

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ ŠTÚDIUM**

**2012 – 2014**

**DIPLOMOVÁ PRÁCA**

**Meno a priezvisko autora**

**Katarína Hudečková**

**Názov práce**

**Workoholizmus a radosť z práce**

Praha 2014

Vedúci diplomovej práce:

PhDr. Pavel Beňo

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2012 - 2014**

**DIPLOMA THESIS**

**Name and surname**

**Katarína Hudečková**

**Title**

**Workoholizmus a radosť z práce**

**Prague 2014**

**The Diploma Thesis Work Supervisor:**

**PhDr. Pavel Beňo**

## **Prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojim pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitých zdrojov.

Súhlasím so sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 23. 9. 2014

Meno autora/ky

## **Podakovanie**

Chcela by som poďakovať PhDr. Pavlovi Beňovi za inšpiratívne vedenie mojej diplomovej práce.

## **Anotácia**

Diplomová práca sa zaoberá workoholizmom ako takým. Vymedzuje tento pojem, typológiu workoholika, jeho charakteristické príznaky a rysy. Ďalej sa práca zaoberá priblížením príčin workoholizmu a to ako z rodinného života, tak aj z pracovnej a spoločenskej oblasti života. Práca mapuje vznik, príčiny a dôsledky syndrómu vyhorenia, burnout ako najzávažnejší dôsledok workoholizmu.

## **Kľúčové pojmy**

Dôsledky workoholizmu, moderná spoločnosť, rodina, práca, stres, syndróm vyhorenia, typológia pracovníkov, príčiny workoholizmu, riziká, vyčerpanie, výkonnosť, workoholizmus, workoholik, závislosť, záťaž, zdravie, životný štýl.

## **Annotation**

This thesis deals with workoholism as such. Defining the concept, workaholic typology, its specific symptoms and characteristics. Furthermore, the thesis describes the workoholism causes with focus on family life, as well as from working area and social life. The thesis maps the origin, causes and consequences of burn-out syndrome, as the most serious consequence of workoholism.

## **Keywords**

Addiction, burn-out syndrome, exhaustion, family, health, lifestyle, load, modern society, risks, stress, work, workaholic, workaholism, workoholism causes, workoholism consequences, work performance, workaholic typology.

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>1 WORKOHOLIZMUS, POJEM, DEFINÍCIA .....</b>	<b>11</b>
1.1 Workoholik .....	12
1.2 Priebeh rozvoja závislosti na práci .....	16
1.3 Rysy závislých na práci .....	17
<b>2 PRÍČINY VZNIKU ZÁVISLOSTI NA PRÁCI .....</b>	<b>21</b>
2.1 Definícia závislosti .....	21
2.2 Vznik workoholickej spoločnosti .....	22
2.3 Príčiny vzniku závislosti na práci .....	25
<b>3 DÔSLEDKY WORKOHOLIZMU ALEBO KEĎ NÁS PRÁCA OVLÁDA .....</b>	<b>34</b>
3.1 Fyzická a mentálna závislosť .....	35
3.2 Čo sa stane keď nás práca úplne ovládne?.....	37
3.3 Stres .....	40
3.4 Konkrétne príznaky stresu .....	42
<b>4 BURNOUT SYNDRÓM .....</b>	<b>46</b>
4.1 Osobnostné charakteristiky .....	48
4.2 Subjektívne a objektívne príznaky .....	49
4.3 Fáze procesu vyhorenia .....	53
4.4 Zložitejšie členenie procesu vyhorenia .....	54
<b>5 PRAKTICKÁ ČASŤ .....</b>	<b>57</b>
5.1 Stanovenie cieľa prieskumu .....	57
5.2 Metódy prieskumu .....	57

5.3 Charakteristika vzorku .....	58
5.4 Stanovenie hypotéz .....	58
5.5 Výsledky dotazníkového šetrenia .....	59
5.6 Vyhodnotenie hypotéz .....	66
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>69</b>
<b>ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV .....</b>	<b>71</b>
<b>ZOZNAM POUŽITÝCH ZAHRANIČNÝCH ZDROJOV .....</b>	<b>73</b>
<b>ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV .....</b>	<b>75</b>
<b>ZOZNAM PRÍLOH .....</b>	<b>77</b>



## ÚVOD

Čo sa vybaví väčšine z nás pri slove Workoholizmus? Práca, množstvo práce, prepracovanosť. Predstaví si ale každý z nás čo sa v skutočnosti pod týmto slovom skrýva?

V priebehu posledných rokov sa práca stala jednou z najdôležitejších hodnôt pre väčšinu ľudí. Významný úsek svojho života prežijeme v pracovnom pomere a pod jeho neustálym tlakom. Pracovný život je teda špecifický zrýchlovaním procesov vďaka novým technológiám a vysokým požiadavkám na efektivitu práce, ktoré vychádzajú z ekonomických potrieb spoločností. Predstavuje zdroj finančného zabezpečenia protredníctvom ktorého si zamestnanci môžu dovoliť lepší a kvalitnejší život, byť samostatní, nezávislí. A práve tieto hodnoty nás motivujú čím ďalej tým viac, k vyšším a vyšším výkonom. Úlohy, ktoré prijímame, sa často stupňujú, práci venujeme veľa času, stáva sa pre nás najdôležitejšou a jedinou činnosťou, ktorej venujeme pozornosť. Vo všetkých prípadoch jej ale obetujeme svoje pohodlie, voľný čas, priateľov, rodinu. V neposlednej rade obetujeme aj svoje zdravie, pociťujeme fyzickú aj psychickú prázdnotu.

Uvedomujeme si ako a prečo workoholizmus vzniká? Je príčinám workoholizmu venovaná dostatočná pozornosť, či už zamestnancami, zamestnávateľmi alebo spoločnosťou?

Zárodkami, ktoré si ani neuvedomujeme, sme ovplyvnení už detstve. Stačí, keď jeden z rodičov pracuje od rána do večera a na rodinu nemá čas. Deti si takýmto spôsobom berú špatný príklad z detstva, že pracovať dlho do noci je vlastne normálne. Ďalšími príčinami môžu byť aj prehnané nároky a očakávania rodičov od svojich detí. Deti majú stále na mysli, že musia podávať len najlepšie výkony a keď si v priebehu dňa nájdu nejaký voľný čas, aby si odpočinuli, majú akýsi vnútorný špatný pocit, že je niečo v neporiadku. Príčiny v práci môžu spočívať aj v prehnanej ambicióznosti alebo súperenia medzi kolegami. Ďalej samozrejme aj tlaky na vyšší výkon zo strany zamestnávateľa. Na prvý pohľad sa môže zdať, že workoholici sú pre svoju usilovnosť a vytrvalosť ideálnymi pracovníkmi, po bližšom skúmaní sa však ukazuje, že workoholizmus so sebou prináša

skôr riziká než prínosy, a to ako pre jedinca samotného, tak pre organizáciu, pre ktorú pracuje.

Prečo som ti túto tému vybrala? Tému diplomovej práce Workoholizmus a radosť z práce som si vybrala preto, že ma táto téma skoro úplne pohltila a do určitej miery som sa v nej našla. Redukovanie oddelení v našej spoločnosti znamenalo viac práce pre ľudí, ktorí v spoločnosti zostali. Ciele a plány, ktoré boli naším vedením stanovené, nie je vždy úplne jednoduché splniť v termíne. Časté nadčasy, víkendové smeny, boli a ešte aj sú náročné. Predovšetkým na sebe, ale aj na mojich kolegoch som pozorovala niektoré príznaky workoholizmu, väčšinou únavu, stres, nervozitu a vyčerpanie.

Cieľom mojej práce bolo uviesť prehľad kľúčových zistení workoholizmu, jeho definíciu, typológiu a jednotlivé fázy. Ďalej priblížiť príčiny a dôsledky workoholizmu, ktorých zárodky alebo vznik si často neuvodumujeme. Poslednú kapitolu teoretickej časti som sa rozhodla venovať jednému z najzávažnejších dôsledkov workoholizmu a to syndróm vyhorenia, jeho prejavom a rizikám.

Praktická časť diplomovej práce a jej ciele sú zamerané na zmapovanie príznakov a prejavov workoholizmu medzi mužmi a ženami v spoločnosti, v ktorej som zamestnaná. Pri tomto šetrení použijem metódu dotazníkového šetrenia. Stanovila som si tri hypotézy, ktoré vyhodnotím na základe výsledkov prieskumu. Pre lepšiu prehľad a orientáciu je praktická časť doplnená grafmi a tabuľkami.

# TEORETICKÁ ČASŤ

## 1 WORKOHOLIZMUS, POJEM, DEFINÍCIA

Termín workoholizmus je v našom jazykovom prostredí inšpirovaný angličtinou a prispôsobený češtine. V českej odbornej literatúre objavil až po roku 1989, výraz workoholizmus prvýkrát použil americký kňaz a profesor z oboru psychológie náboženstva Wayne Oates už v roku 1971, kedy spísal vlastný príbeh, v ktorom čitateľom rozpráva o svojej chorobnej honbe za prácou.<sup>1</sup>

Na vymedzenie tohoto pojmu v súčasnosti neexistuje presná zhoda, avšak ústredným bodom je významná časová a energetická investícia jedinca do práce. Za prácu považujeme cieľavedomú ľudskú činnosť vykonávanú za účelom vytvorenia si určitých podmienok.<sup>2</sup>

Závislosť na práci alebo workoholizmus je aktuálnym problematickým fenoménom, ktorý síce nefiguruje v Medzinárodnej klasifikácii ochorení, avšak existuje. Medzi závislosti je workoholizmus radený preto, že nesie niektoré typické znaky a to problematizuje normálne fungovanie človeka a dotýčny nemá plnú kontrolu nad svojou potrebou pracovať.<sup>3</sup>

Veľký lekársky slovník definuje workoholizmus takto:

*„Workoholizmus je chorobná závislosť na práci a výkone. V myslení a jednaní jedinca prevažuje orientácia na prácu pri súčasnom obmedzení iných záujmov a aktivít – rodina, zábava atď. Dôsledkom je spoločenská izolácia, stavy psychického a fyzického vyčerpania, časté sú psychosomatické ťažkosti. Nie je vzácna kombinácia zo závislosti na liekoch, nikotíne alebo alkohole, častá je zvýšená konzumácia rôznych stimulačných látok,*

---

<sup>1</sup> Killingerová B., Workaholismus, Brno 1998, str. 11

<sup>2</sup> Brožová D., Společenské souvislosti trhu práce, Praha 2003, str. 29

<sup>3</sup> Pugnerová M., Kapitoly z Psychologie práce, Olomouc 2006, str. 29

*hlavne kofeínu. Pokiaľ pracovné úsilie prináša spoločenský úspech, zostáva podstata stavu dlho skrytá a diagnóza je obtiažna“.*<sup>4</sup>

Workoholizmus má podobné rysy ako ostatné druhy závislosti (napríklad alkoholizmus). Od tohoto slova bol tento pojem odvodený. Môžeme ho definovať podľa určitého chovania a podľa pozitívneho alebo negatívneho nazerania (výborný pracovník, ktorý chce prekračovať svoje pracovné limity).<sup>5</sup>

## **1.1 Workoholik**

Workoholik nie je človek, ktorého pracovať baví. Nie je to ani ten, kto má veľkú hypotéku a musí pracovať od rána do večera, aby ju splatil. Workoholik svojej práci úplne prepadol, nepozná odpočinok, aj keby si odpočinúť mohol. Vzniká pozvoľna, neuvodomele. Človek pracuje rád, práca ho baví, váži si svoju prácu, až si často ani neuvodemí, že je závislý.<sup>6</sup>

Workoholik býva označovaný ako človek, trpiaci chorobnou závislosťou na prácu. Workoholik je nervózny a trpí pocitom viny, pokiaľ práve nemá žiadnu prácu. Jeho pracovná aktivita a pracovná úspešnosť je hlavným zdrojom uspokojenia. Hyperaktivita ho vedie k tomu, že nedokáže tráviť chvíľu odpočinkom bez činnosti. Nevie teda odpočívať, čas určený iným než pracovným činnostiam považuje za plytvanie. Pre prácu zanedbáva iné stránky života: rodinu, priateľov, vlastné zdravie. Ženie sa za maximálnou výkonnosťou a súčasne chce zvládať ďalšie a to perfektne. Byť najlepším ako v množstve, tak aj v kvalite odvedenej práce je samozrejme väčšinou nemožné. Znervóznie pokiaľ je zdržovaný od práce alebo je okolnosťami donútený venovať sa záležitostiam, ktoré považuje za druhoradé a zbytočné. Chová sa takmer rovnako ako fajčiar zbavený cigarety alebo toxikoman, ktorému vzali jeho drogu.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Veľký Lekársky Slovník (<http://lekarske.slovníky.cz/pojem/workaholismus>)

<sup>5</sup> Součková, M., Osobnostní rysy a workoholismus, Praha 2011, str. 103

<sup>6</sup> Novák T., Práce jako droga, Praha 2012, str. 13

<sup>7</sup> Štěpaník J., Umění jednat s lidmi. Stres, frustrace a konflikty, Praha 2008, str. 53

Človek, ktorý pracuje dlho, nemusí byť nutne workoholikom pretože pre duševnú aj telesnú pohodu človeka je práca nevyhnutná. Workoholizmus ale nemá nič spoločného so zdravou prácou. Súvisí so závislosťou a so zneužívaním sily a autority. Workoholik nie je ťažko pracujúci človek a nemá zo svojej práce potešenie. Pre workoholika je práca závislosťou, priestorom, kde hľadá potvrdenie svojej osobnosti. Mnohí aj z tých, ktorí s punitčárskou starostlivosťou udržiujú svoju domácnosť, sú workoholici.

S workoholikmi sa často stretávame medzi podnikateľmi a manažérmi. Žiadajú od druhých také nasadenie a výkon, aké sami vynakladajú, a súčasne nedôverujú spolupracovníkom, že by toho boli schopní. Pochybujú, že druhí splní úlohy tak kvalitne ako oni sami. Nevera v schopnosti druhých vedie k tomu, že nadmerne kontrolujú alebo úlohu vykonávajú radšej sami. Nedokážu úlohy delegovať, robia prácu za iných alebo výsledky druhých pedanticky preskúmajú. To vedie k ich ďalšiemu preťažaniu. Odtiaľ je už blízko k nerozlíšeniu dôležitého od menej podstatného, k prehnanému lipnutiu na detailoch a k direktívnemu riadeniu aj v maličkostiach.<sup>8</sup>

Workoholik prirodzene trpí neustálym tlakom hromadiacich sa povinností, nedostatkom času k splneniu úloh, ku ktorým pribúdajú ďalšie a ďalšie. Pod náporom starosti sa dostavuje prepracovanosť, podráždenosť, labilita a ďalšie neurotické symptómy. Časté bývajú problémy so spánkom. Nie je výnimkou, že workoholik rieši ťažkosti so spánkom. Manažer workoholik stresuje podriadených nielen maximalistickými požiadavkami, ale tiež hektickým, nárazovým štýlom vedenia. Často mení rozhodnutie, rád rozhoduje za chodu. Takýto spôsob vedenia vedie k chybám a zmätkom, k nespokojnosti aj vyčerpanosti pracovníkov. V súčasnej dobe neexistujú žiadne aktuálne čísla o počte takto chorých ľudí. Zanedbávaná je aj prevencia. Práve preto sa psychológovia a psychoterapeuti stretávajú často až s ľuďmi v konečnej fázi tejto choroby, ktorá môže skončiť aj smrťou. Liečba je možná, avšak zdĺhavá a obtiažna, preto je dôležité dbať na prevenciu a mať aj iné hodnoty než len výkon a úspech v zamestnaní.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Štěpaník J., Umění jednat s lidmi. Stres, frustrace a konflikty, Praha 2008, str. 54

<sup>9</sup> <http://kdojeto.superia.cz/psychologie/workoholik.php>

## Typológia workoholika

Rovnako ako u iných závislostí ani ľudia závislý na práci netvoria jednotnú skupinu, nakoľko má táto závislosť rôzne podoby. Je pravdepodobne daná vnútorným prostredím jedinca. Vytvorenie typológie ľudí malo za úlohu pomenovať problém a tiež možnosti pomôcť týmto ľuďom. Typy závislých:

1. Urputný typ: pracuje nadmerne, vždy a za všetkých okolností, vo dne aj v noci. Odpočinok, rekreácia a zábava sú tomuto typu vzdialené. Skoro vôbec nevie odhadnúť čas potrebný k odpočinku a regenerácii síl.
2. Záchvatový typ: pracuje v nárazoch, ktoré sú nasledované zrútením, apatiou alebo nezaujmom o prácu a celkový pracovný výkon môže byť nižší než u normálneho pracovníka. Tieto nárazové záchvaty sa potom prejavujú tiež v súkromnom živote. Podstatnú časť problémov tohoto typu tvorí neschopnosť odhadnúť časovú náročnosť pracovných úloh. Človek sa väčšinou cíti unavený, vyčerpaný a trpí depresiami.<sup>10</sup>
3. Príliš aktívny typ s poruchami pozornosti: je to človek, ktorý hľadá silné podnety, neznáša, keď sa nič nedeje a zo všetkého najviac nemá rád nudu. Často a rád vyvoláva krízu, problémy, chaos a komplikácie, ktoré potom rieši. Pracovať s týmto človekom je utrpenie. Veľa vecí začne, málo ich dokončí a chýba mu zmysel pre realitu. Roztržitosť, nedostatok realizmu sa objavujú aj pri hospodárení s časom.<sup>11</sup>
4. Vychutnávač: tento typ nemá prácu nikdy dokončenú. Postupuje pomaly, metodicky, so snahou o najvyššiu dokonalosť. Spôsobuje spolupracovníkom problémy, pretože mnoho záležitostí sa kvoli jeho perfekcionizmu zdržiava. Pre tento typ je typické plytvanie časom kvoli málo dôležitým záležitostiam.
5. Ošetrovateľ: kladie záujmy druhých vždy vysoko naj záujmy vlastné a dostáva sa tak do stavov úplného vyčerpania, ktoré potom podkopávajú jeho pracovnú

---

<sup>10</sup> Součková, M., Osobnostní rysy a workoholismus, Praha 2011, str. 33

<sup>11</sup> Nešpor K., Závislost na práci, Praha 1999, str. 22

výkonnosť. Jeho cieľom je, aby bol čo najviac užitočný a čo najobľúbenejší. Sám nič nechce, necháva sa druhými využívať alebo aj zneužívať.<sup>12</sup>

Pracovnú výkonnosť u jednotlivých závislostí popísal Nešpor takto:

Tabuľka 1: Pracovná výkonnosť jednotlivých typov ľudí závislých na práci

	Koľko práce začne	Koľko práce dokončí	Ako dbá o zdravie a dlhodobú výkonnosť
<b>Urputný typ</b>	Veľa	Veľa	Nedbá
<b>Záchvatový typ</b>	Málo	Veľa	Nedbá
<b>Príliš aktívny typ s poruchami pozornosti</b>	Veľa	Málo	Nedbá
<b>Vychutnávač</b>	Málo	Málo	Nedbá
<b>Ošetrovateľ</b>	Rozne	Rozne	Nedbá

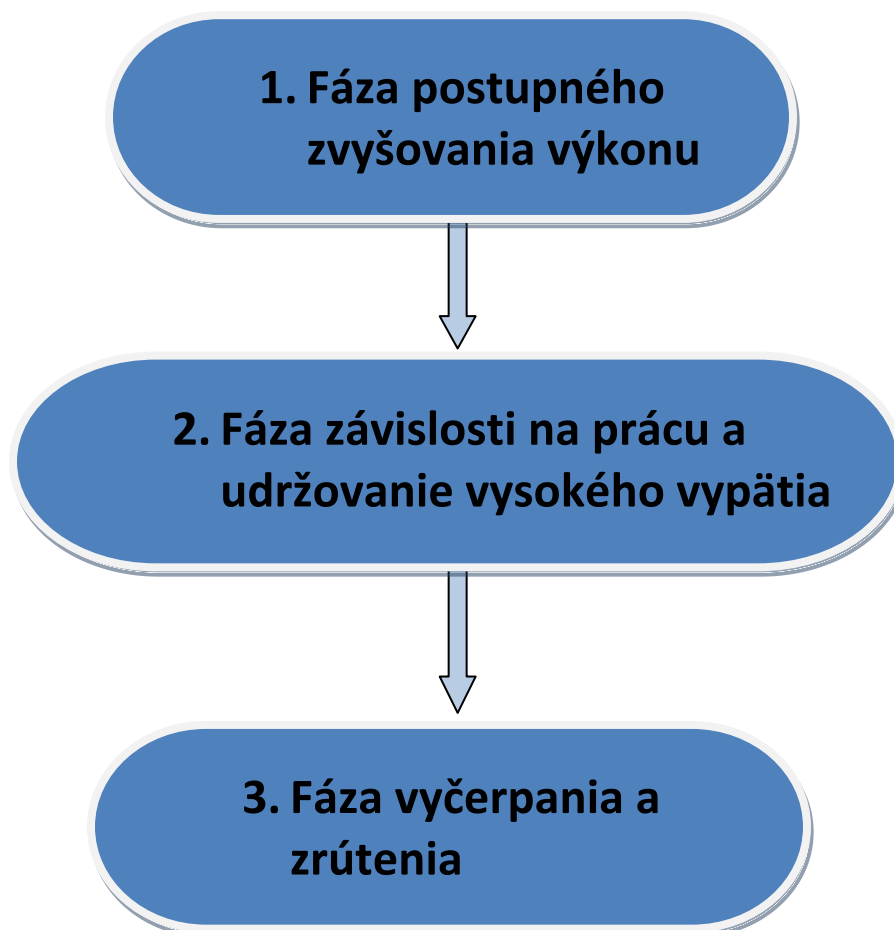
Zdroj: Nešpor Karel, Závislosť na práci, 1999

<sup>12</sup><http://www.infodrogy.estranky.cz/clanky/workoholismus--zavislost-na-praci-.html>

## 1.2 Priebeh rozvoja závislosti na práci

Rozvoj závislosti na práci vzniká pozvoľna, plazivo a často nevedomelo. Posadnutosť práce vyrastá z workoholikovho perfekcionizmu a z jeho súťaživej povahy. Workoholik sa ocitne v pasci nadmernej práce a zvýšenej hladiny adrenalínu. Karel Nešpor rozlišuje jednotlivé štádiá rozvoja závislosti na práci:<sup>13</sup>

Obrázok 1: Jednotlivé štádiá rozvoja závislosti na práci



Zdroj: Nešpor K., Závislosť na práci, 1999

<sup>13</sup> Nešpor K., Závislosť na práci, Grada Publishing, Praha 1999, str. 28



1. Ranné štádium – fáza postupného zvyšovania výkonu: vyznačuje sa tým, že workoholik myslí na prácu skoro stále, pravidelne pracuje nadčas a odmieta si brať voľno alebo ísť na dovolenku. V práci má dobré výsledky, za ktoré je patrične ocenený. Tento pocit si chce udržať a dosahovať lepších a lepších výsledkov. Začína si vytvárať tiež pocit, že je výnimočný a nenahraditeľný.
2. Stredné štádium – fáza závislosti na práci a udržiavanie vysokého vypätia: sústreďuje sa na svoje pracovné ciele a nič iné ho nezaujíma. Prejavujú sa sociálne problémy, osobné vzťahy a spoločenský život sa vytrácajú, často skoro neexistujú. Krátkodobé a chabé pokusy o zmenu často nemajú úspech. Dochádza k telesnému vyčerpaniu a k poruchám spánku. Workoholik však únavu a vyčerpanosť, ktorú pociťuje, popiera. V tomto štádiu je časté okno v pamäti. Jeho výkonnosť klesá a kvalita výsledkov sa značne znižuje. Prejavujú sa obavy z dokončenia úloh včas. Začína svoju prácu, do určitej miery, nenávidieť. Chce sa jej zbaviť, ale nedokáže to.<sup>14</sup>
3. Pokročilé štádium – fáza vyčerpania a zrútenia: narastajúce problémy sa kumulujú a sociálne vzťahy sa vyhrocujú do extrémov. Objavujú sa opakované bolesti hlavy, bolesť chrbta, vysoký krvný tlak, žalúdočné vredy a depresie, mozgová mrtvica ale aj pocit prázdnoty, bezmocnosti, osamelosti, straty zmyslu života, pesimizmus, čo môže závislého na práci vystrašiť, že sa usmerní vo svojom chovaní. V dôsledku príliš dlho trvajúceho alebo nadmerného pracovného nasadenia môže dôjsť k syndrómu vyhorenia. Táto fáza môže nastať už po 5 rokoch nadmernej pracovnej aktivity.

### **1.3 Rysy závislých na práci**

Človek závislý na práci vykazuje určité znaky rizikového chovania. Jedným z nich je aj nerešpektovanie svojich telesných a duševných možností, čo znamená, že ich

---

<sup>14</sup> Součková, M., Osobnostní rysy a workoholismus, Praha 2011, str. 41

ústavne rekračuje. To vedie k preceňovaniu svojich síl a k nerealistickým záväzkom a prijímanie nereálnych termínov.<sup>15</sup>

Niektorí psychiatri kladú závislosť na prácu do telesného susedstva nutkavej neurózy, pretože človek cíti nutkanie pracovať a na prácu neustále myslí. Ďalším z rysov ľudí závislých na práci je teda pocit nutkavého charakteru práce. Závislý na práci pracuje aj vtedy, keď to druhých poškodzuje. S týmto rysom súvisí aj to, že človek závislý na práci býva neústupný a nepružný. Zúfalo sa snaží splniť termíny preto, aby si ďalšie nastavil ešte náročnejšie.<sup>16</sup>

Ďalším rysom je odcudzenie od vlastného tela a psychiky. Workoholici špatne vnímajú svoje telo a pocity. Používajú prácu k tomu, aby s jej pomocou unikali pred nepríjemnými duševnými pocitmi a nepríjemnými skutočnosťami vonkajšieho sveta.

Medzi ďalší rys typickým pre workoholika, je zanedbanie svojho zdravia. Lekárska pomoc je často vyhľadávaná až v prípade zdravotných problémov, preventívne prehliadky workoholici ignorujú.

Špatná schopnosť rozdeliť energiu a čas pre rôzne oblasti života je ďalším rysom ľudí závislých na práci. Nemajú realistický odhad, chcú toho stihnúť príliš mnoho v krátkom čase a ich časový rozvrh ľahko ohrozí nepredvídané komplikácie. Sústavne pracujú nadčas, nevedia pestovať duchovné hodnoty. Nie sú schopní rozlišovať medzi musím a chcem.

Ľudia závislí na práci sú často príliš vážny a pôsobia dojmom vyčerpaného mučeníka. Navyiac sa často domnievajú, že sú nedostatočne docenení. Čo neprispieva k pocitu životnej spokojnosti a nerobí z neho dobrého spoločníka. Workoholikom chýba zmysel pre humor, hravosť a spontánnosť.

Zbytočná súperivosť, závislý na práci bývajú zbytočne súťaživý a často súťažia sami so sebou. Súperivosť často spôsobuje medziľudské pracovné problémy.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> [http://finance.idnes.cz/zavislost-na-praci-snizuje-vykon-dqh-/podnikani.aspx?c=A070522\\_749338\\_zamestnani\\_hla](http://finance.idnes.cz/zavislost-na-praci-snizuje-vykon-dqh-/podnikani.aspx?c=A070522_749338_zamestnani_hla)

<sup>16</sup> <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10266574720-zavislosti/210572231070001-zavislost-na-praci>

<sup>17</sup> Pugnerová M., Kapitoly z Psychologie práce, Olomouc 2006, str. 48

Ďalšie špecifické rysy workoholika spracoval Nešpor takto:

- Nerešpektovanie svojich telesných a duševných možností

Človek opakovane prekračuje svoje telesné a duševné možnosti, čo vedie k chronickej únave, k zdravotným problémom a k preceňovaniu svojich síl, k nerealistickým záväzkom a prijímanie nereálnych termínov. Workoholik nevie byť v klude a keď aj odpočíva, cíti sa previnilo.

- Nutkavý charakter práce

Nutkanie pracovať a myslieť stále na prácu. Dotyčný pracuje len vtedy, keď to jeho alebo druhých poškodzuje. Stratil sebaovládanie alebo je zhoršené vo vzťahu k práci.

- Neústupnosť a nepružnosť, chce všetko robiť sám

Problémy sa objavujú hlavne pri tímovej práci, očakáva, že rovnaký čas a energiu budú úlohám venovať aj ostatní.

- Zbytočne sa štve

Sám si dáva termíny, ktoré plní len preto, aby si ďalšie termíny mohol dať ešte náročnejšie. Neustály bezdôvodný zhon.

- Odtrhnutosť od skutočnosti

Nerealistický, sľubuje viac, než dokáže splniť.

- Odcudzenie od vlastného tela a psychiky

Typicky špatne vníma vlastné telo aj pocity. Často prácou uniká pred nepríjemnými duševnými pocitmi a nepríjemnými skutočnosťami vonkajšieho sveta.

- Neschopnosť odpočívať

Alkoholom, tabakom a inými návykovými látkami si workoholik pomáha proti stresu. Neprizná sebe ani ostatným, že je unavený.

- Zanedbáva svoje zdravie

Dochádza k častému zanedbávaniu vlastného zdravia.

- Nezáujem o vzťahy

Človek je ochotný stretávať sa so spoločnosťou len v prípade, že mu to prinesie nejaké pracovné pozitíva.

- Malá citlivosť voči spolupracovníkom

Vidí svet veľmi zúžene, nechápe súvislosti. Nechce rozumieť prežitkom druhých ľudí.

- Špatná schopnosť rozdeliť energiu a čas pre rôzne oblasti života

Nemá realistický odhad, chce toho stihnúť príliš veľa v príliš krátkom čase.

- Chudé mimopracovné záujmy

Bez záujmov, ktoré nesúvisia s prácou.

- Špatne vníma širšiu súvislosť svojej práce

Neuvažuje o zmysle svojej práce.

- Malá emočná inteligencia

Rozčuľuje sa kvoli malým chybám, je netrpezlivý a podráždený.

- Vážnosť

Dojem vyčerpaného mučeníka, nespoločenského partnera, nevie si urobiť srandu sám zo seba, je zbytočne vážny.

- Chaotický životný štýl

Neorganizovaný životný štýl.

- Zbytočné súperenie

Súťaživý, pokiaľ nemá s kým súperiť, súperí sám zo sebou, čo mu spôsobuje medziľudské aj pracovné problémy.

- Osamelosť.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Nešpor K., Závislosť na práci, Praha 1999, str. 41

## 2 PRÍČINY VZNIKU ZÁVISLOSTI NA PRÁCI

Dôvody, ktoré vedú k vzniku závislosti všeobecne, je niekoľko. Nie je možné sa obmedziť iba na konštatovanie, že k vzniku závislosti vedie nedostatok voľnočasových aktivít a nesprávna výchova. Závislosť na práci teda pohltenie prácou, je dnes častý a aj spoločnosťou žiadaný prístup.

### 2.1 Definícia závislosti

Závislosť je kategória, ktorá vždy patrila človeku, po stáročia s ním existovala a vyvíjala sa. Po stáročia sa ľudstvo snaží túto vlastnosť dostať pod kontrolu a stále sa mu to nedarí. Problém závislosti, je problémom multidisciplinárnym. Kombinujú sa tu vplyvy sociálne, psychologické a biologické. Záleží na okolnostiach, ktorý z vplyvov je v danom momente rozhodujúci. Dochádza tak k interakcii všetkých faktorov, ktoré ovplyvňujú vznik, vývoj a prejavy závislosti.<sup>19</sup>

O závislosti sa v minulosti hovorilo len v súvislosti s alkoholom a drogami. Fenoménom súčasnej postmodernej doby je závislostné chovanie ako súčasť životného štýlu hlavne detí, mladistvých a mladých dospelých. Závislé chovanie sa intenzívne šíri do oblastí hracích automatov, sledovania televízie a práve aj do pracovnej činnosti.

### Teórie vzniku závislostného chování

Teórie rozvoja závislosti sú variabilné, podľa typu faktorov, ktoré zdôrazňujú. Rôznorodosť hypotéz odpovedá skutočnosti, že závislosť je zložitým interdisciplinárnym problémom. V súčasnej dobe sú formulované teórie vzniku závislosti a sú triedené podľa hľadísk, ktoré dominujú.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Pančocha K., Speciálně pedagogická dimenze závislostního chování, Brno 2006, str. 29

<sup>20</sup> Pokorný V., Telcová, J. a Tomko, A. Patologické závislosti. Brno 2002, str. 79

### 1. Biologické teórie vzniku závislosti

Základné východisko spočíva v hľadaní biologicky podmienených znakov, ktoré vytvárajú dispozície pre vznik a rozvoj závislosti. Medzi biologické teórie sa radí genetická teória, enzymová teória, ktoré sa vzťahujú najčastejšie k alkoholovej závislosti. Biologické teórie závislosti vychádzajú zo zistených alebo predpokladaných, vrodenných a získaných odchýlení v metabolizme. Najviac je prijímaná endorfínová teória, ktorá predpokladá nedostatočnosť autonómneho endorfínového systému jedinca. Organizmus endorfíny produkuje, keď sa človek ocitne v extrémnej záťažovej situácii a pri silných bolestiach. Endorfíny zmiernujú bolesť, majú dočasne omamujúce účinky a vyvolávajú pocity eufórie.<sup>21</sup>

### 2. Genetická teória

Vychádza z predpokladu, že priama dispozícia spočíva priamo v dedičnej informácii. Řehan uvádza, že po zhodnotení výzkumu vykonávaných na zvieratách a ľuďoch, nepopiera zvýšené riziko genetického ovplyvnenia u detí alkoholikov, aj keď moderné genetické výskumy jednoznačne výsledky nepodávajú.<sup>22</sup>

### 3. Enzymové teórie

Tieto teórie spájajú vznik a rozvoj závislosti so zmenami v pôsobení v základných enzýmov odbúravajúcich alkohol, v prípade závislosti na alkohole.<sup>23</sup>

## 2.2 Vznik workoholickej spoločnosti

Workoholizmu má svoje korene v starej kalvinistickej filozofii, ktorá tvrdí, že v práci je spása a že oddávanie sa radovánkam, hlavne k telesným, vedie k večnému zatrateniu. Pochmurné presvedčenie, že práca je cnosťou a zábava hriechom, ovláda našu spoločnosť ešte ďalších tristo rokov. Vžitá pracovná morálka posilňuje názor, že usilovná a dlhá práca je záslužná. Takéto chovanie je považované za obdivuhodné. Kalvinistické

---

<sup>21</sup> Pančocha K., Speciálně pedagogická dimenze závislostního chování, Brno 2006, str. 30

<sup>22</sup> Řehan V., Adiktologie 1, Olomouc 2007, str. 49

<sup>23</sup> Mühlpachr P., Sociální patologie, Brno 2001, str. 38

myslenie neocení bystrejšiu, ale usilovnejšiu prácu; prehru považuje za nectnosť a nie za príležitosť k ponaučeniu.<sup>24</sup>

V dvadsiatom storočí začala byť práca vyzdvihovaná ešte viac. Pred druhou svetovou vojnou bola ešte považovaná za zdroj obživy, za spôsob, ktorým je možné živiť rodinu a uspokojovať jej potreby. Vojna priniesla do pracovného života tiež ženy; v práci mimo domov našli osobné uspokojenie a finančné ocenenie. Vojnoví veteráni dostali možnosť prehĺbiť svoje vzdelávanie a posunúť sa vpred zo svojej predvojnovnej spoločenskej úrovne. Práca bola zdrojom spoločenského vzostupu a stala sa uznávanou ako cieľ sám o sebe.<sup>25</sup>

Hektické päťdesiate roky boli svedkom toho, ako zamestnanci v snahe postupovať smerom hore v hierarchii svojej firmy neustále zvyšovali počet hodín strávených na pracovisku. Ich manželky zostávali väčšinou v domácnosti, starali sa o deti, dom a organizovali spoločenský život rodiny. Boli tiež zodpovedné za dôverné rodinné vzťahy. Nikdo sa nest'ážoval na takéto rozdelenie rolí, pretože to bolo normálne a väčšina rodín žila rovnako. Rodiny sa začali sťahovať na predmestia a opúšťali staré susedstvo s tradičnými hodnotami a kultúrou. Kvôli povýšeniu alebo novej pracovnej príležitosti, sa rodiny sťahovali cez celú krajinu, ďaleko od zázemia príbuznej rodiny a doterajšieho prostredia a začali žiť v relatívnej anonymite. Rodina však zostala jednotná a čelila silným tlakom vyvíjaným na svojich členov.

Revolúcia šesťdesiatych rokov sa odohrávala v znamení silnejúceho feminizmu, ktoré dali ženám novú slobodu. Šírila sa spoločenský a politický nekľud, zmena sa stala normou. Radikáli a idealisti začali protestovať proti zavedenému statusu quo a na prácu nazerali ako na drinu. Študenti zpochybňovali materiálne hodnoty svojich rodičov.

V sedemdesiatich rokoch sa práca znovu stala vážnou činnosťou. Stále viac žien začínalo pracovať mimo domov. Ženy začali významným spôsobom ovplyvňovať rozloženie pracovných síl. V domácom merítku boli zpochybnené pravidlá delby práce. Odpor mužov voči zmenám bol veľmi silný a mnohé matky sa v snahe zachovať súlad a kľud premenili v supermatky. V niektorých rodinách sa objavili dvaja potenciálny

---

<sup>24</sup> Killingerová B., Workaholismus, Brno 1998, str. 21

<sup>25</sup> Killingerová B., Workaholismus, Brno 1998, str. 24

workoholici, ale mužovo zamestnanie malo stále prednosť. Individuálne ambície začali prevažovať nad zodpovednosťou voči partnerskému zväzku a obaja partneri začali usilovať o zvýšenie vlastnej autority a moci.<sup>26</sup>

Sedemdesiate roky prebiehali v znamení silnejúceho konzervativizmu a narastajúcej dôležitosti práce. Trh práce bol zaplavený mladými ľuďmi narodenými v rokoch povojnovej populačnej explózie, ktorí usilovne hľadali prácu. Práca a plánovanie pracovného postupu opäť nadobúdali na vážnosti do tej miery, že v mnohých prípadoch zostalo manželstvo a rodina v pozadí. Veľké koncerny a ich dcérske spoločnosti produkovali svoje výrobky a nápady. Tieto koncerny úplne pohltili jednotlivca a nová filozofia viedla k rozpínavosti, vzájomnému pohlcovaniu, vzniku konglomerátov a k rastu ich vplyvu. Konzumný život, komercializácia a hmotné hodnoty sa stali merítkom úspechu. Ľudia sa vymedzovali pomocou svojej práce a vlastníctva. V tomto spôsobe života sa často strácali osobné hodnoty.<sup>27</sup>

Priemysel zaznamenal pozoruhodný, ale chaotický rozmach a podielal sa na vzniku mnohých spoločenských negatív. Prosperita podporovala rast, zisky na burzách stúpali a národné hospodárstvo bolo na vzostupe. Robotník bol bezvýznamnou časťou vo veľkom byznese; podnikateľ mal k dispozícii viac kapitálu a prosperoval. Tími odborníkmi vytvárali stratégie vedúce k víťazstvu v konkurenčnom boji.

Špecializácia nadobúdala na dôležitosti, od každého člena pracovného tímu sa očakával príspevok v podobe jedinečnej odbornosti. Tlak na výkon a kvalitu práce sa zvyšoval. Zvyšovala sa aj konkurencieschopnosť výrobkov, spoločnosti sa začali zlučovať a často prevládal strach zo straty zamestnania. Ľudia pracovali ešte usilovnejšie, aby zamestnávateľ nepochyboval.<sup>28</sup>

Na začiatku osemdesiatych rokov zaznamenala ekonomika veľké výkyvy. V snahe zachrániť, čo sa dá, robili obchodníci zásadné chyby a ocitali sa vo veľkých ťažkostiach. Nastúpili workoholici, záchranári, ktorí zachraňovali spoločnosť pred krachom, ale ich postupy a stratégie boli neľútostné. Presadzovali svoje myšlienky a za sebou zanechávali

---

<sup>26</sup> Možný I., Rodina a společnost, 2. vyd. Praha 2008, str. 49

<sup>27</sup> Matoušek O., Rodina jako instituce a vztahová síť, 2. Vyd. Praha 1997, str. 92

<sup>28</sup> Kraus B. Člověk-prostředí-výchova, Brno 2001, str. 71



zničené životy, zranené city a paranoidné obavy. Workoholizmus vytvoril ovzdušie zmätku a tajností, neúčelnosti a strnulosti.

V období chaosu a hospodárskeho poklesu, sa nápravy workoholikom príliš nedaria. Nie sú schopní prijímať dôležité rozhodnutia a majú chabý úsudok. Zatiaľ čo zdatný vedúci pracovník môže dať svojej firme nový smer, uviesť na trh nový výrobok alebo sa spojiť s výkonnejším pracovným tímom a opäť tak získať autoritu a dôveru, workoholik nie je schopný, pretože jeho intuícia je oslabená.<sup>29</sup>

Vedúce sily obchodu a priemyslu si ešte len nedávno uvedomili, že workoholizmus je z dlhodobého hľadiska nevýhodný. Zamestnanci sú náchylní na choroby, v priebehu dlhých stresujúcich období nie je núdza o psychické poruchy. V dôsledku popísanej situácie dochádza k istým zmenám. Osobné oddelenia mnohých firiem dnes hľadajú vyvážené a zdravé osobnosti. Zaujímajú sa nielen o profesný životopis a pracovné skúsenosti svojich budúcich zamestnancov, ale pýtajú sa ich tiež na hodnoty, životný štýl a skúsenosti. Nešťastní a neistí pracovníci nie sú produktívni ani spoľahliví, kvôli nespokojným zamestnancom strácajú firmy svoju súdržnosť. Spoločnosti, ktoré nedbajú na fyzické a psychické zdravie svojich zamestnancov, strácajú ich dôveru, úctu a vernosť. Ďalej vedia, že workoholické poruchy vedú k rozpadu manželstva, ktoré vyústi do depresie, straty motivácie a niekedy dokonca aj v agresívne chovanie. Nikdo nepracuje dobre, pokiaľ nie je mätený vnútorným zmätkom a napätím. Svet práce, ktorý v minulosti podporoval vznik workoholizmu, si postupne začína uvedomovať, že závislosť nie je vôbec úctyhodná a prospešná. Ničí jednotlivca, rodiny, firmy a nakoniec aj spoločnosť.<sup>30</sup>

### **2.3 Príčiny vzniku závislosti na práci**

Diagnózu závislosť na práci je na rozdiel od napríklad závislosti na alkohole alebo patologického hráčstva v Medzinárodnej klasifikácii ochorení sa len ťažko hľadá. Aj napriek tomu sa jedná o závažný problém, ktorý komplikuje život mnohým ľuďom.

---

<sup>29</sup> <http://mladazena.maminka.cz/scripts/detail.php%3Fid=390609>

<sup>30</sup> Killingerová B., Workaholismus, Brno 1998, str. 27

Workoholizmus sa prejavuje u najrôznejších ľudí – postihuje mužov aj ženy, mladých aj starých. Závislými sa môžu stať dvadsaťroční a dokonca aj mladší, ale obvykle sa vyvíja neskôr u štyridsaťročných a päťdesiatročných ľudí. Aj keď majú muži-workoholici v súčasnej dobe početnú prevahu nad ženami, vzájomný pomer sa mení.<sup>31</sup> Odkiaľ sa ale sklony k workoholizmu berú? Aké sú príčiny, ktoré vedú k závislosti na práci?

### **Riziká z detstva**

1. Nadmerná aktivita s poruchami pozornosti – také deti bývajú živé, neposedné a väčšinou inteligentné, ale ich prospech tomu často neodpovedá práve pre špatnú schopnosť sústrediť sa. Tieto deti je dobré už od útleho veku viesť k vyváženému spôsobu života, pretože práve ich hyperaktivita so špatným sústredením z nich robí potenciálnych adeptov na workoholikov.
2. Takzvané rodičovské dieťa je predčasne vyhnané zo svojej detskej role, pretože je nútené plniť povinnosti dospelých. To býva časté u najstarších súrodencov v rodinách, kde otec z nejakého dôvodu nefunguje, tak ako by mal (napríklad je závislý na alkohole alebo na práci a doma sa vyskytuje sporadicky a nepredvídateľne). Najstarší súrodenec potom v mnohých smeroch preberá úlohy otca, nezvláda ich plniť a do života si nesie pocit neúspechu a nedostatočnosti, aj keď podľa iných kritérií by bol úspešný. Bude sa preto snažiť pracovať ešte viac, aby sa konečne zavďačil.<sup>32</sup>
3. Tento bod úzko súvisí s bodom č. 2, kde sú deti vedené k tomu, že hra a hravosť nie sú vhodné. Hra je podstatou tvorivosti a radosti, priateľstva a zábavy. Deti sú od mala vychovávané k tomu, že hra je podozrivým javom. Skôr než sa deti môžu začať hrať, vypočujú si množstvo príkazov o tom, čo ešte musia urobiť. Pracovne orientované výkony pomáhajú zmierniť neistotu, strach a pocit viny; preto sú podporované. Takéto deti si vedia zábavu užiť len vtedy, pokiaľ si z nej urobia prácu. Vyhrať, poraziť niekoho, to sú často používané taktické postupy.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Killingerová B., Workaholizmus, Brno 1998, str. 17

<sup>32</sup> <http://www.mentalis.sk/clanky/detail/workoholizmus>

<sup>33</sup> Marksová-Tominová, M. Rodina a práce – jak se sladiť a nezbláznit se, Praha 2009, str. 32

4. Závislosť na práci u jedného alebo dokonca u oboch rodičov – dieťa v takej rodine nemáva dostatočne uspokojené citové potreby. V rodine ho naučili, že jediné, za čo ho pochvália a budú mať radi, je práca. Okrem toho je dieťa v takej rodine vystavené vzorcom chovania a hodnotovému systému rodičov, čo môže neskôr napodobňovať alebo v niektorých prípadoch prehnane odmietat'.<sup>34</sup>
5. Škola – pedagógovia v školách kladú často dôraz len na známky a znalosti žiaka. Ale dôležitejšie než len prospech, je výchova v širšom slova zmysle vrátane výchovy k rozvoju kvalitných záujmov, umeniu zvládať stres a záťaž, zmysel pre iné než len materiálne hodnoty, podpora tvorivosti a rozvoj osobnosti ako celku. Prehnanú cielavedomosť za dobrými známkami nemusí mať na svedomí len škola, ale aj okolie dieťaťa. Prehnaná sústredenosť na dobré známky potom môže viesť k úzkosti a paradoxne prospech zhoršovať, pretože úzkostné dieťa nie je dosť pohotové, aby použilo všetko to, čo sa naučilo. Neúspech v škole potom prežíva obzvlášť trýznivo.<sup>35</sup>

## Rodina

Workoholici obvykle pochádzajú z nefunkčných rodín, v ktorej predstavy chovania a vzájomných vzťahov nie sú úplne v poriadku. Na dieťa sa kladú veľké pracovné nároky. Od dieťaťa sa očakáva návšteva umeleckej školy, privyrobenie si brigádami, vzorne sa učiť, pomáhať v domácnosti. Výsledkom tohoto pôsobenia v rodine je, že jej členovia trpia psychickými problémami. V mnohých postihnutých rodinách je ich funkcia pokrivená niektorou závislosťou. Rodina môže trpieť závislosťou materiálnej povahy – na alkohole, drogách alebo jedle alebo môže byť posadnutá nezdravými vzťahmi, perfekcionizmom a aj chorobnou poriadkumilovnosťou. Často sa stáva, že u rodinných príslušníkov takto postihnutej rodiny sa neskôr vyvinie vlastná závislosť. U detí sa často objaví posadnutosť prácou. Z potomkov chorobne závislých rodičov sa často stávajú workoholici, bez toho aby

---

<sup>34</sup> <http://www.modalondon.cz/wp-content/uploads/2014/04/v-pohode-duben.pdf>

<sup>35</sup> Nešpor K., Závislosť na práci, Praha 1999, str. 28

si uvedomovali, že za svoju drogu si zvolili prácu. Naopak sú v dospelosti hrdí na to, že sa vymanili zo závislosti, v ktorej ako deti vyrastali.<sup>36</sup>

Partnery a deti v postihnutých rodinách sa označujú spoloční závislí. Sú to ľudia, ktorí sa starajú o druhých a zanedbávajú starostlivosť o seba. Postihnutí členovia rodiny závisia na ostatných len zdánlivo. V skutočnosti je to práve naopak, život zdravých členov rodiny je ovplyvňovanými postihnutými. Zdraví sú ovládaní náladami, chovaním, ochoreniami a zdravím závislých členov rodiny. Sú zdánlivo silní a majú všetko pod kontrolou, ale v skutočnosti sú bezmocní a ovládaní závislosťou.<sup>37</sup>

Členovia rodín workoholikov sa stávajú spoločne závislými. Chorobná závislosť sa umocňuje, pokiaľ spoločne závislý partner, dieťa, sekretárka, priateľ, spolupracovník alebo klient pomáhajú workoholikovi udržiavať jeho pracovný systém. Keď sa workoholik pod zámienkou nákupu chystá vykíznuť z domu do kancelárie, jeho rodinný príslušník sa chová podľa decentne neúprimného vzorca. Zdravý partner sa chce za každú cenu starať o rodinu a chce za každú cenu udržať rodinný súlad. Neúprimnosť spočíva vo vyhýbaní sa pravde a v zamlčovaní skutočnosti.<sup>38</sup>

Disfunkčné rodiny, v ktorých sa vyvinula ľubovoľná forma závislosti sa vedome a niekedy aj nevedome riadia súborom pravidiel, ktoré priblížim v nasledujúcom odstavci.

Pokiaľ sú rodičia citovo zmrzačení workoholizmom alebo inou chorobnou závislosťou, nevedomujú si svoje pocity. Sú často citovo vyprahlí a skleslí. V prípade, že niektorí z členov rodiny vyjadri svoje pocity, stretáva sa s odmietavou reakciou. Závislosťou postihnutý rodič si väčšinou nevedomuje vlastné chyby. Namiesto toho nechá citom voľný priebeh a potom zvaľuje vinu na ostatných. Takáto vrtkavosť potlačuje ďalšiu diskusiu a upevňuje presvedčenie, že je lepšie svoje pocity skrývať. Skrývanie pocitov má veľký vplyv aj na rodinnú komunikáciu, ktorá môže byť nedostatočná.

Ďalším príkladom môže byť nepriama rodinná komunikácia, kedy jeden člen rodiny pôsobí ako prostredník medzi dvomi ďalšími. Takáto rodina často vytvára trojholníky, kde jeden člen hovorí s druhým členom o treťom, namiesto aby hovoril priamo s človekom,

---

<sup>36</sup> Sobotková I., Psychologie rodiny, Praha 2001, str. 22

<sup>37</sup> Kraus B. Človek-prostředí-výchova, Brno 2001, str. 109

<sup>38</sup> Killingerová B., Workaholismus, Brno 1998, str. 19

ktorého sa problém týka. Nepriame komunikačné vzorce sú nefunkčné, pretože len zriedkakedy vedú k vyriešeniu problému; často naopak vytvárajú problémy nové. V rodine postihnuté workoholizmom sa začína prejavovať boj o moc a nadvládu, a pôvodne silný vzťah medzi mužom a ženou sa pomaly rozkladá. V prípade že jedného z rodičov postihla závislosť na prácu, druhý rodič zaujme ústredné postavenie v rodinnom kruhu a je deťom bližší. Táto situácia vzniká dokonca aj v rodinách, kde sú závislí obaja rodičia. Jeden z nich, obvykle otec, sa stáva okrajovou osobou a vznikne komunikačný trojholník. Deti chodia za mamou, aby sa porozprávali o otcovi, aby mu poslali odkaz alebo sa ho na niečo opýtali. Deti sa rýchlo naučia, ako obísť mamu alebo otca, a pýtajú sa jedného alebo druhého, či môžu niekam ísť, niečo si kúpiť alebo prespať u kamaráda. Takéto nezdravé trojholníky sú príčinou skázy, a akonáhle vzniknú, je veľmi ťažké zmeniť naučené komunikačné kanály. Trojholníky plodia tajnosti a nedôveru a uzatvárajú rodinný systém, ktorý nie je konfrontovaný pravdou a skutočnosťou.<sup>39</sup>

Ďalším problémom býva, keď rodičia od detí očakávajú, že na ne budú pyšní. V narušených rodinách sa na deti často pozerá ako na pokračovanie nenaplnených potrieb a nesplnených rodičovských želaní. V zdravej rodine sa dieťa učí, že na seba môže byť pyšné, pokiaľ sa o niečo poctivo snaží. Rodičia hodnotia kvalitu vykonanej práce, ale samotný výkon neoznačujú ako dobrý alebo špatný. V disfunkčných rodinách sa neoddelujú jednotlivé výkony od podstaty človeka.<sup>40</sup>

Rodičovská výčitka „nebuď sebec“<sup>41</sup> znie v narušených rodinách vtedy, keď sa deti a partneri učia starať o druhých, ale často zabúdajú na vlastné šťastie a zdravie; zabúdajú dokonca aj na to, kým vlastne sú. Sú natoľko zamestnaní uspokojovaním potrieb ostatných, že sa nimi nechávajú úplne zničiť. Stávajú sa obeťami. Pripadajú si sebecky, pokiaľ zastávajú názor uspokojovať svoje vlastné potreby a ciele. Často sa ani poriadne nestravujú alebo naopak nepoznajú mieru v jedle a pití, majú špatné návyky pri spaní. Majú sklony prehrávať zodpovednosť za vlastné šťastie na druhých. Deti sa učia, že je správne venovať veľa času a úsilia pre uspokojenie potrieb druhých – dokonca aj vtedy, keď pri tom obetujú vlastné fyzické a psychické zdravie. Ako dospelí ľudia na pracovisku

---

<sup>39</sup> [http://www.evalabusova.cz/clanky/nevhodne\\_formy.php](http://www.evalabusova.cz/clanky/nevhodne_formy.php)

<sup>40</sup> <http://www.infodrogy.estranky.cz/clanky/workoholismus--zavislost-na-praci-.html>

<sup>41</sup> <http://www.modalondon.cz/wp-content/uploads/2014/04/v-pohode-duben.pdf>

nemajú žiadne námietky voči pravidelnej práci nadčas. Vynechajú obed a zariaďujú osobné schôdzy, len aby uspokojili ostatných.

Rodina však nie je jediným faktorom vedúcim ku vzniku workoholizmu. Zmena spoločenských hodnôt, ku ktorým došlo v druhej polovici nášho storočia, podporila ovzdušie materializmu a konzumného spôsobu života. V dôsledku priemyslového a technologického rozvoja vznikajú konkurenčné pracoviská, kde môže workoholizmus kvitnúť. Ako to teda workoholická spoločnosť vyvíjala?<sup>42</sup>

## **Práca**

Vývojové tendencie, ku ktorým dochádza v oblasti organizácie práce a pracovnej doby, nie je možné posudzovať izolovane od zmien okolného prostredia. Jedná sa o celú radu spoločensko-ekonomických faktorov, ktoré majú dopady ako na zamestnávateľa, tak na zamestnanca, a ovplyvňujú tak zásadným spôsobom svet práce. Medzi kľúčové činitele patrí hlavne globalizácia, posilujúca konkurencia, orientácia na zákazníka, rozvoj techniky a technológie alebo reštrukturalizácia ekonomík, kedy dochádza k znižovaniu významu priemyslu a súčasne rastie podiel služieb na hrubom domácom produkte a zamestnanosti.<sup>43</sup> Kladie sa veľký doraz na pracovný výkon, dokonalosť, úspešnosť, svet je preto uponáhlaný a plný stresu. Za zmienku stoja aj také zmeny na trhu práce, ako starnutie pracovnej sily alebo feminizácia zamestnanosti.

Podniky sú tak nútené prispôsobovať sa meniacim sa podmienkam okolného prostredia a vyrovnávať sa s požiadavkou flexibility. Dochádza tak k zmenám v organizácii práce, pracovnej doby a spôsobu zamestnania. Na jednej strane pritom stoja záujmy zamestnávateľa, ktorý sa tak snaží vyrovnáť s rastúcou dynamikou svojho okolia, na druhej strane potom potreby a želania zamestnancov, pre ktorých je dôležité zladenie pracovného a mimopracovného života alebo istota v zamestnaní. V niektorých prípadoch sa prostredníctvom vhodného usporiadania pracovnej doby darí uspokojiť požiadavky zamestnávateľa a zamestnanca, vo väčšine prípadov však zamestnávateľia presadzujú

---

<sup>42</sup> Možný I., Rodina a společnost, 2. vyd. Praha 2008, str. 61

<sup>43</sup> Giddens A., Důsledky modernity, Praha 2010, str. 97

svoje záujmy na úkor zamestnancov, a tí sa potom stávajú obeťami nedobrovolnej flexibility.<sup>44</sup>

Trh práce prešiel od roku 1989 rozsiahlou transformáciou. V spoločnosti konfrontovanej s novými výzvami hrozbami globalizácie začal byť kladený dôraz na flexibilizáciu pracovnej sily, maximálny výkon, angažovanosť a produktivitu práce. To všetko delí od závislosti na prácu už iba krok.<sup>45</sup>

### **Pracovné prostredie**

Jednou z podmienok, ktoré môžu vyvolať závislosť na prácu je, že je pracovisko neustále zaneprázdnené a zamestnancovi sú vytvorené perfektné podmienky na prácu nadčas. Navyiac pokiaľ nie sú známe žiadne obmedzenia pracovnej doby alebo pravidiel týkajúce sa práce nadčas, hrozí riziko, že pracovná doba sa bude zvyšovať. Mať možnosť pracovať z domu znamená, že sa zamestnancovi spojí jeho pracovný a súkromný život. Prácou z domova sa zamestnanec môže dostať do pasce, pretože riskuje, že celý deň, vrátane víkendov a dovolenky, bude pracovať. Mnoho zamestnancov, potom čo pracovalo z domova, si vyžiadalo návrat do kancelárie, pretože už nemohli ovládať svoje pracovné návyky.<sup>46</sup>

Neisté pracovné prostredie môže tiež prispieť k závislosti. V prípade, že je pracovisko charakteristické súťaživosťou a neistotou, zamestnanci majú tendencie tráviť viac času v práci. Vedúci a nadradení potom kontrolujú chyby každého zamestnanca. Jednotliví zamestnanci sú tak nepriamo tlačení k dokonalosti.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Dudová R., Hastrmanová Š., Hašková H., Maříková H., Víznerová H., Vohlídalová M., Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života, Praha 2007, str. 19

<sup>45</sup> Dudová R., Hastrmanová Š., Hašková H., Maříková H., Víznerová H., Vohlídalová M., Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života, Praha 2007, str. 34

<sup>46</sup> Dvořáková Z., Svět práce a kvalita života, Praha 2006, str. 55

<sup>47</sup> Rasmussen P., When work takes control, The Psychology and Effects of Work Addiction, London 2008, str. 61

Za príčiny vzniku workoholizmu v zamestnaní sa považujú tieto javy, ktoré organizácia často hodnotí kladne:<sup>48</sup>

- mnoho odpracovaných hodín – môže svedčiť pre úsilie o dosiahnutí nerealistických štandardov,
- veľmi vysoké výkonnostné štandardy – môžu byť výsledkom prehnanej snahy o posilnení nízkeho sebahodnotenia,
- angažovanosť v právnych úlohách – môžu svedčiť pre neschopnosť získať uspokojenie z iných oblastí života a pre potrebu udržovať si kontrolu nad situáciou,
- kontrola pracovných aktivít – ide o kompenzáciu pocitov nedostatočnej kontroly nad svojim životom,
- identifikovanie sa s profesiou – jedná sa o snahu posilniť sebahodnotenie, ktoré nemôže čerpať inde, ďalej môže znamenať separáciu od ostatných súčastí svojej identity.

Ďalšie vplyvy, ktoré sa podieľajú na vzniku závislosti, je aj celková pracovná atmosféra v spoločnosti, a ko napríklad:<sup>49</sup>

- šéf alebo šéfovia závislí na prácu, ktorí pravdepodobne nemajú partnera, nerešpektujú skutočnosť, že okrem pracovného života existuje aj život mimopracovný,
- vypätá atmosféra,
- obava o udržanie miesta,

---

<sup>48</sup> Brožová D., Společenské souvislosti trhu práce. Praha 2003, str. 75

<sup>49</sup> Novák T., Práce jako droga, Praha 2012, str. 49



- veľká osobná zainteresovanosť v práci.

Spoločnosť zameraná predovšetkým na výkon, úspech za každú cenu a hromadenie peňazí musí počítať s tým, že bude produkovat' ľudí závislých na práci. Zamestnania, ktoré môžu byť ohrozené workoholizmom:<sup>50</sup>

- učitelia škôl vo veľkomestách,
- policajti,
- letecký dispečer,
- lekár,
- burzový maklér,
- novinár,
- pokladníci v bankách a veľkých obchodných domoch,
- čašníčky,
- sekretár.

---

<sup>50</sup> <http://www.infodrogy.estranky.cz/clanky/workoholismus--zavislost-na-praci-.html>

### 3 DÔSLEDKY WORKOHOLIZMU ALEBO KEĎ NÁS PRÁCA OVLÁDA

*„Žijeme preto, aby sme pracovali? Alebo pracujeme preto, aby sme žili?“<sup>51</sup>*

Workoholizmus je produktom modernej doby, dôsledkom takmer neexistujúcich hraníc medzi prácou a zábavou. Workoholizmus môže byť dôsledkom úniku od závažnejších problémov, ako napríklad partnerské problémy, nespokojnosť v rodine, depresie alebo tiež dôsledkom vysokých požiadaviek na pracovný výkon, strach zo straty zamestnania atď.<sup>52</sup>

Workoholizmus so sebou prináša niekoľko rizík a skôr či neskôr sa prejavia vo všetkých oblastiach fungovania. Prvý, kto sa pravdepodobne ozve, bude partner. Nadmerne pracujúci partner si nemôže urobiť čas alebo je v spoločných chvíľach podráždený, vedie k vzájomnému odcudzeniu a napätiu v rodine. Manželstvá workoholikov potom končia rozvodom.

K rozvoji workoholizmu určite prispel aj rozvoj počítačových technológií a rozšírenia internetu. Svoju prácu dnes človek nemusí vykonávať len zo svojej kancelárie, pokiaľ má k dispozícii prenosný počítač a možnosť pripojiť sa k internetu, pracovať môže odkiaľkoľvek.

Stále častejšie diskutované témy v spoločnostiach, sa týkajú hospodárskej súťaže smerujúcej k vyššej produktivite a k nutnosti neustálej inovácie. Táto iniciatíva môže byť úspešná len vďaka vynaloženému úsiliu zamestnancov v organizácii. Ako už bolo spomenuté v predchádzajúcej kapitole tejto diplomovej práce, trend posledných rokov je, že každá zmena v spoločnosti zvyšuje nároky na ľudí. Od zamestnancov sa očakáva, že budú podávať vyššie a vyššie výkony aj v prípade nižších prostriedkov a zdrojov. Mnoho

---

<sup>51</sup> Rasmussen P., When work takes control, The Psychology and Effects of Work Addiction, London 2008, str.

21

<sup>52</sup> <http://mladazena.maminka.cz/scripts/detail.php%3Fid=390609>

ľudí tak má pocit že sa blížia k svojej hranici únosnosti, niektorím naopak práca pod tlakom prospieva.

Tí, ktorí, začínajú obetovať práci aj svoj voľný čas v snahe splniť všetky pracovné úlohy smerujú k rozvoju závislosti. Zamestnanci sa snažia vytvoriť dojem, že majú situáciu pod kontrolou, ale v skutočnosti je to práca, ktorá ich ovláda.

### **3.1 Fyzická a mentálna závislosť**

V tejto podkapitole sa budem zaoberať fyzickou a psychickou závislosťou a reakciami tela závislého a ako obe tieto závislosti súčasne vyústia do závislosti na prácu.

#### **1. Fyzická závislosť**

Závislosť na prácu je možné vysvetliť aj teóriou závislosti. Tieto teórie predpokladajú, že závislosť je príjemná na začiatku, pretože vytvára pozitívne telesné pocity, ktoré vedú závislého k tomu, aby v tomto chovaní pretvral. Teórie závislosti vychádzajú buď zo zdravotného alebo psychologického modelu. Lekársky model je založený na predpoklade, že pozitívny fyzický prežitok je spojený s nadmerným využívaním duševných zdrojov.

Psychologický model predpokladá, že mentálna odmena je spojená s nadmerným užívaním niečoho alebo pracovaním. U narkomana sa odmena dostaví, keď si vezme dávku, u workoholika sa pocit opojenia dostavuje, keď je telo tlačené až na hranicu niekoľko hodinovej práce, a to každý deň a dlhodobo. Podľa niektorých vyzkumných pracovníkov, ako McMillan, O'Driscoll, Marsh a Brady, workoholici prežívajú fyzický pôžitok, tým že pracujú tvrdo.<sup>53</sup> Hovoria o euforickom stave, v ktorom osoba pracuje rýchlym tempom a má skúsenosť, ako dosiahnuť najlepších výsledkov. Táto osoba si nie je úplne vedomá, čo je príčinou pocitu eufórie a preto sa, často nevedomky, ocitá v náročných situáciách na pracovný tlak a napätie. Fyzický prežitok teda nie je vytvorený konečným výsledkom ale je vytváraný v priebehu pracovného procesu.<sup>54</sup>

Dlhodobou fyzickou záťažou, ktorou telo vystavujeme napríklad tým, že tvrdo pracujeme, ho dostávame do stavu stresu. Na začiatku je tento stav žiadúci a príjemný, ale z dlhodobého hľadiska, je tento stav pre telo škodlivý. Dlhodobý život v strese vedie

---

<sup>53</sup> McMillan L. H. W., O'Driscoll M. P., Marsh N. V. & Brady E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, str. 69

<sup>54</sup> Pokorný V., Telcová, J. a Tomko, A. Patologické závislosti. Brno 2002, str. 119

k rôznym ochoreniam, ktoré v najhoršom prípade môžu končiť smrťou. Na začiatku tohoto stavu prevláda ale intenzívny pocit plný duševnej aj fyzickej energie. Okrem toho časť mozgu uvoľňuje endorfíny, ktoré sú pre telo ako morfium. Telo tak nepocituje žiadnu bolesť. Ak telo produkuje endorfíny pravidelne, stane sa závislé a bude potrebovať stále väčšiu a väčšiu dávku. Telo sa tak ocitá v začarovanom kruhu.

## 2. Mentálna závislosť

Okrem fyzického pôžitku, workoholik zažíva aj emočný pôžitok. Tento stav sa obvykle dosiahne v súvislosti s chválou a uznaním, ktoré prichádzajú v dôsledku veľkého pracovného úsilia. Patrí sem napríklad všeobecný obdiv priateľov, keď sa hovorí o počte odpracovaných hodín v práci alebo o pochvale od nadriadeného a kolegov po vykonaní určitej práce. V týchto prípadoch sa jedná o psychologický pôžitok a nie fyziologický.<sup>55</sup> Psychologická teória závislosti zahŕňa predpoklad, že nadmerná záťaž sa vyskytuje v súvislosti s dosiahnutými úspechmi. Teória závislosti indikuje, že ak sú výhody alebo úspechy väčšie ako nevýhody, závislosť bude pokračovať.

Jednou z výhod závislosti na prácu je, že človek dosiahne uznanie a v niektorých prípadoch aj podporu, nasledovanú zvýšením prestíže a statusu že si prácu užíva. Ďalšou výhodou workoholika je, že potenciálny emocionálny chaos sa neprejavuje a to z dôvodu sústredenia sa na len na prácu. Na druhej strane, jeden z problémov pracovnej závislosti, ako aj s ostatnými závislosťami, je že workoholik sa odreže od svojich vlastných emócií a v najhoršom prípade stráca kontakt so svojim okolím. Hrozí nebezpečenstvo, že sa postupne odvráti od reálneho sveta a zúži sa len na svoj vlastný svet, teda na prácu.<sup>56</sup> Človek, ktorý trávi väčšinu času v práci, na otázku ako sa cíti, odpovedá čo vlastne robí. Workoholici radi hovoria o svojej práci a pracovných úspechoch. Avšak len zriedka prezradia, ako sa vlastne cítia alebo čo si myslia. Všeobecne je pre nich nepriateľné hovoriť o emóciách.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Rasmussen P., When work takes control, The Psychology and Effects of Work Addiction, London 2008, str. 25

<sup>56</sup> Marksová-Tominová M., Rodina a práce – jak se sladit a nezbláznit se, Praha 2009, str. 59

<sup>57</sup> Burke J. R., Organizational Change Management, Workaholism in organizations: Work and health consequences, London 2004, str. 423

### 3.2 Čo sa stane keď nás práca úplne ovládne?

Je veľmi uspokojujúce zaviazať sa k zaujímavej práci, ktorá ponúka skúsenosti a výzvy vyhovujúce našej osobnosti a kvalifikácii. Avšak v prípade, že práca prevzala kontrolu a začala dominovať a riadiť náš život, môže to viesť k sérii vážnych dôsledkov nielen pre samotného workoholika ale aj pre jeho rodinu a kolegov. V niektorých prípadoch je ťažké určiť samotnú príčinu príznakov a či sú výsledkom závislosti na práci. Niektoré štúdie ukazujú, že niektoré problémy a ťažkosti sa vyskytujú v rovnakej dobe ako závislosť na práci.<sup>58</sup>

V tejto podkapitole priblížim ťažkosti a prejavy, ktoré sú spôsobené závislosťou na prácu.

Vráťme sa o sto alebo päťdesiat rokov naspäť, pracovné podmienky boli chudobnejšie než sú dnes. Najmä pracovné prostredie a vybavenie je dnes zdravšie a bezpečnejšie než v minulosti. Ľudia majú dnes majú dnes možnosti vybrať si, ako budú realizovať svoje ciele a aj aké pracovné miesto si vyberú. Mať schopnosť riadiť svoj vlastný pracovný deň sa berie ako oslobodenie v porovnaní s minulosťou, kedy boli zamestnanci uväznení v čase a priestore. Je bez pochyby výhodou cítiť sa slobodný a pánom svojho času, ale čím je zamestnanie liberálnejšie, tým je ťažšie sa od neho odpútať. Ako som už v tejto kapitole spomenula, práca z domova poskytuje zamestnancovi veľkú slobodu, pretože zamestnanec sa sám rozhoduje kedy bude pracovať. Nevýhodou možnosti pracovať z domova je, že sa práca stane súčasťou súkromnej, mimopracovnej, oblasti. Keď workoholik bude postupne viac a viac pracovať na úkor svojho súkromného času, po čase si tento zásadný vplyv na súkromie prestane uvedomovať. Závislosť tak postupne prevezme kontrolu, človek sa ocitne v začarovanom kruhu, z ktorého je ťažké sa vymaniť. Závislosť sa tak ďalej rozvíja, nakoľko si ju mnoho ľudí neuvedomuje alebo dokonca neprizná. Závislosť tak má o to väčšie dôsledky pre jednotlivca ale aj jeho okolie.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Dvořáková Z., Svět práce a kvalita života, Praha 2006, str. 72

<sup>59</sup> Rasmussen P., When work takes control, The Psychology and Effects of Work Addiction, London 2008, str.

Dôsledky workoholizmu sa príliš nelíšia od dôsledkov ostatných závislostí. Má ďalekosiahle následky, ktoré sa premietajú v podstate do každej sféry života. V ďalšej podkapitole priblížim niektorí z nich.

### 1.Strata kontaktu s okolím aj so sebou samým

V prípade, že v živote človeka je iba práca, život sa tak stáva veľmi jednoduchým a jednostranným. Aby sa človek cítil človekom, musí žiť plnohodnotný život. Život ponúka nespočetné množstvo možností, ako žiť, každý má teda právo vybrať si. Jediná vec, ktorá je potrebná, je rozpoznať tie správne možnosti. Pokiaľ sa chce človek rozvíjať, existujú pracovné ponuky, ktorú túto príležitosť poskytujú.

Sústrediť sa ale len na prácu a pracovné aktivity, spôsobuje vzdialovanie sa od ostatných životných príležitostí. Workoholik sa tak ocitá sám vo svojom pracovnom svete, odrezaný od rodiny a emócií. Byť neustále zamestnaný len prácou, človek tak riskuje stratu kontaktu so svojimi pocitmi a potrebami. Dôvodom je, že sa workoholik neustále sústreďuje na prácu, teda externé vplyvy a zabúda pritom na vnútorné pocity, emócie.<sup>60</sup>

### 2.Jednostranný život workoholika

Okrem problému popísaného v predchádzajúcom odstavci ohľadne sústredenia sa len na pracovný svet, vznikajú aj ďalšie problémy zamerania sa len na prácu a život s tým spojený. Jeden z dôsledkov je, že workoholik vedie jednostranný život. Vybudovať život len na jednej činnosti – pracovnej, je nebezpečné, nakoľko môže nastať stav kedy sa človek stane nezamestnaným alebo pri dosiahnutí určitého veku odchádza do penzie. Je všeobecne známe, že ľudia ktorých život sa sústreďuje len okolo práce, sa dostávajú do osobnej krízy v prípade straty alebo odchodu zo zamestnania. Často nemajú žiadne záujmy, koníčky alebo mimopracovné aktivity, pretože všetok svoj voľný čas a energiu venovali práci. Z toho dôvodu v ich živote nastáva zásadný zlom, keďže nemajú nič, čo by mohlo vykompenzovať stratu zamestnania.<sup>61</sup>

Byť oddaný len práci alebo žiť len svetom práce, robí človeka zraniteľnejšieho voči neúspechom a následne aj k porážkam na pracovisku. Ak workoholik spraví chybu alebo nesplní to, čo sa od neho očakávalo, môže byť ľahko zrazený a cítiť sa nekompetentný,

---

<sup>60</sup> Burke Ronald J., Workaholism in Organizations: the Role of Personal Beliefs and Fears, Canada 2000, str. 55

<sup>61</sup> Harpaz I., Snir R., Workaholism: Its Definition and Nature, Canada 2003, str. 120

nakolko jeho celý život je iba práca a ostatné oblasti života mu nedávajú zmysel a nemá v nich dôveru. Čím je viac oblastí života, ktoré človeku robia radosť a prinášajú úspech, tým jednoduchšie bude pre neho zvládať neúspech a krízu práve v tej jednej oblasti a to pracovnej. Je preto nesprávne sústrediť sa celý život len na prácu a kariéru.

### 3. Priateľstvá sa vytrácajú

Ďalším dôsledkom súvisiacim s pracovnou závislosťou je postupná strata priateľov. Príčinou je, že workoholik trávi väčšinu svojho času, aj voľného, v práci.

Tým, že workoholici trávajú svoj čas v práci, nové priateľstvá sa snažia vytvárať na pracovisku. Vo väčšine prípadov pracovné priateľstvá prospievajú a utužujú pracovné vzťahy a to je výhodou. Je príjemné chodiť do práce s pocitom, že s kolegami, s ktorými rieši denne náročné pracovné úlohy, sa cíti pohodlne aj mimo práce. Nevýhodou však je, že v prípade straty zamestnania, workoholik riskuje aj stratu kolegov – priateľov. Ak to nie sú stabilné a silné priateľstvá, do ktorých sú obe strany ochotné investovať čas, keď nie sú v zamestnaní, môže sa automaticky stať, že sa takéto priateľstvá vytratia.

Priateľstvá a vzťahy mimo pracovisko, poskytujú silu a podporu v prípade straty zamestnania. Sociálna podpora rodiny, priateľov a známych predstavuje nevyčísľiteľnú hodnotu, ktorá človeku pomáha sa dostať z ťažkých životných situácií. Jonathan Lazear vo svojej vlastnej knihe, *The Man Who Mistook his Job for a Life*<sup>62</sup>, popisuje vlastnú závislosť na prácu. Postupne sa vyčleňuje z rodiny a priateľov a stáva sa osamelým. Lazear poukazuje na skutočnosť, že workoholik sa vzdiaľuje nielen od rodiny a priateľov aj sám od seba.

### 4. Zdravie na druhom mieste

Pre workoholika je prioritou práca a preto sú ďalšie aspekty, ako je napríklad starostlivosť o svoje zdravie, nepodstatné. Existuje ale niekoľko prípadov workoholikov, kedy sú varovné signály tela ignorované a zo svojho pracovného tempa, napriek tejto skutočnosti, neuberajú.<sup>63</sup>

Keď je voľný čas obmedzovaný z dôvodu práce, šport a iné formy aktivít, už nie sú prioritou. Investície do zdravia, fyzických mimopracovných aktivít, človeku pomáha nielen

---

<sup>62</sup> Lazear J., *The Man Who Mistook his Job for a Life. A Chronic OverAchiever Finds the Way Home*. New York 2001, str. 120

<sup>63</sup> Chamberlin C., *Workaholism, health, and self-acceptance*, New York 2001, str. 57

cítiť sa dobre po fyzickej stránke ale tiež pomáha odbúravať stres, pôsobí preventívne voči chorobám a ďalším fyzickým problémom. Je znepokojivé, keď workoholik všetky tieto činnosti odkladá kvôli práci. Workoholici trpia zdravotnými problémami a hlavne stresom, ktorý priblížim v ďalšom bode.<sup>64</sup>

### 3.3 Stres

Ďalší problém, ktorý súvisí so závislosťou na práci, je stres. Stres je negatívnym emocionálnym zážitkom podobne ako vyhorenie. Stresom nazývame všetko, čo na nás nejako nalieha. Väčšinou máme na mysli preťaženosť a všetko nepríjemné, čo z toho plynie. Stres je teda akýkoľvek nátlak, ktorí nás núti prispôbovať sa, či už je to príjemné alebo nie. Stres nie je len teda v ľuďoch a v situáciách ale v našich reakciách na ne. Miera reakcií závisí tiež na stupni reaktivity na stres, ktorá je ako som už spomenula individuálna a mení sa podľa mnohých faktorov, ako je napríklad osobnosť a jej vyspelosť, ale aj strava, cvičenie, odpočatnosť, mentálne rozpoloženie atď.

Štúdie ukazujú, že ľudia, ktorí stratili kontrolu nad svojimi pracovnými návykmi, trpia stresom častejšie ako ostatní ľudia. Je však dôležité vyzdvihnúť, že to že workoholici trpia stresom, neznamená to, že vystresovaní ľudia sú tiež workoholici. Stres a pracovná závislosť sú teda dva rôzne problémy, ktoré jedna osoba môže prežívať súčasne.<sup>65</sup>

Nezáleží však len na vonkajších, pracovných, okolnostiach, ale aj na tom, ako sa k nim stavíme, ako sa na ne pozeráme. Je to pocit o realite, nie realita sama. Niektorí pociťujú stratu zamestnania ako tragédiu, stratu životných istôt, panikári a fyzicky reagujú stavom ohrozenia. Stresové reakcie ho pripravia na boj a útek, ktorými nič v danej situácii nezmôže a pomôže si nanajvýš do nemocnice. Existuje niekoľko faktorov, ktoré dávajú človeku pocit spokojnosti v zamestnaní alebo môžu byť zdrojom stresu. Spomeniem aspon tie hlavné z nich:<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Irmíš F., Nauč se zvládat stres 1. vyd., Praha 1996, str. 69

<sup>65</sup> Kebza V., Zvládání stresu, Státní zdravotní ústav, Praha 1997, str. 109

<sup>66</sup> Kebza V., Zvládání stresu, Státní zdravotní ústav, Praha 1997, str. 111



### 1. Miera pracovnej záťaže.

Na jeho správnej miere závisí nielen zdravie a spokojnosť zamestnancov ale aj ich efektívnosť a produktivita. Na tej by malo záležať každému manažerovi a podnikateľovi a preto by mal dbať, aby bola pracovná záťaž realistická. To znamená aby nepresahovala ľudské možnosti, nevedla k vyčerpaniu, nevzbudzovala úzkosť, frustráciu a bezmocnosť stihnúť to, čo je nemožné. Pritom je opäť nutné objektívne prihliadať k individuálnym možnostiam ľudí a brať na nich ohľad.<sup>67</sup>

Tak ako je možné trpieť stresom z veľkej nálože práce, tak aj naopak malé pracovné zaťaženie môže vyvolať stres. Nielenže nuda je pre organizmus stresorom ale človek je navyše frustrovaný pocitom menejcennosti. Má pocit, že nie je nikomu užitočný, že jeho čas len plynie, zatiaľčo by ho mohol produktívnejšie využiť. Cíti, že jeho schopnosti ležia ľadom, že sa zastavil na životnej ceste vopred.<sup>68</sup>

### 2. Spoločenské postavenie

Spoločenské postavenie plynúce z určitých druhov zamestnania môže byť tiež zdrojom stresu a je nutné brať tento faktor do úvahy. Stres nastáva hlavne u zamestnancov, ktorí prešli z miest na vyššom stupni spoločenského rebríčka na nižší. Dôsledok stresu sa prejavuje tým, že ego trpí, zamestnanec sa cíti ohrozené a organizmus to automaticky rieši nám známymi stresovými reakciami.<sup>69</sup> Pocit svojho Ja, teda identita, ktorú ľudia spájajú s vyšším postavením, je ohrozený a stresová pohotovosť má človeku pomôcť v boji proti nespravodlivosti osudu.

### 3. Zodpovednosť

Stres často vzniká z pocitov prílišnej zodpovednosti. Teda u ľudí, ktorí na seba berú väčšiu zodpovednosť za všetkých a všetko alebo u tých, na hlavu ktorých všetká zodpovednosť padá.

Ale aj v týchto prípadoch je dôležité si uvedomiť, že nezáleží na tom, ako vysoko je osoba postavená a koľko dôležitých rozhodnutí urobí, ale ako svoju prácu pojíma. To dokazuje aj

---

<sup>67</sup> Dvořáková Z., Svět práce a kvalita života, Praha 2006, str. 87

<sup>68</sup> Marksová-Tominová M., Rodina a práce – jak se sladit a nezbláznit se, Praha 2009, str. 71

<sup>69</sup> BONEBRIGHT, C. A., CLAY D. L., ANKERMANN, R. D. The relationship of workaholism with work– life conflict, life satisfaction, and purpose in life. London 2000. Journal of Counseling Psychology, 47, 469-477, 2000. Dostupné na: [http://www.thepsychologist.org.uk/archive/archive\\_home.cfm/volumeID\\_24-editionID\\_206-ArticleID\\_1927-getfile\\_getPDF/thepsychologist%5Cpsy1011griffiths.pdf](http://www.thepsychologist.org.uk/archive/archive_home.cfm/volumeID_24-editionID_206-ArticleID_1927-getfile_getPDF/thepsychologist%5Cpsy1011griffiths.pdf)

výrok Meniho Koslowského, ktorý povedal, že nezáleží na tom, čo sa deje, ale na tom, aký postoj k danej situácii zaujmeme a ako reagujeme.<sup>70</sup> Táto skutočnosť vysvetľuje, prečo sa niektorí ľudia v rovnakej situácii s rovnakým pracovným vyťažením zrútia a iní zostávajú nedotknutí.

### 3.4 Konkrétne príznaky stresu

Reakcie na stres sú odlišné. U niektorých sa prejavujú bolesti brucha, iní sú podráždení, majú ťažkosti so spánkom alebo pociťujú konštantnú zimu. Na druhej strane je výhodou poznať príznaky stresu a reakciu na ne. Stres sa prejavuje prostredníctvom fyzických, psychických a behaviorálnych príznakov.

Fyzické príznaky sú často mylne považované za prejavy choroby a mnoho ľudí preto predpokladá, že toto nepríjemné štádium, má biologickú príčinu. Psychologické a behaviorálne príznaky sú často bagatelizované.<sup>71</sup>

Tabuľka 2: Príznaky stresu

Fyzické príznaky	Psychologické a behaviorálne príznaky
Bušenie srdca	Podráždenosť
Závrať	Nekľud
Bolesti hlavy	Únava
Trávacie problémy	Ťažkosti s koncentráciou
Lapanie po dychu	Výpadky pamäte
Bolesti brucha	Smútok
Bolesti svalov	Strata zmyslu pre humor
Žalúdočné problémy	Úzkosť
Chvenie	Nedostatok vášne a energie
Zášklby	Vyčerpanosť
Permanentný chlad	Pocit neistoty

<sup>70</sup> Koslowsky M., Modelling the Stress-Strain Relationship in Work Settings, New York 2001, str. 32

<sup>71</sup> Rasmussen P., When work takes control, The Psychology and Effects of Work Addiction, London 2008, str.

Precitlivenosť na zvuky a pachy	Spánková deprivácia
Nedostatok sexuálnej túžby	Absencie z dôvodu ochorenia
Zmeny v hmotnosti	Tendencie izolovať sa od ostatných
Pálenie záhy	Záchvaty hnevu
Nevoľnosť	Zvyšujúce sa užívanie stimulantov ako je kofeín, alkohol a tabak
Bolesť na hrudi	Neschopnosť odpočívať
Únava	Nerozhodnosť
Zhoršenie astmy a alergií	

Zdroj: Rasmussen P., When work takes control, The Psychology and Effects of Work Addiction, 2008

V súvislosti so stresom sú autormi zaoberajúcimi sa touto problematikou, rozlišované osobnotné typy A a B, kde typ A je výrazne ohrozený problémami vyplývajúcimi zo stresu a s tým súvisiacim zvýšeným rizikom ischemickej srdcovej choroby. Osobnosť typu B je menej náchylná, k srdcovému infarktu, môže jej však chýbať energia potrebná k plneniu každodenných úloh.

Cungi uvádza, že chovanie osobnosti typu B sa vyznačuje naliehavosťou a podráždenosťou. Napriek tomu, je však chovanie osobnosti typu B kludnejšie a uvoľnenejšie.<sup>72</sup>

Definícia P. Hartla v Psychologickom slovníku vymedzuje tieto vlastnosti osobnosti typu A, tzv. koronárne osobnosťou: cielavedomosť, sebadisciplína, zodpovednosť a výkonnosť, snaha po dominancii a hľadanie úniku v práci, je agresívne zaujatý neustálym bojom dosahovať viac v kratšom čase, aj proti opačnému pôsobeniu iných síl a osôb. Výsledkom takého jednanja je trvalé vnútorné napätie a vznik predispozície pre kardiovaskulárne ochorenia.<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Cungi C., Jak zvládat stres, Praha 2001, str. 48

<sup>73</sup> Hartl P., Psychologický slovník, Praha 2000, str. 72

Rozdiely v chovaní osobností typu A a typu B prehľadne uvádza Julián Melgosa.

Tabuľka 3: Chovanie osobností typu A a typu B

Typ A	Typ B
<b>Celkové chovanie</b>	
neustále v pohybe	mierny pohyb
Netrpezlivosť	Kľud
napätý výraz v tvári	uvolnený výraz v tvári
hlučný smiech	jemný smiech
nespokojnosť s postavením v práci, snaha postúpiť vyššie	spokojnosť so svojim postavením
souťaživý – v práci, pri hre, v športe	vyhýba sa situáciám, pri ktorých sa súťaží
často sa sťažuje	zriedka sa sťažuje
<b>Reč</b>	
rýchla a hlučná	pomalá a tichá
s kolísaním a dôrazmi	Jednotvárna
energický prejav, výrazná gestikulácia	kludný prejav, gestikulácia nevýrazná
Okamžite odpovedá	odpovedá až po chvíli
odpovedá priamo a stručne	odpovedá obsiahlo
reč a vyjadrovanie druhých se snaží urýchliť	pozorne naslúcha
reč druhého často prerušuje	s odpoveďou čaká, až druhý dohovori

Zdroj: Melgosa J., Zvládni svůj stres!, Praha 1997.

### Vplyv stresu

Počet ľudí, ktorí nemôžu pracovať z dôvodu stresu, sa stále zvyšuje. Existujú pochybnosti, že niektoré štatistiky neodkrývajú skutočný počet ľudí trpiacich stresom. Hlavným dôvodom je, že príznaky stresu sú mylne považované za príznaky iných ochorení. Mnoho ľudí má strách alebo im je nepríjemné hovoriť o strese, aby nevznikol

dojem, že svoju prácu nezvládajú.<sup>74</sup> Preto často chvíľu trvá, než človek vyhľadá pomoc. Okrem toho, zamestnanci sú dnes tak svedomití, že pokiaľ by niektorí z nich ochorel, jeho kolegovia budú mať viac práce.<sup>75</sup>

Európska Únia vykonala prieskum o pracovných podmienkach pätnástich krajinách a výsledky boli nasledovné:

1. 28% respondentov potvrdilo, že sú v zamestnaní denne vystavení stresu.
2. 23% respondentov uviedlo, že trpí pracovnou únavou.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Melgosa J., Zvládni svůj stres!, Praha 1997, str. 47

<sup>75</sup> Irmiš, F. Nauč se zvládat stres 1. vyd. Praha 1996, str. 111

<sup>76</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1004059s/tn1004059s\\_8.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1004059s/tn1004059s_8.htm) - Work related stress survey

## 4 SYNDRÓM VYHORENIA

Jedným z najzávažnejších vedľajších účinkov a dôsledkov pracovnej závislosti je syndróm vyhorenia alebo burnout.

Dlhodobá záporná energetická bilancia (pokiaľ nemáme zdroje radosti v živote) nás dostane do stavu, ktorý je nazývaný syndróm vyhorenia. Niektoré štúdie potvrdili, že keď zamestnanec vkladá veľké úsilie do práce a je zároveň pod tlakom, v strese, toto všetko vedie k syndrómu vyhorenia.<sup>77</sup> Burnout syndróm je súbor príznakov psychického vyhorenia a emočného vyčerpania. Vyhorenie (burnout) je príhodné označenie toho, čo sa stane po čase ľuďom v profesiách pracujúcich s ľuďmi, ako terapeuti, sociálni pracovníci, učitelia atď. Syndróm vyhorenia sa vyvíja po dlhú dobu a mnoho ľudí vlastne neregistruje, čo sa deje, až nie sú schopní v podstate ničoho. Časom ale vyhorí fyzická, psychická a mentálna energia, nastáva vyčerpanie a úplná strata motivácie. Príčinou je únava, rutina v práci. Rozpor medzi veľkou zodpovednosťou a malou právomocou alebo tiež ťažko vnímaný rozdiel medzi tým, čo by sa malo spraviť, a tým málom, čo človek môže spraviť sám.

Niektorí poprední psychológovia, ktorí sa zaoberajú psychickým vyhorením, definovali tento syndróm takto:

*„Burnout je formálne definovaný a subjektívne prežívaný ako stav telesného, citového (emocionálneho) a duševného (mentálneho) vyčerpania spôsobeného dlhodobým zotrúvaním v situáciách, ktoré sú emocionálne mimoriadne náročné. Táto emocionálna náročnosť je najčastejšie spôsobená spojením veľkého očakávania s chronickými situačnými stresmi.“<sup>78</sup>*

---

<sup>77</sup> Bonebright C. A., Clay D. L., Ankermann R. D., The relationship of workaholism with work– life conflict, life satisfaction, and purpose in life, London 2000, str. 124

<sup>78</sup> Kebza V., Šolcová I., Syndrom vyhoření, Praha 2003, str. 9

*„Burnout je odpoveďou organizmu na situáciu, ktorá človeka uvádza do stresového stavu. Táto situácia je pritom taká silná (mocná), že by sa negatívne dotkla každého človeka, ktorý by sa do nej dostal.“<sup>79</sup>*

*„Najnadšenejší ľudia upadajú do najťažších foriem vyhorenia (burnout) najčastejšie. Závažnosť ich fyzického a psychického stavu je do určitej miery ukazateľom ich pôvodného nadšenia.“<sup>80</sup>*

Koreň burnout spočíva v našej existenciálnej potrebe veriť, že náš život je zmysluplný, že veci, ktoré robíme sú nejakou užitočné, dôležité, dokonca v určitom zmysle hrdinské. Toto presvedčenie je určitým spôsobom zachádzania so strachom, ktorý na nás padá všade tam, kde sa stretávame so zistením, že my sami sme smrteľní. My všetci sa potrebujeme cítiť hrdinami. Ľudia potrebujú vidieť, že ich život je dôležitý, v širšom než len úplne úzkom osobnom merítku. Potrebujú sa spojovať s niečím, čo je väčšie, než sú oni – čo ich presahuje. Keď zistia, že zlyhali, vyhoria. Burnout je tak často dôsledkom zlyhania pri hľadaní zmyslu života. Burnout môže byť na jednej strane mimoriadne bolestivým a zaťažujúcim zážitkom. Na druhej strane však tam, kde sa s ním múdro zachádza, sa dá burnout prekonať. Môže sa dokonca stať prvým krokom k zlepšeniu povedomia o tom, kým sme. Môže obohatiť naše podvedomie o to, čo to je byť človekom. Môže byť predchodcom dôležitých životných zmien, nášho osobného rastu a vývoja našej osobnosti.

Definície syndrómu vyhorenia podľa dvojice autorov Kebza a Šolcová sa zhodujú v nasledujúcich bodoch:<sup>81</sup>

- Ide predovšetkým o psychický stav, prežitok vyčerpania,
- Vyskytuje sa hlavne u profesií, ktorých hlavnou pracovnou náplňou je „práca s ľuďmi“,
- Tvorí ho celá rada symptómov predovšetkým v oblasti psychickej, čiastočne však tiež v oblasti fyzickej a sociálnej,

---

<sup>79</sup> Kopřiva K., Lidský vztah jako součást profese, Praha 1997, str. 92

<sup>80</sup> Křivohlavý J., Jak neztratit nadšení, Grada Publishing, Praha 1998, str. 57

<sup>81</sup> Kebza V., Šolcová I., Syndrom vyhoření, Státní zdravotní ústav, Praha 2003, str. 19

- Klúčovou zložkou je syndrómu je zrejme emočné vyhorenie, kongnitívne vyčerpanie a opotrebenie a často aj celková únava,
- Všetky hlavné zložky tohoto syndrómu ústia z chronického stresu.

#### 4.1 Osobnostné charakteristiky burnout

Pri sledovaní ľudí, ktorí podliehajú stresu a upadajú so stavu psychického vyhorenia, existujú značné rozdiely medzi ľuďmi. Tím chcem teraz venovať pozornosť z toho dôvodu, že posilovaním týchto charakteristík, ktoré umožňujú lepšie vzdorovať stresu, sa znižuje nebezpečenstvo vyhorenia. Život obvykle nie je prechádzkou parkom. Stretávame sa v ňom s prekážkami, ťažkosťami, problémami všetkých druhov. Tvárou v tvár týmto ťažkostiam zisťujeme, že rôzni ľudia sa k nim stavajú odlišne.<sup>82</sup>

Na jednej strane sa ukazuje, že sú ľudia, ktorí danú prekážku vidia ďaleko väčšiu, než v skutočnosti je. Upadajú do stavu obáv a strachu a v dôsledku tohoto videnia sveta sa im podlamujú kolená a chvejú ruky. Koľkokrát je výsledkom tohoto boja prehra. A toto ich podlahnutie ospravedlňuje oprávnenosť ich prebujalého videnia prekážky ako niečoho neprekonateľného, nezvládnuteľného.

Na druhej strane sú ľudia, ktorí berú prekážku (ťažkosť) na ceste životom ako športovci. Pozerajú sa na ňu ako na výzvu. Berú ju ako laťku, ktorú je potrebné prekonať a tým posilniť vlastné sebavedomie. Skúsia to a keď sa im to podarí, naplní ich to radosťou a optimizmom. Život je pre nich „prekážkovým behom“, kde zdolávanie ťažkostí je pre nich zaujímavou činnosťou, plnou vzrušenia.<sup>83</sup>

Z hľadiska výskytu syndrómu burnout je možné vidieť obdobné rozdiely medzi ľuďmi. Na jednej strane sú nadšenci, ktorí pozbierajú niekoľko suchých vetiev, zapália oheň, radujú sa z jeho svetla a tepla. U ohňa sa rozprávajú, spievajú a hrejú sa. Oheň si pritom veľmi nevšímajú. Ten však pomaly prestáva horieť a uhasína. Nakoniec len tlie až vyhasne. Účastníkom je zima a akcia sa končí. Na druhej strane sú ľudia, ktorí si pripravujú

---

<sup>82</sup> Musil J., Stres, syndrom vyhoření a mentálne hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování, Olomouc 2010, str. 72

<sup>83</sup> Rush M. D., Syndrom vyhoření, 1. vydání, Praha 2003, str. 129



kopu pekného poskladaného dreva ale aj rezervnú zásobu dreva, aby mali čo prikladať. U ohňa sa tiež rozprávajú a spievajú. Majú však zmysel pre udržanie ohňa. Keď sa im zdá, že by sa mohli dostať do úzkych a zásoby dreva by nestačili, zásoby doplnia. Od tých prvých sa líšia tým, že im oheň predčasne nevyhasne.<sup>84</sup>

## 4.2 Subjektívne a objektívne príznaky burnout

Príznaky syndrómu vyhorenia je podľa Křivohlavého možné rozdeliť na subjektívne a objektívne:<sup>85</sup>

1. Subjektívne príznaky začínajú zvýšeným elánom pre prácu, snahou vyriešiť veľký problém, priniesť nové riešenia. Tie však narážajú na zabehané stereotypy, neriešiteľné zábrany. K jeho hlavným emočným prejavom patrí depresia, ľahostajnosť, cynizmus, vyhýbanie sa kontaktu s ľuďmi. Mimoriadne veľká únava, znížené sebaocenenie a sebahodnotenie, vyplývajúce z pocitov zníženej profesionálnej kompetencie (schopnosti a zručnosti niečo robiť a urobiť). Patria sem aj problémy špatného sústredenia pozornosti, ľahkého podráždenia a negativizmu (videnie všetkého v čiernych farbách). Patrí sem aj celá rada príznakov stresového stavu pri absencii organického ochorenia. Typická je zmes ľahkej podráždenosti a únavy. Výrazne sa zvyšuje tzv. frustračná tolerancia. To čo sme predtým vnímali ako bežné, nás neskôr rozčuluje. Vyhorenie nie je dôsledok tragédie, náhleho požiaru. Ide o plazivé psychické vyčerpanie v spojení s dlhodobým pôsobením stresujúcich podnetov.<sup>86</sup> Chronicky vyčerpaní ľudia neľahko priznávajú sebe aj okoliu svoje problémy. Tie sa snažia tajiť aj sami pred sebou.
2. Objektívne príznaky zahŕňajú zníženú výkonnosť po celé mesiace. Táto okolnosť je zistiteľná aj spolupracovníkmi, prijímatelmi služieb (zákazníkmi, klientmi, pacientmi atď.). Takto znížená výkonnosť sa prejavuje negatívnym postojom k práci napríklad neskorým príchodom do práce, pozorovaním času, odchádzaním z pracoviska,

---

<sup>84</sup> Kallwass A., Syndrom vyhoření v práci a v osobním živote, Praha 2007, str. 62

<sup>85</sup> Křivohlavý J., Psychologie zdraví, Praha 2001, str. 64

<sup>86</sup> Rush M. D., Syndrom vyhoření, 1. vydání, Praha 2003, str. 136

odkladaním schôdzok s tými, s ktorými má človek trpezlivo pracovať.<sup>87</sup> Človek nadobúda pocit, že všetci sú rovnakí a sú tu len preto, aby nám znepríjemňovali život, trápili nás, nespolupracovali a boli nevdační za našu snahu pomáhať. A tak začneme ku všetkým zaujímať cynický a kritický postoj. Vyhýbame sa priamemu kontaktu a náš pomer k nim je skôr opatrovnický než humanistický.

Príznaky syndrómu burnout sa objavujú:<sup>88</sup>

- U človeka, ktorý bol najprv veľmi nadšený tým, čo robil, prežíval, tvoril, riadil atď. avšak u neho časom toto vnútorné zapálenie ochablo,
- U človeka, ktorý na seba kladie príliš vysoké požiadavky, napríklad v štúdiu, v práci, v tvorbe atď.,
- U človeka pôvodne nazodpovednejšieho a najobzretnejšieho,
- U človeka, ktorý neúspech prežíva ako osobnú porážku,
- U človeka, ktorý sa nevie vymaniť zo spárov neustále sa zvyšujúcich nárokov kladených na neho,
- U človeka s nízkou úrovňou zdravej asertivity (ktorý nevie povedať nie tam, kde by mal povedať nie),
- U človeka, ktorý stále viac dáva než prijíma (v psychologických jednotkách),
- U človeka, ktorý je zamestnaný a má ťažko chorého zdravotne postihnutého rodinného príslušníka a tak pracuje „na dvoch pracoviskách“,
- U ľudí s nutkavou osobnosťou, ktorých neustále niečo ženie, núti, tlačí robiť veci, ktoré by robiť nemuseli,
- U ľudí posadnutých súperením a súperivosťou,
- U ľudí, ktorí z vlastnej iniciatívy kladú sami na seba príliš dlho príliš veľké požiadavky,
- U ľudí, ktorí neúspech prijímajú ako osobnú porážku,
- U ľudí, ktorí pociťujú neustále ohrozenia kladného sebahodnotenia.

---

<sup>87</sup> Kallwass A., Syndrom vyhoření v práci a v osobním živote, Praha 2007, str. 48

<sup>88</sup> Kebza V., Šolcová I., Syndrom vyhoření, Praha 2003, str. 13

Kebza a Šolcová uvádzajú tri úrovne príznakov, v ktorých sa syndróm vyhorenia prejavuje.<sup>89</sup>

### **Psychická úroveň**

- Dominuje pocit, že dlhodobé a namáhavé úsilie o niečo trvá už nadmerne dlho a efektivita tohoto snaženia je v porovnaní s vynaloženou námahou zanedbateľná,
- Výrazný je pocit celkového, predovšetkým duševného vyčerpania, v duševnej oblasti sa vyčerpanie prejavuje predovšetkým vyčerpaním emocionálnym, ďalej potom vyčerpanie v oblasti kognitívnej spolu s výrazným poklesom až stratou motivácie. Únava je popisovaná expresívne („mám toho po krk“, „som úplne na dne“, „som k smrti unavený“), čo je v rozpore s celkovým utlmením emocionality,
- Dochádza k utlmeniu celkovej aktivity, ale zvlášť k redukcii spontaneity, kreativity, iniciatívy a invencie,
- Prevažuje depresívne ladenie, pocity smútku, frustrácie, bezvýchodnosti a beznádeje, márnosť vynaloženého úsilia a jeho nízka zmyslupnosť,
- Objavuje sa presvedčenie o vlastnom nedostatku a menejcennosti, ktoré niekedy hraničí až s mikromaniackým správaním,<sup>90</sup>
- Pokles až úplná strata záujmu o témy súvisiace s profesiou, často tiež negatívne hodnotenie inštitúcie, v ktorej bola profesia až doteraz vykonávaná,
- Sebaľútosť, intenzívny prežitok z nedostatku uznania,
- Iritabilita, niekedy tiež (selektívne) interpersonálna senzitivita,
- Redukcia činnosti na rutinné postupy, užívanie stereotypných fráz a klišé.

### **Fyzická úroveň**

- Stav celkovej únavy organizmu, apatie a ochablosti,
- Rýchla unaviteľnosť, dostavujúca sa po krátkych etapách relatívneho zotavenia,

---

<sup>89</sup> Kebza V., Šolcová I., Syndrom vyhoření, Praha 2003, str. 19

<sup>90</sup> <http://psychologie.doktorka.cz/faze-syndromu-vyhoreni/>

- Vegetatívne ťažkosti: bolesť u srdca, zmeny srdcovej frekvencie, zažívacie ťažkosti, dýchacie ťažkosti a poruchy (nemožnosť sa dostatočne nadýchnuť, „lapanie po dychu“, atď),<sup>91</sup>
- Bolesť hlavy, často nešpecifikovaná,
- Poruchy krvného tlaku,
- Poruchy spánku,
- Bolesti svalov,
- Pretrvávajúci celkový povznášajúci pocit,
- Zvýšené riziko vzniku závislosti každého druhu,
- Zásahy do rytmu, frekvencia a intenzita telesnej aktivity.

### **Sociálne vzťahy**

- Celkový útlm sociability, nezáujem o hodnotenie zo strany druhých osôb,
- Výrazná tendencia redukovať kontakt s klientami, často aj s kolegami a všetkými osobami, majúcimi vzťah k profesii,<sup>92</sup>
- Zjavná nechúť k vykonávanej profesii a všetkému, čo s ňou súvisí (plán, harmonogram, práca, spracovanie výsledkov, dohoda nových či náhradných termínov),
- Nízka empatia (prejavuje sa často alebo hlavne u osôb s pôvodne vysokou empatiou),
- Konkrétne-operačný štýl myslenia,
- Postupné narastanie konfliktov (väčšina však nie v dôsledku ich aktívneho vyvolávania, ale skôr v dôsledku nezáujmu, ľahostajnosti a sociálnej apatie vo vzťahu k okoliu).<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Honzák R., Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření, Praha 2013, str. 39

<sup>92</sup> Kraus B., Člověk-prostředí-výchova, Brno 2001, str. 78

<sup>93</sup> Sekot A., Sociologie v kostce, Brno 2004, str. 51

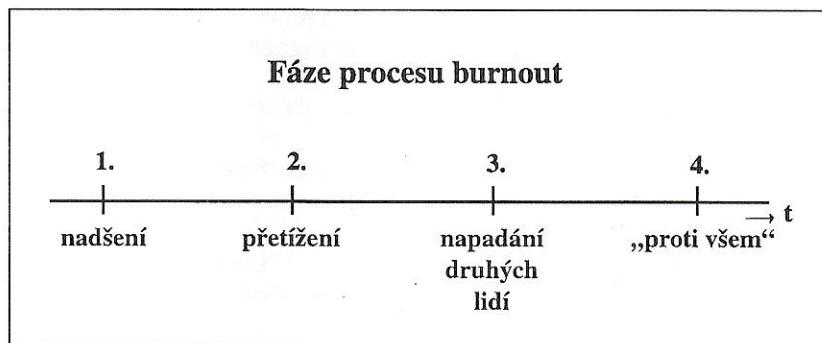
### 4.3 Fáze procesu vyhorenia

Nie je možné jednoznačne povedať, že by bol proces vyhorenia statický jav. Tento proces má dynamický priebeh, ktorý má svoj začiatok, priebeh a konečný jav. Jednotliví autori popisujú určité po sebe nasledujúce časti tohoto procesu, a to aj v priebehu procesu vyhorenia. Tie, ktoré ma zaujali najviac, popíšem v nasledujúcom odstavci.

Psychológovia vyčlenili rôzne počty fáz priebehu procesu vyhorenia. Křivohlavý uvádza vo svojej knihe Jak neztratit nadšení štvorfázový model procesu vyhorenia:<sup>94</sup>

1. Idealizmus, nadšenie a s tým súvisiace preťažovanie.
2. Vyčerpanie emocionálne a fyzické.
3. Dehumanizácia ostatných ako obrana pred vznikom burnout.
4. Posledné štádium: človek sa stavia proti všetkému a všetkým, syndróm burnout sa objaví v celej svojej pestrosti (vyhorenie zdrojov energie, „zosypanie sa“).

Obrázok 2: Fáze procesu vyhorenia



Zdroj: Křivohlavý J., Jak neztratit nadšení, 1. Praha 1998, str.61

<sup>94</sup> Křivohlavý J., Jak neztratit nadšení, Praha 1998, str. 67

Vyhorenie, presnejšie vyhasínanie je procesom, ktorý prebieha v čase. Ten je na obrázku uvedený šípkou s označením t – time. Uvedené sú charaktistiky jednotlivých fází tohoto procesu vyhasínania, tak ako sa s nimi stretávame, keď pozorujeme ľudí, ktorí sa dávajú do situácie vyhorenia.<sup>95</sup>

#### 4.4 Zložitejšie členenie procesu vyhorenia

Niektorí autori sa zamerali na viacfázové modely priebehu procesu vyhorenia. Jedným z nich je aj model, ktorý popísal Musil.<sup>96</sup> Musil v tomto procese popisuje hlbší pohľad na priebeh procesu psychického vyhorovania. Popisuje tri fáze, ktoré sú úzko spojené s tromi procesmi:

1. Prvá fáza popisuje situáciu, kedy človek, ktorý sa pre niečo nadchol, má určitý cieľ, ktorý si vytýčil. Pracovná činnosť je teda zmysluplná pretože uľahčuje dosiahnuť cieľ alebo je prostriedkom k dosiahnutiu cieľa. Práca sama o sebe a to či už ide o výskum, projektovanie, stavba strojov, domov či prístrojov, starostlivosť o chorých, výuka alebo snaha pomôcť sociálne slabším atď. je zmysluplnou činnosťou (jedinec si odôvodní, prečo je dôležité ju vykonávať).
2. V druhej fáze sa z prostriedku stáva cieľ teda úžitková hodnota. Do hry vstupuje hľadisko utilitarizmu. Ten, kto na začiatku pracoval, pretože mal pred sebou určitý ideál (cieľ a cieľovú motiváciu), pracuje teraz preto že sa mu žiadúcim stal vedľajší produkt, napríklad peniaze, ktoré za prácu dostáva. Problém je v tom, že tento človek zvoľna prestáva robiť to, čo robí, z toho dôvodu, že v tom nevidí zmysel svojho života, ale preto, že mu to niečo prináša, aj keď to „niečo“ sa neustále vzdaluje od prvotného cieľa. Nie je tým, kým chcel byť a kým by podľa pôvodného rozhodnutia mal byť. Napriek tomu „funguje“ napríklad na mieste, kde pôvodne nadšene pracoval a žil. Dochádza k tomu, čo sa označuje termínom odcudzenie.

---

<sup>95</sup> Křivohlavý J., Jak neztratit nadšení, Praha 1998, str.62

<sup>96</sup> Musil J., Stres, syndrom vyhoření a mentálne hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování, Olomouc 2010, str. 34

Základná motivácia zostáva neuspokojená. Miesto zmysluplných cieľov nastupujú tzv. „zdanlivé ciele“.

3. Tretia fáza alebo „životom v popole“, ako ju nazval Musil<sup>97</sup>, naznačuje dve charakteristiky:
  - Strata úcty k hodnote druhých ľudí, vecí a cieľov. Táto strata vedie k „zvecneniu“ sociálneho sveta u človeka postihnutého syndrómom burnout. Na ľudí sa pozerá ako na veci – na materiál. Necitlivé a neciteľné chovanie, disrešpekt, neúcta a neváženie si druhých ľudí ako ľudí, cynizmus, irónia a sarkazmus tu nachádzajú ornú pôdu,
  - Strata úcty k vlastnému životu. Dotýčný si prestáva vážiť vlastného tela a stráca rešpekt a úctu k vlastnému presvedčeniu, nadšeniu a k vlastným snahám. Chová sa cynicky nielen k druhým ľuďom ale aj k sebe samému. Nič si neváži. Nič pre neho nemá skutočnú hodnotu. Nenachádza zmysluplnosť v každodennom živote. Prepadá sa to existenciálneho prázdna, teda do „bezzmyselného života“. Život sa pre neho stáva len „prežívaním“.

Autorská dvojica Ayala Pines a Elliot Aronson<sup>98</sup>, sa pokúsila jednotlivé druhy vyčerpania presnejšie určiť ako:

- Fyzické – chronická únava, nedostatok energie, slabosť, vyčerpanie, to sú typické znaky telesného vyčerpania. Ľudia, ktorí trpia syndrómom vyhorenia sú náchylnejší k úrazom, bývajú častejšie chorí, sťažujú si na bolesť hlavy, pocity nevoľnosti, žalúdočné problémy, zmeny váhy, napätie svalov, šije a chrbátu. Často sa sťažujú na chronickú únavu, ktorá je spojená s poruchami spánku,
- Emocionálne – takto vyčerpaný človek sa cíti ako zbitý, má pocit bezmocnosti a beznádeje, za ktorým nevidí žiadne východisko. Emočné symptómy vyhorenia vedú k pocitom depresie, bezmosnosti, beznádeje a nemohúcnosti. Tento stav môže, v extrémnych prípadoch, viesť až k vzniku duševnej choroby alebo dokonca aj

---

<sup>97</sup> Musil J., Stres, syndrom vyhoření a mentálne hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování, Olomouc 2010, str. 36

<sup>98</sup> Pines A., Aronson E., Career Burnout: Causes and Cures, Michigan 1989, str. 149

k myšlienkám na samovraždu. Ľudia, ktorí prežívajú emocionálne vyčerpanie, majú pocit, že všetká energia, ktorá im zostala, spotrebujú na zvládanie bežných úloh svojho každodenného života,<sup>99</sup>

- Mentálne – ľuďom, ktorým hrozí vyhorenie sa prejavujú negatívne postoje k sebe samému, k vlastnej práci a k vlastným úspechom. Častokrát sú zhrození zistením, že sú schopní myšlienok a pocitov, ktoré by u seba nikdy nečakali.

---

<sup>99</sup> Kallwass A., Syndrom vyhoření v práci a v osobním živote, Praha 2007, str. 69



## 5 PRAKTICKÁ ČASŤ

### 5.1 Stanovenie ciela prieskumu

Ako som už uviedla v úvode svojej práce, príznaky workoholizmu alebo syndrómu vyhorenia sa prejavili na niektorých kolegoch. Tieto príznaky som väčšinou spozorovala, pred každým spústením projektu. Pracujem v medzinárodnej spoločnosti, ktorá nakupuje a predáva súčiastky do lietadiel, podniká teda v leteckom priemysle. Okrem leteckého odvetvia sa zameriava na výzkum a vývoj, výrobu špeciálnych materiálov a dopravných systémov. Bola založená v roku 1906 v Spojených štátoch. Má pobočky po celom svete a zamestnáva približne stotridsaťtisíc zamestnancov. V Čechách má celkom dva výrobné závody a to v Olomouci a v Brne. Pražská, nevýrobná, pobočka bola založená v roku 1993. V súčasnej dobe spoločnosť v Českej republike zamestnáva viac než štyritisíc zamestnancov. Keďže toto odvetie sa berie vážne a prísne, tak aj interné predpisy, smernice sú veľmi prísne. Pri nástupe a potom pravidelne každý rok, musí každý zamestnanec prejsť rôznymi školeniami.

Keďže cieľom tejto diplomovej práce bolo aj priblížiť všetky prejavy a príznaky workoholizmu a syndrómu vyhorenia, rozhodla som prieskum aplikovať na zamestnancoch spoločnosti, v ktorej pracujem. Prieskumom teda zisťujem či sa tieto závislosti prejavili aj na mojich kolegoch. Cieľovou skupinou sú pracovníci, ktorí nezastávajú vyššie manažérske pozície. Pre lepšie pochopenie štruktúry našej organizácie a funkčné rozdelenie, som organizačnú štruktúru pridalá ako prílohu k tejto diplomovej práci. Stanovila som si 3 hypotézy, ktorých výsledky vyhodnocujem v predposlednej podkapitole praktickej časti.

### 5.2 Metódy prieskumu

Hlavnú techniku, ktorú som aplikovala pre účely tohoto prieskumu, bolo predloženie anonymného dotazníku 60 respondentom. Aplikovaný dotazník má formu uzavretých otázok.

Dotazník som rozdávala osobne s vysvetlením cieľa a témy diplomovej práce a nutnosťou vyplnenia všetkých odpovedí.

Pomocou otázok v dotazníku zisťujem, či sú viac zamestnaní muži alebo ženy. Či je 8,5h pracovná doba postačujúca na dokončenie všetkých úloh. Ďalej sú to zisťovacie otázky typu, doba, ktorú trávia v práci, ich zaneprázdnenosť a rozpracovanosť viacerých úloh súčasne a kontrola pracovnej pošty mimo pracovnú dobu.

### **5.3 Charakteristika vzorku**

Práca na prieskume spočívala v osobnom rozdání dotazníkov medzi zamestnancami Pražskej pobočky. Anonymný dotazník obsahoval 7 otázok a bol dvojjazyčný. Otázky boli položené aj v anglickom jazyku a z to dôvodu určitého počtu zahraničných zamestnancov.

Oslovených bolo 60 respondentov vo veku 25 až 35 rokov, ktorý pochádzali z rôznych kútov Českej republiky alebo zo zahraničia. Väčšina oslovených, ktorí sa prieskumu zúčastnili, majú ukončené vysokoškolské vzdelanie. Dotazníky obdržalo 60 respondentov, z toho sa 48 respondentov zúčastnilo prieskumu. Návratnosť dotazníkov bola teda 80%. Respondenti odpovedali podľa vlastnej individuálnej situácie. Dotazníky boli rozdávané v období od 3.3.2014 – 10.3.2014, potom odovzdávané internou poštou alebo osobne respondentmi do mojich rúk.

V priebehu prieskumu a oslovovania zamestnancov som sa väčšinou stretla s neutrálnou až pozitívnou reakciou, v zmysle potreby zmapovania výskytu workoholizmu v podniku. Niektoré reakcie boli mierne prekvapivé až negatívne z dôvodu pracovného vyťaženia. Tieto dotazníky sa mi vrátili až po niekoľkých dňoch.

### **5.4 Stanovenie hypotéz**

Na základe otázok, ktoré som pri pozorovaní prostredia v zamestnaní a štúdiu odbornej literatúry kládla, som stanovila nasledujúce hypotézy:

**Hypotéza 1** – Muži vykazujú tendencie tráviť v práci viac času ako bežná (predpísaná) pracovná doba (8,5h).

Pre formuláciu týchto hypotéz bolo mojim zámerom zistiť, či v našej firme hrozí workoholizmus viac ženám alebo mužom. Pre účely tohoto zistenia som všetkých mužov a všetky ženy v našej organizácii.

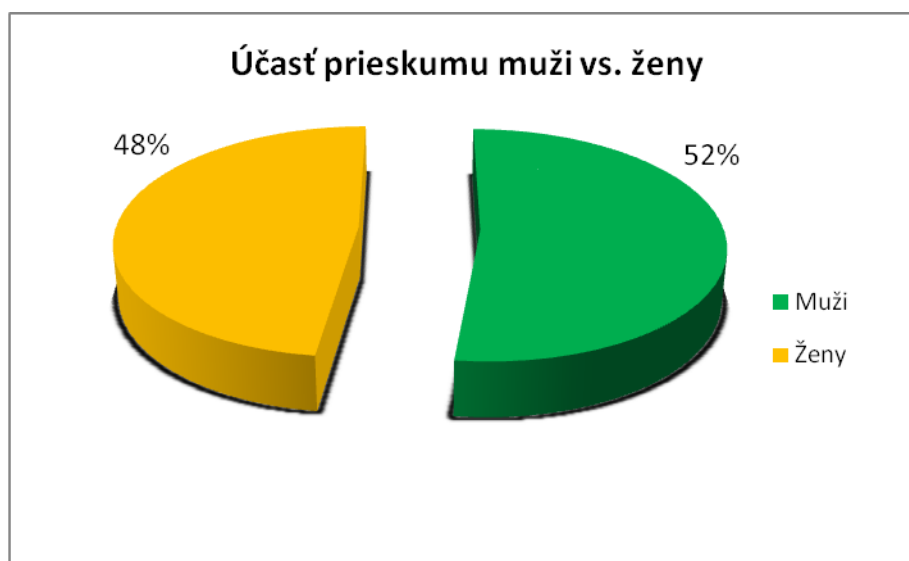
**Hypotéza 2** - Množstvo pracovných úloh je vyššie než odhadovaná kapacita zamestnancov.

**Hypotéza 3** – Obe pohlavia majú tendenciu venovať práci aj svoj voľný čas.

## 5.5 Výsledky dotazníkového šetrenia

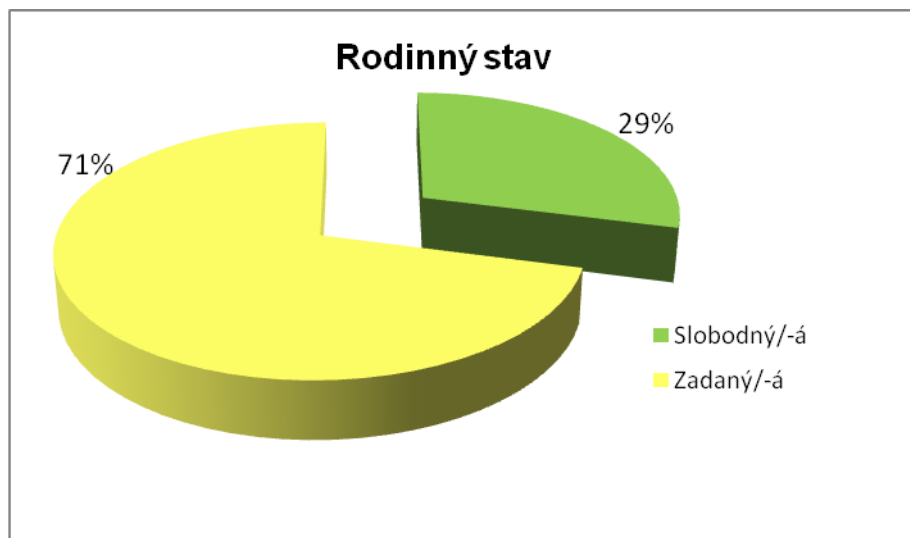
Ako som už spomenula, dotazníkové šetrenie som vykonala medzi zamestnancami firmy, v ktorej som zamestnaná. Rozdala som 60 dotazníkov. Z toho sa mi vrátilo 48 dotazníkov. Celkovo sa teda prieskumu zúčastnilo 25 mužov a 23 žien, ako naznačuje nasledujúci graf.

Graf 1: Účasť prieskumu muži vs. ženy



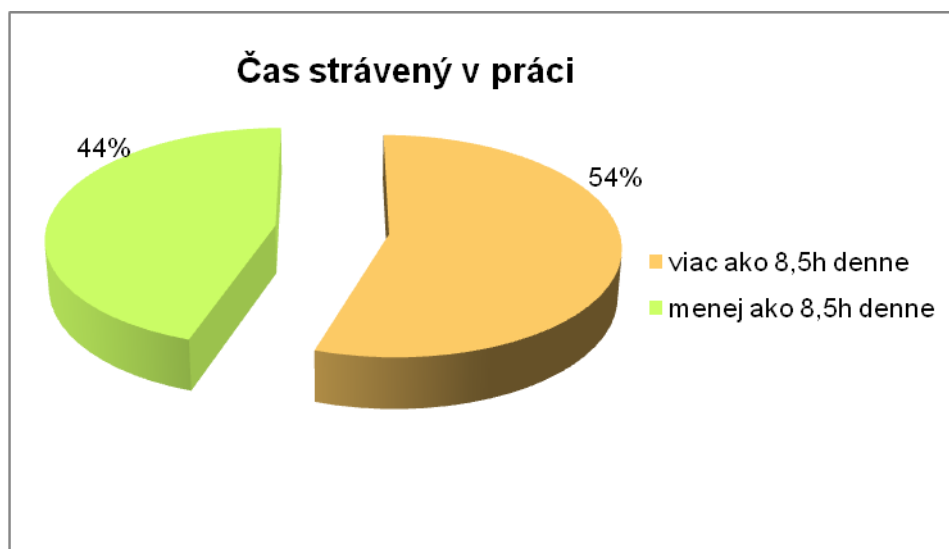
Z čelkového počtu respondentov sa zúčastnilo 23 žien a 25 mužov. Graf nám ukazuje percentuálne zastúpenie mužov a žien, ktorí sa zúčastnili prieskumu. Podľa výsledkov prieskumu sa jednoznačne ukazuje, že počet mužov a žien je viacmenej vyrovnaný.

Graf 2: Rodinný stav



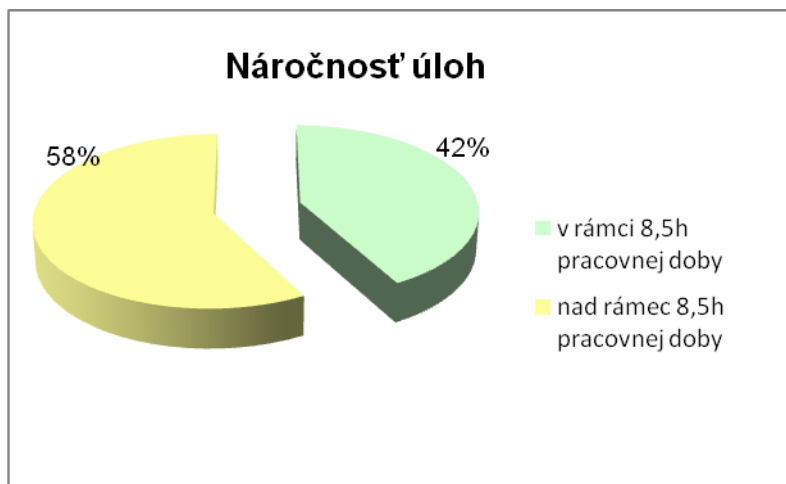
Dôležitým kritériom, ktoré s workoholizmom súvisí, je aj rodinný stav. Psychická pohoda a spokojnosť so svojim súkromným životom sa určite premieta aj do pracovného života a to v súvislosti s plnením jednotlivých úloh. Z prieskumu vyplýva, že vysoko prevyšuje skupina, ktorá má partnera.

Graf 3: Pracovná doba



Nasledujúci graf vypovedá o čase, ktorí respondenti trávajú v práci. Viac ako polovica teda 54% respondentov trávi viac ako 8,5h v práci. To znamená, že na úlohy, ktoré od svojich nadriadených dostávajú, 8,5h pracovná doba nestačí.

Graf 4: Pracovné úlohy



Graf č. 4 nám ukazuje, že až 58% respondentov, viac ako polovica, nezvláda plniť svoje pracovné úlohy v rámci 8,5h pracovnej doby. Tým sa vysvetľuje, prečo musia respondenti tráviť viac ako 8,5h v práci.

Graf 5: Zaneprázdnenosť v práci



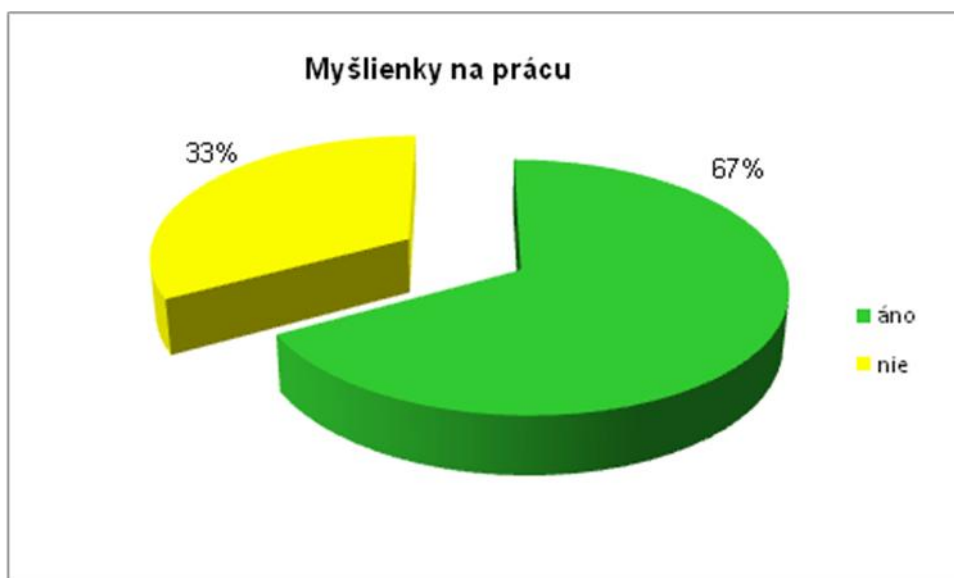
Viac ako 90% respondentov má rozpracovaných viac úloh súčasne. Len 6% respondentov nie je zaneprázdnených a nemajú rozpracovaných viac úloh súčasne. Výsledok tohoto grafu je dosť alarmujúci. V prípade, že respondenti pracujú na niekoľkých úlohách súčasne, obávam sa, že výsledok ani jednej úlohy nie je 100%.

Graf 6: Kontrola pracovnej pošty mimo pracovnej doby



Až 56% respondentov kontroluje svoju pracovnú poštu aj mimo pracovnú dobu. Dodávam informáciu, že ani jeden z respondentov nemá takú pracovnú náplň, ktorá by vyžadovala pohotovosť. V porovnaní s grafom č. 2, keď 71% respondentov žije v partnerskom vzťahu a kontrolujú svoju poštu napríklad večer, cez víkend alebo aj počas dovoleniek, je vcelku pôsobivá vypovedajúca hodnota.

Graf 7: Myšlienky na prácu



Z odpovedí dotazníku vyplynulo, že až 32 respondentov, teda 67% myslí na prácu aj mimo pracovnej doby. Keď porovnáam tento výsledok s grafom č. 6, kedy vlastne 27 respondentov, teda 56%, kontroluje pracovnú elektronickú poštu aj mimo pracovnú dobu, je omnoho viac tých, ktorí na prácu myslia.

Tabuľka 4: Celkové výsledky respondentov vs. otázka

Osoba	Otázka č.1	Otázka č.2	Otázka č.3	Otázka č.4	Otázka č.5	Otázka č.6	Otázka č.7
Resp. č.1	1	1	2	1	1	2	1
Resp. č.2	2	2	1	2	1	2	2
Resp. č.3	2	1	2	1	1	1	1
Resp. č.4	1	2	1	1	1	2	1
Resp. č.5	2	1	1	2	1	1	1
Resp. č.6	1	1	1	2	1	1	2
Resp. č.7	2	1	2	1	1	1	1
Resp. č.8	1	1	2	2	1	2	1
Resp. č.9	1	2	1	1	1	1	2
Resp. č.10	1	2	2	2	1	2	1
Resp. č.11	2	1	1	2	2	1	2
Resp. č.12	2	1	2	1	1	2	1
Resp. č.13	1	2	1	2	1	1	2
Resp. č.14	2	1	2	1	1	1	1
Resp. č.15	1	2	1	2	1	2	1
Resp. č.16	2	1	1	1	1	1	2
Resp. č.17	1	1	1	2	2	1	1
Resp. č.18	2	1	2	1	1	2	1
Resp. č.19	1	2	1	2	1	2	1
Resp. č.20	1	1	1	1	1	2	2
Resp. č.21	2	1	1	2	1	1	1



<b>Resp. č.22</b>	1	1	2	1	1	2	1
<b>Resp. č.23</b>	2	1	1	2	1	1	2
<b>Resp. č.24</b>	2	1	1	1	1	1	1
<b>Resp. č.25</b>	2	1	1	2	1	1	2
<b>Resp. č.26</b>	1	2	2	2	1	2	1
<b>Resp. č.27</b>	2	1	1	2	1	1	1
<b>Resp. č.28</b>	1	1	2	2	1	1	2
<b>Resp. č.29</b>	2	2	1	1	1	2	1
<b>Resp. č.30</b>	2	1	1	2	1	1	1
<b>Resp. č.31</b>	1	1	2	2	1	1	1
<b>Resp. č.32</b>	1	2	1	1	1	1	2
<b>Resp. č.33</b>	1	1	2	2	1	2	1
<b>Resp. č.34</b>	2	2	1	2	1	1	2
<b>Resp. č.35</b>	2	1	2	1	1	1	1
<b>Resp. č.36</b>	1	1	2	2	1	1	2
<b>Resp. č.37</b>	2	1	1	2	1	2	1
<b>Resp. č.38</b>	1	2	2	1	1	1	2
<b>Resp. č.39</b>	2	1	1	1	1	1	1
<b>Resp. č.40</b>	1	1	2	2	2	2	1
<b>Resp. č.41</b>	1	1	2	1	1	1	2
<b>Resp. č.42</b>	1	1	1	2	1	2	1
<b>Resp. č.43</b>	2	2	2	1	1	2	1
<b>Resp. č.44</b>	2	1	2	2	1	2	2

<b>Resp. č.45</b>	1	1	1	1	1	1	1
<b>Resp. č.46</b>	2	1	2	2	1	1	1
<b>Resp. č.47</b>	2	2	1	2	1	2	1
<b>Resp. č.48</b>	2	1	2	2	1	2	1
<b>Celkom</b>	<b>23/25</b>	<b>14/34</b>	<b>22/26</b>	<b>20/28</b>	<b>3/45</b>	<b>21/27</b>	<b>16/32</b>

## 5.6 Vyhodnotenie hypotéz

Pre formuláciu týchto hypotéz bolo mojim zámerom zistiť, či v našej firme hrozí workoholizmus, do akej miery sa prejavil, či hrozí táto závislosť viac ženám alebo mužom.

**Hypotéza 1** – Muži vykazujú tendencie tráviť v práci viac času ako bežná (predpísaná) pracovná doba (8,5h).

Aby som mohla potvrdiť alebo vyvrátiť túto hypotézu, porovnávala som otázky č. 1 a č. 3 z dotazníku. Presne 12 mužov odpovedalo kladne a to že trávi v práci viac času ako je bežná pracovná doba. V porovnaní so ženami je toto číslo podstatne nižšie, kedy ženy, presnejšie 16, odpovedalo na túto otázku kladne. Táto hypotéza sa nepotvrdila, keďže výsledky dotazníkového šetrenia potvrdzujú, že ženy majú tendenciu tráviť v práci viac času ako je bežná (predpísaná) pracovná doba.

Tabuľka 5: Hypotéza č.1

	Muži		Ženy	
	Počet	Pomer v %	Počet	Pomer v %
Trávajú viac času v práci ako 8,5h.	12	48%	16	70%
Netrávia viac času v práci ako 8,5h.	13	52%	7	30%

**Hypotéza 2** - Množstvo pracovných úloh je vyššie než odhadovaná kapacita zamestnancov.

Pre vyvrátenie alebo potvrdenie hypotézy č. 2, som z dotazníkového šetrenia vyhodnotila otázky č. 4 a čiastočne som brala do úvahy aj otázku č. 5. Kedy až 28 respondentov nezvláda dokončiť svoje úlohy v 8,5h pracovnej dobe a 20 respondentov dokončí svoje úlohy v priebehu bežného pracovného dňa. 45 respondentov je často zaneprázdnených a snaží sa dokončiť viac úloh súčasne.

Hypotéza č. 2 sa teda na základe tohoto prieskumu potvrdila. Je prekvapujúce, že viac ako polovica respondentov má také množstvo úloh, že ich nezvládajú plniť v predpokladanom čase.

Tabuľka 6: Hypotéza č. 2

	Počet	Pomer v %
Zvládnutie úloh v 8,5h prac.dobe	20	42%
Nezvládanie úloh v 8,5h prac. dobe	28	58%

**Hypotéza 3** – Obe pohlavia majú tendenciu venovať práci aj svoj voľný čas.

Formuláciou hypotézy č. 3 ma zaujímalo, či sú schopné obe pohlavia po pracovnej dobe vypnúť a nekontrolovať svoju pracovnú poшту vo voľnom čase. Výsledok prieskumu ukazuje, že je viac mužov, ktorí kontrolujú svoju pracovnú poшту aj vo voľnom čase. A to presnejšie, 15 mužov neodpočívajú po pracovnej dobe. V porovnaní so ženami, kedy rozdiel medzi ženami, ktoré kontrolujú a nekontrolujú svoju pracovnú poшту, je minimálny. 12 žien kontroluje a 11 žien nekontroluje alebo nepracuje mimo bežnú pracovnú dobu. Tento výsledok načrtnem v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 7: Hypotéza č. 3

	Muž		Žena	
	Počet	Pomer v %	Počet	Pomer v %
Počet kontrolujúcich pracovnej poшту po prac. dobe	15	60%	12	52%
Počet nekontrolujúcich prac. Poшту po prac. dobe	10	40%	11	48%

Hypotézu č. 3 považujem za nepotvrdenú, keďže muži svoju pracovnú poшту kontrolujú aj vo voľnom čase, čo sa o ženách výhradne povedať nedá. U žien je pomer týchto dvoch možností takmer vyrovnaný.

## ZÁVER

Workoholizmus je závislosť, ktorá negatívne zasahuje do vývinu celej osobnosti človeka a ovplyvňuje väčšinou všetky sféry jeho života. Dôsledky sú zreteľne viditeľné aj pozorovateľné v zmene správania, prežívania, myslenia človeka. Pod vplyvom týchto zmien, jedinec reguluje svoje správanie a konanie deštruktívnym spôsobom, ktoré sa prejavuje aj v oblasti medziľudských vzťahov, rodiny. Rodina, práca, spoločnosť, to všetko hraje významnú úlohu v živote každého človeka. Rozpoznať workoholika od neworkoholika je veľmi jednoduché, jeho správanie a reč tela je často prvým znakom toho, že niečo nie je v poriadku.

Závislosť na prácu vzniká nenápadne, najskôr obrovským elánom a energiou sa všetkého ujať, následne vyčerpaním a nechúťou. Nadčas alebo práca cez víkend spočiatku nie je vôbec žiadny problém. Príčiny vznikajú už detstve, ktoré samozrejme pretrvávajú alebo sa ešte prehlbujú v dospelosti. Dôsledky sú však oveľa hrozivejšie, než sa na prvý pohľad zdá. Workoholik stráca kontakt s okolím, s priateľmi, s rodinou a pretože je ustavične v práci, vzťahy chladnú až neexistujú vôbec. Workoholik nemá záujem o prejavovanie citov, náklonnosti. Jediný cit, ktorý prejavuje, je len k práci. Jeho neprítomnosť v rodinnom kruhu, citový chlad, nezáujem o rodinu sa nezaobídu bez dôsledkov, sú zdrojom nespočetných konfliktov medzi partnermi alebo priateľmi, až rodina a priatelia nakoniec rezignujú. Je toto bod, kde sa chce každý workoholik dostať? Byť sám, bez akejkoľvek rodičovskej a partnerskej podpory?

Ďalšiou oblasťou, ktorá s workoholizmom úzko súvisí, je stres. Stres vzniká hlavne nezdravou mierou pracovnej záťaže. Hlavne zamestnávateľia a nadriadení, by sa mali zamyslieť a prihliadať k individuálnym možnostiam ľudí. Každý z nás prežíva pracovnú záťaž iným spôsobom a pre niekoho môžu byť dôsledky katastrofálne. Spoločenské postavenie je tiež zdrojom stresu, kedy sa od ľudí, ktorí boli povýšení, očakávajú väčšie výsledky v zmysle zmien k lepšiemu a ekonomickejšiemu. U vyšších pozícií k stresu samozrejme prispieva aj zodpovednosť. Kedy nadriadení zodpovedajú za výsledky desiatok alebo v niektorých prípadoch aj stoviek svojich zamestnancov.

Prečo ale toto všetko vzniká? Prečo sa ženieme za kariérou, postupom, povýšením? Bude tento trend pokračovať?

Vo svojej diplomovej práci som preto venovala celú jednu kapitolu syndrómu burnout, pokúsila som sa v nej podať informácie o tomto jave, jeho fázach a prejavoch.

Myslím si, že súčasná spoločnosť nevenuje workoholizmu a jeho možným dôsledkom dostatočnú dôležitosť a pozornosť. Dôsledky tejto choroby by mali byť jedným z povinných školení vo všetkých spoločnostiach, ktoré by mali fungovať ako hrozba a varovanie pred možnými následkami.

Pri písaní 3. a 4. Kapitoly teoretickej časti práce som čerpala hlavne zo zahraničnej odbornej literatúry, ktorej som našla veľké množstvo prínosných informácií.

Na záver by som chcela zhodnotiť praktickú časť tejto diplomovej práce. Pri realizácii prieskumu sa nevyskytli žiadne vážnejšie problémy. Týmto prieskumom som získala hodnotné informácie, čo sa týka zamestnancov, kolegov vo firme, v ktorej pracujem. Domnievam sa, že získané informácie môžu slúžiť k ďalšiemu výskumu tejto problematiky v našej spoločnosti.

## ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

### Zoznam použitých českých zdrojov

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- CUNGI, C. *Jak zvládat stres*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-465-6.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Svět práce a kvalita života*, Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2006. ISBN 80-86973-08-5.
- DUDOVÁ, R. HASTRMANOVÁ, Š. HAŠKOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ, H. VÍZNEROVÁ, H. VOHLÍDALOVÁ, M. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*, Praha 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.
- GIDDENS, A. *Důsledky modernity*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7419-035-3.
- HARTL P., *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.
- HONZÁK, R. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*, Praha: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-7429-331-3.
- IRMIŠ, F. *Nauč se zvládat stres* 1. vyd. Praha: Alternativa, 1996. ISBN 80-85993-02-3.
- KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*, Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.
- KEBZA, V. *Zvládání stresu*, Praha: Státní zdravotní ústav, 1997. ISBN 80-7071-42-X.
- KEBZA, V. a ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*, Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7.
- KILLINGEROVÁ, B. *Workaholismus*, Brno: Alman, 1998. ISBN 80-86135-04-7.
- KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-179-7.
- KRAUS, B. *Člověk-prostředí-výchova*, Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*, Praha: Grada Publishing, 1998. ISBN 80-7169-551-3.

- MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak se sladit a nezbláznit se*, Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.
- MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, 2. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. ISBN 80-85850-24-9.
- MELGOSA, J. *Zvládni svůj stres!* Praha: Advent-Orion, 1997. ISBN 80-7172-240-5.
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8.
- MUSIL, J. *Stres, syndrom vyhoření a mentálně hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování*, Olomouc 2010, ISBN 978-80-903449-9-0.
- MÜHLPACHR, P. *Sociální patologie*, Brno 2001. ISBN 80-210-2511-5.
- NEŠPOR, K. *Závislost na práci*, Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-764-8.
- NOVÁK, T. *Práce jako droga*, Brno: Albatros Media, 2012. ISBN 978-80-265-0016-2.
- PANČOCHA, K. *Speciálně pedagogická dimenze závislostního chování*, Brno 2006. ISBN 80-86633-61-6.
- POKORNÝ, V., TELCOVÁ, J. a TOMKO, A. *Patologické závislosti*. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky, 2002. ISBN 80-865-6802-4.
- PUGNEROVÁ, M. *Kapitoly z Psychologie práce*, Olomouc 2006. ISBN 80-244-1421-X.
- RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*, 1. vydání, Praha: Návrat domů, 2003, ISBN-80-7255-074-8.
- ŘEHAN, V. *Adiktologie 1*, Olomouc 2007. ISBN 978-80-244-1745-5.
- SEKOT, A. *Sociologie v kostce*, Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-077-8.
- SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*, Praha: Portál, 2001. ISBN 978-80-7367-250-8.
- SOUČKOVÁ, M. *Osobnostní rysy a workoholismus*, Brno 2011. ISBN 15-607-2675-X.
- ŠTĚPANÍK, J. *Umění jednat s lidmi. Stres, frustrace a konflikty*, Praha 2008. ISBN 978-80-247-1527-8.



## Zoznam použitých zahraničných zdrojov

- BONEBRIGHT, C. A., CLAY D. L., ANKERMANN, R. D. *The relationship of workaholism with work– life conflict, life satisfaction, and purpose in life*. London 2000. Journal of Counseling Psychology, 47, 469-477, 2000. Dostupné na:  
[http://www.thepsychologist.org.uk/archive/archive\\_home.cfm/volumeID\\_24-editionID\\_206-ArticleID\\_1927-getfile\\_getPDF/thepsychologist%5Cpsy1011griffiths.pdf](http://www.thepsychologist.org.uk/archive/archive_home.cfm/volumeID_24-editionID_206-ArticleID_1927-getfile_getPDF/thepsychologist%5Cpsy1011griffiths.pdf)
- BURKE, R. J. *Organizational Change Management, Workaholism in organizations: Work and health consequence*, London 2004. ISBN 978-1-55798-923-9.
- BURKE, R. J. *Workaholism in Organizations: the Role of Personal Beliefs and Fears*, Canada 2000. ISBN 978-94-6191-377-7.
- CHAMBERLIN, C. *Workaholism, health, and self-acceptance*, New York 2001. ISBN 978-83-61449-44-7.
- HARPAZ, I. SNIR, R. *Workaholism: Its Definition and Nature*, Canada 2003, ISBN 0-8147-7480-6.
- KOSLOWSKY, M. *Modelling the Stress-Strain Relationship in Work Settings*, New York, Routledge 2001, ISBN 0-203-02410-9.
- MCMILLAN, L. H. W. O'DRISCOLL, M. P. MARSH, N. V. & BRADY, E. C., *Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies*. *International Journal of Stress Management*. 2001. Dostupné na:  
<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/359.pdf>
- LAZEAR, J. *The Man Who Mistook his Job for a Life. A Chronic Over Achiever Finds the Way Home*. New York 2001. ISBN 978-0-609-60846-3.
- PINES, A. ARONSON, E. *Career Burnout: Causes and Cures*, Michigan: Free Press 1989, ISBN 978-0029253533.
- RASMUSSEN, P. *When work takes control, The Psychology and Effects of Work Addiction*, London 2008. ISBN 978-1-85575-593-2.

## Zoznam použitých internetových zdrojov

- ČESKÁ TELEVIZE, Skalík I. *Závislost na práci*. [online]. [2010]. Dostupné na: <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10266574720-zavislosti/210572231070001-zavislost-na-praci>
- EUROPEAN WORKING CONDITIONS OBSERVATORY, Broughton A. *Work related stress*. [online]. [2010-11-19]. Dostupné na: [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1004059s/tn1004059s\\_8.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1004059s/tn1004059s_8.htm)
- EVALABUSOVA.CZ, *O nevhodných přístupech v rodičovské výchově, psychickém násilí a jeho vlivu na vývoj dítěte*. [online]. [2012]. Dostupné na: [http://www.evalabusova.cz/clanky/nevhodne\\_formy.php](http://www.evalabusova.cz/clanky/nevhodne_formy.php)
- INFODROGY,ESTRANKY. *Workoholismus Závislost na práci*. [online]. [2014]. Dostupné na: <http://www.infodrogy.estranky.cz/clanky/workoholismus--zavislost-na-praci-.html>
- MENTALIS, Konta S. *Workoholizmus*. [online]. [2011]. Dostupné na: <http://www.mentalis.sk/clanky/detail/workoholizmus>
- MF DNES, Suchomel P. *Závislost na práci snižuje výkon*. [online]. [2007-05-24]. Dostupné na: [http://finance.idnes.cz/zavislost-na-praci-snizuje-vykon-dqh-/podnikani.aspx?c=A070522\\_749338\\_zamestnani\\_hla](http://finance.idnes.cz/zavislost-na-praci-snizuje-vykon-dqh-/podnikani.aspx?c=A070522_749338_zamestnani_hla)
- MLADÁŽENA.CZ, Kavenská V. *Workoholismus: Práce jako droga*. [online]. [2008-12-12]. Dostupné na: <http://mladazena.maminka.cz/scripts/detail.php%3Fid=390609>
- NAKLADATELSTVÍ PORTÁL, Psychoonkologie v praxi. *Fáze syndromu vyhoření*. [online]. [2012-03-16]. Dostupné na: <http://psychologie.doktorka.cz/faze-syndromu-vyhoreni/>
- SUPERIA, *Workoholik*. [online]. [2004]. Dostupné na: <http://kdojeto.superia.cz/psychologie/workoholik.php>
- V POHODĚ, *Skutečné příčiny Vašeho přepracování – Vše začíná v dětství*. [online]. [2014-04]. Dostupné na: <http://www.modalondon.cz/wp-content/uploads/2014/04/v-pohode-duben.pdf>
- VELKÝ LEKÁŘSKÝ SLOVNÍK, *Workoholismus*. [online]. [2008]. Dostupné na: <http://lekarske.slovniky.cz/pojem/workaholismus>

# ZOZNAM OBRÁZKOV A TABULIEK

## Zoznam obrázkov

Obrázok 1: Jednotlivé štádiá rozvoja závislosti na práci.....	16
Obrázok 2: Fáze procesu vyhorenia .....	53

## Zoznam grafov

Graf 1: Účasť prieskumu muži vs. ženy.....	59
Graf 2: Rodinný stav .....	60
Graf 3: Pracovná doba .....	60
Graf 4: Pracovné úlohy.....	61
Graf 5: Zaneprázdnenosť v práci.....	62
Graf 6: Kontrola pracovnej pošty mimo pracovnú dobu.....	62
Graf 7: Myšlienky na prácu.....	63

## Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Pracovná výkonnosť jednotlivých typov ľudí závislých na práci.....	15
Tabuľka 2: Príznaky stresu.....	42
Tabuľka 3: Chovanie osobností typu A a typu B.....	44
Tabuľka 4: Celkové výsledky respondentov vs. otázka.....	64
Tabuľka 5: Hypotéza 1.....	67

Tabuľka 6: Hypotéza 2.....	67
Tabuľka 7: Hypotéza 3.....	68

# PRÍLOHA

## Príloha A – Dotazník

Dobrý deň,

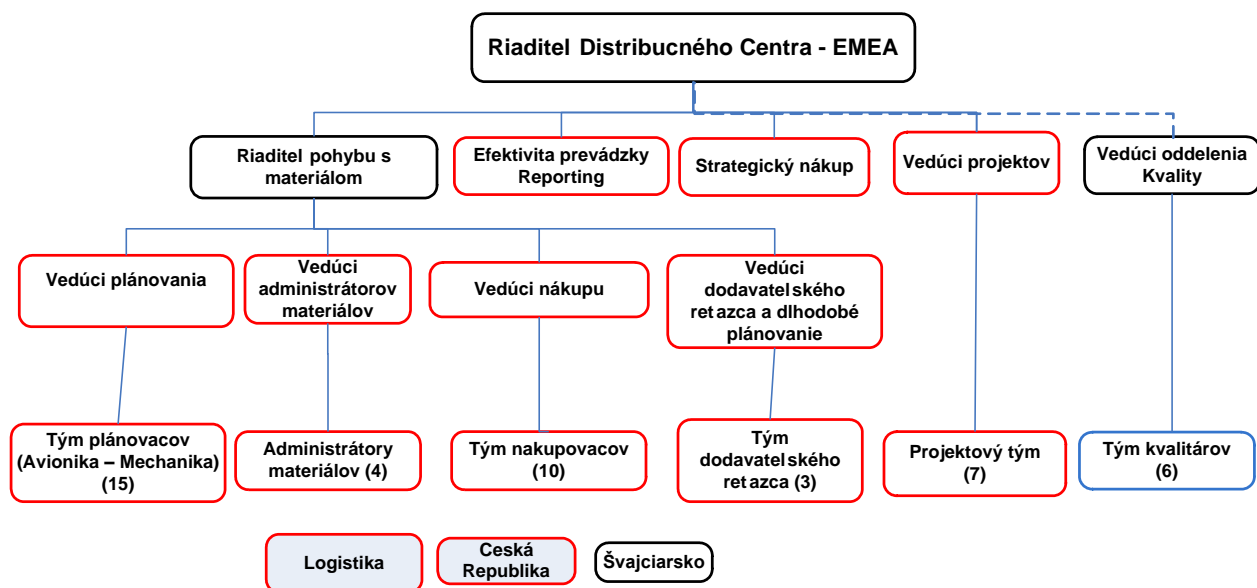
Rada by som požiadala o vyplnenie tohoto dotazníku, ktorý slúži výhradne k účelom diplomovej práce a je anonymný. Ďakujem!

Hello,

I would like to ask you to complete this questionnaire, which will be used for my Thesis purposes only. The questionnaire is anonymous. Thank you!

1.	Vaše pohlavie?	MUŽ	ŽENA
	Are you..?	MALE	FEMALE
2.	Žijete sama/sám?	ÁNO	NIE
	Do you live alone?	YES	NO
3.	Trávite v práci viac ako 8,5h denne?	ÁNO	NIE
	Are you working more then 8,5h per day?	YES	NO
4.	Zvládáte úlohy v 8,5h pracovnej dobe?	ÁNO	NIE
	Is it possible to complete your tasks within 8,5 working hours?	YES	NO
5.	Ste často zaneprázdnená/-á a máte rozpracovaných viac vecí súčasne?	ÁNO	NIE
	Are you most of the time busy and working on more tasks at the same time?	YES	NO
6.	Kontrolujete svoju pracovnú poštu mimo pracovnú dobu?	ÁNO	NIE
	Are you checking your emails after work?	YES	NO
7.	Myslíte na prácu mimo pracovnú dobu?	ÁNO	NIE
	Do you think about work after working hours?	YES	NO

## Príloha B – Organizačná štruktúra



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

<b>Jméno autora:</b>	<b>Katarína Hudečeková</b>
<b>Obor:</b>	<b>SMK</b>
<b>Forma studia:</b>	<b>Kombinovaná</b>
<b>Název práce:</b>	<b>Workoholizmus a radosť z práce</b>
<b>Rok:</b>	<b>2014</b>
<b>Počet stran textu bez příloh:</b>	<b>61</b>
<b>Celkový počet stran příloh:</b>	<b>2</b>
<b>Počet titulů českých použitých zdrojů:</b>	<b>32</b>
<b>Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:</b>	<b>10</b>
<b>Počet internetových zdrojů:</b>	<b>11</b>
<b>Počet ostatních zdrojů:</b>	<b>0</b>
<b>Vedoucí práce:</b>	<b>PhDr. Pavel Beňo</b>