čas, sviatky a dovolenka.
9. Boli sme príliš vážni, bez humoru a maximálne zodpovední. Nevedeli sme sa uvoľniť a zabávať.
10. Sme perfekcionisti, nevieme si priznať vlastné chyby ani požiadať v krízovej situácii o pomoc. Nevieme delegovať právomoci na našich kolegov, považujeme sa za nenahraditeľných.
11. Bolo pre nás prvoradé ako sa javíme navonok, chceli sme vytvoriť dojem dôležitosti, od ostatných sme potrebovali obdiv a úctu.
12. Boli sme veľmi netrpezliví, kvantita vykonanej práce pre nás znamenala viac než kvalita.

(http://www.12step.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=88&pop=1)

Workoholizmus je problémom dneška, dnešnej uponáhľanej doby, vysokých nárokov kladených zamestnávateľmi, ktorí chcú, aby ich zamestnanci obetovali práci celý svoj životný čas aj energiu. Workoholizmus je obrovskou hrozbou pre našu rozvíjajúcu sa civilizáciu a môže postihnúť každého z nás. Preto je, a to hlavne v dnešnej postmodernej dobe, veľmi dôležité mať o tejto závislosti a spôsoboch jej prevencie, čo najviac informácií a zabrániť tak jej ďalšiemu šíreniu.

1.15 Psychometrické metódy určené na zisťovanie miery workoholizmu

Mnohí autori vytvorili dotazníky a sebaopisovacie škály na zistenie miery workoholizmu, ale s výnimkou škály od Spenceovej a Robbinsovej z roku 1992, nebola väčšina z nich založená na presnej definícii workoholizmu a autori metód taktiež neposkytli informácie o validite a reliabilite daných nástrojov. Množstvo metód bolo uverejnených v populárnych magazínoch, no nájdu sa i metódy publikované v akademických periodikách. Mnohé z nich sú spísané vo forme „*checklistov*“, no neboli nikdy validizované. Machlowitz v roku 1980 vytvorila zoznam 10 charakteristík typických pre workoholikov vo formáte odpovedí áno/ nie. Ak proband odpovedal kladne na viac ako 8 tvrdení, bol označený za workoholika. Killingerová v roku 1991 vytvorila pre svoju knihu „*Workoholizmus- Záslužná závislosť*“ škálu na meranie workoholizmu obsahujúcu tridsať položiek a nazvala ju „*Workoholický kvíz*“, pričom workoholizmus je diagnostikovaný, ak proband odpovie kladne minimálne na dvadsať položiek. Avšak ani B. Killinger neposkytla žiadne informácie o pôvode položiek testu ani o ich psychometrických charakteristikách. (J. R. Burke, 2004)

Následne boli vytvorené tri ďalšie metódy. Prvú z nich publikoval v roku 1993 Haymon pod názvom „*Workaholic Adjective Checklist*“ (WAC) vo svojej dizertačnej práci. Obsahuje 72 položiek založených na postojových a behaviorálnych charakteristikách závislosti na práci. Haymon použil 3- stupňovú škálu likertovho typu. Ak proband získa viac ako dve tretiny bodov, je klasifikovaný ako workoholik. WAC skúma päť základných faktorov: anxieta, obsedantne- kompulzívne rysy, mánia, intolerancia a sebadôvera. V neskoršom období vytvoril ďalšiu významnú metódu Robinson so svojimi kolegami pod názvom „*Work Addiction Risk Test*“ (WART), ktorý sme použili i v našom výskume. Obsahuje 25 položiek, ktoré opisujú základné symptómy workoholizmu, použitá bola likertova štvorstupňová škála. Skóre sa pohybuje v rozmedzí 25 až 100 bodov a definuje: non- workoholikov (25-53 bodov), mierny workoholizmus (54-63 bodov), stredne ťažký workoholizmus (64-84 bodov) a výrazný workoholizmus (85-100 bodov). Položky WART skúmajú 5 základných oblastí: prepracovanosť, sebaúcta, perfekcionizmus, intimita a pohltenie prácou. (R. J. Burke, 2000)

Ďalšiu a doteraz i najrozšírenejšiu psychometricky fundovanú škálu v roku 1992 navrhli Spence a Robbins, pričom poskytli aj detailné psychometrické údaje. Navrhli tri dimenzie workoholizmu: pohltenie prácou, pracovný „drive“ a radosť z práce,

vytvorili viacpoložkovú metódu, ktorej účinnosť bola overovaná na 368 sociálnych pracovníkov z USA, a ktorá je platná a hojne využívaná dodnes. (R. J. Burke, 2000)

Existujú i mnohé populárne testy, ktoré umožňujú orientačne posúdiť mieru workoholizmu u jedinca, no kvôli ich vedeckej nepodloženosti a chýbajúcej psychometrickej analýze ich v našej práci nebudeme podrobnejšie rozoberať.

2. Výskumy závislosti na práci

Väčšina literatúry o workoholizme bola až do 90.-tych rokov skôr nevedecká a neempirická. Neskôr sa objavuje prvé empirické skúmanie workoholizmu Robinsonovou a Spenceovou, ktoré rozdelili workoholikov na 3 typy z hľadiska motivácie, pracovnej spokojnosti, zdravia či prítomnosti rodinných konfliktov. (R. J. Burke, 2004)

To sa potom stalo základným východiskom pre všetky neskoršie výskumy či už v USA, Austrálii, Japonsku alebo v Európe. Hoci v súčasnosti je už výskumov na túto tématiku viac, je ešte stále veľa centrálnych otázok, ktoré si zaslúžia pozornosť. (Ch. Piotrowski, S. Vodanovich, 2008)

Väčšina výskumov v minulosti pohliadala na workoholizmus ako na jednodimenziálny koncept, avšak M. Buelens a S. A. Y. Poelmans (2004) zastávajú názor, že sa jedná o mnohotvárny a teda i multidimenziálny problém. Na základe tohto tvrdenia, pravdepodobne existuje viacero typov workoholikov, z ktorých sa každý prejavuje odlišne a teda i pohľad na ich skúmanie sa bude do určitej miery líšiť.

Mnoho štúdií skúmalo **genderové odlišnosti** v miere workoholizmu. Spence a Robbins (1992) skúmali mužov a ženy, čo sa miery závislosti na práci týka, a zistili, že ženy skórovali viac na dimenzii pracovný „drive“, pracovná spokojnosť, pracovný stres, avšak žiadne rozdiely neboli zistené na dimenziách: pohltenie prácou, perfekcionizmus, delegovanie právomocí, ženy- workoholičky ale vykazovali viac zdravotných komplikácií než muži- workoholici.

Elder a Spence taktiež skúmali rozdiely v miere workoholizmu u mužov a žien, ale nezistili viaceré výraznejšie odchýlky, muži skórovali signifikantne viac len na škále „pohltenie prácou“. Doerfler a Kammer skúmali vzťah medzi úrovňou workoholizmu, pohlavím a sexuálnou orientáciou. Zistili, že najviac workoholizmu vykazujú slobodné bezdetné ženy majúce androgénne či maskulínne charakteristiky. Burke v roku 1999 porovnával mieru workoholizmu 277 mužov a 251 žien, ale nezistil výraznejšie rozdiely. Ženy vykazovali mierne zvýšenú úroveň pracovného stresu oproti mužom, ale rovnakú mieru perfekcionizmu, pohltienia prácou. Zistil tiež, že ženy v práci trávajú menej času ako muži a majú tiež menej nadčasov. (in: R. J. Burke, 2000)

Mnoho štúdií sa zameralo na workoholikovu **pracovnú spokojnosť**. Spenceová a Robinsonová (1992) previedli svoj výskum na 291 sociálnych pracovníkoch. Skúmali vzťah workoholizmu a triády: pracovnej výkonnosti (work involvement), vnútornej potreby pracovať (drivenness) a radosti z práce (work enjoyment). Zistili, že workoholici vykazujú vysokú výkonnosť aj vnútornú potrebu pracovať, na druhej strane ale zažívajú málo spokojnosti z práce.

Burke, Richardsen a Martinuss (in: R. J. Burke, 2004) na vzorke 171 švédskych manažerov taktiež skúmali správnosť rozdelenia workoholikov podľa Spenceovej a Robbinsovej. Zistili, že radosť z práce pozitívne koreluje s pracovnými úspechmi.

McMillan a O Driscoll (2004) porovnávali 46 workoholikov a 42 non–workoholikov. Dáta boli zbierané na Novom Zélande dvakrát, s prestávkou 6 mesiacov. Súbor nevykazovali v pracovnej spokojnosti žiadne signifikantné rozdiely.

Kanai a Wakabayashi (in: R. J. Burke, 2004) prezentovali dáta z japonskej štúdie z roku 1990. Použili Spenceovej a Robbinsovej komponenty a zistili, že workoholizmus pozitívne koreluje s vnútornou motiváciou k práci a tiež s nízkym uspokojením z práce.

Mudrack a Naughton (2001) našli u workoholikov pozitívnu koreláciu medzi pracovnou výkonnosťou (work involvement) a radosťou z práce a negatívnu koreláciu medzi workoholizmom a pracovnou spokojnosťou.

M. Buelens a S. A. Y. Poelmans (2004) skúmali vzorku 6644 belgických a definovali nový typ zamestnanca ako „*reclutant hard worker*“, ktorý je málo platený, zažíva stres vo zvýšenej miere a má výrazne nízku pracovnú spokojnosť. Zistili tiež, že najväčší počet workoholikov je v oblasti bankovníctva a poisťovníctva, zatiaľ čo najviac „*reclutant hard workers*“ pracuje v školstve a v administratíve. Zistili tiež, že workoholizmus je zatiaľ stále početnejší u mužov.

R. Snir a I. Harpaz (2004) skúmali vzorku 973 izraelských zamestnancov, ukázalo sa, že tí, ktorí pracovali veľa nadčasov, majú nižšiu pracovnú spokojnosť a nižšiu rodinnú centralitu, avšak množstvo odpracovaných hodín nemá vplyv na voľnočasovú centralitu. Zistili tiež, že veriaci trávajú v práci menej času ako ateisti a vykazujú tak i menšie riziko pre vznik workoholizmu.

A. Johnstone a L. Johnston (2005) skúmali vzťah medzi workoholizmom a organizačnou kultúrou (pracovná kohézia, podpora zo strany vedenia, pracovný stres a pohltie prácou) na pracovníkoch v sociálnej a obchodnej sfére. Zistili, že pracovníci v sociálnej sfére si viac vážia dobré kolegiálne vzťahy, zatiaľ čo pracovníci

obchodnej sféry si cenia hlavne prestíž, istotu a dobré finančné ohodnotenie. Výsledky nezistili odlišnú mieru workoholizmu v daných skupinách.

Mnohí autori sa venovali workoholikovi a jeho **pracovným problémom**. Fassel (in: P. E. Mudrack, 2004) zistil, že workoholizmus sa spája s dlhším pobytom na pracovisku, že workoholici stratili kontrolu nad svojím správaním a svoju túžbu po práci nedokážu obmedziť. Poukázal aj na to, že workoholici sú málo tvoriví a majú problémy s pozornosťou.

Mudrack a Naughton (2001) zistili, že minimum workoholikov sa dokáže zaoberať intenzívne i svojimi mimopracovnými problémami, a sú neustále zameraní na riešenie pracovných otázok a zvyšovanie svojho pracovného tempa. Ľudia závislí na práci tiež zvýšene skórujú v testoch zisťujúcich úroveň potreby kontroly a majú väčšiu tendenciu kontrolovať i prácu iných. Naughton tiež zistil, že workoholici svoj čas väčšinou venujú myšlienkam, ako svoj pracovný výkon zlepšiť.

Sprankle a Ebel (in: R. J. Burke, 2004) zistili, že workoholici túžia vo zvýšenej miere po úspechu, ocenení a radšej než ťažké úlohy preferujú projekty so strednou mierou náročnosti.

Klaft a Kleiner (in: K. C. Seybold, P. R. Salomone, 1994) skúmali situáciu, kedy je workoholik manažérom. Zistili, že na takomto pracovisku je väčšie absentérstvo, zamestnanci nie sú spokojní, vyskytujú sa konflikty a hádky a panuje celkovo nižšia pracovná morálka.

B. L. Galperin a R. J. Burke (2006) skúmali vzťah workoholizmu a pracovnej „deviácie“. Výskum poukázal na to, že niektoré komponenty workoholického správania sú, na rozdiel od iných, viac späté s negatívnymi dopadmi na pracovné prostredie. Zistilo sa, že pracovník, ktorý je viac pohltený svojou prácou, má nižšiu tendenciu dopúšťať sa pracovnej „deviácie“. Zistilo sa tiež, že zamestnanec, ktorý má potešenie zo svojej práce, sa viac zapája do inovatívnych a nekonvenčných projektov. Autori teda uzavreli výskum s názorom, že rôzne komponenty workoholizmu sú rôzne späté s funkčným a dysfunkčným pracovným správaním.

Harpaz a Snir (2003) zistili na vzorke 1915 zamestnancov z USA pozitívnu koreláciu medzi workoholizmom a ekonomickou a manažérskou orientáciou a taktiež medzi workoholizmom a prácou v privátnom sektore.

R. Snir a D. Zohar (2008) skúmali na vzorke 65 respondentov mieru workoholizmu, fyzického a pracovného dyskomfortu a času venovaného mimopracovným aktivitám.

Zistili, že zamestnanci trpiaci workoholizmom, vykazujú nízku mieru pracovného i fyzického komfortu a sú nespokojní s trávením svojho voľného času.

V centre niektorých štúdií stojí workoholik a jeho **postoj k voľnému času**. Snir a Harpaz (2003) skúmali workoholizmus na vzorke 1000 izraelských mužov a žien zamestnaných v rôznych odvetviach v rokoch 1981 až 1993. Zistili, že viac zamestnancov je spokojných medzi tými, ktorí pracujú menej než 50 hodín týždenne. Vykazovali tiež menej rodinných problémov, na spokojnosť s voľným časom však množstvo odpracovaných hodín vplyv nemá.

R. J. Burke (2000) skúmal vzťah medzi workoholizmom a mimopracovnou spokojnosťou (koníčky, voľnočasové aktivity) na súbore 530 manažérov, výsledky ukazujú na existenciu negatívnej štatisticky významnej korelácie medzi mierou workoholizmu a spokojnosťou s trávením voľného času.

Negatívne pôsobenie workoholizmu na **zdravie človeka** bolo skúmané v početných štúdiách. Samela - Aro a Nurmi (in: S. Aziz, M. J. Zickar, 2006) priniesli dve štúdie. Jedna skúmala 286 fínskych úradníkov pracujúcich vo verejnom sektore edukačnej inštitúcie a druhá skúmala 186 IT pracovníkov. Prekvapujúco len 6 % z týchto pracovníkov vykazovalo vnútornú orientáciu na prácu. Tí, ktorí sa prejavili ako workoholici, mali aj vyššie skóre v burnout, mali viac chorôb, viac absencií a tiež nižšiu životnú spokojnosť.

Pri skúmaní kanadských manažérov Burke (2004) dokázal, že závislosť na práci má spojitosť s psychosomatickými symptómami a s pracovným stresom, ale že nesúvisí so spokojnosťou, so životným štýlom a s emočnou pohodou. Ľudia, ktorí vykazujú veľkú pracovnú výkonnosť (work involvement), majú aj vyššiu mieru stresu.

Neexistencia vzťahu medzi mierou workoholizmu a psychickým well-being sa potvrdila v štúdiách Burkeho, Burgessa a Fallona, ktorí analyzovali dáta žien – manažériek z Austrálie v roku 2006. Naopak Taris, Schaufeli a Verhoven v roku 2005 zistili, že v Nemecku sa vysoká miera workoholizmu spája so zvýšenými zdravotnými a psychickými problémami a so zvýšenou mierou zažívaného stresu. (in: S. J. Vodanovich, Ch. Piotrowski, 2007)

Lekárske výskumy Friedmana (in: Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2008) z roku 1987 poukazujú na to, že workoholické tendencie, rovnako ako typ osobnosti A, môžu mať súvislosť so srdcovými chorobami. Štúdiá Ch. Piotrowského a S. J. Vodanovicha

(2008) na vzorke 773 respondentov Friedmanove výsledky potvrdila. Workoholici trpia vyšším krvným tlakom a sú pod väčším rizikom infarktu.

Bartolome a Killinger (in: P. E. Mudrack, 2004) dokázali spojitosť závislosti na práci s chronickou únavou a s úzkosťou. Avšak výsledky štúdií skúmajúcich vzťah medzi workoholizmom a zdravotnými komplikáciami si navzájom protirečia a menia sa v závislosti od krajiny.

Burke (2004) zistil, že sťažnosti na zdravie boli omnoho početnejšie u severoamerických workoholikov než u japonských.

Burke, Oberklaid a Burgess (2004) zistili, že workoholici trpia slabším psychickým zdravím než non workoholici, zatiaľ čo vo výskume Burkeho, Matthiesena a Pallesena (in: S. J. Vodanovich, Ch. Piotrowski, 2007) neboli u workoholikov preukázané psychické problémy vo zvýšenej miere.

Nórski vedci C. Ch. Andreassena a H. Ursina (2005) potvrdili vzťah medzi workoholizmom a zdravotnými problémami, pracovným stresom a burnout. Ľudia, ktorí dosahovali vysoké skóre v rámci radosti z vykonávanej práce, týmito problémami netrpeli vo zvýšenej miere, naopak workoholici áno.

Mnohé iné výskumy však vzťah medzi workoholizmom a zdravotnými problémami nepreukázali. Napríklad výskum McMillana a O Driscolla (2004), ktorí skúmali viaceré skupiny zamestnancov na Novom Zélande zistil, že workoholici a nonworkoholici dosahujú porovnateľné skóre na úrovni všeobecného zdravia, psychického stavu a vitality.

Vo výskumoch sa potvrdilo, že workoholici vykazujú mnoho spoločných **povahových črt**. Mudrack (2004) skúmal tvrdenie, že workoholizmus vychádza zo spojenia veľkého nadšenia pre prácu a obsesívne- kompulzívnej osobnosti. Dáta boli pozbierané od 278 mužov a žien z Detroitu a z Michiganu, ktorí pracovali na trvalý pracovný pomer v rôznych firmách a odvetviach. Zistil, že ak majú zamestnanci vysoké skóre v škále nadšenia pre prácu a pre superego a tiež majú množstvo absencií, nemusí sa vždy jednať o workoholikov. Zistil tiež, že workoholizmus pozitívne koreluje s obsedantne- kompulzívnymi rysmi, s rigiditou, so silou superega, s potrebou kontroly a tiež s perfekcionizmom.

Korn (in: R. J. Burke, 2004) v roku 1987 poukázal na to, že ľudia závislí na práci, môžu vykazovať vysokú mieru stresu, pociťujú pesimizmus, majú nízku sebadôveru a mieru sebaúcty.

Minirth a kol. (in: J. T. Spence, A. S. Robins, 1992) v roku 1981 dokázali, že workoholizmus sa prejavuje aj pocitmi beznádeje, hostilitou, frustráciou.

Spence, Helmreich a Pred (in: J.T. Spence, A. S. Robbins, 1992) skúmali spojitosť perfekcionizmu a workoholizmu a zistili, že workoholizmus s ním pozitívne koreluje, čo znamená, že ľudia závislí na práci vykazujú rigiditu, túžbu po moci, neschopnosť efektívneho rozdelenia času, netrpezlivosť a zvýšenú iritabilitu.

Schwartz (in: P. E. Mudrack, 2004) zistil už v roku 1982, že workoholizmus pozitívne koreluje s prejavmi obsedantne- kompulzívnej poruchy a so snahou popierať bolestnú životnú realitu.

Garfield (in: S. Aziz, M. J. Zickar, 2006) vo svojom výskume z roku 1986 prišiel na to, že workoholici sa len ťažko vedia prispôbovať zmenám, vykazujú viac agresívnych prejavov a psychických či fyzických problémov.

B. E. Robinson (1996) na základe svojej americkej štúdie popísal základné znaky workoholizmu: pocit časového deficitu, potreba mať kontrolu, perfekcionizmus, vzťahové problémy, neschopnosť relaxovať a zabávať sa, straty pamäte (brownouts), netrpezlivosť, iritabilita a zanedbávanie zdravia.

Burk, Burgess a Oberklaid (in: T. Ng, K. L. Sorensen, D. C. Feldman, 2006) v roku 2003 skúmali vzťah medzi workoholizmom a sebaúctou a orientáciou na zárobok na 145 študentkách v USA, zistili negatívne korelácie medzi workoholizmom a sebaúctou, workoholizmus však signifikantne nekoreloval s orientáciou na zárobok.

Mnohí autori sa zamerali na výskum workoholizmu a jeho dopadov na **rodinné prostredie**. Rice, Frone a McFarlin (in: K. S. Scott, K. S. Moore, M. P. Miceli, 1997) zistili v 1992, že ak je workoholik nútený prijať zodpovednosť za rodinu a tráviť viac času nepracovnými aktivitami, môže to viesť k zvýšenému počtu konfliktov v rodine a teda k nižšej spokojnosti s rodinným životom.

Ch. Camberlin a N. Zhang (2009) zistili na vzorke 347 stredoškolských študentov, že riziko vzniku workoholizmu je väčšie u ľudí, ktorých rodičia vykazujú workoholické črty. Títo ľudia majú tiež nižšiu sebaakceptáciu, nižšie psychické i fyzické well-being a viac zdravotných komplikácií.

Johnstone (2005) taktiež vo svojom výskume potvrdila, že deti workoholikov vykazujú znížené well-being a nižšiu mieru sebaakceptácie.

B. R. Brady, S. J. Vodanovich a R. Rotunda (2008) skúmali 129 univerzitných pracovníkov a 103 manažérov a zistili pozitívnu štatisticky významnú koreláciu medzi workoholizmom a rodinnou konfliktnosťou.

Mnoho iných štúdií tiež potvrdilo, že workoholizmus sa spája so zvýšeným počtom rodinných konfliktov. Bonebright, Clay a Ankenmann (in: P. E. Mudrack, 2004) vychádzali z odpovedí 503 zamestnancov, workoholici vykazovali menšiu životnú spokojnosť a viac konfliktov v rodine i mimo nej. V štúdií s 5800 flámskymi zamestnancami, Buelens a Poelmans (2004) tieto výsledky neskôr potvrdili.

Burke (2004) skúmal spojitosť workoholizmu a rodinnej harmónie. Získal dáta od 251 študentiek a zistil, že workoholici majú nižšiu úroveň rodinnej rovnováhy. Na vzorke 500 mužov a žien ukázal, že ľudia závislí na práci sú menej spokojní so svojou rodinou, priateľmi aj v iných medziľudských vzťahoch. Burke zistil aj to, že workoholici dosahujú nižšie skóre v rámci skúmania rovnováhy medzi rodinou a prácou, avšak nezistil, že by medzi workoholikmi bola vyššia miera rozvodovosti. Fassel (in: R. J. Burke, 2004) zistil vo workoholických rodinách zvýšenú mieru distresu. L. Abate (in: R. J. Burke, 2004) prišiel so zistením, že manželky workoholikov sa často vzdávajú vlastných cieľov a podporujú v prvom rade kariéru svojho závislého manžela.

Robinson (2001) skúmal manželky workoholikov a non-workoholikov, výskum prebiehal na 326 probantoch v USA a zistil, že manželky workoholikov častejšie vykazujú vonkajší locus of control a menej pozitívnych pocitov, než manželky non-workoholikov. Zároveň zistil, že workoholici majú na svojich partnerov a deti prehnané požiadavky, vyhýbajú sa priamej konfrontácií a používajú skôr prvky pasívne-agresívneho hnevu.

B. E. Robinson (2001) zistil, že partneri a deti workoholikov vykazujú vo zvýšenej miere pocity osamelosti, izolovanosti a emočnej opustenosti. Často potom reagujú cynicky a podráždene. Deti workoholikov bývajú citovo deprivované, často zamerané jedine na výkon a perfekcionistické. V skutočnosti sami seba ale vnímajú ako nekompetentných a neakceptovaných jedincov. Do svojich vzťahov často prenášajú rodičovské vzorce správania a častejšie trpia partnerskými krízami.

Snir a Harpaz (2004) skúmali vzorku 942 izraelských pracovníkov a zistili, že so zvyšujúcim sa počtom hodín, ktoré strávili v práci, sa znižuje aj ich záujem o rodinu.

Burke, Oberklaid a Burgess (2004) prišli s výskumnými zisteniami o 324 psychologických z Austrálie, ktoré ukázali, že workoholičky sú menej spokojné s osobnými vzťahmi než non-workoholičky.

Burke (2000) skúmal 251 kanadských žien a zistil, že workoholické skóre negatívne koreluje so spokojnosťou s priateľskými vzťahmi a so záujmom o komunitu, v ktorej človek žije. Workoholici majú tiež nižšie skóre na úrovni rovnováhy vo vzťahu k práci a k rodine.

Robinson (1996) použili vzorku amerických a kanadských dobrovoľníkov z Anonymných Workoholikov a dokázali, že workoholici majú dysfunkčné rodiny.

Podobné výsledky zaznamenali aj Robinson, Flowers a Carroll (in: Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2006), ktorí skúmali 300 závislých američanov a prišli na to, že majú malú rodinnú kohéziu. Pri skúmaní partneriek workoholikov zistili, že tie vnímajú svoje manželstvo ako viac problémové a konfliktné.

Asociácia medzi workoholizmom a rodinnými problémami však nebola zistená vždy, dôkazom toho sú viaceré štúdie. Burke, McMillan, O Driscollom a Brandy (in: R. J. Burke, 2000) zistili, že workoholici a non-workoholici sú so svojim rodinným životom spokojní približne rovnako.

Burke (2000) zistil, že ženatí a rozvedení manažéri v USA vykazovali pomerne rovnakú mieru workoholizmu a teda, že workoholizmus nesúvisí s rodinným stavom človeka.

Väčšina výskumov však prebiehala na území USA preto ich výsledky môžeme len veľmi ťažko zovšeobecniť aj na európske či ázijské prostredie. Je dôležité, aby výskum prebiehal v rôznych krajinách a mohol sa tak dokázať či naopak vyvrátiť jeho univerzálny koncept. Taktiež empirické výskumy týkajúce workoholizmu a genderových odlišností sú zatiaľ len v začiatkoch. (Ch. Piotrowski, S. Vodanovich, 2008)

Metódam na skúmanie workoholizmu by sa mala taktiež venovať väčšia pozornosť. Viac úsilia by sa malo vložiť do procesu validizácie jednotlivých metód. Mali by byť vytvorené psychometricky podložené nástroje na skúmanie pracovného správania, pracovnej spokojnosti, psychického well-beingu workoholikov. Je tiež potrebné vytvoriť posudzovacie metódy workoholického správania pre príbuzných a priateľov závislých, pričom tieto metódy by mali poskytovať výsledky stabilné v čase. Výskum

by sa mal v budúcnosti zamerať i na detailné skúmanie príčin workoholizmu (primárna rodina, osobnosť workoholika, organizačná štruktúra, demografické faktory). V súčasnosti do popredia vyvstáva potreba ďalších výskumov workoholizmu a vytvorenia platných noriem prostredníctvom veľkých reprezentatívnych vzoriek obyvateľstva. Do popredia sa dostávajú nasledujúce otázky: Existuje workoholizmus u všetkých povolání, alebo sú niektoré z nich naň viac rizikové? Je v niektorých krajinách výskyt workoholizmu výrazne väčší než v iných? V dnešnej dobe je čoraz viac viditeľná potreba longitudiálnych výskumov vzniku a dopadov workoholizmu tak, aby zahŕňali dáta z workoholikovho pracovného prostredia, od jeho rodinných príslušníkov a známych a tiež z objektívnych medicínskych záznamov o zdravotnom stave závislého človeka. (R. J. Burke, 2000)

Bolo by tiež prínosné integrovať dva hlavné súčasné prúdy výskumu workoholizmu, ktoré doteraz fungujú na sebe relatívne nezávisle: starší prúd, ktorý sa opiera hlavne o výsledky z oblasti klinickej a poradenskej psychológie a rodinnú dynamiku a novší prúd výskumov, ktorý vychádza z poznatkov psychológie práce a z medicíny. (R. J. Burke, 2000)

3. Úradníci štátnej správy a súkromného bankového sektora

3.1 Štátna správa

Štátna správa je najrozsiahljším druhom štátnej činnosti, pretože výkonom štátnej správy sú riadené vnútorné aj vonkajšie funkcie štátu. Orgány štátnej správy plnia prevažnú časť úloh zabezpečovaných štátnymi orgánmi vymedzenú ako podzákonnú, čiže je vykonávaná na základe zákona. Z toho vyplýva, že jednotlivé orgány štátnej správy nekonajú vo vlastnom mene, ale v mene štátu. Právnym dôsledkom tohto konania okrem iného je, že za prípadnú škodu spôsobenú fyzickým či právnickým osobám nezákonným rozhodnutím orgánu štátnej správy nezodpovedá priamo orgán, ktorý takéto rozhodnutie vydal, ale štát, ktorý je povinný škodu nahradiť. (I. Svoboda, K. Schelle, 2006)

Činnosť orgánov štátnej správy je usmerňovaná inštrukciami nadriadených orgánov štátnej správy. V praxi sa uskutočňuje prostredníctvom normatívnych inštrukcií a iných aktov. Pojem orgán štátnej správy môžeme chápať v užšom a širšom slova

zmysle. V užšom poňatí slova rozumieme orgánmi štátnej správy také orgány, ktoré právne predpisy výslovne označujú ako orgány štátnej správy. Naopak, v širšom ponímaní sú orgánmi štátnej správy orgány, ktoré disponujú „*správnoprávnou*“ aktivitou. (D. Brosová, 2007)

Verejná moc potrebuje aparát, ktorý ju bude udržiavať funkčnou. Štátny aparát je podmienkou fungovania verejnej moci v štáte. Verejná moc je stelesňovaná štátnym aparátom. Službu môžeme definovať ako určité vecné plnenie a výkony, ktoré poskytuje orgán verejnej správy občanom k uspokojeniu ich hmotných a kultúrnych potrieb. Cieľom štátnej služby je zaisťovať štátne potreby. Existujú dve formy pohľadu na štátnu službu. Môže byť chápaná ako systém právnych pomerov zamestnancov, ktorí pracujú v štátnej službe a ktorí majú vzťah k verejnej moci alebo ako určitá činnosť pracovníkov štátneho aparátu. (I. Svoboda, K. Schelle, 2006)

Štátnu službu naplňujú štátni úradníci. Sú viazaní pracovným pomerom k orgánom. Majú štatút verejného činiteľa a vykonávajú špecifické funkcie. Ich štatút verejného činiteľa je zachytený aj v trestnom zákone. Verejný zamestnanec pracujú vo verejnoprávných zariadeniach. Štátna služba so sebou pre zamestnancov nesie isté obmedzenia, ale pôsobí aj ako kompenzačný systém: poskytuje trvalé zamestnanie, služobný postup, platové a sociálne výhody, titulovanie atď. Medzi nevýhody patrí nemožnosť politickej angažovanosti, inkompatibilita funkcií, zákaz prijímania darov, vyššia zodpovednosť. (I. Svoboda, K. Schelle, 2006)

Štátny zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere štátnu službu v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby. Do štátnej služby na príslušné štátnozamestnanecké miesto v príslušnom odbore štátnej služby možno prijať občana SR alebo občana iného členského štátu Európskej únie, ktorý sa uchádza o štátnu službu, ak spĺňa tieto predpoklady (D. Brosová, 2007):

- a) dosiahol vek 18 rokov,
- b) má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- c) je bezúhonný,
- d) spĺňa kvalifikačné predpoklady,
- e) je zdravotne spôsobilý na vykonávanie štátnej služby,
- f) má trvalý pobyt na území štátu,
- g) ovláda štátny jazyk.

Ak sa neriadia služobné vzťahy fyzických osôb zvláštnymi právnymi predpismi o služobnom pomere, sú štátnymi zamestnancami podľa služobného zákona fyzické osoby, ktoré spĺňajú služobným zákonom stanovené predpoklady a požiadavky, úspešne ukončili prípravu na službu, boli do služby menovaní a zložili služobný sľub. Služobný zákon rozlišuje radových štátnych zamestnancov a predstavených a stanovuje niektoré odchylky pre zvláštne kategórie zamestnancov, ktorí vykonávajú službu v zahraničí. Kategorizácia štátnych zamestnancov sa odvíja od služobných miest, pre ktoré sa predpisuje určitý stupeň vzdelania. Štátnym zamestnancom prislúcha služobné označenie podľa dosiahnutého stupňa vzdelania. (L. Trykar, 2008) Na základe všeobecne rozšíreného názoru sú úradníci štátnej správy považovaní za jedincov, ktorí nepreferujú úlohy, pri ktorých môžu viesť a usmerňovať ľudí, nepotrebujú byť pre ostatných uznávanou autoritou. Ťažko sa tiež vedia prispôbiť novým a nepredvídaným situáciám a tolerovať neistotu. Nie sú príliš otvorení novým perspektívam a nevykazujú ani prílišnú ochotu ku zmenám. Na druhej strane sú však vysoko spoľahliví, zameraní na detaily a majú sklony k perfekcionizmu.

Úradníci Krajského Riaditeľstva Policajného Zboru SR v Žiline

Na našom výskume sa zúčastnili úradníci Krajského Riaditeľstva Policajného Zboru (ďalej len KRPZ), ktorý sídli v centre Žiliny a je nadriadeným orgánom pre všetky okresné riaditeľstvá policajného zboru v Žilinskom Kraji. KR PZ sa člení na 11 základných odborov a oddelení.

Cieľová skupina úradníkov v našom výskume pracuje na personálnom a mzdovom odbore, na ekonomickom odbore a v oddelení kontroly.

Oddelenie kontroly vykonáva kontrolu výkonu služby organizačných zložiek a okresných riaditeľstiev, prijíma, eviduje sťažnosti a petície občanov, spracúva a kontroluje stav a úroveň pracovnej disciplíny policajtov, vykonáva činnosť na zamedzenie negatívnych javov vo výkone služby policajtov, odhaľuje prípady protiprávneho konania príslušníkov policajného zboru.

Personálny a mzdový odbor spracúva podklady na vykonávanie personálnych opatrení a rozhoduje vo veciach služobného pomeru policajtov, spracúva personálne a disciplinárne rozkazy, vedie mennú a číselnú personálnu evidenciu, archivuje personálne materiály, vykonáva výberové konania do služobného pomeru, plní úlohy na úseku psychologickéj starostlivosti o policajtov a spracúva platy zamestnancov riaditeľstva.

Ekonomický odbor zabezpečuje správu majetku štátu podľa osobitných predpisov, spracúva rozbery hospodárenia, predkladá finančné plány, dodržiava ekonomickú a funkčnú klasifikáciu pre jednotlivé kalendárne roky a pod.

3. 2 Súkromný bankový sektor

Súkromná banková inštitúcia, ktorej zamestnanci sa zúčastnili nášho výskumu vznikla ako akciová spoločnosť, je oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Banka hospodári samostatne na základe samofinancovania a vlastných hospodárskych plánov. Využíva vlastné a zverené prostriedky na svoj hospodársky rozvoj a v závislosti od výsledkov hospodárenia banky zabezpečuje i rozvoj zamestnancov banky. Banka je vybavená organizačne, materiálne a administratívne tak, aby mohla vo svojej pracovnej činnosti samostatne plniť úlohy, pre ktoré bola zriadená. Banka sa vnútorne člení na centrálu, pobočky a regionálne obchodné centrá, pričom všetci výskumu sa účastníci úradníci pracujú na centrále banky. Tá vykonáva koncepčnú, riadiacu, metodickú a kontrolnú činnosť vo vzťahu k pobočkám.

Bankovní úradníci, ktorí sa zúčastnili nášho výskumu pracujú na odbore účtovníctva, odbore daní, odbore ľudských zdrojov, na právnom odbore a na oddelení work- out.

Úlohou odboru ľudských zdrojov je získavať, rozvíjať a správne využívať, hodnotiť, odmeňovať a udržiavať potrebné množstvo zamestnancov a tým poskytovať banke vhodnú pracovnú silu. Uskutočňuje tiež pracovne- právne poradenstvo pre zamestnancov. Vede evidenciu osobných údajov zamestnancov banky, zabezpečuje podklady pre počítačové spracovanie agendy ľudských zdrojov. Vyhodnocuje stavy zamestnancov, vypracováva mzdové inventúry, zabezpečuje styk so štatistickými a finančnými orgánmi, zaoberá sa tiež ďalším vzdelávaním zamestnancov banky. Okrem iného zabezpečuje i osobné pohovory s uchádzačmi o zamestnanie, a inzerciu voľných pracovných miest. Zabezpečuje správne a včasné vyúčtovanie miezd, nemocenského poistenia a daní.

Odbor účtovníctva spracováva účtovné operácie, kontroluje správnosť účtovania a vedie potrebnú evidenciu pre potreby účtovných uzávierok banky. Zodpovedá za to, aby účtovníctvo bolo v súlade so zákonnými predpismi. Kontroluje správnosť zadávaných účtovných operácií a zabezpečuje opravu chybného zúčtovania. Vykonáva pravidelnú inventarizáciu účtov a analyzuje pohyby v rámci jednotlivých účtov. Pripravuje podklady pre analýzu finančnej situácie spoločnosti a vedie účtovný archív

banky. Sleduje legislatívu v oblasti účtovníctva, legislatívne zmeny zapracováva do účtovníctva banky.

Odbor daní zabezpečuje spracovanie komplexnej daňovej evidencie za banku formou daňových priznaní za všetky druhy daňových povinností. Zabezpečuje konzultačnú a poradenskú činnosť v oblasti daní a zodpovedá za plnenie daňových povinností banky, vypracováva daňové priznania k dani z príjmov právnických osôb. V zmysle legislatívy zabezpečuje v úzkej spolupráci s ostatnými odbormi banky vedenie dokumentácie o metóde ocenenia kontrolovaných transakcií. Pripravuje tiež stanoviská a zabezpečuje konzultačno- poradenskú činnosť v oblasti daní všetkým útvarom a pracoviskám banky.

Oddelenie work- out rieši problémové úvery mimosúdnym a súdnym vymáhaním, vypracováva návrhy, podklady a stanoviská pre komisiu pre problémové úvery, stanovuje metodiku správy a vymáhania problémových úverov. Zastupuje tiež banku pri mimosúdnom uplatňovaní pohľadávok banky, posudzuje možnosti súdneho vymáhania pohľadávok a zastupuje banku pred súdmi, prípadne rozhodcovskými orgánmi pri uplatňovaní pohľadávok a pre konanie pred nimi pripravuje príslušné podania. Poskytuje konzultáciu pobočkám a vecne príslušným útvarom a pôsobí preventívne proti vzniku problémových úverov, realizuje opatrenia banky voči klientom s problémovými úvermi v likvidácii alebo konkurze a reštrukturalizácii.

Právny odbor vypracováva predpisy týkajúce sa povinnej súčinnosti banky, sleduje dodržiavanie zákonitostí v banke so zameraním na právnu prevenciu, vedie evidenciu všeobecne záväzných právnych predpisov. Zastupuje banku v právnych veciach pred štátnymi orgánmi a pripravuje na konanie pred nimi príslušné podania. Vybavuje tiež právne záležitosti banky v styku so zahraničím, zúčastňuje sa na vypracovávaní právne významných dokumentov a doporučení pre rokovanie orgánov banky, pripravuje a zúčastňuje sa na uzatváraní dôležitých zmlúv a iných právne významných dokumentov.

3.3 Výskumy zaoberajúce sa porovnávaním súkromného a štátneho sektora

Existuje len málo štúdií, ktoré by sa zaoberali porovnávaním zamestnancov súkromného a štátneho sektora. Táto oblasť skúmania je zatiaľ len v začiatkoch. Z dostupných zdrojov sme si vybrali štúdiu dvoch belgičanov M. Buelensa a H. Van den Broecka (2007). Tí skúmali rozdiely medzi privátnym a súkromným sektorom na vzorke 3314 pracovníkov privátneho sektora (hlavne bankovníctvo a poisťovníctvo)

a na vzorke 409 pracovníkov v štátnej sfére v Belgicku. Podľa výsledkov danej štúdie sa ukazuje, že menej motivovaní k práci sú zamestnanci štátneho sektora, no zároveň sa zistilo, že rozdiely na základe hierarchie pozícií sú viac markantné než samotné rozdiely medzi jednotlivými sektormi. Dané odlišnosti sú spôsobené hlavne rozdielnou náplňou práce a možnosťou nastoliť rovnováhu medzi prácou a voľným časom.

Mnohé články upozorňujú na fakt, že pracovná motivácia zamestnancov v štátnom sektore je výrazne odlišná od motivácie ľudí pracujúcich v súkromnej sfére. Avšak doterajšie výskumy nevenovali príčinám týchto odlišností dostatočnú pozornosť. Chýbajú výskumy, ktoré by brali do úvahy vek či gender zamestnancov. Zabudlo sa i na zohľadnenie pracovnej pozície zamestnanca v organizačnej hierarchii. Ak aj existujú výskumy zaoberajúce sa touto problematikou, boli vykonané na málopočetných, nereprezentatívnych vzorkách a ich výsledky sa teda len ťažko dajú zovšeobecniť i na zvyšok populácie. (M. Buelens, H. Van den Broeck, 2007)

Rozdiely v pracovnej motivácii a v postoji k práci medzi pracovníkmi v odlišných sektoroch sú výrazne závislé i na veku, gender, vzdelaní, náplni práce či vykonávanej pracovnej pozícii. Pracovníci v štátnom sektore pociťujú výraznejšiu túžbu prispievať svojou prácou k blahu spoločnosti. Pracovníci v štátnom sektore taktiež vykazujú väčší príklon k pracovnej etike, sú motivovaní možnosťou mať vplyv na chod verejných vecí a možnosťou nastoliť sociálnu spravodlivosť. Výskumy tiež zistili, že pracovníci zo súkromnej sféry si cenia ekonomické odmeny (plat, prémie, pracovné výhody) viac, než je tomu u pracovníkov v štátnom sektore. (M. Buelens, H. Van den Broeck, 2007)

Len málo výskumov nepotvrdilo medzi danými sektormi výraznejšie rozdiely a to napríklad výskum Gabrisu a Sima z roku 1995, ktorí nenašli medzi pracovníkmi súkromného a štátneho sektora významný rozdiel ani na jednej z dimenzií 20 pracovných potrieb. Lewis a Frank v roku 2002 zistili, že respondenti, ktorí preferujú primárne dobré finančné ohodnotenie, pracujú častejšie v súkromnej sfére, obdobné výsledky priniesol i výskum Maidaniho z roku 1991, ktorý zistil, že pracovníci zo štátneho sektora sú viac než peňažnými odmenami, motivovaní cez zaujímavú náplň práce, sebarozvoj, autonómiu, zodpovednosť a možnosť naučiť sa niečomu novému. Len málo výskumov preukázalo, že pracovníci v štátnom sektore vykazujú slabšiu vnútornú motiváciu pracovať než zamestnanci súkromnej sféry. (in: M. Buelens, H. Van den Broeck, 2007)

Čo sa týka otázky potreby podporujúceho kolegiálneho prostredia a jeho dopadov na motiváciu zamestnancov, výskumy sú ešte v začiatkoch. Doteraz bolo zistené, že zamestnanci v štátnom sektore sú silnejšie motivovaní cez potrebu bezpečia a istoty a taktiež viac, než pracovníci súkromného sektora, preferujú priateľskú a harmonickú interpersonálnu atmosféru na pracovisku. Svojich vedúcich pracovníkov si, viac ako pracovníci súkromného sektora, vážia a vnímajú ich ako dôležitejšie authority majúce rešpekt. Preferujú vedúcich pracovníkov viac orientovaných na ľudí a pozitívne interpersonálne vzťahy než na vysoké výkony, zatiaľ čo u pracovníkov súkromného sektora je tomu naopak. Niektoré výskumy (Rainey, Buchanan) podporili tvrdenie, že zamestnanci štátneho sektora pociťujú voči organizácii silnejšie záväzky než pracovníci v súkromnej sfére. Rainey v roku 1989 porovnával 474 austrálskych pracovníkov vo verejnom sektore a 944 pracovníkov súkromného sektora a zistil, že silnejšie záväzky voči organizácii majú pracovníci v súkromnej sfére. Naopak, výskumy Farida z roku 1997 na 54 zamestnancoch súkromnej sféry a 43 štátnych zamestnancoch priniesli opačné výsledky. Baldwin v roku 1991 prichádza s názorom, že zamestnanci v privátnom a štátnom sektore sú na úrovni pracovnej motivácie úplne vyrovnaní, a že faktory sektora, kde pracujú, nezohrávajú tú najdôležitejšiu úlohu. Belfour a Wechsler v roku 1991 zistili, že existuje negatívna štatisticky významná korelácia medzi príslušnosťou k štátnemu sektoru a ochotou pracovať nadčas. Pracovná motivácia zamestnancov podľa nich tiež závisí na takých faktoroch ako je gender, vek, vzdelanie a pracovná pozícia. Ich výskumy ale napokon zistili, že tieto faktory sú menej podstatné než rozdiely na základe príslušnosti k sektoru. Prišli k zisteniu, že zamestnanci štátneho sektora za mesiac odpracujú menej hodín než je tomu v privatej sfére, ale zároveň majú i menej rodinných problémov a vedľa lepšie rozdeliť svoj čas na prácu a zábavu. Pracovníci štátneho sektora majú väčší rešpekt k udržiavaniu svojho pracovného rytmu a k harmónii medzi prácou a časom stráveným s blízkymi, majú teda i nižšie riziko pre vznik workoholizmu. Zistilo sa tiež, že sú menej ochotní odísť za prácou ďaleko od pôvodného bydliska a rodinného zázemia. (in: M. Buelens, H. Van den Broeck, 2007)

II. Výskumná časť

1. Výskumný problém

Workoholizmus bol ako porucha opísaný už v 50. rokoch 20. storočia, doteraz vyšlo na danú tématiku viacero odborných článkov a boli uskutočnené mnohé empirické výskumy a to hlavne vedcami zo zahraničia. Tie sa zaoberali hlavne dimenziami workoholikovej osobnosti, ďalej rozdelením workoholikov na jednotlivé typy, dopadom workoholizmu na rodinné prostredie, pracovisko či zdravie.

Výskumy M. Buelensa a H. Van den Broecka (2007) nás inšpirovali k preskúmaniu rozdielov v miere workoholizmu u úradníkov v štátnej sfére a v súkromnom sektore. Títo holandskí výskumníci zistili, že workoholizmus postihuje vo väčšej miere práve úradníkov súkromnej sféry. Tí, v porovnaní s úradníkmi štátnej správy, za mesiac odpracujú signifikantne viac hodín, majú viac rodinných problémov a nevedia si čas efektívne rozdeliť medzi prácu a odpočinok. Majú tiež menší rešpekt k udržiavaniu optimálneho pracovného rytmu a harmónie medzi prácou a voľnočasovými aktivitami. Rovnako i M. Buelens a S. A. Y. Poelmans (2004) zistili, vo svojom výskume realizovanom na vzorke belgických zamestnancov, že najviac rizikovou skupinou pre vznik workoholizmu sú bankovní úradníci. Taktiež potvrdili predpoklad, že workoholizmus je viac rozšírený u mužov než u žien.

C. S. Andreassen a H. Ursin (2005) zistili, že úradníci v štátnej správe vykazujú len minimálnu mieru workoholizmu v porovnaní s inými profesiami. Dávali to do súvislosti so skutočnosťou, že úradníci štátnej sféry pociťujú istotu vo svojom zamestnaní a nie sú teda prehnane motivovaní tráviť v práci neúmerne veľa času, čo je jedným z predpokladov pre vznik workoholizmu.

B. E. Robinson (1996) vo svojich početných výskumoch skúmal rozdiely v miere workoholizmu u mužov a u žien a zistil, že na vznik workoholizmu sú ešte stále viac rizikovní muži, hoci genderové rozdiely v miere workoholizmu sa síce veľmi pomaly, ale isto začínajú stierať s rozvíjajúcou sa ženskou emancipáciou v spoločnosti.

S obdobnými výsledkami prichádza aj M. Pugnerová (2006), ktorá tvrdí, že workoholizmom sú viac ohrození muži. Ženy totiž nepotrebujú byť toľko oceňované v rámci svojej profesie, vyššími hodnotami sú pre ne láska a bezpečie. Napriek tomu, i medzi ženami je v súčasnosti množstvo workoholičiek, čo sa dá vysvetliť čoraz väčším približovaním sa životného štýlu mužov a žien.

C. S. Andreassen, H. Ursin a R. Eriksen (2006) skúmali osobnosť workoholika a prišli so zistením, že workoholici sú výrazne motivovaní k pracovným výkonom, sú v prvom rade orientovaní na plnenie pracovných povinností. Sú tiež výrazne rigidní. Ich organizmus však býva oslabený, málo odolný voči záťaži.

B. Killingerová (1998) uvádza, že workoholici si cenia len úspech a moc, za každú cenu sa chcú presadiť. Majú tiež výrazný sklon k perfekcionizmu, sú zameraní na nepodstatné detaily. V medziľudských vzťahoch sú chladní a upätí, čím sa výrazne znižuje ich sociabilita. Na druhej strane zažívajú vo zvýšenej miere vnútornú neistotu a obavy zo straty lásky a podpory okolia, čo sa odráža i na ich zníženom sebavedomí. V každej podriadenej pozícii sa cítia nepríjemne, majú zvýraznenú potrebu ostatných viesť a kontrolovať. Workoholici sa nevedia vcítiť do cudzích, ale ani vlastných pocitov, majú zníženú schopnosť empatie. Neoplývajú citlivosťou, jemnosťou ani diplomaciou.

Workoholik nie je orientovaný na medziľudské vzťahy, priateľstvá udržiava len vtedy, ak mu to do budúcnosti prinesie pracovné výhody. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2006)

Podľa K. Rodnej (2000) má workoholik výrazné problémy v komunikácii, nie je družný, stráni sa ľudí a zostáva osamotený.

Podľa K. Nešpora (1999) chce workoholik nad všetkými získať nadvládu. Nie je schopný pracovať v tíme, kde býva často veľmi neoblíbený. Neprijíma nové myšlienky či postupy, jeho myslenie je rigidné. Nedokáže sa flexibilne prispôbiť zmenám, ktoré prináša jeho profesia. Máva pocity prázdnoty, často strieda nálady a býva u neho zvýraznená emocionálna nestabilita.

Na základe dostupnej literatúry sme ale zistili, že jednotliví autori si výrazne protirečia v otázke, ktoré sféry a konkrétne profesie sú na vznik workoholizmu najrizikovejšie, aké sú hlavné osobnostné rysy workoholikov a taktiež do akej miery existujú genderové rozdiely v miere workoholizmu. Práve tento fakt nás viedol k myšlienke bližšie preskúmať vzorku štátnych úradníkov a vzorku úradníkov súkromného bankového sektora a stanoviť si nasledujúci výskumný problém:

Do akej miery postihuje workoholizmus úradníkov v štátnej správe a úradníkov súkromného bankového sektora, aké sú ich dominantné osobnostné rysy a kariérne preferencie? Na základe rešerše boli stanovené nasledujúce ciele a hypotézy výskumu:

2. Ciele a hypotézy výskumu

Cieľ 1.: Zistiť mieru workoholizmu u úradníkov štátnej správy a u úradníkov súkromného bankového sektora.

Cieľ 2.:

A/ Zistiť rozdiely v miere workoholizmu medzi mužmi a ženami v štátnej správe.

B/ Zistiť rozdiely v miere workoholizmu medzi mužmi a ženami v súkromnom bankovom sektore.

C/ Zistiť rozdiely v miere workoholizmu medzi mužmi a ženami bez ohľadu na príslušnosť k sektoru.

Cieľ 3.: Zistiť, či existuje súvislosť medzi mierou workoholizmu a vekom úradníkov.

Cieľ 4.: Zistiť, či existuje súvislosti medzi mierou workoholizmu úradníkov a osobnostnými dimenziami BIP (bez ohľadu na príslušnosť k sektoru).

Cieľ 5.: Zistiť, či existuje súvislosť medzi mierou workoholizmu a významnými kariérovými preferenciami úradníkov (bez ohľadu na príslušnosť k sektoru).

Hypotéza č. 1: Úradníci súkromného bankového sektora budú dosahovať štatisticky významne vyššej miery workoholizmu než úradníci štátnej správy.

Hypotéza č. 2: Muži budú dosahovať štatisticky významne vyššej miery workoholizmu než ženy (bez ohľadu na príslušnosť k sektoru).

Hypotéza č. 3: Predpokladáme, že bude existovať pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov a dimenziami: motivácia k výkonu, motivácia k vedeniu, schopnosť presadiť sa a svedomitosť.

Hypotéza č. 4: Predpokladáme, že bude existovať negatívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami: emocionálna stabilita, odolnosť voči záťaži, sociabilita, senzitivita, orientácia na tím, flexibilita a sebavedomie.

3. Metóda výskumu

Charakteristika výskumnej vzorky

Výskum sme realizovali na administratívnych pracovníkoch Krajského Riaditeľstva Policajného Zboru SR v Žiline a na administratívnych pracovníkoch bankovej inštitúcie so sídlom v Žiline. Výskum prebiehal od 20.04 2008 do 27.11 2010.

Celkovo sa nášho výskumu zúčastnilo spolu 83 úradníkov, z toho 41 mužov a 42 žien, ich priemerný vek bol 39 a pol roka, priemerný vek všetkých žien je 39 rokov a priemerný vek mužov- úradníkov je 39 a pol roka.

Celkový počet skúmaných administratívnych pracovníkov Krajského Riaditeľstva Policajného Zboru SR je 41, z čoho je 21 žien a 20 mužov vo veku od 21 do 55 rokov. Ich priemerný vek je 41 rokov. Priemerný vek žien v danom súbore je 42 rokov a priemerný vek mužov je 40 rokov. Jedná sa prevažne o ľudí od 35 do 55 rokov, všetci pracujú v štátnozamestnaneckom pomere na KR PZ v Žiline. Všetci probandi z KR PZ majú vysokoškolské vzdelanie.

Čo sa týka suboru administratívnych pracovníkov bankovej inštitúcie so sídlom v Žiline, výskumu sa zúčastnilo 42 probandov, z čoho bolo 21 mužov a 21 žien vo veku od 25 do 65 rokov. Ich priemerný vek je 38 rokov. Priemerný vek žien v danom súbore je 36 rokov a priemerný vek mužov je 39 rokov. Všetci zúčastnení bankovní úradníci majú vysokoškolské vzdelanie.

Tab. č. 0: Popisné údaje o skúmanom súbore úradníkov (N=83), kde n1(=41) je počet úradníkov štátnej správy a n2 (=42) je počet úradníkov súkromného bankového sektora

| | úradníci (N=83) | Štátna správa (n1=41) | Súkromná banková inštitúcia(n2=42) |
|----------------------------|-----------------|-----------------------|------------------------------------|
| Priemerný vek | 39,5 | 41 | 38 |
| Priemerný vek mužov | 39,5 | 40 | 39 |
| Priemerný vek žien | 39 | 42 | 36 |

4. Aplikovaná metodika

V našom výskume sme použili nasledujúce psychometrické nástroje:

- 1) Robinsonov test rizika závislosti (WART)
- 2) Bochumský osobnostný dotazník (BIP)
- 3) Dotazník kariérových kotiev (COI)

Robinsonov test rizika závislosti (WART) (B.E. Robinson, 1996)

Na zisťovanie miery závislosti na práci sme použili neštandardizovaný Robinsonov test rizika závislosti na práci /príloha č. 3/, ktorý pozostáva z 25 položiek vo forme behaviorálnych výrokov. Respondent musí zvoliť hodnotu od 1 do 4 na škále

Likertovho typu, podľa toho, do akej miery súhlasí s predkladaným výrokom (1 bod = rozhodne nie, 2 body = skôr nie, 3 body = skôr áno, 4 body = určite áno). Je potrebné ohodnotiť každý výrok, ani jeden nie je možné vynechať. Dotazník publikoval K. Nešpor v knihe „Závislosť na práci.“ Oficiálny názov znie Robinson Work Addiction Risk Test (WART). (K. Nešpor, 1999)

WART skúma viaceré dimenzie osobnosti ako kompulzívne tendencie, úroveň kontroly, narušenú komunikáciu, neschopnosť delegovať povinnosti a úroveň sebahodnotenia. (Ch. Piotrowski, S. J. Vodanovich, 2006)

Maximálny počet bodov predstavuje 100, minimálny počet je 25. Čím väčšie skóre človek dosiahne, tým vyššiu mieru workoholizmu vykazuje. (B. E. Robinson, 1996)

Podľa K. Nešpora (1999) zodpovedá :

- pásmo 53 bodov a menej neexistencii závislosti na práci
- pásmo 54 až 63 bodov ľahkej forme závislosti na práci
- pásmo 64 až 84 strednej forme závislosti na práci
- pásmo 85 až 100 bodov ťažkej forme závislosti na práci.

Bochumský osobnostný dotazník (BIP) (R. Hossiep, M. Paschen, 2003)

BIP/ príloha č. 4/ je dotazníkom, ktorý obsahuje 210 položiek, na ktoré proband odpovedá pomocou šesťstupňovej škály od úplne súhlasí až po vôbec nesúhlasí. Autormi dotazníka je Rudiger Hossiep a Michael Paschen a dotazník sa zameriava hlavne na skúmanie predpokladov profesijnej úspešnosti.

Je to osobnostný dotazník, ktorý nevychádza zo žiadnej apriórnej teórie osobnosti. Škály BIP sú formulované unipolárne. Prostredníctvom BIP sa nezisťujú konkrétne profesijné záujmy. Stav výskumu BIP pokročil do tej miery, že možno považovať informácie získané týmto testom za kritérium pracovného správania. Bochumský osobnostný dotazník skúma 14 dimenzií:

Motivácia k výkonu:

Pohotovosť vyrovnávať sa s problémami, kladenie vysokých požiadaviek na vlastný výkon, schopnosť tvrdo pracovať a zvyšovať neustále svoje výkony.

Motivácia k utváraniu:

Snaha meniť subjektívne prežívaný nevhodný stav vecí a pretvárať situáciu podľa vlastných predstáv, pripravenosť k sledovaniu a ovplyvňovaniu vlastného pojatia.

Motivácia k vedeniu:

Preferencia úloh, pri ktorých môže človek viesť a usmerňovať ľudí, chce byť pre ostatných autoritou a orientačným meradlom.

Svedomitosť:

Prepracovaný pracovný štýl, vysoká spoľahlivosť, zameranosť na detaily, sklon k perfekcionizmu.

Flexibilita:

Schopnosť prispôbiť sa novým a nepredvídaným situáciám a tolerovať neistotu, otvorenosť novým perspektívam a metódam, veľká ochota k zmenám.

Rozhodnosť:

Schopnosť rýchlej realizácie rozhodnutia prostredníctvom cieľenej aktivity, ochrana zvolenej alternatívy proti zmenám.

Senzitivita:

Dobrá cit pre sociálne signály, vysoká miera empatie, dobrá interpretácia spôsobu chovania druhých.

Schopnosť kontaktov:

Schopnosť oslovovať známych aj neznámych ľudí, nadväzovať a udržiavať vzťahy, udržiavanie veľkej siete známych.

Sociabilita:

Preferencia sociálneho chovania, v ktorom dominuje priateľskosť a ohľaduplnosť, veľkorysosť voči slabým stránkam ľudí, túžba po harmonickom spolubytí.

Orientácia na tím:

Preferencia tímovej práce a kooperácie, ochota potlačiť vlastné potreby a presadzovať kolektívne potreby.

Schopnosť presadiť sa:

Dominancia v sociálnych situáciách, sledovanie svojich cieľov za každú cenu, pripravenosť ku konfliktom.

Emocionálna stabilita:

Málo kolísavé emocionálne správanie, rýchle vyrovnanie sa s neúspechmi, kontrola vlastných emocionálnych reakcií.

Odolnosť voči záťaži:

Výrazná ochota vystaviť sa vysokej záťaži a nevyhýbať sa jej.

Sebavedomie:

Nezávislosť na názoroch druhých, veľké presvedčenie o vlastných schopnostiach.

Test kariérových kotiev (COI) (E.H. Schein, 1990)

Kariérová kotva predstavuje sebapojatie pracovnej kariéry jedinca, ktoré si človek postupne utvára po nástupe do zamestnania. Kariérová kotva má tri základné zložky:

1. Vlastný obraz talentu a schopností, ktorý si človek vytvára na základe pracovných úspechov
2. Obraz motívov a potrieb, ktoré si jedinec v zamestnaní postupne buduje
3. Obraz postojov a hodnôt, ktoré sa formujú v interakcii človeka s pracovným prostredím

Dotazník kariérových kotiev (COI) /príloha č. 5/ je zložený zo 41 položiek rozdelených do dvoch skupín. Prvá skupina (21 položiek) zisťuje, do akej miery sú pre pracovníka dôležité okolnosti pracovnej kariéry. Druhá skupina (20 položiek) sleduje, ako výroky vystihujú správanie sa jedinca v zamestnaní. Jednotlivé položky sú hodnotené minimálne 1 bodom a maximálne 6 bodmi, pričom výsledkom je zistenie dominantnej kariérovej preferencie pracovníka. Existuje 8 základných typov kariérnych kotiev:

A/ technicko- funkčná kompetencia: pracovník túži rozvíjať a aplikovať svoje zručnosti, zaujíma sa o samotný obsah odbornej činnosti. Preferuje postup len vo svojej odbornej oblasti kompetencie, nemá záujem o obecný management. Peniaze a postup nie sú u neho na prvom mieste, dôležitejšie je zdokonaľovanie jeho zručností a znalostí. Takíto zamestnanci sú hlboko zakorenení v profesii, ktorú vykonávajú.

B/ manažerská kompetencia: Zamestnanec prejavuje záujem o riešenie problémových situácií aj za podmienok neúplnej informovanosti, preferuje riadiace funkcie a dosahovanie spoločných organizačných cieľov. Krízové situácie ho nevyčerpávajú, ale naopak stimulujú. Rád na pleciach nesie bremeno zodpovednosti. Odbornú prácu vníma ako nutný predstupeň k riadiacej funkcii, usiluje o postup v organizačnej hierarchii. Cíti sa dobre v systéme organizačných vzťahov, chce byť v centre diania.

C/ kotva istota (stabilita): Zamestnanci chcú mať predovšetkým stabilné zamestnanie, slušný príjem a zamestnanecké výhody. Potrebujú pocit istej budúcnosti, snažia sa úplne prispôbiť hodnotám a normám organizácie. Vzdávajú sa určitej časti zodpovednosti a slobody myslenia, prijímajú organizáciou daný rozvoj kariéry, nemajú veľké ambície. Nevyhľadávajú nejasné situácie, chýba im odvaha k rozhodovaniu. Prísne dbajú na dodržiavanie predpisov. Plne dôverujú organizácii. Preferujú profesie, kde sa môžu oprieť o jednoznačné pravidlá (finančníctvo,

účtovníctvo, právo...). Táto kotva v sebe zahŕňa i istotu geografickú, kedy má jedinec väzbu na určité územie a nie je ochotný ho kvôli zamestnaniu opustiť.

D/ kotva kreativita (podnikavosť): Zamestnanci majú veľkú potrebu vytvárať niečo nové a originálne. Primárnym motívom je nový produkt, nie zisk. Ako mieru svojho výkonu hodnotia úspech nového výrobku na trhu. Nevykazujú vysokú mieru zodpovednosti a často zanedbávajú pre nich rutinné a otravné povinnosti. Často náhle strácajú záujem o pôvodný projekt a vrhajú sa na ďalší, uplatňujú sa hlavne v podnikaní.

E/ kotva autonómia (nezávislosť): Zamestnanci vyhľadávajú príležitosti, ktoré sú maximálne nezávislé na organizačných obmedzeniach, sami si diktujú tempo i postup práce. Majú príklon k neakceptovaniu pravidiel, chcú byť samostatní. Láka ich hlavne samostatné podnikanie, cieľom sa stáva dosiahnutie trvalej slobody v kontrole vlastných aktivít. Vyhýbajú sa úradom a veľkým výrobným organizáciám, často pôsobia ako súkromníci.

F/ kotva služba (oddanosť danej veci): Zamestnanec chce zlepšiť svojím konaním pracovné prostredie a vzťahy. Chce si usporiadať pracovné aktivity v súlade s osobnými hodnotami a s celospoločenským prospechom. Chce vytvoriť niečo hodnotné a prospešné pre ostatných.

G/ kotva súťaž (pravá výzva): Motiváciou zamestnanca je prekonávanie obtiažných prekážok, riešenie problémov, úspech v konkurencii. Kariéru berie ako každodennú súťaž a boj o moc. Hľadá príležitosti k dosiahnutiu „nemožného“ a je netolerantný voči spolupracovníkom, ktorí nezmýšľajú podobne. Zmysel pre neho majú len náročné výzvy.

H/ kotva životný štýl (životná rovnováha): Zamestnanec usiluje o zakomponovanie svojej pracovnej kariéry do životného štýlu. Hľadá rovnováhu medzi osobným a pracovným životom. Má záujem o prácu, ktorá rešpektuje aj jeho mimopracovné role. Víta možnosť práce na čiastočný úväzok, pružnú pracovnú dobu, možnosť rodičovskej dovolenky. O povýšenie neusiluje, ak by bolo v rozpore s jeho osobným životom a mimopracovnými záujmami.

5. Použité štatistické metódy

Vzhľadom k normálnemu parametrickému rozloženiu výsledkov bol k štatistickému zhodnoteniu dát použitý Pearsonov korelačný koeficient pre posúdenie miery korelácie medzi hladinou workoholizmu a: vekom úradníkov, skóre v jednotlivých

dimenziách BIP, dominantnými kariérnymi preferenciami. Ďalej sme v našom výskume použili Studentov t- test pre testovanie štatistickej významnosti rozdielov dvoch aritmetických priemerov, aby sme zistili, či existuje štatistický významný rozdiel v miere workoholizmu mužov a v miere workoholizmu žien a taktiež v miere workoholizmu medzi úradníkmi štátnej správy a úradníkmi súkromného bankového sektora. (E. Reiterová, 2003; J. Hendl, 2004)

6. Výsledky výskumu

6.1 Workoholizmus u úradníkov štátnej správy a súkromného bankového sektora (cieľ 1)

Tab. č. 1 Zistené priemerné skóre workoholizmu pomocou WART (Work Addiction Risk Test) u úradníkov štátnej správy (N=41), kde počet mužov je n1(=20) a počet žien je n2 (= 21)

| | Priemerné skóre WART | Pásmo workoholizmu |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Celý súbor (N=41) | 59,37 | Ľahká forma workoholizmu |
| Muži (n1=20) | 57,45 | Ľahká forma workoholizmu |
| Ženy (n2=21) | 61,19 | Ľahká forma workoholizmu |

Priemerné skóre dosiahnuté v Robinsonovom teste rizika závislosti je 59,37, čo zodpovedá ľahkej forme závislosti na práci. Priemerné skóre dosiahnuté u mužov (57,45) a priemerné skóre žien (61,19) zodpovedá taktiež ľahkej forme závislosti na práci.

Tab. 2 Zistené priemerné skóre workoholizmu pomocou WART (Work Addiction Risk test) u úradníkov súkromného bankového sektora (N=42), kde počet mužov je n1(=21) a počet žien je n2 (= 21)

| | Priemerné skóre WART | Pásmo workoholizmu |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Celý súbor (N=42) | 62,50 | Ľahká forma workoholizmu |
| Muži (n1=21) | 64,90 | Stredná forma workoholizmu |
| Ženy (n2=21) | 60,09 | Ľahká forma workoholizmu |

Priemerné skóre dosiahnuté v Robinsonovom teste rizika závislosti (62,50) aj priemerné skóre dosiahnuté u žien (60,09) zodpovedá pásmu ľahkej závislosti, rovnako ako je

tomu v súbore úradníkov štátnej správy. Priemerné skóre mužov (64,90) zodpovedá pásme strednej závislosti.

Tab. 3 Podrobné zistenia o absolútnych (n) a relatívnych (%) četnostiach výskytu workoholizmu v súbore úradníkov štátnej správy (N = 41), kde n1(=20) je počet mužov a n2 (=21) je počet žien

| Pásmo workoholizmu | Celý súbor (N=41) | | Muži(n1=20) | | Ženy(n2=21) | |
|------------------------------------|-------------------|------|-------------|------|-------------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| 0.Neprítomnosť workoholizmu | 20 | 48,8 | 8 | 40,0 | 12 | 57,2 |
| 1.Lahká forma workoholizmu | 12 | 29,3 | 4 | 20,0 | 8 | 38,1 |
| 2.Stredne ťažká forma workoholizmu | 1 | 2,4 | 1 | 5,0 | 0 | 0,0 |
| 3.Ťažká forma workoholizmu | 8 | 19,5 | 7 | 35,0 | 1 | 4,8 |

U sledovaného vzorku úradníkov bola až v 20 prípadoch (48,8%) zistená neprítomnosť workoholizmu. V pásme ľahkej formy workoholizmu skórovalo 12 (29,3%) úradníkov, v pásme stredného workoholizmu skóroval jediný respondent (2,4%) a v pásme ťažkého workoholizmu sa nachádza až 8 (19,5%) úradníkov. Čo sa týka rozdielov medzi pohlaviami, najviac mužov skórovalo v pásme neprítomnosti závislosti (n=8), taktiež väčšina žien netrpí závislosťou na práci (n=12). Ale na rozdiel od žien (n=1), muži-úradníci častejšie trpia ťažkou formou závislosti (n=7). Naopak, ženy (n=8) sa častejšie než muži (n=4), umiestnili v pásme ľahkého workoholizmu.

Tab. 4 Podrobné zistenia o absolútnych (n) a relatívnych (%) četnostiach výskytu workoholizmu v súbore úradníkov súkromného sektora (N = 42), kde n1(=21) je počet mužov a n2 (=21) je počet žien

| Pásmo workoholizmu | Celý súbor (N=42) | | Muži (n1=21) | | Ženy(n2=21) | |
|------------------------------------|-------------------|------|--------------|------|-------------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| 0.Neprítomnosť workoholizmu | 4 | 9,5 | 1 | 4,8 | 3 | 14,3 |
| 1.Lahká forma workoholizmu | 18 | 42,9 | 7 | 33,3 | 11 | 52,4 |
| 2.Stredne ťažká forma workoholizmu | 19 | 45,2 | 12 | 57,2 | 7 | 33,3 |
| 3.Ťažká forma workoholizmu | 1 | 2,4 | 1 | 4,8 | 0 | 0,0 |

Najviac úradníkov súkromného bankového sektora skórovalo v pásme stredného workoholizmu (n=19), a najmenej skórovali v pásme ťažkého workoholizmu (n=1). Len v 4 prípadoch (9,5%) bola zistená neprítomnosť workoholizmu. V pásme ľahkej formy workoholizmu skórovalo až 18 (42,9 %) úradníkov. Čo sa týka rozdielov medzi pohlaviami, najviac mužov skórovalo v pásme strednej formy závislosti (n=12), najviac žien (n=11) trpí, naopak, len ľahkou formou závislosťou na práci. Na rozdiel od žien (n=7), muži (n=12) častejšie trpia stredne ťažkou závislosťou na práci. A naopak, zistili sme, že viac žien než mužov nevykazuje žiadnu formu workoholizmu alebo len ľahkú formu závislosti.

6.2 Porovnanie miery workoholizmu u úradníkov štátnej sféry a súkromného bankového sektora (Hypotéza č.1)

Tab. č. 5 Porovnanie strednej hodnoty workoholizmu u úradníkov štátnej sféry (n1=41) a u úradníkov súkromného bankového sektora (n2=42) pomocou Studentovho t- testu na hladine významnosti $\alpha=0,05$

| | workoholizmus u úradníkov štátnej sféry (n1=41) | workoholizmus u úradníkov súkromného sektora (n2=42) |
|------------------------|--|---|
| stredná hodnota | 59,4 | 62,5 |
| rozptyl výberu | 97,3 | 70,9 |
| t-stat | 1,55852 | 1,55852 |
| t-krit (2) | 1,989686 | 1,989686 |
| P(T<=t) (2) | 0,123009 | 0,123009 |

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že neexistuje štatisticky významný rozdiel na hladine $\alpha=0,05$ medzi workoholizmom u úradníkov štátnej správy a úradníkov súkromného bankového sektora, čo je v rozpore s našou prvou hypotézou.

6.3 Porovnanie miery workoholizmu medzi mužmi a ženami v štátnej sfére **(cieľ 2A)**

Tab č. 6 Porovnanie strednej hodnoty workoholizmu(W) u mužov (n1=20) a u žien (n2=21) v štátnej správe pomocou t- testu na hladine významnosti $\alpha=0,05$

| | W u žien (n2=21) | W u mužov (n1=20) |
|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| stredná hodnota | 61,2 | 57,5 |
| rozptyl výberu | 39,6 | 155,6 |
| t-stat | 1,20315 | 1,20315 |
| t-krit (2) | 2,048407 | 2,048407 |
| P (T<=t) (2) | 0,238995 | 0,238995 |

Na základe tabuľky č. 6 môžeme konštatovať, že neexistuje štatisticky významný rozdiel medzi workoholizmom mužov a žien v štátnej správe na hladine významnosti $\alpha=0,05$.

6.4 Porovnanie miery workoholizmu medzi mužmi a ženami v súkromnom bankovom sektore (cieľ 2B)

Tab č. 7 Porovnanie strednej hodnoty workoholizmu(W) u mužov (n1=21) a u žien (n2=21) v súkromnom bankovom sektore pomocou t- testu na hladine významnosti $\alpha=0,05$

| | W u žien (n2=21) | W u mužov (n1=21) |
|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Stredná hodnota | 60,1 | 64,9 |
| Rozptyl výberu | 64,1 | 69,0 |
| t-stat | 1,91053 | 1,91053 |
| t-krit (2) | 2,021075 | 2,021075 |
| P (T<=t) (2) | 0,063252 | 0,063252 |

Na základe výsledkov z tabuľky č. 7 môžeme konštatovať, že neexistuje štatisticky významný rozdiel medzi workoholizmom mužov a workoholizmom žien v súkromnom bankovom sektore na hladine významnosti $\alpha=0,05$.

6.5 Porovnanie miery workoholizmu medzi mužmi a ženami bez ohľadu na príslušnosť k sektoru (Hypotéza č. 2, cieľ 2C)

Tab č. 8 Porovnanie strednej hodnoty workoholizmu (W) u mužov (n1=41) a u žien (n2= 42) bez ohľadu na príslušnosť k sektoru pomocou t- testu na hladine významnosti $\alpha=0,05$

| | W u žien (n2=42) | W u mužov (n1=41) |
|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Stredná hodnota | 60,6 | 61,3 |
| Rozptyl výberu | 50,9 | 122,7 |
| t-stat | 0,305084 | 0,305084 |
| t-krit (2) | 1,995469 | 1,995469 |
| P (T<=t) (2) | 0,761234 | 0,761234 |

Na základe výsledkov z tabuľky č. 8 môžeme konštatovať, že neexistuje štatisticky významný rozdiel v miere workoholizmu mužov a žien bez ohľadu k príslušnosti k sektoru na hladine významnosti $\alpha=0,05$, čo je v rozpore s našou druhou hypotézou.

6.6 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu a vekom úradníkov (cieľ 3)

Tab č. 9 Zistené súvislosti medzi vekom a mierou workoholizmu u úradníkov štátnej správy (N=41) pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu na hladine významnosti $\alpha=0,05$

| Úradníci štátnej správy (N=41) | vek |
|--------------------------------|------------|
| workoholizmus | 0,015558 |
| vek | 1,0 |
| r | 0,264 |

Na základe výsledkov z tabuľky č. 9 konštatujeme, že neexistuje štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu a vekom úradníkov štátnej správy.

Tab č. 10 Zistené súvislosti medzi vekom a mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora (N=42) pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu na hladine významnosti $\alpha=0,05$

| Úradníci súkromného sektora (N=42) | vek |
|------------------------------------|------------|
| workoholizmus | -0,07652 |
| vek | 1,0 |
| r | 0,264 |

Na základe výsledkov z tabuľky č. 10 konštatujeme, že neexistuje štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu a vekom úradníkov súkromného bankového sektora.

Tab č. 11 Zistené súvislosti medzi vekom a mierou workoholizmu u úradníkov (N=83) bez ohľadu na príslušnosť k sektoru pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu na hladine významnosti $\alpha = 0,05$

| | |
|----------------------|------------|
| úradníci (N=83) | vek |
| workoholizmus | -0,05832 |
| vek | 1,0 |
| r | 0,185 |

Na základe výsledkov z tabuľky č. 11 konštatujeme, že neexistuje štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu a vekom úradníkov. (cieľ č. 3)

6.7 Výsledky Bochumského osobnostného dotazníka (BIP) v súbore úradníkov štátnej sféry

Tab. 12 Výsledky Bochumského osobnostného dotazníku v súbore úradníkov štátnej sféry (N=41), zistené hrubé (HS) a vážené (VS) skóre

| Dimenzie | celý súbor | | | muži | | ženy | |
|----------------------------|------------|------------|---------|------|-----------------|------|-----------------|
| | HS | VS (steny) | | HS | VS(steny) ČR | HS | VS(steny) ČR |
| | | ČR | Nemecko | | | | |
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 49,2 | 3 | 4 | 47,5 | 1 | 50,8 | 4 |
| Motivácia k utváraniu (Mu) | 43,0 | 2 | 4 | 43,0 | 1 | 43,0 | 4 |
| Motivácia k vedeniu (Mve) | 41,5 | 3 | 3 | 42,5 | 1 | 40,5 | 4 |
| Svedomitosť (Sv) | 55,8 | 4 | 5 | 54,8 | 2 | 56,7 | 3 |
| Flexibilita (Fl) | 40,7 | 3 | 3 | 41,1 | 1 | 40,3 | 3 |
| Rozhodnosť (Ro) | 53,5 | 3 | 5 | 54,8 | 3 | 52,2 | 2 |

| | | | | | | | |
|----------------------------|------|---|---|------|---|------|---|
| Senzitivita (Sen) | 47,0 | 2 | 4 | 46,0 | 2 | 47,9 | 2 |
| schopnosť kontaktov (SK) | 59,9 | 2 | 5 | 61,9 | 2 | 58,0 | 2 |
| Sociabilita (So) | 61,2 | 3 | 7 | 58,5 | 4 | 63,7 | 3 |
| orientácia na tím (OT) | 40,1 | 2 | 4 | 40,8 | 3 | 39,5 | 2 |
| schopnosť presadiť sa (SP) | 42,1 | 3 | 4 | 42,4 | 2 | 41,8 | 4 |
| Emocionálna stabilita (ES) | 46,9 | 3 | 4 | 50,1 | 2 | 43,8 | 3 |
| odolnosť voči záťaži (OZ) | 43,8 | 2 | 4 | 45,1 | 1 | 42,6 | 3 |
| Sebavedomie (Seb) | 52,8 | 3 | 4 | 56,3 | 2 | 49,5 | 3 |

Na základe hore uvedenej tabuľky môžeme vidieť, že úradníci štátnej sféry celkovo v dimenziách Bochumského osobnostného dotazníka skórovali výrazne podpriemerne, tj. dosahovali hodnoty maximálne na úrovni 3. stenu. Výnimku tvorí dimenzia svedomitosť, kde úradníci dosiahli 4. sten, tj. skórovali v pásme normy. Čo sa mužov-úradníkov štátnej sféry týka, rovnako dosahujú subnormné skóre vo väčšine dimenzií, okrem dimenzie sociabilita, kde dosiahli 4. sten, tj. dosiahli pásmo normy. Ženy-úradníčky štátnej správy sa nachádzajú v pásme normy, tj. dosiahli 4. sten až v 3 prípadoch, tj. na dimenziách: motivácia k výkonu, motivácia k utváraniu a na dimenzii motivácia k vedeniu. Výsledky celého súboru sme porovnali aj s nemeckou normou, podľa nej úradníci štátnej správy skórovali podpriemerne len na dimenziách motivácia k vedeniu a flexibilita a nadpriemerne skórovali na dimenzii sociabilita (7. sten). Usudzujeme teda, že české normy sú oveľa prísnejšie než nemecké.

6.8 Výsledky Bochumského osobnostného dotazníka v súbore úradníkov súkromného bankového sektora

Tab. č. 13 Výsledky Bochumského osobnostného dotazníka v súbore úradníkov súkromného bankového sektora (N=42), zistené hrubé (HS) a vážené (VS) skóre.

| Dimenzie BIP | celý súbor | | | muži | | ženy | |
|----------------------------|------------|------------|---------|------|--------------|------|--------------|
| | HS | VS (steny) | | HS | VS(steny) ČR | HS | VS(steny) ČR |
| | | ČR | Nemecko | | | | |
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 55,8 | 5 | 5 | 59,4 | 4 | 52,2 | 5 |
| Motivácia k utváraniu (Mu) | 47,8 | 5 | 5 | 49,7 | 4 | 46,0 | 5 |
| Motivácia k vedeniu (Mve) | 49,9 | 5 | 4 | 54,4 | 3 | 45,5 | 5 |
| Svedomitosť (Sv) | 54,7 | 3 | 6 | 55,7 | 3 | 53,8 | 3 |
| Flexibilita (Fl) | 47,4 | 4 | 4 | 49,1 | 5 | 45,6 | 5 |
| Rozhodnosť (Ro) | 56,9 | 3 | 5 | 58,7 | 3 | 55,1 | 3 |
| Senzitivita (Sen) | 49,0 | 3 | 5 | 48,3 | 3 | 49,7 | 3 |
| Schopnosť kontaktov (SK) | 64,1 | 3 | 5 | 66,1 | 3 | 62,2 | 3 |
| Sociabilita (So) | 56,4 | 2 | 5 | 53,9 | 2 | 59,0 | 2 |
| Orientácia na tím (OT) | 42,6 | 3 | 4 | 41,0 | 3 | 44,2 | 3 |
| Schopnosť presadiť sa (SP) | 48,0 | 5 | 5 | 50,0 | 4 | 46,1 | 5 |
| Emocionálna stabilita (ES) | 56,2 | 4 | 5 | 58,1 | 3 | 54,3 | 5 |
| Odolnosť voči záťaži (OZ) | 46,4 | 2 | 4 | 49,2 | 2 | 43,7 | 3 |
| Sebavedomie (Seb) | 63,5 | 5 | 6 | 67,3 | 5 | 59,7 | 5 |

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že úradníci súkromného bankového sektora získali podľa českých noriem podpriemerné skóre (tj. 3. sten a menej) na dimenziách: svedomitosť, rozhodnosť, senzitivita, schopnosť kontaktov, sociabilita, orientácia na tím a odolnosť voči záťaži. Úradníci súkromného bankového sektora získali podľa českých

noríem priemerné skóre (tj. medzi 4. až 6. stenom) na dimenziách: motivácia k výkonu, motivácia k vedeniu, motivácia k utváraníu, flexibilita, schopnosť presadiť sa, emocionálna stabilita a sebavedomie. Úradníci súkromného bankového sektora podľa českých noríem nezískali nadpriemerné skóre (tj. 7. sten a viac) na žiadnej z dimenzií BIP. Keď sme výsledky BIP úradníkov súkromného bankového sektora porovnávali s nemeckými normami, zistili sme, že úradníci súkromného bankového sektora nezískali podľa nemeckých noríem podpriemerné skóre (tj. 3. sten a menej) na žiadnej z dimenzií BIP. Úradníci súkromného bankového sektora získali podľa nemeckých noríem priemerné skóre (tj. medzi 4. až 6. stenom) na všetkých dimenziách BIP (tj. motivácia k vedeniu, motivácia k utváraníu, motivácia k výkonu, svedomitosť, flexibilita, rozhodnosť, senzitivita, schopnosť kontaktov, sociabilita, orientácia na tím, schopnosť presadiť sa, emocionálna stabilita, odolnosť voči záťaži a sebavedomie). Úradníci súkromného bankového sektora nezískali podľa nemeckých noríem nadpriemerné skóre (tj. 7. sten a viac) na žiadnej z dimenzií BIP. Usudzujeme teda, že české normy sú oveľa prísnejšie než nemecké.

Čo sa mužov- úradníkov súkromného bankového sektora- týka, dosiahli podľa českých noríem subnormné skóre (3. sten a menej) na dimenziách: motivácia k vedeniu, svedomitosť, rozhodnosť, senzitivita, schopnosť kontaktov, sociabilita, orientácia na tím, emocionálna stabilita a odolnosť voči záťaži. Muži- úradníci súkromného bankového sektora- získali podľa českých noríem priemerné skóre (tj. medzi 4. až 6. stenom) na dimenziách: motivácia k výkonu, motivácia k utváraníu, flexibilita, schopnosť presadiť sa a sebavedomie. Muži- úradníci súkromného bankového sektora- nezískali podľa českých noríem nadpriemerné skóre (tj. 7. sten a viac) na žiadnej z dimenzií BIP.

Ženy- úradníčky súkromného bankového sektora- získali podľa českých noríem podpriemerné skóre (tj. 3. sten a menej) na dimenziách: svedomitosť, rozhodnosť, senzitivita, schopnosť kontaktov, sociabilita, orientácia na tím a odolnosť voči záťaži. Ženy- úradníčky súkromného bankového sektora- získali podľa českých noríem priemerné skóre (tj. medzi 4. až 6. stenom) na dimenziách: motivácia k výkonu, motivácia k utváraníu, motivácia k vedeniu, flexibilita, schopnosť presadiť sa, emocionálna stabilita a sebavedomie. Ženy- úradníčky súkromného bankového sektora- podľa českých noríem nezískali nadpriemerné skóre (tj. 7. sten a viac) na žiadnej z dimenzií BIP.

6. 9 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov bez ohľadu na príslušnosť k sektoru a vybranými osobnostnými dimenziami BIP (Hypotéza 3., 4.; cieľ 4)

Tab č. 14 Zistené pozitívne súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov (N=83) a vybranými dimenziami BIP bez ohľadu na príslušnosť k sektoru pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu (Hypotéza č. 3)

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r(0,05) | r(0,01) |
|----------------------------|---------------|---------|---------|
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 0,513667** | 0,185 | 0,260 |
| Motivácia k utváraniu (Mu) | 0,328921** | 0,185 | 0,260 |
| Motivácia k vedeniu (Mve) | 0,210004* | 0,185 | 0,260 |
| Schopnosť presadiť sa (SP) | 0,276457** | 0,185 | 0,260 |
| Sebavedomie (Seb) | 0,243567* | 0,185 | 0,260 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami BIP: motivácia k výkonu (a=0.01), motivácia k vedeniu (a=0.05) a schopnosť presadiť sa (a=0.01), avšak existenciu pozitívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziou svedomitosť sa nám nepodarilo preukázať, na základe čoho zamietame hypotézu č. 3.

Pri podrobnejšom skúmaní sme taktiež zistili, že pozitívna štatisticky významná súvislosť existuje i medzi mierou workoholizmu úradníkov a dimenziami BIP: motivácia k utváraniu (a=0.01) a sebavedomie (a=0.05).

Tab č. 15 Zistené negatívne súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov (N=83) a vybranými dimenziami BIP bez ohľadu na príslušnosť k sektoru pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu (Hypotéza č. 4)

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r(0,05) | r(0,01) |
|------------------------|---------------|---------|---------|
| Sociabilita (So) | -0,26716** | 0,185 | 0,260 |
| Orientácia na tím (OT) | -0,25495* | 0,185 | 0,260 |

Zistili sme existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami: sociabilita (na hladine významnosti a=0,01) a orientácia na tím (na hladine významnosti a=0,05), avšak existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami

BIP: emocionálna stabilita, odolnosť voči záťaži, senzitivita, flexibilita a sebavedomie sa nám nepodarilo preukázať, na základe čoho zamietame hypotézu č. 4.

Tab č. 16 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov (N=41) a dimenziami BIP pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r(0,05) | r(0,01) |
|----------------------------|---------------|---------|---------|
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 0,603528** | 0,264 | 0,367 |
| Motivácia k utváraníu (Mu) | 0,385912** | 0,264 | 0,367 |
| Motivácia k vedeniu (Mve) | 0,342452* | 0,264 | 0,367 |
| Svedomitosť (Sv) | 0,333496* | 0,264 | 0,367 |
| Sociabilita (So) | -0,33415* | 0,264 | 0,367 |
| Schopnosť presadiť sa (SP) | 0,432991** | 0,264 | 0,367 |
| Sebavedomie (Seb) | 0,354263* | 0,264 | 0,367 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,01$ medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov a dimenziami BIP: motivácia k výkonu, motivácia k utváraníu a schopnosť presadiť sa a na hladine významnosti $\alpha=0,05$ s dimenziami: motivácia k vedeniu, svedomitosť a sebavedomie. Zistili sme tiež, že existuje negatívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov a dimenziou sociabilita na hladine významnosti $\alpha=0,05$.

Tab č. 17 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčiek (N=42) a dimenziami BIP pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r(0,05) | r(0,01) |
|--------------------------|---------------|---------|---------|
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 0,335954* | 0,264 | 0,367 |
| Orientácia na tím (OT) | -0,28204* | 0,264 | 0,367 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok a dimenziou motivácia k výkonu. Zistili sme tiež existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi workoholizmom u žien- úradníčok a dimenziou orientácia na tím.

6. 10 Výsledky Dotazníka kariérových kotiev v súbore úradníkov štátnej správy

Podľa pôvodného Scheinovho konceptu určovala kariérové ukotvenie jedinca len jedna (primárna) kariérová kotva. Niektorí autori však doporučujú zohľadňovať dve kotvy- primárnu i sekundárnu. V období nedostatočných pracovných skúseností človek ešte nemá jasne vyhranenú preferenciu jednej kotvy. Z toho dôvodu sme v skúmaných súboroch sledovali primárnu i sekundárnu kotvu. Naopak, najmenší vplyv na pracovné správanie by mala mať posledná a teda najmenej preferovaná kotva, ktorú sme taktiež zahrnuli do nášho výskumu. Vzhľadom k použitiu ipsatívnej formy dotazníka, nie je význam jednotlivých kotiev prezentovaný numericky, ale pomocou poradí, ktoré vyplývajú z pridelených bodov a ktoré určuje významnosť kotvy pre profesionálny život jedinca.

Tab č. 18: Zistené absolútne (n) a relatívne (%) četnosti výskytu kariérových kotiev v rámci celého súboru úradníkov štátnej správy (N=41)

| Kotva | primárna | | sekundárna | | posledná | |
|------------------------|----------|------|------------|------|----------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Technicko-funkčná (TF) | 2 | 4,9 | 2 | 4,9 | 1 | 2,4 |
| Manažérska (GM) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 25 | 61,0 |
| Autonómia(AU) | 2 | 4,9 | 6 | 14,6 | 2 | 4,9 |
| Istota (SE) | 15 | 36,6 | 11 | 26,8 | 2 | 4,9 |
| Kreativita (EC) | 3 | 7,3 | 3 | 7,3 | 7 | 17,1 |
| Služba (SV) | 3 | 7,3 | 4 | 9,8 | 3 | 7,3 |
| Výzva (CH) | 2 | 4,9 | 0 | 0,0 | 1 | 2,4 |
| Životný štýl (LF) | 14 | 34,1 | 15 | 36,6 | 0 | 0,0 |

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že pre pracovníkov štátnej správy je najdôležitejšia kotva istota (36,6%), na druhom mieste ako primárna kotva sa umiestnil životný štýl (34,1%). Ako sekundárna kotva sa najčastejšie vyskytoval opäť životný štýl (36,6%) a druhou v poradí bola istota (26,8%). Najmenej významnou (poslednou) kotvou bola manažérska kotva (61%), ktorá sa zároveň neobjavila ani raz v pozícii primárnej kotvy.

6.11 Výsledky Dotazníka kariérových kotiev v súbore úradníkov súkromného bankového sektora

Tab č. 19 Zistené absolútne (n) a relatívne (%) četnosti výskytu kariérových kotiev v celom súbore úradníkov súkromného bankového sektora (N=42)

| Kotva | primárna | | sekundárna | | posledná | |
|----------------------|----------|------|------------|------|----------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Technicko-funkčná TF | 0 | 0,0 | 3 | 7,1 | 1 | 2,4 |
| Manažérska GM | 3 | 7,1 | 2 | 4,8 | 23 | 54,8 |
| Autonómia AU | 10 | 23,8 | 9 | 21,4 | 0 | 0,0 |
| Istota SE | 3 | 7,1 | 8 | 19,0 | 1 | 2,4 |
| Kreativita EC | 2 | 4,8 | 7 | 16,7 | 1 | 2,4 |
| Služba SV | 3 | 7,1 | 2 | 4,8 | 11 | 26,2 |
| Výzva CH | 6 | 14,3 | 4 | 9,5 | 3 | 7,1 |
| Životný štýl LS | 15 | 35,7 | 7 | 16,7 | 2 | 4,8 |

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že pre pracovníkov súkromného bankového sektora je najdôležitejšia kotva životný štýl (35,7%), na druhom mieste ako primárna kotva sa umiestnila autonómia (23,8%). Ako sekundárna kotva sa najčastejšie vyskytovala opäť autonómia (21,4%). Najmenej významnou (poslednou) kotvou bola manažérska kotva (54,8%), druhou najmenej významnou kotvou je služba (26,2%).

6.12 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu a významnými kariérovými preferenciami v súbore úradníkov (cieľ č. 5)

Tab č. 20 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov (N=83) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Úradníci (N=83) | istota | Manažérska kotva | autonómia | Životný štýl |
|-----------------|----------|------------------|-----------|--------------|
| workoholizmus | -0,05374 | 0,238744* | 0,170922 | 0,038109 |
| R (0,05) | 0,185 | 0,185 | 0,185 | 0,185 |
| R (0,01) | 0,260 | 0,260 | 0,260 | 0,260 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu úradníkov a manažérskou kariérovou kotvou. Existenciu štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu úradníkov a ich kariérovými preferenciami: istota, autonómia a životný štýl sa nám nepodarilo preukázať. (cieľ č. 5)

Tab č. 21 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu úradníkov štátnej správy (N=41) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Úradníci štátnej správy (N=41) | Manažérska kotva | Kotva istota | Kotva životný štýl |
|--------------------------------|------------------|--------------|--------------------|
| workoholizmus | 0,282525* | 0,046869 | 0,22801 |
| r (0,05) | 0,264 | 0,264 | 0,264 |
| r (0,01) | 0,367 | 0,367 | 0,367 |

* $\alpha=0,05$ ** $\alpha=0,01$

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu u úradníkov štátnej správy a manažérskou kariérovou kotvou. Štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov štátnej správy a kariérovými kotvami istota a životný štýl sa nám nepodarilo preukázať.

Tab č. 22 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora (N=42) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Úradníci súkromného bankového sektora (N=42) | Manažérska kotva | autonómia | istota | Životný štýl |
|--|------------------|------------|----------|--------------|
| workoholizmus | 0,213833 | 0,435636** | -0,07601 | -0,09551 |
| r (0,05) | 0,264 | 0,264 | 0,264 | 0,264 |
| r (0,01) | 0,367 | 0,367 | 0,367 | 0,367 |

* $\alpha=0,05$ ** $\alpha=0,01$

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,01$ medzi mierou workoholizmu úradníkov súkromného bankového sektora a kariérovou kotvou autonómia. Existenciu štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu úradníkov súkromného

bankového sektora a kariérovými preferenciami: manažérskou, istotou a životným štýlom sa nám nepodarilo preukázať.

7. K platnosti hypotéz

Hypotéza č.1: Úradníci súkromného bankového sektora budú dosahovať štatisticky významne vyššej miery workoholizmu než úradníci štátnej správy

Uvedenú hypotézu zamietame, nebol zistený štatisticky významný rozdiel v miere workoholizmu medzi úradníkmi štátnej sféry a súkromného bankového sektora.

Hypotéza č. 2: Muži- úradníci budú dosahovať štatisticky významne vyššej miery workoholizmu než ženy- úradníčky bez ohľadu na príslušnosť k sektoru

Uvedenú hypotézu zamietame, nebol zistený štatisticky významný rozdiel v miere workoholizmu u mužov a u žien.

Hypotéza č. 3: Predpokladáme, že bude existovať pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov a dimenziami: motivácia k výkonu, motivácia k vedeniu, schopnosť presadiť sa a svedomitosť.

Uvedenú hypotézu zamietame, nebola nájdená pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov a horeuvedenými dimenziami, až na dimenzie motivácia k výkonu, motivácia k vedeniu a schopnosť presadiť sa, kde sa potvrdila pozitívna štatisticky významná súvislosť s mierou workoholizmu.

Hypotéza č. 4: Predpokladáme, že bude existovať negatívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami: emocionálna stabilita, odolnosť voči záťaži, sociabilita, senzitivita, orientácia na tím, flexibilita a sebavedomie.

Uvedenú hypotézu zamietame, nebola nájdená negatívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu a horeuvedenými dimenziami, až na dimenzie sociabilita a orientácia na tím, kde bola potvrdená negatívna štatisticky významná súvislosť s mierou workoholizmu. V rozpore s našimi predpokladmi bola zistená

pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov a dimenziou sebavedomie.

8. Diskusia

Cieľovou skupinou nášho výskumu sa stalo 83 úradníkov, z čoho bolo 41 úradníkov z Krajského Riaditeľstva Policajného Zboru SR v Žiline a 42 úradníkov zo súkromnej bankovej inštitúcie, taktiež so sídlom v Žiline. Účelom nášho výskumu bolo zistiť, do akej miery sa líšia v miere workoholizmu, aké sú ich dominantné osobnostné rysy a tiež ich kariérne preferencie. Použili sme Robinsonov Test rizika závislosti na práci (WART), Bochumský osobnostný dotazník (BIP) a Dotazník kariérových kotiev (CDI).

Na základe našich výsledkov môžeme konštatovať, že úradníci štátnej správy dosiahli v priemere len mierneho pásma workoholizmu. Treba však upozorniť na fakt, že až 19,5% úradníkov vykazuje ťažké pásmo workoholizmu, čo je v rozpore s tvrdeniami zahraničných zdrojov. Taktiež nás zaujal fakt, že až v 48,8% prípadoch úradníci štátnej správy nevykazovali prítomnosť workoholizmu. Vidíme teda, že úradníci štátnej správy dosahujú v miere workoholizmu značne extrémne výsledky (na jednej strane neprítomnosť workoholizmu, na strane druhej ťažká závislosť), čo spôsobuje nehomogenitu súboru a do určitej miery by mohlo i skresľovať nami dosiahnuté výsledky. Aj v prípade rozdelenia súboru podľa pohlavia, obidve skupiny, skupina mužov i žien, dosiahli v priemere ľahkého pásma workoholizmu. To nasvedčuje i názoru zo zahraničnej literatúry, že medzi úradníkmi štátnej správy je len minimum workoholikov. Úradníci štátnej správy nemajú veľkú možnosť pracovného postupu, taktiež ich finančné ohodnotenie nie je na úrovni zamestnancov súkromných koncernov. Z toho dôvodu o prácu v štátnej správe nie je prehnane veľký záujem, a to hlavne zo strany ambiciózných a súťaživých ľudí, ktorí sa, podľa teoretických zdrojov, najčastejšie stávajú obeťami workoholizmu. Typickým prototypom úradníka ako ho poznáme, je človek, pre ktorého je najpodstatnejšia stabilita a istota v zamestnaní, čo mu môže ponúknuť práve štátna správa. Kariérny postup či hrozba konkurencie a boj o pracovné miesto u neho nezohrávajú dôležitú rolu. Práve to by sa mohlo stať vysvetlením faktu, že úradníci v našom výskume väčšinou nedosahujú vyššej miery workoholizmu.

Čo sa týka úradníkov zo súkromného bankového sektora, tí sa umiestnili v priemere taktiež v pásme ľahkej závislosti na práci (i keď v jej hornej hranici). Až 45,2% úradníkov, ale skórovalo v pásme stredného workoholizmu a len u 2,4% z nich sme zistili ťažkú závislosť (v porovnaní s 19,5% úradníkov zo štátnej správy). Tieto výsledky sú do veľkej miery v rozpore s tvrdeniami literatúry o tom, že úradníci zo súkromnej sféry sú na workoholizmus omnoho viac náchylnejší ako pracovníci štátnej sféry, a to hlavne na základe konkurenčného prostredia, v ktorom pracujú. Sú vedení k individualizmu, k dosahovaniu čo najvyšších výkonov a finančných ziskov pre súkromného vlastníka organizácie. Naše výsledky, rozporné s tvrdeniami zahraničných výskumov, by mohli byť ovplyvnené menšou, a teda i menej reprezentatívnou vzorkou úradníkov súkromného sektora, ktorá bola skúmaná. Ďalšie možné vysvetlenie pramení aj z celkovej organizačnej kultúry danej bankovej inštitúcie, ktorá, ako sa zdá, dbá na blaho svojich zamestnancov, a nenúti ich k nadčasom či k dosahovaniu nadľudských pracovných výkonov.

Ak sa však zameriame na genderové rozdiely v súbore súkromného sektora, zistíme, že ženy sa v priemere umiestnili, rovnako ako celý súbor, v pásme ľahkého workoholizmu, hoci až 33,3% skúmaných žien trpí strednou závislosťou. Naopak muži v priemere dosahovali stredného workoholizmu, čo je v súlade s doterajšími výsledkami zo zahraničných výskumov, ktoré zistili, že muži sú rizikami workoholizmu ohrození viac než ženy. Nižšiu mieru workoholizmu u skúmaných žien, si v vysvetľujeme rovnako ako zahraniční autori tým, že starostlivosť o rodinu ženám neumožňuje tráviť v práci neúmerne veľa času a prepadnúť tak workoholizmu. Hoci i naše výsledky ukazujú, že ženy sa mužom postupne začínajú vyrovnávať a je len otázkou času, kedy ich v miere workoholizmu dobehnú.

V našom výskume sme sa tiež zaoberali otázkou, do akej miery sa líši workoholizmus u úradníkov štátnej sféry a súkromného bankového sektora. Na základe štatistickej analýzy dát sme zistili, že neexistuje signifikantný rozdiel v miere ich workoholizmu, čo je v rozpore s našou prvou hypotézou. Tento fakt by sme si mohli vysvetliť i tým, že výskumu sa zúčastnila menšia a teda i menej reprezentatívna vzorka úradníkov, čo by mohlo do určitej miery ovplyvniť naše výsledky. Ďalším možným vysvetlením by mohla byť i menej prísna organizačná kultúra bankovej inštitúcie, z ktorej naša vzorka pochádza. Súbor bankových úradníkov bol z polovice tvorený ženami, u ktorých sa

predpokladá nižšia miera workoholizmu, čo by taktiež, do určitej miery, mohlo ovplyvniť výsledky.

Čo sa týka porovnania workoholizmu u mužov a žien bez ohľadu na príslušnosť k sektoru, nepotvrdil sa významný rozdiel v miere ich závislosti (a teda ani naša druhá hypotéza), čo je v rozpore s výsledkami zahraničných výskumov citovaných v teoretickej časti našej práce. Rovnako sa nepotvrdil významný rozdiel medzi pohlaviami ani v rámci rozdelenia úradníkov na štátny sektor a súkromný bankový sektor. Tieto homogénne zistenia nás vedú k názoru, že naše výsledky odrážajú moderný trend ženskej emancipácie. Ženy sa čoraz viac snažia mužov vyrovnáť vo všetkých oblastiach života, prácu nevynímajúc. V dnešnej spoločnosti majú rovnaké práva i povinnosti ako muži, spoločnosť na ne vyvíja tlak, aby podávali i rovnaké výkony. Starostlivosť o rodinu už nie je len ich doménou, do výchovy detí sa čoraz viac zapájajú i muži či školské a voľnočasové inštitúcie. To ženám umožňuje v práci tráviť čoraz viac času, čo však môže viesť k zvýšeniu rizika pre vznik workoholizmu.

V našom výskume sme sa zaoberali i otázkou, ako súvisí miera workoholizmu s vekom úradníkov. Zahraničné výskumy si v tejto problematike výrazne protirečia, neexistuje teda jednotný odborný názor na to, v akom veku sú ľudia na workoholizmus najviac náchylní. V našom výskume sa nám nepodarilo preukázať významnú súvislosť workoholizmu s vekom úradníkov bez ohľadu i s ohľadom na príslušnosť k štátnemu či k súkromnému sektoru. Tento výsledok by sme si mohli vysvetliť málopočetnosťou skúmanej vzorky úradníkov, alebo tiež tvrdením niektorých autorov o tom, že workoholizmus sa môže vyvinúť v priebehu celého života, bez ohľadu na aktuálny vek zamestnanca. Otázka veku najrizikovejšieho pre vznik workoholizmu tak i naďalej zostáva nezodpovedaná a bolo by prospešné priniesť podrobnejšie zistenia v rámci budúcich výskumov.

Vzhľadom na výsledky Bochumského osobnostného dotazníka nesmieme opomenúť fakt, že súbor štátnych úradníkov na všetkých dimenziách okrem dimenzie svedomitosti skóroval podpriemerne. Táto skutočnosť môže vychádzať z toho, že sme výsledky porovnávali s výrazne prísnu českou normou. Pokiaľ sme však vychádzali z normy nemeckej, štátni úradníci dosiahli podpriemerné skóre len na dvoch dimenziách, a to na dimenzii motivácia k vedeniu a flexibilita, zatiaľ čo na dimenzii sociabilita, naopak, dosiahli nadpriemerné skóre.

V našej práci sme sa zamerali aj na zistenie genderových odlišností medzi úradníkmi štátnej správy. Podľa zistených výsledkov sú muži v štátnej správe, podobne ako celý skúmaný súbor, primerane sociabilní, no na všetkých ostatných dimenziách skórovali podpriemerne. Ženy dosiahli o čosi lepšie výsledky. Zistili sme, že sú primerane motivované dosahovať výkony, sú tiež dostatočne motivované k utváraniu nového a originálneho (motivácia k utváraniu). Ukazuje sa tiež, že väčšina z nich nemá problém viesť a usmerňovať iných ľudí (motivácia k vedeniu). V sociálnych situáciách by mohli mať tendenciu dominovať (schopnosť presadiť sa). Tieto výsledky sú do veľkej miery prekvapujúce, ženy totiž vykazujú vlastnosti v minulosti chápané ako čisto mužské. Môže to byť výsledkom moderného spoločenského procesu emancipácie, ich snahy za každú cenu sa mužom nielen vyrovnáť, ale dokonca ich v pracovnom živote a úspechoch predčiť a dominovať.

Ak sa pozrieme na výsledky Bochumského osobnostného dotazníka v súbore úradníkov súkromného bankového sektora, tí podľa českých noriem skórovali podpriemerne na dimenziách: svedomitosť, rozhodnosť, senzitivita, schopnosť kontaktov, sociabilita, orientácia na tím a odolnosť voči záťaži. Tieto výsledky sú však vo výraznom rozpore s nemeckými normami, podľa ktorých sme zistili, že úradníci neskórovali podpriemerne ani na jedinej dimenzii, naopak, takmer vo všetkých dimenziách získali pásmo priemeru, na dimenziách svedomitosť a sebavedomie dokonca získali pásmo nadpriemeru. Tieto zistenia sú v súlade so zisteniami zahraničných výskumníkov o osobnosti a hodnotách ľudí pracujúcich v konkurenčnej súkromnej sfére.

Čo sa týka genderových rozdielov úradníkov vzhľadom na ich osobnostné vlastnosti, v súbore úradníkov súkromného bankového sektora sme zistili, že muži skórovali podpriemerne na dimenziách: motivácia k vedeniu, svedomitosť, rozhodnosť, senzitivita, schopnosť kontaktov, sociabilita, orientácia na tím, emocionálna stabilita a odolnosť voči záťaži. V ostatných dimenziách skórovali muži v pásme priemeru. Ženy zo súkromného bankového sektora dosahujú, v porovnaní s mužmi, takmer identické výsledky. Vidíme teda, že výsledky mužov a žien sa do značnej miery prekrývajú a nie sú medzi nimi extrémnejšie rozdiely. Tento fakt by sme si mohli vysvetliť trendom dnešnej postmodernej doby, kedy sa ženy snažia mužom vyrovnáť a prezentujú sa cez osobnostné charakteristiky kedysi prislúchajúce výlučne mužom. Naopak, u mužov sa prekvapivo objavili i s mužským stereotypom neharmonizujúce charakteristiky, rozdiely medzi pohlaviami sa teda postupne stierajú.

Zaujímali nás tiež vzťah medzi workoholizmom a osobnostnými charakteristikami úradníkov. Zistili sme pozitívnu súvislosť medzi mierou workoholizmu a dimenziami: motivácia k výkonu, motivácia k utváraniu, motivácia k vedeniu, schopnosť presadiť sa a sebavedomie. Taktiež sa nám podarilo zistiť negatívnu súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami: sociabilita a orientácia na tím. Naše zistenia sú teda do veľkej miery v súlade s tvrdeniami teoretických zdrojov popisujúcich osobnosť workoholikov a taktiež s výsledkami viacerých zahraničných výskumov zaoberajúcich sa danou problematikou.

Skúmali sme tiež, aké sú kariérne preferencie úradníkov. V súbore úradníkov štátnej sféry sme zistili ako primárnu kotvu istotu, čo je v súlade s názorom literárnych zdrojov o tom, že štátnu správu preferujú väčšinou ľudia, ktorí si potrebujú byť svojim zamestnaním istí a nemajú radi riziko a konkurenčné prostredie. Ako sekundárna kotva bol zistený životný štýl, teda potreba harmónie medzi pracovnou a súkromnou sférou. Úradníci štátnej správy za najmenej podstatnú považujú manažérsku kotvu. Vidíme teda, že pre úradníkov štátnej správy je najdôležitejšia istota v zamestnaní, stabilný príjem a zamestnanecké výhody. Títo ľudia majú tiež tendenciu usilovať sa o harmóniu medzi pracovným a osobným životom, potrebujú zamestnanie, ktoré rešpektuje aj ich mimopracovné role. Úradníci štátnej správy neinklinujú k práci za podmienok neúplnej informovanosti, nepreferujú riadiace funkcie, krízové pracovné situácie by ich mohli nadmieru vyčerpať.

Čo sa týka súboru úradníkov súkromného bankového sektora, zistili sme že ich primárne preferovanou kotvou je životný štýl, sekundárnou kotvou je autonómia a za najmenej preferovanú považujú, rovnako ako úradníci štátnej správy, kotvu manažérsku. Na základe týchto zistení môžeme opísať úradníkov súkromného bankového sektora ako ľudí, pre ktorých je podstatná rovnováha medzi súkromným a pracovným životom. Títo zamestnanci si radšej sami diktujú tempo i postup svojej práce, nemajú príliš v obľube organizačné obmedzenia, túžia po samostatnosti. Taktiež častejšie nepreferujú riadiace funkcie, krízové situácie by ich mohli rýchlo vyčerpať. Tento opis úradníkov zo súkromnej sféry vystihuje do výraznej miery obraz, aký o nich prezentujú i výsledky mnohých zahraničných výskumov. Tie ich považujú za individualistov, zameraných na vlastný úspech a dosiahnutie dobrej životnej (finančnej) úrovne. Preferencia kotvy životného štýlu v oboch súboroch taktiež odráža dnešný celospoločenský trend zameraný na maximálne užívanie si zarobených prostriedkov a čerpanie širokých možností trávenia voľného času.

Zaujímalo nás tiež, či existuje súvislosť medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami úradníkov. Potvrdila sa pozitívna korelácia medzi mierou workoholizmu a preferenciou manažérskej kotvy, avšak súvislosť medzi mierou workoholizmu a kariérovými kotvami: istota, autonómia a životný štýl sa nepodarila preukázať. Na základe podrobnejšej výskumnej analýzy (viď príloha č. 7) sa nám tiež podarilo preukázať pozitívnu súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov a kotvami: technicko- funkčná a kreativita. Tieto zistenia sú do výraznej miery v súlade s výsledkami zahraničných výskumov i s teoretickými poznatkami o správaní sa workoholikov.

Na základe kritickej analýzy našich výsledkov vidíme, že by mohli byť do výraznej miery ovplyvnené menšou, teda i menej reprezentatívnou vzorkou probandov, taktiež i nehomogenitou výsledkov v rámci jednotlivých súborov. Problémom bola i malá ochota úradníkov spolupracovať, a teda i nízka návratnosť dotazníkov. Nášho výskumu sa zúčastnili v rovnakom pomere muži i ženy, čo nám umožnilo priniesť užitočný prehľad o genderových rozdieloch. Na druhej strane to však mohlo, do určitej miery, skresliť výsledky týkajúce sa miery workoholizmu, keďže, podľa literárnych zdrojov, ženy trpia workoholizmom v menšej miere než muži. Napriek všetkým týmto prekážkam však výsledky do výraznej miery korešpondujú s tvrdeniami zahraničných i domácich zdrojov o osobnosti, sebapojatí a kariérových preferenciách workoholikov. Na základe obmedzeného rozsahu našej práce sme sa niektorým naznačeným trendom nemohli venovať podrobnejšie, veríme však, že naše výsledky sa stanú impulzom k hlbšej analýze problematiky workoholizmu v rámci budúcich výskumov.

9.Záver

Na základe nášho výskumu sme zistili, že úradníci štátnej správy v priemere dosahujú miernej formy workoholizmu.

Úradníci súkromného bankového sektora v priemere dosahujú pásmo ľahkého workoholizmu.

Nezistili sme štatisticky významný rozdiel medzi mierou workoholizmu úradníkov štátnej správy a úradníkov súkromného bankového sektora. Na základe tohto zistenia zamietame našu prvú hypotézu.

Naše výsledky nepotvrdili existenciu štatisticky významného rozdielu v miere workoholizmu mužov a žien bez ohľadu na príslušnosť k sektoru ani pri rozdelení úradníkov na štátnu správu a súkromný sektor. Na základe tohto zistenia zamietame našu druhú hypotézu.

Nepodarilo sa nám potvrdiť existenciu štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu a vekom úradníkov.

V rámci skúmania osobnostného profilu úradníkov štátnej správy sme zistili, že úradníci sú vo väčšine dimenzií podpriemerní, v rámci normy skórovali len na dimenzii svedomitosť.

Čo sa týka súboru úradníkov súkromného bankového sektora, zistili sme, že skórovali podpriemerne na dimenziách: svedomitosť, rozhodnosť, senzitivita, schopnosť kontaktov, sociabilita, orientácia na tím a odolnosť voči záťaži. Na ostatných dimenziách skórovali v pásme normy.

Zistili sme pozitívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a osobnostnými dimenziami: motivácia k výkonu ($\alpha=0,01$), motivácia k utváraniu ($\alpha=0,01$), motivácia k vedeniu ($\alpha=0,05$), schopnosť presadiť sa ($0,01$) a sebavedomie ($\alpha=0,05$). Avšak existenciu pozitívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziou svedomitosť sa nám nepodarilo preukázať, na základe čoho zamietame našu tretiu hypotézu.

Zistili sme negatívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a osobnostnými dimenziami: sociabilita ($\alpha=0,01$) a orientácia na tím ($\alpha=0,05$). Avšak existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami: emocionálna stabilita, odolnosť voči záťaži, senzitivita, flexibilita a sebavedomie sa nám nepodarilo preukázať, na základe čoho zamietame našu štvrtú hypotézu.

V súbore úradníkov štátnej sféry sme zistili ako primárnu kotvu istotu, ako sekundárna kotva bol zistený životný štýl.

Čo sa týka súboru úradníkov súkromného bankového sektora, zistili sme že ich primárnou kotvou je životný štýl, sekundárnou kotvou je autonómia. Najmenej preferovanou kotvou, pre obidva súbory, je kotva manažérska.

U všetkých úradníkov sme zistili na hladine významnosti 0,05 pozitívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu a manažérskou kariérovou kotvou.

10. Súhrn

Práca, alebo pracovná činnosť je jedným z najdôležitejších rysov, ktorý odlišuje človeka od ostatných tvorov na Zemi. Je to cieľavedomé, systematické pôsobenie na prírodu. Práca je zároveň základom seberealizácie človeka v spoločnosti. V pracovnom procese sú tvorené hodnoty a zároveň sa formuje aj psychika človeka.

Veľké množstvo ľudí posadnutých prácou, ospravedlňuje svoje vysoké pracovné nasadenie práve tým, že práca je pre nich osobná povinnosť, poslanie, ktoré stojí nad všetkým. Práve to je začiatok jednej z moderných chorôb našej doby – workoholizmu.

Problematika workoholizmu je na Slovensku v súčasnosti prepracovaná len minimálne. V Českej republike sa workoholizmu venuje väčšia pozornosť, priekopníkom v jeho skúmaní je známy psychiater Karel Nešpor. Zo zahraničných autorov stoja za zmienku hlavne B. Killingerová a B. E. Robinson.

Termínu workoholizmus dal pravdepodobne vzniknúť psychológ Evans, ktorý použil slovo workoholizmus po prvý krát v interview v roku 1960. Tento termín vznikol podľa vzoru termínu alkoholik a nachádzame ho hlavne v americkej angličtine. V medzinárodnej klasifikácii psychiatrických porúch MKN 10 by sme ho však hľadali márne, pretože nespĺňa jedno dôležité kritérium závislosti, a to liečbu na základe doživotnej abstinencie. Zahraničné zdroje túto poruchu radia k nutkavým poruchám alebo k návykovým a impulzívnym poruchám. V rámci dostupnej literatúry neexistuje jednotná definícia workoholizmu, snáď najlepšie človeka závislého na práci vystihuje definícia profesora Oatesa, ktorý popisuje workoholika ako *„človeka, ktorého potreba pracovať je taká excesívna, že sa nezlučuje s potrebami ako je starostlivosť o zdravie, osobná pohoda či medziľudské vzťahy.“*

Korene workoholizmu môžeme nájsť už v starej kalvínskej filozofii, pre ktorú bola práca spásou človeka. V 20. storočí bola práca vyzdvihovaná ešte vyššie. Pred druhou svetovou vojnou bola považovaná za zdroj obživy rodiny. Kvôli vojne museli začať pracovať aj ženy a postupne sa stávali finančne nezávislé od mužov. Práca sa postupne stala nástrojom spoločenského vzostupu a stala sa cieľom samým pre seba. I dnes je u nás vžitá pracovná morálka, ktorá tvrdí, že len usilovná a dlhá práca má zmysel a môže byť záslužná.

Workoholizmus nie je len doménou manažérov či podnikateľov, závislosť na práci môže postihnúť najrôznejších ľudí, či už sa jedná o mužov či ženy, mladých či starých. Najčastejšie zasiahnutými ľuďmi sú však, podľa niektorých zahraničných zdrojov,

vysokoškolskí pracovníci v strednom veku, ktorí na pleciah nesú veľké bremeno zodpovednosti, viac závislých sa vyskytuje medzi ľuďmi duševne pracujúcimi. Povolania, ktoré vytvárajú pocit moci, rozhodovania, iste manipulácie s ľuďmi, sú pre workoholizmus rizikovejšie.

Môžeme povedať, že workoholizmus je multikauzálne podmienený, medzi základné spúšťače závislosti na práci patria biologické činitele, ale aj narušená orientačná či prokreačná rodina a taktiež celkový hektický spôsob života v dnešnej spoločnosti.

Workoholizmus negatívne zasahuje celú štruktúru osobnosti závislého človeka. U ľudí závislých na práci dochádza k zmenám v myslení, cítení aj v hodnotení. Majú sklony k pesimizmu, sú nadmerne kritickí voči sebe aj svojmu okoliu, príliš lipnú na pravidlách a povinnostiach, majú sklony k moralizovaniu. Dochádza aj k zmenám v správaní, akonáhle workoholizmus vypukne, do popredia sa dostávajú tri základné povahové rysy: perfekcionizmus, posadnutosť a narcizmus.

Vysoká miera inflácie neumožňuje v dnešnej dobe ani dobre ekonomicky prosperujúcim rodinám, aby žili len z jedného platu. Ženy si nemôžu dovoliť byť dlhodobo nezamestnané. Napriek tomu, že medzi závislými na práci ešte stále dominujú muži, vzájomný pomer sa veľmi rýchlo mení a je len otázkou času, kedy sa ženy mužom vyrovnajú. Ženám bráni vo vysokom pracovnom nasadení väčšinou starostlivosť o rodinu.

Čím je človek starší, tým menšia je jeho odolnosť voči stresu. Ak bol človek počas celého pracovného pôsobenia nadmerne súperivý až posadnutý prácou, v určitom veku zbadá, že mladším a ich schopnostiam sa už nevyrovná a keďže doteraz výrazne zanedbával všetky medziľudské vzťahy, zostal celkom sám. Vyšší vek je ideálnym časom pre tzv. *druhú kariéru*, čo znamená opustiť náročnú prácu a zvoľniť životné tempo.

Workoholizmus môže pre zamestnávateľa znamenať vážny problém. Workoholici predstavujú pre firmu z dlhodobého hľadiska záťaž, pretože ich rýchly pracovný štýl vedie často k chybám, ktoré majú za následok finančné náklady a emočné škody na spolupracovníkoch a podriadených. Workoholik je pre svoju firmu skôr pohromou než prínosom. Býva nespoľahlivý, pracuje chaoticky, v práci sa prejavuje jeho zvýšená rigidita a neschopnosť pracovať v tíme. Najhoršou je kombinácia šéf – workoholik. Svojich podriadených núti zostávať v práci neúmerne dlho, požaduje nadľudské výkony, vytvára atmosféru strachu a napätia.

Varovnou známkou workoholizmu týkajúcou sa medziľudských vzťahov je vzájomné odcudzenie partnerov, napätie v rodine, nedostatok času pre deti a ďalších blízkych členov rodiny. Workoholik nevie správne komunikovať, jeho emócie sú povrchné, človek závislý na práci nevie svoju rodinu oceniť a výrazne ju zanedbáva. Jeho partnerovi chýbajú prejavy náklonnosti a dôvernosti. Cíti sa opustený, zmätený a zavrhnutý. Workoholikovi chýba súcitiť, súťaživosť vnáša aj do súkromného života. Pasívne odmieta partnerove priania a vylučuje sexualitu zo spoločného života. Mnohí workoholici stratia zmysel pre vernosť a utiekajú sa do mimomanželských vzťahov. Aj pre sebavedomú modernú ženu workoholika je veľmi obtiažne, aby popri vlastnom zamestnaní sama vychovávala aj deti. Vytvára sa dynamika nefunkčného rodičovstva. Dospelé deti workoholikov nevedia efektívne riešiť problémy, majú zlú schopnosť komunikácie, vykazujú menšiu ochotu vyjadrovať navonok svoje emócie a často sami podľahnú workoholizmu.

Riziko workoholizmu nastáva vždy, keď si človek začne vážiť viac svoje pracovné úspechy než svoje zdravie. Človek by mal poznať hranicu svojich síl a prehodnotiť svoje životné priority. Mnohí workoholici dovedú svoj organizmus až na pokraj úplného fyzického i psychického vyčerpania. Zdravotné dôsledky pracovného preťaženia závisia na osobnosti pracovníka, či na jeho sklone ku konkrétnym chorobám. V mentálnej oblasti sú prejavmi workoholizmu napätie, dráždivosť, poruchy koncentrácie, apatia či agresia, depresie či úzkostné stavy.

Workoholika doprevádzajú i telesné príznaky a to bolesti hlavy, únava, alergie, nechutenstvo, vredové ochorenia, dýchacie problémy a mnohé ďalšie zdravotné komplikácie. Pri nadmernej práci a strese trpí kardiovaskulárny systém, zvyšuje sa riziko vzniku srdcových ochorení. Ľudia závislí na práci často v stavoch úzkosti siahnu po alkohole a sú tiež viac náchylní ku vzniku rôznych iných závislostí.

Workoholik nedisponuje veľkou motiváciou, aby proti svojej závislosti bojoval a aby zmenil svoj životný štýl. Workoholizmus je relatívne trvalá črta, čo znamená, že sa nedá vyliečiť úplne, ale dajú sa len zmierniť jeho príznaky. Najlepšou cestou, ako sa zbaviť tejto závislosti, je naučiť sa vyjadrovať svoje emócie navonok, v čom môžu workoholikovi pomôcť rôzne druhy terapie od individuálnej cez rodinnú až po skupinovú. Najlepšie sa osvedčila kognitívne – behaviorálna terapia a využívanie relaxačných techník.

V USA vzniklo v roku 1983 podľa vzoru Anonymných Alkoholikov aj Spoločenstvo Anonymných Workoholikov (Workoholic Anonymous), ktoré však zatiaľ nie je vo svete

príliš rozšírené, v Európe zatiaľ existuje len v piatich štátoch. Je to organizácia, ktorá združuje jedincov s rovnakým problémom, program Anonymných Workoholikov je založený na porozumení problematiky a abstinencii od nutkavého pracovania.

Väčšina literatúry o workoholizme bola až do 90. rokov skôr nevedecká a neempirická. Prelomom bola práca Robbinsonovej a Spenceovej, ktoré preskúmali vzťah workoholizmu a triády: pracovnej výkonnosti, vnútornej potreby pracovať a pracovného uspokojenia. To sa potom stalo východiskom pre všetky neskoršie výskumy či už v USA alebo v iných častiach sveta. Hoci v súčasnosti existuje na problematiku už dostatočné množstvo najrozmanitejších výskumov, stále existuje veľa centrálnych otázok, ktoré si vyžadujú zvýšenú pozornosť. Viacerí autori poukazujú, že na workoholizmus musíme pohliadať ako na multidimenzionálne podmienený jav. Štúdie, ktoré boli doteraz uverejnené sa zaoberali niekoľkými hlavnými oblasťami: pracovná spokojnosť, problémy v práci, trávenie voľného času, negatívne pôsobenie workoholizmu na zdravie, povahové rysy workoholikov či dopad workoholizmu na rodinné prostredie.

V našej práci sa venujeme skúmaniu workoholizmu u štátnych úradníkov a u úradníkov súkromného bankového sektora. Táto problematika nás zaujala v súvislosti s protirečivými tvrdeniami zo zahraničnej literatúry o tom, koho workoholizmus postihuje v najväčšej miere, a komu sa, naopak, vyhýba. Mnohí autori tvrdia, že workoholizmus môže postihnúť ľudí v najrôznejších profesiách (úradníkov štátnej správy nevynímajúc), iní ho však považujú za rizikový len pre určité pracovné odvetvia (bankovníctvo, poisťovníctvo a iné).

Štátna správa je najrozsiahljším druhom štátnej činnosti, pretože výkonom štátnej správy sú riadené vonkajšie i vnútorné funkcie štátu. Orgány štátnej správy plnia prevažnú časť úloh vykonávanú na základe zákona. Z toho vyplýva, že jednotlivé orgány štátnej správy nekonajú vo vlastnom mene, ale v mene štátu. Jedným zo základných orgánov dozerajúcich na plnenie právnych povinností je práve Policajný Zbor SR a teda aj štátni úradníci preň pracujúci, ktorí sa stali jednou z cieľových skupín nášho výskumu.

Súkromná banková inštitúcia, ktorej zamestnanci sa zúčastnili nášho výskumu vznikla ako akciová spoločnosť, je oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Banka hospodári samostatne na základe samofinancovania a vlastných hospodárskych plánov. Je vybavená organizačne, materiálne a administratívne tak, aby mohla vo svojej pracovnej činnosti samostatne plniť úlohy, pre ktoré bola zriadená. Banka sa vnútorne

člení na centrálu, pobočky a regionálne obchodné centrá, pričom všetci výskumu sa účastníci úradníci pracujú na centrále banky. Tá vykonáva koncepčnú, riadiacu, metodickú a kontrolnú činnosť vo vzťahu k pobočkám. Bankovní úradníci, ktorí sa zúčastnili nášho výskumu pracujú na odbore účtovníctva, odbore daní, odbore ľudských zdrojov, na právnom odbore a na oddelení work- out.

Hlavným účelom nášho výskumu bolo zistiť, do akej miery postihuje workoholizmus úradníkov Krajského Riaditeľstva Policajného Zboru SR v Žiline a úradníkov súkromnej bankovej inštitúcie, taktiež so sídlom v Žiline. Výskumu sa zúčastnilo spolu 83 úradníkov. Z toho bolo 41 štátnych úradníkov, z čoho 20 mužov a 21 žien, ich priemerný vek je 41 rokov. Všetci probandi zo štátnej správy majú vysokoškolské vzdelanie. Zo súkromného bankového sektora sa výskumu zúčastnilo 42 probandov, z čoho bolo 21 mužov a 21 žien, ich priemerný vek je 38 rokov. Všetci zúčastnení bankovní úradníci majú vysokoškolské vzdelanie. Na základe rešerše sme si stanovili nasledujúce hypotézy nášho výskumu:

Hypotéza č. 1: Úradníci súkromného bankového sektora budú dosahovať štatisticky významne vyššej miery workoholizmu než úradníci štátnej správy.

Hypotéza č. 2: Muži- úradníci budú dosahovať štatisticky významne vyššej miery workoholizmu než ženy- úradníčky.

Hypotéza č. 3: Predpokladáme, že bude existovať pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov a dimenziami: motivácia k výkonu, motivácia k vedeniu, schopnosť presadiť sa a svedomitosť.

Hypotéza č. 4: Predpokladáme, že bude existovať negatívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami: emocionálna stabilita, odolnosť voči záťaži, sociabilita, senzitivita, orientácia na tím, flexibilita a sebavedomie.

Ako cieľ nášho výskumu sme si stanovili, zistiť mieru workoholizmu u úradníkov štátnej správy a úradníkov súkromného bankového sektora, zistiť genderové rozdiely v miere workoholizmu, odhaliť súvislosť workoholizmu a veku úradníkov. Taktiež nás zaujímala súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov a ich osobnostnými dimenziami a kariérovými preferenciami.

Na skúmanie vzorky úradníkov sme použili Robinsonov test rizika závislosti (WART) na zistenie miery workoholizmu, Bochumský osobnostný dotazník (BIP) na zistenie osobnostných rysov úradníkov a Dotazník kariérových kotiev (COI) na skúmanie ich kariérových preferencií. Vzhľadom k normálnemu parametrickému rozloženiu dát bol

k štatistickému zhodnoteniu použitý výpočet Pearsonového korelačného koeficientu pre posúdenie miery korelácie medzi mierou workoholizmu a: vekom úradníkov, skóre dosiahnutými v jednotlivých dimenziách BIP a skóre dosiahnutými v Dotazníku kariérových kotiev. Tiež sme použili Studentov t- test pre posúdenie rozdielov v miere workoholizmu medzi úradníkmi štátnej správy a úradníkmi súkromného bankového sektora a tiež medzi pohlaviami.

Na základe nášho výskumu sme zistili, že úradníci štátnej správy v priemere dosahujú miernej formy workoholizmu.

Úradníci súkromného bankového sektora v priemere dosahujú pásno ľahkého workoholizmu.

Nezistili sme štatisticky významný rozdiel medzi mierou workoholizmu úradníkov štátnej správy a úradníkov súkromného bankového sektora. Na základe tohto zistenia zamietame našu prvú hypotézu.

Naše výsledky nepotvrdili existenciu štatisticky významného rozdielu v miere workoholizmu mužov a žien bez ohľadu na príslušnosť k sektoru ani pri rozdelení úradníkov na štátnu správu a súkromný sektor. Na základe tohto zistenia zamietame našu druhú hypotézu.

Nepodarilo sa nám potvrdiť existenciu štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu a vekom úradníkov.

V rámci skúmania osobnostného profilu úradníkov štátnej správy sme zistili, že úradníci sú vo väčšine dimenzií podpriemerní, v rámci normy skórovali len na dimenzii svedomitosť.

Čo sa týka súboru úradníkov súkromného bankového sektora, zistili sme, že skórovali podpriemerne na dimenziách: svedomitosť, rozhodnosť, senzitivita, schopnosť kontaktov, sociabilita, orientácia na tím a odolnosť voči záťaži. Na ostatných dimenziách skórovali v pásme normy.

Zistili sme pozitívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a osobnostnými dimenziami: motivácia k výkonu ($\alpha=0,01$), motivácia k utváraniu ($\alpha=0,01$), motivácia k vedeniu ($\alpha=0,05$), schopnosť presadiť sa ($0,01$) a sebavedomie ($\alpha=0,05$). Avšak existenciu pozitívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziou svedomitosť sa nám nepodarilo preukázať, na základe čoho zamietame našu tretiu hypotézu.

Zistili sme negatívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a osobnostnými dimenziami: sociabilita ($\alpha=0,01$) a orientácia na tím

($\alpha=0,05$). Avšak existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov a dimenziami: emocionálna stabilita, odolnosť voči záťaži, senzitivita, flexibilita a sebavedomie sa nám nepodarilo preukázať, na základe čoho zamietame našu štvrtú hypotézu.

V súbore úradníkov štátnej sféry sme zistili ako primárnu kotvu istotu, ako sekundárna kotva bol zistený životný štýl.

Čo sa týka súboru úradníkov súkromného bankového sektora, zistili sme že ich primárnou kotvou je životný štýl, sekundárnou kotvou je autonómia. Najmenej preferovanou kotvou, pre obidva súbory, je kotva manažérska.

U všetkých úradníkov sme zistili na hladine významnosti 0,05 pozitívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu a manažérskou kariérovou kotvou.

Na záver by sme ešte chceli konštatovať, že pri spracovaní práce sme sa stretli s niekoľkými prekážkami. Prvou bolo získanie dostatočného množstva relevantného materiálu. Z dôvodu nedostatočného prepracovania témy workoholizmu na Slovensku i v Českej republike, sme preto siahli hlavne po zahraničných článkoch na danú tematiku. Druhou a závažnejšou prekážkou bola neochota respondentov spolupracovať na výskume, z toho dôvodu sme získali údaje len od vzorky 83 respondentov. Vzhľadom k nižšiemu počtu respondentov, by bolo vhodné niektoré naznačené trendy potvrdiť ďalším výskumom.

Literatúra

1. Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R.: The Relationship between strong motivation to work, workoholism and health. In : *Psychology and health*, July 2007, 22 (5): 615-629
2. Arnold, J.: *Psychologie práce*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. 629 s. ISBN 978- 80- 251- 1518- 3
3. Aziz, S., Zickar, M. J. : A. Cluster Analysis Investigation of Workoholism as a syndrome. In : *Journal of Occupational Health Psychology*, 2006, Vol. 11, No. 1, 52-62
4. Bělohávek, F. : *Osobní kariéra*. 1.vyd. Praha: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X
5. Blatný, M. a kol.: *Psychologie osobnosti*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3434-7
6. Brady, B. R., Vodanovich, S. J., Rotunda, R.: The impact of Workaholism on Work- Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. In: *The Psychologist- Manager Journal*. 2008. Vol. 11; pg. 241- 263
7. Brosová, D. : *Aktualizácia k zákonom V/ 2007*. Poradca s. r. o., 2007. 160 s. ISBN 1335-6127
8. Buelens, M., Van den Broeck, H.: An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. In: *Public Administration Review*. Jan/Feb 2007, Vol. 67, Iss. 1; ProQuest Psychology Journals; pg. 65
9. Buelens, M., Poelmans, S. A. Y.: Enriching the Spence and Robbins Typology of Workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. In: *Journal of Organizational Change Management*. 2004. Vol. 17, Iss. 5; ProQuest Psychology Journals; pg. 440- 459
10. Bureš, Z.: *Psychologie práce*. 2. zväzek. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1982. 174 s.
11. Burke, R. J.. Workaholism in organizations: concept, results, and future research directions. In: *International Journal of Management Reviews*. 2000. Vol. 2, Iss. 1; pg. 1-16
12. Burke, R. J. : Introduction : Workaholism in organizations. In : *Journal of Organizational Change Management*. Bradford : 2004. Vol. 17, Iss. 5; pg. 420

13. Burke, R. J.: Workaholism: The „Respectable“ Addiction. In: *International Journal of Management Reviews*. Bradford: 2001. Vol. 2; pg. 1-16
14. Burke, R. J.: Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? In: *Journal of Business Ethics*. 2009. Vol. 84; pg. 167-172
15. Burke, R. J.: Workaholism in Organizations: Gender Differences. In: *Sex Roles*. 1999. Vol. 41, Iss. 5
16. Burke, R. J.: Predictors of Workaholism Components and Behaviors. In: *International Journal of Stress Management*. 2001. Vol. 8, Iss. 2
17. Burke, R. J., Fiksenbaum, L.: Work Motivations, Work Outcomes, and Health: Passion Versus Addiction. In: *Journal of Business Ethics*. 2009. Vol. 84; pg. 257-263
18. Burke, R. J.: Workaholism among Women Managers: Personal and Workplace Correlates. In: *Journal of Managerial Psychology*. Bradford: 2000. Vol. 15, Iss. 6; pg. 520
19. Burke, R. J.: Workaholism Components, Job Satisfaction, and Career Progress. In: *Journal of Applied Social Psychology*. 2002. Vol. 31, Iss. 11; pg. 2339- 2356
20. Burke, R. J.: Workaholism and Extra- Work Satisfactions. In: *International Journal of Organizational Analysis*. 2000, Vol. 7, Iss. 4; ProQuest Psychology Journals; pg. 352- 364
21. Burke, R. J., Richardsen, A. M., Mortinussen, M.: Workaholism Among Norwegian Managers: Work and Well- being Outcomes. In: *Journal of Organizational Change Management*. 2004. Vol. 17, Iss. 5; ProQuest Psychology Journal; pg. 459- 471
22. Chamberlin, Ch. M, Zhang, N.: Workaholism, Health, and Self- Acceptance. In: *Journal of Conselling and Development*. 2009. Vol. 87; pg. 159- 169
23. Dlouhá, D.: *Psychologie práce*. 3. vyd. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. 60 s. ISBN 978- 80- 7375- 191- 3
24. Galperin, B. L., Burke, R. J.: Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: an exploratory study. In: *Journal of Human Resource Management*. Routledge: 2006. Vol.17, Iss. 2; pg. 331-374
25. Gini, A.: Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress, and Fatigue. In: *Business and Society Review*. 2006. pg. 45- 56

26. Goodman, B.: A Field Guide to the Workaholic. In: *Psychology Today*. May/Jun 2006. Vol. 39, Iss. 3; ProQuest Psychology Journals; pg. 40- 42
27. Hartl, P.- Hartlová, H. : *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 691s. ISBN 80-7178-303-X
28. Havlíková, H.: *Psychologie práce a řízení*. 1. vyd. Ostrava: Vysoka škola báňská, 1989. 149 s.
29. Hendl, J.: *Přehled statistických metod zpracování dat*. 1.vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-820-1
30. Hlubinková, Z. a kol.: *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3
31. Hoschl, C. - Libinger, J. - Švestka, J.: *Psychiatrie*. 1. vyd. Praha: Tigris, 2002. 895 s. ISBN 80-900130-1-5
32. Hossiep, R., Paschen, M. : *Bochumský osobnostný dotazník: Manuál*. Praha: Testcentrum, 2003. ISBN 80-86471-09-8
33. Hroncová, J., Kraus, B.: *Sociálna patológia pre sociálnych pracovníkov a pedagógov*. Banská Bystrica: 2006, s. 251, ISBN 80-8083-223-4
34. Johnstone, A., Johnston, L.: The Relationship between Organizational Climate, Occupational Style and Workaholism. In: *New Zealand Journal of Psychology*. Nov. 2005. Vol. 34, Iss. 3; ProQuest Psychology Journals; pg. 181- 189
35. Juklová, K., Skorunková, R. : *Základy psychopatologie* . Hradec Králové : Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041-873-4
36. Kanai, A., Wakabayashi, M.: Effects of Economic Enviromental Changes on Job Demands and Workaholism in Japan. In: *Journal of Organizational Change Management*. 2004. Vol. 17, Iss. 5; ProQuest Psychology Journals; pg. 537-549
37. Killingerová, B. : *Workoholizmus: Záslužná závislost*. 1. vyd. Brno : Alman, 1998. 271 s. ISBN 80-86135-04-7
38. Kocianová, R.: *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3
39. Kohoutek, R., Štěpaník, J.: *Psychologie práce a řízení*. 1.vyd. Brno: Akademické nakladatelství s.r.o., 1999. 223 s. ISBN 80- 214- 1552- 5
40. Kolibová, H., Malátek, V.: *Člověk a práce*. 1. vyd. Opava: Slezká Univerzita, 1996. 116 s. ISBN 80- 85879- 56- 5
41. Kollárik, T.: *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979. 337 s.

42. Kottbauer, A., Úhelová, H., Přib, J.: *Služební zákon*. Ostrava: Sagit, 2002. ISBN 80-7208-337-6
43. Kovačič, V.: *Psychológia v organizácii a riadení*. Bratislava: ROH, 1987. 156 s.
44. Křivohlavý, J. : *Psychologie zmysluplnosti existence : Otázky na vrchole života*. 1. vyd. Praha : Grada, 2006. 204 s. ISBN 80-247-1370-5
45. Lemrová, S., Vtípil, Z.: Scheinuv systém kariérových kotev a jeho využití. In: *Acta Universitatis Palackianae Olomouensis Facultas Philosophica, Varia Psychologica X*, 34- 2005
46. Liang, Y. W., Chu, Ch. M.: Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: antecedents of Workaholism. In: *Social Behavior and Personality*, 2009. Vol. 37, Iss. 5; pg. 645- 660
47. Mayerová, M. : *Stres, motivace, výkonnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-425-8
48. Mayerová, M., Ružička, J.: *Sociální psychologie v řízení*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská Univerzita, 1998. 136 s. ISBN 80-7082-420-4
49. McMillan, L. H. W., O Driscoll, M. P., Brady, E. C.: The impact of Workaholism on Personal Relationships. In: *British Journal of Guidance and Counselling*. May 2004. Vol. 32, Iss. 2
50. McMilan, L. H. W., O Driscoll, M. P. : Workaholism and health : Implications for organizations. In : *Journal of Organizational Change Management*. Bradford : 2004. Vol. 17, Iss. 5; pg. 509
51. Mokrejš, P., Knotková, H. : Práce vám lásku neoplatí (1. část). In : *Labor Actuell*. Roč. 6, 2005, č.5.
52. Mudrack, P. E. : Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. In : *Journal of Organizational Change Management*. Bradford : 2004. Vol. 17, Iss. 5; pg. 490
53. Nakonečný, M. : *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha : Grada, 2005. ISBN 80-247-0577-X
54. Nešpor, K. : *Návykové chování a závislost*. 1.vyd. Praha : Portál, 2000. 150 s. ISBN 80-7178-432-X
55. Nešpor, K. : *Závislost na práci*. 1. vyd. Praha : Grada, 1999. 144 s. ISBN 80-7169-764-8

56. Piotrowski, Ch., Vodanovich, S. J. : The interface between Workoholism and Work-Family Conflict : A Review and Conceptual Framework. In : *Organization Development Journal*. Chesterland : Winter 2006. Vol. 24, Iss. 4; pg 84, 9 pgs
57. Piotrowski, Ch., Vodanovich, S. : The Workoholism Syndrome : An Emerging Issue in the Psychological Literature. In : *Journal of Instructional Psychology*. Mobile : Mars 2008. Vol. 35, Iss. 1; pg. 103, 3 pgs
58. Porter, G.: Organizational impact of workaholism: suggestion for researching the negative outcomes of excessive work. In: *Journal of Health Psychology*. Jan 1996. Vol. 31, Iss.1; pg. 70-84
59. Pokorný, V., Telcová, J., Tomko, A. : *Patologické závislosti*. 1. vyd. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky, 2001. ISBN 80-238-6534-0
60. Pugnerová, M.: *Kapitoly z psychologie práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství UP, 2006. 83 s. ISBN 80- 244- 1421- X
61. Reiterová, E.: *Základy psychometrie*. 2. vyd. Olomouc: Vydavatelství UP, 2008. 117 s. ISBN 978-80-244-2065-3
62. Robinson, B. E., Kelley, L. : Adult children of workoholics : Self-concept, anxiety, depressions, and locus of control. In : *The American Journal of Family Therapy*. New York : Jul-Sep 1998. Vol. 26, Iss. 3; pg. 223, 16 pgs
63. Robinson, B. E. : The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. In : *Journal of counseling and Development* : JCD. Alexandria : May/Jun 1996. Vol. 74, Iss. 5; pg. 447
64. Robinson, B. E.: Adult Children of Workaholics: Clinical and Empirical Research with Implication for Family Therapists. In: *Journal of Family Psychotherapy*. 2000. Vol. 11, Iss. 3
65. Robinson, B. E.: The Workaholic Family: A Clinical Perspective. In: *The American Journal of Family Therapy*. 1998. Vol. 26; pg. 65- 75
66. Robinson, B. E.: Workaholism and Family Functioning: A Profile of Familial Relationship, Psychological Outcomes, and Research Considerations. In: *Contemporary Family Therapy*. March 2001. Vol. 23, Iss. 1
67. Robinson, B. E.: Workaholism: Bridging the Gap between Workplace, Sociocultural, and Family Research. In: *Journal of Employment Counselling*. Mar 2000, Vol. 37, Iss. 1; ProQuest Psychology Journals; pg. 31- 47

68. Robinson, B. E.: A Typology of Workaholics With Implications for Counselors. In: *Journal of Addictions and Offender Counselling*. Oct 2000, Vol. 21, Iss. 1; PorQuest Psychology Journals; pg. 34- 49
69. Rodná, K. : Workoholizmus – užitečná závislost ? In : *Psychologie dnes*. Roč. 6, 2000, č. 10.
70. Schein, E.H.: *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Francisco: Jossey- Bass/Pfeiffer, 1990. ISBN 0-88390-030-0
71. Scott, K. S., Moore, K. S., Miceli, M. P. : An exploration of the meaning and consequences of workoholism. In : *Human Relations*. New York : Mars 1997. Vol. 50, Iss. 3; pg. 287, 28 pgs
72. Seybold, K. C., Salomone, P. R. : Understanding Workoholism : A Review of causes and consneling approaches. In : *Journal of Counseling and Development* : JCD. Alexandria : Sep. 1994. Vol. 73, Iss. 1; pg. 4, 6 pgs
73. Snir, R., Harpaz, I.: Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. In: *Journal of Organizational Change Management*. 2004. Vol. 17, Iss. 5; ProQuest Psychology Journals; pg. 520- 537
74. Snir, R., Zohar, D.: Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience- Sampling Study. In: *Applied Psychology: An International Review*. 2008. Vol. 57, Iss. 1; pg. 109- 127
75. Spence, J. T., Robins, A. S. : Workoholism Definition, Measurement, and Preliminary Results. In : *Journal of Personality Assessment*, 1992, 58(1), 160-178
76. Spruell, G.: Work Fever. In: *Training and Development Journal*. 1987; 41, 1; ABI/INFORM Global; pg. 41
77. Svoboda, I., Schelle, K.: *Základy organizace veřejné správy*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2006. ISBN 80-7178-496-6
78. Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.: *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80- 7184-091-2
79. Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.: *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5
80. Thomas, W. H. G., Sorensen, K. L., Feldman, D. C.: Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: a conceptual integration and extension. In: *Journal of Organizational Behavior*. 2007; pg. 111-136
81. Trykar, L.: *Služební poměr státních zaměstnancu*. Leges, 2008. ISBN 978-80-87212-05-9

82. Vágnerová, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2000. 444 s. ISBN 80-7178-496-6
83. Vágnerová, M. :*Psychopatologie pro pomáhající profese. Rozšířené a propracované vydání*. Praha : Portál, 2004. 870 s. ISBN 80- 7178-802-3
84. Vašina, L. : *Základy psychopatologie a klinické psychologie*. Brno : Institut mezioborových studií, 2008. ISBN 978-80-87182-00-0
85. Vodanovich, S. J., Piotrowski, CH., Wallace, J. C. : The Relationship between Workoholism and Heath: A Report of Negative Findings. In : *Organization Development Journal*. Chesterland : Spring 2007. Vol. 25, Iss. 1; pg. 70, 6 pg
86. Vodanovich, S., Piotrowski, Ch.: Workaholism: A Critical but Neglected Factor in O. D. In: *Organization Development Journal*. Summer 2006. Vol. 24, Iss. 2; ProQuest Psychology Journals; pg. 55- 61
87. Vtípil, Z.: *Sociální psychologie práce /skripta/*. Olomouc: FF UP, 2005

Ďalšie zdroje:

1. Are you addicted to work ?
<http://www.personneltoday.com/articles.aspx?liarticleid=15404>, [01.3 2009]
2. Are you a Workaholic?,
http://www.blisty.cz/2007/6/8/art_34_724.html,[01.03 2009]
3. Bojíte se stresu?
http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/stres/strach.html?Jobs_Session=8165... [03. 12. 2008]
4. Jak se nestát workoholikem.
<http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-se-nestat-workoholikem/>, [29.11. 2008]
5. Living to Work: A Look at Workaholics.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=2093603541&sid=3Fmt=3&clientld=45082&RQT=309&Vname=PQD> [28.07. 2010]
6. Pro workoholika je dovolená spíš utrpením.
<http://www.drogy.net/portál/ostatni/workoholismus/pro-workoholika-je-dovolena-spis-utrpenim>, [29.11. 2008]

7. Skutočný workoholik si svoju závislosť nepripúšťa,
<http://www.etrend.sk/podnikanie-a-kariera/skutoчны-workoholik-si-svoju-zavislost-nepripusta>, [07.02. 2009]
8. Time escapes me: Workaholics and Time Perception,
<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2007001/9629-eng.htm>, [14.01. 2007]
9. Workaholic,
<http://en.Wikipedia.org/wiki/workaholic>, [02.2 2009]
10. Workaholics Anonymous,
<http://www.workaholics-anonymous.org/page.php?page=house>, [01.3 2009]
11. Workaholics Anonymous,
<http://en.wikipedia.org/wiki/Workaholics-Anonymous>, [01.3 2009]
12. Workaholism,
<http://es.wikipedia.org/wiki/workaholism>, [02.2 2009]
13. Workoholismus po česku,
<http://www.xantypa.cz/articles.asp?ida=1990&idK=849>, [07.2 2009]
14. Workoholizmus,
<http://www.horiaciker.sk/e-poradna.php?q=110>, [29.11. 2008]
15. Work Fixations,
<http://www.hinduonnet.com/folio/fo0102/01020420.htm>, [28.11. 2009]

Prilohy

Zoznam príloh

Príloha 1 Abstrakt

Príloha 2 Anotácia

Príloha 3 Test rizika závislosti na práci (WART)

Príloha 4 Bochumský osobnostný dotazník (BIP) (úvodný list, ukážka tvrdení)

Príloha 5 Dotazník kariérových kotiev (COI) (úvodný list, ukážka tvrdení)

Príloha 6 Grafy

Príloha 7 Podrobnejšie výskumné zistenia

Príloha č 1

Vysoká škola : .. Univerzita Palackého, Olomouc..

Fakulta : ..Filozofická.....

Katedra :Psychologie.....

Školský rok : ..2010/2011.....

ABSTRAKT

Meno : ...Lenka Fittová.....

Obor :Psychologie - jednooborová.....

Rok imatrikulácie : ..2006.....

Vedúci práce : ...PhDr. Soňa Lemrová, PhD...

Počet strán :111.....

Názov postupovej práce :

.....Workoholizmus.....

Abstrakt :

Práca sa zaoberá problémom, do akej miery postihuje workoholizmus úradníkov štátnej správy a súkromného bankového sektora, aké sú ich hlavné osobnostné rysy a dominantné kariérové preferencie. Cieľom teoretickej časti je priblížiť podstatu workoholizmu, jeho historický vývoj, zdroje a výskyt workoholizmu v konkrétnych povolaniach, osobnosť workoholika, typy workoholikov, dopad workoholizmu na pracovné a rodinné prostredie i to, ako je možné sa workoholizmu brániť. Workoholizmus je fenomén, ktorý negatívnym spôsobom zasahuje do vývoja celej osobnosti človeka a ovplyvňuje všetky oblasti jeho života. Výskumne sme zisťovali korelačné vzťahy medzi mierou workoholizmu u úradníkov štátnej správy a súkromného bankového sektora a: vekom úradníkov, jednotlivými osobnostnými dimenziami a kariérnymi preferenciami. V predmete nášho záujmu bola taktiež otázka, či existujú rozdiely v miere workoholizmu medzi úradníkmi štátnej správy a úradníkmi súkromného bankového sektora a taktiež rozdiely v miere workoholizmu medzi pohlaviami. Na zber dát sme využili Robinsonov Test rizika závislosti na práci (WART), Bochumský osobnostný dotazník (BIP) a Dotazník kariérových kotiev (COI). Zo zistení vyplýva, že úradníci trpia len ľahkou formou workoholizmu. Nezistili sme štatisticky významný rozdiel v miere workoholizmu u úradníkov štátnej správy a súkromného bankového sektora ani medzi workoholizmom u mužov a žien. Zamerali sme sa tiež na vzťah workoholizmu a veku úradníkov, kde sa však nepotvrdila štatisticky významná súvislosť. Vo väčšine osobnostných dimenzií úradníci skórovali podpriemerne. Pre sledovaný súbor úradníkov sa ukázali ako najvýznamnejšie kariérne preferencie istota a životný štýl.

Kľúčové slová :

.....workoholizmus....

.....workoholik.....

..kariérové preferencie.

.....osobnostné rysy.....

.....genderové odlišnosti.....

.....úradníci.....

University : .. Univerzita Palackého, Olomouc....

Faculty : ..Philosophical.....

Department :Psychology.....

School Year : ..2010/2011....

THE ABSTRACT

Name : ...Lenka Fittová.....

Discipline :Psychologie - jednooborová.....

Year of imatriculation : ..2006....

Consultant : ...PhDr. Soňa Lemrová, PhD.....

Number of pages :111.....

Title of Dissertation :

.....**The Workaholism**.....

The abstract

This publication resolves problem, how much the employers of the state administration and the employers of privat bank sector suffer from the workaholism and which are their dominant personality features and their career preferences. The purpose of the theoretical part is to approach the nature of the workaholism, his historical evolution, the resources and the incidence of the workaholism in the particular professions, the personality of the workaholic, the types of the workoholism, the impact of the workaholism on the work and family environment, and also how it is possible to fight against the workaholism. The workaholism is a phenomenon, which negatively intervenes in the evolution of the whole human personality and influences all spheres of his/ her life. In our research, we found out the correlative relations among the measure of the workoholism of the employers and: their age, different personality dimensions and the career preferences of the employers. The object of our interest was also the question, if it exists the difference between the measure of the workaholism of the employers of the state administration and the employers of the privat bank sector and also the gender difference in the measure of the workaholism. To collect data we use Robinson's Work Addiction Risk Test (WART), Bochum Inventory of the Personality (BIP) and Career Orientation Inventory (COI). From the detections results, that the employers suffer from the soft measure of the workaholism. We didn't prove the statistically important difference between the measure of the workaholism of the employers of the state administration and the employers of the privat bank sector, neither between the different sex. We also focused on the relationship between the measure of the workaholism of the employers and their age, where, however, the statistically important correlation wasn't confirmed. In the majority of the personality traits, the clerks scored below average. For clerks, the most important career anchors was certainty and life style.

Key words :

... **the workaholism**.... **workaholic**..... ...**career preferences**...

.....**personality traits**.... **gender differences**..... **clerks**.....

Príloha č 2

ANOTÁCIA DIPLOMOVEJ PRÁCE

Univerzita Palackého v Olomouci. Filozofická fakulta. Katedra psychologie.

Názov práce: Workoholizmus

Autor práce: Lenka Fittová

Vedúci práce: PhDr. Soňa Lemrová, PhD.

Počet strán a znakov: 111 strán, 192 292 znakov

Počet príloh: 19 strán, 7 príloh

Počet titulů použité literatury: 87

Abstrakt:

Východiská: Autorka sa zaoberá problémom, do akej miery postihuje workoholizmus úradníkov štátnej správy a súkromného bankového sektora, aké sú ich hlavné osobnostné rysy a dominantné kariérové preferencie. *Ciele:* Cieľom teoretickej časti je priblížiť podstatu workoholizmu, jeho historický vývoj, zdroje a výskyt workoholizmu v konkrétnych povolaniach, osobnosť workoholika, typy workoholikov, dopad workoholizmu na pracovné a rodinné prostredie i to, ako je možné sa workoholizmu brániť. Výskumne sme zisťovali korelačné vzťahy medzi mierou workoholizmu u úradníkov štátnej správy a súkromného bankového sektora a: vekom úradníkov, jednotlivými osobnostnými dimenziami a kariérnymi preferenciami. V predmete nášho záujmu bola taktiež otázka, či existujú rozdiely v miere workoholizmu medzi úradníkmi štátnej správy a úradníkmi súkromného bankového sektora a taktiež rozdiely v miere workoholizmu medzi pohlaviami. *Metódy:* Na zber dát sme využili Robinsonov Test rizika závislosti na práci (WART), Bochumský osobnostný dotazník (BIP) a Dotazník kariérových kotiev (COI). *Súbor:* Celkovo sa výskumu zúčastnilo 83 úradníkov, z čoho bolo 41 mužov a 42 žien. Ich priemerný vek bol 39,5 rokov. Všetci probandi majú vysokoškolské vzdelanie. Z nich 41 úradníkov pracuje v štátnej sfére, a 42 úradníkov je zamestnaných v súkromnom bankovom sektore. *Výsledky:* Nepotvrdila sa existencia štatisticky významného rozdielu v miere workoholizmu úradníkov štátnej sféry a súkromného bankového sektora, ani v miere workoholizmu u mužov a žien. Nezistili sme súvislosť medzi vekom úradníkov a mierou ich workoholizmu. Zistili sme štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov a osobnostnými dimenziami: motivácia k výkonu, motivácia k utváraníu, motivácia k vedeniu, schopnosť presadiť sa, sebavedomie, sociabilita a orientácia na tím. Zistili sme štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu a manažérskou kariérovou kotvou. *Záver:* Úradníci v priemere dosahujú len ľahkého pásma workoholizmu. Nepotvrdil sa rozdiel v miere workoholizmu v štátnej správe a v súkromnom sektore, rovnako ani rozdiel v miere workoholizmu medzi mužmi a ženami. Nenašli sme súvislosť medzi workoholizmom a vekom úradníkov. Potvrdili sme súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov a existenciou konkrétnych osobnostných čít a preferenciou konkrétnych kariérových kotiev.

Kľúčové slová: Workoholizmus, Workoholik, Kariérové preferencie, Osobnostné rysy, Genderové odlišnosti, Úradníci.

ANNOTATION OF THESIS

Palacky University in Olomouc. Philosophical Faculty. Department of Psychology.

Topic: The Workaholism

Author: Lenka Fittová

Supervisor: PhDr. Soňa Lemrová, PhD.

Number of pages and signs: 111 pages, 192 292 signs

Number of appendices: 19 pages, 7 appendices

Number of references: 87

Abstract:

Background: The autor was focused on a problem how much the employers of the state administration and the employers of privat bank sector suffer from the workaholism and which are their dominant personality features and their career preferences. *Aims:* The purpose of the theoretical part is to approach the nature of the workaholism, his historical evolution, the resources and the incidence of the workaholism in the particular professions, the personality of the workaholic, the types of the workoholism, the impact of the workaholism on the work and family environment, and also how it is possible to fight against the workaholism. In our research, we found out the correlative relations among the measure of the workoholism of the employers and: their age, different personality dimensions and career preferences. The object of our interest was also the question, if it exists the difference between the measure of the workaholism of the employers of the state administration and the employers of the privat bank sector and also the gender difference in the measure of the workaholism. *Methods:* To collect data we use Robinson's Work Addiction Risk Test (WART), Bochum Inventory of the Personality (BIP) and Career Orientation Inventory (COI). *Participants:* Overall, 83 participants became the aim group of our research, there was 41 men and 42 women. Their average age was 39,5 years. All participants have university education. From them, 41 are employers of the state administration, and 42 are employers of the privat bank sector. *Results:* We didn't prove the statistically important difference between the measure of the workaholism of the employers of the state administration and the employers of the privat bank sector, neither between the different sex. We didn't find the statistically important correlation between the measure of the workoholism and the age of the emloyers. We confirmed the statistically important correlation between the measure of the workoholism and personality dimensions: motivation to performance, motivation to form, motivation to lead, ability to assert, self- assurance, sociability and orientation to team. We also proved the statistically important correlation between the measure of workoholism and the preference of the managerial career orientation. *Conslusions:* The clerks suffer from the soft measure of the workaholism. We didn't prove the statistically important difference between the measure of the workaholism of the employers of the state administration and the employers of the privat bank sector, neither between the different sex. We didn't find the statistically important correlation between the measure of the workoholism and the age of the clerks. We confirmed the statistically important correlation between the measure of workoholism of the clerks and the existence of the specifics personality traits and the preference of the specifics career anchors.

Key words: The Workaholism, Workaholic, Career Preferences, Personality Traits, Gender Differences, Clerks.

Príloha č. 3

Následující dotazník, je ze všech uvedených nejpropracovanější. Jeho autorem je americký profesor psychologie a odborník na závislost na práci Dr. Robinson.

Test rizika závislosti na práci (Work addiction risk test) profesora Robinsona

Odpovídejte na následující otázky některou z následujících možností. Za každou odpověď si připočítejte počet bodů, který odpovídá příslušné odpovědi.

Rozhodně ne: 1 bod

Spíš ne: 2 body

Spíš ano: 3 body

Jistě ano: 4 body

Pokud žádná z nabízených možností neodpovídá skutečnosti, vyberte tu, která je jí nejbližší. Odpovězte na všechny otázky a žádnou nevynechejte.

- Většinu věcí dělám raději sám, než bych požádal o pomoc.
- Jsem netrpělivý, když mám na někoho čekat nebo když trvá něco moc dlouho (např. pomalu se pohybující fronta).
- Vypadá to, že jsem stále ve spěchu a v honičce s časem.
- Když mám přerušit nedokončenou práci, jsem podrážděný.
- Jsem hodně zaměstnaný a mívám současně rozpracováno víc věcí.
- Dělavám více věcí současně, jako např. obědvám, píši poznámky a při tom ještě telefonuji.
- Často slibuji víc, než se dá splnit.
- Když nad nedělám nějakou práci, mám pocity viny.
- Je pro mě důležité vidět konkrétní výsledky své práce.
- Víc mě zajímají výsledky práce než práce jako cesta, kterou se k nim dostávám.
- Připadá mi, že pracovní záležitosti nepostupují dostatečně rychle nebo že se v této oblasti příliš dlouho nic neděje.
- Přestávám se ovládat, když se věci nevyvíjejí podle mých přání nebo když mi okolnosti nevyhovují.
- Kladu stejnou otázku znovu a znovu, aniž bych si uvědomoval, že jsem na ni už dostal odpověď.
- Trávím spoustu času tím, že v duchu plánuji a přemýšlím o budoucích věcech a nevnímám současnost.
- Pokračuji v práci i tehdy, když mi spolupracovníci říkají, že „padla“.
- Rozčiluji se, když lidé nedosahují mých měřítek dokonalosti.
- Když se dostanu do situace, kterou nemohu řídit a ovlivňovat, cítím se rozrušený.
- Mám sklon si při práci dávat své vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem.
- Když nepracuji, je pro mne těžké se uvolnit.
- Strávím více času prací než zábavou s přáteli, koníčky a volnočasovými činnostmi.
- Mám sklon začínat projekty ještě před tím, než byly připraveny.
- Hodně mě rozladí, když udělám třeba i jen malou chybu.
- O práci hodně přemýšlím a věnuji jí víc času a energie než vztahům k přátelům a k lidem, které mám rád.
- Zapomínám, ignoruji nebo odbývám narozeniny, výročí, rodinná setkání a svátky.
- Dělavám závažná rozhodnutí ještě před tím, než mám k dispozici potřebné údaje a než mám možnost si věc důkladně promyslet.

Sečtěte body, které jste získali. Podle autora odpovídá:

- Pásmo 54 až 63 bodů lehké formě závislosti na práci.
- Pásmo 64 až 84 bodů střední formě závislosti na práci.
- Pásmo 85 bodů a více těžké formě závislosti na práci.

Príloha č. 4

DOTAZNÍK

Bochumský osobnostní dotazník - BIP

Rüdiger Hossiep, Michael Paschen

Pokyny ke zpracování dotazníku:

Na následujících stránkách najdete celkem 210 výroků, které se týkají Vašeho jednání, chování a zvyků. Všechny výroky se vztahují k Vaší práci, pokud není přímo uvedena jiná situace. Posuďte, do jaké míry Vás každý z výroků vystihuje, nakolik souhlasí. Hodnotit můžete na šestistupňové škále – od „zcela souhlasí“ po „vůbec nesouhlasí“.

Pokud výrok **zcela souhlasí**, plně Vás vystihuje, pak označte křížkem X jako v následujícím příkladu – kolečko nejvíce vlevo:

| | | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|
| | zcela souhlasí | | | | | | vůbec nesouhlasí |
| V diskusích vždy prosazuji své názory. | <input checked="" type="radio"/> | - | <input type="radio"/> | - | <input type="radio"/> | - | <input type="radio"/> |

Pokud výrok **vůbec nesouhlasí**, vůbec Vás nevystihuje, pak označte křížkem X kolečko nejvíce vpravo:

| | | | | | | | |
|--|-----------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|----------------------------------|
| | zcela souhlasí | | | | | | vůbec nesouhlasí |
| V diskusích vždy prosazuji své názory. | <input type="radio"/> | - | <input type="radio"/> | - | <input type="radio"/> | - | <input checked="" type="radio"/> |

Můžete se také rozhodnout pro jeden z bodů na škále mezi oběma krajními možnostmi.

Pokud výrok **spíše souhlasí**, pak označte křížkem X třetí kolečko zleva:

| | | | | | | | |
|--|-----------------------|---|-----------------------|---|----------------------------------|---|-----------------------|
| | zcela souhlasí | | | | | | vůbec nesouhlasí |
| V diskusích vždy prosazuji své názory. | <input type="radio"/> | - | <input type="radio"/> | - | <input checked="" type="radio"/> | - | <input type="radio"/> |

Nepřemýšlejte dlouho o jednotlivých výrocích, ale odpověďte pokud možno spontánně. Je důležité, abyste nevynechali ani jeden výrok. Nejsou žádně správné a nesprávně odpovědi. Pokud jsou popisovány situace, které jste ještě osobně nezažili, pak odhadněte, jak byste se v nich patrně chovali.

Pokud jste omylem označili nevhodnou odpověď a chcete se opravit, označte křížkem x správnou odpověď a navíc ji i výrazně podtrhněte.

Vyplňte, prosím, následující údaje:

Jméno:/.....

Věk:

Pohlaví: muž žena

Povolání včetně Vaší pozice v zaměstnání:

Datum:



| | zcela souhlasí | vůbec nesouhlasí |
|--|-----------------------|-----------------------|
| 1) Jsem člověk s výraznými povahovými rysy. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2) Pokud se setkám s cizími lidmi, najdu bez obtíží téma k rozhovoru. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3) Má práce mne uspokojuje především tehdy, nejsem-li závislý(-á) na pomoci druhých. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4) Nad osobními problémy příliš dlouho nepřemýšlím. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5) Pokud musím pracovat mimořádně tvrdě, vyvede mě z rovnováhy, když se objeví nějaké další problémy a potíže. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6) Jsem duchapřítomný(á). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7) Uspokojuje mne, když jdu se svými silami až na hranici možností. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8) V životě se mi už podařilo dát do pohybu hodně věcí. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9) Vyhýbám se rozhovorům, ve kterých bych musel(a) přesvědčovat druhé lidi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10) Ve sporech se mnou získávají druzí jen stěží navrch. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11) Než se začnu věnovat svým koníčkům, vyřídím veškeré povinnosti. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12) Raději pracuji na úkolech, ve kterých můžu odhadnout, co mne čeká. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13) Nedaří se mi vytvořit si takový časový rozvrh, abych včas splnil(a) všechny své úkoly. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14) Téměř ve všech situacích instinktivně zvolím správný tón. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15) Není pro mne těžké přizpůsobit se představám druhých lidí. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16) Cítím se nesvůj (nesvá) ve společnosti lidí, které dobře neznám. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17) Nejlepších pracovních výsledků dosahuji, pokud pracuji sám (sama). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18) Když se mi něco nepodaří, za chvíli mi to už nevádí. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19) Cítím se klidně, i když se na mne valí spousta věcí najednou. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Príloha č. 5

TEST KARIÉROVÝCH KOTEV

Jak bodovat položky:

Každý z následujících čtyřiceti výroků obodujte podle toho, nakolik je pro vás pravdivý, a označte jej čísly 1 až 6 v kolonce hodnocení. Čím vyšší číslo, tím pravdivější pro vás výrok je.

Příklad: Výrok „Sním o tom, že budu ředitelem společnosti“ ohodnotíte například takto:

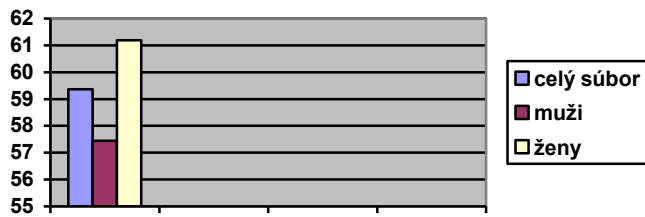
- 1 pokud pro vás tvrzení není nikdy pravdivé
- 2 nebo 3 pokud je pro vás tvrzení příležitostně pravdivé
- 4 nebo 5 pokud je pro vás tvrzení často pravdivé
- 6 pokud je pro vás tvrzení vždy pravdivé.

Použijte tuto stupnici k ohodnocení pravdivosti jednotlivých položek

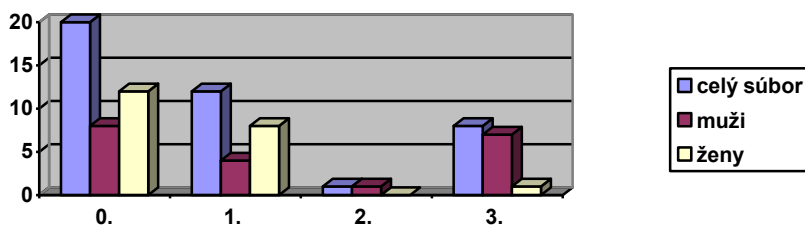
1 **2** **3** **4** **5** **6**
Nikdy pro mne platí Platí pro mne příležitostně. Často pro mne platí. Vždy pro mne neplatí

| Poř. čís. | Výrok | Hodnocení |
|-----------|--|-----------|
| 1, | Sním o tom, že budu tak dobrý/á v tom, co dělám, že budu neustále žádán/a o radu. | |
| 2, | Největší zadostiučinění cítím v práci tehdy, jsem-li schopen/schopna sjednotit a vést úsilí ostatních. | |
| 3, | Sním o takovém povolání, které mi poskytne svobodu dělat práci způsobem, jakým chci, a podle vlastního časového plánu. | |
| 4, | Jistota a stabilita jsou pro mě důležitější než svoboda a autonomie. | |
| 5, | Neustále hledám nápady, které by mi umožnily začít podnikat na vlastní pěst. | |
| 6, | Svoji pracovní kariéru budu považovat za úspěšnou pouze tehdy, budu-li mít pocit, že jsem značně přispěl/a k blahu společnosti. | |
| 7, | Sním o povolání, ve kterém bych mohl/a řešit obtížné problémy nebo uspět v situacích, které jsou obzvláště náročné. | |
| 8, | Raději bych opustil/a svou organizaci, než abych dělal/a práci, která by omezila mou možnost věnovat se osobním a rodinným zájmům. | |
| 9, | Ve své kariéře se budu cítit úspěšný/á pouze tehdy, když budu moci dostatečně rozvíjet své technické nebo funkční dovednosti na velmi vysokou odbornou úroveň. | |
| 10, | Sním o tom, že budu mít na starosti složitou organizaci a budu dělat rozhodnutí, která ovlivní mnoho lidí. | |
| 11, | V práci cítím největší uspokojení, pokud si mohu zcela svobodně určovat úkoly, časový plán a pracovní postupy. | |
| 12, | Raději bych úplně opustil/a svou organizaci, než abych přijal/a úkol, který by ohrozil mé jistoty v této organizaci. | |
| 13, | Vybudování mého vlastního podniku je pro mě důležitější než dosažení vysokého manažerského postu v podniku někoho jiného. | |
| 14, | Ve svém povolání cítím největší zadostiučinění tehdy, pokud jsem využil/a svůj talent ke službě jiným. | |
| 15, | Ve svém povolání se budu cítit úspěšný/á pouze tehdy, pokud budu muset čelit velmi obtížným výzvám a překonávat je. | |
| 16, | Sním o povolání, které mi dovolí spojit mé osobní, rodinné a pracovní potřeby. | |
| 17, | Stát se vyšším řídicím pracovníkem v mém oboru je pro mě atraktivnější než se stát generálním ředitelem. | |

Príloha č. 6: Grafy



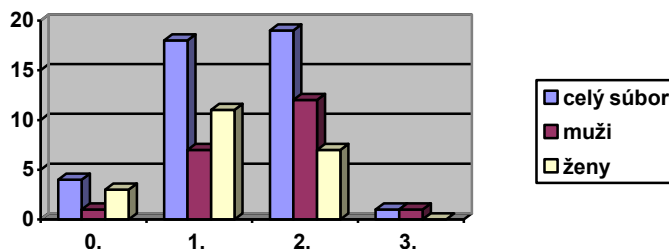
Graf č. 1: Znáročenie hladiny workoholizmu v celom súbore úradníkov štátnej správy i podľa pohlavia.



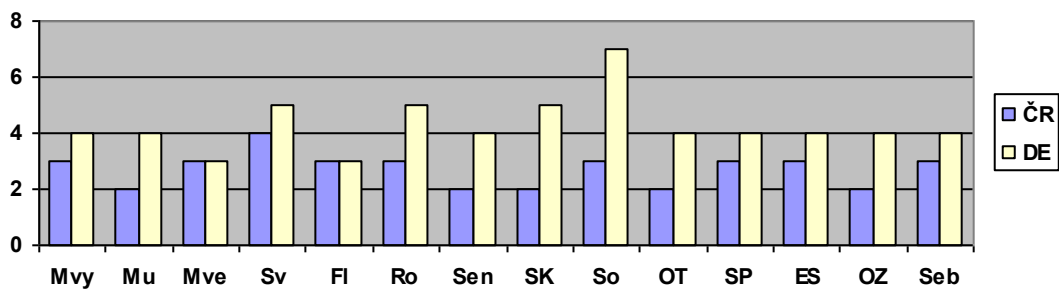
Graf č. 2: Znáročenie zastúpenia jednotlivých pásiem workoholizmu (0.- 3.) v súbore úradníkov štátnej správy.



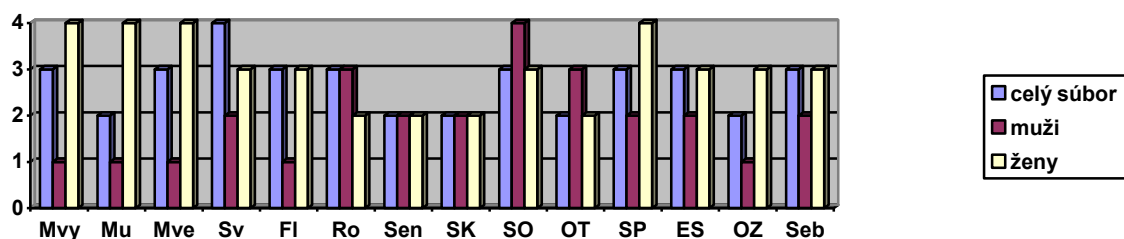
Graf č. 3: Znáročenie hladiny workoholizmu v celom súbore úradníkov súkromného bankového sektora i podľa pohlavia.



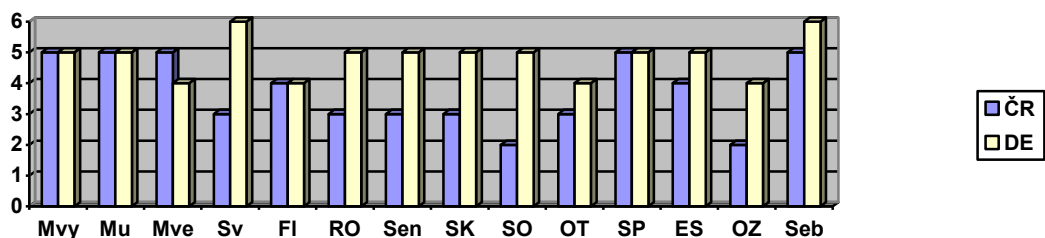
Graf č. 4: Znáročenie zastúpenia jednotlivých pásiem workoholizmu (0.-3.) v celom súbore úradníkov súkromného bankového sektora i podľa pohlavia úradníkov.



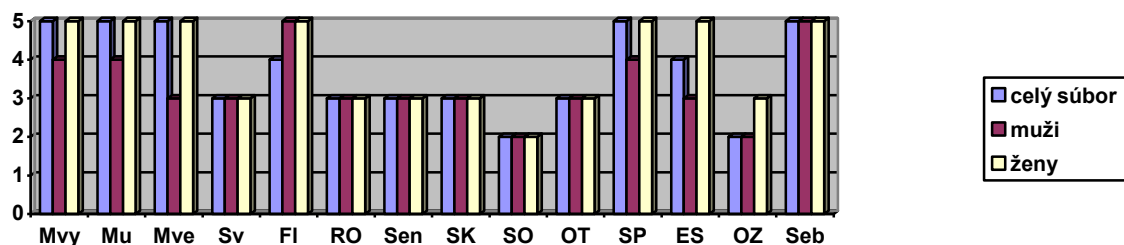
Graf č. 5: Zná zornenie výsledkov BIP (v stenoch) v súbore úradníkov štátnej sféry na základe českých a nemeckých štandardizačných noriem.



Graf č. 6: Zná zornenie výsledkov BIP (v stenoch) v celom súbore úradníkov štátnej správy a podľa pohlavia.



Graf č. 7: Zná zornenie výsledkov BIP (v stenoch) v súbore úradníkov súkromného bankového sektora podľa českých (ČR) a nemeckých (DE) noriem.



Graf č. 8: Zná zornenie výsledkov BIP (v stenoch) v celom súbore úradníkov súkromného bankového sektora a podľa pohlavia úradníkov.

Príloha č. 7: Podrobnejšie výskumné zistenia

Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov štátnej správy a osobnostnými dimenziami BIP

Tab č. 1 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov štátnej správy (N=41) a dimenziami BIP pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Dimenzie BIP | Workoholizmus | r (0,05) | r(0,01) |
|---------------------------|---------------|----------|---------|
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 0,540594** | 0,264 | 0,367 |
| Schopnosť kontaktov (SK) | -0,2644* | 0,264 | 0,367 |
| Odolnosť voči záťaži (OZ) | -0,57062** | 0,264 | 0,367 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu úradníkov štátnej správy a dimenziou motivácia k výkonu na hladine významnosti a=0,01. Výsledky nám tiež ukázali, že existuje negatívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu a dimenziami: schopnosť kontaktov (na hladine významnosti a=0,05) a odolnosť voči záťaži. (na hladine významnosti a=0,01).

Tab č. 2 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov štátnej správy (N=20) a dimenziami BIP pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r (0,05) | r(0,01) |
|---------------------------|---------------|----------|---------|
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 0,592006** | 0,378 | 0,516 |
| Odolnosť voči záťaži (OZ) | -0,68332** | 0,378 | 0,516 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu mužov- úradníkov štátnej správy a dimenziou motivácia k výkonu na hladine významnosti a=0,01. Výsledky nám tiež ukázali, že existuje negatívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu mužov- úradníkov štátnej správy a dimenziou odolnosť voči záťaži na hladine významnosti a=0,01.

Tab č. 3 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok štátnej správy (N=21) a dimenziami BIP pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r(0,05) | r(0,01) |
|---------------------------|---------------|---------|---------|
| Orientácia na tím (OT) | -0,42628* | 0,369 | 0,503 |
| Odolnosť voči záťaži (OZ) | -0,42835* | 0,369 | 0,503 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje negatívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti a=0,05 medzi mierou workoholizmu žien- úradníčok štátnej správy

a dimenziami: orientácia na tím a odolnosť voči záťaži. Existenciu pozitívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu a dimenziami BIP u žien v štátnej správe sa nám nepodarilo preukázať.

Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora a osobnostnými dimenziami BIP

Tab č. 4 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora (N=42) a dimenziami BIP pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r(0,05) | r(0,01) |
|----------------------------|---------------|---------|---------|
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 0,472198** | 0,264 | 0,367 |
| Motivácia k utváraniu (Mu) | 0,440167** | 0,264 | 0,367 |
| Motivácia k vedeniu (Mve) | 0,267931* | 0,264 | 0,367 |
| Flexibilita (FI) | 0,38373** | 0,264 | 0,367 |
| Rozhodnosť (Ro) | 0,456097** | 0,264 | 0,367 |
| Sociabilita (So) | -0,30219* | 0,264 | 0,367 |
| Orientácia na tím (OT) | -0,31986* | 0,264 | 0,367 |
| Schopnosť presadiť sa (SP) | 0,300699* | 0,264 | 0,367 |
| Odolnosť voči záťaži (OZ) | 0,346996* | 0,264 | 0,367 |
| Sebavedomie (Seb) | 0,362984* | 0,264 | 0,367 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,01$ medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora a dimenziami: motivácia k výkonu, motivácia k utváraniu, flexibilita a rozhodnosť. Zistili sme existenciu pozitívnej štatisticky významnej súvislosti na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora a dimenziami BIP: motivácia k vedeniu, schopnosť presadiť sa, odolnosť voči záťaži a sebavedomie. Taktiež sme zistili negatívnu štatisticky významnú súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora a dimenziami BIP: sociabilita a orientácia na tím.

Tab č. 5 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok súkromného bankového sektora (N=21) a dimenziami BIP pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r(0,05) | r(0,01) |
|-----------------|---------------|---------|---------|
| Rozhodnosť (Ro) | 0,56326** | 0,369 | 0,503 |

* a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu žien- úradníčok súkromného bankového sektora a dimenziou rozhodnosť na hladine významnosti $\alpha=0,01$. Existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu a dimenziami BIP u žien v súkromnom bankovom sektore sa nám nepodarilo preukázať.

Tab č. 6 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov súkromného bankového sektora (N=21) a dimenziami BIP pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Dimenzie BIP | workoholizmus | r (0,05) | r(0,01) |
|----------------------------|---------------|----------|---------|
| Motivácia k výkonu (Mvy) | 0,491792* | 0,369 | 0,503 |
| Motivácia k utváraniu (Mu) | 0,546895** | 0,369 | 0,503 |
| Flexibilita (Fl) | 0,421582* | 0,369 | 0,503 |
| Orientácia na tím (OT) | -0,41302* | 0,369 | 0,503 |
| Schopnosť presadiť sa (SP) | 0,416095* | 0,369 | 0,503 |
| Odolnosť voči záťaži (OZ) | 0,421991* | 0,369 | 0,503 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu mužov- úradníkov súkromného bankového sektora a dimenziami: motivácia k výkonu, flexibilita, schopnosť presadiť sa a odolnosť voči záťaži a na hladine významnosti $\alpha=0,01$ s dimenziou motivácia k utváraniu. Taktiež sa nám podarilo preukázať negatívnu štatisticky významnú súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov súkromného bankového sektora a dimenziou orientácia na tím.

Výsledky Dotazníka kariérových kotiev u mužov a u žien štátnej sféry

Tab č. 7 Zistené absolútne (n) a relatívne (%) četnosti výskytu kariérových kotiev u mužov- úradníkov štátnej sféry (N=20)

| Kotva | primárna | | sekundárna | | posledná | |
|------------------------|----------|------|------------|------|----------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Technicko-funkčná (TF) | 0 | 0,0 | 1 | 5,0 | 0 | 0,0 |
| Manažérska (GM) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 12 | 60,0 |
| Autonómia (AU) | 1 | 5,0 | 5 | 25,0 | 1 | 5,0 |
| Istota (SE) | 7 | 35,0 | 5 | 25,0 | 1 | 5,0 |
| Kreativita (EC) | 3 | 15,0 | 2 | 10,0 | 4 | 20,0 |
| Služba (SV) | 1 | 5,0 | 0 | 0,0 | 2 | 10,0 |
| Výzva (CH) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Životný štýl (LS) | 8 | 40,0 | 7 | 35,0 | 0 | 0,0 |

Najčastejšou primárnou kotvou u mužov- úradníkov štátnej správy bol životný štýl (40,0%). Druhou najčastejšou primárnou kotvou bola istota (35,0%). Najčastejšou sekundárnou kotvou bol opäť životný štýl (35,0%). Najmenej preferovanou (poslednou) kotvou u mužov- úradníkov štátnej sféry bola manažérska kotva (60,0%).

Tab č. 8: Zistené absolútne (n) a relatívne (%) četnosti výskytu kariérových kotiev u žien- úradníčok štátnej správy (N=21)

| Kotva | primárna | | sekundárna | | posledná | |
|-------------------|----------|------|------------|------|----------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Technicko-funkčná | 2 | 9,5 | 1 | 4,8 | 1 | 4,8 |
| Manažérska | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 61,9 |
| Autonómia | 1 | 4,8 | 1 | 4,8 | 1 | 4,8 |
| Istota | 8 | 38,1 | 6 | 28,6 | 1 | 4,8 |
| Kreativita | 0 | 0,0 | 1 | 4,8 | 3 | 14,3 |
| Služba | 2 | 9,5 | 4 | 19,0 | 1 | 4,8 |
| Výzva | 2 | 9,5 | 0 | 0,0 | 1 | 4,8 |
| Životný štýl | 6 | 28,6 | 8 | 38,1 | 0 | 0,0 |
| Celkovo | 21 | 100 | 21 | 100 | 21 | 100 |

Najčastejšou primárnou kotvou u žien- úradníčok štátnej správy bola istota (38,1%). Druhou najčastejšou primárnou kotvou bol životný štýl (28,6%). Najčastejšou sekundárnou kotvou bol opäť životný štýl (38,1%). Najmenej preferovanou (poslednou) kotvou u žien- úradníčok štátnej sféry bola manažérska kotva (61,9%).

Podrobnejšie zistenia o súvislostiach medzi mierou workoholizmu u úradníkov štátnej správy a kariérovými preferenciami

Tab č. 9 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami v celom súbore úradníkov štátnej správy (N=41) pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Celý súbor (N=41) | manažérska kotva | r(0,05) | r(0,01) |
|----------------------|------------------|---------|---------|
| workoholizmus | 0,282525* | 0,264 | 0,367 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu a preferenciou manažérskej kotvy u úradníkov štátnej správy. Existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami u úradníkov štátnej správy sa nám nepodarilo preukázať.

Tab č. 10 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami žien v štátnej správe (N=21) pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Ženy v štátnej správe (N=21) | Technicko-funkčná | Manažérska kotva | Kreativita | výzva | autonómia | Životný štýl |
|------------------------------|-------------------|------------------|------------|----------|-----------|--------------|
| Workoholizmus | 0,52296** | 0,42233* | 0,59692** | 0,42825* | 0,47318* | 0,37170* |
| r(0,05) | 0,369 | 0,369 | 0,369 | 0,369 | 0,369 | 0,369 |
| r(0,01) | 0,503 | 0,503 | 0,503 | 0,503 | 0,503 | 0,503 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,01$ medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok štátnej správy a kariérovými preferenciami: technicko- funkčnou a kreativitou, a na hladine významnosti $\alpha=0,05$ s kariérovými preferenciami: manažérska, výzva, autonómiou a životným štýlom. Existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami u žien- úradníčok štátnej správy sa nám nepodarilo preukázať.

Tab č. 11 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami mužov v štátnej správe (N=20) pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| | |
|------------------------------|------------------|
| Muži v štátnej správe (N=20) | autonómia |
| workoholizmus | -0,40404* |
| r(0,05) | 0,378 |
| r(0,01) | 0,516 |

* $\alpha=0,05$ ** $\alpha=0,01$

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že existuje negatívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti $\alpha=0,05$ medzi mierou workoholizmu a kariérovou preferenciou autonómia u mužov- úradníkov štátnej správy. Existenciu pozitívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami u mužov- úradníkov štátnej správy sa nám nepodarilo preukázať.

Výsledky Dotazníka kariérových kotiev u mužov a u žien v súkromnom bankovom sektore

Tab č. 12 Zistené absolútne (n) a relatívne (%) četnosti výskytu kariérových kotiev u mužov- úradníkov súkromného bankového sektora (N=21)

| Kotva | primárna | | sekundárna | | posledná | |
|----------------------|----------|------|------------|------|----------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Technicko-funkčná TF | 0 | 0,0 | 1 | 4,8 | 0 | 0,0 |
| Manažérska GM | 2 | 9,5 | 2 | 9,5 | 10 | 47,6 |
| Autonómia AU | 3 | 14,3 | 4 | 19,0 | 0 | 0,0 |
| Istota SE | 1 | 4,8 | 4 | 19,0 | 0 | 0,0 |
| Kreativita EC | 2 | 9,5 | 5 | 23,8 | 0 | 0,0 |
| Služba SV | 1 | 4,8 | 1 | 4,8 | 9 | 42,9 |
| Výzva CH | 5 | 23,8 | 3 | 14,3 | 1 | 4,8 |
| Životný štýl LS | 7 | 33,3 | 1 | 4,8 | 1 | 4,8 |
| Celkovo | 21 | 100 | 21 | 100 | 21 | 100 |

Najčastejšou primárnou kotvou u mužov- úradníkov súkromného bankového sektora je životný štýl (33,3%). Druhou najčastejšou primárnou kotvou bola výzva (23,8%). Najčastejšou sekundárnou kotvou bola kreativita (23,8%). Najmenej preferovanou (poslednou) kotvou u mužov- úradníkov súkromného bankového sektora bola manažérska kotva (47,6%) a druhou najmenej preferovanou kotvou je služba (42,9%).

Tab. č. 13 Zistené absolútne (n) a relatívne (%) četnosti výskytu kariérových kotiev u žien- úradníčok súkromného bankového sektora (N=21)

| Kotva | primárna | | sekundárna | | posledná | |
|-------------------|----------|------|------------|------|----------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Technicko-funkčná | 0 | 0,0 | 2 | 9,5 | 1 | 4,8 |
| Manažérska | 1 | 4,8 | 0 | 0,0 | 13 | 61,9 |
| Autonómia | 7 | 33,3 | 5 | 23,8 | 0 | 0,0 |
| Istota | 2 | 9,5 | 4 | 19,0 | 1 | 4,8 |
| Kreativita | 0 | 0,0 | 2 | 9,5 | 1 | 4,8 |
| Služba | 2 | 9,5 | 1 | 4,8 | 2 | 9,5 |
| Výzva | 1 | 4,8 | 1 | 4,8 | 2 | 9,5 |
| Životný štýl | 8 | 38,1 | 6 | 28,6 | 1 | 4,8 |

Najčastejšou primárnou kotvou u žien- úradníčok súkromného bankového sektora bol životný štýl (38,1%). Druhou najčastejšou primárnou kotvou bola autonómia (33,3%). Najčastejšou sekundárnou kotvou bol opäť životný štýl (28,6%). Najmenej preferovanou (poslednou) kotvou u žien- úradníčok súkromného bankového sektora bola manažérska kotva (61,9%).

Podrobnejšie zistenia o súvislostiach medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami v súbore úradníkov súkromného bankového sektora

Tab. č. 14 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora (N=42) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Úradníci súkromného sektora (N=42) | Technicko funkčná kotva | kreativita | autonómia |
|------------------------------------|-------------------------|------------|------------|
| workoholizmus | 0,326958* | 0,38103** | 0,435636** |
| r (0,05) | 0,264 | 0,264 | 0,264 |
| r(0,01) | 0,367 | 0,367 | 0,367 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora a kariérovými preferenciami: technicko- funkčnou (na hladine významnosti a=0,05) a kreativitou a autonómiou (na hladine významnosti a=0,01). Negatívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu u úradníkov súkromného bankového sektora a ich kariérovými preferenciami sa nám nepodarilo preukázať.

Tab č. 15 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok súkromného bankového sektora (N=21) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| | |
|---------------------------------|---------------------|
| Ženy v súkromnom sektore (N=21) | kotva služba |
| workoholizmus | 0,392746* |
| r(0,05) | 0,369 |
| r(0,01) | 0,503 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti a=0,05 medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok súkromného bankového sektora a kariérovou preferenciou služba. Negatívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok súkromného bankového sektora a ich kariérovými preferenciami sa nám nepodarilo preukázať.

Tab č. 16 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov súkromného bankového sektora (N=21) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| | |
|---------------------------------|------------------|
| Muži v súkromnom sektore (N=21) | autonómia |
| workoholizmus | 0,567617** |
| r(0,05) | 0,369 |
| r(0,01) | 0,503 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti a=0,01 medzi mierou workoholizmu u mužov-úradníkov súkromného bankového sektora a kariérovou preferenciou autonómia. Negatívnu štatisticky významnú súvislosť medzi mierou workoholizmu u mužov-úradníkov súkromného bankového sektora a ich kariérovými preferenciami sa nám nepodarilo preukázať.

Podrobnejšie zistenia o súvislostiach medzi mierou workoholizmu a kariérovými preferenciami úradníkov bez ohľadu na príslušnosť k sektoru

Tab č. 17 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u úradníkov (N=83) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| | | | |
|----------------------|---------------------------|-------------------|-------------------|
| Úradníci (N=83) | Technicko- funkčná | manažérska | kreativita |
| workoholizmus | 0,206645* | 0,238744* | 0,209099* |
| r (0,05) | 0,185 | 0,185 | 0,185 |
| r (0,01) | 0,260 | 0,260 | 0,260 |

Na základe horeuvedenej tabuľky vidíme, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti a=0,05 medzi mierou workoholizmu úradníkov a kariérovými kotvami: technicko- funkčná,

kreativita a manažérska. Existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu úradníkov a kariérovými kotvami sa nám nepodarilo preukázať.

Tab č. 18 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok (N=42) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Ženy- úradníčky (N=42) | Technicko funkčná kotva | kreativita | služba | autonómia |
|------------------------------|----------------------------|------------|-----------|-----------|
| workoholizmus | 0,344962* | 0,404358** | 0,36787** | 0,339473* |
| r (0,05) | 0,264 | 0,264 | 0,264 | 0,264 |
| r (0,01) | 0,367 | 0,367 | 0,367 | 0,367 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti a=0,01 medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok a kariérovými kotvami: kreativita a služba, a na hladine významnosti a=0,05 s kariérovými kotvami: technicko- funkčná a autonómia. Existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u žien- úradníčok a ich kariérovými preferenciami sa nám nepodarilo preukázať.

Tab č. 19 Zistené súvislosti medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov (N=41) a ich kariérovými preferenciami pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu

| Muži- úradníci (N=41) | Manažérska kotva |
|-----------------------|------------------|
| workoholizmus | 0,264284* |
| r (0,05) | 0,264 |
| r (0,01) | 0,367 |

*a=0,05 **a=0,01

Na základe horeuvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že existuje pozitívna štatisticky významná súvislosť na hladine významnosti a=0,05 medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov a manažérskou kariérovou kotvou. Existenciu negatívnej štatisticky významnej súvislosti medzi mierou workoholizmu u mužov- úradníkov a ich kariérovými preferenciami sa nám nepodarilo preukázať.