

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2011–2015

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jiří Vorel

Workoholismus a radost z práce

Praha 2015

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Pavel Beňo

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2011-2015

DIPLOMA THESIS

Jiří Vorel

Workaholism and the joy of work

Prague 2015

Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Pavel Beňo

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20.02.2015

Jiří Vorel

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval panu PhDr. Pavlu Beňovi za pomoc a cenné rady, které mi při zpracování mé diplomové práce poskytnul.

Anotace

Teoreticko-empirická diplomová práce se zabývá tematikou radosti z práce a workoholismu. Teoretická část se orientuje na základní pojmy, které souvisí s tematikou. Empirická část obsahuje výzkum výskytu a míry workoholismu u zaměstnanců organizace působící v ekonomicko-finanční sféře s přihlédnutím na sociodemografické aspekty a vliv orientační rodiny jedince v jeho vývojové fázi dětství.

Klíčová slova

Mikroprostředí, motivace, práce, rodina, sociální jev, syndrom vyhoření, workoholismus, závislost.

Abstract

The theoretical-empirical thesis deals with the theme of joy from work and Workaholism. The theoretical part is focused on the basic concepts that are related to the theme. The empirical part of the research and the extent of occurrence includes the Workaholism of the staff organisations operating in the economic-financial sphere, taking into account the socio-demographic aspects and impact of indicative of the family of the individual in its developmental stage of childhood.

Keywords

Microenvironment, motivation, work, family, social phenomenon, Burnout, workaholism, dependency.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PRÁCE.....	11
1.1 Proces pracovní motivace	12
1.2 Motivace	15
1.3 Motiv.....	16
1.4 Vztah jedince k profesní roli z pohledu vývojové psychologie.....	17
2 PRACOVNÍ ZÁVISLOST NEBOLI WORKOHOLISMUS	21
2.1 Vymezení pojmu workoholismus, workoholik.....	24
2.2 Osobnost a typologie závislých na práci.....	25
2.3 Vznik workoholismu.....	29
2.3.1 Varovné známky	31
2.3.2 Stádia	32
2.4 Workoholismus v organizaci	33
2.5 Workoholismus jako prospěšný přístup k práci.....	35
2.6 Workoholismus a rodina.....	36
3 SYNDROM VYHOŘENÍ V SOUVISLOSTI S WORKOHOLISMEM	39
3.1 Stres	40
3.2 Symptomy a diagnostika syndromu vyhoření	43
3.3 Vývoj a stádia vyhoření	44
3.4 Rizikové faktory vzniku vyhoření	46
3.5 Vzorce chování	47
4 PREVENCE.....	49
4.1 Supervize jako součást prevence	53
PRAKTICKÁ ČÁST	57
5 VÝZKUM	57
5.1 Metodické poznámky.....	57
5.2 Výsledky	61
5.3 Diskuze	79
ZÁVĚR	89
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	93
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK.....	96
SEZNAM PŘÍLOH	98

ÚVOD

Teoreticko-empirická diplomová práce se zabývá tematikou v současné době velmi aktuální – prací, radostí z ní a workoholismem. Vysoká míra nezaměstnanosti a požadavek na výkon a efektivitu práce ze strany společnosti nutí mnohdy jedince obětovat jiné společenské aktivity či svůj volný čas na úkor profesní role. Výběr tématu této teoreticko-empirické diplomové práce autor volil v návaznosti na svou osobní zkušenost v období školní praxe při studiu vysoké školy.

Práce zaujímá v našem životě nezastupitelné postavení. Představuje se jako podmínka důstojné existence. Přináší materiální prospěch a dává pocit společenskou užitečnost, naplňuje potřebu ctížádosti a sebeúcty. Pokud se jedinci daří úspěšně plnit pracovní úkoly, rozvíjí tím své schopnosti, získává odborné kompetence, získává společenské uznání. Práce také vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností navázání nových sociálních kontaktů, které mohou ovlivnit život jedince a rozvíjet osobní identitu, zařazuje nás do sítě sociálních vztahů.

Současná společnost je výkonově zaměřená. Rodiče již od mládí vedou své děti k tomu, aby studiem, pílí a snahou dosáhli přiměřeného společenského statusu, který jim zajistí životní jistoty a tím i bezstarostnější život. Proces budování kariéry a snaha o pracovní postup se tak stává pro mnohé jedince prvořadým úkolem.

Pracovní úspěch přináší radost a pocit osobního naplnění. Technologický rozvoj a modernizace umožňuje nejen činnost v příjemném prostředí, ale i získat práci, která jedince baví, které rád obětuje volný čas. Ambiciózní lidé také touží po obdivu a uznání ze strany přátel, rodiny, zaměstnavatele i kolegů a stávají se na tomto obdivu závislí. Příčin vzniku závislosti na práci je mnoho. Mimo touhy po uznání hraje roli aspekt oblíbenosti, zavděčit se, získání nadstandartních hodnot, vlivy společnosti i mikroprostředí v období dětství jedince. S postupem času se u jedinců vytváří závislost na práci, kdy už nepracují pro radost či výše uvedené aspekty, a dochází i k jejich výkonovému selhávání, společenské izolaci. Jedinec si není schopen připustit, že svým vysokým pracovním nasazením neprospívá sobě samému, rodině ani společnosti. Mnozí vědci považují tento fenomén za nový životní styl 21. století, který nás nutí k vysoké pracovní vytiženosti a rychlému životnímu tempu.

Diplomová teoreticko-empirická práce obsahuje dvě části. Teoretická část čerpá z odborné literatury. Definuje základní pojmy, pracovní motivaci, vznik a stádia workoholismu. Zabývá se také typologií a charakteristikou osobnostních rysů, jež jsou pro workoholismus typické. Snaží se popsat vzniklou problematiku závislosti na práci, která se negativně projevuje v pracovním kolektivu, osobním životě, rodině a zdraví. Tato část práce se také věnuje syndromu vyhoření, který se závislostí na práci úzce souvisí. Cílem této části práce je osvětlit problematiku workoholismu a poukázat na techniky prevence při zvládání zátěžových situací či stresu. Představuje supervizi, jako vhodný nástroj prevence v boji proti syndromu vyhoření, potažmo workoholismu.

Praktická část obsahuje výzkum malého rozsahu. Jeho součástí je dotazníkové šetření, které směřuje k zjištění výskytu radosti z práce a míry pracovní závislosti u zaměstnanců nadnárodní organizace, působící v oblasti pojišťovnictví. Cílem praktické části je odpovědět na předem stanovené hypotézy, které se dotýkají role sociodemografických aspektů a vlivu mikroprostředí, orientačně rodiny jedince, při vzniku určité míry pracovní závislosti u zaměstnanců.

Na myšlenku zabývat se závislostí na práci autora, přivedlo studium v hlavním městě naší republiky, kde kolem sebe vnímá více jedinců, kteří jsou stále v pracovním nasazení. V neposlední řadě autor také absolvoval školní praxi na oblastním ředitelství pojišťovny Allianz a.s., kde se stal součástí pracovního kolektivu a vnímal jisté projevy dotýkající se problematiky workoholismu a syndromu vyhoření.

Diplomová práce je určena zejména lidem v produktivním věku, kdy jsou schopni podávat maximální pracovní výkon, který je následně motivuje k budování úspěšné pracovní dráhy. Je určena také všem zaměstnavatelům, které by tato práce mohla inspirovat k případné změně postoje k zavedení kondičních programů snižujících fyzický i psychický stres, a inspirovat k zavádění supervizního procesu na všech úrovních organizace. V neposlední řadě by mohla posloužit jako zdroj informací pro ambiciózní rodiče a jiné autority, vedoucí děti k perfekcionismu s důrazem na výkon bez ohledu na individualitu a osobnost dítěte.

Nalézt odpověď na otázku, kde leží hranice mezi zdravým přístupem k práci, a kdy už jde o workoholismus, je velice diskutabilní. Každý z nás je bytost obdařená zcela jinými volnými vlastnostmi i psychickými předpoklady, protože

modelujeme svoji osobnost v rozličných mikroprostředích. Tato diplomová práce přináší jeden z mnoha pohledů v návaznosti mnoha dalších.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁCE

Práce je předmět studia vědních disciplín. Například sociologie vidí proces práce jako jev sociální odehrávající se ve složitých sociálních interakcích, kdy jedinci společně usilují o účelnou činnost. Po ekonomické stránce jde o základ výrobního faktoru, který navzdory technologiím zůstává stále stěžejní. Psychologie se více zabývá vlivem této cílevědomé činnosti na rozvoj a změny lidské psychiky, aspekty, které ovlivňují pracovní motivaci, neboť tyto aspekty mají vliv na efektivitu práce, ale i naopak práce má vliv na kvalitu vnitřního života jedince (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Práce byla v historii vždy faktorem, který měl vliv na kulturu dané společnosti a posouval její vývoj rychleji nebo naopak pomaleji vpřed. U lidstva se postupně tvořila biologická závislost na práci a to z důvodů vazeb psychických i sociálních. Dělna práce pak přinesla nová rozdělení a vznik pracovních míst a rozdílné finanční odměny za práci vedly k hierarchii povolání a nastala stratifikace společnosti.

Práce se na jedné straně trhu nakupuje a na druhé straně prodává. Z toho vyplývá, že pracovní síla je druhem zboží. Není tím myšleno, že se obchoduje s lidmi, ale jde o jejich práci, u které jsou stanoveny podmínky, cena i množství.

Pro dnešní společnost již není vyhovující definice, která práci uvádí jako: „*souhrn intelektuálních a manuálních činností, kterými se vyrábí statky nejen pro vlastní potřebu či pro směnu*“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 22). V této identifikaci práce chybí sociokulturní rozměr, který k práci, jako k činnosti, patří.

Lidská populace se dělí na předproduktivní, produktivní a poproduktivní. Je to velmi nepřesné rozvrstvení. Pokud bychom se zajímali například nezaměstnaností, je lepší rozdělení do skupiny ekonomicky neaktivních, kam spadají osoby do 15 let a starší, kteří nesplňují podmínky pro zaměstnané. Patří sem důchodci, ženy v domácnosti, studenti, osoby, kteří nemají zájem pracovat. Do skupiny zaměstnaných náleží lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci ve formálním pracovním vztahu nebo sami podnikají. Skupina nezaměstnaných patří jedinci nevykonávající

samostatně výdělečnou činnost, nepřipravují se na budoucí povolání ani nejsou v pracovním vztahu.

Místo, kde se zaměstnanec setkává se zaměstnavatelem, se nazývá trh práce. Je tvořen několika faktory: nabídkou práce, poptávkou a cenou práce. Na trhu práce se v dnešní době lidé nemají stejnou šanci uplatnit. Boj proti nezaměstnanosti po jedinci žádá mnohdy rekvalifikace a větší mobilitu, doplňování vzdělání například v podobě celoživotní formy. Z hlediska hledání práce může vzniknout faktor omezení v podobě vyššího věku, zdravotního postižení, nedostatečné kvalifikace. Lidé se proto snaží doplňovat si vzdělání, odvádět co nejvyšší výkon, aby práci neztratili. Jsou si vědomi, že marginalizace v této oblasti by mohla přinést velké zhoršení kvality jejich života. Marginalizace, co by sociální proces, je omezení subjektu podílet se v tržní soutěži o pracovní místa. Jedinec od zaměstnání očekává mnohé. Rimova stupnice (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009) uvádí atributy: ekonomické zajištění, sociální kontakty, sociální pozici, bezpečí, osobní uspokojení z vykonávané práce, časový rozvrh, seberealizaci, moc. Ne každá pracovní pozice obsahuje výše uvedené složky. Zaměstnání tedy přináší vnější odměnu, do které lze zahrnout příjem, prestiž, povýšení, příležitost zviditelnění. Různorodost přináší i vnitřní naplnění, které zde představuje odměnu vnitřní. Při ztrátě zaměstnání se člověku mění struktura dne, klesá životní úroveň. Pro výše uvedené aspekty si jedinec chce svou pracovní pozici udržet a někteří jsou schopni velkých obětí na úkor svého volného času, mezilidských vztahů i zdraví.

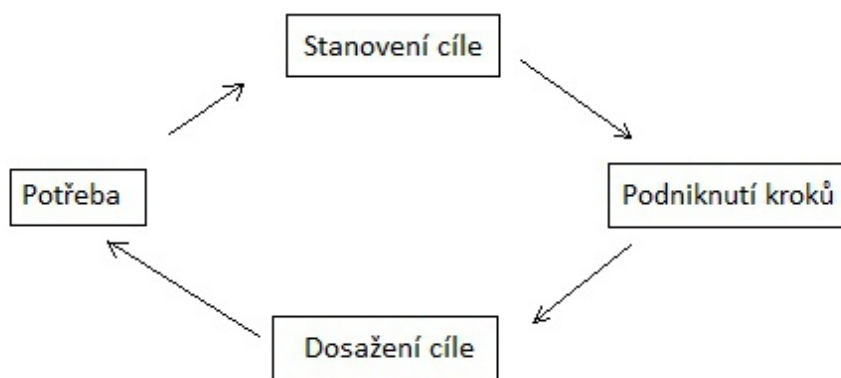
1.1 Proces pracovní motivace

Každý vedoucí pracovník, jehož náplní práce je vést své podřízené, by se rozhodně měl zabývat motivací, měl by pochopit proces motivace a jaké typy motivace existují (Armstrong, 2007, in Vorel, 2012).

„Model procesu motivace související s potřebami ukazuje obrázek č. 1. Tento model naznačuje, že motivace je iniciována vědomým nebo mimovolným zjištěním neuspokojených potřeb. Tyto potřeby vytváření přání dosáhnout něčeho nebo něco získat. Poté jsou stanoveny cíle, o nichž se věří, že uspokojí tyto potřeby a přání, a volí se cesty nebo způsoby chování, od nichž se očekává, že povedou k dosažení stanovených

cílů. Jestliže je určitého cíle dosaženo, potřeba je uspokojena a je pravděpodobné, že chování, které vedlo k cíli, se napříště zopakuje v případě, že se objeví podobná potřeba. Pokud není cíle dosaženo, je méně pravděpodobné, že se budou tytéž kroky v budoucnu opakovat. Tento proces opakování úspěšného chování nebo kroků se nazývá upevňování přesvědčení nebo také zákon příčiny a účinku (Hull, 1951). Allport (1954) to však kritizoval jako něco, co ignoruje vliv očekávání a co tudíž vytváří požitkářství minulosti“ (Armstrong, 2007, s. 219-220).

Obrázek č. 1: Proces motivace



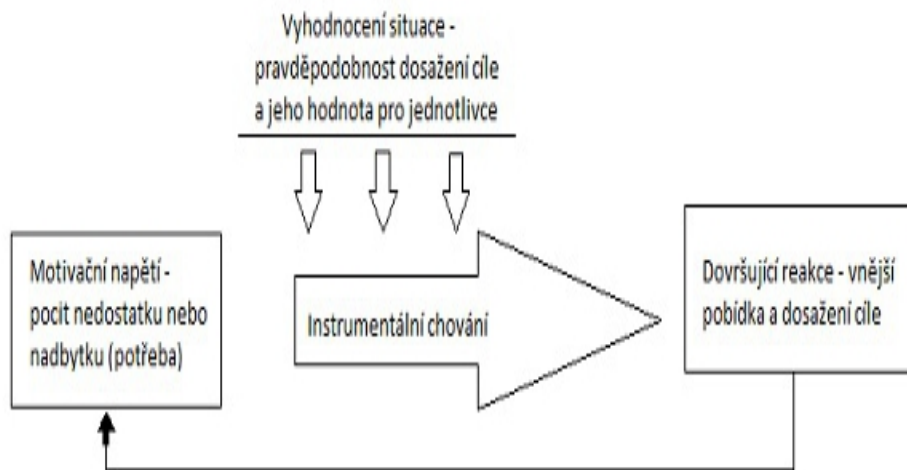
Zdroj: ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, 2007, s. 220

„Motivace je vnitřním procesem, který vyjadřuje touhu a vůli (ochotu) člověka vyvinout určité úsilí vedoucí k dosažení subjektivně významného cíle nebo výsledku. Podle této definice je tedy motivace přímo vztahena k chování, respektive jeho projevům – hovoříme o motivovaném jednání. I v běžné řeči se přece setkáváme se spojením, nemám motivaci, chybí mi. To, co v konkrétním případě „chybí“, je určitý „hýbatel“, který je psychologickou příčinou toho, že jedinec bude „mít zájem“, jinými slovy bude motivován k tomu, aby se po určitou dobu, s určitou silou, (chce-li s vynaloženým určitým úsilím) určitým způsobem choval. Oním „hýbatelem“, „hypotetickou dispozicí“ motivace jsou vedle výše uvedených zájmů také přání, potřeby a k nim komplementární hodnoty, respektive ideály, ty všechny souborně označované jako motivy. Motivační proces má cyklický charakter (viz obrázek č. 2).

1. Na jeho počátku je vždy motivační napětí, vyvolané v důsledku porušení vnitřní rovnováhy (stav nedostatku nebo nadbytku), jehož odstranění - a obnovení „psychického ekvilibria“ (dynamicky pojaté psychické rovnováhy) - je považováno za žádoucí (potřebné).
2. V důsledku motivačního napětí a s cílem obnovit rovnováhu dochází k instrumentálnímu, tj. Subjektivně účelnému chování. Dochází k němu tehdy, je-li motiv dostatečně silný, vidina cíle atraktivní, v důsledku zkušenosti je požadované úsilí vyhodnoceno subjektem jako reálné, je-li situace, v níž se jednotlivec nachází, příznivá.
3. V tomto kroku je dosaženo cíle a reakce se dovršuje redukcí motivu, respektive uspokojením potřeby.

„Tím je zároveň vytvořen předpoklad pro následné vyvolání nového motivu (jiné potřeby – například po uspokojení potřeby odpočinku je znovu probuzena potřeba společenského kontaktu s ostatními lidmi ” (Tureckiová, 2004, s. 55-56).

Obrázek č. 2: Cyklické schéma motivace



Zdroj: Tureckiová, M., Řízení a rozvoj lidí ve firmách, 2004, s 56

1.2 Motivace

Činnosti člověka a jeho poznání a prožívání ovlivňuje množství vnějších a vnitřních podnětů, které na něho neustále doléhají. Člověk je ve vztahu ke skutečnosti vždy činný, vždy sleduje nějaké určité cíle, ať už krátkodobé nebo dlouhodobé. Různé podněty, které na něho působí, mají na něj často různou závažnost. Člověk je vlastně hodnotí, na některé upírá pozornost, jiné třeba odmítá, další si ani neuvědomuje. Vybírá z nich podle toho, jakým směrem je zaměřený. Tento výběr není náhodný, je závislý na vnitřních podmínkách a taktéž na cílech, přáních, tužbách nebo úmyslech člověka. Motivace lidského jednání odpovídá na otázky, čím bylo jednání člověka vyvolané nebo proč se změnilo, proč bylo zaměřené k dosažení určitého cíle, čeho vlastně chtěl člověk dosáhnout a proč se u určitého člověka projevily právě ty podněty, které jeho jednání vyvolaly, co ho na cíli uspokojilo, prostě co ho k tomu vedlo. To vlastně znamená, že pojem motivace se vztahuje na vnitřní aktivaci určitého jednání člověka, na jeho zaměřování určitým směrem. Motivace jakoby integruje a organizuje celkovou psychickou a fyzickou aktivitu jedince směrem k vytyčeným cílům (Nývltová, 2003, in Vorel, 2012).

„Motivace je hypotetický pojmový konstrukt, kterým jsou v psychologii označovány hypotetické vnitřní psychické síly, vnitřní pohnutky (důvody, příčiny) k rozmanitým činnostem“ (Nývltová, 2003, s. 56).

Motivace je tedy hybným prostředkem ve všech činnostech lidí. Motivovat je možné kladným povzbuzováním nebo také mnohdy bohužel nezáměrným negativním ovlivňováním. Pokud motivujeme pomocí kladného způsobu, lze očekávat vyšší motivaci lidí, s čímž souvisí vyšší zájem o vykonávanou činnost a kladné vyhlídky do budoucna. Na druhé straně to negativní motivování spíše odrazuje od dalšího vykonávání dané činnosti a nechut' začínat podobnou činností v budoucnu. Motivování pracovníků je v podstatě ovlivňování způsobů jejich chování tak, aby bylo dosaženo předem vytyčených cílů, ve většině organizací je to maximalizace zisku. Pro maximalizaci zisku každé organizace je velmi důležité, aby měla zaměstnance s vysokou výkonností, se schopností kreativního myšlení, a aby zaměstnanec přinášel do práce osobní vklad. To je možné jen v případě, zda jsou zaměstnanci dostatečně motivováni. Výkon zaměstnance se odráží v hloubce jeho motivace. Motivovaný

zaměstnanec má nejen vyšší pracovní výkonnost, ale je potom i loajálnější k organizaci, a to je pro zaměstnavatele velice důležité. Pro organizaci je provozně i finančně určitě výhodnější starat se o své stávající zaměstnance a usilovat o jejich spokojenost, než nabírat a zaškolovat nové zaměstnance.

Proto, abychom mohli správně zvolit způsob, kterým chování zaměstnance ovlivníme, je nutné znát všechny skutečnosti, jak k motivaci jako procesu vůbec dochází. Samozřejmostí všech vedoucích pracovníků, jejichž náplní práce je vést své podřízené, by rozhodně měla být znalost a umění využít tohoto motivačního procesu.

Většina lidí stráví značnou část svého života v zaměstnání. Je proto důležité poznat, zda je pro ně práce pouhým prostředkem k získání peněz, nebo něco navíc. Prvotním důvodem práce lidí je skutečně potřeba získat peníze pro svou existenci a mít jistotu, že tuto práci zítra neztratí. Jakmile jsou jejich příjmy dostatečné, začne se většina z nich zajímat o další faktory, které jim pracovní činnost může přinést, např. možnost komunikace s lidmi, získání sebedůvěry, uznání vlastních znalostí a dovedností apod. (Veber, 2000, in Vorel, 2012).

Motivace jako obecný pojem zahrnuje u lidí řadu potřeb, tužeb, přání a navazuje na vědomé i podvědomé potřeby. Člověk si ty vědomé potřeby samozřejmě uvědomuje a snaží se je uspokojit (strava, spánek), ale většina chování lidí je motivována právě potřebami z podvědomí (seberealizace, sebeúcta).

1.3 Motiv

Motivem je každá vnitřní pohnutka podněcující jednání člověka, navenek se projevující jako důvod k jednání: člověk jedná na základě motivů. Motivaci ovlivňují vnější kritéria daná okolím (společnost, normy, morální kodex, právní normy) a vnitřní kritéria daná člověkem. Jsou to osobní cíle, způsob sebehodnocení, životní zkušenosti (Bedrnová, 1994, in Vorel 2012).

Motivy v sobě na rozdíl od stimulů zahrnují vždy genotypické i fenotypické osobnostní nastavení jedince a jsou chápány jako hnací síla k tomu, aby dotyčný jedinec něco udělal. Jak už bylo zmíněno, motiv je určitá vnitřní psychická síla

(pohnutka, důvod či příčina). Možno jí chápat jako psychologickou příčinu chování, důvod specifického, individuálního jednání člověka. Motiv tedy odpovídá na to, proč se člověk chová tak jak se chová a dává jeho činnosti či jednání psychologický smysl. Z toho vyplývá, že motiv je úzce spojený s pojmem cíl. Cíl obecně vyjadřuje uspokojení, pocit naplnění, dosažení něčeho. Proto cílem každého motivu je dosažení požadovaného psychického stavu. Jakési vnitřní uspokojení, pocit naplnění z dosaženého cíle. Jak uvádí Hřebíček (2008, s. 154) „*Motivaci můžeme definovat jako vůli k činu. Jde tedy o vnitřní pohnutky člověka*“.

Lidské reakce ovlivňuje také prostředí. Ať už neznámé, kde se člověk ocitá v nových nepoznaných situacích tak i v prostředí, které dobře zná. I jemu dobře známé prostředí může ovlivňovat jeho reakce. Na lidskou psychiku nemusí vždy působit v daný okamžik jen jeden motiv, většinou jich působí současně hned několik, které mohou mít různou závažnost. Obecně je známo, že stejné či podobně orientované motivy se vzájemně posilují, podporují a tím vzniká motivovaná činnost. Pokud je tomu ale naopak, mohou se protikladné motivy navzájem oslabovat, a tím motivovanou činnost narušovat nebo dokonce i znemožňovat (Hřebíček, 2008, in Vorel, 2012).

1.4 Vztah jedince k profesní roli z pohledu vývojové psychologie

Vývoj jedince dle vývojové psychologie prochází řadou změn psychických i tělesných, na které se váže mnoho aspektů. Vzhledem k zaměření této práce je zde vhodné, definovat a vymezit psychosociální vývoj jedince, který s sebou přináší rozlišné vnímání a vztah k profesní roli. Je vhodné definovat i vývojovou fázi období dětství, neboť práce zkoumá, jakou roli hraje vliv orientační rodiny v období dospělosti jedince na možnost vzniku závislosti na práci. Období dětství, které se dělí na mladší (6-8 let), střední (8-12 let), pubertu (12-15 let) a postpubertální období (16-18 let), zde autor vymezuje pouze z pohledu vztahu jedince k rodičovským autoritám, které mohou podmíněností svého jednání a nároky na jedince hrát roli při vzniku závislosti na práci v období jeho dospělosti.

Rodina je mikroprostředí, kde probíhá socializace jedince. Rodič je pro dítě autoritou a jeho názory jsou pro něj určující. Nepřiměřené nároky rodiče na výkon a

studijní výsledky spolu s podmíněností pozornosti rodiče vůči dítěti může být jeden z mnoha aspektů ovlivňující vznik výše udané závislosti (Novák, 2012). Vágnerová (2000) dodává, že obzvlášť v období puberty příliš striktní výchova a normy rodiny vedou nejen k revoltě ze strany dítěte, ale i podporují vznik narušené osobnosti.

Postoj k práci a budování profesní dráhy není ovlivňováno pouze fyzickým věkem, ale i sociálními normami. Ty určují, jaké chování je v dané vývojové fázi přiměřené.

Období mladší dospělosti Vágnerová (2007) vymezuje jako dobu nadějí, otevřených možností a jejich naplňování. Obdobím se prolíná potřeba volnosti a nezávislosti s přáním zkusit si nové životní role. Člověk většinou získává první stabilnější pracovní postavení. Ženy v tomto věkovém období kladou většinou menší důraz na výkon, ale to je individuální vzhledem k dosaženému vzdělání a ambicemi. U mužů se v tomto období projevuje sebepojetí s důrazem na stabilitu, odolnost a sebeprosazení (Tamtéž, 2007). Postoj žen k profesní roli se různí, navazuje i na model orientační rodiny. Mnoho žen vnímá svoji profesi jako doplněk k roli matky, u jiných je to naopak.

V průběhu posledních desetiletích došlo ke změně pojetí mužské a ženské role, kdy ženy se stávají dominantnější a nezávislejší oproti tradičnímu pojetí. Profesní kariéra bývá v tomto období proměnlivá, protože jedinec už neočekává, že bude pracovat celý život v jednom odvětví a na jednom místě. Člověk ve starší vývojovém období někdy toto smýšlení vnímá jako nezodpovědnost. V období mladší dospělosti se jedinec pomalu identifikuje s určitým pracovním postavením a v této fázi začíná jeho zaujetí pro práci, začíná vyvíjet úsilí. Má již konkrétní představu a cíl, kterého chce dosáhnout (Tamtéž, 2007).

Střední věk dospělosti (36-45) je dobou protikladů. Člověk je na vrcholu svých sil a umí využít své kompetence. Začíná si ale uvědomovat své limity, i když si je zatím nepřipouští. Očekává, že se mu podaří zúročit všechny své znalosti a zkušenosti a že se mu podaří splnit si cíle, kterých chce v budoucnosti dosáhnout. Cítí, že je poslední možnost změnit svoji budoucnost a to může vést k panice ze ztráty zaměstnání, ztráty pozice. K tomuto životnímu období se váže i hledání smyslu života a mění postoj k hodnotám.

Fáze střední dospělosti může být obdobím dosahování velkých výkonů a zvýšené koncentrace na profesi. Vágnerová (2007, s. 198) uvádí: „*déledobě nadměrné zvýšené pracovní nasazení, které není spjato s odpovídajícím uspokojením a relaxací, může vést až k syndromu vyhoření*“. Dále k tomuto tématu dodává, že tímto rizikem jsou ohroženi především jedinci ve vyšších pracovních pozicích, kteří se jednostranně zaměří na práci a neudrží ji v rovnováze s volnočasovými aktivitami. Jedinci v tomto věkovém období jsou vystaveni tomuto riziku o to více, protože si uvědomují, že jde o poslední možnost v profesi něčeho dosáhnout. Mění se také postoj k profesi. Jedinec od profese očekává seberealizaci, utvrzení svých kompetencí. Nezanedbatelný je i aspekt sociálních kontaktů, potřeba pracovní činnosti, budování dalšího rozvoje.

Profesní ambice žen jsou různorodé. Ženy, které upřednostňují práci před rodinou, jsou většinou ve věku 40 let, kdy jim děti odrůstají a osamostatňují se. Střední věk je obdobím, kdy má profesní dráha pro ženu největší význam a to platí obecně.

Charakteristika starší dospělosti (46-60let) spojuje toto období s proměnou profesní role a pojí se s fází uzavírání profesní kariery. Člověk se na svou profesní roli adaptoval a ta vyplývá do své definitivní podoby. Jedinci už neinvestují do pracovní činnosti tolik snahy a jsou více konformní. Tamtéž (2007) popisuje ale i situaci, kdy jedinec v tomto vývojovém období si chtějí udržet práci za každou cenu a tomu podřizují veškeré směřování. Připisují práci zvýšený význam, protože se stává potvrzením vlastní hodnoty, protože jim schází jiný důkaz sebejistoty. Ve většině případů se objevuje vyzrálý postoj k profesi, ztráta zájmu o profesní dráhu a činnost. V neposlední řadě se objevuje syndrom vyhoření z důvodu celkového úbytku sil a změny hodnotového žebříčku. Syndrom vyhoření postihuje především jedince, kteří do budování profesní dráhy mnoho investovali a dosáhli neuspokojivých výsledků.

Uspokojení z práce závisí na uznávaných hodnotách jedince. Ženy jsou v tomto věkovém období zaměřeny především na rodinu. Práce pro ně znamená prostředek k dosažení financí v penzi. Existují ale i situace, kdy profesní činnost je zdrojem osobního uspokojení i když jedinec už není zaměstnán. Mezi psychické potřeby, které práce může v tomto věkovém období uspokojovat, patří: potřeba stimulace a učení, zájem, potřeba seberealizace, potřeba otevřené budoucnosti.

Ztráta zaměstnání a nemožnost najít si nové představuje velkou psychickou zátěž. Adaptace na tuto možnost vyžaduje dlouhou dobu a záleží na okolnostech, za

kterých k tomuto došlo. Člověk si je vědom, že v kolektivu přestává být považován za perspektivního z důvodu klesání flexibility, výkonnosti. Snižuje se i ochota angažovanosti. Jedinec v tomto vývojovém období má ale své přednosti v podobě trpělivosti, spolehlivosti a adekvátního přístupu k lidem v oblasti chování (Tamtéž, 2007).

2 PRACOVNÍ ZÁVISLOST NEBOLI WORKOHOLISMUS

Původ workoholismu či jeho kořeny se připisují již staré kalvinistické filosofii z 16. století. Ta tvrdila, že pouze v práci člověk najde svou spásu, a že pokud se bude oddávat radovánkám, hlavně tělesným, povede ho to k věčnému zatracení. Toto přesvědčení o práci jako o cnosti a o zábavě jako hříchu ovládalo společnost další tři staletí. Jelikož vžitá pracovní morálka dále posilovala názor o tom, jak je přílišná, usilovná a dlouhá práce záslužná a že je takové chování obdivuhodné. Tvrzení, jak je člověk oddán své práci a tvrdě dře, bylo považováno za poklonu a sloužilo i jako workoholikova omluva. Kalvinistické myšlení tedy neoceňovalo chytřejší, ale usilovnější práci a neúspěch místo příležitosti k ponaučení označovalo za nectnost či potupu.

Ve 20. století se začala práce vynášet ještě výš. Práce již nepředstavovala jen způsob, kterým lze živit rodinu a uspokojit její potřeby. Nýbrž byla považována za zdroj společenského vzestupu a stala se tak uznávanou jako cíl sám o sobě. To mělo v Americe v 50. letech za následek, že zaměstnanci ve snaze vystoupat vzhůru v hierarchii své firmy neustále zvyšovat počet hodin strávených v práci. Jejich manželky zůstávali převážně doma, starali se o děti, popřípadě dům, společenský život rodiny a rodinné vztahy. Takovéto rozdělení rolí v podobě „atomizované rodiny“ bylo v té době a společnosti naprosto běžné.

Ovšem s příchodem 60. let, zesilujícího feminismu a sexuální revoluce v podobě antikoncepce sílí v Americe svoboda žen a rozšiřují se jejich možnosti uplatnění. Spolu se vznikem a rychlým nástupem neorganizovaného hnutí mladé generace Hippiies, začal být tehdejší stav společenských a politických názorů silně odsuzován. Vznikaly protesty a společenské vzpoury proti většinovému chování společnosti, proti zažitému pohledu na práci, kladenému důrazu na materiální hodnoty (starší generací) a celkové situaci, ve které se společnost nacházela. Tato vlna politického a společenského neklidu měla za následek v 60. letech určitou změnu norem.

V 70. letech se stala práce opět váženou činností. Ženy postupně začínaly stále více pracovat mimo domov, významně tím ovlivňovaly rozložení pracovních sil a zpochybňovaly tak daná pravidla v dělbě práce. Takové změny vyvolaly velmi silný

odpor na straně mužů. Pro zachování rodinného klidu a souladu se tak mnohdy matky proměnily v „supermatky“, přičemž vznikaly situace, že se v jedné rodině objevili dva potencionální workoholici. Ambice jednotlivých členů rodiny jak u muže, tak od této doby i u ženy pomalu převažovaly nad odpovědností vůči partnerskému svazku a usilovaly o zvýšení svých autorit a moci. Tendence, že mělo mužovo zaměstnání přednost, se stále držela, ale pomalu se již toto pravidlo vytrácelo. Práce a plánování pracovních postupů znovu získávala na vážnosti, a to až do té míry, že v určitých případech zastínily i manželství a rodinu.

Skoro až pozoruhodný rozmach průmyslu, zisky na burzách a vzestup amerického národního hospodářství v poválečném období byl podnikateli vnímán jako „velký byznys“ a zvyšoval se tak tlak na výkon a kvalitu práce. Čím dál více nabývala na důležitosti specializace zaměstnanců. Ovšem poválečná prosperita a následný příchod ropné krize vyvolal koncem 70. let značné ekonomické výkyvy. Růst ustával a díky globalizaci hospodářských procesů se začala zvyšovat evropská a asijská konkurenceschopnost. Záchvaty obchodníků ve snaze zachránit vše co se dá, způsobily někdy i zásadní chyby a dostaly tak podniky do vážných problémů. Z důvodu této nepříznivé situace se podniky musely uskromnit, uchýlovaly se k nejrůznějším obchodním fúzím a docházelo k nevyhnutelnému propouštění. Strach lidí ze ztráty zaměstnání u nich podporoval vznik paranoidních stavů na pracovišti. Přičemž zaměstnanci měli za to, že kdyby pracovali více a usilovněji než ostatní, zvýšila by se tak jejich šance. Šance v povýšení na jistou pracovní pozici, například v oblasti řízení, které se propouštění netýká. Nebo že se jim za pomoci usilovnější práce všeobecné propouštění vyhne. A byli to právě tyto lidé, potencionální workoholici, kteří se snažili pomocí své urputné práce zachraňovat podniky v 80. letech před krachem.

Tito potencionální workoholici vybičováni k urputné práci, zpravidla na řídicích pracovních pozicích, se považovali za tzv. „záchranáře“. Mnohdy se těmto lidem záchrana podniku povedla, ale většinou to bylo pomocí nelítostných postupů a strategií a jen díky řízení bez jakéhokoliv soucitu. Tvrdě prosazovali své myšlenky a přesvědčení. A to i za cenu zničených lidských životů, zraněných citů či demoralizace zaměstnanců v podniku apod. Často se podniky opravdu zachránit podařilo. Ovšem následoval problém, který si nikdo neuvědomoval a který měl negativní vliv na následnou budoucnost těchto zachráněných podniků. Ten problém představovali sami

workoholici, „záchranáři“. Oni již v té chvíli neměli dále být řídicími pracovníky. V momentě úspěšné záchrany podniku bylo častou chybou to, že „záchranáři“ dále setrvali ve svých vedoucích, řídicích funkcích a nebyli nahrazeni jinými vedoucími pracovníky s odlišným stylem řízení. Workoholici sice některé podniky dokázali zachránit před krachem, ovšem už nebyli schopni svými specifickými styly řízení je dále úspěšně vést zpět ke vzrůstu. Tato chyba vedla v 80. letech k jistému chaosu, do něhož workoholické uvrhli podnikatelský a obchodní svět.

„V důsledku neustálého potlačování přestává workoholikův cit pracovat na vědomé úrovni. Intuice, která je založena na „šestém smyslu“, se rovněž stahuje do podvědomí a je ochromena. Intuice vnímá věci celostně, globálně a holisticky. Je zaměřena na budoucnost a na cíle, miluje ideje, teorie a symboly. Potlačením citového prožívání se výrazně sníží schopnost používat intuici při hledání nových neotřelých nápadů, při řešení problémů a plánování budoucnosti. Je paradoxem, že mnoho workoholiků dosáhlo úspěchu díky své intuici a originálním myšlenkám. Jakmile je však pohltí úzkost a deprese, jednájí na základě svých nižších a méně vyvinutých funkcí“ (Killingerová, 1998, s. 95).

Po následném uvědomění si tohoto problému se začali postupně „záchranáři“ nahrazovat takzvanými „léčiteli“. Jelikož předchozí tvrdý, necitelný a demotivující systém řízení workoholiků měl na ostatní zaměstnance negativní vliv. Snahou „léčitelů“ bylo napravit škody způsobené workoholickým systémem. Vytyčovali podnikům nové směry, strategické cíle a cesty jak jich dosáhnout. Toho všeho již workoholici nebyli schopni. Především z důvodu chabého úsudku a oslabené intuice. Nedokázali se vzepnout ke konkurenceschopnosti a přijímat důležitá rozhodnutí. Často se již nacházeli v pokročilejších stádiích své pracovní závislosti a projevovaly se u nich problémy jako např. poruchy soustředění, neschopnost rychlého efektivního rozhodování, citové a vztahové odcizení od ostatních, problémy v týmové spolupráci, nedostatečná komunikace či postupné klesání výkonnosti atd. Navíc jen těžko získávali necitelní a nelítostní workoholici u zaměstnanců zpět svou ztracenou autoritu a důvěru.

Z uvedeného textu plyne, že svět práce dříve vznik workoholismu jako závislostního chování nevědomky podporoval. Ovšem postupem času začal svět práce

konečně chápat a uvědomovat si, že tato závislost není nijak úctyhodná či prospěšná (Killingerová, 1998).

2.1 Vymezení pojmu workoholismus, workoholik

Muhlpachr (2008, s. 99) říká: „Mezi nové formy závislostního chování, které se v poslední době v rozšířené podobě vyskytují, lze zařadit workoholismus“. Workoholismus, workaholismus a workoholismus, všechny tyto pojmy se dají použít, ovšem jen ten poslední zmíněný z nich byl nejlépe přijat a adaptován v souladu s českým slovotvorným systémem, přičemž v posledních letech vešel do širšího užívání veřejností (Rangelová, 1996).

Nový akademický slovník cizích slov definuje workoholismus jako chorobnou závislost na práci (Kraus, 2005). „Závislost na práci se řadí rovněž mezi tzv. nepravé závislosti. Lidé, kteří patří do skupiny tzv. workoholiků, tvoří nesourodou skupinu. Jejich závislost se negativně dotýká především jejich partnerů a rodiny. Tito lidé svůj přístup k práci považují za svou osobní přednost. Jejich nezdravý postoj k práci jim dává pocit vlastní nadřazenosti nad ostatními - "méně schopnými". Silné pracovní vypětí, které prožívají, mnohdy nedokáží adekvátním způsobem odreagovat a velmi často v této skupině nacházíme lidi se sklonem k alkoholu nebo patologické hráče, často i s prokázanou závislostí. Zpravidla se jedná o lidi středního věku“ (Muhlpachr, 2008, s. 99).

Závislost má za následek postrádání duševní vyrovnanosti člověka. Skutečný smysl života, životní hodnoty, láska, to vše si začne workoholik představovat poněkud zkresleně. V drtivé většině případů bohužel pomocí svých obranných mechanismů a neupřímností si závislý nedovolí připustit fakt, že není duševně a duchovně zdravý. Jeho přehnaný obdiv k sobě samému a paranoia postupně roste a pozvolna mění workoholikovi osobnost. Postoj k práci se mění a práce přestává být pro závislého pouhým zaměstnáním, ale jakýmsi stavem mysli. Práce pak pro závislého představuje útěk k (pro něj smysluplného) pocitu odpovědnosti a dále útěk od důvěrných vztahů s ostatními lidmi (Killingerová, 1998).

„Americký odborník v oblasti managementu G. Porter (1996) uvádí, že podobně jako u jiných závislostí i u závislosti na práci lze rozpoznat následující rysy:

- *problémy s identitou, tedy nadměrné ztotožňování se s prací;*
- *nepružné, rigidní myšlení;*
- *odvykací potíže projevující se nepohodou v situaci, kdy člověk z nějakého důvodu nemůže pracovat;*
- *stupňováním problému, tedy jinak řečeno progresivním vývojem, jestliže si člověk problém neuvědomí a nezačne s ním něco dělat;*
- *popíráním problému“ (Vacek, 2011, s. 14).*

2.2 Osobnost a typologie závislých na práci

„*Workoholismu propadají většinou inteligentní a vzdělaní lidé (více muži než ženy) z bohatých zemí (především z měst), kteří mají pocit, že to, jak žijí je to jediné správné a často mají tendenci vyžadovat stejné pracovní nasazení i od ostatních, mimo jiné také od své rodiny“ (Hubinková, 2008, s. 238).*

Vztah a přístup zaměstnance k práci ovlivňují vnější a vnitřní faktory různých povah. Mezi vnější faktory patří finanční či jiné formy odměňování, nároky nadřízeného, šance kariérního růstu, vliv rodiny či společnosti. Vnitřní faktory představují vlivy, které vznikají ze strany jedince a působí tak na jeho vztah a přístup k práci včetně jeho vlastních osobnostních rysů (Součková, 2011).

Killingerová (1998) uvádí, že pokud pracovní závislost, tedy workoholismus vstoupí do života daného člověka, začne ovládat jeho myšlení a činy. V této souvislosti vystoupí do popředí a začnou dominovat určité povahové rysy, kterými jsou perfekcionismus, posednost a narcismus. Každý člověk občas projevuje neurotické rysy, ovšem u workoholiků dosahují tyto rysy abnormální úroveň. Zmíněné povahové rysy jsou níže popsány v dílčím pořadí, tak jak se jednotlivě vyvíjejí, co způsobují a jak ústí ve vzájemnou spojitost či návaznost. Tedy jak workoholický perfekcionismus vede k posedlosti a následně k narcismu.

Workoholičtí perfekcionisté mají za to, že jsou vysoce inteligentní, skoro až nadřazení nad svým okolím a jsou přesvědčeni, že jsou předurčení k vyšším cílům. Avšak přes svou často i vysokou inteligenci jsou arogantní, ctižádostiví, soutěživí, mají vždy „pravdu“, vyžadují a očekávají od svého okolí obdiv a poslušnost. Zvenčí obvykle působí sebejistě, soběstačně a nezávisle. Vzhledem ke své aroganci a nejistotě se hrdý perfekcionista vždy ztotožňuje jen se svými pozitivními stránkami osobnosti a to z důvodu toho, aby se utvrdil v představě o své dokonalosti. Takové jednostranné ztotožňování se pouze s pozitivními stránkami vlastního chování nakonec ústí k neurotickým, chorobně utkvělým představám a myšlenkám.

„Směřovat k dokonalosti znamená směřovat pryč od života, a co je ještě horší, nikdy jí nedosáhnout“ (Woodmanová, 1982, in Killingerová, 1998, s. 31).

Perfekcionismus nepředstavuje pozitivní osobnostní rys, nýbrž jakousi kletbu vedoucí k nutkavé potřebě úspěchu. Zdravá osobnost se pyšní nad dobře odvedenou prací a sebedůvěru získává díky skutečným výkonům. Kdežto nezdravá osobnost je poháněna k práci nutkavou potřebou či posedlostí soutěžit, vítězit a být tím „nejlepším“. Nic jiného perfekcionistu tak dobře neuspokojí. Sklony k perfekcionismu v dospělém věku jsou často v člověku vypěstovány již od dětství. Z nejrůznějších důvodů někteří rodiče přesvědčují své děti, že pokud chtějí být milovány a oceňovány, musí si to zasloužit svými dokonalými výkony. Tito mladí potencionální workoholikové se tak učí to, že pochvala, uznání a odměna je spojena s předchozím dokonalým výkonem a odpovědným jednáním.

V okamžiku, když se touha, dychtivost po dokonalosti stává posedlostí, přestává se zároveň osobnost přirozeně vyvíjet a psychický rozvoj je zcela paralyzován strachem z nezdaru. Posedlost člověka nutkavým chováním má za následek nepřetržitou úzkost, která každým dalším nezdarem, chybou či složitou situací sílí a jedince traumatizuje. Ve snaze zahnat takovéto ponuré, deprimující nálady se často workoholici uchylují i k pověřčivým rituálům. Workoholikova potřeba moci, autority a vítězství je silná, někdy až nebezpečná. Pokud workoholik nedokáže dosáhnout vytoužené moci či je jeho vítězství ohroženo je schopen si zajistit svou převahu pomocí trestu, podvodu či odvety. V honbě za pracovním úspěchem je workoholik neohledupný ke svému okolí a stává se v krajních případech i bezpáteřním zrádcem.

Workoholikova zahleděnost a soustředění se jen na sebe vzrůstá. Zaobírání se svými úzkostmi vede ještě k většímu zdůraznění významu své osoby, což ústí v narcismus. Potká-li narcistického workoholika neúspěch, naruší to jeho sebedůvěru a to je pro něho nepřijatelné, jelikož narcističtí lidé sami sebe považují za jedinečné a nadřazené. V takové situaci se následně projeví manické chování, hyperaktivita, zběsilé pracovní tempo a vznětlivost. Narcistický workoholik jen bere a nic nedává, není schopen empatie a za problémy tím vzniklé popírá svou odpovědnost (Killingerová, 1998).

Obecná kategorie workoholiků se dá dělit dle míry pracovního nasazení člověka či jeho motivů (Sekot, 2010). Níže uvedené typy jedinců závislých na práci dle S. Poppelreutera:

- **Velikáš** - to hlavní o co mu jde, je obdiv a uznání. Potřebuje mít dostatečný vliv a moc nad svým okolím. Má tendenci sebe a svou práci přeceňovat, naopak práci druhých nedokáže náležitě ocenit. Týmová práce mu dělá značné problémy, a proto bývá u svých kolegů neoblíbený.
- **Dobrák** - cílem jeho práce je snaha být co nejvíce užitečným a nejoblíbenějším. Druhými se nechává využívat či zneužívat přičemž sám nic od druhých nechce. U některých povolání se dobří vyskytují častěji, například ve zdravotnictví nebo sociální péči.
- **Pedant** - příznačným povoláním tohoto typu bývá například účetní. Nejvíce si cení pořádku, předpisů a disciplíny. Pedant žijící podle předpisů mívá často problémy přijmout nové myšlenky či nápady, a to i za okolností, že by mu třeba mohly být užitečné a usnadňovaly mu práci.
- **Rozpolcenec** - je typ rozpolceného a do sebe zahloubaného člověka. Rád by měl blízké vztahy s druhými lidmi, ale přitom se takových vztahů bojí. Před tímto vnitřním konfliktem uniká rozpolcenec tak, že se vrhá do jakékoliv práce, bez ohledu na to zda je potřebná či nikoli.
- **Startér** - člověk tohoto typu nesnáší nudu. Startér překypuje energií a neustále hledá nové podněty k práci a nové pracovní úkoly, díky kterým se nudě úspěšně vyhýbá. Má ovšem problémy dokončováním a není překvapením, že se často zaplete do zmatku, jenž kolem sebe nadělal.

- **Šprt** - závislý na práci typu šprt má mentalitu školáka, který se bojí pana učitele, a proto dělá úkoly navíc, jen aby se zavděčil. Charakteristické vlastnosti šprta jsou úzkostlivost, závislost na druhých a věčná nejistota. Šprt potřebuje nadřizeného, který mu vždy řekne, co a jak má dělat. Děsí ho neúspěch a mylně předpokládá, že neúspěchu se dá vždy zabránit zvýšeným pracovním výkonem (Nešpor, 1999).

Další typologii nám nabízí rozvrstvení závislých na práci dle B. Robinsona:

- **Urputný typ** - pracuje nadměrně, vždy a za všech okolností, i když to není potřeba. Pracuje ve dne, v noci, bez ohledu na to zda ho to baví či nebaví. Odpočinek, relaxace a zábava mu moc neříkají.
- **Záchvatový typ** – jedince postihují nárazové pracovní záchvaty, které ústí v následné zhroucení, při čemž se cítí unavený, vyčerpaný a trpí depresi. Tyto nárazové záchvaty se poté projevují nejen v zaměstnání, ale i v rodinném životě.
- **Příliš aktivní typ s poruchami pozornosti** - nesnese nečinnost a nudu a to tak extrémně, že je klidně schopen vyvolat komplikace, chaos a problémy, které bude následně řešit, jen aby se zabavil. Mnoho věcí začne, ale málo jich dokončí. Často postrádá smysl pro realitu, práce s ním je utrpení.
- **Vychutnávač** - s prací postupuje pomalu, metodicky a není s ní nikdy hotov a spokojen. Jeho snahou je co možná nejvyšší dokonalost. Vytváří kolem sebe problémy z důvodu, že mu není nikdy nic dost dobré. Hodně záležitostí zdržuje svým perfekcionalismem, kterým brnká druhým na nervy.
- **Opečovávač** - odpovídá typu dobráka z předchozího rozdělení dle Poppelreutera. Problém opečovávače je v tom, že zájmy druhých klade nad své vlastní. Vměšuje se do cizích záležitostí, řeší je a dostává se tak snadno do stavů naprostého vyčerpání, které ve svých důsledcích podkopává i jeho pracovní výkonnost (Sekot, 2010).

Tabulka č. 1: Pracovní výkonnosti u jednotlivých typů lidí závislých na práci

	Kolik práce začne	Kolik práce dokončí	Jak dbá o zdraví a dlouhodobou výkonnost
Urputný typ	Hodně	Hodně	Špatně
Záchvatový typ	Málo	Hodně	Špatně
Příliš aktivní typ s poruchami pozornosti	Hodně	Málo	Špatně
Vychutnávač	Málo	Málo	Špatně
Opečovávač	Různé	Různé	Špatně

Zdroj: Nešpor. K., Závislost na práci, 1999, s. 24

2.3 Vznik workoholismu

„Některé příčiny jsou v člověku samotném, například v tom, jaké měl dětství, jiné bychom připsali na vrub současného okolí“ (Nešpor, 1999, s. 42). Nešpor (1999) jako příčiny vzniku závislosti na práci uvádí příčiny: dětství, osobnost, současná rodina, zaměstnání a další vlivy.

- **Dětství** - vztah člověka k práci není vrozený, ale je v první řadě dán výchovou. Příčiny vzniku závislosti na práci v dospělém věku lze u člověka nalézt už v dětství. Vztahy k práci vznikají v dětství při hrách, při procesu učení ve škole či pomocí drobných pracovních povinností kladené na dítě. Nezanedbatelné jsou i vzory chování rodičů, učitelů, vedoucích zájmových kroužků a dalších dospělých, kteří zaujímají různé významné role v mládí člověka.
- **Osobnost** - i hyperaktivita a poruchy pozornosti objevující se již v dětství, souvisejí s jedním určitým typem závislosti na práci. Workoholici mají často problém se svým sebevědomím, jenž je založené zejména na pracovním úspěchu a uznání. V této souvislosti, lze pozorovat neschopnost člověka vnímat realitu ve smyslu kladení nepřiměřených nároků na sebe i na druhé.
- **Současná rodina** - častým argumentem workoholiků je to, že do práce prchají před špatnými poměry doma. Je ale možné, že špatné poměry doma vznikají právě kvůli nadměrnému pracovnímu nasazení člena rodiny. Avšak některé

rodinné situace a těžké či nezvládané rodinné problémy závislost na práci vyloženě podporují. Patří sem například nevěra jednoho či obou partnerů, těžká nemoc v rodině apod. S takovými problémy si potencionální workoholik nemusí vědět rady a vrhá se znovu a znovu do práce.

- **Zaměstnání** - zde mohou být příčinou vzniku workoholismu například již na práci závislí nadřízení nebo nadřízení, kteří workoholismus záměrně podporují a nadměrné pracovní nasazení odměňují. Další vlivy v zaměstnání, které podporují vznik workoholismu, jsou například přehnaně soupeřivá atmosféra na pracovišti či jedincova obava o udržení své pracovní pozice. Vznik a rozvoj závislosti na práci může mít na vině i celková atmosféra společnosti, která se zaměřuje zejména na výkon, úspěch a hromadění zisku.
- **Další vlivy** - Sem spadá například málo příležitostí k plnohodnotnému trávení volného času spolu s malou schopností takové příležitosti nacházet a následně je i využívat (Nešpor, 1999).

Moderní doba konzumní společnosti, ve které žijeme, udává trend soutěživosti, kde se pracovní „úspěch“ definuje výší příjmů. U ctižádostivých lidí je tak pravděpodobné, že se výše příjmu, a společenské postavení stanou prioritou, či dokonce nutností. Právě úcta, ze které se následně takový lidé těší, je jeden z nejnebezpečnějších faktorů při vzniku závislosti. Roste pýcha, chťíc po větší úctě a uznání ostatních. U člověka se ujímá vlády ego a vlastní důležitost. To vše ústí v následnou povýšenost, sobectví a zahleděnost do sebe. „*Workoholik je člověk, který se pozvolna stává citově postiženým, je závislý na moci a autoritě a nutkavě usiluje o pracovní uznání a úspěch*“ (Killingerová, 1998, s. 14). Následná pracovní posednost roste z perfekcionismu a soutěživé povahy závislého, který se tím dostává do pasti, která je tvořena nadměrnou prací. U workoholika vzniká čím dál větší potřeba uznání, které jediné ho těší a naplňuje ho. Prostě řečeno závislý na práci v negativním slova smyslu se těší z takového uznání, kterým naše společnost oceňuje usilovnou práci. To ho žene k neustálému pracovnímu vytížení a pocitu dostatečné zaměstnanosti a produktivitě. Zmíněný pocit důležitosti dává svému okolí značně najevo (Killingerová, 1998).

2.3.1 Varovné známky

„Člověk závislý na práci soustavně překračuje své tělesné i duševní možnosti, často neumí odpočívat, a když už odpočívá, cítí se provinile. Cítí nutkání pracovat a na práci téměř neustále myslí. Ve vztahu k práci se zhoršuje nebo ztrácí sebeovládání. Chce všechno nebo co nejvíce zvládnout sám a při týmové práci mívá problémy. Spěchá, i když k tomu nemá důvody. Nebývá realistický a někdy slibuje víc, než je schopen zvládnout. Workholici často používají práci k tomu, aby unikli před nepříjemnými duševními pocity a nepříjemnými skutečnostmi vnějšího světa. Zanedbávají své zdraví, což se projevuje tím, že pro zdravotní potíže ani nevyhledávají lékařskou pomoc. Jsou zaměřeni na své pracovní cíle a to, co prožívají ostatní, nechápou nebo je to nezajímá. Bývají netrpěliví a podráždění a kvůli malým chybám se na sebe příliš zlobí. Vedou často zmatený a neorganizovaný životní styl“ (Vacek, 2011, s. 15).

Mezi varovné známky závislosti na práci dle Nešpora patří: varovné známky těla, chování a psychiky, měnící se mezilidské vztahy a změny v oblasti pracovního prostředí (Nešpor, 1999).

Varovné známky týkající se těla

Sem patří bolest hlavy, celková únava či propuknutí určité alergie. Dochází k nechutenství nebo přejídání, k poruchám trávení, bolesti žaludku, v souvislosti s tím je možný vznik vředových chorob žaludku nebo dvanáctníku. Člověk postižený závislostí na práci může dále cítit bolesti na prsou, vysoký krevní tlak, bušení srdce, různé bolesti bez zjevné tělesné příčiny a vzniká u něj mnohem vyšší riziko srdečních onemocnění. Mezi další reakce těla na nepřiměřenou pracovní aktivitu člověka je možné zařadit dechové potíže, tiky, závratě, poruchy potence nebo menstruační problémy či oslabení imunitního systému projevující se zejména častým nachlazením, obtížích týkajících se pohybového systému jako například bolest zad, svalů atd.

Varovné známky týkající se chování a psychiky

U závislého na práci často dochází k výbuchům hněvu, projevuje se u něho neklid a emoční labilita nálad. Často trpí nespavostí, úzkostí a apatií. Není schopen se

uvolnit a odpočívat. Je pro něj obtížné se soustředit a v důležitých momentech nedokáže rozhodovat.

Varovné známky týkající se mezilidských vztahů

Typické bývá vzájemné odcizení a stupňované napětí v rodině z důvodu nedostatku času a workoholikovi citové vyhaslosti, tedy neschopnosti projevat druhým lidem náklonnost a ocenit je. S tím souvisí i nedostatečná komunikace, zanedbávání dětí a dalších nejbližších členů rodiny. To má za následek většinou už jen povrchní vztahy bez citové hloubky a rozvody.

Varovné známky týkající se pracovního prostředí

Workoholik by nejraději vše dělal sám a má tedy velké problémy při týmové práci. Pro stádium, kdy se člověk stal na práci opravdu závislý je charakteristické postupné snižování výkonnosti, klesání sebedůvěry a energie. Někdy dochází až k nespolehlivosti, nepředvídatelnosti a opakovanému selhávání. Dle autora mají tyto varovné známky určitou spojitost i s některými případy chronického únavového syndromu (Nešpor, 1999).

2.3.2 Stádia

Rozvoj závislosti na práci podle Diane Fassel:

Časné stadium

Vyznačuje se neustálým myšlením člověka na práci, který často či až pravidelně pracuje přesčas a odmítá si brát volno nebo dovolenou.

Střední stadium

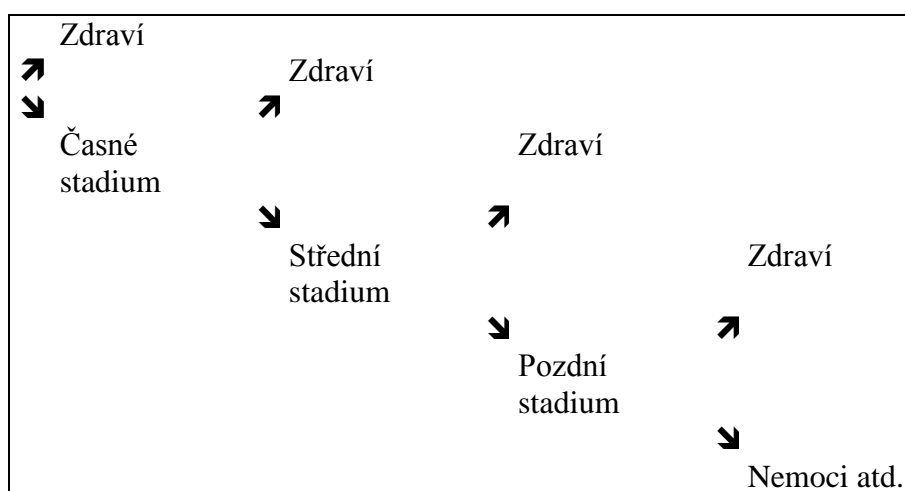
V tomto stádiu workoholikovi osobní vztahy uvadají a společenský život skomírá. Mezilidské vztahy se vytrácejí, až často skoro téměř neexistují. Workoholik již žije jen prací a na ostatní mu nezbyvá čas. Jeho krátkodobé a chabé pokusy o změnu nemívají úspěch. Typické pro toho stádium je tělesné vyčerpání závislého a poruchy spánku.

Pozdní stadium

Vrcholem závislosti jsou narůstající zdravotní problémy a obtíže, jimiž např. jsou opakované bolesti hlavy, bolesti zad, vysoký krevní tlak, žaludeční vředy, deprese atp., tedy příznaky zmiňované v předchozích varovných známkách (Nešpor, 1999).

„Mozkové mrtvice i infarkty vedou k náročné léčbě, což může někdy závislého na práci tak vystrašit, že se začne chovat docela rozumně. Škoda, že to neudělal už dříve“ (Nešpor, 1999, s. 28-29).

Obrázek č. 3: Rozvoj závislosti na práci



Zdroj: Nešpor. K., Závislost na práci, 1999, s. 29

2.4 Workoholismus v organizaci

Z předchozí popsané situace, která v 80. letech 20. století v Americe nastala, je problém workoholismu v organizacích zřejmý. Workoholismus má nebezpečnou schopnost ničit jednotlivce, rodiny, firmy i společnost. V současné době je již obecně známo, že workoholismus je pro organizace nežádoucí. Z dlouhodobého hlediska především z důvodu náchylnosti workoholických zaměstnanců k fyzickým i psychickým onemocněním, negativního chování či poklesu pracovní výkonnosti. Většina podniků si tento problém již uvědomuje a provádí proto určité kroky, pomocí nichž se tomuto problému snaží vyhnout. V mnoho organizacích se v současné době

snaží personální oddělení hledat za potencionální zaměstnance prioritně zdravé a vyvážené jedince. Nezaměřují se jen na profesní životopis a pracovní zkušenosti svých potencionálních zaměstnanců, ale také se zajímají o jejich uznávané hodnoty a životní styl (Killingerová, 1998).

„Nešťastní a nejistí pracovníci nejsou produktivní, ani spolehliví, kvůli nespokojeným zaměstnancům ztrácejí firmy svou soudržnost. Společnosti, jež nedbají na fyzické a psychické zdraví svých zaměstnanců, ztrácejí jejich důvěru, úctu a věrnost. Paranoia, poderživavost, popudlivost a strach nejsou vhodným podhoubím pro tvořivost a produktivitu. Mnohé společnosti jsou ochotni platit za poradenství, jež udrží zaměstnance a jejich rodiny v pohodě. Vědí, že workoholické poruchy vedou k rozpadu manželství, jenž vyústí v deprese, ztrátu motivace a někdy dokonce i v agresivní chování. Nikdo nepracuje dobře, pokud je zmítán vnitřními zmatky a napětím“ (Killingerová, 1998, s. 27).

Několik důvodů, proč se závislost na práci v organizaci nevyplácí:

- Závislí na práci trpí zvýšenou nemocností a tím se z dlouhodobého hlediska snižuje jejich pracovní výkonnost.
- Chronická únava, kterou závislí na práci trpí má za následek zvýšené riziko pracovních úrazů a dělání chyb.
- Lidé závislí na práci mají problém s týmovou prací, s žádáním o pomoc druhých či s přizpůsobením se vzniklým změnám.
- Závislí na práci negativně ovlivňují atmosféru na pracovišti, nejsou schopni empatie, mají nepřiměřené nároky.
- Efektivní komunikace na pracovišti upadá z důvodu rostoucí neochoty závislých sdílet důležité informace s ostatními.
- Prioritou závislých je dlouze, urputně pracovat, nikoli dosáhnout co největší efektivity v co nejkratším čase.
- Závislí neumí práci efektivně delegovat a nejraději řeší vše sami, přičemž se zdržují maličkostmi, kvůli kterým jim pak nezbyvá čas na důležité věci.
- Zvláštní hrozbu pro podnik pak představuje pracovně závislý šéf.

Stále přetrvává u některých zaměstnavatelů názor, že zaměstnávat méně pracovníků na delší počet hodin je výhodné. Neuvědomují si přitom však, že jim tak způsobují komplikace v jejich rodinném životě a zároveň přispívají ke vzniku jejich závislosti na práci. Místo přijetí dostatečného množství nových pracovníků žádají po těch stávajících, odvedení práce za dva, dlouhé přesčasy či braní práce domů. Šéfové workoholici obvykle kladou nesplnitelné termíny a absurdní požadavky či stížnosti. V organizaci, ve které vládne workoholik, vládne také atmosféra nepřetržité krize, chaosu a stresového napětí (Nešpor, 1999).

2.5 Workoholismus jako prospěšný přístup k práci

„Výraz „workoholik“ se velmi často používá nepřesně a mívá i žertovný nádech, ale občas se k němu vloudí pachut' hořkosti. Kdo je tedy workoholik? Zamysleme se nejprve nad těmi, kteří jsou touto nálepkou označováni neprávem. Člověk, který pracuje dlouho, nemusí být nutně workoholikiem. Pro duševní a tělesnou pohodu člověka je práce nezbytná. Prostřednictvím práce se vymezujeme, rozvíjíme své přednosti a zaujímáme místo ve společnosti. Práce nám přináší uspokojení, pocit naplnění, pocit převahy nad problémy. Dává nám směr a cíle, jichž chceme dosáhnout, poskytuje nám překážky, které chceme překonávat“ (Killingerová, 1991, s. 13).

Závislost na práci je různá. Paradoxem workoholismu je, že do něj upadají nejčastěji lidé střední třídy, kteří nejsou k nadměrné práci nuceni z důvodu vlastní ekonomické situace. V nižších ekonomických třídách společenského postavení představuje závislost na práci nutnost usilovně pracovat k ošacení a uživení rodiny. Je to jedna z tvrdých skutečností, kterým někteří lidé čelí. Přitom nejsou motivováni svou posedlostí a neurotickou závislostí k práci. Oni se ze své práce mohou těšit, být jí oddáni, pouštět se do ní s velkou energií a nadšením. A při této příležitosti jsou schopni podat pozoruhodné výkony a vykonávat úctyhodné činy. Ale nejsou přitom považováni za workoholiky. Zejména z důvodu, že takovéto záchvaty pracovní aktivity nemají pravidelný charakter. Tihle lidé běžně dokážou svůj život a pracovní program mít (na rozdíl od workoholika) plně pod kontrolou a udržovat ho v rovnovážném stavu. I když se pomocí své pracovní kariéry definují a jejich práce představuje součást jejich

životního stylu, „nepohlcuje“ je. Práce pro ně představuje jen jednu ze součástí života, která je vyvažována např. vztahy k rodině, přátelům, k různým zájmům apod. Lidé se zdravým přístupem k práci jsou v neustálém kontaktu se svými pocity a i v těžkých obdobích jsou schopni pomocí slov a činů vyjádřit lásku k blízkým lidem.

Těžce pracující člověk, který má ze své práce prosté potěšení není hned nutně workoholikem. Se zdravím přístupem k práci nemá totiž workoholismus vůbec nic společného. Workoholismus souvisí s duševní závislostí člověka a jeho zneužíváním své síly, moci či autority (Killingerová, 1998).

2.6 Workoholismus a rodina

Mateřství starších žen, takzvané pozdní mateřství není nic nového, ovšem příčiny pozdního mateřství jsou nyní zcela jiné než před pár desítkami let. Počet starších matek (rodiček strašících 35 let) se každým rokem rapidně zvyšuje. Jako hlavní důvod se jeví zvyšující se vzdělanost a zaměstnanost žen. Ženy odkládající mateřství mají z pravidla vyšší vzdělání, žijí a pracují ve městech, budují si v první řadě svou profesní pozici a kariéru (Sobotková, 2001). V dnešní době se spousta mladých manželství potýká s workoholismem u obou partnerů, který často vede k nedalekému rozpadu. Workoholismus obvykle pohltí jejich manželství ještě dříve, než do něj stačí vstoupit děti. Typickým příkladem je mladý městský workoholický pár, který pracuje celé dny s maximálním nasazením a večery tráví buď u televize ve stavech naprostého vyčerpání, anebo se naopak zběsile honí za dalším vzděláváním. Nad odpovědností k partnerskému svazku převládají u obou jedinců individuální ambice, pocit úspěchu a uznání. Stále více času tráví odděleně a jejich intimní život skomírá. Workoholikův soukromý život je pohroma. Partnerům a dětem často nevěnuje dostatek pozornosti a citové náklonnosti, nedává jim najevo, jak si jich cení a váží. Workoholické prostě na nějaké prožívání důvěrností nemají čas. Některé děti tak mohou přilnout k cizí rodině, ve které naleznou vřelou náhradu za otce či matku. Dospělí zas nacházejí citové zázemí, jistotu a útěchu mezi přáteli, v mimomanželských vztazích či ve společnosti přátelských lidí v rámci různých skupin. Workoholismus představuje jednu z hlavních příčin, které mají za následek rozpad manželství. Navzdory tomu, že při workoholismu klesá výkonnost a vzrůstá nejistota, snaží se závislý stále zachovat svou odpovědnost k práci. Bohužel ale

přítom opomíná svou odpovědnost, kterou má v osobním životě jako např. schopnost milovat či vytvářet a udržovat důvěrné vztahy. Důvěrné vztahy jsou založeny na vzájemném citovém sdílení, oboustranné otevřenosti a vstřícnosti všech zúčastněných. To ovšem workoholik nedokáže. Práce se postupně pro workoholika stane tragickým útekem od plnohodnotného života (Killingerová, 1998).

Tragédie rodiny tkví v tom, že workoholik si díky neustálému popírání svého problému není schopen uvědomit, že pracuje především jen pro své vlastní uspokojení. Jeho práce nemá konce, neboť kdekdo podkopává jeho jistotu a sebevědomí. Tím pádem si ho musí opět zvyšovat a upevňovat pomocí urputné práce, jinak riskuje pocity úzkosti. Dokud si workoholik sám neuvědomí svou závislost a bude nadále popírat svůj problém, není možné rodině nijak pomoci a všechny učiněné kroky ve snaze pomoci stejně krachnout. Workoholik se bude věčně hádat a tvrdohlavě hájit svůj názor, protože on má přece vždycky „pravdu“. Nerad čelí kritice a těžce jí snáší. Pokud jeho děti podporují názor druhého rodiče, cítí se být zrazen (Killingerová, 1998).

„Skutečnou obětí workaholismu je rodina. Workaholické jsou ženatí či vdaní za svou práci a jejich sliby, že budou milovat a ctít svého manželského partnera, ztratily na významu“(Killingerová, 1998, s. 161).

Z výše uvedeného textu v předchozích podkapitolách plyne, že workoholismus v partnerství vzniká především z důvodu nízkého sebevědomí, které si jedinec zvedá pomocí pracovních úspěchů, chválou a uznáním svého okolí. Druhou možností vzniku workoholismu je jedincův útek do práce před nevyřešenými partnerskými či rodinnými problémy doma. *„Manželské protějšky workoholiků se často trápí myšlenkou, že jejich partner dlouho pracuje z důvodu toho, aby nemusel být pohromadě s nimi a jejich dětmi. Pro workoholika je to však skvělý způsob jak se zbavit odpovědnosti za děti a zároveň se úspěšně vyhnout důvěrným vztahům s partnerem“*(Killingerová, 1998, s. 189). Závislí na práci každoročně rozbíjí svým chováním mnoho mezilidských vztahů, včetně svých rodin. Přitom ale i samotná rodina, její nevyvážené vztahy a celková disharmonie může být právě tím důvodem, proč se její nespokojený člen stane workoholikiem. Tento jedinec, potencionální workoholik totiž utíká před konfliktní partnerskou či rodinnou atmosférou do práce, ze které si následně tvoří svou jedinou náplň života. Pokud je takový únik z reality dlouhodobějšího charakteru, vznikne u potencionálního

workoholika skutečná pracovní závislost, která s sebou do rodiny přinese další problémy (Sekot, 2010).

„Výzkum prováděný týmem odborníků ze Severní Karoliny v USA (Robinson a Post, 1997) ukázal, že v rodinách, kde se vyskytuje závislost na práci, dochází k horší schopnosti řešit problémy, horší komunikaci, horšímu rozdělení rolí, k chudším citovým projevům a k horšímu celkovému fungování rodiny“ (Nešpor, 1999, s. 93).

3 SYNDROM VYHOŘENÍ V SOUVISLOSTI S WOROHOLOMEM

Často je možné se setkat i s odlišnými názvy tohoto termínu, jako například: syndrom vypálení, syndrom vyhaslosti, syndrom vyčerpání, burnout, či burnout syndrome (Stock, 2010).

Syndrom vyhoření je stav tělesné a emocionální vyčerpanosti, kterou způsobuje zpravidla dlouhotrvající působení stresu. Burnout postihuje v nejčastějších případech takové profese, které zahrnují častý mezilidský kontakt. Tyto profese bývají označovány především jako pomáhající. Jedná se o práci v oblasti sociálních služeb, dobrovolnictví nebo činnost v neziskovém sektoru (Křivohlavý, 1998).

V současné době je však stále častějším případem, že se syndrom vyhoření objevuje i v dalších oborech, zejména u zdravotníků, psychiatrů, pedagogů, poradců, policistů, vedoucích pracovníků, manažerů, podnikatelů atp. Syndrom vyhoření se ovšem může objevit nejen v oblastech pracovní, nýbrž i osobní sféry. Například v partnerských vztazích či manželství, zejména v psychické rovině (Vágnerová, 2008).

„Burnout je formálně definován a subjektivně prožíván jako stav fyzického, emocionálního a mentálního vyčerpání, které je způsobeno dlouhodobým zabýváním se situacemi, které jsou emocionálně těžké (náročné). Tyto emocionální požadavky jsou nejčastěji způsobeny kombinací dvou věcí: velkým očekáváním a chronickými situačními stresy“ (Křivohlavý, 1998, s. 49).

Odborný termín syndrom vyhoření byl poprvé objeven a použit H. J. Freudenbergerem v psychologii a psychoterapii v 70. letech 20. století v USA. Používal se pro něj anglický název burnout. Původně byl zmíněný termín využíván k označení stavu lidí, kteří se stali závislími na alkoholu v tak vysoké míře, že přitom ztratili zájem o vše ostatní kolem nich, o vše co pro ně bylo dříve opravdu důležité. Postupem času se tak začali označovat i toxikomani, lidé závislí na drogách, jejichž jediným zájmem, na který se soustředili, byla už jen droga. Důvodem proč se tak začali označovat i toxikomani byla existence určitých spojitostí a podobností těchto dvou závislostí. Zmíněný úpadek či ztráta zájmu závislých lidí o vše ostatní, na čem jim předtím záleželo, byla ovšem jen jedna z mnoha spojitostí těchto závislostí. Časem se termín burnout, tedy syndrom vyhoření začal užívat i v pracovní sféře. Termín se začal

používat i pro lidi, kteří byli závislí na své práci, pro lidi, kteří byli plněním svých pracovních povinností natolik zaujatí, že je mnozí z jejich okolí považovali snad za posedlé. Pro takovéto závislé lidi neexistovalo nic jiného, než jejich profesní činnosti. V té době se již začal ve společnosti razit převzatý termín z angličtiny, workoholismus, který měl sloužit jako určení či označení stavu lidí, kteří se stali závislými na své práci a na plnění svých pracovních povinností. Mezi alkoholismem a workoholismem bylo již dříve možné zpozorovat vzájemnou kontinuitu. Závislí lidé mají velice často sklony k apatičnosti, a pokud jsou konfrontováni existencí určitých těžkostí, překážek či neúspěchů začnou se druhých lidí stranit a uzavírat do sebe. V takovém případě pak dochází u daného člověka k depresím, únavě, celkové vyčerpanosti, lhostejnosti a pocitu osamění. Krátce po objevení odborného termínu syndrom vyhoření neboli burnout bylo vše zjištěné brzy následně, nezávisle potvrzeno. A to prostřednictvím psychologických studií lidí, u kterých byl syndrom vyčerpání všech sil skutečně pozorován a popsán odbornými psychology. Z toho vyplývá, že burnout - syndrom vyhoření, tedy existoval již daleko před tím, než byl vůbec popsán. Zájem psychologů a lékařů o zkoumání této problematiky je stále dosti vysoký. Díky tomu bylo již publikováno nespočet studií, zabývajících se touto problematikou, které dále pomáhají k lepší orientaci, diagnostice a terapii burnout syndromu (Křivohlavý, 1998). Pojem burnout, syndrom vyhoření, je spojen v souvislosti s pracujícími lidmi, kteří projevují zoufalství, apatii, nezám, bezmoc apod. Lidé trpící tímto syndromem jsou ovšem znevýhodněni, protože jejich potíže dosud nejsou podle ICD (Mezinárodní klasifikace nemocí) klasifikovány jako nemoc. Ze strany lékařů a odborníků je syndrom vyhoření stále ve fázi poznávání (Stock, 2010).

3.1 Stres

Slovo stres se k nám dostalo z anglického „stress“, které vzniklo z latinského slova „stringo, stringere“, což původně znamenalo utahovat, stahovat smyčku. V současnosti se slovo stres stalo velmi moderním a většina lidí ho velmi často používá k označení rostoucího napětí při jejich každodenních starostech.

„Stres je definován jako vztah mezi dvěma silami, které působí protikladně. Obě tyto síly jsou subjektivně definovány. Termín „subjektivně“ zde znamená, že to, co se mi zdá, že je „příliš“ těžké atp., druhé osobě se to tak příliš těžké (neúnosné atp.) zdát nemusí. Na jedné straně této dvojice protikladných sil je soubor nás zatěžujících faktorů, tzv. stresorů. Ty na nás negativně působí. Na druhé straně je soubor tzv. salutorů, tj. našich obranných schopností zvládat těžkosti. Jsou-li tyto dvojice sil vyrovnány nebo je-li síla salutorů vyšší, nežli souhrnná síla stresorů, je dobře. Nic zlého se neděje. Je-li však souhrnná síla stresorů větší nežli souhrnná síla salutorů, dochází ke stresu. Přesahuje-li tento nepoměr určitou zvládnutelnou hranici, hovoříme o distresu, tj. patologicky působícím stresu“ (Křivohlavý, 1994, s. 27).

V oblasti práce a pracovního zatížení se v moderním životě stalo slovo stres skoro až „populární“ a používá se velmi často i v případech, kdy je to nepřiměřené své situaci. Jelikož zrovna určité podněty a požadavky v dané situaci nemusí být nutně ty, které skutečně stres vyvolávají a nejsou tedy skutečnými stresory, ve smyslu že by ohrožovali fyzické nebo psychické zdraví člověka. Často se za stresovou zátěž mylně považují požadavky, na které daný člověk stačí a působí na něj, tedy i na jeho lidský organismus jako pozitivní podněty rozvoje. Pokud totiž na člověka nejsou kladeny žádné nebo dostatečné nároky co by na něho působily, nemůže se dál osobně a druhově rozvíjet a jeho vývoj stagnuje. Proto je důležité od sebe rozlišovat pozitivní pracovní zátěž a stres způsobený zátěží nadměrnou. Je zřejmé, že příčiny stresu jsou u různých lidí odlišné, záleží na charakteru jedince, jeho schopnostech a dovednostech. To co je pro jednoho příjemné a zábavné, může druhému dělat problémy a frustrovat ho. Proto je hlavním kritériem při této diferencovanosti pojmů a jejich obsahů to, jak člověk vnímá podněty a požadavky, které jsou na něj kladeny z hlediska jeho zvládnutelnosti (Křivohlavý, 1994).

„V odborné literatuře se rozlišuje stres negativní, tzv. distres (negativně zátěžové situace – konflikty, šok, smrt blízkého, trvající zátěž v zaměstnání apod.), a stres pozitivní, tzv. eustres (pozitivně zátěžové situace – velká radost apod.)“ (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 9).

V oborech, kde se vyšší riziko vzniku syndromu vyhoření nachází je smysluplný a efektivní pracovní výkon jedince spojen s celou řadou náročných kompetencí, které

jsou pro výkon dané profese třeba. Sem patří například schopnost adaptivně zvládat relativně vysokou úroveň pracovní zátěže a stresu spojeného s mezilidským kontaktem. Takovou schopnost může člověk částečně získat. V případě, že je působící míra stresu přiměřená a zvládnutelná, dokáže člověka aktivizovat a stimulovat k lepším výsledkům. Jedinec se tak naučí zvládat a překonávat určité zátěžové situace. Tím si i rozvíjí své zkušenosti dovednosti v dané oblasti, zároveň je schopen si na takovou přiměřenou míru působení stresu zvyknout a adaptovat se (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Na druhé straně, jsou-li na daného člověka kladeny pracovní požadavky či působí na něho podněty, které není schopen pomocí svých sil zvládnout a neví si s nimi rady, představují tyto požadavky či podněty skutečně těžké zátěžové stresory. Tyto zátěžové stresory představují určitý požadavek či podnět, který překračuje možnosti či schopnosti jejich úspěšného zvládnutí daným člověkem. Jsou to například problémy s nadřizeným, příliš hlučné prostředí, konfliktní manželství, změna finanční situace a životního standardu, šikana na pracovišti či jiná životní situace nebo kombinace více takovýchto problémů najednou. To následně vyvolává fyzickou i psychickou stresovou reakci (Křivohlavý, 1994).

Reakce na stresové podněty jsou individuální. Pokud některý ze stresorů bude člověkem vnímaný jako nezvládnutelné ohrožení (distres), spustí se v něm zátěžová reakce. Potom stres opravdu vznikne. Lidé v podobných situacích reagují různě a záleží na jejich přístupu ke konkrétní situaci, zdali v nich stres vyvolává či nikoliv.

Stres způsobuje několik tzv. stresorů, které mají fyzický, psychický či sociální charakter. Zdali tyto stresory vyvolají chronický (dlouhotrvající, vleklý, přetrvávající) stres, závisí především na:

- zhodnocení situace daného jedince
- schopnostech jedince určitou situaci zvládnout
- intenzitě a délce působení stresových faktorů

Obecně by se dalo říci, že stres je příčina a vyhoření důsledek. Syndrom vyhoření nastává často po prožitém chronickém stresu. Organismus tak reaguje na dlouhodobou disbalanci mezi zátěží a fází klidu, mezi aktivitou a odpočinkem. Dlouhodobá nerovnováha mezi těmito dvěma póly, tak způsobuje často právě propuknutí syndromu vyhoření (Stock, 2010).

3.2 Symptomy a diagnostika syndromu vyhoření

Stock (2010) uvádí tři základní symptomy vyhoření, jimiž jsou vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti. První z příznaků, který se objeví velmi záhy, je vyčerpání, jenž zahrnuje vyčerpání fyzické i psychické. Mezi fyzické příznaky patří snížená odolnost organismu a tím pádem i vyšší náchylnost k infekčním onemocněním, pocit slabosti, nedostatek energie, chronická únava, bolesti zad, hlavy, žaludku a zažívací obtíže. Dále sem patří poruchy spánku a zvýšené riziko náchylnosti k nehodám, jinými slovy zvýšení nehodovosti v pracovním prostředí. V psychické oblasti je vyčerpání často spojované s depresí. Jedinec tak může prožívat příznaky, jako jsou: sklíčenost, bezmoc či beznaděj. Patří sem pocity úzkosti, strachu, prázdnoty či osamocení, apatie, ztráta odvahy a kolísání nálad. Občas se objeví i ztráta sebeovládání projevená např. náhlým, nekontrolovatelným pláčem nebo podrážděnost spojená s výbuchem vzteku. Mezi další příznaky psychického vyčerpání spadá nesoustředěnost a porucha paměti.

Dalším příznakem symptomu vyhoření je jedincovo odcizení svému okolí. Člověk, který trpí syndromem vyhasnutí, se vyznačuje ke své práci a svému okolí lhostejně. Dříve se soudilo, že syndrom vyhoření nejvíce postihuje tzv. pomáhající profese. V dnešní době se však ukazuje, že odcizení k nadřízeným a kolegům pociťují lidé v úplně jiných pracovních oblastech. Důsledkem odcizení je postupná ztráta cílevědomosti a zájmu, ta způsobuje špatné pracovní klima pro kolektiv pracovníků. Počáteční pracovní nadšení z úkolů postupně slábne a střídá ho cynismus. Jedinec postupně začne zákazníky či klienty vnímat jako přítěž, své nadřízené jako zdroj nebezpečí či ohrožení a spolupracovníky a kolegy jako otravné rušitele od práce.

„Zvláštním projevem odcizení je přezíravý postoj člověka k jeho okolí, který může v krajním případě přerůst až v pohrdavé, sarkastické a agresivní chování. Ruku v ruce s ním jde často nechut' stýkat se jak s kolegy, tak i s klienty“ (Stock, 2010, s. 20).

Při projevu odcizení jedinec zaujímá obecně pasivní či až negativní postoj směřující k sobě samému, k životu, k práci a všem ostatním sociálním vazbám či vztahům. Postihne ho jakási vnitřní rezignace.

Třetím nejdůležitějším symptomem, který se projevuje v souvislosti se syndromem vyhoření, je pokles výkonnosti. Jedinec ztrácí sebevědomí a zároveň důvěru ve své pracovní a profesní schopnosti, přičemž se následně považuje za neschopného. Jedinec ztrácí nadšení a motivaci, má pocity selhání a nespokojenosti s vlastním výkonem. Sice se zdá, že se jedná pouze o subjektivní hodnocení jedince, nicméně k určitému poklesu pracovního výkonu a snížení produktivity práce většinou skutečné dochází. Jedinec například najednou potřebuje mnohem více nejen času, ale i energie na provedení úkolů, které dříve bez problému zvládal. Postupně se prodlužuje i nutná regenerace organismu pro znovuzískání spotřebované energie. To může dojít i do takové míry, že dovolená či prodloužený víkend již nebudou stačit k potřebné regeneraci, odpočinku a nabrání nových sil (Stock, 2010).

„Jakož to u syndromu vyhaslosti bývá, pracoval pan M. zpočátku s neobyčejným nasazením, které ovšem nebylo možné vydržet donekonečna. O to těžší mu teď připadá vzdát se všeho, čeho doposud dosáhl, a začít znovu ve volnějším tempu. Nechce za žádnou cenu zklamat. Vždyť patřil k těm nejlepším a podával špičkové výkony. Nemůže přece jen tak polevit. Následkem toho se ocitá v kleštích, neboť jeho vysoké osobní nároky jsou v rozporu s tím, na co skutečně stačí“ (Stock, 2010, s. 22).

3.3 Vývoj a stádia vyhoření

Syndrom vyhoření je vnímán jako dlouhodobý proces vývoje, který může trvat od několika měsíců až po řadu let. Syndrom vyhoření je tedy vrcholem dlouhodobého procesu vývoje, který je rozdělen do několika jednotlivých stádií. Jednotlivá stádia mohou trvat různě dlouhou dobu, navíc se obsahově vzájemně překrývají a není tedy možné určit jasně a jednoznačně jejich hranice. Edelwiche a Brodský (in Stock, 2010) uvádí fázový model skládající se ze čtyř základních stádií, kterými jsou nadšení, stagnace, frustrace a apatie.

V prvním stádiu nadšení je jedinec motivován touhou po úspěchu a pracuje s nadprůměrným nasazením. Hnán kupředu svou motivací přeceňuje své síly a klade sobě samému i svému okolí vysoké, někdy až nerealistické nároky, přičemž tak mnohdy využívá svou energii neefektivně a zbytečně se přepracovává. Charakteristický pro toho

stádium bývá počáteční idealismus jedince, který hýří svým optimismem a se všemi to myslí až příliš dobře. Jako příklad lze uvést sociálního pracovníka, který má za to, že díky své tvrdé práci dokáže pomoci zachránit všechny drogově závislé ve svém obvodu.

Následným stádiem je stagnace. V této fázi se již jedinec seznámil s realitou. Již zažil určitá zklamání, první pracovní nezdary, jeho původní nadšení mizí. Jedinec si vytváří realističtější pohled na svou práci a dochází k přehodnocování počátečních ideálů. Do popředí zájmu se dostávají ostatní výsledky jedincovi práce, jako například plat či kariérní postup. Dříve je sice nepovažoval za důležité, nyní ovšem po upuštění od původních ideálů a přehodnocení svých cílů přebírají motivační úlohu snažení jedince.

Časem se postupně jedinec dostane do stádia frustrace. V tomto stádiu jedinci začíná připadat, že veškerá jeho práce je zbytečná a všechno jeho snažení je k ničemu, mívá pocit bezmoci. Začíná tedy pochybovat o smyslu svého snažení a zpochybňuje význam i výsledky své práce. Zároveň pocítuje zklamání, že své dosavadní pracovní snažení není okolím dostatečně uznáváno. Přibývají konflikty s kolegy, klienty i nadřízenými. Vzhledem k značnému rozdílu mezi tím, co chtěl původně jedinec v souvislosti s počátečními ideály v prvním stádiu provést a mezi tím co je možné a opravdu reálně provést pouze ještě více vzrůstá jeho zklamání. Jedinec se již nachází v pokročilém stádiu vývoje syndromu vyhoření, kde se již mohou objevovat první vážnější fyzické a psychické problémy či poruchy.

V případě, že pocit zklamání u jedince stále přetrvává, stane se frustrace trvalou. Následně pak nastoupí stádium apatie, tedy vnitřní rezignace. V takové situaci, kdy se práce jedince stává trvalých zdrojem zklamání a není žádná vyhlídka na možnou změnu, přestane se o ní jedinec i snažit a pracovní rezignuje. Začne se složitým a náročným úkolům vyhýbat, v práci dělá jen to, co je nezbytně nutné a snaží se to vyřídit co možná nejrychleji. Počáteční nadšení v tomto stádiu je již dávnou historií. Syndrom vyhoření se následně projevuje v plné své síle. Jedinec zažívá celkové vyčerpání, s tím přibývají i další psychické, fyzické a společenské problémy. Jedinec stává se nemocným.

3.4 Rizikové faktory vzniku vyhoření

Aby syndrom vyhoření u jedince vzniknul, nezáleží pouze a jen na jedincově vnějším okolí, ve kterém žije a které na něj určitým způsobem působí. Ze značné části záleží i na povahových vlastnostech samotného jedince. Každý člověk má jinak nastavené své vyrovnávací mechanismy, jinak se vypořádává se stresem. Na vzniku syndromu vyhoření u jedince se tedy podílí jak vnější, tak i vnitřní složka působících faktorů.

Vnější faktory

K vnějším činitelům řadíme podmínky, poměry, pracovní nároky v zaměstnání, dále rodinné vztahy. Nemały vliv hrají i role přátel v rámci prožívání volného času. Velký význam má také opora, kterou mohou poskytovat zaměstnanci stejně postavení – říká se tomu- vliv sociální opory. U každého člověka se rezistence vůči stresu liší.

Jedním z vnějších rizikových faktorů je zvýšená pracovní zátěž. Moderní technologie a celkově svět práce v posledních letech zaznamenal značné změny. Stále méně lidí vykonává více pracovních povinností a nové druhy činností.

„Žijeme v informační společnosti, což znamená, že jsme neustále zaplavováni množstvím různých údajů, textů a vzdělávacích materiálů. Musíme tedy zpracovávat kvanta informací“ (Stock, 2010, s. 32-33).

Mezi vnější stresové faktory patří např. nedostatek uznání či nespravedlivé hodnocení výsledků, nedostatek možností kariérního růstu, nedostatečné finanční ohodnocení. I pocit, že si jedincovi práce nikdo neváží, může způsobit jeho nedostatečnou motivaci. Stresový faktor může představovat také špatný pracovní kolektiv. Dnešní člověk tráví mnohem více času s pracovními kolegy, nežli s rodinou a přáteli. V týmu, kde chybí kolegiálna a naopak převládá závist, nevraživosť a neúcta k sobě navzájem se výrazně snižuje výkonnosť. Nepřátelský a odměřený kolektiv může být pocíťován jako ohrožení a může vyvolat stresovú reakci. Posledním vnějším stresovým faktorem dle Stocka (2010) je působení rušivých vlivů. V zaměstnání dnešního typu, zápasí jedinec s několika úkoly najednou. Navíc ještě je nepřetržitě dostupný přes mobilní telefon. Soustředit se na jeden úkol je dnes nemožné. Aktuální je

i skutečnost, že se jedinec učí ovládat nové technologie přímo za pochodu a to ve velmi krátkém čase. Všechny tyto vlivy patří mezi stresory, zodpovědné za syndrom vyhoření.

Vnitřní faktory

Každý jedinec se vyrovnává s vnějšími stresory svým vlastním způsobem. Zaleží přitom na osobnostním charakteru každého jedince. Mezi vnitřní faktory se řadí povahové vlastnosti jedinci osobnosti. Syndrom vyhoření může být u jedince vyvolán či zesílen právě pomocí jeho vlastních povahových rysů. Lidé náchylní k syndromu vyhoření jsou totiž především osoby se zvýšenou obětavostí vůči druhým lidem, potřebou uznání, empatií, senzitivitou a idealismem. Jsou to jedinci s tendencí přehnaně se identifikovat s druhými a to až úzkostně. Takováto socio-emocionálně náročná práce, zároveň při současném působení hned několika stresových faktorů vnějšího okolí najednou, může představovat pro jedince značné riziko propuknutí obávaného vyhoření (Stock, 2010).

3.5 Vzorce chování

Jak bylo již uvedeno v předchozích odstavcích, každý jedinec má své charakteristické zvyky a své povahové vlastnosti. Na základě těchto odlišností se dají jedinci dle Stocka (2010) poměrně jednoduše rozlišit do jednotlivých skupin A a B dle typu chování.

Do skupiny s typem chování A patří jedinci s vysokými ambicemi, se smyslem pro povinnost. Jsou soutěživí, netrpěliví, vznětliví, podráždění a mají sklony k agresivitě. *„Spěch, vznětlivost a podrážděnost jsou pro ně typické. Později tento pojem použili psychologové pro označení jedinců závislých na práci tzv. workoholik“* (Stock, 2010, s. 42). Tito lidé svou bojovností a netrpělivostí způsobují konflikty a dostávají se do izolace. Tito lidé si neuvědomují, jakým způsobem se na nich nedostatek regenerace podepisuje.

„Workoholik se realizuje svou prací – to znamená, že kromě ní pro něj nic neexistuje. Tímto způsobem lze žít pár let, potom ale člověku dojdou síly. Lidé závislí na práci dokonce tvrdí, že ji milují a stres k životu potřebují. Teprve po letech vyplývající

energie, kdy se začnou hromadit neúspěchy, u nich dochází k fyzické reakci, např. k vyhoření. Do té doby veškeré varovné signály jako například poruchy spánku, podrážděnost, únava či potíže spojené s poruchami funkcí tělesných orgánů vědomě potlačují“ (Stock, 2010, s. 43).

Jedinci patřící svým chováním do skupiny s typem B se vyznačují větší trpělivostí, klidem a uvolněností. V zásadě se jedná o pravý opak chování jedinců ze skupiny A. Na základě tohoto faktu lze tvrdit, že jedinci ze skupiny B proto mají značné ochranné předpoklady před syndromem vyhoření a dokážou se mu vyvarovat. Nicméně zas až přehnaně uvolněný přístup také není shledáván příliš vhodným, jelikož snižuje efektivitu práce a tito lidé se pak mohou dále vyznačovat svou nečinností jak v zaměstnání, tak i v osobním životě.

„Klíčová je vyváženost a rovnováha mezi oběma póly. To, čeho má typ A na rozdávání, lidem typu B chybí. První není ani chvíli v klidu, druhý má z jakékoli námahy strach. Ani jeden nemá možnost volby, podvědomě jsou nastaveni na automatický program, jedou tzv. na autopilota“ (Stock, 2010, s. 44).

4 PREVENCE

Míra odolnosti vůči problémům a zátěžím se označuje jako frustrační tolerance, která je závislá na vrozených předpokladech, aktuálním stavu jedince a jeho zkušenostech. V případě, že je zátěž větší než frustrační tolerance daného jedince, následuje jeho reakce na situaci a podnikne určité obrané kroky, aby navrátil zpět duševní rovnováhu (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Nejčastějšími způsoby jak se vyrovnat se zátěží jsou útok či únik. Útokem se jedinec snaží aktivně bojovat s problémem. V tomto případě se může u jedince projevit i agrese v podobě verbálního obviňování směřovaná nejen vůči druhým osobám, ale i proti sobě. Opakem agrese je pak důstojnější a socializovanější forma řešení problému v podobě asertivity, tedy sebeprosazení svých plánů či potřeb v rámci společenských norem. Ovšem zdá-li se situace řešení problému pomocí útočné formy neřešitelná, uchyluje se jedinec k opačnému řešení, aby se jí vyvaroval, tedy k formě úniku. Jedinec řeší problémovou situaci například tím, že odpovědnost „hodí“ na jiného člověka, nebo se snaží problém popřít, jakoby neexistoval.

Syndrom vyhoření zpravidla vyvolává chronický stres dlouhodobějšího charakteru, který je na hranici či již za hranicí zvládnutelnosti jedince. A právě největší vliv na vznik chronického stresu mají negativně prožívané stresové situace, vyvolané jedincem na základě jeho pocitu o neovlivnitelnosti situace.

Dalším způsobem jak se vyrovnat se zátěží je coping. Zvládání zátěžové situace neboli coping, je vědomou volbou řešení aktuálního stavu, ve kterém se jedinec v tu danou chvíli právě nachází. Jedná se o tzv. strategii zvládání, kde je na začátku nutné zhodnocení celé situace a zhodnocení možností dalšího postupu. Na základě tohoto zhodnocení a uvědomění si následujících možností jedinec stanoví cíl, kterého chce dosáhnout. Nejčastěji bývá stanoveným cílem vyřešení problému, nebo alespoň zachování psychické rovnováhy. V každém případě by se správně mělo jednat o dosažení nějaké pozitivní změny, zmírnění následků, smíření se s okolnostmi nebo alespoň o zachování zdravého psychického stavu daného jedince (Vágnerová, 2008).

Dalšími obrannými reakcemi, které nemusí být plně uvědomované, jsou dle Vágnerové (2004): popření, potlačení a vytěsnění, různé druhy fantazií, racionalizace, sublimace, regrese, identifikace, substituce, projekce, rezignace a další.

Některé faktory zvyšující odolnost vůči pracovnímu zatížení a stresu dle Nešpora (1999):

Životní optimismus

Člověk si nemá klást si za vinu a zbytečně si vyčítat nepříznivé události, které mohl či nemohl ovlivnit. Nepříznivé události má člověk chápat jako události omezené časem i rozsahem a nevnímat je jako totální katastrofy ovlivňující celý jeho zbytek života. Po nepříznivé události nemá člověk popírat následky. Může být zklamán, ale musí tyto následky vnímat specificky a dále myslet a uvažovat jaké další dobré možnosti mu zůstaly. To mu pak dále pomáhá na takovou situaci lépe reagovat.

Síť sociálních vztahů

Člověk je tvor společenský, je proto důležité pěstovat mezilidské vztahy na různých úrovních. Vztahy existují důvěrné (partner, rodina, nejbližší příbuzní), vztahy přátelské a vztahy ve formě známých. Jedinčovo občasné zamyšlení se nad svou vlastní sítí sociálních vztahů, zda je dostatečná ve všech oblastech, může být jen ku prospěchu.

Rozumný způsob života

Sem patří zejména dostatek spánku, pokud možno zdravé stravování a přiměřená pohybová aktivita. Ke kvalitnímu, zdravému spánku přispívá dodržení jeho pravidelnosti. Dále umožnění obecně uznávané délky spánku, která činí alespoň 8 hodin, vhodné lůžko a člověku příjemné podmínky vnějšího okolí (teplota, tma, čerstvý vzduch). Zdravé stravování zahrnuje určité omezení v nadměrné konzumaci živočišných tuků, konzervovaných potravin, těžce stravitelného smaženého jídla, přílišného alkoholu, cukru, sladkostí a kořeněných či slaných jídel. Naopak zdraví přispívá konzumace ovoce, zeleniny, luštěnin či rýže. Dále sem patří konzumace čerstvých lehce stravitelných nejlépe teplých potravin a jídel, na která si má člověk udělat čas a nehltnout je. V neposlední řadě do kvalitního způsobu života patří člověku přiměřená pohybová aktivita. Pokud z nějakého důvodu člověk necvičí, či se nevěnuje

nějaké své pohybové aktivitě v podobě sportu, je vhodná alespoň procházka. Zde platí, že je lepší věnovat se pohybové aktivitě pravidelně třeba i několikrát týdně v krátkodobějších intervalech než nárazově s přílišnou zátěží.

Motivace k uvolněné družnosti

Je schopnost přistupovat k druhým přátelsky, otevřeně a nesnažit se je vnímat jen jako další prostředek k dosažení vlastních cílů. Zde je snahou, aby člověk byl schopen vnímat ostatní v širších souvislostech. Jako svébytné jedince a začal se k nim tak chovat a tímto způsobem k nim přistupoval. Zde není cílem vnímat ostatní jen jako pouhé nástroje k uspokojování vlastních potřeb, ale projevit zájem a vyslechnout své kolegy a podřízené. Z manažerského hlediska se dá tato interakce považovat za efektivní zdroj informací o zaměstnancích, nemluvě o prospěchu a zvyšování či prohlubování vlastních sociálních vztahů daného člověka.

Zdravá sebedůvěra v ovlivňování

Zde nejde o přehnanou důvěru jedince ve své schopnosti. Nýbrž o to, aby si uvědomil, že není jen oběť či pasivní součást něčeho vnějšího, čemu nerozumí. Že je aktivní činitel a má možnost působit jak na vnější svět tak i na sebe samotného. Ovlivnit tedy člověk může sebe samotného, např. tím, že si vezme dovolenou, že začne usilovat o partnerský vztah, pokud má jistý problém tak vyhledá odbornou pomoc, že se naučí odpočívat, relaxovat nebo začne cvičit. Ovšem ovlivňovat může člověk také i své okolí například zdůrazněním svých zájmů, podáním nějaké atraktivní nabídky, vyslechnutím a poskytnutím rady svým přátelům, či poukázáním na možná rizika v jisté situaci.

Dobrá schopnost vnímat vlastní tělo

Tato schopnost představuje pro člověka značnou výhodu, pomocí níž je schopen takzvané včasné korekce. Např. při přepracovanosti si člověk vezme volno (pokud to alespoň trochu jde), při prvních známkách nachlazení si doplní vitamín C, zvolní a udělá si šípkový čaj. Při bolesti zad na nic nečeká a zajde si na masáž či rehabilitaci, aby se vyvaroval toho, že ho postihne a celkově znehybní například „houser“. To co platí o vnímání těla, platí v určité míře i ve vnímání duševního rozpoložení. I v tomto případě je možné pomocí „včasné korekce“ předejít mnoha problémům či nepříjemnostem například v oblasti mezilidských vztahů (Nešpor, 1999).

„Anonymní workoholici vytvořili následující doporučení, která doplňují dále uvedených dvanáct kroků. Jejich cílem je den po dni vytvářet šťastný a radostný život zbavený závislosti na práci. Tato doporučení zahrnují:

- **Naslouchání** - každý den si vyhrajujeme čas na modlitbu a meditaci. Před tím, že přijmeme nějaký závazek, žádáme naši Vyšší Sílu a své přátele o vedení.
- **Určování priorit** - uvažujeme, které věci jsou nejdůležitější a je třeba je udělat nejdříve. To může někdy znamenat také nedělat vůbec nic. Usilujeme o pružnost a o to, abychom své priority dokázali podle potřeby měnit. Přerušování práce, komplikace a nehody bereme jako příležitost k růstu.
- **Nahrazování** - nepřidáváme novou aktivitu, aniž bychom ze svého denního plánu odstranili jinou, která vyžaduje stejně času a energie.
- **Časová rezerva** - plánujeme více času, než kolik je pro nějaký úkol nebo cestu potřebné, abychom měli dostatečnou rezervu pro neočekávané situace.
- **Hraní si** - plánujeme i čas pro hru a odmítáme pracovat bez přestávky. Z času pro hru si neděláme novou práci.
- **Pracovní tempo** - pracujeme pohodlným tempem a odpočíváme ještě před tím, než dojde k únavě. Abychom si tuto zásadu připomněli, uvědomujeme si před každou další činností svoji hladinu energie. Nevytáčíme se do příliš vysokých obrátek, abychom pak nemuseli zastavovat.
- **Uvolnění** - nepodléháme nepřiměřenému tlaku ze strany druhých, ani takto nepůsobíme na druhé. Zachováme si ostražitost vůči lidem a situacím, které v nás vyvolávaly zmíněný tlak. Když cítíme napětí, zastavíme se a spojíme se s naší Vyšší Silou a lidmi kolem nás.
- **Přijímání** - přijímáme výsledky svého snažení, ať jsou jakékoliv a ať přicházejí v jakémkoliv čase. Víme, že netrpělivost, spěch a perfekcionalismus jen zpomalují naše uzdravování. V našem úsilí je jistá jemnost, neboť chápeme, že nový způsob života vyžaduje mnoho praxe.
- **Schůzky** - navštěvujeme schůzky Anonymních workaholiků, abychom se učili, jak toto společenství působí a navzájem sdíleli zkušenosti, sílu i naději.

- **Telefonování** - používáme telefon, abychom zůstali mezi schůzkami v kontaktu s jinými členy Anonymních workaholiků. V případě nějakého kritického úkolu, komunikujeme se svými přáteli před ním i po něm.
- **Rovnováha** - udržujeme rovnováhu mezi svým pracovním úsilím, rozvojem mezilidských vztahů, duchovním růstem, tvořivostí a hravostí.
- **Služba** - rádi pomáháme jiným workaholikům, neboť víme, že právě pomoc druhým zvyšuje kvalitu našeho vlastního uzdravování.
- **Život v přítomnosti** - víme, že jsme právě tam, kde nás naše Vyšší Síla chce mít - zde a nyní. V každém okamžiku se snažíme žít s vyrovnaností, radostí a s vděčností“ (Nešpor, 1999, s. 137).

4.1 Supervize jako součást prevence

Pojem „supervize“ pochází z ekonomického prostředí. Znamenal dohled, důsledné vedení spojené s kontrolou. Postupně nabývaly na významu i jiné funkce tohoto pojmu. Havrdová (1999) uvádí například rozdíl mezi vzdělávací supervizí (zaměřenou na vzdělávání a profesionální zájmy) a administrativní supervizí, která se orientuje na veřejnou odpovědnost a politiku organizace. Matoušek (2003) definuje supervizi jako celoživotní formu učení, zaměřenou na rozvoj profesionálních kompetencí a dovedností supervidovaných (účastník, zaměstnanec) s cílem poskytovat kvalitní služby klientům dané organizace. Jako prioritu supervize uvádí profesionální rozvoj pracovníka a rozšiřování jeho kompetencí. Souběžně pomáhá vyrovnávat se se stresem a přináší nové pohledy na řešení komplikovaných případů. Cíl a forma supervize musí být před zahájením jasně vytyčená. Nezbytné je také určení, komu a jaké informace budou poskytnuty, kdo bude přítomen. Supervidovaný by měl možnost otevřeně přednést svoje názory a pochybnosti i své emoce v důvěrné atmosféře supervizorovi, podobně jako v psychoterapii. Supervize je obzvláště důležitá u začínajících pracovníků, kteří ještě neměli tolik možností propojit teorii s praxí.

Cíle supervize mohou být krátkodobé, například přetvoření podmínek pracovního týmu. Dlouhodobé cíle zahrnují harmonizaci fungování organizace, monitoring osobního rozvoje zaměstnanců, strategii řešení úkolů vedoucí k větší

individualitě a citlivosti směrem ke klientovi. Dle potřeb zaměření supervize a počtu účastníků se pak jedná o autovizi, intervizi, vzájemnou supervizi kolegiální, supervizi individuální nebo skupinovou. Existuje speciální forma procesu a to Baltintovská skupina.

- **Autovize** - obsahuje sebereflexi pracovníka, který bez pomoci supervizora sám sobě pokládá otázky týkající se řešené situace a písemně je sám vyhodnocuje. Důležitá je reflexe vlastních pocitů a postupů.
- **Intervize** - jedná se o setkání skupiny bez supervizora. Skupinu tvoří zaměstnanci či lidé se stejným funkčním postavením.
- **Vzájemná supervize kolegiální** - obsahuje diskuzi či konzultaci dvou kolegů s rovnocennými zkušenostmi o alternativách a strategiích řešení úkolu či situace.
- **Individuální forma supervizního procesu** - zahrnuje reflexi předešlého období s klienty, předložení situace k řešení, časový prostor k zamyšlení nad situací a sebereflexi supervizanta. Následuje zpětná vazba supervizora, nabídka strategie řešení. Zde je kladen důraz na tvořivost supervidovaného. Další vývoj procesu obsahuje podporu či zamítnutí konkrétní strategie a závěrečné zhodnocení.
- **Skupinová forma supervizního procesu** - otvírá možnosti diskuze skupiny, pracovního týmu o pracovních záležitostech. Výhodou je vzájemná podpora, zpětné vazby a učení se jeden od druhého. Sezení probíhají plánovitě s předem dohodnutým programem.
- **Týmová forma supervizního procesu** - spadá do skupinové supervize bez ohledu na konkrétní pracovní pozici. Zaměřuje se na činnost týmu jako celku nebo činnost celé organizace z pohledu efektivity práce (Matoušek, 2003, s. 355).
- **Baltintovská skupina jakožto speciální metoda supervizního procesu** - její forma se dnes již moc nevyužívá, původně byla určena lékařům a tato forma supervize se přenesla do pomáhajících profesí. Počet zúčastněných je 6-12 osob, z nichž jedna nabídne případ k řešení, ve kterém cítí vnitřní rozpor. Aby vznikl ucelený obraz situace, jsou nutné dotazy účastníků, týkající se případu,

pocitů účastníka, pocitů klienta. Na jejich základě pak ostatní členové skupiny sdělují své názory a pocity k případu. Další fáze procesu obsahuje návrhy řešení, vyjádření účastníků o jejich vlastním praktickém postupu řešení. Předkladatel až do této chvíle se do diskuze nezapojuje, naslouchá zúčastněným. Dále má možnost vyjádřit se, ocenit návrhy a vytknout důležité body. Celkově se cíl Baltintovské skupiny dá vyjádřit jako nástin spektra řešení, z něhož si předkladatel vybere tu dle svých představ (Kopřiva, 2000).

Odborná literatura uvádí stádia rozvoje organizace za pomoci supervizního procesu:

- Zjištění, k jakému typu supervize již dochází, ocenit její přínos
- Probuzení zájmu o rozvoje strategie a praxe supervize
- Zahájení experimentů
- Zvládání odporu a výhrad vůči změně
- Rozvoj procesu celoživotního vzdělávání
- Rozvoj a podpora zaměstnaných
- Zavádění permanentní kontroly a revizí

Zavádění supervize v organizaci je poměrně složitý proces, který vyžaduje podporu na všech úrovních organizace. Realizace probíhá dlouhodobě a počáteční nadšení vystřídá únava a fáze stagnace. Proto je nezbytná příprava a monitoring celého procesu (Hawkins, Shohet, 2004).

V souvislosti se syndromem vyhoření a tudíž potažmo se závislostí na práci Kebza (2005) zdůrazňuje komplexní opatření, která zdůrazňují opatření ze strany zaměstnavatele změnou kultury a organizace podniku a ukazuje jedinci základní postupy hodnocení stresogenních situací. Na straně organizace může intervence spočívat ve změně přístupu k podřízeným, snaha vytvořit kolegiální přátelské ovzduší, odpovídající finanční ohodnocení a vytyčit jasný karierní řád. V chodu organizace se odráží syndrom vyhoření u pracovníků do jejich chování a jednání, do pracovních postupů a má ekonomické důsledky. Projevuje se absencí v zaměstnání i jeho změny,

snížené nebo naopak zvýšené pracovní úsilí, velmi malé osobní uspokojení z práce. V popředí zájmu organizace by tedy měl stát rozvoj programů se specializací na osobní rozvoj zaměstnáváných, poradenství, výcvik nových pracovníků v profesních dovednostech. Neméně důležité je zaměření na týmovou spolupráci a zvýšení podílu počtu zaměstnanců na řízení organizace a jejich zvýšená participace na rozhodování. Jedinec by se měl pak zaměřit na zvládání pravidel a znalostí, jak zvládat náročné stresující situace a zachovat si zdraví. Jako základní uvádí aktivní přístup k životu:

- Otevřenost k dění kolem nás, snaha pozitivního vnímání
- Změny chápat jako běžnou součást života, vyhýbat se pasivitě a odhodlaně čelit novým situacím
- Počítat se stresem a situacemi, které ho přinesou
- Naučit se izolovat stres od ostatních denních aktivit, nepřenášet stres do rodinného prostředí
- Rozvíjet mezilidské vztahy, které poskytnou oporu a možnost důvěrného sdělení
- Vytvářet kolem sebe příznivé prostředí, harmonický rodinný život představuje oporu a zázemí
- Osvojit si zdravý životní styl a nést zodpovědnost za své zdraví.

V poslední době řada organizací investuje finance do kondičních programů pro své zaměstnance a to z výše uvedených důvodů (Kebza, 2003).

PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM

Snahou autora v rámci výzkumné části teoreticko-empirické diplomové práce bylo zmapovat radost z práce a workoholismus u zaměstnanců v organizaci působící v ekonomicko-finanční oblasti.

5.1 Metodické poznámky

Vymezení cíle praktické části

Cílem empirické části diplomové práce bylo zjistit pomocí metody dotazníků, zda a v jaké míře se vyskytuje radost z práce a workoholismus ve výzkumném souboru tvořeném zaměstnanci nadnárodní organizace Allianz pojišťovny a. s. působící v ekonomicko-finanční oblasti s ohledem na sociodemografické aspekty: pohlaví, věk, dosažené vzdělání jednotlivce, jeho pracovní pozice. Autor také sledoval, zda vnější vliv orientační rodiny jedince v období jeho dětství hrál roli při vzniku závislosti na práci v období dospělosti. Výstupy z výzkumu sloužily k verifikaci či falzifikaci stanovených hypotéz.

Otázky a hypotézy

Autor stanovil hypotézy, které následně ověřil dotazníkovým šetřením.

- **H1** - Workoholismem bývají postiženi častěji muži než ženy
- **H2** - Workoholismem bývají postiženi především lidé středního věku
- **H3** - Workoholismem bývají postiženi především lidé s vysokoškolským vzděláním ve vyšší pracovní pozici
- **H4** – Osobní uspokojení z práce je klesající se vzrůstající mírou workoholismu.
- **H5** - Na rozvoj workoholismu se podílí vliv mikroprostředí orientační rodiny jedince.

Respondentům byl předložen dotazník složený ze čtyř částí. První část dotazníkového šetření, viz příloha A, obsahovala alternativní uzavřené sociodemografické otázky:

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?

Otázka č. 3: Jaká je Vaše pracovní pozice

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Druhá část dotazníkového šetření zkoumala, zda vliv orientační rodiny respondenta se může hrát roli při vzniku workoholismu v dospělosti. Dotazník, viz příloha B, obsahoval alternativní uzavřené otázky:

Otázka č. 1: Byly na vás v období dětství kladeny vysoké studijní požadavky ze strany rodičů?

Otázka č. 2: Bylo Vaše přijetí rodinou podmíněno Vaším výkonem?

Otázka č. 3: Měli jste v období dětství čas na své zájmy a koníčky?

Otázka č. 4: Byly pro Vás názory a autorita dospělých určující?

Třetí část dotazníkového šetření se zaměřila na výzkum výskytu a míry workoholismu u respondentů testem profesora Robinsona (Work addiction risk test) obsahující otázky týkající se workoholismu. Zmíněný test se skládal z 25 otázek. Každá otázka obsahovala možnost respondenta vybrat vždy jednu, ze čtyř uzavřených odpovědí (jistě ano, spíš ano, spíš ne, rozhodně ne). Odpovědi měli vždy jednotné čtyřbodové sestupné hodnocení. Konečný součet všech bodů na konci testu pak určoval, do jaké kategorie respondent patřil. Nicméně kvůli zajištění pravdivosti výsledků šetření a zabránění tak zpětným úpravám odpovědí respondentů, z důvodu jejich nespokojenosti s výsledkem, byla jim možnost znát výsledek ještě před odevzdáním dotazníku odepřena. Test měl za úkol určit, zda a v jaké míře se závislost u respondentů vyskytuje. Test viz příloha C.

Poslední část dotazníkového šetření mapovala u respondentů míru osobního uspokojení z práce testem MBI (Maslach Burnout Inventory) k určení osobního uspokojení z práce, viz příloha D. Tato část se zaměřovala na sílu pocitů. Respondenti

zde odpovídali na osm otázek pomocí uzavřených odpovědí dle stupnice (škály) v rozmezí 0-7 dle síly jejich pocitů k daným otázkám. Stejně jako u testu rizikovosti na práci byla respondentům odepřena odpověď, jelikož i zde konečný součet všech bodů na konci určoval, do jaké kategorie respondent patří.

Výzkumný soubor

Sběr dat se realizoval v oblastních pobočkách Allianz pojišťoven a.s. v Králověhradeckém, Libereckém, Pardubickém, Středočeském kraji a v hlavním městě Praha. Bylo osloveno 200 zaměstnanců, z tohoto počtu zareagovalo vyplněním dotazníku a testu sto padesát tři zaměstnanců. Výzkumný soubor byl tvořen devadesáti ženami a třiašedesáti muži.

Časová organizace

Realizaci výzkumu předcházela určení zkoumané oblasti, výběr vzorku, určení techniky a metody, finanční rozpočet, příprava dotazníku a testu, příprava terénu - oslovení hlavního manažera a vedoucího týmu na Oblastním ředitelství pojišťovny Allianz a.s. za účelem zajištění kontaktu.

Výzkum byl autorem prováděn v průběhu 14 dní a to v termínu 3. 2. 2014 až 14. 2. 2014 během vykonávané školní praxe na oblastním ředitelství pobočky Allianz a.s. Pardubice. K zajištění reliability a validity autor provedl předběžné šetření v podobě předložení dotazníku 8 kolegům. Následně byly odstraněny nesrozumitelné jazykové nuance.

Po prvotním oslovení zaměstnanců hlavním manažerem byl dotazník s žádostí o jeho vyplnění respondentům rozeslán interní poštou organizace, přičemž byla zdůrazněna nutnost jeho celkového vyplnění. Současně byla respondentům slíbena anonymita výsledků a byl vysvětlen důvod šetření související se zpracovávaným tématem diplomové práce autora. Respondenti s prováděným šetřením souhlasili a odpovídali dle vlastní individuální situace. Během prováděného výzkumu bylo v prvním pracovním týdnu měsíce února roku 2014 rozesláno 200 dotazníků se zpětnou návratností 78%, což představovalo počet 155 vyplněných a zpět zaslaných

dotazníků. Z tohoto počtu však musel autor 2 dotazníky z důvodu nekompletního vyplnění vyřadit, jelikož by zkreslovaly výsledky výzkumu. Následovala redukce dat a vyhodnocení matematicko-statistickými metodami prostřednictvím výpočetní techniky.

Metody a techniky výzkumu

Pro kvantitativní metodu výzkumu byla zvolena technika dotazníku. Je to nejrozšířenější technika při sběru většího objemu dat od sebe prostorově vzdálených. Pro výzkumníka je vstřícný ve směru času i finančních nákladů, respondentovi poskytuje dostatečný čas odpovědět a zaručuje anonymitu.

Jedná se o sociologický výzkum malého rozsahu. Obsahuje dostatečné množství odborných znalostí a zkušeností, střední množství dat (Gavora, 2000, s. 9-11). Výzkum však přináší pouze dílčí poznatek o dané problematice, který vyplynul z výsledků dotazníkového šetření.

Definice základních pojmů

Ekonomicky aktivní zaměstnaní jsou jedinci, kteří vykonávají placenou práci ve formě pracovně právního vztahu k zaměstnavateli či podnikatelé. Tento výzkum pracuje se sociodemografickými údaji, které je nutno vymezit.

Období dětství 0-18let, období mladší dospělosti 18-35 let, období střední dospělosti 35-45 let, období starší dospělosti 45-60 let (Vágnerová, 2007, s. 229).

Rodina orientační, neboli původní, je rodina, do které se jedinec narodí, kde přejímá sociální návyky a zkušenosti a probíhá socializace (Tamtéž, 2007, s. 28).

Autor se snažil zachytit, jak vliv původní rodiny jedince ve vývojové fázi dětství člověka může ovlivnit v dospělosti jeho vztah k práci, rozvoj závislosti na práci. Proto zde vymezuje věkem vývojovou fázi dětství.

5.2 Výsledky

Analýza údajů dotazníku A

První část dotazníkového šetření byla zaměřena na získání základních sociodemografických údajů, které byly prezentovány v podobě tabulek a grafů. Dotazník viz příloha A.

Z důvodu lepší přehlednosti jsou výsledky v podobě tabulek a grafů uváděny podle dané otázky vždy spolu na nové straně.

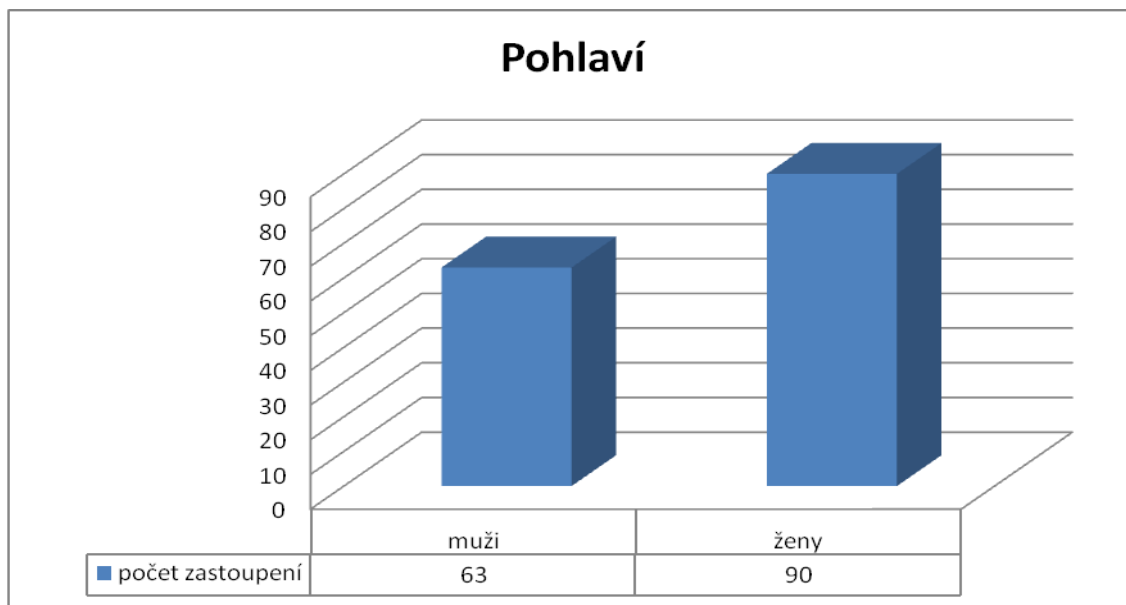
Otázka č. 1. Jaké je vaše pohlaví

Tabulka č. 2: Pohlaví dotázaných v procentech

Pohlaví	%
ženy	59%
muži	41%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 1: Pohlaví dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 1 zobrazuje převažující počet žen. Organizace, ve které respondenti pracují, se zabývá pojišťovnictvím. Působí v ekonomickém oboru v oblasti finančnictví, které je ženám bližší. Z počtu 153 osob zkoumaného vzorku je 90 žen, tedy 59% dotazovaných zaměstnanců. Mužů pracuje v pojišťovnictví 63, tedy 41%.

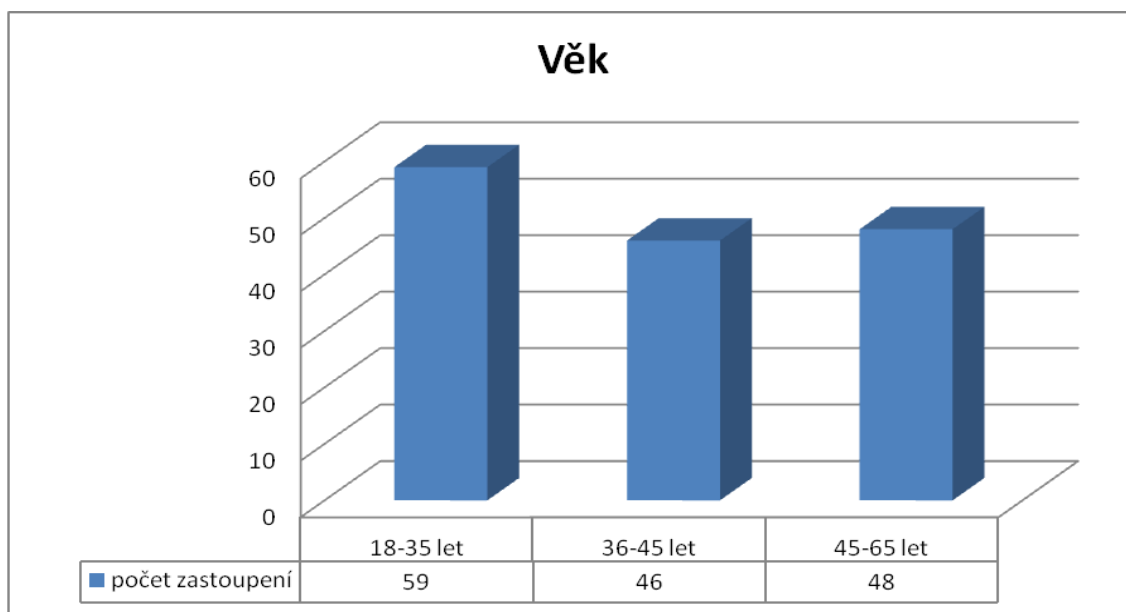
Otázka č. 2: Jaký je váš věk

Tabulka č. 3: Věk dotázaných v procentech

Věk	%
18-35 let	39%
36-45 let	30%
46-65 let	31%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 2: Věk dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Z uvedeného grafu č. 2 lze vyčíst věkový rozsah zaměstnanců organizace a počet zastoupení jednotlivých věkových kategorií. Z celkového počtu 153 dotazovaných je ve věkovém rozsahu mladší dospělosti 59 respondentů, což činí 39%. Soubor zaměstnanců ve věkovém rozmezí střední dospělosti tvoří 46 osob s 30% z celkového počtu. Věková skupina 45-65 let zaujímá 31%, což činí 48 jedinců z celkového počtu respondentů.

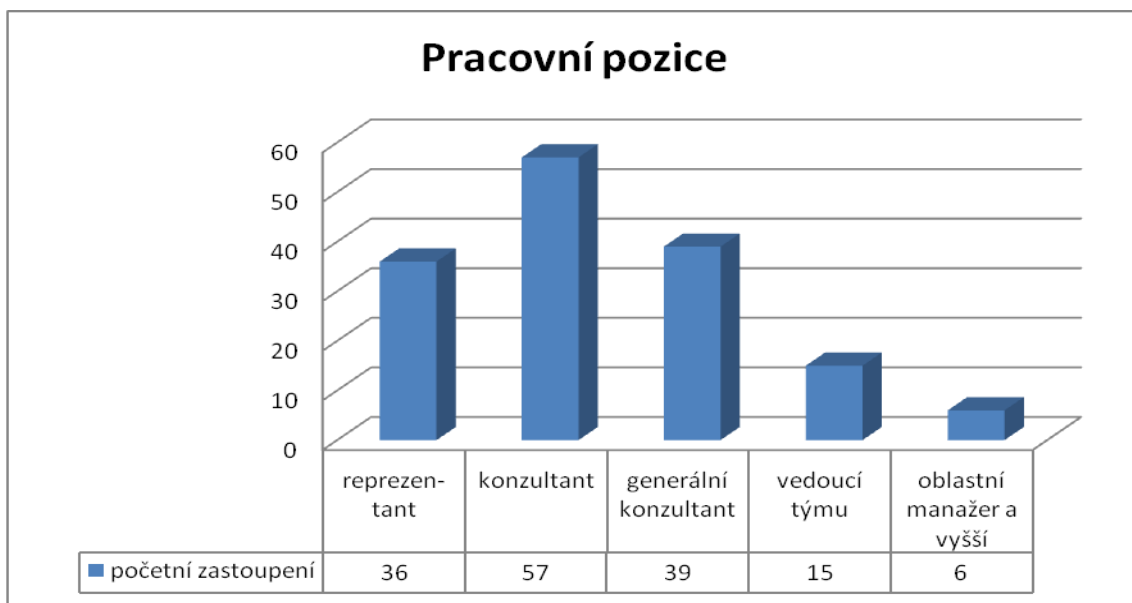
Otázka č. 3: Jaká je vaše pracovní pozice:

Tabulka č. 4: Pracovní pozice dotázaných v procentech

Pracovní pozice	
referent	24%
konzultant	37%
generální konzultant	25%
vedoucí týmu	10%
oblastní manažer a vyšší	4%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 3: Pracovní pozice dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 3 poukazuje na obsazení pracovních pozic, kde nejnižší pozici zaujímá referent v počtu 36 osob a zaujímá tak z celkového počtu 24%. Nejvyšší pozici zaujímá 6 osob, tedy 6% z celkového počtu respondentů.

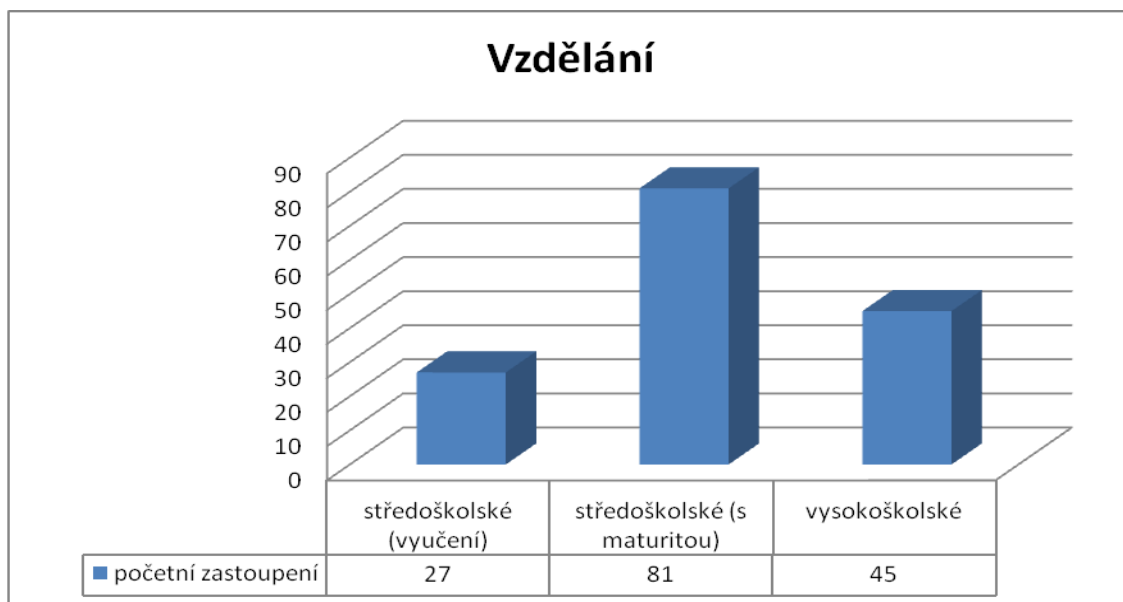
Otázka č. 4: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka č. 5: Dosažené vzdělání dotázaných v procentech

Vzdělání	
střední (vyučení)	18%
střední (s maturitou)	53%
vysokoškolské	29%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 4: Dosažené vzdělání dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Z grafu č. 3 je zřejmá početně převládající skupina 81 osob, která dosáhla maturitního vzdělání a představuje tak 53% z počtu všech zúčastněných. Dalších 18% tvoří počet 27 zaměstnanců, kteří mají střední vzdělání završené výučním listem. Zbýlých 30% tvoří 45 zaměstnanců organizace, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání.

Analýza údajů dotazníku B

Druhá část dotazníkového šetření byla zaměřena na získání údajů týkajících se vlivu orientační rodiny na respondenty v období jejich dětství. Poznatky jsou prezentovány v podobě grafů a tabulek. Dotazník viz příloha B.

Z důvodu lepší přehlednosti jsou výsledky v podobě tabulek a grafů uváděny podle dané otázky vždy spolu na nové straně.

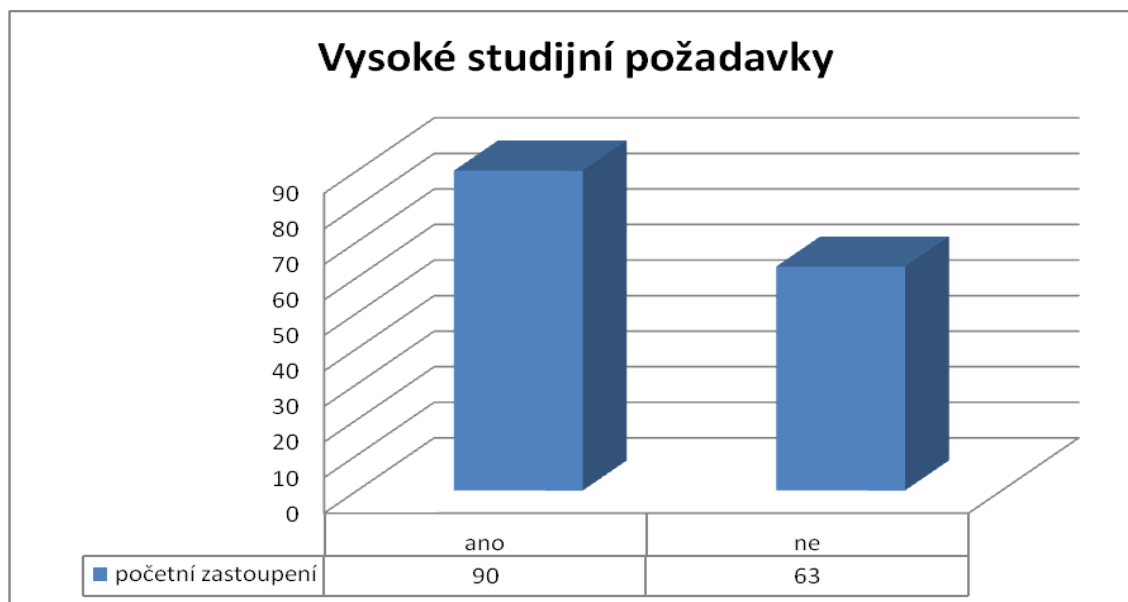
Otázka č. 5: Byly na vás v období dětství kladeny vysoké studijní požadavky ze strany rodičů?

Tabulka č. 6: Vysoké studijní požadavky na dotázané v procentech

Vysoké studijní požadavky	
ano	59%
ne	41%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 5: Vysoké studijní požadavky na dotázané



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č 5 udává počet kladných a záporných odpovědí na dotaz vysokých studijních požadavků ze strany rodičů ve vývojové fázi dětství u respondentů. Kladně odpovědělo 59% a to činí 90 respondentů.

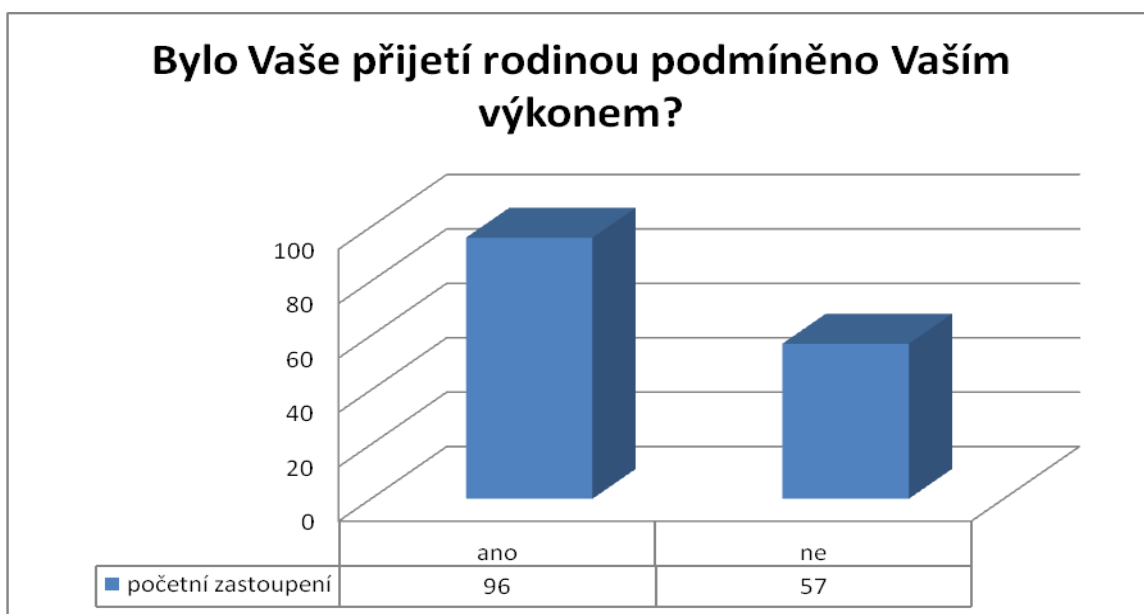
Otázka č. 6: Bylo Vaše přijetí rodinou podmíněno Vaším výkonem?

Tabulka č. 7: Podmíněné přijetí rodinou výkonem dotázaných v procentech

Bylo Vaše přijetí rodinou podmíněno Vaším výkonem?	
ano	63%
ne	37%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 6 – Podmíněné přijetí rodinou výkonem dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 6 poukazuje na fakt, že pozitivně na tuto otázku kladně zareagovalo 96 jedinců. Z celkového počtu zaujímá tento počet jedinců 63%.

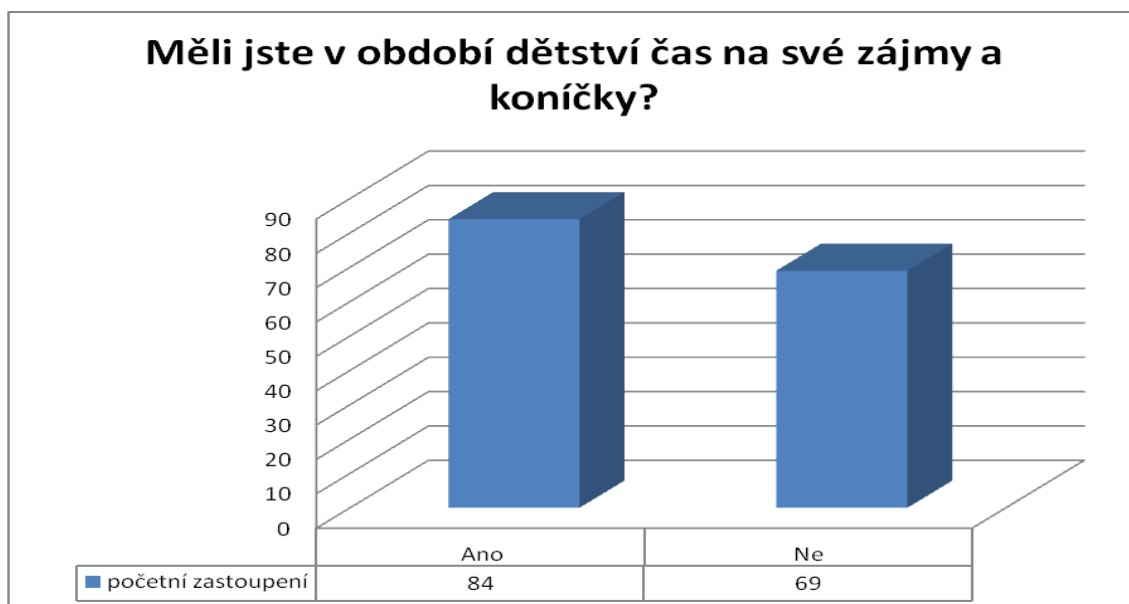
Otázka č. 7: Měli jste v období dětství čas na své zájmy a koníčky?

Tabulka č. 8 – Čas na zájmy a koníčky v dětství u dotázaných v procentech

Měli jste v období dětství čas na své zájmy a koníčky?	
ano	55%
ne	45%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 7: Čas na zájmy a koníčky v dětství u dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 7 uvádí 55% zaměstnanců, kteří v počtu 84 měli v období dětství čas na své volnočasové aktivity.

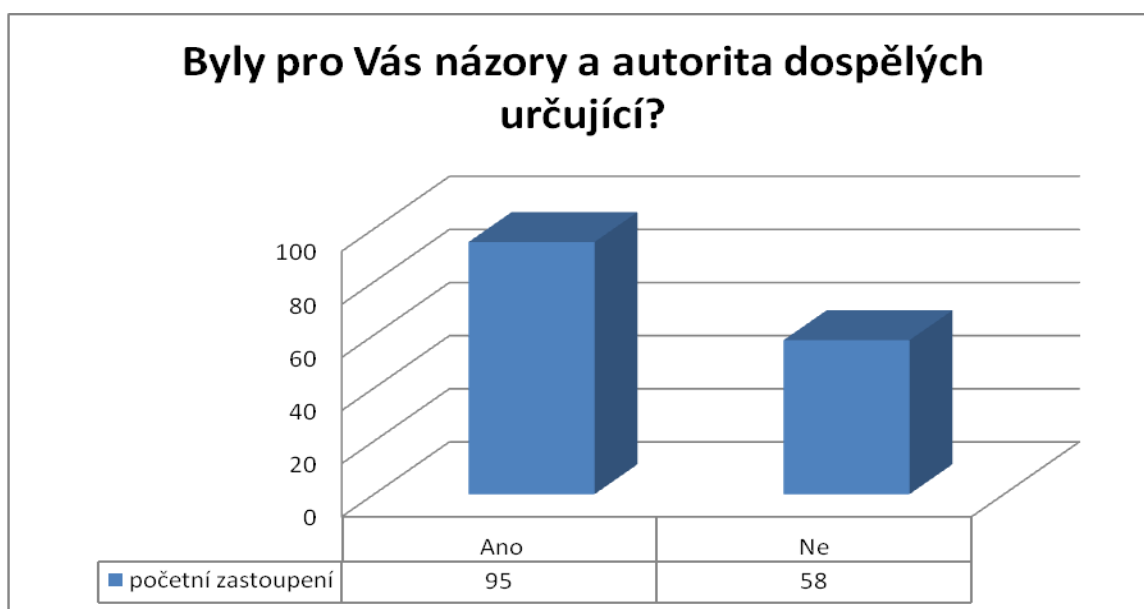
Otázka č. 8: Byly pro Vás názory a autorita rodičů určující?

Tabulka č. 9 – Určující názory a autorita rodičů u dotázaných v procentech

Byly pro Vás názory a autorita rodičů určující?	
ano	62%
ne	38%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 8 – Určující názory a autorita rodičů u dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 8 poukazuje na vnímání autority u zaměstnanců v jejich vývojové fázi dětství, kdy kladně odpovědělo 95 respondentů. 58 zaměstnanců odpovědělo záporně.

Analýza údajů dotazníku C - test rizika závislosti na práci Dr. Robinsona

Třetí část dotazníkového šetření obsahovala test profesora Robinsona, test rizika závislosti na práci. Test viz. příloha C. Výsledky byly prezentovány v podobě tabulek a grafů.

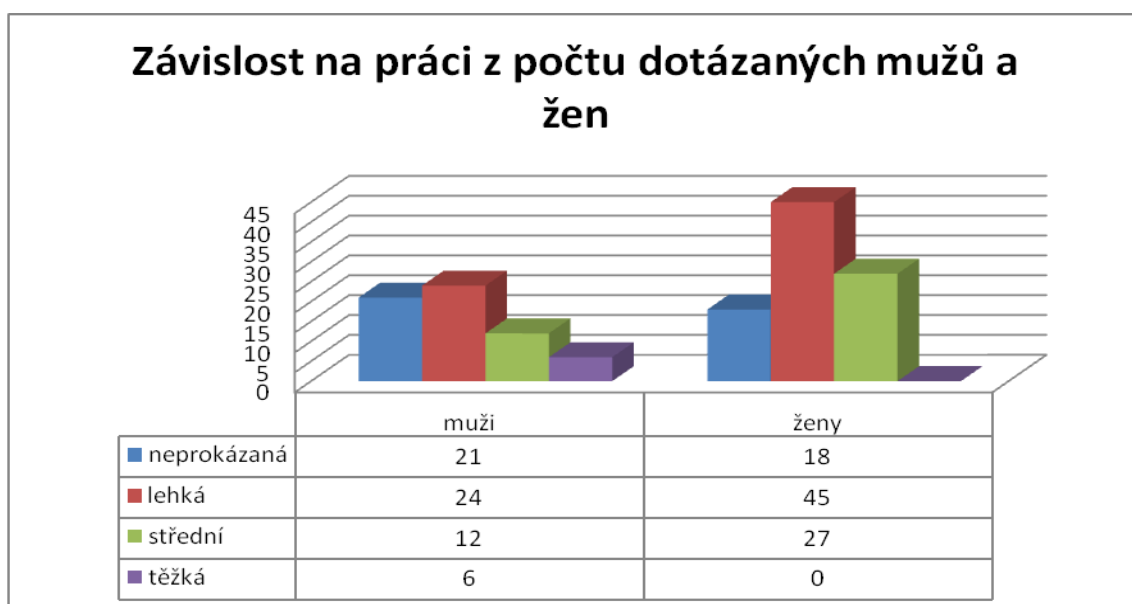
Z důvodu lepší přehlednosti jsou výsledky v podobě tabulek a grafů uváděny podle dané otázky vždy spolu na nové straně.

Tabulka č. 10: Závislost na práci z počtu dotázaných mužů a žen procentuálně

Závislost na práci z počtu dotázaných mužů a žen procentuálně	muž	žena
	100%	100%
Neprokázaná závislost	33%	20%
Lehká závislost	38%	50%
Střední závislost	19%	30%
Těžká závislost	10%	0%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 9: Závislost na práci z počtu dotázaných mužů a žen



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

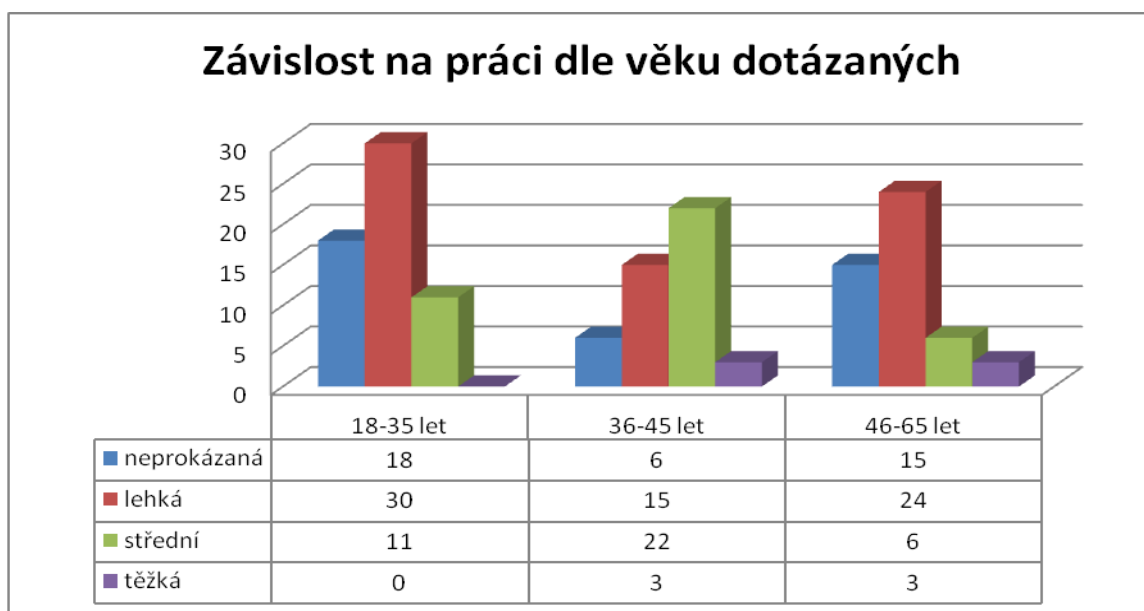
Graf č. 9 zobrazuje měření pracovní závislosti, kde z celkového počtu 90 žen jich 45 prokazuje lehkou formu pracovní závislosti a dalších 27 žen prokazuje o stupeň vážnější, střední formu pracovní závislosti. U zbylých 18 žen pracovní závislost nebyla prokázána. Zajímavý je fakt, že i v případě mužů byl nejvyšší počet zástupců v kategorii lehké pracovní závislosti. Přestože je počet zúčastněných mužů nižší, tak 6 mužů prokazuje těžkou pracovní závislost. Z důvodu odlišného počtu zastoupených žen a mužů zobrazuje tabulka č. 9 měřenou pracovní závislost dle pohlaví procentuálně v zastoupení 100% obou z kategorií.

Tabulka č. 11: Závislost na práci dle věku dotázaných procentuálně

Závislost na práci dle věku dotázaných procentuálně	18-35 let	36-45 let	46-65 let
	100%	100%	100%
Neprokázaná závislost	30%	13%	31%
Lehká závislost	51%	32%	50%
Střední závislost	19%	48%	13%
Těžká závislost	0%	7%	6%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 10 – Pracovní závislost dle věku dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

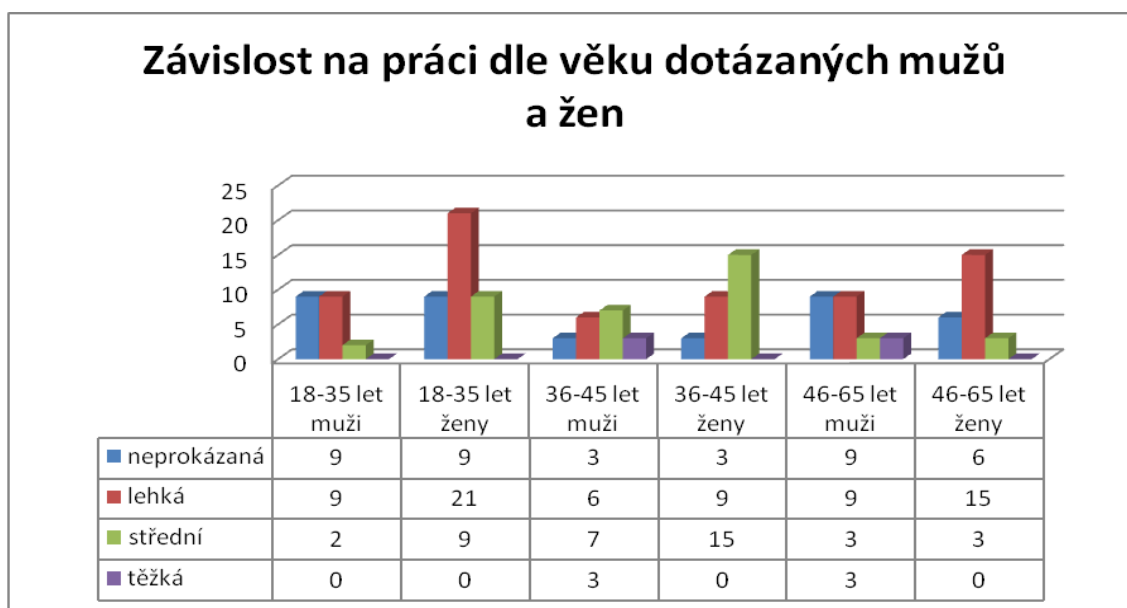
Z grafu č. 10 zobrazující pracovní závislost dle věku lze zpozorovat fakt, že nejmladší zaměstnanci pracovní závislost prokázali lehkou formu v 51%, střední formu závislosti na práci v počtu 19%. Naopak hrozící riziko střední závislosti se projevuje ve věkové kategorii 36-45 let a to 48%. Pro zajímavost je následně dále uvedena tabulka č. 12.

Tabulka č. 12 – Závislost na práci dle věku dotázaných mužů a žen procentuálně

Závislost na práci dle věku dotázaných mužů a žen procentuálně						
věk x závislost	18-35 let	18-35 let	36-45 let	36-45 let	45-65 let	45-65 let
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
neprokázaná	45%	23%	16%	11%	38%	25%
lehká	45%	54%	32%	33%	38%	63%
střední	10%	23%	36%	56%	12%	12%
těžká	0%	0%	16%	0%	12%	0%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 11 – Závislost na práci dle věku dotázaných mužů a žen



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

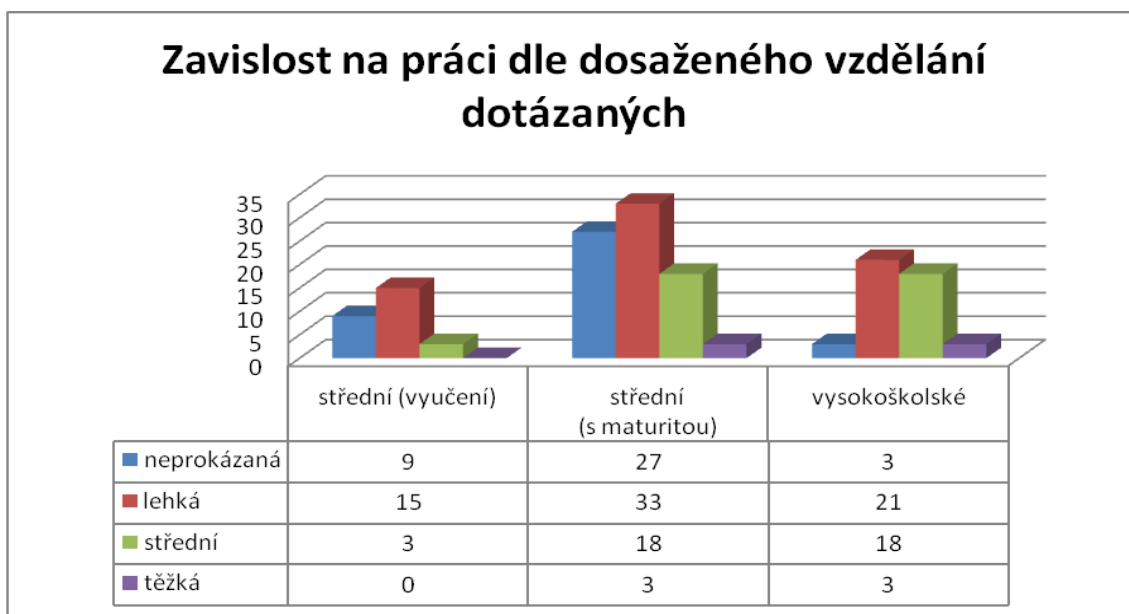
Graf č. 11 udává počet míry závislosti na práci v jednotlivých obdobích dospělosti u mužů a žen ze zkoumaného souboru. Z tohoto znázornění vyplývají výsledky míry závislosti na práci v období mladší, střední a pozdní dospělosti, které lze následně porovnávat mezi souborem mužů a žen.

Tabulka č. 13 – Závislost na práci dle vzdělání dotázaných procentuálně

Závislost na práci dle vzdělání dotázaných procentuálně			
vzdělání x závislost	střední (vyučen)	střední (s maturitou)	vysokoškolské
	100%	100%	100%
neprokázaná	33%	33%	6%
lehká	56%	41%	47%
střední	11%	22%	40%
těžká	0%	4%	8%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 12 Závislost na práci dle dosaženého vzdělání dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

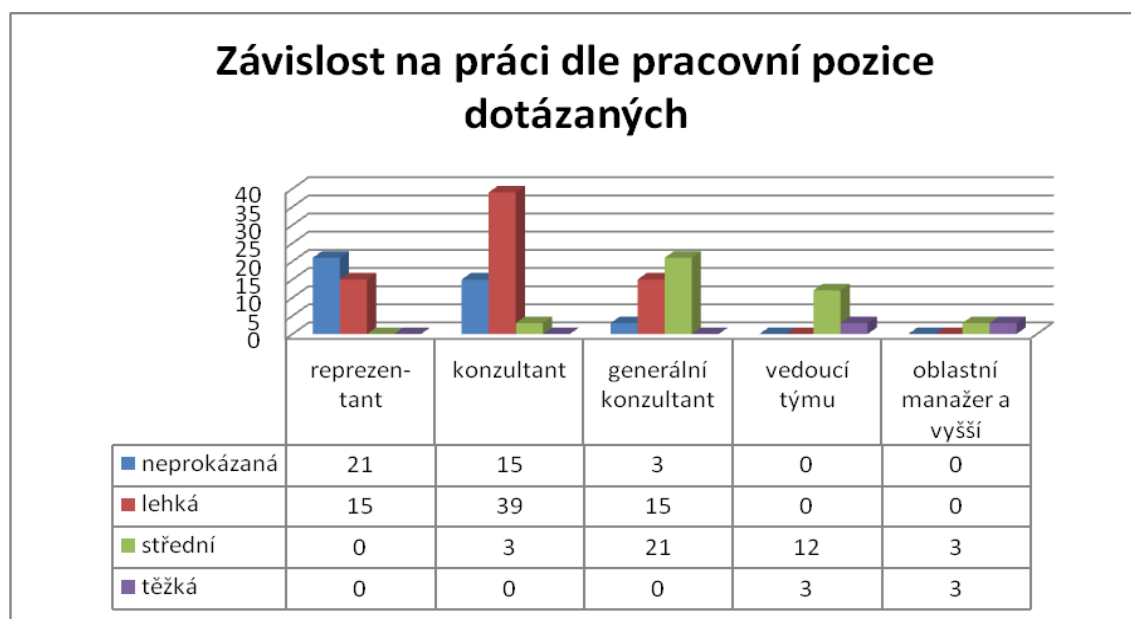
Graf č. 12 zobrazuje počet respondentů a míru jejich závislosti na práci s ohledem na aspekt dosaženého vzdělání. Z tabulky č. 12 lze vyčíst procentuální zastoupení míry závislosti.

Tabulka č. 14 – Závislost na práci dle pracovní pozice dotázaných procentuálně

Závislost na práci dle pracovní pozice dotázaných procentuálně					
pracovní pozice x závislost	Reprezentant 100%	Konzultant 100%	Generální konzultant 100%	Vedoucí týmu 100%	Oblastní manažer a vyšší 100%
neprokázaná	58%	26%	8%	0%	0%
lehká	42%	69%	38%	0%	0%
střední	0%	5%	54%	80%	50%
těžká	0%	0%	0%	20%	50%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 13 Závislost na práci dle pracovní pozice dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 13 odhaluje míru pracovní závislosti vázané na jednotlivé pracovní pozice. Graf doplňuje tabulku č. 13, kde je vyčísleno procentuální zastoupení.

**Analýza údajů dotazníku D – osobní uspokojení z dotazníku MBI
(Maslach Burnout Inventory)**

Čtvrtá a poslední část dotazníkového šetření zjišťovala míru osobního uspokojení z práce u dotázaných v návaznosti na formu závislosti na práci. Výsledky jsou prezentovány v tabulce a grafu. Dotazník viz příloha D.

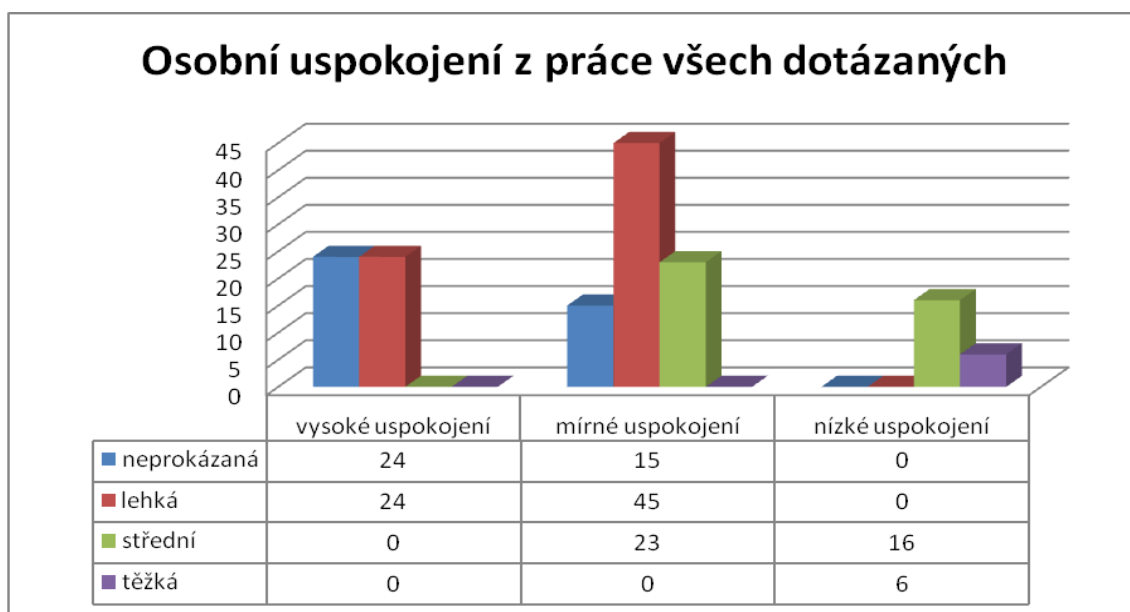
Z důvodu lepší přehlednosti jsou výsledky v podobě tabulek a grafů uváděny podle dané otázky vždy spolu na nové straně.

Tabulka č. 15 – Osobní uspokojení z práce všech dotázaných procentuálně

Osobní uspokojení z práce všech dotázaných procentuálně			
pracovní pozice x závislost	Vysoké uspokojení 100%	Mírné uspokojení 100%	Nízké uspokojení 100%
neprokázaná	50%	18%	0%
lehká	50%	54%	0%
střední	0%	28%	73%
těžká	0%	0%	27%

Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 14 Osobní uspokojení z práce všech dotázaných



Zdroj: Jiří Vorel, 2014 (vlastní šetření)

Graf č. 14 navazuje na tabulku č. 14, která udává v procentech míru osobního uspokojení z práce u všech respondentů. Tento graf vyčísluje počet respondentů u jednotlivých forem pracovní závislosti.

5.3 Diskuze

Na počátku byly stanoveny hypotézy:

- H1 Workoholismem bývají postiženi častěji muži než ženy.
- H2 Workoholismem bývají postiženi především lidé středního věku.
- H3 Workoholismem bývají postiženi především lidé s vysokoškolským vzděláním ve vyšší pracovní pozici.
- H4 Osobní uspokojení z práce je klesající se vzrůstající mírou workoholismu.
- H5 Na rozvoj workoholismu se podílí vliv mikroprostředí původní rodiny jedince.

Autor si zde dovoluje učinit poznámku a odkazuje na odbornou literaturu, která definuje lehkou formu workoholismu pouze jako varovné příznaky, které se mohou a nemusí v závislosti na práci rozvinout (Nešpor, 1999). Proto při vyhodnocování hypotéz k této míře závislosti na práci nepřihlížel.

Vyhodnocení hypotéz

H1 Workoholismem bývají postiženi častěji muži než ženy

-hypotéza byla falzifikována-

Z výše uvedených údajů v tabulce a grafů vyplývají zajímavé výsledky. Po vyhodnocení otázek dotazníku a testu autor nemohl početně nevyvážený vzorek v oblasti pohlaví objektivně porovnat. Proto oba celky vnímal jako 100%ní celky.

Graf č. 9 poukazuje na následující výsledky míry závislosti ve zkoumaném souboru žen a mužů. Tabulka č. 9 uvádí procentuální výpočty. Lehká forma závislosti na práci není v souboru žen ani mužů alarmující. U mužů byl tento stupeň závislosti na práci zmapován v 38 procentech, u žen v 50 ti procentech. Střední stupeň závislosti na práci, který je již vážný, autor zachytil v 19 ti procentech u zkoumaného souboru mužů, u žen ve 30 ti procentech. Těžkou formou závislosti trpělo ve zkoumaném vzorku mužů 10 procent, u žen se nevyskytovala. Ženy z výzkumného souboru tedy trpí střední

mírou workoholismu o 11% více zkoumaný soubor mužů. V něm je naopak zastoupena těžká forma závislosti na práci. Celkový rozdíl mezi respondenty po sečtení výsledků činí 1% ve prospěch mužů. Hypotéza tedy nemohla být verifikována.

H2 Workoholismem bývají postiženi především lidé středního věku

- hypotéza byla verifikována -

Autor definoval období střední dospělosti ve věkovém rozmezí 36-45 let. Z grafů č. 10 zobrazující pracovní závislost dle věku lze zpozorovat následující fakt. Jsou zde vidět jednotlivá období dospělosti a počet respondentů dle míry závislosti na práci. Tabulka č. 10 ukazuje jasně na období střední dospělosti, kde se v 55 procentech vyskytuje workoholismus. V porovnání s obdobím mladší dospělosti, kde je výskyt 19%, to činí rozdíl 36%. V porovnání období střední dospělosti s obdobím pozdní došel autor k výsledku rozdílu 36% ve prospěch období pozdní dospělosti. Ve věkové skupině nad 46 let má tedy míra workoholismu sestupnou tendenci.

Autor pro zajímavost porovnal i dosažené měření závislosti na práci rozděleně v soboru mužů a žen v jednotlivých obdobích dospělosti. Výsledky formuluje graf č. 11 a tabulka č. 11 udává procentuální zastoupení. Z výše uvedených vyplývá, že zkoumaný soubor respondentů mužského pohlaví je zasažen v období střední dospělosti o 4% méně, než zkoumaný soubor žen.

Na základě výše uvedených údajů lze konstatovat, že hypotéza byla verifikovaná.

H3 Workoholismem bývají postiženi především lidé s vysokoškolským vzděláním ve vyšší pracovní pozici

-hypotéza byla verifikována-

Výsledky uvedené v grafu č. 12 týkající se respondentů středního vzdělání, vzdělání s maturitou a respondentů s vysokoškolským vzděláním a tabulka č. 12 pomocí

procentuálního srovnání skupin uvádí zřejmý rozdíl. Jen u šesti procent vysokoškolsky vzdělaných jedinců se žádná z forem workoholismu neprokázala. Střední forma závislosti na práci se zde projevuje u 48 procent dotázaných. Ve skupině středoškolsky vzdělaných s maturitou je naprostá absence závislosti dokonce u 33 procent respondentů. Střední a těžkou formu závislosti na práci prokazuje 26 procent. U středoškolsky vzdělaných bez maturity workoholismem netrpí také 33%. Zde se prokázala střední forma závislosti a to v počtu 11 procent. Na základě těchto skutečností lze potvrdit hypotézu, že workoholismem bývají postiženi především lidé s vysokoškolským vzděláním.

Tabulka č. 13 zároveň dokládá, že jedinci zastávající v organizaci odpovědnější pozici propadají workoholismu ve 100 procentech. Vyšší pracovní pozice se spjata s vysokoškolským vzděláním, v organizaci pojišťoven Allianz a.s. se jedná o pozici oblastního manažera či o pozici vedoucího týmu.

Z výše uvedeného grafu a tabulky vyplývá alarmující zjištění. U vyšší pracovní pozice vedoucího týmu a pozice oblastního manažera byla zjištěna 100 procentní závislost na práci na rozdíl od pozice nejméně odpovědné, konzultanta, kde je zjištěno 0% závislosti. Výsledek je alarmující s ohledem na aspekt syndromu vyhoření.

Z uvedených údajů vyplývá pravdivost hypotézy, kterou tedy lze verifikovat.

H4 Osobní uspokojení z práce je klesající se vzrůstající mírou workoholismu.

-hypotéza byla verifikována-

Dle zjištěných výsledků, vyplývajících z testu MBI (přiložen v příloze D), v grafu č. 14 lze vyčíst aktuální počet respondentů, kteří jsou zařazeni dle svých odpovědí do skupin vysokého, mírného či nízkého uspokojení z práce. Tabulka č. 14 udává procentuální zjištění radosti z práce.

U střední formy závislosti na práci autor zachytil 0% vysokého uspokojení, 28% mírného a nízkého 78% osobního uspokojení z práce. U těžké formy workoholismu se vyskytlo pouze 28% nízkého uspokojení. Naopak u neprokázané závislosti na práci lze

z tabulky č. 14 vyčíst 50% vysokého uspokojení, 18% mírného 0% nízkého uspokojení. S ohledem na uvedené výsledky lze hypotéza verifikovat.

H5 Na rozvoj workoholismu se podílí vliv mikroprostředí

-hypotéza byla verifikována–

Dle výsledků dotazníku, viz příloha B, dospěl autor k níže uvedenému závěru. Z tabulky č. 5 vyplývají procentuální údaje v počtu 59%, kdy respondenti uvádí přítomnost vysokých studijních požadavků k jejich osobě v období dětství ze strany rodičů. Graf č. 5 udává počet devadesáti osob z celkového počtu respondentů. Následně tabulka č 6 udává údaje 63%, kdy respondent zažíval pocit podmíněného přijetí jeho studijním výkonem. Graf č. 6 ukazuje kladné odpovědi v počtu 96. Na své volnočasové aktivity nemělo časový prostor 45%, kdy tabulka č. 7 také uvádí, že 55% dotázaných čas mělo. Rodič byl určující autoritou a směrodatným zdrojem názorů v 62 procentech viz tabulka č. 8. Z grafu č. 8 lze pak vyčíst, že touto formou vnímalo 95 respondentů z jejich celkového počtu v období dětství. Dle těchto výsledků si autor dovoluje tvrdit, že hypotéza byla verifikovaná. Samozřejmě vliv původní rodiny není jediný vnější faktor, který vznik závislosti ovlivňuje a autor si je toho vědom. Výše uvedené výsledky ale prokázaly, že vliv mikroprostředí hraje v tomto tématu značnou roli.

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, zda a v jaké míře se vyskytuje pracovní závislostní chování či radost z práce ve vybraném vzorku zaměstnanců Allianz pojišťovny a. s. Závislost na práci byla následně navzájem porovnávána podle základních sociodemografických údajů mezi zúčastněnými, které byly součástí dotazníkového šetření. Autor měl také snahu vystihnout roli vlivu mikroprostředí jako k faktorů podporujícího vznik pracovní závislosti. Výzkumný soubor byl finálně tvořen 153 zaměstnanci působící v oblasti pojišťovnictví. Autorem byl zvolen kvantitativní výzkum, přičemž pro zajištění potřebných dat byla využita metoda dotazníkového šetření. Dotazník se skládal ze čtyř částí. První část zajišťovala sociodemografické údaje, druhá část ovlivňující faktory mikroprostředí. Třetí část dotazníkového šetření

představovala test rizika závislosti na práci pomocí nejpropracovanějšího testu WART (Word addiction risk test), který byl již několikrát podroben důkladným psychologickým výzkumům. Použitím zmíněného testu profesora Dr. Robinsona autor zajistil kvalitní výzkum určení míry pracovní závislosti u vybraného vzorku. Čtvrtá část dotazníku obsahovala test MBI na zjištění osobní míry uspokojení z práce. Zjištěná data spolu s prokázanou mírou pracovní závislosti byla následně zaznamenána a vyhodnocována v empirické části do tabulek a grafů s následně uvedeným slovním komentářem ohledně zjištěných výsledků.

Předpoklad, že workoholismem bývají postiženi častěji muži než ženy, autor předkládal v návaznosti na prostudování odborné literatury týkající se daného tématu. Ta uvádí, že závislost na práci postihuje více muže (Sekot, 2010). Osobnostní vývoj mužů se pojí s větší stabilitou, odolností a hlavně se schopností prosadit se (Vágnerová, 2007). S ohlédnutím do historie lze konstatovat, že v padesátých letech dvacátého století muži, coby zaměstnanci firem, v zájmu pracovního povýšení trávili v zaměstnání mnohem více času, zanedbávali společenský život a jiné povinnosti v oblasti rodinného soužití. V sedmdesátých letech ovlivňovaných konzervatismem literatura poukazuje i na individuální ambice žen, které sílily s populačním rozmachem, s duchem společnosti, který byl nasycen plány, plánováním pracovních postupů a průmyslovým rozmachem (Killingerová, 1998). V rodinách se pak vlastně neměl kdo starat o děti, oba rodiče byli zaměstnáni. Tamtéž (1991) poukazuje ve své publikaci na rozvoj závislosti na práci také u žen v domácnosti, které věnují veškerý volný čas aktivitám svých ratolestí na úkor domácích povinností. I výzkum autora v pobočkách pojišťovací organizace Allianz a.s. odhaluje, že výzkumný soubor žen trpí workoholismem o 1% více než výzkumný soubor mužů. A Vágnerová (2007) k tomuto dodává, že pro určitou skupinu žen je profesní role významnější než role matky či milenky. Pokud má žena vysoké ambice a předpoklady pro budování kariery v pracovním procesu koná vše na úkor ženských rolí, co se od ní automaticky společností očekávají. Ženy k tomuto jednání vede touha po nezávislosti a seberealizaci. Takováto žena většinou disponuje s typickými mužskými vlastnostmi, to znamená, že má sklony k asertivitě a dominanci, klade důraz na individuální výkon (Tamtéž, 2008).

Odborná literatura týkající se socio-patologie udává, že závislosti na práci propadají lidé ve vývojové fázi mladší dospělosti a je to typický jev charakterizující ambiciózní mladé muže, kteří usilují o karierní postup. Snaha vybudovat kariéru, až určitá posedlost se připisuje takzvaným metrosexuálům. Ti dávají na obdiv svůj vzhled a tělesnou kondici, módní doplňky a profesní úspěch (Sekot, 2010). Naopak Muhlpackr (2008) uvádí, že závislost na práci se projevuje v období střední dospělosti, kdy naplno propuká. Vágnerová (2007) připisuje vývojové fázi mladší dospělosti období otevřených možností a jejich postupné naplňování kdy si jedinec všemožně utvrzuje status dospělosti a bývá dosaženo stabilnějšího profesního zaměření. Naopak ve středním období dospělosti lze u jedince pozorovat vrchol zodpovědnosti, rozmach tělesných i duševních schopností, vrchol produktivity práce, flexibility a kreativity. Jedinec touží materiálně zabezpečit sebe a své blízké. Také se snaží naplňovat dle Maslowovy pyramidy potřeb její vyšší stupně a to: dosáhnout uznání, úcty kolegů a seberealizovat se. Jedinec očekává, že zúročí všechny svoje kompetence a dosáhne cílů (Vágnerová, 2008). Uspokojuje tak mnohdy i vnitřní hledání smyslu života. V období pozdní dospělosti vzhledem ke změnám tělesným i psychickým je vznik workoholismu méně pravděpodobný, nicméně může přetrvávat. V tomto období jedinec pomalu svoji profesní kariéru uzavírá a bilancuje své pracovní úspěchy (Tamtéž, 2007).

Dle názoru autora je to velice individuální a hraje zde roli příliš mnoho ovlivňujících faktorů, než aby se tato problematika závislosti na práci z pohledu věkového období dala jednoznačně určit. Ve výzkumném souboru byli zatíženi závislostí na práci vyšší měrou jedinci v období střední dospělosti. Je nutno přihlédnout, dle názoru autora, k aspektu pracovních příležitostí. Pokud jedinec bude žít ve velkém městě, kde je trh práce nenasyčen, existuje dostatek lukrativních pracovních míst, bude zde vyšší předpoklad určité, alespoň lehké, míry závislosti, pokud například mladý muž či žena touží po kariéře a chce se vypracovat na určitou pozici. Život na vesnici či v městech s malým počtem obyvatel neskýtá takové možnosti v oblasti zaměstnanosti. Ovšem pokud jedinec má předpoklady stát se workoholikem, zaměří svůj elán a pílí na jiné oblasti, například na práci na zahradě, na domácnost či dobrovolnické aktivity a závislost se plně rozvine.

Workoholismem bývají postiženi především lidé s vysokoškolským vzděláním. Zde autor vycházel z předpokladu, že dosažením vyššího vzdělání jedinec disponuje specializovanými odbornými kvalifikacemi. Vzdělání je pak celoživotní cesta k hledání nových strategií, postupů řešení zadaných pracovních úkolů. Tento aspekt workoholika podněcuje, aby obětoval svůj volný čas ve prospěch práce či studia. Strach, že by mohl být v kolektivu nahraditelný a firma, ve které je zaměstnán, či ji vlastní, bude fungovat i bez jeho přítomnosti, ho ponouká k ještě většímu výkonu (Killingerová, 1991).

Dnešní společnost bojuje s nezaměstnaností. Jedinec na vyšší pracovní pozici se snaží status udržet, což klade nároky na čas, jeho duševní i tělesné síly. Je zde silná materiální motivace, psychická závislost na obdivu a ocenění. S odkazem na literaturu je možno uvést, že lidé s vyšším vzděláním zastávající vyšší pracovní funkce utíkají do práce a jejich jedinou náplní je práce. Kompenzují si tak například svůj pocit méněcennosti z období dětství. Z pracovního procesu si tyto jedinci vytvoří smysl života (Sekot, 2010). Killingerová (1991) k tomuto dodává, že člověk ve vyšší pracovní pozici, který propadl této závislosti, nevidí nic jiného, než svoji moc. Ta pro něj znamená prestiž, majetek, finanční prostředky. Míra závislosti se ovšem prohlubuje, protože čím více vítězství a úspěchů workoholik na své pracovní pozici zažije, tím více je chráněn proti případnému nezdaru a pokoření, které by ho mohlo o lukrativní pracovní místo připravit. Jeho úspěchy mu s postupem času připravují izolaci. Při rozhodování se obejde bez podpory skupiny, všechny zásluhy připisuje jen sobě. A to pracovní skupina těžce stravuje. Toto jednání zajišťuje závislému mnohá nepřátelství, pracovní intriky ze strany kolegů. Ve výzkumném souboru vysokoškolsky vzdělaných jedinců zastávajících vyšší pracovní pozice se potvrdil 48 procentní výskyt workoholismu. Alarmující také je, že v tomto výzkumném souboru vedou pracovní tým ti, kteří kolem sebe šíří nejistotu, jejich jednání je se nedá předvídat a nejsou schopni uznat si svoji chybu (Nešpor, 1999). Ovládne-li závislý na práci své okolí, cítí se méně zranitelný, ba přímo neohrožený a ostatním dává tento aspekt silně pocítit (Killingerová, 1998).

Lehká forma se vyznačuje obětováním volného času, například dovolené či volného víkendu ve prospěch práce (Nešpor, 1999). Každý zaměstnaný zodpovědný člověk má období, kdy je nutno zapomenout na osobní volno, věnovat se pracovním úkolům a to z rozličných rozumných důvodů. Toto jednání by se nemělo stát pravidlem. Zařazuje se pod varovné známky možná začínajícího počátku závislosti, a proto je autor

při výzkumu nezohledňoval. Patří sem menší změny v oblasti tělesné, psychické, změny v oblasti chování v blízkém sociálním prostředí i na pracovišti.

Střední formu závislosti na práci definuje Nešpor (1999) jako období narušených mezilidských vztahů, kdy začínají dopady workoholismu pociťovat velmi nelibě blízcí závislého jedince. Člověk dává jednoznačně přednost práci, jí se stále zabývá jeho mysl. Společenský život a přátelství jsou narušená, jedinec o ně ani nestojí. V této fázi se u něj začínají projevovat nepřehlédnutelné psychické i zdravotní problémy. Tito jedinci dle Diane Fassel se pokouší o změnu svého jednání (Nešpor, 1999). Bohužel jen krátkodobě. Postupně se rozvíjí poruchy spánku, což prohlubuje celkovou emoční labilitu.

Pokud jedinec volí únik od okolního světa a běžných všedních problémů a volí práci, měl by dle názoru autora navštívit odborníka v oblasti psychologie či požádat o radu supervizora organizace.

Těžká forma workoholismu s sebou nese rozvraty rodin, velké zdravotní a psychické problémy jedince (Nešpor, 1999). Člověk je nespokojen sám se sebou, se svojí prací, která se mu zdá být neefektivní. Rozvíjí se syndrom vyhoření. Obecně by se dalo říci, že neúměrný pracovní stres je příčina syndromu vyhoření, který také nastává často po prožitém chronickém stresu. Organismus tak reaguje na dlouhodobou nerovnováhu mezi zátěží a fází klidu, mezi aktivitou a odpočinkem. Dlouhodobá nerovnováha mezi těmito dvěma póly, tak způsobuje často právě propuknutí syndromu vyhoření (Stock, 2010). Někteří jedinci řeší tento stav užíváním návykových látek. Osobní uspokojení vyplývající z testu MBI při výzkumu autora potvrdilo u jedinců se střední formou závislosti 73% nízkého uspokojení z práce, u těžké formy účast velmi nízkého uspokojení z vykonané práce u jedinců trpících workoholismem ve dvaceti osmi procentech. Sekot (2010) definuje pocity těchto jedinců. Mají stále dojem, že neplní dostatečně svoje pracovní úkoly. Nestíhají a slibují více, než je člověk schopen splnit. Dříve nebo později nastane u workoholiků zlom. Dříve efektivní pracovníci se stávají neefektivními.

Vliv mikroprostředí není jediný faktor ovlivňující vznik a následný rozvoj závislosti na práci. Ovšem kořeny perfekcionismu pochází z dětství, kdy některé děti žijí v dojmu, že proto, aby byly milovány svými rodiči, musí podávat vždy stoprocentní výkony. Jsou ceněny za to, co a jak udělají (Killingerová, 1998). Rodiče chtějí mít

doma ideální dítě, které nutí plnit jejich vytyčené cíle, kterých sami nedosáhli. Killingerová (1998) hovoří o podmíněnosti chování rodiče. Ti, kteří milují své dítě nepodmíněně, mají snahu jej i za neúspěch pochválit, povzbudit. To u jedince v období dětství přispívá ke kladnému sebehodnocení, formování osobnosti bez následků pocitu méněcennosti. Poznává zdravou soutěživost v kolektivu vrstevníků, je kladen důraz i na pozitivní sociální smýšlení, kde výkon a úspěch není prvořadý. Mezi rizika poruch vývoje osobnosti též patří odmítání jedince ze strany vrstevníků či spolužáků (Kockeritz, 2004). Killingerová (1998) dodává, že v jakkoliv závislé rodině (na drogách, jídle, výkonu), kde vzorce chování a vzájemných vztahů nejsou v pořádku, v rodině, kde se klade důraz na výkon a hra je považována za neřest, se u dítěte objeví také závislost a to například na práci. Novák (2012) mluví dokonce o takzvané sociální dědičnosti. To znamená, že děti dělají nápodobou, co doma vidí. Uvádí i příčinu odlišnou a jako příčinu vzniku workoholismu v dospělosti vidí naprosto nezodpovědné chování rodičů jedince v období jeho dětství. Nevhodná je přísná a striktní výchova s vyžadováním uznání naprosté autority rodiče nebo vyznávající neotevřené mýty. To vše má v dětství podíl na vznik workoholismu (Tamtéž, 2012). Ve výzkumném souboru udává 59% respondentů vysoké studijní požadavky rodičů a 63% dotázaných bylo pozitivně přijímáno rodiči v dětství v závislosti na výkonu. Ve výzkumném souboru také 63 osob nemělo čas na volnočasové aktivity, pro 95 respondentů byla autorita rodiče určující. Aby se mohla směrodatně určit a vymežit role vlivu mikroprostředí bylo by třeba dalšího rozšiřujícího šetření, nejlépe metodou rozhovorů. Ovšem i z výše uvedeného vyplývá nesporný vliv mikroprostředí v dětství člověka na vznik či rozvoj závislosti na práci, kdy důraz na výkon a absence volnočasových aktivit je zcela zásadní, jak uvádí Killingerová (1998).

Autor se ztotožňuje s názorem Sekota (2010), který definuje workoholismus jako problém dnešní doby. Příčinu vidí v osmdesátých letech, kdy do naší ekonomiky pronikly nové trendy. S rozvojem podnikání nastal konkurenční boj, kdy firma hájí svoji prestiž, jméno a ve smyslu těchto úkolů jsou mnozí jedinci schopni obětovat vlastní zdraví, rodinu, společenský život, prostě vše. Příčinu spatřuje také v dnešní konzumní společnosti. Současní dospělí lidé tíhnou spíše k individualismu, který umožňuje nevázané rozhodování například rodovým předurčením. Na venkově a v menších městech se lze stále setkat s tradičním spojením, kdy se jedinec rozhoduje

v návaznosti na širší příbuzenstvo a touto formou se orientuje i jeho profesní dráha, plánování společenských aktivit (Vágnerová, 2008). V tom autor spatřuje jistou tradici a tradiční pojetí výchovy dětí, které snad v období svojí dospělosti zůstanou ušetřeny nátlaku průmyslových, ekonomických a jiných firem.

ZÁVĚR

V teoreticko-empirické diplomové práci se autor zabýval radostí z práce a workoholismem. Zaměřil se na výskyt těchto jevů v závislosti na sociodemografických faktorech a v závislosti na vlivu orientační rodiny, čili mikroprostředí, ve vývojové fázi dětství respondentů.

V teoretické rovině rozšířil své znalosti o vzniku a stádiích workoholismu. Zabýval se typologií a charakteristikou osobnostních rysů, jež jsou pro workoholismus typické. Popisuje vzniklou problematiku závislosti na práci, která se negativně projevuje v pracovním kolektivu, osobním životě, rodině a zdraví. Snažil se osvětlit, jak úzce spolu souvisí motivace, radost z práce versus workoholismus a syndrom vyhoření. Informace a odborné poznatky čerpal z doporučené literatury.

Rovina empirická se věnuje výzkumu míry radosti z práce v návaznosti na stupeň workoholismu. Mapuje také existenci míry workoholismu s ohledem na sociodemografické aspekty a faktor vlivu orientační rodiny jedince, v tomto případě u zaměstnanců pojišťovny Allianz a.s. Autorem byl zvolen kvantitativní výzkum, přičemž pro zajištění potřebných dat byla využita metoda dotazníkového šetření. V závěru praktické části pomocí úspěšného sběru dat a analýzy výsledků byly verifikovány čtyři z pěti stanovených hypotéz.

Výzkum odhalil alarmující výsledky, které mohou zásadně ovlivňovat efektivitu týmové práce na pobočkách pojišťoven společnosti Allianz a.s. Vliv orientační rodiny, dnes již dospělých jedinců, zaujímá významnou roli na jejich vnímání pracovního procesu. Pokud je jedinci odpírána přirozená rodičovská pozornost, která se naopak váže na výkon, může tento aspekt u jedince vyvolávat snahu dokazovat svůj perfekcionalismus, svoje dovednosti, schopnosti a svoji píli. Pro mnohé z rodičů je dítě viděno z úhlu jejich nenaplněných tužeb a přání. Výkon a podstata osobnosti dítěte zde splývá. Vyhrát a zvítězit nad soupeřem je jediný směrodatný bod i při hře dítěte, která za jiných okolností je základem rozvoje osobnosti, tvořivosti a sociálních kontaktů. Při volnočasových aktivitách se dítě setkává se zdravou soutěživostí, učí se řešit nové interakční situace a konflikty. Pokud je od rodiče nad hrou dítěte vytyčeno množství zákazů, příkazů a z hry je učiněna vlastně práce, pokřivuje to podstatu hry a rozvoj osobnosti dítěte. Vzniká úzkost z prohry a neúspěchu, která se v budoucnu může

projevovat i při dalších činnostech, například při pracovním procesu, kdy se podvědomě dostaví strach z nedokonalosti, z nevědomosti, z neúspěchu. Orientační rodina není zdaleka jediným faktorem, který přispívá k rozvoji těchto pocitů. Je zde například i velký vnější impulz ze strany společnosti. Ta se již neupíná na kalvinistickou filozofii, že spása tkví v práci, která je ctností. Dá se ale konstatovat, že názor o pracovní usilovné a dlouhodobé morálce podporující obdiv přetrvává. Hlavní rozdíl mezi kalvinistickým myšlením a myšlením současné společnosti tkví v chytrosti a usilovnosti, kdy současná doba oceňuje práci efektivnější a chytřejší, na rozdíl od dřívějšví. Tento aspekt podpořila průmyslová a technologická revoluce. Ta umožnila vznik příjemného pracovního prostředí, konkurenčního boje o prestiž podniků a firem, které mnohdy kladou na své zaměstnance neúměrné požadavky ve smyslu celoživotního vzdělávání, prodlužování času na pracovišti ve prospěch jiných společenských aktivit i ve smyslu orientace na výkonově zaměřené pracovní úkoly, od nichž se odvíjí finanční odměna zaměstnance.

Vývojová psychologie poukazuje na rozdílné sebepojetí u mužů a žen, kdy osobnostní rozvoj jedinců mužského pohlaví směřuje k větší schopnosti sebereprosažení a seberealizaci. Nové modely profesní kariery umožňují budovat kariérní postup i ženám, které na rozdíl od dob minulých mají potřebu samostatnosti a nezávislosti, takzvané otevřené budoucnosti. Výzkum autora ukazuje výsledek upřednostňování práce před jinými aktivitami a společenskými úkoly ve výzkumném souboru mužů a žen lišící se o 1% ve prospěch mužského pohlaví, což je zanedbatelné. Tento výzkum poukázal na skutečnost, že ženy z výzkumného souboru nevnímají zaměstnání pouze jako doplněk role matky či manželky. Všeobecné poznatky, o nichž hovoří odborná literatura, k tomuto tématu uvádí mnoho ovlivňujících faktorů, například osobnost jedince či orientační rodinu, kdy se jedinec ztotožňuje s modelem role své matky či svého otce.

Období mladší dospělosti se mimo jiné vyznačuje bilancováním svého životního programu, kdy se snaží zlepšit svoji profesní pozici dle svého cíle, který souvisí s jeho hodnotovým systémem, stylem života, s jeho potřebami. Odborná literatura zabývající se problematikou závislosti udává, že v tomto období se nejčastěji objevují varovné příznaky workoholismu, který naplno propuká ve fázi střední dospělosti. Názory autorů se na tuto problematiku liší a to z důvodu aspektu individuality zasaženého jedince, na kterého působily mnohočetné vlivy společnosti i mikroprostředí. Mimo jiné označuje

právě období střední dospělosti jako dobu plného propuknutí některé z forem workoholismu, na což výzkum autora poukázal. V porovnání s obdobím mladší dospělosti zde závislost na práci činila rozdíl 36% ve prospěch období mladší dospělosti jedinců výzkumného souboru. Pro zajímavost autor poukazuje na pracovní závislost žen výzkumného souboru v období střední dospělosti, kde se projevilo o 4% závislosti více, než ve výzkumném souboru mužů ve stejném věkovém období.

Zcela logický je předpoklad, že dosažené vyšší vzdělání s sebou nese vyšší pracovní požadavky na odborné znalosti a dovednosti jedince. Pojí se většinou s vyšší pracovní pozicí, kterou si jedinec chce obhájit z rozličných důvodů. Mezi ty opravdu základní patří motiv materiálního zabezpečení až po udržení prestiže, moci a obdivu, na kterých se jedinec, dle odborné literatury, stává závislým. Autor zmapoval pouze 6% vysokoškolsky vzdělaných jedinců, kteří netrpěli závislostí na práci. Vyšší pracovní pozice vedoucího týmu a oblastního manažera se ve výzkumu ukázala jako pozice, kterou obsazují jedinci se 100% závislostí, která se pojí s velmi nízkými procenty osobního uspokojení z práce. Tento výsledek je alarmující obzvláště pro podřízené zaměstnance a vlastně i pro celou společnost, nevyjímaje rodinu závislého. Syndrom vyhoření u postižených se schovává pod zahleděností sám do sebe. Profesní vzestup podporuje jeho vnitřní ego a povýšené chování. Zde autor navrhuje již v rané fázi varovných příznaků používat relaxační terapie, návštěvu odborného lékaře z oboru psychologie či požádat o supervizi v organizaci. Probíhá-li totiž vnitřní proces zhroucení bez kontroly, vyvíjí se u závislého rozsáhlé psychické i jiné zdravotní problémy, které časem vyústí v jeho totální zhroucení. Nelze předpokládat, že závislý jedinec, trpící příznaky vyhoření, bude schopen vést podřízené správným směrem, vytyčovat pracovní strategie, uzavírat kompromisy, což může vážně poškodit ekonomickou stránku organizace a v neposlední řadě psychickou stránku jeho podřízených. Odborná literatura poukazuje na souvislost mezi pracovní závislostí a rodinnými vazbami. Matka či otec workoholik přináší své vnitřní napětí frustrace domů, kde se vše řídí dle nepsané dohody zdůvodňovat vše, co dotyční konají: omlouvat jeho špatnou náladu, nedodržení slibů dětem, jeho naprostou absenci na výchově dítěte a jiné. Závislost na práci často formuje rodinu do situace rozvodu, který zpravidla bývá největší zátěží pro nejmladší členy rodiny, pro děti. Workoholik totiž sám očekává

bezvýhradnou lásku ostatních, sám ji předat ostatním členům rodiny neumí, naopak narušuje jejich přirozená práva.

Závislý jedinec na práci řeší mnoho životních situací útekem do práce. Pro mnohé je práce jediným smyslem života. I u člověka, který udržuje oblast práce a společenského života v rovnováze, může nastat například vlivem ztráty kontaktu s blízkými psychický stav prázdnoty, stav nesmyslnosti žití právě ve chvílích pracovního volna. Někdo v těchto chvílích potřebuje frustraci překonat s dopomocí, jiný zvládne tuto situaci sám, někdo propadá závislosti. Období střední a pozdní dospělosti provází otázka existenciality, hledání smyslu života jako takového. Terapeutický přístup zvaný logoterapie člověka neomezuje konkrétním zaměřením, nerámuje a nevytyčuje. Pouze dopomáhá jedinci nalézt ten jeho smysl života, smysl bytí a snažení bez technik člověku blízkých, úniku do práce či jiných závislostí a společenských aktivit. Pomáhá člověku nalézt smysl pro zážitkové i postojoyé hodnoty, které u závislého jedince mohli i vymizet. Autor výše uvádí i možnost využití skupinové či individuální supervize, odbornou lékařskou pomoc.

Tato teoreticko-empirická diplomová práce přináší pohled a výsledky výzkumu této problematiky v mozaice mnoha dalších úhlů pohledu. Mohla by sloužit jako inspirace pro mnohou veřejnost, například pro autority, které se podílejí na výchově dítěte. Ukazuje taktéž východiska řešení lidem ve vyšších pracovních pozicích, pro něž je práce smyslem jejich života, povinností bez radosti.

Výsledky výzkumu autora byly podpořeny i jeho osobní zkušeností s touto problematikou v období školní praxe.

Přirozenost je dar

volnost je dar

klesání je dar,

když máš být při zemi.

Až zjistíme,

že jsme na tom jediném správném místě, budeme v kraji radosti. (Shaker Song)

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam monografie

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ATKINSON, R., ŠOLCOVÁ, I. *Psychologie: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8640-3.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-76-6.

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. 1. vyd. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.

HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.

HAYES, N. *Psychologie týmové práce: strategie efektivního vedení týmů*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-983-6.

HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.

JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. 1. vyd. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 80-869-9174-1.

KEBZA, V. *Psychologické determinanty*. 1. vyd. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.

KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-707-1231-7.

KILLINGER, B. *Workaholismus: záslužná závislost: rádce pro přežití rodiny*. 1. vyd. Brno: Jiří Alman, 1998. ISBN 80-861-3504-7.

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998. ISBN 80-716-9551-3.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládat stres*. 1. vyd. Praha: Grada - Avicenum, 1994. ISBN 80-716-9121-6.

MATOUŠEK, O. *Metoda a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MÜHLPACHR, P. *Sociopatologie pro sociální pracovníky: záslužná závislost: rádce pro přežití rodiny*. 1. vyd. Brno: MSD, 2008. ISBN 978-80-7392-069-2.

NEŠPOR, K. *Závislost na práci...jak nebyť workaholikiem, jak si udržet zdraví, jak si udržet pracovní výkonnost, jak pomoci blízkému člověku*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-716-9764-8.

NOVÁK, T. *Práce jako droga*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012. ISBN 978-80-265-0016-2

NÝVLTOVÁ, V. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola chemicko-technologická, 2003. ISBN 80-708-0511-0.

SEKOT, A. *Úvod do sociální patologie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-802-1052-611.

SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0217-2.

STOCK, Ch. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5.

TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0405-6.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H. a KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dospělost a stáří*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-246-1318-5

VÁGNEROVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-717-8802-3.

VOREL, J. *Motivační a stimulační prvky v malé organizaci a sportovním týmu*. 2012. Bakalářská práce. Univerzita Jana Amose Komenského, Katedra manažerských studií. Vedoucí práce Anton Tomko.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

KÖCKERITZ, CH. *Entwicklungspsychologie für die Jugendhilfe : eine Einführung in Entwicklungsprozesse, Risikofaktoren und Umsetzung in Praxisfeldern*. 1. Ausg. Weinheim und München: Juventa, 2004. ISBN 3-7799-1945-1.

Seznam použitých internetových zdrojů

SOUČKOVÁ, M. *Osobnostní rysy a workoholismus* [cit. 2014-05-30]. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/219463/fss_m.

RANGELOVA, A. *Naše řeč*. [online]. 2011 [cit. 2014-05-30]. Dostupné z: <http://nase-rec.ujc.cas.cz/>.

VACEK, J. *Nelátkové závislosti: závislost na práci*. [online]. 2010.[cit. 19. 11. 2012]. Dostupné z <http://www.adiktologie.cz/cz/articles/download/3477/zavislost-na-praci-pdf>>.

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Proces motivace	13
Obrázek 2: Cyklické schéma motivace.....	14
Obrázek 3: Rozvoj závislosti na práci	33

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví dotázaných.....	62
Graf 2: Věk dotázaných	63
Graf 3: Pracovní pozice dotázaných	64
Graf 4: Dosažené vzdělání dotázaných.....	65
Graf 5: Vysoké studijní požadavky na dotázané	67
Graf 6: Podmíněné přijetí rodinou výkonem dotázaných.....	68
Graf 7: Čas na zájmy a koníčky v dětství u dotázaných.....	69
Graf 8: Určující názory a autorita rodičů u dotázaných.....	70
Graf 9: Závislost na práci z počtu dotázaných mužů a žen	72
Graf 10: Závislost na práci dle věku dotázaných.....	73
Graf 11: Závislost na práci dle věku dotázaných mužů a žen.....	74
Graf 12: Závislost na práci dle vzdělání dotázaných.....	75
Graf 13: Závislost na práci dle pracovní pozice dotázaných.....	76
Graf 14: Osobní uspokojení z práce všech dotázaných.....	78

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pracovní výkonnosti u jednotlivých typů lidí závislých na práci.....	29
Tabulka 2: Pohlaví dotázaných v procentech	62
Tabulka 3: Věk dotázaných v procentech.....	63
Tabulka 4: Pracovní pozice dotázaných v procentech.....	64
Tabulka 5: Dosažené vzdělání dotázaných v procentech	65
Tabulka 6: Vysoké studijní požadavky na dotázané v procentech	67
Tabulka 7: Podmíněné přijetí rodinou výkonem dotázaných.....	68

Tabulka 8: Čas na zájmy a koníčky v dětství u dotázaných	69
Tabulka 9: Určující názory a autorita rodičů u dotázaných v procentech	70
Tabulka 10: Závislost na práci z počtu dotázaných mužů a žen procentuálně ...	72
Tabulka 11: Závislost na práci dle věku dotázaných procentuálně	73
Tabulka 12: Závislost na práci dle věku dotázaných mužů a žen procentuálně...	74
Tabulka 13: Závislost na práci dle vzdělání dotázaných procentuálně.....	75
Tabulka 14: Závislost na práci dle pracovní pozice dotázaných procentuálně...	76
Tabulka 15: Osobní uspokojení z práce všech dotázaných procentuálně.....	78

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník 1 část	I
Příloha B - Dotazník 2 část.....	..II
Příloha C - Dotazník 3 část.....	..III
Příloha D - Dotazník 4 část.....	..IV

Přílohy

Příloha A – Sociodemografický dotazník

Dotazník

Vážení kolegové,
studuji v posledním ročníku Univerzity Jana Amose Komenského a dovoluji si Vás oslovit tímto dotazníkem, který je anonymní. Slouží k zachycení skutečností, které zmapují vaši pracovní spokojenost a jakou hodnotu ve vašem životě zaujímá práce. Prosím o upřímnost. Výstupy dotazníku budou použity pouze a výhradně jen ke zpracování mé diplomové práce.

Postup vyplnění: označte křížkem svou odpověď

Datum vyplnění:

Jaké je Vaše pohlaví?

- a) muž
- b) žena

Jaký je Váš věk?

- a) 18-35 let
- b) 36-45 let
- c) 46-65 let

Jaká je Vaše pracovní pozice?

- a) reprezentant
- b) konzultant
- c) generální konzultant
- d) vedoucí týmu
- e) oblastní manažer a vyšší

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) středoškolské s výučním listem
- b) středoškolské s maturitou
- c) vysokoškolské

Příloha B – Dotazník alternativních otázek zkoumající vliv mikroprostředí

Byly na vás v období dětství kladeny vysoké studijní požadavky ze strany rodičů?

- a) Ano
- b) Ne

Bylo vaše přijetí rodinou podmíněno vaším studijním výkonem?

- a) Ano
- b) Ne

Měli jste v období dětství čas na své zájmy a koníčky?

- a) Ano
- b) Ne

Byly pro Vás názory a autorita dospělých určující?

- a) Ano
- b) Ne

Příloha C – Test rizika závislosti na práci

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 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 výsledkům 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.

Příloha D – Test MBI (Maslach Burnout Inventory) – osobní spokojenost

V tomto dotazníku doplňte do vyznačených políček u každého tvrzení čísla, označující podle níže uvedeného klíče sílu pocitů, které obvykle prožíváte. U výrazů klienti/pacienti prosím ohodnoťte tyto položky ve vztahu ke kolegům, podřízeným, nadřízeným a k lidem, se kterými jednáte a přicházíte do styku při vykonávání své profese.

Síla pocitů: Vůbec 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Velmi silně

Velmi dobře rozumím pocitům svých klientů/pacientů

Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých klientů/pacientů

Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňují a nalaďují.

Mám stále hodně energie

Dovedu u svých klientů/pacientů vyvolat uvolněnou atmosféru

Cítím se svěží a povzbuzený, když pracuji se svými klienty/pacienty

Za roky své práce jsem byl úspěšný a udělal/a hodně dobrého

Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně.

Děkuji za vaši trpělivost a ochotu při vyplňování dotazníků.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jiří Vorel

Obor: Andragogika

Forma studia: Prezenční

Název práce: Workoholismus a radost z práce

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 84

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 28

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 3

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo