

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2017-2019

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Barbora Dostálová

Workoholismus a jeho důsledky v osobním životě

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce:

Doc. PhDr. Dobromila Trpišovská CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2017-2019

DIPLOMA THESIS

Barbora Dostálová

Wokoholism and his consequences in personal life

Prague 2019

Diploma Thesis Work Supervisor:
Doc. PhDr. Dobromila Trpišovská CSc.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 18.2.2019

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji paní Doc. PhDr. Dobromile Trpišovské CSc., za odborné vedení diplomové práce, za obrovskou trpělivost a v neposlední řadě za mnoho přínosných a cenných rad.

Anotace

Diplomová práce se zabývá tzv. nelátkovou závislostí, která postihuje především mladší generace. Tedy závislosti na práci nebo-li workoholismus. Cílem práce je vyvrátit/potvrdit mýtus, že workoholismus je závislost "pozitivní" a vyskytuje se především u mladých, ambiciózních mužů. Dále porovnání prokariérního postoje žen v současnosti a rodinného života žen v minulosti.

Celá práce je rozdělena na dvě části, část teoretickou, kde je cílem vztah workoholika k jeho blízkému okolí a rizika s tím spojená a část praktickou, kde bude návrh na změnu pro člověka, který workoholismem trpí a výstup z hloubkového rozhovoru.

Klíčová slova

Feminismus, gender, kariéra, organizace práce, pracovní doba, rodina, workoholismus, zaměstnání, závislost

Annotation

This diploma thesis deals with tzv. non-addictive addiction, which primarily affects younger generations. Thus, they depend on work or workoholism. The aim of the thesis is to refute / confirm the myth that workoholism is addiction "positive" and occurs mainly in young, ambitious men. Comparing the pro-career attitude of women at present and the family life of women in the past.

The whole work is divided into two parts, the theoretical part, where the aim of the workoholike is to his close surroundings and the risks associated with it, and the practical part, where the proposal for change will be for the person suffering from workoholism and the outcome of the in-depth interview.

Keywords

Addiction, careers, employment, family, feminism, gender, organization of work, working hours, workoholism

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	9
1 WORKOHOLISMUS, ZÁVISLOST NA PRÁCI	9
1.1 Typy osob závislých na práci.....	12
1.2 Vznik závislosti na práci.....	13
1.3 Dopady na osobnost.....	19
1.4 Prospěšná závislost	21
2 ANDRAGOGICKÁ INTERVENCE.....	23
2.1 Andragogická problematika závislosti na práci.....	27
2.2 Mezilidské vztahy a vliv workoholismu	29
2.3 Jiné kultury a pohled na workoholismus	32
3 SPOLEČNÉ ZNAKY ZÁVISLOSTÍ VERSUS ZÁVISLOST NA PRÁCI. 36	
3.1 Souvislost s jinými závislostmi.....	36
3.2 Rizika workoholismu	40
4 PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ	41
4.1 Work-life balance	41
4.2 Anonymní workoholici	43
4.3 Gelototerapie.....	43
4.4 Logoterapie	44
PRAKTICKÁ ČÁST	45
5 CÍL PRÁCE.....	45
6 METODA A PRACOVNÍ POSTUP	47
6.1 Výzkumný vzorek.....	47
6.2 Výsledky výzkumu	48
6.3 Diskuze	70
ZÁVĚR	72
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	74
SEZNAM ZKRATEK	77
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	78
SEZNAM PŘÍLOH.....	79

ÚVOD

V pracovním poměru prožíváme významný úsek života. A tento úsek je mnohdy pod nepřetržitým tlakem.

Každý z nás je zařazen do profesní struktury. Právě tady se nachází pozice, kterou my vykonáváme a, která nám vymezuje způsob komunikace, způsob žádoucího chování a stupnici vztahů a hodnot.

Obdobím největší pracovní produktivity je střední věk. Zde hodnotíme, jak jsou osoby spokojeny se svým pracovním zaměřením, s náplní práce i s kariérním postupem. Všechny tyto a další složky mohou významně ovlivňovat celou osobnost. Ovšem neméně důležitý je i život osobní a jeho podsložky, protože kvalita soukromí či spokojenost s individuálními dosaženými cíli může vést ke zvýšení nebo naopak ke snížení produktivity práce.

Ztráta důvěry v sebe sama, stažení se do ústraní, vyčerpání a další faktory mohou způsobit konflikty, nenaplněná očekávání a tím i frustrace. I tak můžeme popsat syndrom vyhoření, který velice úzce souvisí s tématem. Avšak objevují se i stále nové formy chování, které nazýváme závislostním. Workoholismus je právě jednou z nich, ač někteří jedinci odmítají připustit, že by workoholismus byl určitým typem závislosti. Probíhá celková změna způsobu života člověka v 21. století. Díky zvýšenému životnímu tempu a nárokům, které na člověka jsou, bohužel došlo k umělému prodloužení středního věku, a právě v tomto životním období se workoholismus vyskytuje nejčastěji.

Hlavním cílem diplomové práce je vyvrátit/potvrdit mýtus, že workoholismus je závislost "pozitivní" a vyskytuje se především u mladých, ambiciózních mužů. Porovnání prokariérního postoje žen v současnosti a rodinného života žen v minulosti. Protože závislost na práci nemusí být jen v rozporu s osobním životem.

V neposlední řadě se bude práce také zabývat výzkumem na závislosti na práci, kdy je to v rozporu s osobním životem daného člověka a může skončit celkovým vyhořením osobnosti. Jak kvalitně člověk prožije svůj život je úměrně závislé na stanovených osobních cílech a jejich naplnění. Na vzdělání, na pracovním zařazení a celkovém plnění sociálních potřeb člověka.

Text diplomové práce je rozčleněn na dvě části, část teoretickou a část praktickou.

Hlavním úkolem práce je analyzovat výskyt workoholismu na pracovišti, schopnosti zapracovat na růstu osobnosti v souvislosti se vzděláním jako prevencí proti workoholismu, spokojenosti a psychické pohody.

TEORETICKÁ ČÁST

1 WORKOHOLISMUS, ZÁVISLOST NA PRÁCI

V průmyslových zemích se během 20. století pro mnohé stala práce jednou z nejvýznamnějších hodnot. Nepředstavovala jen finanční zabezpečení, ale také vymezení, rozvoj a zaujetí místa ve společnosti. Lidem udávala směr a cíl, kterého museli dosáhnout. Motivovala je k dalším, a větším, výkonům.

Jenže úkoly, které dostáváme se pro nás mohou mnohdy stát naprostou prioritou a začneme práci věnovat příliš mnoho času. Začne to být jediná a nejdůležitější činnost, které jsme schopni obětovat svoji rodinu, přátelé, pohodlí, a především své zdraví, jak z fyzického, tak psychického hlediska. V tomto bodě začne práce představovat hrozbu, kdy se na ní staneme závislími.

Workoholismus jako odborný termín byl poprvé použit americkým knězem a profesorem v oboru náboženské psychologie, Waynem Oatesem v roce 1971. Termín užil v knize *Confession of a Workoholic (Zpověď workoholika)*, kde popisuje svůj vlastní život. Popisuje ji jako nekontrolovatelnou potřebu pracovat nepřetržitě přes obecně uznávané míry. Profesor Oates považuje osobu závislou na práci jako někoho, pro koho se potřeba pracovat stala tak silnou, že jí po fyzické stránce narušuje zdraví a po stránce psychické ničí mezilidské vztahy a pocity osobního štěstí.

Další autoři, kteří se zabývají tímto pojmem, pak hovoří o enormním zapojení do práce, kdy člověk opomíjí ostatní důležité oblasti celého života. Workoholici se při zapojení do práce angažují mnohem více než je u plněných daných úkonů potřebné. Ovšem časová veličina doby strávené prací je relativní proměnou. Například práce přesčas může mít i objektivní důvody – důvody finanční, personální, deadline, apod. Takový člověk si nedokáže uvědomit vlastní identitu, ztotožnění nachází pouze ve své práci a zadaných úkolech, kam se vztahuje i celé jeho myšlení.

Český psycholog Karel Nešpor¹(2000) osvětluje etymologii tohoto slova následovně – workoholik, jeho počestělý termín, je spojením dvou slov „alkoholik“ a „work“ do již známé podoby „workoholik“. Workoholik je typem člověka, který se chová stejně jako osoba závislá na alkoholu či jiných návykových látkách, jen ve vztahu k práci, kdy je na svůj „pozitivní“ přístup k ní hrdý. Tímto odvozením je demonstrována

¹ NEŠPOR, K.: *Návykové chování a závislost. Současné poznatky a perspektivy léčby*. 1. vydání. Praha: Portál, 2000. 150 s. ISBN: 80-7178-831-7 ⁵ Mezinárodní klasifikace nemocí 10. III. vydání (aktualizace 2013).

podoba závislosti na práci se závislostmi klasickými, které je možné nalézt v Mezinárodní klasifikaci nemocí (například: závislost na tabáku, alkoholu, drogová závislost, aj.).

Tam také vznikl krátký dotazník, kdy pokud odpovíte tři a více kladných odpovědí, je to již na pomezí toho se zamyslet, zda práci nevěnujete příliš mnoho času. Otázky jsou následující:²

- *Míváte často velmi silnou touhu a puzení pracovat?*
- *Ve vztahu k práci se špatně ovládáte (nepřiměřeně do ní spěcháte, nevíte, kdy přestat nebo chcete stihnout příliš mnoho)?*
- *Vnitřně vás to nutí zvyšovat množství času stráveného v práci?*
- *Když nemůžete jistou dobu pracovat, cítíte jistou nepohodu a duševní problémy, před nimiž se snažíte utéct k další práci?*
- *Soustavně zanedbáváte jiné potěšení a zájmy jen proto, abyste mohl pracovat?*
- *Pokračujete v práci i přes jasné důkazy toho, že to škodí vašemu zdraví nebo to přímo ohrožuje jiné pro vás důležité hodnoty?*

Čistě se tento pojem pak užívá v americké angličtině přibližně od 60.let 20.století. Termín, který se dále užívá a je novější podobou „závislosti na práci“ je anglicky „work addiction“. Dále by se dal popsat i jako chování, které je návykové a projevuje se nadměrným zatížením prací a potlačování ostatních zájmů člověka.

A i když workoholik pracuje dlouho a těžce, nemá ze své práce žádné pocitové potěšení. Do zadaných úkolů se pouští s obrovskou energií, ale tyto stavy bohužel nejsou pravidelné, a tak i jeho pracovní výkony nejsou stabilní. Osobnost takto zaměřeného člověka se může časem začít rozpadat a hrozí i její totální zhroucení.

Odborná literatura se ve vymezení pojmu workoholismus liší, a to zejména v hlavních čtyřech aspektech. Zda-li je tento pojem popisován pomocí chování člověka nebo jeho postojem. Dalším faktorem je považování workoholismu za závislost, a zda se na něho pohlíží pozitivním nebo negativním způsobem. A posledním faktorem je, jakou typologií osobnosti je – různé spouštěče a dopady chování.

² NEŠPOR, K. Závislost na práci. Havlíčkův Brod: Grada Publishin. 1999.15s., ISBN 80-7169-764-8

I u workoholismu, jako u jiných závislostí, jsou zde různá stádia, kterými člověk prochází.³

- Časné stádium
V této fázi člověk neustále myslí na práci, mívá pravidelné delší přesčasy a odmítá si vybrat dny dovolené
- Střední stádium
V tomto momentu se začínají vytrácet veškeré osobní a společenské vztahy, které již téměř neexistují. Člověk má problémy se spánkem a začíná pociťovat tělesné vyčerpání. Výjimkou nejsou ani okénka v paměti či zírání do prázdna.
- Pozdní stádium
Veškeré problémy se v této části stupňují. Člověk začíná mít problémy s bolestmi hlavy, zad, zvyšuje se krevní tlak a začíná nastupovat pomalá deprese.

Výzkum workoholismu prozatím nenalezl žádnou přesnou shodu, která by konkrétně vymezovala tento termín. Jediným bodem, o který se vědci opírají, je energetická a časová dotace člověka, kterou vkládá do své práce. Obecně lze říci, že za práci se považuje lidská činnost, kterou osoba vykonává cílevědomě a za účelem zajištění přijatelných životních podmínek. Krátce řečeno je to záměrně vykonávaná aktivita, která má jako cíl získat zdroj obživy.

Mezinárodní kvalifikace nemocí neuvádí žádnou zmínku o tomto problému a přeci ho můžeme považovat za typ behaviorální závislosti, která způsobuje problémy. Bylo vyzpozorováno, že jako první si problému všimnou a upozorní na něho rodina či nejbližší příbuzní. Většinou po velkých neshodách ohledně zanedbání rodiny, vlastního zdraví na úkor pracovních povinností, vyhledá rodina nemocného odbornou pomoc. Nemocný, sám v sobě tento problém ve většině případů, popírá.

³ NEŠPOR, K. Závislost na práci. Havlíčkův Brod: Grada Publishin. 1999.28s., ISBN 80-7169-764-8

1.1 TYPY OSOB ZÁVISLÝCH NA PRÁCI

Workoholismus může mít různé podoby, které se odlišují formami pomoci. Nešpor (1999) ve své knize uvádí výzkum podle S. Poppelreuttera a profesora Robinsona.⁴

Typy workoholiků dle S. Poppelreuttera:

- Dobrák – je rád užitečný a oblíbený, i za cenu, že ho ostatní pouze využívají. Sám nic nepotřebuje a nechce. Tento typ se nejčastěji vyskytuje v profesích ve zdravotnictví a v sociálních pracích.
- Pedant – pořádek, předpisy, disciplínu a pravidla, to je co vyžaduje tento typ člověka. Neumí přijmout nové nápady a myšlenky, i když by mu práci usnadnily. Typickým pedantem bývají účetní.
- Velikáš – obdiv, moc a uznání o to jde především tomuto člověku, který má sklony k přeceňování vlastních výtvorů a zároveň podceňuje jakoukoli práci druhých. V kolektivu je neoblíbený a práce v týmu mu se mu nezamlouvá.
- Rozpolcenec – zahloubaný a velice rozpolcený člověk, který by měl rád těsné vztahy s druhými, ale zároveň se jich bojí. Svému vnitřnímu konfliktu utíká za jakoukoli práci.
- Šprt – chce se zavděčit, má potřebu dělat věci navíc, aby se zvýraznil. Trpí velkou nejistotou, je úzkostlivý a závislý na druhých, tudíž potřebuje svého nadřízeného, od kterého očekává přesné zadání. Neúspěch ho děsí a mylně se domnívá, že se mu dá zabránit zvýšením pracovního výkonu.
- Startér – plný energie hledající nové podněty k výkonu práce. Má problémy s dokončením zadaných úkolů, které často provází i zmatek, který kolem sebe způsobil on sám.

Typy workoholiků dle profesora Robinsona:

- Záchvatový typ – u tohoto typu se střídají stavy obrovské energie se stavy naprostého zhroucení, depresí, apatií až naprostým nezájmem o danou práci. Chová se tak v důsledku vnitřních a iracionálních pohnutek. A přestože se

⁴ NEŠPOR, K. Závislost na práci. Havlíčkův Brod: Grada Publishin. 1999.20-24s., ISBN 80-7169-764-8

jedná o typ workoholika jeho pracovní výkon je mnohem nižší než u normálního pracovníka.

- Urputný typ – práce ve dne v noci, to je charakteristické pro urputného člověka, i přesto že práce by počkala, i přesto že není třeba dělat. Nic mu neříkají ani zábava, relaxace a odpočinek.
- Příliš aktivní typ s poruchami pozornosti – rád vyvolává chaos a krize, komplikace a problémy, které následně vyřeší, protože nemá rád, když se nic neděje. S tímto typem člověka je spolupráce velmi náročná, protože své rozdělané úkoly málokdy dokončí a jeho smysl pro realitu je velmi nízký. Najdeme je mezi řemeslníky, ale i podnikateli.
- Opečovávač – je neustále vyčerpán a tím podkopává svou pracovní výkonnost, ale díky tomu, že klade zájmy druhých nad ty své. Tento člověk se vyskytuje v jakékoli profesi. Výjimku netvoří ani ženy v domácnosti.
- Vychutnávač – se svou prací není nikdy hotov, protože postupuje metodicky a pomalu, ale zároveň se snaží o co největší dokonalost. Spolupracovníky není oblíben díky svému vysokému perfekcionalismu.

1.2 VZNIK ZÁVISLOSTI NA PRÁCI

Poznat skutečnou závislost není tak snadné, jak by se mohlo zdát. Mohou nám pomoci psychotesty a různé dotazníky. Jeden z nich nalezneme v příloze. Do ČR ho proslavil K. Nešpor a jeho autorem je americký profesor B. E. Robinson a výhodou tohoto dotazníku je, že není potřeba návštěvy u odborníka, aby každý zjistil, jak daleko jeho problém sahá a jak by ho měl začít řešit.

Kdy začínají první náznaky či sklony k workoholismu?

Závislost se netýká jen konkrétní skupiny, je to problém všech věkových skupin, nezáleží na pohlaví či vyznání. Jsou zde dokonce určité dispozice, které se mohou vytvářet již od dětství.

Rodičovské dítě

Nejčastěji se tento typ objevuje u prvorozených dětí, nejstarších v rodinách, kde jeden či oba rodiče nedokáží plnit svoji rodičovskou roli. Dítě je pak předčasně nuceno opustit svoje dětské období a vstoupit do dospělého. Musí začít přebírat úkoly místo

rodičů. V pozdějším věku se to projevuje tím, že se bude cítit nehodný úspěchu a nedostatečný. Aby se zavděčil, bude nucen pracovat ještě více.

Velké nároky

Pokud je dítě již od dětství vystaveno velkému tlaku, může to mít za důsledek i pozdější vznik závislosti na práci. Děti jsou pod neustálým tlakem kvůli perfektním školním výsledkům, nemají čas být sami sebou, protože jsou zaneprázdněné mimoškolními aktivitami, kterou jim vybrali rodiče. Takové děti těžko zapadají do kolektivu, protože už neumějí hrát dětské hry, a tak bývají osamoceni. To jen z důvodu, že byly vychovány v prostředí, kde je důležité vítězit, nikoli se pouze zúčastňovat.

Workoholismus u rodičů

Ať už jsou to oba nebo pouze jeden rodič, citové potřeby a uspokojení dětí, není možné v takové rodině docílit. Dítěti je vštěpováno, že práce je jediný zdroj úspěchu, jak doma, tak ve světě. Do dospělosti si dítě odnáší převzaté vzorce od rodičů – chování i hodnotový systém, který napodobuje.

Role osobnosti

Neexistuje žádná charakteristika osobnosti, která by přímo inklinovala ke vzniku závislosti, ale máme zde znaky, které vznik podporují. Hlavním znakem je ignorace odpovědnosti za své činy, která nebyla naučena již v dětství. Výchovná nejednotnost či necitelný a špatný vliv mají za následek nedůslednost ve vlastních postojích. Člověk se nemůže rozhodnout, protože rozpor mezi schopnostmi a ambicemi v sobě samém je pouhou imaginací. Ambice naprosto přesahují reálné dění a schopnosti realizace. Dalším znakem mohou být povrchnosti v emočních prožitcích, nestabilní zájem a vytrvalost na emoční rovině.

Vliv školy

Škola by neměla být jen vzdělávací, ale také trochu výchovnou institucí, kterou musí absolvovat každý člověk. A díky tomu, že to bývá první dětská výprava do dospělejšího světa, si pozitivní i negativní vzpomínky uchováváme velice dlouho. Což nás v pozdější době dokáže ovlivnit. Škola by tak měla předat vědomosti, ale i naučit

člověka práci – jak si ji rozvrhnout, určit priority, jak zvládat zátěžové situace a stres – pokusit se pomoci člověku rozvíjet svoji osobnost jako celek.

Dítě, které se to nenaučí a bude na sobě cítit tlak může mít úzkosti, zhoršený prospěch a sníženou aktivitu.

Vliv v zaměstnání

Každá práce nás dokáže různými vlivy přimět pracovat více a delší dobu, než bychom sami původně chtěli. Zejména se to odráží v pracovním prostředí a disharmonii, která může na pracovišti přetrvávat.

Dle Nešpora (1999) sem patří:⁵

- Soupeřivá atmosféra
- Osobní zainteresovanost
- Více lidí závislých na práci
- Zaměstnavatel závislost podporuje a odměňuje jako práci přesčas

K rozvíjení závislosti na práci nepotřebujeme jen jeden jediný důvod zvaný spouštěč. Důvodů se najde mnohem více a po všech příčinách je nutné pátrat. Nejlépe začít už v dětském věku. Nejohroženější jsou lidé, kteří již jako malé děti byli týráni, opuštěni, nechtěni či zneužíváni. Chybí jim tzv. bazální jistota. Ale ohrožené jsou i děti z opačného důvodu. Rodiče jim projevovali až přesprílišnou lásku a péči, tzv. opičí lásku. Kvůli stabilitě dítěte je důležité nalézt střed mezi těmito dvěma póly, snažit se nebýt v nepoměru, ale umět najít kompromisy ve výchově.

V určitém věku se také dítě naučí vnímat rozdíly v tom, za co ho rodiče ocení. Je rozdíl, pokud dítě ocení za výkon, kdy mu tím říkají: “Zvládneš vše, co budeš chtít, a proto tě máme rádi.“ A mezitím, kdy je láska dávana z jednoduchého důvodu, že existuje: “Milujeme tě, protože jsi naše dítě.“

Dle Langmeiera a Krejčířové (2006) do období pubescence jsou úvahy o zaměstnání spíše fantazijní, protože dospívající si plně neuvědomují své schopnosti a možnosti. Nástup do zaměstnání pak u období konce dospívání znamená konec pouhých profesních příprav a změnu role studenta za roli pracovníka. Mladý člověk považuje vstup do zaměstnání jako jeden ze znaků definitivní dospělosti, protože začne být ekonomicky nezávislý jedinec. S tím přichází i zjištění, jak to na pracovišti reálně

⁵ NEŠPOR, K. Závislost na práci. Havlíčkův Brod: Grada Publishin. 1999.45-46s., ISBN 80-7169-764-8

chodí, kladou se zde požadavky zcela jiné, než na jaké byl student zvyklý ze studentských let. Také teorie, kterou se naučil je zde úplně jiná. Marie Vágnerová (2005) ve své knize vysvětluje, že i outsideri, kteří ve školních letech nijak nevynikali mohou naopak v zaměstnání získat novou šanci a ukázat všechny své přednosti. Naopak studenti s příkladnými výsledky ze školních lavic mohou v pracovním procesu zaniknout úplně. Může to být způsobeno i tím, že dospívající jsou zvyklí spolupracovat s lidmi stejného věku, ale velice často se stává, že v zaměstnání nejsou staršími kolegy uznáváni a vítáni, právě kvůli zkušenostem a schopnostem, které jsou v poměru k těm jejich, nedostačující. Problém může ovšem nastat i ze strany druhé, když mladistvý nechce přijmout autoritu staršího kolegy. Proto se většina adolescentů s následným nástupem do práce velmi těžce smiřuje a řeší to sami různými způsoby. Jedním z nich je i práce na 120 % veškerého času.

Perfekcionismus

Rychlé tempo moderního světa udává směr, kterým se lidé vydávají. Nyní je důraz kladen na dokonalost, vzhledové kvality a vysoké nasazení. Tato ultimáta vychovávají pedanty, kteří svým chováním a důrazem na práci, znepríjemňují pracovní nasazení celému týmu.

Obrovské nároky na kvalitně odvedenou práci, naprostá dokonalost ve vytvářených úkolech, a to vše na úkor vlastního volného času, pedanství a velmi přísné hodnocení. I to mohou být jedny z možných znaků začínajícího workoholismu.

Novák (1999) popisuje vazbu workoholismu s perfekcionismem: „*Je dobré plnit své povinnosti, zvládat úkoly, pracovat, starat se o rodinu. Pokud ovšem člověk hodlá s patřičným perfekcionismem plnit všechny role, jež mu osud nadělil, stane se štvancem trpícím výčitkami, že nic nestíhá tak, jak by bylo optimální. Kolorit doplňuje katastrofické přemýšlení o zanedbání zaměstnání v době, kdy je dotyčný doma, a obdobně úvahy o zanedbání domácnosti a výchovy dětí v době, kdy je v práci.*“⁶

Valná většina workoholiků bere perfekcionismus jako správnou cestu za vytouženým cílem. Ale pokud je něco jinak, než si představují, začnou se jim objevovat úzkostné stavy, které vyvrcholí neurotickým nutkavým chováním.

⁶ NOVÁK, T. *Sebedůvěra – cesta k úspěchu*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-708-7.

Stres

Pro mnoho lidí je práce definována výší finančních prostředků. Proto jí věnují mnoho času a energie, kdy na provozování jiných činností již nic nezbyvá.

Mnoho zaměstnaných nemá své pracovní pozice jisté, a obavy ze ztráty zaměstnání vytvářejí psychický tlak, který může snižovat odolnost člověka vůči stresu. Schopnost pracovat pod tlakem a zvládnání stresových situací si do životopisů píše převážná část potenciálních uchazečů. Je to i z toho důvodu, že se snaží vyhovět poptávce od případných zaměstnavatelů, kteří ve svých inzerátech na pracovní pozice stále častěji požadují flexibilitu, odolnost a vysoké pracovní nasazení. Pro ně jsou tyto „schopnosti“ klíčové a považují je za přednosti.

Zvláštností je, že stres je druhým nejčastějším zdravotním problémem a zapříčinil polovinu pracovní neschopnosti v evropských firmách, ale ty samé firmy ho považují za pouhou součást pracovního procesu. A z toho důvodu mnoho lidí chce stres zavést do rámce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zde je vyjmenováno několik pracovních situací, které stres způsobují:

- Nedostatečně vysvětlené úkoly a rozporuplné požadavky na jejich zpracování
- Nadměrná pracovní činnost (dlouhá pracovní doba)
- Násilí prováděné třetí stranou (sexuální obtěžování, psychické týrání atd.)
- Nejistota samotného zaměstnání, reorganizace
- Nedostatečná podpora od vedení

Zaměstnanec začne prožívat stres ve chvíli, kdy nároky zaměstnavatele jsou větší než schopnosti zaměstnance je zvládnout. A pokud bude zaměstnavatel vyvíjet nátlak dlouhodobě, je zde riziko, že se u zaměstnance začnou objevovat vážné fyzické zdravotní problémy.

Zároveň mají tyto procesy negativní vliv na celkový chod a výsledky organizace. Zvýšení pracovní neschopnosti, velká nepřítomnost zaměstnanců, snížení celkových výsledků, předčasné odchody do penze. To je jen několik z mnoha věcí, které se stanou s nástupem stresu na pracoviště.

Pracovní stres

Pracovní stres můžeme považovat za interakci mezi stresory, které vyvolávají pracovní podmínky a pracovní úkoly. Zde se ukazuje schopnost jedince zvládat stresové

situace. Ta nastane, pokud stresový tlak přesáhne schopnost jedince mu čelit bez pocitu napětí. Pokud je zaměstnanec stresu vystaven dlouhodobě může to mít za důsledek i přetrvávající zničenou bilanci mezi úsilím zvládnout pracovní nároky a času věnovanému sám sobě. Tím jsou především přesčasy, kterými většina lidí řeší úkoly, které nestihli během pracovní doby. Ale stejně jako špatné pracovní podmínky, tak i nepříznivé interpersonální vztahy mezi zaměstnanci zvyšují působení stresu. Průzkumy napříč světem a společnostmi ukazují, že tento stres zažívá v zaměstnání více než třetina populace. Ovšem to se velmi silně odráží na našem zdraví, a to především na psychické pohodě a výkonnosti. Bohužel, ale v posledních letech míra stresu jen stoupá a zatím nic nenavědčuje tomu, že by se tento „trend“ měl změnit.

Organizace by měla postupovat vpřed jako jeden velký celek. Nikoli všichni jako samostatné jednotky, které se snaží uspět a vytěžovat z druhých. Co se týče firemní kultury v organizaci, která se nebojí podporovat workoholismus, je to těžší. Dočasné úspěchy lehce zakryjí veškeré nedostatky a v pozitivním komerčním období je firma schopná si zaměstnance „koupit“, zaplatit. Ale všechny hlubší problémy jsou zakryté a nehledá se na ně řešení. V opačném případě, pokud firma začne upadat, finanční prostředky mizí a na povrchu se začínají ukazovat všechny hlubší morální problémy. Spojení těchto dvou věcí může firmě způsobit bankrot. Ale je to pouze logický důsledek, kdy zaměstnavatel zaměnil zaměstnance pouze za lidské zdroje.

Nejdůležitějším firemním aspektem je její kultura. Díky ní může své zaměstnance učit a vychovávat, vážit si toho, co mají a měla by je vést k tomu, aby byli hrdými pracovníky. Firma může vyrobit originální, chytrý a dokonalý produkt, ale je otázka času, kdy konkurence daný produkt okopíruje. To se však nedá udělat s firemní kulturou. Tu může pouze napodobit. Protože firemní kultura je jen o lidech, nikoli o technologiích. A pokud bude firma skutečně chytrá a inovativní, naučí se udržet si své zaměstnance a je udělá hrdými pracovníky, kteří budou mít pocit, že se nemají čeho bát.

Frustrace

Frustrací rozumíme stav, kdy člověk ztratí naději na uspokojení, pro něho důležité, potřeby.

Nakonečný (1997) v Encyklopedii obecné psychologie rozlišuje druhy frustrací:⁷

⁷ NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7.

- Vnější překážka – blokády, které jsou buď psychické nebo fyzické
- Vnitřní překážka – vnitřní psychická bariéra / zábrana, která neumožňuje člověku uspokojit potřebu

Frustrační tolerance má člověku pomoci lépe překonat míru zatížení z dlouhodobého stresu. Je to obrana organismu vůči nepřiměřené zátěži. Záleží pak na jedinci a jeho charakterových rysech, aktuálních vlivech i vrozených vlohách a zkušenostmi získaných informací.

1.3 DOPADY NA OSOBNOST

Důvod méněcennosti, potřeba uznání, obrana proti úzkosti či strach z intimního vztahu, to vše mohou být důvody pro nepřiměřené věnování se práci. Pokud workoholik vstoupí do partnerského vztahu očekává od svého protějšku nepřiměřené věci, navíc si vybírá takového partnera, aby byl spíš jeho opakem, než aby se mu podobal. Je pro něho také velice důležité, jak ho vnímá celé jeho okolí, tudíž je velmi pravděpodobné, že pokud dojde k závěru, že pro lepší „image“ je vhodné mít mimomanželský poměr, uskuteční tak. Vztahy jsou pro něho povinností, kde musí splňovat dané limity/úkoly. Pokud se dostanou se svým partnerem do konfliktu, většinou si bude počínat vyhýbavě či použije pasivní agrese (urazí se aj.). Pro workoholika je z důvodu strachu ohledně citové blízkosti nejlepší navazovat pouze povrchní kontakty, a to díky svému zmatenějšímu a neorganizovanému životu. Jakékoli bližší vazby se zpřetrhávají, je zde časté napětí a neschopnost ocenit je a projevit náklonost. Závislý člověk není schopen dostatečné komunikace v citové rovině a tím pádem veškeré řešení problémů nechává na ostatních. Chování a psychický stav závislého na práci je nepředvídatelný. Negativním chováním působí nejen na své okolí, které se od něho distancuje, ale i sám na sebe, což se projevuje jako neklid, výbuchy hněvu, nespavost, úzkosti, nadměrná aktivita, nerozhodnost, apatie apod. V této fázi se také může začít projevovat sklon k závislosti na alkoholu.

Workoholismus vytváří problémy v průběhu normálního fungování osob, díky tomu nemá dotýčný kontrolu nad vlastní touhou pracovat co nejvíce.

Syndrom vyhoření

Tento pojem začali odborníci podrobněji zkoumat v sedmdesátých letech minulého století. Jedná se o stav naprostého fyzického i psychického vyčerpání člověka.

H. Freudenberg použil poprvé v roce 1974 anglický výraz „burnout“ ve svém článku publikovaném v Journal of Social Issue. Už v té době tento název vystihoval všechny podstatné věci, které o syndromu vyhoření víme dnes. Také literatura se o tomto pojmu hodně zmiňuje, jen v anglickém jazyce je napsáno přes pět tisíc publikací. Mezi české zástupce zmiňující se o syndromu vyhoření můžeme zmínit J. Křivohlavského, který v roce 1998 uveřejnil knihu s názvem „Jak neztratit nadšení“ či H. Haškovou, která v časopise „Sestra“ (1994) pravidelně publikovala své poznatky.

Dnešní doba tento pojem bohužel velice dobře zná a osobní zkušenosti s ním má téměř 50% populace. Je to vlivem rychlého životního tempa, orientací dnešní moderní společnosti na spotřebu a konzum, i vlivem neustále rostoucích nároků na finanční zázemí. Možná i díky posunutí věkové hranice, kdy se produktivní střední věk neustále zvyšuje, tak i odklady brzkých odchodů do důchodu, mají na svědomí větší vystavování člověka stresu, než tomu bylo dříve.

U každého člověka má syndrom vyhoření jiné způsoby, jak se projevuje, a proto neexistuje ani jednotná definice tohoto problému. I samotní autoři mají problém s uchopením dané problematiky a její definice.

Můžeme říci, že burnout obsahuje psychosomatickou oblast na různých místech člověka. To se projevuje především na tělesných a psychických funkcích. Je to tělesná i duševní únava, bolesti hlavy, deprese, nespavost, neustálý pocit chladu, velká únava, bolesti hlavy a zažívací potíže, které sebou nesou viditelný úbytek váhy. Některé osoby, především ty citlivější, pociťují změny spíše behaviorální a psychické než výše zmíněné fyzické. Dokonce má syndrom vyhoření vliv na způsob chování postiženého člověka, např. společenský, veselý a komunikativní člověk začne být z ničeho nic zamlklý samotář, člověk, který byl pořádný, najednou miluje chaos atd. U burnoutu je velice častý negativismus, který se přenáší na vše. Takový člověk má odmítavé postoje a vše, co je kolem něho, je dle té osoby, špatně.

Jinde je syndrom vyhoření uváděn jako důsledek specifických stresových situací na pracovišti, kdy ho charakterizují tři projevy: pokles osobního úspěchu, citové vyčerpání a depersonalizace. Hovoří se o stavu naprostého vyčerpání, poklesu výkonnosti i vnitřního distancování od všeho a všech okolo, to je jen kvůli dlouhodobé chronické zátěži, kterou je stres.

Nejvíce ohrožení lidé jsou, kteří jsou vysoce zainteresovaní a motivovaní pouze na svou práci, lidé s vysokými ambicemi, které se těžko vyplňují a lidé, kteří jsou zaměstnáni v oblasti péče.

Dle K. Nešpora (1999) je burnout důsledek nadměrného a přetrvávajícího pracovního zatížení, které trvá příliš dlouho. Nejohroženější skupinou jsou dle Nešpora zaměstnanci, kteří mají zodpovědnost za kvalitně provedenou práci a pracovníci, kteří jsou v rámci zaměstnání denně v intenzivnějším styku s cizími lidmi. Jsou to především učitelé na všech stupních škol, zdravotnický personál (sestry, lékaři, terapeuti,...), letušky. Tyto profese si nemohou dovolit zaváhání, protože jakékoli pochybení je otázkou života či doživotních následků.

V první fázi u syndromu vyhoření začne být člověk nespokojený se svým dosavadním životem, ať už pracovním či osobním, a ztrácí veškerý zájem. Práce ho netěší a nebaví, má pocit, že vše, co mohl do svého zaměstnání dát, už dal a ničeho víc není schopen. Dalším znakem může být i pocit nedostatečného uznání a zmaru, které ho začínou v práci přepadávat. Ve druhé fázi se začínají ukazovat zdravotní komplikace jako jsou infekční onemocnění či časté bolesti zad. Díky těmto vlivům začne logicky klesat i pracovní výkonnost postiženého, což vede ke snížení sebedůvěry a úpadku energie vkládané do činností. Poslední, konečná fáze má za následek naprosté zhoršení příznaků a jedinec není schopný pokračovat ve své práci. Na stranu druhou, toto není jistý závěr, ale syndrom se dá i potlačit a odvrátit, i když ne nikdy zcela.

1.4 PROSPĚŠNÁ ZÁVISLOST

R.J. Burke (1999)⁸ se ve svém kvalitativním výzkumu a rozhovory s workoholickými respondenty zmiňuje, že jedince jsou sami se sebou velice spokojeni a shledávají je (oni sami, ale i okolí) za velice produktivní pracovníky. Burke se tím snažila změnit pohled na mýtus, že workoholismus je negativní závislost.

Vyzdvihuje zde přínos a pozitivní vliv workoholismu jak pro organizaci, tak pro workoholika samotného. Tito lidé jsou dle jejího výzkumu energičtí, velice soutěživí a práci vykonávají intenzivněji a ve větším pracovním nasazení než zaměstnanci jiní. Workoholik dokáže dát přednost práci namísto volného času, a to díky silné vnitřní motivaci a vášni k práci, kterou udělají. Jsou šťastni, pokud mohou překonávat zadané cíle a těší se z oceňování a výhod, která jim v profesi workoholismus umožňuje. Burke klade důraz nikoli na čas strávený prací, ale především na intenzitu, se kterou je práce vykonávána.

⁸ BURKE, R. J., & MACDERMID, G. Are Workaholics Job Satisfied and Successful in Their Careers? *Career Development International*, 4/5(1999), s. 277 – 282.

Příčinou proč Burke nazývá workoholismus prospěšnou závislostí může být i v tom, že ve svém výzkumu nerozlišuje workoholiky a entuziastické pracovníky, a obě skupiny sloučila nepřiliš vědecky dohromady.

Proti tvrzení, že je workoholismus pouze negativní závislost s negativními důsledky se ale staví i další autoři. Podle nich je motivace workoholiků do práce zčásti kvůli vyšší odměně za vykonaný úkol, a proto se nebojí větší investice času a úsilí, i na úkor jiných aktivit. Zaměstnavatelé a vedoucí pracovníci si tento jev odůvodňují tím, že jejich podřízení pracovníci – workoholici - si dostatečně kompenzují úsilí i čas, strávený prací, právě onou vyšší odměnou, a to je pro ně hlavní.⁹

Strach ze ztráty zaměstnání či sesazení z pozice, tak by workoholismus mohlo definovat toto zjištění. Nikoli motivace vnějšími, ale vnitřně obsedantními pobídkami. Pokud by člověk tuto pobídku nespokojil, povede to k pocitům viny a narušení psychiky.

⁹ Tento fakt zjistila autorka z vlastních řízených rozhovorů s mužem na vedoucí pozici, který workoholismus na pracovišti odůvodnil tím, že jeho podřízení si rádi vezmou práci přesčas, protože se ztotožňují s cíli firmy a chtějí pomoci jejímu růstu.

2 ANDRAGOGICKÁ INTERVENCE

Skutečná realita na trhu práce a v tržní ekonomice je taková, že mobilita pracovních sil narůstá, stejně jako nezaměstnanost, což je velice obávaný element naší budoucnosti. Paradoxně největší problém nezaměstnanosti hrozí workoholikům, kteří nejsou úplně schopni kooperace v týmech a mezilidské vztahy jim jsou vzdálenější než ostatním. Je velice důležité položit si otázku, jak se k takovému stavu postaví dnešní společnost a zda budeme muset bojovat o pracovní místa.

„Krizová intervence je odborná metoda práce s klientem v situaci, kterou osobně prožívá jako zátěžovou, nepříznivou, ohrožující. Krizová intervence pomáhá zpřehlednit a strukturovat klientovo prožívání a zastavit ohrožující či jiné kontraproduktivní tendence v jeho chování. Krizová intervence se zaměřuje jen na ty prvky klientovy minulosti či budoucnosti, které bezprostředně souvisejí s jeho krizovou situací. Krizový pracovník klienta podporuje v jeho kompetenci řešit problém tak, aby dokázal aktivně a konstruktivně zapojit své vlastní síly a schopnosti a využít potenciálu přirozených vztahů.“¹⁰

Kariérní poradenství s workoholismem úzce souvisí. Pokud musíme věnovat více času a více úsilí práci, kterou vykonáváme jen z ekonomických povinností a nepřináší nám pocit naplnění, můžeme velmi rychle vyhořet. Proto je volba profese velmi důležitou a podstatnou složkou lidského rozhodování.

Který obor bych si měl vybrat, aby mě připravil do pracovního života?

Jaká práce se pro mě hodí nejvíce?

První zřizovatel Československé poradny pro pomoc s volbou povolání Norbert Čeppek (1948) řekl, že velkou výhodou pro život je právě správná volba povolání.

Vendel (2008) ve své knize popisuje jistou strategii: *“Nalézt hranatý otvor pro hranatý míč a kulatý otvor pro kulatý míč.”¹¹*

Kariérní vývoj je celoživotním procesem a dle Vendela je každý jedinec zodpovědný za svůj osud, tedy za kariérní vývoj.

¹⁰ VODÁČKOVÁ, D. a kol. *Krizová intervence*, Praha: Portál, 2002, s.60. ISBN 80 - 7178 – 696 - 9.

¹¹ VENDEL, Š., *Kariérní poradenství*, Praha: Grada, 2008. s.195 ISBN 978-80-247-1731-9

Poradenství je životní poslání, podnětná a vzrušující činnost, a tak by ho lidé měli i chápat. Rostoucí žádosti o poradny ze stran studentů, zaměstnanců a lidí, kteří žádají poradenství kvalitně, je jasným důkazem o potřebu kvalitních poradců a sítí nově zbudovaných poraden.

„Kariérní orientace a poradenství jsou důležitou částí přípravy na život a práci v dospělosti. Učitelé, rodiče i poradci mají morální povinnost poskytnout pomoc žákům volícím další profesní přípravu tak, aby pro ně byla zdrojem seberealizace, a nejen pouhou ekonomickou nutností.“¹²

Většina workoholiků si myslí, že jejich nemoc je jejich předností a díky tomu úměrně roste i pocit užitečnosti a důležitosti. Tím se nadřazují nad ostatní své kolegy, přátele, blízké.

Preventivními opatřeními proti workoholismu mohou být například **organizace času**, sestavení žebříčku skutečných hodnot atd. Důležité je, aby pacient dokázal svůj volný čas plánovat stejně svědomitě jako pracovní úkoly, které plní. Skvělé zdůvodnění tohoto počínu je, že důležitost odpočinku a relaxace vynese pracovní výkon ještě výš. Příznaky workoholismu se liší, avšak nejčastěji se vyskytují v podobě nervozity, špatného spánku, stresu aj. Bohužel tady nejde, jako u jiných závislostí pouze doporučit abstinenci, jelikož práce je součástí každého člověka a potřebujeme ji, ať už kvůli ekonomickým nebo jiným hodnotám. Naplňuje, obohacuje život a je hlavním zdrojem obživy. Proto je dobré, aby workoholik měl silnou vůli, podpůrné zázemí v rodinně i společnosti. Měl by se naučit, že práci nelze věnovat veškerý čas a důležitost.

Dobré je začít si vypracovávat například denní rozvrh aktivit, kde bude místo pro práci, koníčky, rodinu i přátele. Při sportovní aktivitě člověka může napadnout něco, na co by jinak, například v kanceláři, nemohl přijít.

K. Kopřiva (1997) přirovnává organizaci času a jeho výsledku k finančnímu rozpočtu, protože pokud se překročí meze, nastává totální krach.

1. *„Vezměte v úvahu určitý časový úsek, který je před vámi, spočítejte, kolik hodin je předem určeno na věci, které musí tak jako tak proběhnout a s kolika hodinami můžete volně nakládat. Zpočátku je lépe vzít kratší časový úsek, např. jeden měsíc,*

¹² VENDEL, Š., Kariérní poradenství, Praha: Grada, 2008, s.198, ISBN 978-80-247-1731-9

protože dlouhodobé plány mohou snadněji být pouhými přáními odtrženými od reality.

- 2. Dvě třetiny z množství času, s nímž můžete volně nakládat, rozdělte na oblasti, jimž se chcete věnovat. V těchto oblastech budou zastoupeny všechny vaše pracovní i osobní záležitosti - např. též rodina, přátelé, koníčky, četba, cvičení apod. Zbývající třetinu je třeba považovat za rezervy na nepředvídané události a časové ztráty.*
- 3. Počet hodin v každé oblasti násobte 1,5 (takto ze dvou třetin vznikne opět celek) a výsledné hodiny rozplánujte do týdenních a denních plánů. Denně zaznamenávejte realitu plnění plánu a upravujte plán na následující den. Nepřestávejte, ani když se vaše úmysly opakovaně rozcházejí s realitou.“¹³*

Dalším velkým pomocníkem je **duševní hygiena**, protože je důležité nepotlačovat pocity a vyjadřovat je, mluvit o nich. Přestávky zařazené v pracovní době by měly být využity k psychické i fyzické regeneraci (procházkou, meditací či relaxací). Oddělit osobní život od toho pracovního. S tímhle vším duševní hygiena umí pomoci. Důležité je, aby odborník nechal pacienta popsat svůj typický den a ten spolu postupně rozebírali.

Relaxace je v neposlední řadě další možností, jak se odprostit od myšlenek na práci a neustálému nutkání se k ní vracet. Podporuje fyzický a duševní klid. Správné provedení relaxace může napomoci se lépe soustředit, zlepšuje výsledky činnosti a vede k efektivnějšímu úsudku. Umožňuje nám v náročných situacích zůstat bdělí a ušetřili tím maximum energie, které využijeme efektivněji.

Charly Cungi a spol. (2005) říkají o relaxaci, že je to: *“...přirozený jev. Pokud žijeme v nepřetržitém napětí, v neustálém a silném stresu, dostávají se častěji záchvaty podrážděnosti i úzkosti. Dlouho na sebe nenechají čekat ani zdravotní problémy: nejprve funkční poruchy, jako poruchy spánku a zažívání, zvýšený krevní tlak, později organické poruchy jako kardiovaskulární choroby nebo některé poruchy imunního systému.“¹⁴*

¹³ KOPŘIVA, K., *Lidský vztah jako součást profese*, Praha: Portál, 1997, 2006, s.103, ISBN 80-7367-181-6

¹⁴ CUNGI, Ch., et al. *Relaxace v každodenním životě*. 1st ed. Portál, 2005. 160 p. ISBN 80-7178-948-8.

Sebeuvědomění, schopnost vnímat tělo a duševní pocity, tak popisuje relaxaci Nešpor (2004). Také dále sdílí myšlenku to, že meditačními a relaxačními technikami je možné podpořit schopnost uvědomovat si sám sebe. Naučit se vnímat potřeby svého těla a zlepšovat si psychiku. To můžeme například zaznamenat při relaxaci, díky ní se tepová i dechová frekvence snižují, uvolňují se svalová napětí a odstraňuje se únava i stavy vyčerpání. Díky tomu se relaxace využívá i v náročných profesích.¹⁵

Uvolnění dle Nešpora:

1. Uvědomování si břišního dechu
Při spuštění stresu se břicho napíná. Pocitu uvolnění a přenesení stresu dosáhneme hlubokými nádechy a výdechy.

2. Cvičení představivosti
Vhodnými představami lze navodit stav uvolnění a klidu. Jak Nešpor popisuje celé cvičení představivosti? „*Sedněte si pohodlně a uvolněte se. Zavřete oči. Se zavřenýma očima se na chvíli soustředte do středu mezi obočí. Pak přeneste pozornost na promítací plátno za zavřenýma očima a čelem. S větší či menší pozorností tam nechte vystupovat následující obrazy: Klidná vodní hladina v záři slunce, silný a zdravý strom, květina, vysoké nebe se spoustou hvězd, potok, v němž bublá průzračná voda, hora, zámek nebo chrám, opět klidná vodní hladina v záři slunce. Nyní se můžete zhluboka nadechnout, protáhnout se a otevírat oči. Cvičení končí.*“¹⁶

3. Klidný pozorovatel
Uvědomnění našich myšlenek a pocitů. Vnímáme soustředěně a pozorně jako nezúčastněný divák s neosobním postojem.

¹⁵ NEŠPOR, K. *Bolest se dá zvládnout: Jak mírnit bolest vlastními silami*. Lidové noviny, 2004. s 18. ISBN 80-7106-362-2.

¹⁶ NEŠPOR, K. *Bolest se dá zvládnout: Jak mírnit bolest vlastními silami*. Lidové noviny, 2004. s 18. ISBN 80-7106-362-2.

4. Důkladná relaxace

Když je tělo volné a bezvládné, tj. pasivní odpočinek.

5. Hora

“Postavte se zpříma s chodidly u sebe. Zavřete oči. Uvědomte si, jak je váha mezi chodidly rovnoměrně rozložena a zpevněte tělo zezdola nahoru. Nejprve zpevněte lýtka, pak stehna a hýždě. Lopatky jdou dolů a k sobě, hlava je jakoby tažena vzhůru za nejvyšší místo na temeni. Stojíte pevně a vyváženě. Nyní budete uvolňovat svaly, které nepotřebujete k zachování pevného stoje. Uvolněte čelo, svaly kolem očí, ústa, čelist, hlasivky. Uvolněte také obě paže. Dokonce můžete uvolnit i některé svaly trupu a nohou a zůstat přitom stát pevně a zpříma. Stojíte pevně a uvolněně – nyní i v životě. Po chvíli otevřete oči, cvičení končí.”¹⁷

2.1 ANDRAGOGICKÁ PROBLEMATIKA ZÁVISLOSTI NA PRÁCI

Mezi závislosti nepravé řadí Mühlpachr (2008) i závislost na práci, protože skupina workoholických lidí je nesourodá skupina. Tyto osoby svůj přístup k práci vyzdvihují a považují ho za svoji přednost, a dokonce méně výkonné osoby nepovažují za sobě rovné, ale cítí se býti jim nadřazeni. Většina případů ukazuje, že se jedná o osoby ve středním věku, ale vyššímu věku se tato závislost také nevyhýbá.

Vyšší věk a workoholismus

Vyšší věk znamená více zdravotních problémů, kdy vychází najevo jak jsme se doposud o naše tělo i ducha starali, či jej naopak zanedbávali. Pokud je to ta druhá varianta, pak přichází na řadu trest formou různých bolestí a chronických nemocí. S přibývajícím věkem poznává, že mladším už nestačí a při tomto soupeření ztrácí více sil mnohem dřív, než byl zvyklý.

Dle Nešpora (1999) je mnohem lepší strategie ta, která staršímu člověku ukáže, kde jsou jeho přednosti nyní a začne se na tyto nejsilnější oblasti soustředit – uplatnění svých dlouholetých zkušeností, rozvahy a přehledu všeho dění. Tito lidé jsou pak schopni vychovat svou zdravou ctižádost své žáky a nástupce, kteří je později nahradí.

¹⁷ NEŠPOR, K. *Bolest se dá zvládnout: Jak mírnit bolest vlastními silami*. Lidové noviny, 2004. s 18. ISBN 80-7106-362-2.

Pokud byl člověk workoholik během svého aktivního období workoholikem, může se v pozdějším věku cítit sám (nebo i přímo sám být), protože dříve svou rodinu zanedbával a nahradil ji prací. Nikdy není pozdě navazovat nové kontakty, protože vztahy jsou důležitou součástí každého věku a jsou i tím správným přístupem proti pasti nečinnosti, která nastává v období penze.

„Druhá kariéra znamená zvolnit životní tempo, opustit práci, která je příliš stresující, termínovaná, náročná na výkon, tělesné síly a rychlé reakce. Místo toho si rozumný senior nachází takové zaměstnání, kde uplatní přednosti vyššího věku, o kterých jsme se už zmiňovali - zkušenost, trpělivost, rozhled, spolehlivost a sebeovládání.“¹⁸

Závislost na práci u žen

Emancipace a vyrovnávání mužských a ženských práv nás může zavést až k tomu, že se počet žen vyrovná počtu mužů, kteří jsou závislí na práci. Ale rozdíly zde najít můžeme, protože ačkoli má žena typicky mužské povolání, nepřestává být ženou.

Nešpor (1999) ve své knize uvádí určitá specifika a zvláštnosti, které závislost na práci u žen obnáší:

- pokud je žena workoholik a má děti, tak je prokázáno, že její děti trpí problémem více, než je tomu u mužů workoholiků
- je prokázáno, že ženy spadají k návykovým nemocem více v souvislosti s nevyřešenými osobními a rodinnými problémy
- u žen závislost vzniká rychleji (ať už na látková či nelátková) a mají menší odolnost. Měly by se tedy drogám, alkoholu a návykovým látkám obecně vyhýbat více než je to u mužů
- Nejvíce ohrožené ženy jsou v období přechodu, který je zastihne na vrcholu jejich kariérního života. V takovém období by neměly případné potíže zanedbávat práci, ale udělat si čas samy na sebe a své zdraví
- díky citlivosti žen a jejich empatickému vcítění je ohrožená i žena, která má za partnera workoholika a může snadno spadnout ke stejnému problému jako on. Paradoxem je, že závislost u ženy se rozvíjí rychleji a ona sama se pak dostává do ještě větších nesnází než její partner
- vystresované, přepracované a nesebevědomé ženy se snadněji dostanou do depresivnějšího stavu

¹⁸ NEŠPOR, K. Závislost na práci. Havlíčkův Brod: Grada Publishin. 1999.77s., ISBN 80-7169-764-8

- díky nadání pro relaxační techniky, józe a správnému využití psychohygieny dokáží ženy projevit své pocity a proti i snadněji navázat vztah k jiným lidem. Více si cení i rodinných vztahů, což by se dalo pokládat za velký motiv k překonání problému se závislostí

2.2 MEZILIDSKÉ VZTAHY A VLIV WORKOHOLISMU

Pracovní prostředí

Dokončení práce doma, přesčasy či vysoké pracovní nasazení. To v posledních letech žádají firmy od svých zaměstnanců jako důkaz dobré pracovní morálky namísto zajištění dostačujícího počtu zaměstnanců. Samotné pracoviště a někteří nadřízení vyzařují workoholickou povahu a po svých podřízených očekávají totéž nasazení. Sám pracovník si poté připadá jako stroj na práci, a ne užitečná lidská bytost. Jeho práce mu přestává dávat smysl. Pro zaměstnavatele bývají důležité výnosnost a zisk v krátkodobém hledisku, ale zdraví a psychickou stránku svých zaměstnanců opomíjí, v tom důsledku vzniká na pracovišti atmosféra neustálého napětí a krize. Nadhled, pochopení a pozitivní přístup se vytrácejí.

I když workoholici pracují neúměrně dlouhou dobu, obvykle ale nedosahují nadprůměrných výsledků ve svých úkolech. Jelikož jsou fyzicky vyčerpaní a s nadměrným vypětím sil i psychicky unavení, nemůže být jejich činnost efektivní. Nejsou schopni odjet na dovolenou, odpočinout si či se věnovat jakýmkoli jiným činnostem, které by jim přinesly tíženou regeneraci.

Dle knihy S. Jansona (2010) studie dokládají: „*Strach chybovat a strach ze ztráty zaměstnání patří k nejčastějším obavám v německých firmách. Tyto obavy se objevují na všech hierarchických úrovních a týkají se jak řadových zaměstnanců, tak vrcholných manažerů. Firmy tyto obavy ještě s oblibou podněcují a používají jako mocenský prostředek, aby vytvořily větší tlak a dosáhly toho, že zaměstnanci budou pracovat na 110 procent.*“¹⁹

Avšak z dlouhodobého hlediska nátlak na zaměstnance kvůli vyššímu pracovnímu výkonu a přesčasům se zaměstnavatelům rozhodně nevyplácí. K. Nešpor

¹⁹ JANSON, S. *Jak nebýt perfektní, ale úspěšný: proč snaha o absolutní dokonalost nikam nevede*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3540-5.

(1999) ve své knize sepsal důvody, proč workoholika nezaměstnávat. Uvedeme si pár z nich:²⁰

- Dlouhodobá výkonnost je snižována vyšší nemocností
- Chybné výkony a pracovní úrazy jsou v důsledku chronické únavy vyšší
- Nespolehlivost a nepředvídatelný pracovní výkon s poruchami pozornosti nám přinášejí nezaručené výsledky práce
- Workoholik se snaží zakrýt vlastní chyby a chyby svých pracovníků netoleruje vůbec, tím se snižuje pracovní efektivita a dobrá atmosféra
- Ničení mezilidských vztahů, kdy práce v týmu je pro workoholika slabé místo, jelikož postrádá empatii a má na kolegy nepřiměřené nároky (stejně jako sám na sebe) a tím zaměstnavatel může přijít o užitečné zaměstnance, které potřebuje
- Případy ale mohou být propojeny i naopak – pokud člověk nenalézá dostatečné pracovní uplatnění jeho zklamání může vést až k návykovým sklonům.
- Největší množství práce nikoli co největší efektivita. Takto jsou orientováni lidé závislí na práci. energii věnují do úseků, kde by se dala najít snazší, levnější i jednodušší cesta.

Rodina

Útěkem odůvodňují závislí jedinci své chování a nevyřešené problémy. Ale otázkou je, jestli neúměrné pracovní vytížení není důvodem těchto problémů. Samozřejmě zde jsou i okolnosti, které propadání workoholismu napomáhají. Patří sem neovladatelné potíže (drogy u dětí, nevěra jednoho z partnerů, nemoci či úmrtí v rodině atd.). Jelikož se člověk s takovými situacemi neumí vyrovnat, začne se zaměstnávat a ukrývat se ve zvýšené pracovní činnosti. Díky tomu se napjatá situace nezlepší, ale naopak ještě zhorší, protože nalezení konstruktivního řešení se odsouvá dál. Dalším z mnoha důvodů vzniku workoholismu mohou být i přehnané materiální nároky od rodiny či zachování určité existenciální jistoty, kterou člověk doposud měl. A tímto systémem u workoholika vzniká mylná představa, že peníze stačí pro blahobyt celé rodiny a nic víc potřeba není. Což ale není pravda pro partnera člověka trpícím workoholismem, ten se cítí osaměle nedostatkem kontaktu a díky tomu vedle sebe oba partneři v mnoha případech jen přežívají, než aby spolu žili plnohodnotný vztah.

²⁰ NEŠPOR, K., PERNICOVÁ, H., CSÉMY, L. *Jak zůstat fit a předejít závislostem*. 1. vyd. Praha: PORTÁL, 1999. 116-117s. ISBN 80-7178-299-8.

„Drogová závislost na práci patří do sféry závislosti s výrazným dopadem na manželství. Nejde zde samozřejmě zdaleka jen o to, že postižení pracují příliš mnoho. Podstatné je, že práce je jejich prakticky jediným zájmem a také preferovaným únikem od domácího krbu. Výrazně častěji jde o projevy mužů.“²¹

Workholici také popisují, že nadměrné pracovní zatížené bylo u nich způsobeno pocitem méněcennosti a nedostatečného uznání. Práce pro ně byla nástrojem obrany a dokazování. Nachází zálibu v neřešitelných problémech, které se snaží za každou cenu vyřešit a které si v jejich nedostacích vytváří sám. To má ale opět efekt na nedostatečný kontakt v partnerských vztazích.

„Vývolí si buď „puťku“, která k němu bude obdivně vzhlízet (a časem ho začne nudit, jak se to nezřídka stává manželkám některých politiků), nebo si, hnán potřebou soupeřit a čelit výzvám, najde partnerku stejného založení, jako je on, tedy urputně pracovitou workoholku (a časem zjistí, že „také potřebuje trochu té něhy“, již nalézá v mnoha konejšivých náručích přechodných lásek, které zahajuje důvěrnou informací o potřebě porozumění, jež u své manželky postrádá).“²²

Přehnaných nároků od rodičů workoholiků nejsou vyvarovány ani jejich vlastní děti. Závislý rodič je perfekcionista a uznává pouze ty nejlepší výsledky a vysoké výkony, díky kterým ale jeho potomek může začít trpět pocitem neuznání, méněcennosti a strachem, který se projeví především ve škole, kde podle sebe nebude dokonalý a nebude mít dostatečné výsledky. A tady se kruh začne opět opakovat.

I partneri workoholiků trpí pocitem méněcennosti vedle svého výkonnějšího partnera. Nemohou se rovnat jejich pracovnímu tempu a okolí jejich práci tolik neocení. Cítí se odsunuti na druhou kolej, nemilovaní a nedocenění. Po nějaké době si uvědomí, že takovýto vztah je pro ně naprosto neuspokojivý a odejdou.

Sociální vztahy ve společnosti

Své sociální role a vztahy lišící se dle osobnostních rysů jedince a jeho individuality má každý člověk. Díky těmto vlivům se také zařazujeme na určité místo ve společnosti. Nešpor (1999) o tom hovoří jako o síti plné různorodých sociálních vztahů,

²¹ NOVÁK, Tomáš. - DRINOCKÁ, Hana. *Partnerské a rodinné poradenství : práce s klienty*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2006. s135. ISBN 8024715260.

²² Honzák, R. Workholici a jejich ženy. *Potřeba řešit neřešitelné* [Online] 2009. <https://vesmir.cz/cz/casopis/archiv-casopisu/2009/cislo-4/workholici-jejich-zeny.html> (accessed Dec 18, 28).

kteře mají ochranný vliv proti stresu. To dosvědčuje i řada výzkumů, které jsou prováděny ve všech částech světa. Správná síť těchto vztahů by měla mít pozitivní význam i pracovní výkon a odolnost jedince, který by se díky tomu měl dožit i vyššího věku.

„Pracovitost, byť i velmi přehnaná, bývá sociálně hodnocena spíše pozitivně. Z tohoto důvodu nebývají workoholici jednoznačně odmítáni, i když často nejsou považováni za sympatické a kontakt s nimi nikdo příliš nevyhledává. Závislost na práci je obvykle poruchou dospělých, v adolescenci se ještě nevyskytuje. Z toho vyplývají i typické sociální důsledky.“²³

Ale jelikož workoholikův předmět zájmu je pouze pracovní činnost, není schopen dostatečně vnímat ani své okolí. U takového člověka dojde až k úplnému útlumu sociability, protože hodnocení druhých osob ho nezajímá a empatie mu klesá či schází zcela a díky postupné sociální apatii může docházet ke stupňujícím se konfliktům s okolím.

Společnost, která je zaměřená hlavně na úspěch, vysoký výkon a hromadění peněz za každou cenu, by měla počítat s tím, že výsledkem bude zvyšující se číslo lidí závislých na práci.

2.3 JINÉ KULTURY A POHLED NA WORKOHOLISMUS

YUPPIES

Tento termín je z angličtiny Young Urban Profesional, známé pod zkratkou YUP a do češtiny překládané jako „mladý městský profesionál“. Yuppies jsou opozicí hippies, kulturou, která byla zaměřená proti úspěchu.

Výraz YUP se dá volně vysvětlit jako hanlivé označení pro mladého městského člověka, který usiluje o postup v kariéře. Přičemž jeho charakteristickým rysem je chronická únava a neustále se měnící psychika.

Vysoké sociální postavení a úspěch je pro ně priorita. Patří sem kariéristé i profesionálové, kteří usilují o vysoké finanční příjmy a následně je vystavují na obdiv. Jejich život není vyvážený, chybí jim vyrovnané životní a morální hodnoty.

V českém jazyce najdeme obdobný termín pod zkratkou MLAMOJ, který se stává poněkud ironickým, a znamená MLadý MOderní Jinoch.

²³ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Portál, 2008. s 586. ISBN 8073674149.

PRACOVNÍ KULTURA V JAPONSKU

Japonská kultura je známá svou specifičností – přísná výchova mládeže, důraz a preciznost na společenské chování.

A tuto výjimečnost najdeme i v pracovní kultuře Japonců. Řídí se velmi silnou zaměstnaneckou a společenskou hierarchií, která má ale velice pozitivní vliv na kriminalitu, která je v Japonsku skoro nulová.

Díky striktnímu dodržování pravidel jsou Japonci považováni za jedny z nejpilnějších a nejhouževnatějších pracovníků a tím jsou dáváni světu za vzor dokonalých zaměstnanců.

„Jednou z nejvyšších hodnot pro Japonce je loajalita k firmě, kde pracují. Japonci byli v minulosti (po prohrané válce) traumatizováni ztrátou sebeúcty. Úctu a respekt k firmě, kde působí, vnímají osobně. Pomáhá jim překonat minulá traumata. Japonci si nevybírají celou dovolenou, na kterou mají nárok. V průměru zhruba tři sta odpracovaných hodin ročně není nikde evidováno a není ani nijak kompenzováno. Japonci poměrně dlouho cestují do práce, každý druhý tak procestuje více než dvě hodiny denně.“²⁴

V Japonsku najdeme dva pojmy, které se vztahují k workoholismu a představují ty nejhorší důsledky nadměrné práce, smrt.

○ **KAROSHI**

Termín vznikl v 80. letech 20. století v Japonsku a dnes je přijat i mezinárodně. Každá slabika má svůj vlastní význam a celek by se dal volně přeložit jako „nadbytek práce zabíjí“ a je důležitým společenským problémem. Ve skutečnosti se jedná o náhlou smrt z intenzivní pracovní činnosti. Vyvolána bývá nejčastěji mozkovou či srdeční příhodou.

V roce 1987 bylo v Japonsku poprvé zaznamenáno 17 karoshi případů, a to na výročním zasedání japonské asociace zdravotnictví. Karoshi ale není jen termín na označení smrti z přepracování, ale také odkazuje na pracovní neschopnost způsobenou kardiovaskulárními útoky (akutní srdeční selhání, mozková mrtvice či infarkt myokardu), které jsou především důsledkem dlouhých a vytížených pracovních úkolů.

²⁴ NOVÁK, T. *Práce jako droga: Příručka pro workoholiky a jejich blízké*. 1st ed. BizBooks, 2012. s 76. ISBN 978-80-265-0016-2.

Skutečné případy karoshi v Japonsku:

- Žena X ve věku 22 let pracovala jako zdravotní sestra v městské nemocnici. Nepřetržitě pracovala 34 h až 5x měsíčně, když poté náhle zemřela na infarkt.
- Muž Y pracoval ve firmě na zpracování potravin. Jeho pracovní doba činila 110 h týdně, díky čemuž zemřel ve věku 34 let na infarkt myokardu.

○ **KAROJISATSU**

Japonský překlad zní „sebevražda z přepracování“ a jedná se o suicidiální akt, který je vyvolán nadměrnou pracovní dobou a stresujícími pracovními podmínkami. Člověk má pocit bezvýchodné situace a ztratí smysl života.

Od roku 1980 je, stejně jako karoshi, sociálním problémem vyskytujícím se v Japonsku. Definuje ho vysoké nasazení, nedostatečné odměny, dlouhá pracovní doba, pracovní konflikty, nejistota atd.

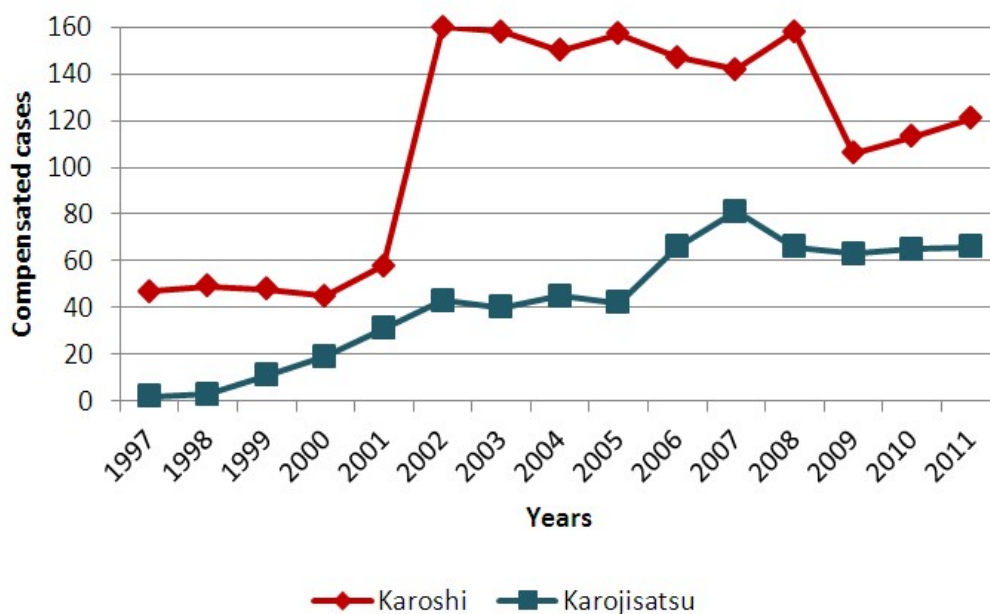
V době mezi lety 1980 až 1990 bylo mnoho firem nuceno k eliminaci počtu svých zaměstnanců, což se ale neodrazilo v množství práce, kterou zbývající pracovníci museli vykonat. Tím se zvýšil počet nočních prací, prací na svátky a mnoho hodin prací přesčas.

Mezi zaměstnanci se tak začal hromadit stres a frustrace z nespokojenosti, jelikož nemohli dosáhnout původních stanovených cílů. Firmy od nich tak vyžadovaly lepší výsledky a více úsilí – začalo docházet k šikanování a nucenému propouštění. Tím se nezvýšila jen fyzická zátěž kladená na zaměstnance, ale především zátěž psychická.

Postupně začalo docházet ze strany zaměstnanců k protestům, ty ale mnohdy končily jejich sebevraždou.

Během čtrnácti let (1997-2011) vzrostly případy karoshi ze 47 na 121 a případy karojisatsu z 2 na 66. Viz. graf.

Graf 1: Vývoj karoshi a karojisatsu v letech 1997-2011



Zdroj: International Labour Organization²⁵

Nyní ale Japonsko trápí jiná demografická skupina, a to stárnoucí populace, kdy na jednoho občana v důchodovém věku musí pracovat až pět japonských občanů v produktivním věku. Hlavní problém je v tom, že mladí Japonci mají jiné priority než měla generace před nimi, i přesto že v jejich kultuře se zásadně nic nezměnilo (stále mají disciplinovanou výchovu, stále jsou vychováváni k preciznosti a společenskému chování). Jejich hlavní hodnotou již není pouze práce, jelikož se poučili z chyb generací minulých, umí si nastavit čas mezi prací a mezi volnočasové aktivity a rodinu.

²⁵ Case Study: Karoshi: Death from overwork, 2013. International Labour Organization. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm (accessed Jan 20, 2019).

3 SPOLEČNÉ ZNAKY ZÁVISLOSTÍ VERSUS ZÁVISLOST NA PRÁCI

3.1 SOUVISLOST S JINÝMI ZÁVISLOSTMI

Jeden z mnoha diskutovaných problémů bývá právě určitá spojitost s látkovými a nelátkovými závislostmi, kdy je velice tenká hranice mezi oběma a snadno mohou přerůst v jednu.

Jak jsme se již dozvěděli v první kapitole workoholismus má zajímavou souvislost, a vlastně z něho tento pojem vychází, s alkoholismem, který spadá pod látkové závislosti.

A právě závislost na alkoholu popisuje Jaroslav Vacek (2010) jako kombinace kdy:²⁶

- Workoholik má sklon si vytvářet další závislost na alkoholu, drogách, lécích či gamblerství
- Manžel trpící workoholismem strhne k závislosti i manželku nebo přispěje k rozvoji drogové závislosti u dítěte, které je doma přehlíženo
- I přes vyléčenou závislost ať už na drogách, alkoholu nebo hráčství se pacient začne přesouvat na jinou rovinu – neustálému věnování se práci. Tím se vyčerpá, jak fyzicky, tak i psychicky a zvýší se u něho návrat k předchozím závislostem.

Craving

Craving neboli bažení je doprovodný proces k jakékoli závislosti, v praxi to je nutkání k uskutečnění nějaké činnosti. Ale je rozdíl mezitím, když někoho určitá činnost uspokojuje a mezi závislostí. Například, pokud si dotyčný rád zahraje s přáteli poker, nemusí se nutně jednat o gamblera. Závislost má své jasné charakteristiky, podle kterých se hodnotí a zároveň je doprovázena velice silnou touhou uskutečnit danou činnost.

Do českého jazyka se slovo craving volně překládá jako puzení / bažení, kdy se jedná o nutkavou touhu po určité látce, v případě workoholismu po určité činnosti nebo přímo po práci.

²⁶ Vacek, 2010, str. 19, Dostupné z: <http://www.adiktologie.cz/cz/articles/download/3477/zavislost-na-praci-pdf>

Bažení je základním kritériem, které doprovází i odvykací stavy. Puzení je stav, kdy je oslabena schopnost správně se rozhodnout, tím se zvyšuje riziko k porušení abstinence. Dále je to stav, kdy se zhoršuje soustředění, paměť a sebeovládání.

Craving je nejužívanější pojem v souvislosti s alkoholismem a závislosti na návykových látkách.

Jeho znaky a projevy jsou:

- Doprovází ho tělesný i duševní stres (napětí, neklid, vzrušení atd.)
- Chuť na nedovolenou látku či činnost
- „Příjemné vzpomínky“ na dobu s návykovou látkou
- Nelibé psychické pocity (touha a snění o tom vzít si drogu, úzkosti, únavy, nervozita, neklid atd.)
- Nelibé tělesné pocity (svíravý pocit v hrudníku, pocení, třas, zrychlené bušení srdce atd.)

Drogová závislost

Závislost na drogách se dá popsat jako patologický abnormální stav, který je způsoben opakovaným užitím návykových látek. Lidem se snižuje schopnost reagovat na každodenní podněty. U závažnějších případů můžeme mluvit i o narušení základní společenské a životní činnosti. Finální fáze závislosti poté vede k selhání tělesných funkcí a vnitřních orgánů.

Drogová závislost je často pouhou chybou ve zvědavosti člověka, kdy je mnoho lidí, kteří přiznali, že jejich závislost začala v okamžiku, kdy si chtěli na vlastní kůži pouze vyzkoušet jaké má daná droga účinky. Dalším podnětem, kdy člověk sklouzne k závislosti je myšlenka na únikovou cestu před životními problémy nebo stresem. V ten okamžik pro ně není jiné konstruktivní východisko než si drogu vzít. Tento problém se postupně začíná vyskytovat u mladší generace, která může být stržena špatnou volbou přátel.

U drogové závislosti můžeme vyzorovat čtyři různé fáze.

První fáze se nazývá experimentální. Zde se závislost může, ale také nemusí plně rozvinout. Jedinec po otestování drogy cítí nadšení a euforii, má bohatší představivost a jeho pohled na svět je optimistický. Má pocit, že vše půjde snadno a na problémy se dívá bezstarostně. Jakmile tyto účinky odezní, uživatel začne toužit po jejich návratu a díky tomu začne danou látku vyhledávat znovu. K uspokojení této touhy prozatím stačí jen malé dávky, protože ještě nevznikla fyzická závislost. A zde nastává největší problém.

Jedinec v tuto chvíli není schopen vidět žádná negativa, pouze pozitivní vlivy, které sám pocítil.

Druhou fází začíná uživatel v okamžiku, kdy začne vyhledávat větší množství v kratším časovém úseku. To se nazývá sociální či víkendové užívání. V toto okamžiku můžeme pozorovat první příznaky závislosti. Uživatel si je jist, že dávkování má stále pod kontrolou a může kdykoli skončit. Ve skutečnosti, ale brání droze přizpůsobuje svůj denní rytmus, plán i priority. Postupně se začíná zhoršovat výkonnost, což je znát ve školních prospěších či pracovních výkonech. Díky narůstající absenci začíná i okolí pozorovat první příznaky. V důsledku jejich zamaskování je uživatel agresivnější a konfliktnější. Začínají se objevovat i první zdravotní komplikace jako jsou nechutenství, nespavost, bolesti hlavy, stres a deprese.

Předposlední fáze se nazývá „každodenní“ užívání a zde závislý již ztrácí veškerou kontrolu jak na drogou, tak nad samotnou závislostí. Jeho jedinou prioritou je návyková látka. Škola či práce, přátelé i rodina, vše je odstraněno ze života uživatele. Jeho myšlenky se stáčí pouze k času, kdy si bude moci vzít další dávku. S tímto nastupují i první finanční problémy v důsledku ztráty zaměstnání či jiného zdroje poskytujícího finance. Díky této komplikaci, kdy nemá závislý, jak ufinancovat svoje touhy, se uchyluje k získání potřebných věcí, činnosti, kterou mnohdy za hranicí zákona. Například prostituce, krádeže a podvody. Jedině tyto aktivity vyloučí na okraj společnosti. V některých případech si jedinci začnou uvědomovat, že za tuto situaci mohou drogy a chtějí dobrovolně skončit, ale bez odborné pomoci toho již nejsou schopni.

Poslední, závěrečná fáze, je užívání k dosažení normálu. Ne vždy může tato fáze končit smrtí z důsledku předávkování nebo selháním orgánů. V této fázi droga svému uživateli nedává nic nového, je to pro něho pouze způsob, jak odrazit psychickou a fyzickou bolest. Dávky se zvětšují až na hranici snesitelnosti organismu a uživatel je tak vyčerpání, že i snaha sehnat novou dávku, je nezvládnutelná situace. Okolí ho nemusí už vůbec poznat, díky pohublému tělu, zjizveným ranám, špinavému a roztrhanému oblečení. Léčení už nejde bez pomoci odborníka.

Závislost na alkoholu

Švédský lékař Magnuss Huss poprvé v roce 1894 použil výraz alkoholismus, kde ho popsal jako intoxikaci a tím byl zařazen mezi ostatní druhy nemocí. V dnešní době je charakteristika alkoholismu popisována jako pravidelné a nadměrné užívání alkoholu a splňuje veškeré znaky chování, známého jako návykové. Nejčastěji začíná, stejně jako

drogové závislosti, pouhým požitím alkoholických nápojů, které je běžně společností akceptováno. Alkohol je sice považován za návykovou látku, ale legální. A to i přes jeho důsledky, které spadají nejen na závislého, ale i na celou společnost, je veřejností stále podceňovaný.

Alkoholik se definuje jako jedinec s chronickým onemocněním, kdy jeho chování je narušené opakovanou konzumací alkoholu v míře, která je větší než běžná. To vede ke změně jeho zdravotního stavu a zničení sociální a ekonomické funkce. Dle vědců je alkoholismus částečně geneticky předurčen. Ale na jeho rozvoji se podílí faktory sociálního prostředí a psychosociální podněty. Závislost na alkoholu není jen individuální, ale i společenský problém se společnými znaky:

- Negativní důsledky na uživatele nemají vliv, i když si je jich vědom, v pití pokračuje
- Jedinec na alkohol neustále myslí a zabývá se jím
- Má naprostou poruchu kontroly pití

V souvislosti s alkoholismem zmíníme čtyři základní skupiny.

První skupinou jsou abstinenti. Pro ně je požití jakéhokoli alkoholu v jakékoli míře, naprosto nepředstavitelné. Abstemem se nazývá člověk, který nepožil alkohol v posledních třech letech. Dle této definice je skutečných abstinentů jen málo, kdy statisticky jich najdeme nejvíce u dětí ve věku 5-6 let. Ale je to především z důvodu, že starší děti občas dostanou povolení ochutnat kapku ze sklenice svého rodiče a tím již nesplňují výše uvedená kritéria.

Předposlední, druhou, skupinou jsou konzumenti. Do této kategorie spadá většina lidské populace, přičemž největší díl tvoří mládež a ženy. Definicí konzumenta je, že po alkoholickém nápoji sáhne jednou za čas s cílem uspokojit chuťové buňky či uhasit žízeň (např. víno, pivo,...). Ve většině případů ani nezná důsledky svého počínání a škodlivé látky, které alkohol obsahuje a dostanou se do jeho nervového systému, neví. Bohužel je zde velká pravděpodobnost, že lidé spadající do této skupiny nakonec skončí ve skupině poslední.

Finální skupinou jsou pijáci, ti alkohol nekonzumují z pouhé chuti, ale pro účinky, které se dostaví po vypití celého obsahu. Prahnu po pocitu euforie²⁷ a zde proto mnohdy začíná opravdová závislost, kdy se uživatel stane osobou, závislou na alkoholu.

3.2 RIZIKA WORKOHOLISMU

Najdeme zde celou řadu zdravotních rizik, které postihují workoholiky. Nejčastěji se začínají projevovat menšími zdravotními komplikacemi a postupně se stupňují. Nejčastějším příznakem je nespavost. S tou setkal snad každý člověk, který zodpovědně pracuje celý den, vyčerpaný si jde lehnout a ani tak nemůže usnout. Důvodem je mozek přehlcený myšlenkami, které organismu způsobují, že nemůže takzvaně „vypnout“ a zrelaxovat se.

Občasné výkyvy spánku jsou normální u důležitých milníků, jako je nová pracovní funkce, důležitý úkol nebo projekt. Pokud ale začne nespavost komplikovat zdravý životní styl, tak v častých opakovaných intervalech může znamenat předzvěst dalších zdravotních komplikací. Tělo není schopné regenerace a pokud se nezregeneruje, dojde k naprostému vyčerpání organismu.

Problémy s usnutím má přibližně 60 % pracujících jedinců. po něm následují poruchy spánku, které ovlivňují celých 30 % a nakonec i předčasné probouzení, kdykoli přes noc, které se vyskytuje u 10 % jedinců. Noci beze spánku se tak stávají pravidelnou součástí života.

Imunitní systém je náchylný u každé osoby, ale u workoholiků to platí především. Díky nadměrnému vystavování stresu a odepírané relaxaci začíná tělo upozorňovat na nedostatky pomocí chronických viróz, snížení obranyschopnosti a tím se zvyšuje celková nemocnost člověka. Takto se můžeme dostat až ke kardiovaskulárním nemocem (infarkty) nebo nemoci cévního oběhového systému (mozková mrtvice).

²⁷ Rozveselení, pocit duševní a tělesné pohody

4 PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ

Obecně celá léčba jakékoli závislosti není lehká a její úplné a kompletní vyléčení je až na konci velmi dlouhé cesty. A u workoholismu je konec této cesty ještě mnohem dál.

Workoholismus je druh závislosti, u jeho léčebného procesu však nelze postupovat jako u jiných typů. U klasické látkové závislosti je základem doživotní abstinence, ale u workoholismu nelze abstinovat na doživotí, jelikož práce patří k životu. Práce nám pomáhá plnit základní životní hodnoty – jak materiální zajištění, tak i dobrý psychický stav. Práci člověk potřebuje k seberealizaci, profesnímu i osobnímu rozvoji, a především pro pocit být potřebný.

Pokud ale workoholismus nepodchytíme včas či jej nezačneme léčit vůbec, začne se ze závislého stávat křehká osobnost, která je náchylná k depresím, onemocněním srdce a celkovému selhání organismu. Workoholici také nepříliš dbají na svou životosprávu, protože priority mají stanovené zkrátka jinde, což vede k poruchám příjmu potravy, kdy jedinec nejí vůbec nebo naopak, přejídá se úplně. Na workoholismus bohužel navazují i další závislosti jako je toxikomanie, tabakismus či alkoholismus, které se postupně rozšiřují.

Jak najít správnou cestu, která by pomohla se workoholismu postupně zbavit? Nejlepším řešením může být nastavení si nových životních priorit a hodnot. Umět si říci jak efektivně dodržovat životosprávu a čas určený k odpočinku. Důležitým bodem je, aby workoholik nebyl sám a cítil podporu okolí (přátel, rodiny,...), protože i když si je vědom svých nedostatků a všech rizik svého životního stylu, sám se nedokáže přinutit, aby věci změnil. Proto je důležité, aby si našel koníčky a přátele, kteří budou podporou. Dalším, kdo může workoholikovi pomoci, je odborná pomoc, tu ale většina závislých vyhledává až v naprostém psychickém i fyzickém vyčerpání, kdy není nadále schopný pracovat či vykonávat jakoukoli jinou činnost. Proto nejčastější případy ukazují, že ne workoholik, ale jeho blízké okolí či rodina, začnou vyhledávat pomoc.

4.1 WORK-LIFE BALANCE

Moderní doba není úplně přívětivá k jednoduchému a pomalejšímu životnímu stylu. Máme zde informační technologie, které na nás „útočí“ ze všech stran a ukazují nám, co je správné a co naopak ne. S tím bohužel souvisí, že jsme neustále ve stresu

a pracovním tlaku. V dnešní době je spousta změn, které se udávají tak rychle, že je pomalu ani nestačíme postřehnout. Koncept work-life balance byl uzpůsoben tak, aby nám pomohl najít rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Naučí nás, jak lépe a efektivně využívat energii a čas pro všechny životní role, které musíme zvládnout. Pro správně fungující lidské vztahy a psychohygienu je důležité správné uspořádání životních priorit, proto je správné dbát na to, jakou intenzitu energie vkládáme do pracovních činností. Rodina, osobní život a koníčky by měly být na stejné úrovni jako zaměstnání, ne být mu podřízeny.

Tento termín je převzatý z anglického jazyka, kde vznikl v 70. letech, a do češtiny ho můžeme volně přeložit jako „souznění pracovního a osobního života“, „rovnováha mezi pracovním a osobním životem“, „vyvažování“.

Firma může využít celou řadu opatření pro správné fungování work-life balance pro své zaměstnance. Dokonce ani zpracování genderového auditu, který má za úkol zmapovat pracovní prostředí, potřeby zaměstnanců a firemní kulturu, není výjimkou. Tyto faktory se následně sjednotí s potřebami organizace a vznikne kompromis, který bude vyhovovat oběma stranám.

Hlavním předpokladem pro úspěšnou harmonizaci těchto dvou světů je forma práce, ta by měla být totiž flexibilní. Díky své pružnosti dokáže dle potřeby sladit zájmy zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Zaměstnanec si může svoji pracovní dobu regulovat a dokáže si zajistit čas i energii sám na sebe a své blízké okolí.

Nejčastější opatření ze strany firem jsou:

- Flexibilní úvazky a sdílená pracovní místa
- Home office a poloviční úvazky
- Podpora péče o nemocné, starší osoby či děti (prázdninové programy, firemní školky, zajištění dostatku informací o možnostech)
- SOS linky – poradenství při krizových situacích
- Podpora žen i mužů na rodičovské dovolené
- Prorodinná personální politika

4.2 ANONYMNÍ WORKOHOLICI

V roce 1983 vznikla ve Spojených amerických státech organizace nazývaná Workaholics Anonymous (Anonymní workoholici). Organizace vznikla po vzoru Anonymních alkoholiků, která je v USA velice vyhledávaná. Funguje na principu otevřenosti ostatním a sdílením zážitků a problémů. Její členové sedí u „kulatého stolu“, kdy si jsou všichni rovni a sdílejí své životní příběhy a zkušenosti, navzájem si dodávají sílu, odvalu a naději na překonání těžké životní situace.

Organizace existuje i v jiných státech než jen v USA, ale v České republice ji zatím nenajdeme. U nás může workoholik hledat pomoc, například na Lince bezpečí.

4.3 GELOTOTERAPIE

Nebo-li léčba smíchem. Člověk zažívající dlouhodobý a nadměrný stres má oslabenou nejen tělesnou stránku, ale především tu duševní. Pro takového člověka je těžké nalézt pozitivní přístup, ale přesně ten představuje možnost, jak negativní emoce a stres zmírnit. Ukazuje nám nový pohled na svět, větší rozhled a nové možnosti, i jiná řešení ve vypjatých situacích.

V České republice proslavil smích jako léčebný prostředek, lékař Karel Nešpor (2002). Jeho publikací o léčbě smíchem je několik a na serveru YouTube²⁸ najdeme i videa a rozhory, které se vysvětlují, jakým způsobem smích rozlišujeme.

Je vědecky dokázáno, že smích má pozitivní účinky na celý lidský organismus a dokáže pomoci v celé řadě nemocí. Ale především dokáže uvolnit svalstvo, které je důsledkem stresu křečovité a ztuhlé.

Doktor Nešpor (2002) ve své publikaci *Léčivá moc smíchu* vysvětluje, jak smích napomáhá v pracovním prostředí:²⁹

- Posiluje týmovou spolupráci (dokonce i ve formě elektronické pošty, dopisu či telefonu)
- Dokáže zlepšit komunikační proces
- Pomáhá při konfliktech a jejich řešení
- Zvyšuje spokojenost

²⁸ YouTube = internetový server pro sdílení videosouborů

²⁹ NEŠPOR, K. *Léčivá moc smíchu*. Vyšehrad, 2002. s 80. ISBN 80-7021-581-X.

- Přináší tvořivost do zadaných úkolů
- Zvyšuje odolnost a produktivitu jedince
- Spokojený člověk lépe zvládá zátěžové situace
- Snižuje riziko úrazů a nemocnosti

4.4 LOGOTERAPIE

Logoterapie se zabývá nalezením nového smyslu života závislého, což je důležitý krok pro úspěšné vyléčení závislosti. Hlavní myšlenka při založení této psychoterapie byla lidská potřeba – touha po smyslu.

Tuto terapii vyvinul rakouský psychiatr a neurolog V. E. Frankl, který rovněž založil existenční analýzu.

Frankl tvrdí, že člověk najde smysl života:³⁰

- V činu, který je sebezpřesahujícím činem = konaný s ohledem na ostatní
- V utrpení, které je přeměněno na morální vítězství
- Hodnotě, která člověka obohacuje – láska
- V tvoření nového
- Ve smyslu prožití, v zážitku z toho

„Základní myšlenkou Logoterapie je, že pokud není touha po smyslu naplněna, vede to od frustrace až k existenciálnímu vakuu. Člověk začíná pochybovat o smyslu své existence, o smyslu života vůbec. (Tomuto fenoménu je blízká tzv. nedělní neuróza - během volna zasahuje pocit existenciální prázdnoty plnou silou, není tlumen rutinní prací v zaměstnání.) Pokud se tato frustrace dále rozvíjí, může to vést až k depresi, neuróze nebo dokonce sebevraždě.

Logoterapie pak pomáhá člověku najít východisko z jeho existenciální frustrace. Využívá k tomu průzkumu a podpory osobního hodnotového žebříčku. Za základní atributy lidského života považuje svobodu a odpovědnost vůči svědomí.“³¹

³⁰ HOLÁ, 1999-2014, Dostupné z: <http://terapie.zdrave.cz/logoterapie-nalezeni-smyslu/>

³¹ KUNOVÁ, 2012, Dostupné z: <http://www.psychologie-kunova.cz/informace/logoterapie-aexistencialni-analyza>

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část diplomové práce prezentuje výzkum, který byl proveden v důsledku zjištěných informací, které jsou uvedeny v teoretické části, a jejich potvrzení či vyvrácení na praktickém příkladu spolu s jeho výsledky.

V jednotlivých kapitolách zde bude popsán cíl praktické části práce, jakým způsobem probíhala příprava na výzkum, i samotný výzkum s vyhodnocením a následnou analýzou získaných dat. Závěr praktické části je věnovaný celkovému zhodnocení autorky a její doporučení pro budoucí užívání v konkrétní firmě.

5 CÍL PRÁCE

Cílem praktické části diplomové práce s názvem „Workoholismus a jeho důsledky v osobním životě“ bylo získat potřebné odpovědi ve firmě Hays Czech Republic s.r.o. prostřednictvím anonymního dotazníku a strukturovaných rozhovorů zjistit, jestli se necítí být svým zaměstnavatelem nuceni a podporováni v závislosti na práci. Mají ve firmě programy na propojení osobního a pracovního života a zda jim zaměstnavatel vychází v této rovině vstříc. Dnešní doba je známá svými rychlými změnami a nutností zvládat vše. V otázce pracovních povinností je pak důležité být flexibilním zaměstnancem.

Lidské zdroje jsou jeden z nejcennějších faktorů, které organizace mají. To je dlouhodobě známá poučka, ale otázka zní, zda jsi jsou toho zaměstnavatelé skutečně vědomi a podle toho se ke svým zaměstnancům chovají.

Anonymní dotazníkové šetření bylo zacíleno na 133 zaměstnanců firmy Hays Czech Republic s.r.o., z toho bylo 79 (%) žen a 54 (%) mužů, různého vzdělání, věku a profesní pozice. Analýza získaných dat a odpovědi na jednotlivé výzkumné otázky jsou rozebrány v následující kapitole.

Firma Hays Czech Republic s.r.o. je personálně poradenskou firmou a expertem ve svém oboru, to je v oblasti specializovaného recruitmentu. Pobočka v České republice momentálně zaměstnává přes 80 odborných konzultantů. Zabývá se náborem pro kvalifikované role na dočasný i trvalý pracovní poměr.

Její rozmanitost nespočívá jen ve dvaceti různých oblastech, na které se specializuje, ale především v lidských zdrojích, které zaměstnává. Vzorek respondentů,

který zde byl k dispozici, měl všechny aspekty, které byly třeba. Ať se jedná o genderové rozdíly, věkové kategorie, vzdělanostní rozdíly až po celkové názory na pracovní a osobní život.

Všichni respondenti, díky anonymnímu dotazníku, souhlasili, že budou odpovídat dle pravdy a dle jejich vlastního uvážení.

6 METODA A PRACOVNÍ POSTUP

6.1 VÝZKUMNÝ VZOREK

a) Kvantitativní metoda

První metodou pro výzkum byla kvantitativní metoda anonymního dotazníkového šetření ve firmě Hays Czech Republic s.r.o., kterého se zúčastnilo 133 respondentů. Z toho bylo 79 (%) žen a 54 (%) mužů. Tato firma čítá velké množství zaměstnanců, a právě proto byla zvolena metoda dotazníkového šetření, které umožňuje vyjádřit své poznatky, názory a zkušenosti k danému problému bez odhalení své identity. Dotazníky byly rozeslány respondentům prostřednictvím e-mailu s žádostí o pomoc při realizaci tohoto šetření. Při sběru dat bylo osloveno všech 133 respondentů, přičemž se vrátilo 133 vyplněných dotazníků. Návratnost je tedy 100 %.

Dotazníkové šetření obsahovalo 20 otázek. Největší zastoupení měly otázky uzavřené, kdy si respondent mohl vybrat z předpřipravených odpovědí, tu nejvhodnější pro jeho vyjádření. Otázka otevřená, kdy respondent musel sám vypsát číslovkou počet hodin, byla pouze jedna. První část dotazníku je věnovaná demografickým údajům o respondentech. Na tuto část se autorka zaměřila, protože ji vnímala jako důležitou informaci pro zvolené téma a jeho další výzkum. Druhá část dotazníku se věnovala samotnému obsahu. Otázky byly složeny, aby vyšlo najevo, zda zaměstnanci firmy HAYS jsou informováni o workoholismu a zda ho na sobě nějakým způsobem pocítují sami. Další část je také věnovaná respondentům. Zde bylo třeba zjistit informace, jak on sám vnímá čas strávený v práci a jak by se zachoval v různých situacích.

Celé šetření bylo sestaveno autorkou přímo pro výzkum této diplomové práce, metodou CAWI³², kdy pro získání odpovědí je použit internet a elektronický dotazník.

³² CAWI = Computer Assisted Web Interviewing

b) Kvalitativní vymezení

Do kvalitativního vymezení byly zvoleny řízené rozhovory s pěti respondenty, kteří svolili s doplňujícími otázkami k dotazníkovému šetření, aby potvrdili či vyvrátili jeho výsledky na konkrétních případech.

První rozhovor byl veden s mužem A, který pracuje pro společnost Hays Czech Republic s.r.o. přes 10 let, kdy posledních pět let jako generální ředitel. Muž A mi byl ochoten sdělit své zkušenosti s workoholismem a jaká opatření se proti této závislosti snaží zavést ve své společnosti.

Druhý rozhovor byl s mužem B, který firmu HAYS opustil po pěti letech kvůli nátlaku své rodiny a podezření na workoholismus.

Třetí rozhovor byl veden s ženou C, která pro společnost HAYS pracuje sedm let na manažerské pozici. Žena C je ve středních letech, a její přítel by se rád začal připravovat na rodinu, ale ona sama nechce.

Čtvrtý rozhovor byl se ženou D, matkou 2-letého děvčátka. Před odchodem na mateřskou dovolenou pracovala pro firmu HAYS osm let na vedoucí pozici. Nyní na mateřské dovolené studuje a připravuje se na návrat do pracovního prostředí.

Poslední, pátý rozhovor byl veden se studentkou, ženou E, která je ve druhém ročníku vysoké školy a pro firmu HAYS pracuje dva roky na pozici asistentky.

6.2 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Kvantitativní výzkum

Pro výzkum zabývající se výskytem workoholismu na pracovišti bylo použito pilotní dotazníkové šetření uvedené v celém znění v příloze B této diplomové práce. Výzkumu se zúčastnilo 133 respondentů. Všem 133 zaměstnancům firmy Hays Czech Republic s.r.o., byly rozeslány anonymní dotazníky, přičemž vyplněné se vrátily všechny, což je 100% návratnost. Ve firmě bylo osloveno 79 žen a 54 mužů ve věku od 18 let do 55 let, se vzděláním různého typu a zařazením na jiné pracovní pozici.

Tabulka 1: Otázky č. 1, 2 a 3

		Počet respondentů	Respondenti v procentech
POHLAVÍ	Žena	79	59,40%
	Muž	54	40,60%
VĚK	18-24 let	21	15,79%
	25-35 let	63	47,37%
	36-45 let	40	30,08%
	46-55 let	9	6,77%
VZDĚLÁNÍ	Střední/vyučení/s maturitou	15	11,28%
	Vysoká škola Mgr.	38	28,57%
	Vysoká škola Bc.	67	50,38%
	Více	13	9,77%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Základní otázky jedna, dva a tři byly pro všechny respondenty povinné a museli vybrat jednu z přednastavených odpovědí. Tyto otázky se zaměřovaly na demografické údaje respondentů pro lepší rozřazení a přehlednost výsledků. Ty ukázaly, že ve firmě HAYS pracuje o něco více žen než mužů, i proto zde můžeme zkoumat, jak moc se problematika workoholismu dotýká žen v rodinném a pracovním životě a porovnat to s mužskou částí respondentů. Pokud k tomu připočteme výsledky z otázky ohledně věku, nalézáme zde „zlatý průměr“, kdy je vidět, že v této firmě je spíše mladší generace, která si začíná budovat svoji kariéru po vystudování školy, tzv. absolventi. Převážná většina respondentů má vystudovanou školu s návazným oborem a dokončili ji s titulem Mgr.

Zajímavostí je, že respondenti, kteří se nacházejí ve věku 25-35 let a mají magisterský titul, tedy dokončenou vysokou školu, jsou převážně ženy na nižších pozicích. Jejich odpovědi také ukázaly, že se ve společnosti cítí být ohroženi workoholismem v důsledku nesprávného přístupu ze strany zaměstnavatele.

V menším procentu se zde vyskytují i starší ročníky, ve věku 36-55 let, kteří mají převážně středoškolské vzdělání či jsou vyučení, ale jejich odpovědi se vázaly spíše k rodinným hodnotám a k tomu, že se v tomto směru cítí být zaměstnavatelem zanedbávání. Otázka je zda tyto ročníky, můžeme považovat za ukázkou respondentů, kteří ihned po dokončení střední školy, založili rodiny a kariéra pro ně byla až na druhém místě

či se jedná o skupinu, která byla vychovaná v duchu hesla, že je lepší získat praxi v oboru než studovat další školy. Tím by se vysvětlovalo, že jsou u firmy HAYS delší dobu, ale mají „pouze“ středoškolské vzdělání.

Ale pokud vezmeme výsledky, které se týkají třinácti respondentů, kteří uvedli, že mají více než vysokoškolské vzdělání na úrovni Mgr., tak tito lidé určili svoji pracovní pozici jako nižšího zaměstnance. Tím by se mohla potvrdit teorie, že praxe z oboru, je pro mnoho firem více než počet škol vystudovaných jejich zaměstnancem.

Tabulka 2: Otázky č. 4, 5 a 11

		Počet respondentů	Respondenti v procentech
POZICE	Nižší zaměstnanec	60	45,11%
	Manažerská pozice	46	34,59%
	Vedoucí	27	20,30%
PŮSOBENÍ	Méně než 2 roky	45	33,83%
	2-5 let	44	33,08%
	6-10 let	40	30,08%
	Více	4	3,01%
ČAS	8 hodin	23	17,29%
	9 hodin	47	35,44%
	10 hodin	26	19,55%
	12 hodin	15	11,28%
	Jiné	22	16,54%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázky čtyři, pět a jedenáct byly zaměřeny na kariéru respondentů ve firmě HAYS. Zde autorka chtěla zjistit jakou pozici ve firmě mají, jak dlouho pro firmu již pracují a jaký čas stráví prací v kanceláři³³. Dle těchto informací pak můžeme určit, kdo je závislostí na práci nejvíce ohrožen. Z výzkumu se ukázalo, že nejohroženější skupinou jsou zaměstnanci na manažerských pozicích, kteří pro firmu pracují dva až pět let. Tato skupina v kanceláři tráví v průměru okolo devíti až jedenácti hodin. Což je o skoro o tři hodiny více než základní pracovní doba nastavená zaměstnavatelem. Zdůvodnění je jednoduché. Manažerská pozice, která je ve firmě delší dobu, má již danou zodpovědnost,

³³ Poznámka autorky: Zákonná pracovní doba zaměstnanců Hays Czech Republic s.r.o. je 8 h.

má své podřízené a své úkoly. Tyto pozice dělají převážně lidé, kteří jsou velice zaměřeni převážně na svoji kariéru a zodpovědnost. Kolegové a podřízení jsou jejich „pracovní rodina“ o kterou se musejí starat a, které musejí dávat příklad jakým směrem jít. Ovšem otázka je, zda je daný příklad správný, když zanedbávají svůj osobní čas a zaměstnání je pro ně prioritou. Z výzkumů také vychází, že tyto pozice nejčastěji trpí syndromem vyhoření.

Dalším zajímavých faktem je, že druhá nejhroženější skupina jsou zaměstnanci na nižších pozicích, kteří ve firmě pracují dva a méně let. Tito lidé stráví svoji práci dokonce až dvanáct hodin za celý den. Což je o čtyři hodiny více než základní stanovená pracovní doba. Tito zaměstnanci jsou přesným opakem lidí na manažerských pozicích. Ve firmě jsou většinou noví, a ne až tak zběhlí, takže se chtějí ukázat v tom nejlepší světlo a pracují na 120 % své celkové kapacity. Což je ale právě ten důvod, že ve firmě HAYS je velká fluktuace zaměstnanců, kdy je zde pouze pár jedinců, kteří zde vydrží pracovat více let. Nižší zaměstnanci sice pracují na sto dvacet procent, ale necítí za svoji práci takovou zodpovědnost, protože to jsou povětšinou studenti a mladší ročníky, kteří se snaží pouze přivydělat při studiu. A tudíž jim nedělá potíže, v momentě naprostého vyčerpání, práce zanechat a přesunout se jinam.

Tabulka 3: Otázky č. 6, 7 a 9

		Počet respondentů	Respondenti v procentech
FLEXIBILITA	Ano	51	38,35%
	Nevím	5	3,76%
	Ne	77	57,89%
PŘESČASY	Ano	83	62,41%
	Ne	50	37,59%
NEPŘIMĚŘENÉ ÚKOLY	Souhlasím	76	57,14%
	Nevím	10	7,52%
	Nesouhlasím	47	35,34%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázky šest, sedm a devět se zaměřovaly na oblast pracovních povinností zaměstnanců firmy HAYS. Výzkum zde ukázal, že ač jsou všichni respondenti z jedné firmy, každý odpovídal jinak. Ti respondenti, kteří odpovídali kladně, že jim zaměstnavatel umožňuje časovou a pracovní flexibilitu byli převážně na manažerských a vedoucích pozicích. Respondenti na nižších pozicích a zároveň respondenti s vlastní rodinou, pracovní flexibilitu nepociťují, nebo alespoň ne tak, jak by si představovali a rádi by viděli, že jejich zaměstnavatel tuto problematiku vyřeší opatřením, které by jim flexibilitu zajistilo. Přitom přesně tato skupina by měla být cílem proaktivity v tomto směru, měli by mít možnost využívání času, který bude napůl na práci a stejný díl pro ně osobně. Bohužel, jak průzkum ukazuje, je to spíše naopak. A tak lidé na nižších pozicích a s vlastní rodinou musejí pracovat o něco více.

Což také dokazuje výsledek průzkumu u otázky ohledně přesčasů a jak to cítí sami zaměstnanci. Přes šedesát procent dotazovaných zaměstnanců odpovědělo, že po nich zaměstnavatel vyžaduje práci přesčas. Ta vede k demotivaci, kdy zaměstnanec není schopen v základní pracovní době vyvíjet takové úsilí a práci se věnovat 100 %, protože ví, že i při splnění svých povinností bude nucen svým nadřízeným zůstat déle. Tento problém se vyskytuje především u nižších pracovních pozic, kdy jsou podřízeni vedoucímu či manažerovi, který na ně vyvíjí stejný tlak jako sám na sebe, očekává od nich stejné pracovní nasazení, které má on sám. Problémem je, že většina respondentů, kteří odpověděli, že jejich pozice má manažerskou či vedoucí funkci, je bez vlastní rodiny a kariéra je pro ně na prvním místě. To se nedá říci o pozicích nižších, kde respondenti ve větší polovině odpovídali, že rodinu mají, zaměstnání pro ně není prioritou a pokud jim práce nebude vyhovovat, jsou ochotni odejít. A zde máme zacyklenou velkou fluktuaci, které se ve firmě HAYS vyskytuje.

S tímto problémem také souvisí otázka číslo devět, která se zaměřuje na pocit zaměstnance, a zda si myslí, že některé jeho pracovní úkoly jsou nepřiměřené k jeho pracovní pozici. Na tuto otázku odpovědělo kladně padesát sedm procent dotázaných, a i zde to byli zaměstnanci na nižších pracovních pozicích, ale zároveň především ti, kteří pro firmu pracují méně než dva roky. Což ukazuje, že pro „nováčky“ je těžší si vybudovat nějaké postavení bez toho, aniž by museli pracovat přesčas a dokazovat svým nadřízeným, jak moc pracovití jsou. V dalším rozšíření průzkumu bychom se na základě tohoto výsledku mohli hlouběji věnovat tématu nedobrovolný workoholismus, který se dle respondentů ve firmě nachází ve velké míře.

Tabulka 4: Otázky č. 10 a 12

		Počet respondentů	Respondenti v procentech
STRESORY	Práce přesčas	59	44,36%
	Hodně práce, málo času	58	43,61%
	Nedostatečné ohodnocení	49	36,84%
	Nadřizení	37	27,82%
	Jiné	14	10,53%
VÝTKY ZA ODCHOD, I PŘI SPLNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚKOLŮ	Ano	84	63,16%
	Ne	49	36,84%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázky deset a dvanáct se zabývají převážně pracovními stresory, které zaměstnancům znepríjemňují pobyt v zaměstnání. Zde mohli respondenti zvolit jednu až tři odpovědi a díky tomu výzkum ukázal, že největším stresorem pro zaměstnanance firmy HAYS je práce přesčas, kterou v kvalitativním výzkumu zmiňují respondenti již poněkolkáté jako problém, kterým se cítí být ohroženi. Dalším významným, a také velice zmiňovaným, je hodně práce za málo času. Stresor, kterým se cítí ohroženo čtyřicet tři procent respondentů. Pokud budou zaměstnanci nuceni vměstnat hodně práce, do času, který nemají, nezbyvá jim jiná možnost než začít pracovat přesčas. Tyto dva stresory spolu úzce souvisí. A proto, pokud by zaměstnavatel odstarnil jeden, odstraní oba dva najednou a atmosféra na pracovišti se uvolní. Zamstnanci se budou do práce těšit a jejich výkony budou nesrovnatelněji lepší než doposud.

Dalších třcet šest procent repondentů nesouhlasí s tím, jak jsou ohodnocováni. Z výzkumu vyplívá, že zaměstnanci, kteří uvedli nejdříve dva hlavní stresory práci přesčas a hodně práce za málo času, si vybrali jako poslední možnost i tento stresor. A je samozřejmé, že pokud zaměstnanec odvádí práci navíc a není za to řádně odměněn, tak

jeho motivace bude postupně klesat. Až do momentu, kdy nebude schopen pokračovat dále a zaměstnání opustí. A s tím souvisí i jeden z posledních stresorů, které respondenti vybírali. A to jsou nadřizení. Necelý třicet procent zaměstnanců není spokojených se svými nadřízenými. Otázkou je zda jejich odpovědi nejsou citově podbarvené, kdy aniž by nadřízený svým zaměstnancům škodil, cítí k němu podřizení určité nesympatie. Tato otázka je tedy irelevantní.

Otázka číslo dvanáct se zabývala přístupem zaměstnavatele k zaměstnancům v ohledu odchodů. Až šedesát tři procent dotázaných uvedlo, že od svého zaměstnavatele dostali výtku za odchod na konci pracovní doby, i přesto že své povinnosti a zadané úkoly měli hotové. Nadřízení očekávají od svých zaměstnanců vyšší nasazení než mají oni sami. Mimo záznam někteří respondenti také uvedli, že nemohou ze zaměstnání odejít dříve než jejich nadřízený.

Tabulka 5: Otázky č. 13 a 14

		Počet respondentů	Respondenti v procentech
VLASTNÍ RODINA	Ano	82	61,65%
	Ne	51	38,35%
NAPĚTÍ MEZI POVINNOSTMI	Ano	105	78,95%
	Ne	28	21,05%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Větší polovina dotázaných respondentů má svoji vlastní rodinu, což ukazuje i výsledek 61% ku 38% respondentů bez rodiny a rodinných závazků. Díky tomuto výzkumu se můžeme podívat na jejich názory ohledně práce a pracovní doby z obou hledisek. Zaměstnanci bez rodiny mají více času na své koníčky, ale hlavně chtějí být v práci a budovat si kariéru a zázemí do budoucna. Zatímco lidé s rodinou chtějí svůj čas mimo zaměstnání věnovat převážně domácnosti, dětem a aktivitám s nimi. Potom je pro ně čas, který musí strávit v práci navíc, pouhou přítěží, která je deprimuje. Toto téma bylo dále rozvinuto v rozhovorech, které následují po tomto výzkumu.

Z tohoto výzkumu zároveň vyplývá i fakt, že lidé, kteří mají vlastní rodinu v další otázce ohledně změny/opuštění zaměstnání, odpovídali kladně. Práce by se kvůli rodině dokázali vzdát. Zde převažovala i skupina respondentů, kteří preferují rodinné hodnoty na těmto kariéerními, a i přes ekonomickou stránku života, by zůstali „pracovat“ v domácnosti.

Další kategorií byla otázka zaměřená na pocit napětí mezi pracovní a rodinnou „povinností“. Tato otázka následovala po otázce, zda má respondenté svoji vlastní rodinu, pokud odpověděl kladně, otázky ho nasměrovaly na tento okruh.

Zde se ukázalo, že i respondenti, kteří svoji vlastní rodinu nemají, bylo dvacet tři zaměstnanců, mají pocit, že se jedné nebo druhé části dostatečně nevěnují. Na druhou stranu, větší procento respondentů, skoro sedmdesát devět procent, jsou právě lidé s rodinou a domácností, kteří cítí napětí mezi pracovními a rodinnými povinnostmi a spadají do střední věkové kategorie. Tito lidé mají už nastavené hodnotové žebříčky dle svých vlastních potřeb a tudíž vědí, co chtějí a čemu svůj čas věnují.

Zaměstnavatel by tuto kategorii měl vzít v potaz, protože pokud zaměstnanci nebudou doma spokojeni a šťastní, nebudou šťastní ani výkoní v zaměstnání.

Graf 2: Otázka č. 18

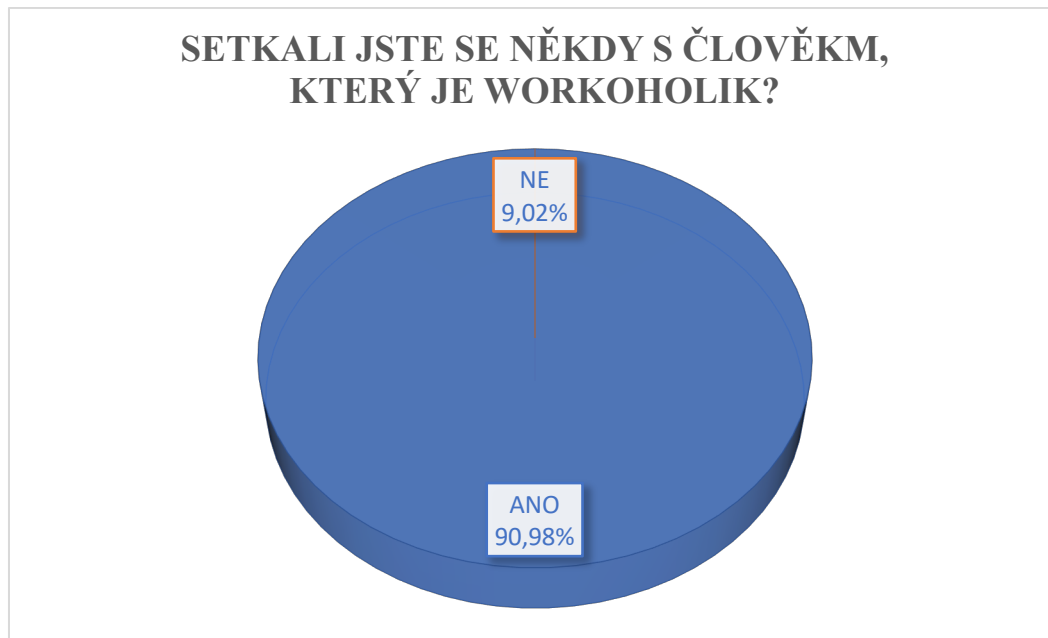


Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka číslo osmnáct se zabývala naučenou povahou respondentů, kterou mají naučenou ze zaměstnání. Zde odpovědělo kladně 86 % respondentů, u kterých je tento

stav způsobený především pocitem, že mají důležitější věci, které by mohli udělat. Všichni respondenti se také shodli, že jim dělá problém, pokud někdo nepracuje ve stejném nebo podobném tempu jako oni sami. Pocity mívají podobné, jako ve výše zmíněné pomalu postupujícího zástupu lidí, umocněné v tom smyslu, že je pro ně částečně stresující i ta možnost, že by se o jejich nervozitě dozvěděl právě pomaleji pracující kolega. Hrají zde evidentně roli i sociální vazby. Tato otázka byla dále rozpracována a oněch 86 % rozdělilo ještě dále na 50 % a 36 %. 50 % ze zmíněných 86 % jsou ve vyšších a manažerských pozicích a 36 % je zastoupeno zejména zaměstnanci v nižším postavení. Z tohoto je možné odvádět několik důsledků. Manažeři, nebo jinak nadřízení pracovníci bývají pod vyšší mírou tlaku a tím pádem jsou spíše nervózní při kontaktu nebo spolupráci se zaměstnancem, který má pomalejší tempo práce. Další příčinu je také možné nalézt v zodpovědnosti, které mají lidé pracující na manažerských pozicích neoddiskutovatelně více než řadoví zaměstnanci. Vzhledem k výsledkům dosažených v ostatních otázkách je možné v rámci této otázky učinit závěr, že nejvíce netrpělivé ohledně pracovního tempa jsou ženy na vyšších pozicích bez rodiny.

Graf 3: otázka č. 20



Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka číslo dvacet se týkala přímo závislých na práci, a to tak, zda se někdo z respondentů s někým takto závislým osobně setkal.

Bohužel skoro devadesát jedna procent dotázaných, což je 121 zaměstnanců, se s workoholikem setkali nebo někdo workoholiky nazval (ač oni sami se tak necítí, zde je to sporné tvrzení). Tato statistika je jedna z těch nejnegativnějších, které výzkum odhalil. Lidé by rádi pracovali, neustále je velká poptávka po zaměstnání, ale bohužel většina zaměstnavatelů už v do inzerátů uvádí, že požadují od potenciálního zaměstnance flexibilitu, výkon a ochotu pracovat na nových věcech. Co výzkum v personálně poradenské firmě HAYS ukázal, tyto atributy v praxi znamenají něco jiného, než by si člověk představoval. Flexibilita značí práce přesčas, ať už se jedná o práce po večerech, o víkendech či ve volném čase. Kandidát by měl být ochotný takto pracovat. Výkon v praxi znamená vysoké pracovní tempo. Nejlépe za co nejkratší čas zprostředkovat velké výsledky, ať to stojí, co to chce. Na zaměstnance je v tomto ohledu kladem obrovský tlak, který se zakrývá zbytečně velkými firemními cíli, které jsou zaměstnanci schopni plnit jen málokdy. Ale vedení to dává možnost zaměstnance „motivovat“ do ještě většího nasazení a práce navíc. Ochota pracovat na nových věcech za sebou skrývá úskalí pracovat převážně na úkolech jiných, které sami nemohou z nějakého důvodu dokončit. Nejčastěji to znamená multitasking, kdy zaměstnanec musí ovládat svoji pozici a zároveň pozice další. To se bohužel nejčastěji děje zaměstnancům na nižších pracovních pozicích v mladším věku.

Poslední čtyři otázky se týkaly volného času respondentů a jejich stylu práce a zpracovávání úkolů. Čtyřicet dva procent dotázaných uvedlo, že čas, který tráví prací je velice omezuje v možnosti navazování jiných přátelských vztahů, než jsou ty ze zaměstnání / ze školy. Díky tomu se s přáteli ve volném čase, vídají pouze 1x až 2x měsíčně. Necelých čtyřicet procent dokonce uvedlo, že se s přáteli setkávají méně než 1x za měsíc. Tato statistika je naprosto nevyhovující. Protože v okamžiku, kdy člověk žije pouze prací, ztrácí veškeré kontakty, které už jen těžko obnovuje.

Další otázky se zabývaly postupem řešení a zvládnutím pracovních úkolů. Pro tyto otázky byl inspirací test dle B.E.Robinsona - Rizika závislosti na práci, který naleznete v příloze C. Kdybychom výsledky porovnali, tak téměř osmdesát procent respondentů jsou workoholici nebo k workoholismu začínají mít sklony. U otázky, kdy byli respondenti tázáni, zda mají rozpracovaných více úkolů najednou, např. telefonování u oběda a psaní poznámek, odpovědělo 126 dotázaných kladně, což je 95 % všech zaměstnanců firmy HAYS. Někteří respondenti ještě komentáře specifikovali, že jejich pracovní náplň tento multitaskingový systém vyžaduje v ohledu počtu zadaných úkolů

v pracovní době. Na druhou stranu někteří zaměstnanci přiznali, že jim tento systém vyhovuje a necítí se být jím nijak omezeni nebo utlačováni.

U otázky, která se zabývala, zda jsou respondenti nervózní a nepříjemní, pokud mají odejít od práce, která není dokončená, odpovědělo přes 80 % dotázaných kladně. Zde se jejich psychické rozpoložení mísí se sklony pracovat přesčas a odkládat volný čas potřebný k relaxaci na dobu neurčitou. A zároveň můžeme vidět, dle předchozích výsledků, že pro zaměstnance je krajně nepříjemné odcházet od nedokončené práce i z důvodu nadřízených, kteří mají nastavené vysoké nároky a zaměstnanci se poté bojí odporovat. Někteří respondenti i u této otázky zanechali komentář, že pokud se v zaměstnání necítí dobře, ví, že má dodělat rozpracované úkoly a další den dostane výtku od nadřízeného za odchod, tak jsou bohužel nepříjemní i na svou rodinu doma. V tento okamžik totiž nedokáží rozdělit pracovní a osobní čas, kdy tyto dvě entity se sloučí do jedné a člověk již nerozlišuje priority obou míst zvlášť.

Kvalitativní výzkum

V rámci kvalitativního výzkumu bylo provedeno pět rozhovorů (viz příloha B) se zaměstnanci firmy HAYS, kteří byli ochotni pomluvit o své kariéře, pocitech ze zaměstnání a rodině.

První rozhovor byl veden s mužem A, který pracuje pro společnost Hays Czech Republic s.r.o. přes 10 let, z toho posledních pět let jako generální ředitel. Muž A je klidný, vyrovnaný a starostlivý muž s vlastní funkční rodinou. Jako zaměstnavatel je profesionál, který ví, jaký je jeho cíl a jak k němu dojít, ovšem také velice dobře si uvědomuje, že bez svých zaměstnanců se nikam dostane, takže si jich velice váží a dle toho se k nim chová. Bohužel muž A jako generální ředitel nemá tolik času, aby ho trávil v kanceláři a viděl situaci, která se tam odehrává. Sám mi byl ochoten sdělit své zkušenosti s workoholismem a jaká opatření se proti této závislosti snaží zavést ve své společnosti.

1) Souhlasíte s tvrzením, že s vyšším vzděláním zaměstnanců roste riziko vzniku workoholismu?

Komentář autorky k otázce:

Touto otázkou chtěla autorka zjistit, co si respondent myslí o tvrzení, že vzdělanější lidé jsou ambicióznější než jejich kolegové se vzděláním nižším. Autorka

zároveň chtěla dokázat, kolik lidí podobného smýšlení se vyskytuje u respondenta ve firmě a co si myslí o závislých na práci s nižším vzděláním.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondent již od začátku rozhovoru působil velice přívětivě a jako profesionál zvyklý odpovídat na nejrůznější otázky. Všechny jeho argumenty dávaly smysl a tento rozhovor přinesl autorce nové informace. Dle muže A je workoholismus nemoc, která v dnešní zrychlené době může potkat kohokoli bez ohledu na jeho vzdělání. Samozřejmě, že lidé s vyšším vzděláním mají i vyšší cíle, co se kariéry týče, ale určitě nejsou výjimkou ani lidé s nižším vzděláním.

2) Myslíte si, že je důležité ovládat time management v souvislosti nebo jako prevence závislosti na práci?

Komentář autorky k otázce:

Autorka chtěla vědět, jestli respondent, jakožto nadřízený, dbá jakékoli prevence proti workoholismu. A zda ho považuje za důležitou součást pracovního procesu. Zároveň se chtěla dozvědět, jestli respondent osobně používá prevenci proti workoholismu či má s nějakou prevencí zkušenost.

Komentář autorky k odpovědi:

Zde respondent přiznal, že s workoholismem na pracovišti má jisté zkušenosti, a proto je v jeho firmě k dispozici možnost školení všech zaměstnanců na téma time management. Respondent si je velice dobře vědom toho, že pokud jeho zaměstnanci budou trpět závislostí na práci sníží se jejich výkonnost na minimum a tím bude nabourán i jejich rodinný život. V této situaci by začalo docházet k postupnému odchodu zaměstnanců, což respondent velice dobře ví a snaží se tímto způsobem proti nemoci bojovat.

3) Trávíte v práci více času než s přáteli?

Komentář autorky k otázce:

Autorka touto otázkou chtěla zjistit, zda sám respondent lehce neinklinuje k workoholismu a jak má nastavené vlastní priority, protože respondent je muž se vlastní rodinou, ale zároveň generálním ředitelem s odpovědností za celou firmu a její pobočky.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondent si velice dobře uvědomuje své priority, kterými jsou pro něj rodina a přátelé. A dle nich se snaží uspořádat i svůj osobní čas. Ve své oboru se setkal s lidmi, kteří se zaměřili pouze na práci, kdy jejich okolí se ze začátku snažilo ho podporovat, ale posléze se stalo to, že se naučili žít bez něho. A nechce, aby se tento případ stal i jemu osobně.

4) Myslíte si, že moderní technologie mohou přispívat k rozvoji závislosti na práci?

Komentář autorky k otázce:

Touto otázkou chtěla autorka docílit odpovědi a nových poznatků ohledně moderních technologií a zda si respondent myslí, že by mohly mít vliv na rozvoj workoholismu. Dle informací, které autorka zjistila v průběhu předvýzkumu je zde velká pravděpodobnost, že technologie v dnešním světě jsou jedním hlavních příčin závislosti na práci. Lidé díky nim mohou pracovat 24 hodin denně a nemusí být ani přímo na svém pracovním místě.

Komentář autorky k odpovědi:

Sám respondent užívá moderní technologie jako rozvojový nástroj k vlastnímu time managementu. Ale přiznal, že na tento fenomén moderních věcí se dá pohlížet dvojitým způsobem, kdy jeden je pozitivní, a to přesně tak jak je používá on sám – k pomoci plánování si času a rozvržení úkolů. Druhý pohled, negativní, že technologie vše naopak jen zkomplikují, protože se uživatel může stát závislým i přímo na nich. A jeho přístup k pracovním věcem bude neustále možný.

5) Jakou máte u svých zaměstnanců zkušenost /ohlasy s technikami, které napomáhají sjednotit pracovní a osobní život? (např. různé typy úvazků, home office,...)

Komentář autorky k otázce:

Autorka chtěla zjistit, zda by zaměstnanci ve firmě HAYS uvítali techniky, které by jim pomáhaly rozdělit si osobní a pracovní čas. A pokud ano, zda respondent již přemýšlel o kurzech na time management, zda svým zaměstnancům poskytuje home office pouze jako odměnu za odvedenou práci, či jej dostávají automaticky v rámci prevence workoholismu.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondent byl plně kvalifikován pro tuto otázku z důvodu, že sám tento systém do společnosti přinesl. Proto i naprosto souhlasil, že výhody jako je home office, flexibilita pracovního místa atd., jsou adekvátními prostředky při sjednocení pracovního a osobního života.

Druhý rozhovor byl s mužem B, který firmu HAYS opustil po pěti letech kvůli nátlaku své rodiny a podezření na workoholismus. Muž B je typ člověka, který se dokáže poučit ze svých chyb. Je na něm velice dobře poznat, že své zkušenosti se závislostí na práci lituje, ale zároveň je rád, protože získal zkušenosti a vše si dokázal urovnat a roztrdit dle svých nových priorit.

1.) Když se ráno chystáte do práce, těšíte se tam?

Komentář autorky k otázce:

Autorka chtěla touto otázkou zjistit, zda má respondent stále touhu být v pracovním procesu a pokud ano, jak se k tomu staví rodina, která ho zprvu podporovala, ale následně se obávala kvůli práci o jeho zdraví.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondent u této otázky vykazoval lehkou skepsi, která plynula z jeho touhy po práci, ale zároveň věděl, že jeho rodina tím trpí. Také přiznal, že v posledních pár letech se k němu firma začíná chovat zcela jinak, a to i přes veškerou práci navíc, kterou pro ni dobrovolně vykonává.

2.) Myslíte si, že je důležité ovládat time management v souvislosti nebo jako prevence závislosti na práci?

Komentář autorky k otázce:

Autorka touto otázkou chtěla slyšet vlastní názor, a především zkušenost respondenta, který workoholismem prošel a do jisté míry stále prochází. A zda si respondent myslí, že proces naučení time managementu, je okamžitá věc či se s tím musí pracovat.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondent si u této odpovědi byl naprosto jistý. Mluvila z něho vlastní zkušenost, kdy pro něho bylo naprosto důležité umět si rozdělit veškeré priority a čas, tak aby se pokryly všechny oblasti života, které chtěl. Ale zároveň přiznal, že ze začátku to pro něho bylo velice obtížné, kdy slyšel jen o teorii, kterou měl praktikovat v praxi. To se mu podařilo až po několika letech.

3.) Cítíte napětí mezi zaměstnáním a rodinou?

Komentář autorky k otázce:

Tuto otázku položila autorka přímo, protože během rozhovoru vycítila respondentovu vstřícnost a ochotu mluvit o tomto vážném problému. Touto otázkou chtěla získat odpověď, která by mohla být výstrahou pro další závislé na práci, kteří si to třeba ani neuvědomují.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondent odpovídal velice klidně a přívětivě. Otázka ho nevyvedla z míry a ochotně se rozpovídal o svých pocitech. Autorce sdělil, že ze začátku své nemoci, žádný rozpor nepocíťoval. Pracovat musel, aby uživil rodinu, která ho doma čekala. Ale po nepříjemných incidentech, kdy už ho ani rodina nedokázala v práci nadále povzbuzovat, si začal uvědomovat vážnost situace do níž se dostal.

4.) Berete si práci „s sebou domů“, i když to situace zrovna nevyžaduje?

Komentář autorky k otázce:

Touto otázkou se autorka vracela především do doby, kdy respondent trpěl workoholismem, který si neuvědomoval, ale jeho rodina již věděla, že něco není v pořádku. Autorku zajímal především postup při práci doma a přístup respondentových zaměstnavatelů.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondent u této odpovědi přiznal, že jeho práce pro něho měla daleko větší význam než rodina. O ni se nemusel bát, věděl, že ho čekají v pořádku doma. Ale práce dle jeho slov nepočkala a bylo potřeba neustále vymýšlet nové postupy a být v kontaktu s potencionálními klienty. Když mu nadřízený začal pracovní dobu svévolně prodlužovat, musel si respondent brát pracovní úkoly domů. Ze začátku se mu to zdálo jako skvělé

vyvážení pracovních a osobních hodnot, ale později začal zjišťovat, že na práci potřebuje klid a zavíral se do jedné místnosti, kde mohl vše dokončit. Takže snaha být zároveň s rodinou a zároveň být užitečný pro firmu, přišla vniveč.

5.) Pokud by to rodina vyžadovala jste ochotný se své práce vzdát a najít si novou, která by splňovala podmínky, které chcete?

Komentář autorky k otázce:

K této otázce autorka směřovala během celého rozhovoru s respondentem. Protože i jak on sám zmínil, jeho rodina mu položila tu samou otázku.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondent se otázkou nezdál zaskočený, naopak. Nebylo to poprvé co ji slyšel. Respondent přiznal, že ač se špatnými zkušenostmi s přístupem vedoucích, má svoji práci velice rád. Ale uvědomuje si, že toto zaměstnání není vhodné pro soužití s jeho rodinou. Na závěr, ale u respondenta zazněl opět názna závislosti na práci, jelikož naznačil, že je schopný se práce vzdát, ale až v momentě, kdy by se sám cítil vyčerpaný.

Třetí rozhovor byl veden s ženou C, která pro společnost HAYS pracuje sedm let na manažerské pozici. Je ve středních letech, a její snoubenec by se rád začal připravovat na rodinu, ale ona sama nechce. Žena C je velice prokariézně orientovaná a nezávislá. Rodinu by ráda zakládala až pomínou úspěchy v práci, kde se jí momentálně vede velice dobře. Ale její snoubec ji přemlouvá, že po založení rodiny, by s dítětem zůstal on na otcovské dovolené, protože velice dobře ví, že jeho budoucí žena by práci neopustila.

1.) Když se ráno chystáte do práce, těšíte se tam?

Komentář autorky k otázce:

Pro autorku zde bylo důležité zjistit, zda je respondentka skutečně potenciální závislý na práci. Nebo zda její odhodlání a vášně v zaměstnání jsou pouze velké ambice, které se ale nekryjí s rodinným životem.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondentka od začátku rozhovoru působila velice profesionálně a měla odpověď na každou otázku, chvílemi její odpovědi zněly až nadřazeně. Z první otázky nebylo poznat, že by tato žena měla problém s workoholismem. Bylo znát,

že odpovídá upřímně a její zaměstnání ji skutečně přináší potěšení. I když jsou zde samozřejmě situace, které by změnila. Na druhou stranu přiznala, že její nadšení pro obtížné úkoly je opravdu velké a ráda přijímá nové výzvy, které může pokořit.

2.) Pokud byste se cítila pod stresem, zvážila byste návštěvu firemního odborníka?

Komentář autorky k otázce:

Touto otázkou chtěla autorka zjistit, zda se sama respondentka cítí přímo ohrožená touto závislostí či nikoli. A pokud ano, má možnost začít to řešit přímo se zaměstnavatelem, například formou firemního odborníka, ke kterému by mohla pravidelně docházet. A zda by tuto variantu přijala.

Komentář autorky k odpovědi:

Zde respondentka odpovídala přímo a působila odtazitě, kdy pro autorku bylo těžší analyzovat její chování v poměru k odpovědi. Žena C uvedla, že se pod stresem necítí, takže pomoc od odborníka není potřeba. Má vlastní metody, kterými se jí případný stres daří odbourat.

Až na konci rozhovoru přiznala, že jí spousta lidí říká, že je workoholik, ale ona sama to necítí – a to je právě její obava.

3.) Je pro Vás těžké se uvolnit, když nepracujete?

Komentář autorky k otázce:

Autorka položila tuto otázku z důvodu, aby respondentka mohla rozvést informace, které by nijak přímo netýkaly pracovního zatížení, ale pouze osobního volného času. Aby se rozhovor stočil více do osobní roviny, která autorku zajímala.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondentka na tuto otázku nebyla zprvu ochotna odpovědět, ale po určité době si odpověď rozmyslela a odpověděla dvěma slovy. Pro respondentku není problém se uvolnit i bez práce. Na autorku tato odpověď, ale nepůsobila upřímně. Respondentka nebyla ochotna uvést jedinou aktivitu, která by ji ve volném čase naplňovala a od otázky této chtěla pokračovat dále pouze v profesní rovině.

4.) Pracujete s tzv. multitaskingem, kdy děláte více věcí najednou (oběd, telefony, maily, plánování,...)?

Komentář autorky k otázce:

Autorka se po minulé otázce vrátila zpět do profesí roviny a zajímala se o metodu multitaskingu. Zda ho respondentka používá a jak jí tato metoda vyhovuje. A jestli pro ni má výhody, které jsou tak nedocenitelné, aby zavrhovala osobní volný čas.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondentka u této otázky projevila iniciativu a začala pracovní metodu pomocí multitaskingu obhajovat. Dle jejích slov, člověk na pozici, kterou má ona, jinak pracovat ani nemůže. Pokud je k dokončení práce potřeba čas navíc, místo oběda, po pracovní době, je schopna tento čas obětovat bez výčitek. Důležité pro respondentku jsou výsledky, které ze svých pracovních úkolů bude mít.

5.) Pokud by to rodina vyžadovala, jste ochotná se své práce vzdát a najít si novou, která by splňovala podmínky, které by vyhovovaly všem?

Komentář autorky k otázce:

Autorka chtěla touto poslední otázkou poukázat na možnost změny zaměstnání, pokud by to v okamžiku pocitu odstrčení rodina respondentky vyžadovala. Autorku zajímal názor respondentky na tuto situaci, kterou musel řešit muž z předchozího rozhovoru, který byl v podobné situaci jako je respondentka nyní.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondentka po položení této otázky projevovala známky lehké agresivity, která byla znát v gestikulaci a intonaci hlasu, který použila. Možnost, že by práci kvůli rodině opustila, nezamítá, ale určitě se jí nechce v nejbližší době nějakým způsobem dostat. V tomto okamžiku je pro ni práce naprostá priorita.

Čtvrtý rozhovor probíhal se ženou D, matkou 2-letého děvčátka. Před odchodem na mateřskou dovolenou pracovala pro firmu HAYS osm let na vedoucí pozici. Nyní na mateřské dovolené studuje a připravuje se na návrat do pracovního prostředí. Žena D je emancipovaná žena, která si šla za svými cíli. Ale po narození její první dcery se kompletně přeorientovala na rodinu, která je nyní její jedinou prioritou.

1.) Jak zvládáte časově náročnou školu/práci s péčí o rodinu/sebe sama?

Komentář autorky k otázce:

Autorka se touto otázkou chtěla s respondentkou a její situací blíže seznámit. Zajímal jí její názor jako matky, i jako ženy, která si vybudovala velice dobré postavení v zaměstnání. Zda si na začátku těhotenství byla vědoma, že její čas nebude patřit už jen práci, ale převážně rodině, která se stane její novou zodpovědností namísto podřízených. A která z těchto dvou životních rolí ji naplňuje více.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondentka i mimikou a gesty dokazovala, že je toto pro něj relativně obvyklé téma a že ji otázka na něj nijak nepřekvapila. Z výpovědi plyne i to, že je to pro respondentku důležité téma. Měla připravených několik argumentů, kterými obhajovala náročnost situace, i když nebyla během rozhovoru nijak zpochybňována. Sama zmínila „psychický blok“, který ji brání v dalším rozdělováním času mezi nejen povinnosti, ale i pro sebe. V pouze pracovním životě podobný blok pravděpodobně necítila. Zmínila, že nyní se totiž cítí zodpovědná nejen za sebe, nebo dítě, ale protože je doma, tak i za plynulý běh domácnosti a podporu všech členů rodiny. Důležitý moment v rozhovoru bylo zmínění psychického naplnění, které ji současná situace poskytuje než pracovní život.

2.) Cítíte napětí mezi povinnostmi v roli matky/manželky a v roli úspěšné ženy v pracovním prostředí?

Komentář autorky k otázce:

Autorka chtěla touto otázkou zjistit, jak respondentka dokáže skloubit roli matky a zaměstnané ženy v pozitivním smyslu. Zda se nebojí, že se nedokáže plnohodnotně věnovat jedné nebo druhé roli, jak by tento případný problém řešila a jakou roli by, pokud by musela, upřednostnila.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondentka pozitivním způsobem reflektovala posun společnosti. Vnímá, že pokud by chtěla, má možnosti kariérního růstu, nebo jakéhokoliv postupu. Myšlenkami se následně vrátila k první otázce, která pro ni byla podle všeho velmi zásadní. Naznačila, že je schopná se opravdu plnohodnotně věnovat pouze dvěma oblastem ve svém životě a další zákonitě trpí nedostatkem času i energie a je věc zcela individuální, pro jaké se kdo rozhodne. Respondentka upřednostnila rodinu a roli partnerky, před rolí člověka

budujícího si aktivně kariéru. Že ale to není nutně trvalé a všeobecné rozhodnutí dokazuje fakt, že studuje a tím pádem investuje i do své kariéry.

3.) Nabízeli Vám zaměstnavatel při návratu do práce techniky, které by napomohly, abyste mohla pracovat, ale zároveň měla dostatek času i na rodinu?

Komentář autorky k otázce:

Autorku zajímalo, jak se zaměstnavatel bude stavět k respondentce, jako zaměstnankyni, která před odchodem na mateřskou dovolenou, byla nedílnou součástí při vedení firmy po návratu, kdy ještě stále pracuje na poloviční úvazek a zároveň na popud zaměstnavatele dokončuje vzdělání povinné pro její pracovní pozici.

Komentář autorky k odpovědi:

Z rozhovoru bylo evidentní, že to není pro respondentku aktuální problém (viz. předchozí otázka). Při popisu situace vyjádřila nejistotu a obavy, jaká situace nastane, až ta současná pomine. Z mimiky a gest bylo patrné, že je respondentka mírně znechucená zaměstnavatelovou pasivitou a nezájmem.

4.) Po návratu z mateřské dovolené, kdy ještě stále studujete kvůli lepšímu vzdělání do zaměstnání, projevil zaměstnavatel vstřícnost?

Komentář autorky k otázce:

Autorka se snažila zjistit jaký přístup má ve skutečnosti zaměstnavatel k respondentce, která se vzdělává především kvůli své pracovní pozici. Zda pocítuje od zaměstnavatele podporu a flexibilitu, aby mohla svůj čas rozdělit mezi své priority, kterými je rodina, studium a práce.

Komentář autorky k odpovědi:

Tato otázka jen potvrdila myšlenky z předchozí otázky. Respondentka je mírně zklamaná a znechucená zaměstnavatelovou pasivitou. Sice nemá ve studii vyložené překážky ze strany zaměstnavatele, ale ani se necítí plně podpořena. V současné situaci je pro ni studium snazší, protože lépe může ovlivnit svůj čas a jak ho tráví.

5.) Myslíte si, že je možné mít skvělou kariéru a zároveň být dobrou matkou/manželkou?

Komentář autorky k otázce:

Autorka chtěla znát názor respondentky, která je kompetentní osobou porovnat tyto dvě entity, které jsou naprosto rozdílné a mohla by sdělit své zkušenosti. Autorku především zajímalo, jak sama respondentka zvládne být příkladnou matkou a zároveň emancipovanou ženou, která je na vysoké vedoucí pozici v zaměstnání.

Komentář autorky k odpovědi:

Jak již respondentka naznačila v předchozích otázkách, je pro ni velmi důležitá relativita pojmů. Takže otázka na dobrou manželku/matku vyvolala spíše diskuzi - co tím může být míněno. Nakonec ale dospěla k názoru, který potvrdil dřívější závěry a to, že je pro ni možné se plně věnovat pouze dvěma životním oblastem a nyní se té kariérou nevěnuje s takovou intenzitou. Intenzivně se naopak věnuje své roli matky.

Poslední, pátý rozhovor byl veden se studentkou, ženou E, která je ve druhém ročníku vysoké školy a pro firmu HAYS pracuje dva roky na pozici asistentky. Žena E je velice pozitivní a cílevědomá žena. Ale také je neprůbojná a v některých situacích až moc hodná, takže si k ní kolegové dovolují, co k jiným kolegům ne. Na druhou stranu začíná pro firmu být nepostradatelným článkem.

1.) Jak zvládáte časově náročnou práci se studiem na vysoké škole?

Komentář autorky k otázce:

U této otázky chtěla autorka zjistit, jak respondentka zvládá zaměstnání na půl úvazku se studiem, které vede jako denní student. Zda ji tato volba nepřináší pouze více stresu a práce mimo stanovenou pracovní dobu a zda kvůli tomu neupozadí studium, které by chtěla dokončit i kvůli budoucím zaměstnáním.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondentka při této otázce vykazovala značnou nervozitu, která byla znát na jejích gestech i intonaci hlasu. Sama přiznala, že dělat obě věci najednou není ideální volba, ale podstupovat to musí, kvůli finančnímu zajištění. Ale tuto komplikovanou situaci omlouvala sama sobě, snažila se přijít s adekvátním odůvodněním, a to že se v této situaci nachází mnoho dalších studentů. Zároveň také ale přiznala, že zaměstnavatel jí nevychází

v ohledu studia zrovna vstříc a náplň jejích pracovních úkolů dalekosáhle přesahuje pracovní dobu.

2.) Dokážete se radovat ze své práce? Přináší Vám uspokojení?

Komentář autorky k otázce:

Autorka chtěla zjistit, jestli je respondentka spokojena s výběrem zaměstnání, které musí vykonávat při studiu na vysoké škole. Zda namísto uspokojení nepocit'uje spíše stres a přepracování. A zároveň chtěla navázat na pozdější otázku ohledně budoucnosti, zda si respondentka dokáže představit v této práci pokračovat.

Komentář autorky k odpovědi:

Zde respondentka vykazovala lehkou skepsi ohledně radosti ze své práce. To souvisí i s první otázkou tohoto rozhovoru, kdy studentka zmínila, že jí zaměstnavatel sice umožňuje být flexibilnější, ale dostává časově náročné úkoly. Podmínkou pro tuto práci totiž byla časová flexibilita a dobré finanční ohodnocení. Na druhou stranu také přiznala, že práce sama o sobě ji baví a bavila ještě více, pokud by se mohla věnovat jen jí. Ale u studia si přijde provinile, protože ho zanedbává v důsledku pracovního nasazení.

3.) Jak moc ovlivňuje Vaše práce Váš osobní život? Chtěla byste to nějak změnit?

Komentář autorky k otázce:

Touto otázkou naznačuje autorka předpoklad, jaké životní priority respondentka má a jak moc ovlivňuje zaměstnání její osobní život. Dle toho by pak dokázala rozpoznat, zda respondentka inklinuje k workoholismu či nikoli. Dále bylo třeba rozvést rozhovor směrem k osobním pocitům, které respondentka chová vůči svému pracovnímu prostředí a kolegům.

Komentář autorky k odpovědi:

Respondentka uvedla, že práce její osobní život velice ovlivňuje. Především z hlediska mezilidských vztahů. Pokud má respondentka přátele, kteří pouze studují, mají více času, zatímco ona se ve volném čase věnuje pouze práci. A spolupracovníci jsou zhýčkaní finančními prostředky, které si dokáží vydělat, takže ani v pracovním prostředí nedokáže navázat nová přátelství.

4.) Pokud byste se cítila pod stresem, zvážila byste návštěvu firemního odborníka?

Komentář autorky k otázce:

Autorka se chtěla dozvědět, zdali se respondentka cítí pod stresem a pokud ano, zda by z pozice nižšího zaměstnance měla zájem o pomoc u firemního odborníka, ke kterému by respondentka mohla docházet pravidelně v rámci prevence proti závislosti na práci, ale i syndromu vyhoření, který by jí způsoboval případný stres.

Komentář autorky k odpovědi:

Po položení této otázky vykazovala respondentka lehkou nervozitu, kterou se snažila zakrývat z důvodu studu, který mi ale později vysvětlila. Respondentka ze začátku odpovídala převážně obecně, kdy zmiňovala, že tento firemní benefit má určité smysl, ale nemyslí si, že by to byl benefit pro její kolegy, kteří by k němu dobrovolně nedocházeli. Ale posléze se dokázala zaměřit i sama na sebe a že ona sama by toho využila. Dokonce již jednu návštěvu podstoupila, což byl i důvod studu, který pociťovala ze začátku.

5.) Plánujete, že po dokončení studia byste ve firmě pracovala dál?

Komentář autorky k otázce:

Autorka touto otázkou chtěla zjistit, zda je respondentka připravená na možnost, že by ve firmě zůstala pracovat po ukončení studia na plný úvazek a zda by si dokázala představit, že nápor, který je na ni vyvíjen nyní, bude po přestupu na vyšší pozici ještě větší a jestli se s ním dokáže vyrovnat. Eventuálně, kde by se ona sama viděla po absolvování školy.

Komentář autorky k odpovědi:

Zde respondentka odpovídala opět velice obecně. Situace působila tak, že se přímé odpovědi chtěla nějakým způsobem vyhnout. Po dokončení studia by ráda ve firmě zůstala, ovšem jen za podmínky nabídky na vyšší pozici a lepšího finančního ohodnocení, protože s přítelem plánují společnou budoucnost.

6.3 Diskuze

Dotazníkové šetření se konalo v době od 1.1.2019 do 25.1.2019 v uzavřené společnosti Hays Czech Republic s.r.o.. Kvantitativního výzkumu se zúčastnilo všech 130

zaměstnanců, tedy respondentů, kteří se byli ochotni vyjádřit k problematice workoholismu na pracovišti.

Dotazník byl stanovený tak, aby dokázal predikovat, zda se na pracovišti na vyskytují známky workoholismu či nikoli.

Soubor respondentů nebyla pouze jednostranně zaměřená skupina zaměstnanců, ale zisk informací byl rozptýlen do širokého kruhu pracujících osob. Výsledky kvantitativní metody výzkumu jsou prezentovány prostřednictvím tabulek a grafů.

Výzkumné otázky začínaly demografickými údaji o respondentech. Prostřednictvím odpovědí v dotazníku bylo zjištěno, že workoholismus neboli závislost na práci je v této firmě spíše věcí u ženského pohlaví. A to převážně ženy spadající do věkové kategorie mezi 25-35 lety. Tento fakt lze vysvětlit i díky tomu, že v tomto období si ženy chtějí vybudovat dostatečně silné zázemí pro budoucí rodinu a rády by při odchodu na mateřské dovolené, odcházely z dobře vybudovaného pracovního místa, tudíž během těchto let ještě usilují o karierní postupy.

Zajímavým výsledkem přinesla i otázka ohledně nejvyššího dosaženého vzdělání, kdy lidé s vysokoškolským titulem byli právě ti, kteří se ocitali ve skupině, která tráví čas v zaměstnání nad rámec povinností. Za touto skupinou je druhou nejrizikovější skupina respondentů, kteří současně pracují a studují, jelikož do těchto dvou činností vkládají všechn svůj čas, není energii na nic dalšího, ani na sebe.

Vynucený workoholismus zaměstnavatelem je pro zaměstnance obrovský stres, ale na druhou stranu, pro zaměstnavatele je nesmírně výhodný ekonomicky. Proto zaměstnanců, kteří se řadí do skupiny „spotřebního materiálu“ je u vchodů do korporací ještě dostatek.

ZÁVĚR

Diplomová práce je zaměřena na problematiku workoholismu u zaměstnanců organizace, ve které autorka sama již čtvrtým rokem pracuje.

Informace, které byly použity do této diplomové práce jsou i praktickým rádcem pro využití v reálném životě zaměstnanců.

Teoretická část diplomové práce je koncipována tak, aby si čtenář utvořil přehledný a objektivní názor na problematiku současného života pracovníků a workoholismu obecně. Úkolem bylo zpracovat jednotlivé body příčin závislosti a hledat souvislosti s reálným pracovním nasazením. Závěr teoretické části je věnovaný prevenci proti workoholismu a také pohled jiný kultur na tuto závislost.

Literární podklady k tomuto tématu jsou především dostupné pro pracovníky v pomáhajících profesích, kterých toto téma dotýká velice silně. Avšak v posledních letech vznikaly materiály, které zpracovala řada profesionálních koučů, psychologů i lékařů, kteří workoholismus snaží dostat do povědomí lidí, jako opravdovou hrozbu.

Praktická část obsahuje výsledky anonymního dotazníkového šetření a řízených rozhovorů se zaměstnanci firmy Hays Czech Republic s.r.o., které je sama autorka zaměstnancem. Úkolem bylo porovnání míry závislosti na práci v teoretické části s praxí. Autorka se zde setkala se zápornými reakce, ale i s reakcemi, které tento výzkum velice podporovaly a velice obohatily. Valná většina respondentů také chtěla znát výsledky výzkumu, který je zaujal na tolik, že by rádi sami zjistili, zda jsou workoholismem ohroženi či nikoli. Těchto několik jedinců také bylo ochotných téma, závislosti na práci, rozebrat v řízeném rozhovoru pomoci tak autorce pochopit vnitřní dění na různých pozicích a v různých situacích v dané firmě.

Můžeme potvrdit, že diplomová práce byla pro firmu velice přínosná a vedení firmy se začalo aktivně zajímat o rozložení pracovní doby a volnočasové aktivity svých zaměstnanců. Téma workoholismu se zapojilo do porad všech oddělení a i na další pobočky, jelikož je znepokojily výsledky dotazníků, které ukázaly nespokojenost jejich pracovníků.

Pokud by se ve výzkumu workoholismu pokračovalo bylo by vhodné ho doplnit o další otázky, které by se tázaly do větší hloubky a přinesly by další poznatky o této problematice. Otázky by se mohly týkat stylu řízení organizace, trvání předchozího zaměstnání či délky praxe v daném oboru. Zajímavé doplnění by také byly informace

týkající se rodin respondentů – demografické faktory. Výzkum by se pak mohl zaměřit na další možné aspekty, které workoholismus způsobují.

Mnoho zaměstnavatelů stále vyžaduje naprostou dokonalost. A díky jejich vysokým požadavkům na pracovní výkon jsou zaměstnanci psychicky a fyzicky přetěžováni. V dlouhodobém horizontu tyto nároky potlačují veškerou možnost se rozvíjet, a tím znemožňují svým zaměstnancům být přínosem pro ně samotné, ale i pro celou společnost.

Laická i odborná veřejnost by měla být více informována o závislosti jako je workoholismus. Protože většina lidí si ji představuje jako pouhou motivaci do práce, jako cennou schopnost pracovat víc než ostatní. Ale tak to bohužel není. Je nutné umět rozpoznat projevy, které charakterizují tento problém a je potřeba vytvořit prostředky, které tyto projevy co nejvíce eliminují. Díky technologické rychlosti a vysokému tempu, může tato závislost postihnout kohokoli z nás, nehledě na vzdělání, věk, pohlaví či pracovní zaměření.

Otázkou ovšem zůstává, čeho jsme my sami ochotni se vzdát, protože pracovní pozice, která přináší člověku uspokojení a má v ní výborné výsledky, je snem mnoha lidí. Je člověk ochoten kvůli svému zaměstnavateli a práci obětovat i své vlastní potřeby a zájmy? To konečné rozhodnutí stále zůstává na něm samotném.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ATKINSON, R. L.: Psychologie, Praha, Portál 2003, ISBN 80-7178-640-3

CSÉMY, Ladislav a NEŠPOR Karel. *Léčba a prevence závislosti: příručka pro praxi*. 1. vyd. Praha: Psychiatrické centrum, 1996, 199 s. ISBN 80-851-2152-2.

CUNGI, Ch., et al. *Relaxace v každodenním životě*. 1st ed. Portál, 2005. 160 p. ISBN 80-7178-948-8.

HELLER, J., PECINGOVÁ, O. *Závislost známá neznámá*. Havlíčkův Brod: Grada Publishing. 1996. 168 s., ISBN 80-7169-277-8

JANSON, S. *Jak nebyť perfektní, ale úspěšný: proč snaha o absolutní dokonalost nikam nevede*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3540-5.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*, Praha: Grada Publishing, 1998. ISBN 80 – 7169 – 551 - 3.

KOPŘIVA, K., *Lidský vztah jako součást profese*, Praha: Portál, 1997, 2006, s.103, ISBN 80-7367-181-6

LANGMEIER, J.a KREJČÍŘOVÁ D. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006, 368 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1284-9.

NEŠPOR, K. *Závislost na práci*. Havlíčkův Brod: Grada Publishing. 1999.144 s., ISBN 80-7169-764-8

NEŠPOR, K. *Návykové chování a závislost*. Praha: Portál. 2003. 152 s. ISBN 80-7178-831-7

NEŠPOR, K. *Bolest se dá zvládnout: Jak mírnit bolest vlastními silami*. Lidové noviny, 2004. s 18. ISBN 80-7106-362-2.

- NEŠPOR, K. *Léčivá moc smíchu*. Vyšehrad, 2002. s 80. ISBN 80-7021-581-X.
- NEŠPOR, K., PERNICOVÁ, H., CSÉMY, L. *Jak zůstat fit a předejít závislostem*. 1. vyd. Praha: PORTÁL, 1999. 116-117s. ISBN 80-7178-299-8.
- NOVÁK, T. *Práce jako droga: Příručka pro workoholiky a jejich blízké*. 1st ed. BizBooks, 2012. s 76. ISBN 978-80-265-0016-2.
- NOVÁK, Tomáš. - DRINOCKÁ, Hana. *Partnerské a rodinné poradenství : práce s klienty*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2006. s135. ISBN 8024715260.
- MORAVCOVÁ, V. *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání*. Olomouc: Votobia. 1997. 263 s. ISBN 80-7198-211-3
- SLAVÍK, M. *Vysokoškolská pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 253 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4054-6.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2005, 467 s. ISBN 978-802-4609-560.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Portál, 2008. s 586. ISBN 8073674149.
- VENDEL, Š., *Kariérní poradenství*, Praha: Grada, 2008. s.195 ISBN 978-80-247-1731-9
- VODÁČKOVÁ, D. a kol. *Krizová intervence*, Praha: Portál, 2002, s.60. ISBN 80 - 7178 - 696 - 9.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

Case Study: Karoshi: Death from overwork, 2013. International Labour Organization. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm (accessed Jan 20, 2019).

BURKE, R. J., & MACDERMID, G. Are Workaholics Job Satisfied and Successful in Their Careers? *Career Development International*, 4/5(1999), s. 277 – 282.

Seznam použitých internetových zdrojů

DEMČÁK, M. Vyplnto.cz. <https://www.vyplnto.cz> .

HOLÁ, 1999-2014, Dostupné z: <http://terapie.zdrave.cz/logoterapie-nalezeni-smyslu/>

HONZÁK, R. Workholici a jejich ženy. *Potřeba řešit neřešitelné* [Online] **2009**. <https://vesmir.cz/cz/casopis/archiv-casopisu/2009/cislo-4/workholici-jejich-zeny.html> (accessed Dec 18, 28).

KUNOVÁ, 2012, Dostupné z: <http://www.psychologie-kunova.cz/informace/logoterapie-aexistencialni-analyza>

VACEK, 2010, str. 19, Dostupné z: <http://www.adiktologie.cz/cz/articles/download/3477/zavislost-na-praci-pdf>

SEZNAM ZKRATEK

ATIC - Asociace turistických informačních center

CAWI - Computer Assisted Web Interviewing

USA - United States of America

...

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Otázky č. 1, 2 a 3	49
Tabulka 2: Otázky č. 4, 5 a 11	50
Tabulka 3: Otázky č. 6, 7 a 9	51
Tabulka 4: Otázky č. 10 a 12	53
Tabulka 5: Otázky č. 13 a 14	54

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj karoshi a karojisatsu v letech 1997-2011	35
Graf 2: Otázka č. 18	55
Graf 3: otázka č. 20	56

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
Příloha B – Rozhovory č. 1-5	V
Příloha C – B.E.Robinson – Rizika závislosti na práci	XII

DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

v rámci analýzy pro mou diplomovou práci Workoholismus a jeho důsledky pro osobní život, si Vás dovoluji požádat o vyplnění anonymního dotazníku. Jeho cílem je zjistit spokojenost zaměstnanců a zda nemají pocit, že jsou do práce nuceni více než je nutné, a jaký pohled na to má jejich rodina.

Hledám skutečnosti v reálném světě. Nepotřebuji falešné odpovědi, ale autentické a upřímné zprávy těch, kteří se ve své práci cítí vykořisťováni.

Získané údaje budou použity v diplomové práci a veřejně přístupné v knihovně Univerzity Jana Amose Komenského.

Děkuji za kooperaci,

Bc. Barbora Dostálová

1.) Jste muž či žena?

Žena

Muž

2.) Do které věkové skupiny patříte?

18-24

25-35

36-45

46-55

56 let a více

3.) Jaké je vše nejvyšší dosažené vzdělání?

Střední škola/vyučení/s maturitou

Vysoká škola - Bc.

Vysoká škola - Mgr.

Více

4.) Jaká je Vaše pozice v zaměstnání?

- Nižší zaměstnanec
- Manažerská pozice
- Vedoucí

5.) Jak dlouho již pracujete pro svou společnost?

- Méně než 2 roky
- 2-5 let
- 6-10 let
- Více

6.) Máte pocit, že Vám zaměstnavatel umožňuje být v práci flexibilní?

- Ano
- Ne

7.) Vyžaduje po Vás zaměstnavatel práci přesčas?

- Ano
- Ne

8.) Myslíte si, že zaměstnanci, kteří tráví v práci čas i po odpracování běžné pracovní doby, jsou lépe hodnoceni?

- Souhlasím
- Nesouhlasím
- Nevím

9.) Dostáváte často úkoly, které se Vám zdají nepřiměřené k Vaší pracovní pozici?

- Souhlasím
- Nesouhlasím
- Nevím

- 10.) Bylo Vám někdy vyčteno od Vašeho nadřízeného, že jdete brzy domů, i když jste měl/a pro daný den splněné všechny povinnosti?**
Ano
Ne
- 11.) Kolik hodin strávíte v práci za jeden den?**
respondenti musejí vyplnit číselný údaj
- 12.) Jaký je největší stresor ve Vašem zaměstnání?**
Hodně práce za krátký čas
Být v práci přesčas - na úkor rodiny, přátel, ...
Nadřízení
Nedostatečné finanční ohodnocení
Jiné
- 13.) Máte svoji vlastní rodinu (myšleno manžel/ka, děti,...)?**
Ano
Ne
- 14.) Cítil/a jste někdy napětí mezi plněním pracovních a rodinných povinností?**
Ano
Ne
- 15.) Jak často se obvykle vídáte se svými přáteli? (mimo školu a práci)**
Méně než jednou měsíčně
1x až 2x měsíčně
Několikrát týdně
Každý den
- 16.) Máte často více rozpracovaných úkolů najednou?**
Ano
Ne

17.) Jste nervózní a nepříjemný, pokud máte odejít od nedokončené práce?

Ano

Ne

18.) Jste netrpělivý, když máte na někoho čekat nebo když trvá něco moc dlouho (např. pomalu se pohybující fronta)?

Ano

Ne

19.) Děláte často více věcí současně, např. oběd, psaní poznámek a telefonování?

Ano

Ne

20.) Setkali jste se někdy s člověkem, který je workoholik?

Ano

Ne

ROZHOVORY

Rozhovor č. 1 - muž A

6) Souhlasíte s tvrzením, že s vyšším vzděláním zaměstnanců roste riziko vzniku workoholismu?

„To si jednoznačně nemyslím vzhledem k tomu, jak to funguje v naší společnosti. Workoholismus je dle mého názoru určitý druh nemoci, který může nakazit kohokoli kdo má chuť pracovat a něco dokázat. Tato novodobá nemoc je záladná v tom, že může zaútočit kdykoli na kohokoli v tu nejméně vhodnou chvíli a tím nabourá jeho rodinný život a celkové zdraví člověka.“

7) Myslíte si, že je důležité ovládat time management v souvislosti nebo jako prevence závislosti na práci?

„Jednoznačně ano. V naší společnosti to byl dříve opravdu problém a tak to vedlo k tomu, že si zaměstnanci odnášeli práci domů což vedlo k jejich nabourání rodinné rovnováhy a posléze nižším výkonům v práci. Z toho to důvodu máme pravidelné školení a rozvoj zaměstnanců na tyto témata.“

8) Trávíte v práci více času než s přáteli?

„Dříve ano, ale dnes již vím, že to byla chyba. Ve chvíli kdy zjistíte, že Vám utíká čas a vaše okolí se mění bez Vás, tak se zastavíte a začnete si uvědomovat, že práce není to hlavní co v životě chcete. Je to rodina a přátelé, kteří Vás vždy podpoří a pomohou.“

9) Myslíte si, že moderní technologie mohou přispívat k rozvoji závislosti na práci?

„Mám na to dva pohledy: První je že ano, ale to jen ve chvíli kdy si uživatel (zaměstnanec) připustí své pracovní záležitosti více k tělu než chtěl. Pak se již roztáčí kolo kdy se z toho nedá vystoupit a jediná možnost je změna místa. Druhý pohled je ten, že se dá veškerá technologie využít k ulehčení pracovní činnosti a případně i v době nemoci nebo jiných povinností jako je tomu u mých podřízených v době nemoci dětí a nebo jiných různých příležitostech.“

10) Jakou máte u svých zaměstnanců zkušenost /ohlasy s technikami, které napomáhají sjednotit pracovní a osobní život? (např. různé typy úvazků, home office,...)

„V naší společnosti home office plně využíváme a jednoznačně nám napomáhá k vyšším výkonům a větší spokojenosti zaměstnanců.“

Rozhovor č. 2. Muž B

6.) Když se ráno chystáte do práce, těšíte se tam?

„Ano, dříve, ze začátku mé kariéry pro mě byla potěšením a každé ráno jsem chodil s nadšením. Poslední pár let se, ale necítím spokojený s přístupem firmy k mé osobě. Často v práci zůstávám až do noci, kdy dodělávám úkoly zadané mým nadřízeným. Díky tomu cítím tlak i z druhé strany, od mé rodiny.“

7.) Myslíte si, že je důležité ovládat time management v souvislosti nebo jako prevence závislosti na práci?

„Ano, samozřejmě. Pokud si člověk dokáže stanovit priority, držet se jich a podle nich plnit i zadané úkoly, tak si myslím, že vyhnout se závislosti na práci jde. Ale na druhou stranu, jako diagnostikovaný a léčený workoholik Vám mohu říci, že jedna věc je teoreticky o tom vědět a druhá věc je udělat to. To jsou dvě rozdílné věci.“

8.) Cítíte napětí mezi zaměstnáním a rodinou?

„Nyní už ano, ale musím se přiznat, že dříve jsem nic takového nepociťoval. Věděl jsem, že musím pracovat, abych uživil rodinu, protože manželka byla na mateřské dovolené. A nutnost výdělků pro mě byla hnacím koněm, kdy jsem občas nedorazil ani domů. Až po určitých závažnějších incidentech na mě začala naléhat rodina, která cítila tento rozpor.“

9.) Berete si práci „s sebou domů“, i když to situace zrovna nevyžaduje?

„Ano, bral jsem si ji domů vždy. Nerad jsem chodil z práce domů pozdě, ale zase jsem i nerad nechával nedodělané úkoly v práci. Takže jediná možnost, která se mi zdála vhodná bylo vzít si práci domů, abych byl zároveň s rodinou, ale neměl ze sebe špatný pocit, že zanedbávám práci. Ale každý, kdo někdy pracoval doma, se mnou bude souhlasit, že na pracovní věci se člověk stejně musí zavřít do samostatné místnosti a

v klidu pracovat. Takže ten čas, který jsem si myslel, že budu s rodinou navíc, přišel vniveč.“

10.) Pokud by to rodina vyžadovala jste ochotný se své práce vzdát a najít si novou, která by splňovala podmínky, které chcete?

„Podívejte tato situace je zde nyní a já velice váhám. Svoji práci mám rád, ale sám vím, že tam trávím až příliš času na úkor sebe a své rodiny, kterou miluji. Takže asi ano, byl bych schopný se práce vzdát. Ale až v momentě, kdy už i já si uvědomuji, že je toho všeho dost. Kdyby na mě tlačila jen rodina, ale já si přišel v pořádku, asi bych se jako každý závislý, držel své pozice.“

Rozhovor č. 3 – Žena C

6.) Když se ráno chystáte do práce, těšíte se tam?

„Převážně ano. Nemůžu ale říct, že bych se do práce těšila opravdu každý den na 100%. Někdy, když vím, že mě čeká důležité jednání s člověkem, o kterém je známo, že se chová „konfliktně“, tak bych samozřejmě tento den nejradši přeskočila. Když je situace úspěšně vyřešena tak mě, ale hřeje pocit dobře zvládnuté práce a říkám si, že jsem připravena na další challenge.“

7.) Pokud byste se cítila pod stresem, zvážila byste návštěvu firemního odborníka?

„Zatím nepociťuji vážnější či dlouhodobější problémy se stresem. Běžný stres se mi daří odbourávat sportem. Asi by záleželo na dané situaci, jak dlouho bych ten stres pociťovala atd. Ale co mě trochu zneklidňuje, že nepociťuji

8.) Je pro Vás těžké se uvolnit, když nepracujete?

Nemyslím si ...

9.) Pracujete s tzv. multitaskem, kdy děláte více věcí najednou (oběd, telefony, maily, plánování,...)?

Ano, na mé pracovní pozici to ani jinak nejde. Pracovní obědy, být neustále na telefonu/mailu, poskytovat okamžitý support v situacích které si to žádají, zároveň nezapomínat plnit běžnou administrativu, kterou nemohu delegovat na svůj tým.

- 10.) **Pokud by to rodina vyžadovala, jste ochotná se své práce vzdát a najít si novou, která by splňovala podmínky, které by vyhovovaly všem?**
Jako takový „předstupeň“ odchodu z práce, kterou mám ráda, bych nejprve rozhodně volila nějaký kompromis. Pokusit se své pracovní povinnosti více skloubit s rodinou a naopak. Pokud by se to nepodařilo zaměstnání bych jistě změnila.

Rozhovor č. 4 – Žena D

6.) Jak zvládáte časově náročnou školu/práci s péčí o rodinu/sebe sama?

„Tak je to hodně náročné, to asi nebudu lhát. Není to pro mě tak náročné jako když jsem studovala bakaláře a u toho pracovala. To bylo asi i kvůli tomu, že jsem si tu práci nemohla dobře přizpůsobovat a prostě jsem tam musela těch osm hodin denně odsedět. Tohle je jiné, kloubím dohromady věci, které mě vesměs opravdu naplňují, takže i když je to náročné, po každém byť malém úspěchu cítím silný pocit zadostiučinění.

Největší výzva je asi skloubit péči o rodinu a o sebe sama. Rodina je pro mě velmi důležitá a protože já jsem s dítětem doma, cítím velkou odpovědnost za to, aby byla domácnost perfektní. Což ne vždy je a když není, mám takový psychický blok jít někam třeba cvičit s kamarádkou, zajít si k holiči nebo si prostě jen odpočinout ve vaně. Zvládnout celou domácnost v jednom je vážně těžký úkol a obecně by se mělo přestat říkat mateřská Dovolena (smích).

Zase moje výhoda je v tom, že si umím čas docela dobře zorganizovat, takže to zvládám, ale jsem z toho prostě často unavená. Ale zase jako nic co by asi neznala každá matka, která nebere mateřství jako 100% vyčerpávající. A jsou na tom jistě i rodiče hůř než já. Jen to umí někdy pěkně vyčerpat.“

7.) Cítíte napětí mezi povinnostmi v roli matky/manželky a v roli úspěšné ženy v pracovním prostředí?

„Přijde mi, že ne už tolik jako bývalo zvykem. Přijde mi, že když nějaká žena chce, může být jak matkou, tak docela dobře i budovat kariéru. Ale prostě den má jen 24 hodin a vždycky bude ze všech věcí jedna priorita a ostatní budou trochu trpět. Ale díky možnostem nějakých prací z domova, nebo zkráceným úvazkům, práci jako OSVČ ve smyslu poradenství... Dá se vymyslet, ale musí nutně vypustit něco jiného.

8.) Nabízeli Vám zaměstnavatel při návratu do práce techniky, které by napomohly, abyste mohla pracovat, ale zároveň měla dostatek času i na rodinu?

„Při mém odchodu na mateřskou jsme se o tom nebavili. Myslím, že kdybych přišla s řešením, jako je zkrácený úvazek, nebo nějaká forma spolupráce, tak by to zaměstnavatel zvážil, ale jestli by skutečně nějaká taková spolupráce nastala je velká otázka. Když o tom tak přemýšlím, tak asi neznám žádnou pracující matku u nás ve firmě, takže to není asi úplně běžná praxe. Ale vyloženě nějaké překážky se rodičům pod nohy nekladou, myslím.“

9.) Po návratu z mateřské dovolené, kdy ještě stále studujete kvůli lepšímu vzdělání do zaměstnání, projevil zaměstnavatel vstřícnost?

„No, vstřícnost projevil v tom smyslu, že mi šéfová řekla, že když budu potřebovat, ať si přijdu říct o volno. Ale nesmím tehdy a tehdy, protože moje práce je vázaná na data a nikdo ji za mě dělat nemůže. Takže jako jo, můžu si vzít dovolenou na školu. Což zase není jako úplně tak strašná vstřícnost jako, víte co. Ono není to jejich povinnost, jako zaměstnavatelů, dovolenou poskytovat, ale prostě jako moje kolegyně si braly na odpočinek, vánoční úklid, nebo cokoli, tak já si jí brala abych mohla sedět doma nad knížkami a pracovat vlastně dál, jen na něčem jiném. Takže si dokážu představit asi i větší vstřícnost, jakože nějaké extra volno, nebo příspěvky. Ale nemůžu si stěžovat, nekladou se mi překážky.“

10.) Myslíte si, že je možné mít skvělou kariéru a zároveň být dobrou matkou/manželkou?

„Vzhledem k tomu, že pro každého je skvělá kariéra něco jiného, tak asi ano. Skvělá kariéra pro mě neznamená manažerská pozice a brát strašných peněz, ale spíš abych každé ráno vstávala s tím, že bude fajn být zase v práci. Zatím je pro mě takováto práce nejvíc asi taková, ze které bych mohla brzy odejít za svou dcerou a věděla bych, že na mě nemusí čekat, ale možná se časem naskytne ještě nějaký jiný aspekt, jak jakoby budu hodnotit skvělou kariéru.

Prostě podle mě dobrá matka je taková, která má na své dítě čas. Takže ano, mohu být dobrou matkou i budovat kariéru, ale nesmí mě ta kariéra moc časově omezovat.

S manželkou je to podobné. Záleží na určitě očekáváních, co partner má. Jako jestli by dobrá manželka měla mít doma naklizeno, každý den vařit večeři a krabičku na druhý den a ještě u toho obletovat muže, tak to je práce na plný úvazek, to u budování

své vlastní kariéry asi není moc šance stihnout. Ale když jste dobrá manželka jen když jste samostatná, nebo něco takového, co prostě časově neomezuje, nevidím v tom problém.“

Rozhovor č. 5 – Žena E

6.) Jak zvládáte časově náročnou práci se studiem na vysoké škole?

„Pracovat a zároveň do toho studovat je náročné samo o sobě, protože moje pozornost je rozdělena na dvě různé věci a tak nemůžu říci, že bych obě dvě dělala na 100%, což mě mrzí. A na druhou stranu, většina lidí zároveň studuje a pracuje, a nějak to zvládají. Musím ale také říci, že můj zaměstnavatel mi vychází v rámci studia vstříc, kdy mám velice volnou ruku, jak si plánovat směny a chápe, že škola je pro mě zatím prioritou. I když, co se pak týče náplně mé práce, tak jsem většinou v neustálém stresu a musím pracovat pod tlakem, který není dvakrát příjemný.“

7.) Dokážete se radovat ze své práce? Přináší Vám uspokojení?

„Pracovat jsem začala, asi jako student, abych si při škole pouze přivykla, a tak jsem nehledala nic moc náročného, ale spíše dle finančního ohodnocení a flexibility. Ale časem, musím přiznat, že mě práce začala velmi bavit. Když to takhle řeknu, přímo se v ní našla a vím, co mě baví. Naučila jsem se spoustu věcí o sobě, ale i přístupu jiných lidí. Ale musím se přiznat, že jak jsem svoji pozici začala mít ráda, tak o víc pracuji. Nosím si práci i domů a popravdě cítím, že kvůli tomu zanedbávám své studium.“

8.) Jak moc ovlivňuje Vaše práce Váš osobní život? Chtěla byste to nějak změnit?

„Ráda bych řekla, že mě má práce neovlivňuje, ale popravdě řečeno, člověk si zvykne na nějaký standart, který mu ta práce dává, ať už je to postavení, finanční ohodnocení, čas strávený zde, že se mu to nechce měnit, a už vůbec ne se posouvat zpět na nižší pozici. Práce mi ovlivnila i pár přátelství, která se rozpadla z důvodu, že oni měly čas kdykoli, jakožto nepracují studenti, a já ten svůj musela trávit prací a po práci učením.“

9.) Pokud byste se cítila pod stresem, zvažila byste návštěvu firemního odborníka?

„Určitě si myslím, že jako benefit a prevence je to vážně dobrá věc. Ale popravdě řečeno, záleží na člověku. Co znám některé své kolegy, určitě by k odborníkovi nešli,

pokud by jim to vyloženě někdo nepřikázal. Naopak já jsem tomu otevřená, ráda bych si poslechla i jiný názor, než jen od mé rodiny nebo kolegů. A určitě si myslím, že pokud člověk říká myšlenky nahlas, uvědomí si spoustu věcí, které mu jinak nedochází a na spoustu věcí dokáže nalézt řešení i sám.“

10.) Plánujete, že po dokončení studia byste ve firmě pracovala dál?

„Tohle asi nebude tak úplně mé rozhodnutí, jako rozhodnutí mého nadřízeného. Ale co se týče mě, ráda bych zůstala a čerpala další nové zkušenosti, klidně už na vyšší pozici nebo alespoň s většími kompetencemi a pravomocí. Po dokončení studia bych si ráda začala vydělávat a šetřit na budoucnost, kdy s přítelem plánujeme společné bydlení.“

Příloha C – B.E.Robinson – Rizika závislosti na práci

(Zdroj: Nešpor, K.: Návykové chování a závislost. Portál, Praha 2000)

Test rizika závislosti na práci

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

Rozhodně ne: 1 bod

Spíše ne: 2 body

Spíše ano: 3 body

Rozhodně ano: 4 body

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

1. Většinu věcí dělám raději sám, než abych požádal o pomoc.
2. Jsem netrpělivý, když mám na někoho čekat nebo když něco trvá moc dlouho (např. pomalu s pohybující fronta).
3. Vypadá to, že jsem stále ve spěchu a v honičce s časem.
4. Když mám přerušit nedokončenou práci, jsem podrážděný.
5. Jsem hodně zaměstnaný a mívám současně rozpracováno víc věcí.
6. Dělán více věcí současně, jako např. obědvám, píšu poznámky a přitom ještě telefonuji.
7. Často slibuji víc, než se dá splnit.
8. Když nedělám nějakou práci, mám pocit viny.
9. Je pro mě důležité vidět konkrétní výsledky své práce.
10. Víc mě zajímají výsledky práce než práce jako cesta, kterou se k nim dostávám.
11. Případá mi, že pracovní záležitosti nepostupují dostatečně rychle nebo že se v této oblasti příliš dlouho nic neděje.
12. Přestávám se ovládat, když se věci nevyvíjejí podle mých přání nebo když mi okolnosti nevyhovují.

13. Kládu opakovaně stejnou otázku, aniž bych si uvědomoval, že jsem na ni už dostal odpověď.
14. Trávím spoustu času tím, že v duchu plánuji a přemýšlím o budoucích věcech a nevnímám současnost.
15. Pokračuji v práci i tehdy, když mám „padla“.
16. Rozčiluji se, když lidé nedosahují mých měřítek dokonalosti.
17. Když se dostanu do situace, kterou nemohu řídit a ovlivňovat, cítím se rozrušený.
18. Mám sklon si při práci dávat své vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem.
19. Když nepracuji, je pro mě těžké se uvolnit.
20. Strávím více času prací než zábavou s přáteli, koníčky a volnočasovými činnostmi.
21. Mám sklon začínat projekty ještě před tím, než byly připraveny.
22. Hodně mě rozladí, když udělám třeba i jen malou chybu.
23. O práci hodně přemýšlím a věnuji jí víc času a energie než vztahům k přátelům a k lidem, které mám rád.
24. Zapomínám, ignoruji nebo odbývám narozeniny, výročí, rodinná setkání a svátky.
25. Dělán závažná rozhodnutí ještě před tím, než mám k dispozici potřebné údaje a než mám možnost si věc důkladně promyslet.

Sečtěte body, které jste získali.

Vyhodnocení:

- | | | | | | | |
|--|------|----------|---------|-------|------------|-----------|
| 54-63 | bodů | odpovídá | lehké | formě | závislosti | na práci. |
| 64-84 | bodů | odpovídá | střední | formě | závislosti | na práci. |
| 85 a více bodů odpovídá velmi těžké formě závislosti na práci. | | | | | | |

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Barbora Dostálová

Obor: Andragogika (Mgr.A)

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Workoholismus a jeho důsledky v osobním životě

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 66

Celkový počet stran příloh: 13

Počet titulů českých použitých zdrojů: 21

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Dobromila Trpišovská CSc.