

Univerzita Pardubice
Ekonomicko-správní fakulta

Workoholismus jako problém v podniku

Ogor Olga

Bakalářská práce

2024

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Olga Ogor**
Osobní číslo: **E21715**
Studijní program: **B0413A050008 Ekonomika a management**
Specializace: **Management podniku**
Téma práce: **Workoholismus jako problém v podniku**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analýza workoholismu jako problému u pracovníků v kontextu fungování organizace. Analýza se zaměří na vnímání tohoto druhu závislosti v organizaci a na opatření, která jsou organizována jako prevence.

Osnova:

- Základní pojmy spojeny s tématem problematiky jsou: workoholismus, choroba, práce.
- Analýza workoholismu jako problému.
- Emperická sonda.
- Shrnutí a doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BEDRNOVÁ, Eva, Eva JAROŠOVÁ a Ivan NOVÝ. Manažerská psychologie a sociologie. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.
KILLINGER, Barbara. Workaholismus: Workaholics : the respectable addicts. [1. vyd.]. Brno: Nakladatelství Jiří Alman, 1998. Cesta k poznání. ISBN 80-86135-04-7.
MIKULÁŠTÍK, Milan. Manažerská psychologie. 3. přepracované vydání. Praha: Grada, 2015. Manažer. ISBN 978-80-247-4221-2.
NOVÁK, Tomáš. Práce jako droga. Brno: BizBooks, 2012. ISBN 978-80-265-0016-2.
PAUKNEROVÁ, Daniela. Psychologie pro ekonomy a manažery. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Management. ISBN 978-80-247-3809-3.
WAGNEROVÁ, Irena. Psychologie práce a organizace: nové poznatky. Praha: Grada, 2011. Psyché. ISBN 978-80-247-3701-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Mandys, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2024**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Michaela Kotková Strítěská, Ph.D. v.r.
garant studijního programu

Prohlašuji:

Práci s názvem „Workoholismus v podniku jako problém“ jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 18.04.2024

Olga Ogor v. r.

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce, Mgr. Janě Mandysi Ph.D., za vstřícný přístup a cenné rady při vypracování mé bakalářské práce.

Ráda bych také poděkovala všem respondentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, které souviselo s vypracováním této práce.

Také děkuji své rodině, vyučujícím a kamarádům za velkou psychickou i fyzickou podporu během studia. Bez těchto lidí by to nebylo možné.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá fenoménem workoholismu na kvalitě práce pracovníků. V teoretické části definuje nejdůležitější aspekty workoholismu, jako jsou znaky, rysy, typologie, příčiny, důsledky, prevence a léčba. V praktické části jsou díky dotazníkovému šetření analyzovány aspekty, které workoholici mají, je zjištěno, jak dosáhli stavu workoholismu a jak se tomuto stavu mohou vyhnout ostatní, případně jsou uvedena doporučení, jak lze pomoci lidem, kteří již tuto poruchu mají.

KLÍČOVÁ SLOVA

Workoholismus, syndrom vyhoření, závislost na práci, work-life balance, stres, prevence, léčba závislosti.

TITLE

Workaholism as a problem in company.

ANNOTATION

The bachelor thesis deals with the phenomenon of workaholism on the quality of work of workers. In the theoretical part, he defines the most important aspects of workaholism as signs, features, typology, causes, consequences, prevention and treatment. In the practical part, thanks to the questionnaire, I will be able to analyze aspects that workaholics have, how they reached the state of workaholism and how we can avoid this state in others, respectively, in how we can help people who already have this disorder.

KEYWORDS

Workaholism, burnout syndrome, addiction to work, work-life balance, stress, prevention, addiction treatment.

Obsah

Úvod.....	8
1. Základní pojmy spojeny s tématem problematiky	9
2. Analýza workoholismu jako problém.....	12
1.1 Charakteristika workoholismu	13
1.2 Stádia závislosti na práci	16
1.3 Typologie lidí závislých na práci	16
1.4 Příčiny workoholismu	18
1.5 Diagnostika workoholismu	20
1.6 Dopady workoholismu	20
1.7 Léčba	21
1.8 Prevence workoholismu	23
3. Work-life balance.....	26
2.1 Syndrom vyhoření.....	26
2.2 Příznaky a vývoj syndromu vyhoření	28
2.3 Rizikové profese	30
4. Empirická sonda.....	31
3.1 Metodologie sběru dat	31
3.2 Interpretace.....	33
3.1 Shrnutí a doporučení	52
Závěr	55
Seznam: grafů, tabulek a příloh	56
Seznam použité literatury	57
Přílohy.....	59

Úvod

Tématem této práce je „Workoholismus v podniku jako problém“. Workoholismus se stal v dnešní době závažným problémem, který ovlivňuje nejen jednotlivce, ale i fungování podniků jako celku. Tento jev představuje nadměrnou fixaci na práci, která vede k chronickému pracovnímu nasazení a nedostatečnému odpočinku. V kontextu podnikového prostředí má workoholismus širší dopady než jen na jednotlivce – ovlivňuje produktivitu, zdraví zaměstnanců, atmosféru v pracovním kolektivu a celkový výkon organizace.

Cílem této analýzy je prozkoumat problematiku workoholismu v podnikovém prostředí. Zaměříme se na identifikaci faktorů, které přispívají k rozvoji workoholismu mezi zaměstnanci a zhodnotíme dopady, které má tento jev na produktivitu a kvalitu pracovního života v podniku. Dále se budeme zabývat opatřeními, která mohou být implementována pro prevenci a řešení workoholismu v pracovním prostředí.

Porozumění této problematice je klíčové pro efektivní řízení lidských zdrojů a zajištění udržitelného a zdravého pracovního prostředí. Analýza workoholismu v podnikovém kontextu nám poskytne důležité poznatky pro formulaci strategií a opatření, která povedou k podpoře rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců a k posílení výkonnosti a konkurenceschopnosti organizace.

Cílem práce je analýza workoholismu jako problému u pracovníků v kontextu fungování organizace. Analýza se zaměří na vnímání tohoto druhu u závislosti v organizaci a na opatření, která jsou organizována jako prevence.

1. Základní pojmy spojeny s tématem problematiky

Workoholismus, choroba a práce jsou tři základní pojmy, které tvoří důležitou součást lidské existence a ovlivňují podstatně náš život i společnost jako celek.

Workoholismus - je stav, ve kterém je jedinec posedlý prací, věnuje příliš mnoho času a energie svým pracovním povinnostem na úkor svého osobního života a blaha. Tento stav může mít různé příčiny a projevy, ale všechny spojuje nerovnováha mezi prací a jinými aspekty života.

V Novém akademickém slovníku cizích slov z roku 2005 definují KRAUS, J. a kolektiv workoholismus jako chorobnou závislost na práci. (KRAUS, J. A KOLEKTIV. Nový akademický slovník cizích slov, 2005)

Charakteristickým rysem workoholismu je neustálá touha po pracovním úspěchu a perfekcionismus. Lidé trpící touto chorobou mají často potíže relaxovat a oddělit se od pracovních úkolů. I když fyzicky opustí pracoviště, jejich mysl je stále ponořena do pracovních záležitostí a stresu.

Taková fixace na práci může mít negativní dopady na zdraví. Fyzicky se projevuje jako chronická únava, problémy se spánkem a zdravotní obtíže způsobené stresem. Psychicky může workoholismus způsobit úzkost, depresi a vyhoření. Také může narušit mezilidské vztahy, protože jedinec nemá dostatek času a energie na péči o rodinu, přátele nebo koníčky.

Je důležité si uvědomit, že workoholismus není jen otázkou nadměrného pracovního nasazení, ale narušuje celkovou rovnováhu v životě. Je důležité hledat způsoby, jak si vybudovat zdravý vztah k práci a prioritizovat i jiné aspekty života, jako je rodina, volný čas a osobní rozvoj. To může zahrnovat stanovení hranic mezi prací a osobním životem, vyhledávání podpory u blízkých nebo profesionální pomoc a naučení se relaxačních technik pro řízení stresu.

Workoholismus není jen individuálním problémem, ale může mít širší dopady na společnost. Proto je důležité, aby bylo tomuto tématu věnováno dostatečně pozornosti a poskytovány prostředky a podpora pro jedince trpící touto chorobou, aby mohli najít cestu k vyváženějšímu a zdravějšímu životnímu stylu.

Choroba - Podle Akademického slovníku současné češtiny je choroba definována jako "fyzická nebo psychická porucha zdraví, narušený zdravotní stav; syn. nemoc". Tato definice zahrnuje jak fyzické, tak i duševní aspekty poruchy zdraví a narušení zdravotního stavu.

Choroba je nedílnou součástí lidského života, i když ji mnozí považují za nepříjemnou a obtížnou. Představuje stav, který může narušit fyzické, duševní nebo sociální zdraví jednotlivce a ovlivnit tak jeho celkový pocit pohody a schopnost fungovat. Je to komplexní jev, který může být vyvolán mnoha faktory, včetně infekce, genetiky, životního stylu a prostředí.

Fyzická nemoc je nejčastěji spojována s příznaky jako horečka, bolest, únava a omezená schopnost vykonávat běžné denní aktivity. Infekční nemoci, jako je chřipka nebo nachlazení, jsou častými příklady. Existuje však mnoho dalších typů fyzických onemocnění, jako jsou srdeční

choroby, rakovina nebo autoimunitní onemocnění, které mohou mít závažnější a dlouhodobější dopady na zdraví.

Duševní choroby se týkají stavů jako úzkost, deprese, bipolární poruchy a schizofrenie. Tyto stavy mohou výrazně ovlivnit emoční a kognitivní funkce jedince, ovlivňují jeho náladu, myšlení a chování a mohou také negativně ovlivnit jeho vztahy a schopnost fungovat v každodenním životě.

Sociální choroby se týkají stavů, které ovlivňují interakce jedince se společností a jeho sociální vztahy. Sem patří například sociální fobie, poruchy příjmu potravy nebo poruchy osobnosti. Tyto stavy mohou mít negativní dopad na schopnost jedince budovat a udržovat zdravé vztahy a začlenit se do společnosti.

Je důležité si uvědomit, že choroba nezahrnuje pouze fyzické aspekty, ale může také ovlivnit duševní a sociální sféry života. Tyto tři oblasti zdraví jsou často propojeny a navzájem se ovlivňují. Například chronická fyzická choroba může vést k duševním obtížím, zatímco duševní onemocnění může zhoršit průběh fyzických onemocnění.

Péče o všechny aspekty zdraví, nejen fyzické, je klíčová pro celkový blahobyt jedince. Podpora ze strany rodiny, přátel a odborníků, spolu s vhodnými léčebnými postupy a životními změnami, může pomoci jedinci zvládat chorobu a dosáhnout lepší kvality života. Choroba může být obtížná, ale s dostatečnou podporou a péčí je možné ji překonat a najít cestu k uzdravení a obnově.

Práce - je jedním z nejdůležitějších aspektů lidské existence a společnosti. Je to způsob, jakým lidé vytvářejí hodnotu, plní své potřeby a přispívají k rozvoji svého okolí. Práce má mnoho rozměrů a významů, které sahají od ekonomických a sociálních až po psychologické a osobní.

Ekonomicky je práce základním pilířem každé společnosti. Poskytuje lidem prostředky k obživě, umožňuje jim zajištění základních potřeb a vytváření prosperity. Práce také formuje hospodářský růst a rozvoj, přispívá k inovacím a tvorbě nových technologií, což má dlouhodobé pozitivní dopady na celou společnost.

Sociálně je práce důležitým faktorem při budování mezilidských vztahů a soudržnosti ve společnosti. Pracovní místa umožňují lidem setkávat se, spolupracovat a sdílet své zkušenosti. Práce poskytuje lidem možnost zapojit se do kolektivního úsilí, cítit se užiteční a přispívat k blahu své komunity.

Psychologicky má práce velký vliv na osobní sebevyjádření a seberealizaci. Práce může být zdrojem osobního naplnění, smyslu a sebeúcty. Poskytuje lidem příležitost rozvíjet své dovednosti, plnit svůj potenciál a dosahovat svých cílů. Dobrá pracovní zkušenost může posílit pocit identity a sounáležitosti a přispět k celkovému duševnímu a emocionálnímu blahobytu.

Nicméně, je třeba si uvědomit, že práce může mít i své stinné stránky. Nadměrný pracovní tlak, nedostatek rovnováhy mezi prací a osobním životem, nebo nedostatečná ocenění práce mohou vést k problémům jako je vyhoření, stres nebo pocit frustrace. Proto je důležité, aby společnost

vytvářela podmínky pro kvalitní, udržitelnou a vyváženou práci, která bude respektovat potřeby a blaho jednotlivců.

Celkově je práce významným prvkem lidské existence, který ovlivňuje mnoho aspektů našich životů. Je to základní prostředek k soběstačnosti, sociální integraci a osobnímu rozvoji. Pokud je práce správně vnímána a podporována, může být zdrojem radosti, úspěchu a spokojenosti pro jednotlivce i celou společnost.

2. Analýza workoholismu jako problém

„Pracujeme, abychom si vydělali volný čas“ – Aristoteles

„Člověk, který pracuje dlouho, nemusí být nutně workaholikem. Pro duševní i tělesnou pohodu člověka je práce nezbytná. Prostřednictvím práce se vymezujeme, rozvíjíme své přednosti a zaujímáme své místo ve společnosti“ (Killingerová, 1998, s. 13, 14).

Pro workoholismus je v literatuře velké množství definic, ale pro danou bakalářskou práci budeme uvádět jen některé z nich. „*Workoholizmus, workoholismus, workholizmus, workholismus = chorobná závislost na práci, potřeba neustále pracovat.*“ (KRAUS, J. A KOLEKTIV. Nový akademický slovník cizích slov, 2005)

Termín workoholismus poprvé použil v roce 1971 ministr a psycholog Wayne Oates, který popsal workoholismus jako „*nekontrolovatelnou povinnost nebo potřebu neustále pracovat*“ (Oates, 1971). Později jiní vědci definovali tento termín jako závislost na práci, vzor chování, který se skládá z vysoké touhy zapojení do práce. Již první práce na počátku 70. let, které se věnovaly workoholismu, odhalily jeho podobnost s jinými druhy chemické a psychologické závislosti. Jako každá závislost je workoholismus únikem od reality prostřednictvím změny svého duševního stavu, v tomto případě dosaženého fixací v práci. Práce však nepředstavuje to, co je v běžných podmínkách: workoholik neusiluje o práci kvůli ekonomické potřebě.

„Vykonávání zvýšeného množství práce vede k tomu, že se práce stává pro člověka stresorem. Při stresu se zvyšuje vyplavování adrenalinu, ale i endorfinů, zejména tehdy zažívá-li člověk uspokojení, radost a podobné příjemné pocity.“ (Pokorný, Telcová, Tomko, 2003, str. 137, 138).

Podle publikace Karla Kopřivy „*Lidský vztah jako součást profese*“ (2016) se pojem workoholismus dekonstruuje takto: morfém „work“ z angličtiny, který označuje práci, ve spojení s „workoholismem“, se v podstatě překládá jako „workoholismus“. Kopřiva přirovnává workoholismus k závislosti podobné závislosti na alkoholu. Odrazem tohoto názoru volí ve svých textech termín „workoholismus“ namísto konvenčnějšího „workaholismus“. Pro jedince pohlcené workoholismem přestává být práce pouhým aspektem jejich existence, ale působí jako úplná náhrada života, lásky, volného času a dalších zálib.

Barbara Killinger (1998) tvrdí, že workoholismus nelze považovat za zdravý přístup k práci. Má spojitost s problematickým užíváním práce, projevujícím se závislostí a zneužíváním síly a autority. Workoholik není prostě člověk, který se zapojuje do práce a cítí radost z produktivity. Pro něj se práce stává více než jen povinností – stává se prostorem, kde hledá svou identitu a cítí se potvrzený. Postupně se takový jedinec stává závislým na práci a neustále hledá uznání a úspěch v tomto prostředí. Práce přestává být pro člověka pouhým zaměstnáním a stává se životním stylem, který je v něm zakořeněn. Tento opakující se vzorec vede k emocionální únavě a neustálé honbě za uspokojením a stimulací.

Hnání touhou po uznání jsou nuceni k neustálému pracovnímu vytížení, prožívají neustálý stav zaneprázdněnosti a usilují o maximální produktivitu. Pro workoholika se práce mění v látku podobnou silné závislosti, srovnatelnou s lákavostí kokainu. Odlišuje je zajímavý kontrast – závislost na práci je společensky podporována, zatímco závislost na kokainu nikoli.

Workoholismus je stejná forma sebezničení jako jiné závislosti. Vede k přepracování, nedostatku sil na další aktivity a ke zúžení okruhu zájmů. Vše vytěsňuje potřebu cítit se velmi potřebný, nepostradatelný v určitých záležitostech. Workoholici nemají čas a nezajímají se o výsledky své práce, neustále obětují své vlastní potřeby. Mnozí z nich jsou šťastní, když se o nich říká, že „hoří v práci“.

1.1 Charakteristika workoholismu

Sklon k workoholismu může být motivován různými faktory a často vychází z komplexních souvislostí. Jedním z možných vysvětlení je, že práce může sloužit jako prostředek ke kompenzaci osobních problémů, nevyužitých příležitostí nebo ambicí. Práce se tak stává obranným mechanismem, kterým jednatel reaguje na zdravotní problémy, rodinné potíže, či dokonce na jiné formy závislosti.

Workoholismus je považován za závislostní chování, které má negativní dopad nejen na postiženého jedince, ale i na jeho blízké okolí. Podle L. Vašiny (Pacher, 2017) je workoholik často popsán jako člověk závislý na práci, podobně jako je alkoholik závislý na alkoholu. Pro workoholika je práce zdrojem ustavičného napětí a bez ní může prožívat nepokoj a podráždění, což může vést k projevům agresivity a konfliktů ve vztazích s blízkými. Je důležité si uvědomit,

že negativní dopad workoholismu může sahat daleko za hranice pracovního prostředí a ovlivňovat celkovou kvalitu života jedince i jeho vztahy s okolím.

Existují tři hlavní skupiny problémů, které mohou přispět k rozvoji a udržení workoholismu. Tyto skupiny jsou vzájemně propojené a vycházejí z různých aspektů života jednotlivce. Jednou ze skupin může být nevyrovnaný osobní život, druhou může tvořit nesplněné pracovní ambice a třetí může být spojena s problémy týkajícími se mezilidských vztahů. Tyto faktory mohou vytvářet složité dynamiky, které vedou k workoholickému chování.

Problémy v pracovním prostředí:

- a) kultura práce: pracovní prostředí, které podporuje a odměňuje nadměrné pracovní úsilí, může vytvářet tlak na zaměstnance, aby pracovali více hodin než obvykle;
- b) nedostatek podpory a zdrojů: pokud zaměstnanci mají nedostatek podpory, dostupných zdrojů nebo efektivního týmového řízení, mohou se cítit nuceni pracovat déle a tvrději.
(MNT, 2023), (Epam Anywhere, 2024), (greggvanourek, 2023)

Individuální problémy a vlivy:

- a) perfekcionismus: lidé s tendencí k perfekcionismu mají tendenci klást vysoké nároky na sebe a často pracují déle, aby dosáhli ideálních výsledků;
- c) nízká seberegulace: osoby s nízkou schopností sebereflexe a řízení vlastního času mohou mít tendenci nekontrolovatelně pracovat bez stanovení hranic.
(MNT, 2023), (Epam Anywhere, 2024), (greggvanourek, 2023)

Psychosociální faktory:

- a) stres a opatření k zvládnání stresu: jednotlivci, kteří zažívají vysoké úrovně stresu, mohou hledat v práci prostředek pro zvládnání stresu, což může vést k prodlouženým pracovním hodinám;
- b) nedostatek vyrovnavání práce a osobního života: nedostatek vyváženosti mezi prací a osobním životem může způsobit, že jednotlivci přeceňují práci na úkor osobního štěstí a pohody.
(MNT, 2023), (Epam Anywhere, 2024), (greggvanourek, 2023)

To jsou podle studií odborníků hlavní příčiny a charakteristika člověka závislého na práci.

Rozdělujeme několik společných rysů, které mohou sloužit jako ukazatele při diagnostice závislosti na práci. Tyto znaky byly kategorizovány podle systému vytvořeného Nešporem (1999) a zahrnují následující oblasti:

1. *Nadměrná pracovní námaha* – přetrvávající nadměrné pracovní úsilí se projevuje neustálým přesahováním stanovených pracovních hodin a vystavením se přepracování. Dotyčný jedinec může mít obtížnosti s odpočinkem nebo přerušením pracovní aktivity, což naznačuje snahu udržet vysokou produktivitu bez adekvátního času na regeneraci.
2. *Potřeba kontroly* – stálá touha po kontrole se projevuje neustálým potřebám řídit a dozírat pracovní procesy. Tato osobnostní charakteristika může být doprovázena obtížnostmi delegování úkolů a nedostatkem důvěry v schopnosti ostatních.
3. *Obava z neúspěchu* – intenzivní obava z neúspěchu nebo nedostatečného výkonu se projevuje silným strachem z chyby. Dotyčný jedinec může vnímat každou chybu jako nepřijatelnou a pociťovat silný tlak na dosahování maximálního výkonu bez možnosti selhání.
4. *Vysoké pracovní normy* – nastavení nerealisticky vysokých pracovních standardů pro sebe sama je patrné ve snaze dosahovat výkonu na extrémně vysoké úrovni. Takový jedinec má tendenci nemít schopnost odpočívat, dokud nedosáhne stanovených cílů, což vytváří neustálý tlak na dokonalost a nekonečné úsilí.
5. *Zanedbávání osobního života* – ignorování osobního života je patrné v odmítání relaxace a účasti na aktivitách mimo pracovní prostředí. Tento vzorec chování zahrnuje také zanedbávání vztahů a omezení sociálních interakcí.
6. *Osobní identita spojená s prací* – příliš silné spojení vlastní identity s prací a dosahovanými pracovními úspěchy znamená, že dotyčný jedinec má problém oddělit se od své pracovní role. Má obtížnosti v identifikaci se s jinými částmi svého života mimo pracovní prostředí. To může znamenat, že hodnotí sám sebe hlavně podle toho, jak dobře pracuje, což může vést k přehlížení ostatních důležitých aspektů života.

Tyto rysy mohou naznačovat workoholismus a jsou důležité při diagnostice a porozumění této problematice. Je však důležité brát v úvahu kontext a individuální rozdíly každého jednotlivce při interpretaci těchto znaků.

1.2 Stádia závislosti na práci

Karel Nešpor vychází z modelu Dianne Fassel a rozděluje workoholismus do tří fází, přičemž každá fáze odhaluje postupné zhoršování stavu:

1. Počáteční fáze:

V této fázi se jedinec začíná intenzivně soustředit na práci, často přesahující standardní pracovní hodiny, a odmítá si brát dovolenou nebo si dopřávat odpočinek. Dochází k nadměrnému úsilí v práci bez dostatečného času na regeneraci a odpočinek.

2. Prostřední fáze:

Postupně se odtrhává od sociálního života a snaží se o změnu, avšak často neúspěšně. To může mít za následek poruchy spánku a celkové fyzické vyčerpání. V této fázi dochází k odcizení od okolí.

3. Pokročilá fáze:

V pokročilé fázi workoholismu se objevují vážné zdravotní obtíže, jako jsou opakující se bolesti hlavy, zad, žaludeční vředy a deprese. V nejextrémnějších případech může vést k závažným onemocněním, jako jsou mrtvice nebo infarkt.

Tyto fáze ilustrují postupný vývoj workoholismu a jeho dopady na pracovní nasazení, sociální interakce a celkové zdraví jedince. Identifikace stádia může být klíčová pro poskytnutí vhodné intervence a podpory. (Vacek, 2011)

1.3 Typologie lidí závislých na práci

Existuje několik typologií nebo kategorií lidí závislých na práci, které pomáhají lépe pochopit rozmanitost workoholismu a jeho projevy. I když každý jednotlivec je jedinečný, workoholici se mohou lišit v některých charakteristikách a motivech. B. Killinger (1998) popisuje, že workoholici obvykle vykazují tři dominantní osobnostní rysy – perfekcionismus, posedlost a narcismus, přičemž lidé se sklonem k perfekcionismu se mohou vnímat jako vysoce inteligentní, dokonce nadřazení. Tato emoce pohání jejich ambice, soutěživost a neustálou snahu o korektnost. Přestože se vzdávají nezávislosti a samostatnosti, očekávají od svých vrstevníků úctu a servilitu. Perfekcionisté často projevují ješitnost a spojují se výhradně s příznivými rysy své povahy, které odpovídají pojmu bezchybnosti. Původ perfekcionismu často sahá až do dětství, kdy někteří rodiče vyjadřovali svým dětem uznání výhradně na základě jejich úspěchů, nikoliv na základě jejich vnitřní hodnoty.

Takové chování může vyvolat dojem, že se dětem dostane lásky a uznání pouze tehdy, když dosáhnou výjimečných výsledků. Když se snaha o bezchybnost změní v nezdravou fixaci, zastaví se pravidelné osobnostní zrání, což brání psychickému rozvoji v důsledku obav. Jedinci v zajetí nutkavého chování trpí neustálým neklidem, který se po každém neúspěchu ještě prohloubí. Čím více se pracovní nadšenec fixuje na své obavy a snaží se je zvládnout, tím větší je riziko, že propadne narcismu. Jedinec, který je závislý na práci, vykazuje střídavé vzorce chování, které oscilují mezi obdobími zvýšené produktivity a touhy po vzrušení v důsledku přeceňování svých schopností a fázemi pochybností o sobě samém, které vedou k pocitu viny a sklíčenosti z podceňování schopností. Tento typ osobnosti bývá sobecký, má nedostatek empatie, často se vyhýbá odpovědnosti a má sklon ignorovat nebo odmítat minulé události.

Typologie workoholiků:

K. Nešpor (1999) uvádí, že podle modelu Steva Poppelreutera lze rozlišit několik typů osobností, které jsou závislé na práci.

1. Velikáš: jedinec tohoto typu je motivován především touhou po obdivu, uznání, vlivu, velikosti a moci. Sklon k nadhodnocení vlastní práce a podceňování úsilí ostatních může vést k nespolupráci v týmovém prostředí.
2. Dobrák: altruistický jedinec, známý jako „dobrodinec“, se snaží maximalizovat pomoc a uznání na pracovišti. Často jsou využíváni kvůli nedostatku osobních ambicí, běžně se s nimi setkáváme v profesích souvisejících se sociální péčí nebo zdravotnictvím.
3. Pedant: osoba s touto osobností klade největší důraz na pořádek, pravidla, předpisy a disciplínu. Může mít problémy s adaptací na nové myšlenky a nápady.
4. Rozpolcenec: osoba touží po blízkých vztazích, avšak zároveň se bojí jejich případného selhání. Pro únik před tímto vnitřním konfliktem se často ponořuje do práce, aniž by brala v potaz její nezbytnost.
5. Startér: tento jedinec má nadbytek energie a neustále pátrá po nových podnětech, aby unikl nudě. Může však mít potíže s dokončením úkolů a snadno se může dostat do chaotických situací.
6. Šprt: osoba tohoto typu připomíná mentálně školáka, který se snaží udělat více než ostatní, aby získal uznání. Je úzkostlivý, závislý na ostatních a vyžaduje jasnou autoritu.

Tato různorodost typů odrazuje pestrost osobností závislých na práci a jejich specifický přístup k pracovním situacím.

Podle T. Nováka (2012) uvádíme rozšíření klasifikace workoholiků o typologii pracovníků vypracovanou docentkou Albínou Dratvovou:

1. Neklidní: jedinci této kategorie neustále hledají nové výzvy, i když mohou mít potíže s udržением soustředění. Často střídají různé úkoly a působí dojem, že jejich přístup je poněkud povrchní.
2. Dříči: usilovně usilují o dokonalost, ale jsou náchylní k tomu, aby upadli do obsedantního zaujetí prací, což může mít škodlivý dopad nejen na jejich profesní výsledky, ale i na jejich celkovou pohodu.
3. Věční studenti: ti, kteří neustále rozšiřují své znalosti, ale jejich motivací často je pouze osobní prospěch, ne snaha přispět k veřejnému dobru.
4. Géniové: tyto pracovníci jsou plně pohrouženi do své práce, zejména pokud mají mimořádné nadání. Jejich úsilí je pochopitelné, ale může jim chybět pozitivní mezilidský rozměr
5. Lenoši: jedinci s nízkou pracovní morálkou, kteří často hledají výmluvy, aby si ulehčili život. Omezují své úsilí na minimum a usilují o maximální pohodlí.

Tato škála různých typů pracovníků ukazuje na různorodé motivace a přístupy k práci, což odráží rozmanitost lidských osobností a jejich jedinečné vnímání pracovních úkolů.

1.4 Příčiny workoholismu

Workoholismus, definovaný jako nadměrné a obsedantní zapojování se do profesionálních aktivit, představuje v současné společnosti stále aktuálnější realitu. Tento stav, vyznačující se extrémním nasazením pro práci a vysokou úrovní profesionální činnosti, může být determinován řadou složitých a vzájemně propojených faktorů.

K. Nešpor (1999) zkoumá kořeny workoholismu ve třech hlavních oblastech:

Dětství: způsob, jakým vnímáme práci, není něco, co bychom měli od narození zabudované v sobě, ale spíše něco, co se formuje během našeho dětství a výchovy. Během dětství, kdy hrajeme, plníme

drobné úkoly a učíme se ve škole, se zakládají základy našeho vztahu k práci. Velkou roli zde hrají vzory chování, které nám předávají rodiče, učitelé a další dospělí, kteří mají vliv na naše formování.

Osobnost: už v dětství se mohou začít projevovat rysy spojené s nadměrnou pracovní aktivitou, jako je hyperaktivita a obtíže s koncentrací. Osoby závislé na práci často vykazují narušené sebevědomí, které je úzce provázáno s jejich pracovními výsledky.

Rodinné prostředí: někteří jedinci, kteří jsou závislí na práci, uvádějí, že upírají svou energii do pracovního prostředí jako prostředku úniku před obtížnými rodinnými vztahy. Nicméně otázka zůstává, zda je jejich práce skutečně následkem nebo spíše příčinou těchto problémů v rodině. Je zjevné, že určité rodinné situace mohou přispívat k rozvoji workoholismu, jako například nevěra partnera, závažné nemoci v rodině a podobně.

Práce a zaměstnání mohou být také klíčovými faktory vedoucími k workoholismu. V této oblasti mohou příčiny zahrnovat:

Vliv nadřízených: manažeři, kteří sami projevují závislost na práci a současně tuto práci chválí a odměňují, mohou vytvářet atmosféru, kde je nadměrné pracovní nasazení vnímáno jako pozitivní. Tento pracovní prostředí může podporovat vznik závislosti na práci a způsobovat neustálý pracovní tlak.

Pracovní atmosféra: v konkurenčním prostředí a obavě z nezaměstnanosti mohou jedinci cítit nutnost pracovat nad své současné schopnosti, což podněcuje workoholismus. Strach z konkurence a strach ztratit zaměstnání mohou tlačit lidi k nadměrnému pracovnímu nasazení.

Další vlivy: nízký počet příležitostí a možností k hodnotnému trávení volného času mohou hrát roli v rozvoji workoholismu. Celková atmosféra společnosti, orientovaná především na dosahování výkonu, úspěchu a finančního zabezpečení, může posilovat tlak na jedince pracovat intenzivně a neustále hromadit peníze.

1.5 Diagnostika workoholismu

Diagnostika workoholismu může zahrnovat hodnocení individuálního chování, pracovních vztahů a dopadu na duševní a fyzické zdraví. Níže jsou některé metody a nástroje, které lze použít při diagnostice workoholismu:

- *Klinické rozhovory*: odborníci mohou provádět klinické rozhovory s jednotlivcem, během nichž zkoumají jeho pracovní historii, postoj k práci, úroveň stresu a osobní prioritní.
- *Dotazníky a škály*: existují různé dotazníky a škály navržené k měření různých aspektů workoholismu. Například Bergen Work Addiction Scale (BWAS) nebo Workaholism Battery mohou poskytovat strukturovaný pohled na chování spojené s prací.
- *Samodiagnostika*: jednatel může provést samodiagnostiku pomocí dotazníků nebo průzkumů, které zaměřují se na jeho pracovní návyky, vnímání stresu a rovnováhu mezi prací a osobním životem.
- *Monitorování pracovního času*: sledování toho, kolik času jednatel věnuje práci mimo běžnou pracovní dobu, může poskytnout objektivní pohled na jeho pracovní návyky.
- *Evaluační důsledků na zdraví a osobní život*: posuzování dopadů workoholismu na fyzické a duševní zdraví, rodinné vztahy a celkovou kvalitu života je důležité pro plné pochopení situace.
- *Spolupráce s odborníky*: konzultace s psychologem, psychiatrem nebo odborníkem na závislosti mohou poskytnout hlubší vhled a odbornou perspektivu na workoholismus.

Diagnostika workoholismu by měla být celostní a brát v úvahu různé aspekty života jednotlivce. Je klíčové mít na paměti, že workoholismus může mít značný dopad na celkové zdraví a životní kvalitu a jeho diagnostika by měla být následována vhodnou intervencí nebo léčbou.

1.6 Dopady workoholismu

Závislost na práci, známá také jako workoholismus, může mít na jednotlivce řadu významných dopadů, které ovlivňují jak fyzické a duševní zdraví, tak i osobní vztahy.

Fyzicky může workoholismus vést k vyčerpání a chronické únavě. Postižení jedinci často pocítují nespavost a poruchy spánku, protože jejich mysl je vždy aktivní a zaujatá úkoly v práci. Imunitní

system může být také ohrožen, což zvyšuje náchylnost k nemocem. Nedostatek času na fyzickou aktivitu a dostatečný odpočinek může přispívat ke zdravotním problémům, jako je obezita nebo kardiovaskulární poruchy.

Z psychologického hlediska může workoholismus způsobit emoční vyčerpání a úzkost. Neustálá honba za dokonalostí a strach z neúspěchu mohou vést k vysoké úrovni stresu, ovlivnit kognitivní funkce a přispět k depresi. Postižení jedinci se mohou cítit pod tlakem, aby byli neustále produktivní, aniž by věnovali pozornost svým emocionálním a psychologickým potřebám.

Pod vlivem workoholismu trpí i osobní vztahy. Životní partneři mohou cítit odstup a emocionální nepřítomnost workoholika, což může vést k napětí a nedorozuměním. Děti mohou být ochuzeny o čas a pozornost rodičů a sociální interakce se mohou snižovat, když se jedinec stahuje do svého profesního světa.

Účinky workoholismu se nezastaví pouze na osobní úrovni; mohou mít důsledky i v pracovním prostředí. Neustálá rezignace může vést k nižší výkonnosti a profesionální vztahy se mohou zhoršit kvůli stresu a nedostatku spolupráce.

1.7 Léčba

Workoholismus vzniká v momentě, kdy práce převládá jako hlavní téma života jednotlivce. Osoba zaslepená prací ztrácí nejen zájem o své koníčky, ale hlavně sociální a partnerský život. Tento stav se může projevit různými způsoby, například jako nekontrolovatelná psychická posedlost pracovními povinnostmi, ať už v pracovním prostředí nebo mimo něj. Tato situace může být ohrožující pro jedince, kteří mají náročnou práci nebo pracují v prostředí s vysokou mírou odpovědnosti a stresu. Také může tížit osoby, které se identifikují téměř výhradně s tím, co dělají (nebo s titulem, který nesou) v rámci své pracovní role.

Léčba workoholismu často představuje výzvu, která může být složitější než v případě jiných forem závislostí. Často se u workoholiků vyskytuje i současná závislost na léčivech nebo alkoholu. Na rozdíl od přístupu k jiným typům závislostí, které obvykle vyžadují celoživotní abstinenci, se léčba workoholismu soustředí na přetvoření vztahu jedince k práci. (Hubinková, Z, 2008; Sekot, A. 2010).

Odborníci zabývající se závislostí na práci zdůrazňují náročnost změny behaviorálních návyků a zaměřují se na vzdělávání jedinců v oblasti důležitosti odpočinku, relaxace a využívání praktik, jako jsou dechová cvičení, jóga nebo akupunktura. Cílem léčby není odnaučit pracovní aktivity, ale spíše dosáhnout vyváženého a zdravého přístupu k práci a volnu.

Odbornická pomoc při workoholismu může být klíčovým prvkem v procesu uzdravování a změny chování. Odborník na mentální zdraví, jako je psycholog nebo psychoterapeut, může poskytnout individualizovanou podporu a nasměrování, aby jedinec mohl překonat workoholismus. Zde jsou některé způsoby, jak odborník může pomoci:

1. Diagnostika a hodnocení: odborník může provést diagnostiku, abychom lépe porozuměli rozsahu a charakteru workoholismu. To zahrnuje hodnocení pracovních návyků, vzorů chování a psychologických aspektů spojených s prací.
2. Stanovení cílů a plánování léčby: společně s jednotlivcem může odborník stanovit konkrétní cíle pro změnu chování a vypracovat individuální plán léčby.
3. Psychoterapie: různé formy psychoterapie, jako je kognitivně-behaviorální terapie (KBT) nebo terapie zaměřená na řešení problémů (TRP), mohou být účinné při práci na změně myšlenkových vzorců a chování spojených s workoholismem.
4. Podpora emocionální pohody: odborník může pomoci identifikovat a řešit emocionální faktory, které mohou být spojeny s nadměrnou pracovní činností, jako jsou stres, úzkost nebo vyhoření.
5. Rodinná a partnerská terapie: v případě, že workoholismus ovlivňuje rodinné vztahy, může být užitečné zahrnout do léčby i partnery a rodinu.
6. Rozvoj dovedností pro správu času a stresu: odborník může poskytnout nástroje a strategie pro efektivní správu času a snižování stresu, což může pomoci v prevenci návratu k nadměrnému pracovnímu nasazení.
7. Prevence recidivy: odborník může spolupracovat s klientem na vytvoření dlouhodobých strategií a preventivních opatření, aby se zabránilo opakovanému propadání do workoholismu.

Je důležité si uvědomit, že každý člověk je jedinečný, a proto odborník vytvoří individualizovaný přístup odpovídající konkrétním potřebám klienta.

1.8 Prevence workoholismu

„Kdo chce hýbat světem, musí pohnout nejdříve sám sebou.“

Sokrates

Není žádný univerzální recept na to, jak se zbavit závislosti na práci. Klíčové je, aby jednotlivec byl schopen uznat existenci problému, což bývá často nejtěžší. Když se toto podaří, člověk už má za sebou první krok na cestě k uzdravení. Dalším důležitým aspektem je změna myšlení a možná i celého životního stylu.

Vnitřní odhodlání hraje klíčovou roli, a podpora ze strany přátel a rodiny může být neocenitelná. Vyhledání pomoci od odborníka může poskytnout strukturovaný přístup k překonání závislosti a poskytnout potřebné nástroje pro změnu. Každý jedinec může potřebovat individuální přístup a strategie, a cesta k osvobození se od workoholismu může být složitá, ale je možná s podporou a odhodláním.

V knize „Práce jako droga“ autor T. Novák (2012) uvádí deset principů, které mohou být užitečné při boji proti workoholismu:

- Strukturování dne: rozdělení dne na práci, spánek a odpočinek je klíčové pro udržení rovnováhy.
- Sebe péče: je důležité věnovat čas péči o své fyzické a duševní zdraví.
- Priorita vztahů: vztahy s rodinou, přáteli a partnery by měly být na prvním místě.
- Oddělení pracovního a osobního života: naučit se vypnout po skončení pracovní doby je důležité pro udržení rovnováhy.
- Prevence závislosti: je nutné být obezřetný ohledně vzniku závislosti na práci nebo jiných látkách.
- Efektivní plánování: pravidelné plánování a hodnocení práce může pomoci identifikovat zbytečné aktivity.
- Čas na odpočinek: relaxace a „nicnedělání“ mohou být prospěšné pro tvořivost a regeneraci.

- Hodnota mezilidských vztahů: věnování času a úsilí vztahům s ostatními je klíčové pro spokojený život.
- Minimalizace stresu: snaha minimalizovat stres a udržovat klidný přístup k životu může být prospěšná.
- Rozvoj osobního růstu: práce na osobním rozvoji a nalezení vlastních způsobů relaxace a odpočinku je důležitá součást boje proti workoholismu.
- Koníčky a dovolená jsou jako nabíjení „baterií“ a měly by být pravidelnou součástí života.

Tyto zásady jsou stručným výčtem doporučení, která by měla být dodržována pro úspěšnou léčbu závislosti. Kromě toho je však vhodné prozkoumat hlubší aspekty této problematiky prostřednictvím relevantních publikací. Doporučené knihy zahrnují díla jako „Workaholismus: Rádce pro přežití rodiny“ od B. Killinger (1998), „Závislost na práci“ od K. Nešpora (1999), „Práce jako droga“ od T. Nováka (2012) nebo „Chained to the Desk“ od B. E. Robinson (1998).

K. Nešpor (1999) představil tabulky pro organizační časový plán. První tabulka slouží k zaznamenání časových údajů v současné době a k vytvoření optimálního rozdělení času. Celkový součet by měl být 100 %. Druhá tabulka slouží k výpočtu rozdílu mezi současným a optimálním stavem a k zaznamenání aktivit, které jedinec přidá nebo ubere, aby odstranil rozdíl mezi současným a optimálním stavem.

	Současné rozdělení času	Optimální rozdělení času	Rozdíl
Pro sebe			
Pro zábavu			
Pro rodinu			
Pro práci			
Promarněný čas			
Celkem	100 %	100 %	0 %

Tab. 1: Rozdíl mezi současným a ideálním stavem (Nešpor, K. 1999, s. 55)

	Rozdíl mezi současným a optimálním stavem	Jak tento rozdíl odstraním
Pro sebe		
Pro zábavu		
Pro rodinu		
Pro práci		
Promarněný čas		
Celkem	0 %	

Tab. 2: Optimální rozvržení času (Nešpor, K. 1999, s. 55)

„Denně zaznamenávejte realitu plnění plánu a upravujte plán na následující den. Nepřestávejte, ani když se vaše úmysly opakovaně rozcházejí s realitou.“ (Kopřiva, K. 1997, s. 103)

3. Work-life balance

„Work-life balance“ je termín, který popisuje rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Jedná se o koncept, který zdůrazňuje důležitost udržení harmonie mezi profesními povinnostmi a osobními zájmy a odpočinkem. Cílem je minimalizovat konflikty mezi prací a osobním životem a zajistit, aby jednotlivci měli dostatek času a energie na obě oblasti.

Tato rovnováha může být obtížná, zejména v moderní společnosti, kde jsou pracovní doby často náročné a technologie umožňují nepřetržitý přístup k pracovním záležitostem i mimo standardní pracovní dobu. Nedostatek rovnováhy může mít negativní dopady na fyzické a duševní zdraví jednotlivce, na mezilidské vztahy a celkovou kvalitu života.

Mnoho odborníků na management a psychologii zdůrazňuje důležitost správného nastavení priorit, stanovení hranic mezi prací a osobním životem a aktivního řízení času s cílem dosáhnout optimálního vyvážení mezi oběma sférami. Různé metody a strategie jsou diskutovány a navrhovány, aby jednotlivci dosáhli lepšího work-life balancu.

2.1 Syndrom vyhoření

Workoholismus a syndrom vyhoření jsou dvě strany téže mince, které se často vzájemně podporují a zhoršují. Workoholismus, charakterizovaný neustálou touhou po práci a nedostatkem vyváženosti mezi prací a osobním životem, může přispět k rozvoji syndromu vyhoření.

Jedním z hlavních faktorů je přetížení prací a nedostatek odpočinku. Workoholici jsou náchylní k nadměrnému pracovnímu nasazení, což vede k chronickému stresu a nedostatečné regeneraci.

Tato konkrétní situace zvyšuje pravděpodobnost výskytu syndromu vyhoření, což vede ke snížené odolnosti vůči stresu a emoční únavě. Termín „syndrom vyhoření“, známý také pod jednoduchým názvem burnout, byl původně rozpoznán v roce 1975 H. Freudenbergerem. Existují různé popisy tohoto syndromu, zahrnující pokles profesního zaujetí i osobní angažovanosti, který je běžně pozorován u osob vykonávajících soucitná povolání.

Vyhoření může také vzniknout jako důsledek intenzivního zapojení do určitého úkolu nebo ideje, kdy jednotlivci postupně ztrácejí své původní nadšení. Workoholici také často využívají práci jako únikový mechanismus před osobními problémy a stresujícími situacemi. Tento nedostatek zvládnutí

stresu může vést k chronickému vyčerpání a emocionálnímu vyhoření, protože není věnována dostatečná péče o duševní zdraví a regeneraci.

Nedostatek rovnováhy mezi prací a osobním životem je také klíčovým prvkem spojujícím workoholismus a syndrom vyhoření. Workoholici mají tendenci obětovat svůj osobní život ve prospěch práce, což vede k pocitu izolace, osamělosti a nedostatku naplnění. Nedostatek rovnováhy mezi prací a životem podkopává celkovou pohodu a zdraví jedince, což může vést k rozvoji syndromu vyhoření.

Syndrom vyhoření je stav chronického stresu spojeného s prací, který může mít vážné dopady na fyzické i duševní zdraví jednotlivce. Tento syndrom se obvykle vyvíjí postupně a může ovlivnit lidi ve všech profesních sférách.

Několik hlavních znaků syndromu vyhoření zahrnuje:

1. Vyčerpání: jednatelce zažívá intenzivní únavu, neustálý pocit vyčerpání a nedostatek energie. Dokonce i po odpočinku může pociťovat nedostatek obnovy a obnovit si svou vitalitu.
2. Cynismus: postoj jednatelce k práci a kolegům se transformuje do podoby cynického a rezignovaného přístupu. Mohou se objevit negativní pocity a nedůvěra vůči pracovnímu prostředí.
3. Snížená pracovní výkonnost: jejich schopnost plnit pracovní úkoly a dosahovat stanovených cílů začíná klesat. Mohou zažívat pocit bezmoci a neschopnosti ovlivnit svou pracovní situaci. (Syndrom vyhoření [online], 2013).

Některé z faktorů, které mohou přispět k syndromu vyhoření, zahrnují nadměrný pracovní tlak, nedostatečnou kontrolu nad pracovním prostředím, nedostatek podpory od kolegů a nadřízených, nedostatečnou odměnu za práci a konflikty mezi pracovními a osobními závazky.

Předcházení syndromu vyhoření zahrnuje správné řízení stresu, nastavení hranic mezi pracovním a osobním životem, hledání podpory od kolegů a nadřízených, a aktivní péči o fyzické a duševní zdraví. V případě, že jedinec pociťuje příznaky vyhoření, je důležité vyhledat pomoc od odborníků na duševní zdraví.

Celkově lze tedy říci, že workoholismus a syndrom vyhoření jsou těsně propojené a jejich vzájemné působení může mít závažné důsledky na fyzické i duševní zdraví jednotlivce. Je důležité si být vědom těchto souvislostí a aktivně pracovat na udržení vyváženosti mezi prací a osobním životem, aby se předešlo chronickému stresu a vyhoření.

2.2 Příznaky a vývoj syndromu vyhoření

Pokud jsou naše energetické zdroje dlouhodobě vyčerpány a dojde k odpojení od naší fyzické pohody, může to vyvolat syndrom vyhoření. Podle Kopřivy (1997) patří mezi běžné příznaky syndromu vyhoření deprese, apatie, cynismus, sociální stažení, snížené sebevědomí, časté nemoci a fyzické zdravotní problémy.

Karel Nešpor (1999) dále vysvětluje, že trvalé vyčerpání se může zpočátku projevovat pracovní nespokojeností a sníženou spokojeností s prací. Počáteční příznaky vyhoření jsou doprovázeny drobnými zdravotními problémy, jako jsou časté infekce, bolesti hlavy a zad, což vede k postupnému poklesu pracovní výkonnosti. Následně se snižuje sebevědomí a hladina energie, což vytváří škodlivý cyklus, v němž se příznaky zhoršují, což může vést k tomu, že postižený jedinec není schopen udržet si své stávající zaměstnání.

Výzkumníci Vladimír Kebza a Ivana Šolcová (2003) zdůrazňují význam rozpoznání a řešení syndromu vyhoření a naznačují, že jej lze zastavit i mu předcházet. Kebza a Šolcová (2003) rozvádějí psychologický aspekt vyhoření a zdůrazňují převládající pocit, že dlouhodobé a namáhavé úsilí přináší minimální výsledky vzhledem k vynaložené míře námahy.

Vyznačuje se hlubokým pocitem celkového vyčerpání, zejména mysli. Emocionálně převládá pocit vyčerpání a pokles hybnosti až k apatii. Celková úroveň aktivity se snižuje, přičemž je patrný pokles spontánnosti, kreativity, iniciativy a inovace. Přetrvává pocit deprese doprovázený emocemi smutku, nespokojenosti, sklíčenosti a zoufalství. Převládají pocity zbytečnosti a nedostatku smyslu vlastního snažení, což vede k pocitu bezcennosti, který může někdy hraničit s přehnanou sebedůvěrou, sebelítostí a podrážděností. Činnosti se omezují na opakované úkony a používání klišovitých výrazů. Zájem o pracovní záležitosti rychle klesá. Fyzicky se projevuje celkovou tělesnou únavou, lhostejností a slabostí. Po krátkém období dočasné úlevy se rychle dostaví vyčerpání. Vegetativní příznaky zahrnují bolesti na hrudi, změny srdečního rytmu, bušení srdce,

zažívací problémy a problémy s dýcháním. K fyzickým ukazatelům patří nevysvětlitelné bolesti, kolísání krevního tlaku, poruchy spánku, bolestivost svalů a přetrvávající celkové napětí.

Různé typy závislostí představují rostoucí riziko. Na celospolečenské úrovni dochází k obecnému poklesu sociálních interakcí, snížení angažovanosti ve vztahu ke klientům, kolegům a osobám spojeným s prací. Roste averze vůči vlastní profesi a s ní spojeným aspektům. K pozoruhodným rysům v mezilidských vztazích patří snížená empatie, pragmatický přístup k myšlení a postupný nárůst konfliktů. Vyhoření je výsledkem postupného procesu, který se odvíjí v odlišných fázích, jak je uvedeno v knize „Syndrom vyhoření“ (2013).

- Počáteční fáze: navzdory vynaložení maximálního úsilí se dostavuje pocit nedosažitelnosti požadavků a nedocení, což vytváří základ pro rozvoj vyhoření.
- Fáze 1: pocit nestíhání úkolů vede k dezorganizaci práce.
- Fáze 2: na povrch vyplouvají příznaky neurózy doprovázené úzkostí a nutkáním k neustálé aktivitě, což vede k nevyzpytatelnému chování.
- Fáze 3: nutkání dokončit úkoly se zmenšuje a je nahrazeno úplným vyhýbáním se úkolům. Nastupuje podráždění v přítomnosti druhých, vyznačující se ztrátou nadšení, zájmu a převahou únavy, frustrace a vyčerpání.

Příznaky syndromu vyhoření mohou být různorodé a ovlivňovat jak fyzické, tak i duševní zdraví jedince. Mezi běžné příznaky patří:

- chronická únava a vyčerpání,
- zvýšená podrážděnost a frustrace,
- potíže se spánkem,
- snížená motivace a zájem o práci,
- neschopnost soustředit se a rozhodovat,
- časté onemocnění nebo zhoršení fyzického zdraví.

Je důležité si být vědom těchto příznaků a v případě potřeby vyhledat pomoc od odborníků na duševní zdraví nebo pracovního terapeuta. Prevence a včasná intervence jsou klíčové pro řešení syndromu vyhoření a obnovení psychického i fyzického zdraví.

2.3 Rizikové profese

Vyhoření bylo poprvé identifikováno v profesích, kde je běžný přímý kontakt s jinými lidmi. Postupně však bylo zjištěno, že se může vyskytovat i v jiných odvětvích zaměstnání, dokonce i mezi těmi, kteří nejsou momentálně zaměstnáni. (Kebza, V., Šolcova, I. 2003).

Některé profese jsou náchylnější k rizikům spojeným s workoholismem než jiné, a to z různých důvodů, jako jsou vysoké pracovní nároky, tlak na výkon, nepravidelné pracovní hodiny a nedostatečná pracovní rovnováha. Zde jsou některé profese, které mohou být spojeny s vyšším rizikem workoholismu podle V. Kebza a I. Šolcova (2003):

1. Finanční odvětví: bankovní a finanční profesionálové mohou čelit vysokým pracovním tlakům, zejména v obdobích ekonomických změn a finanční nestability.
2. Právní profese: advokáti často pracují na projektech s pevnými termíny, což může vést k nadměrnému pracovnímu nasazení a vysokému stresu.
3. Informatika a technologie: profesionálové v oblasti IT mohou čelit náročným pracovním podmínkám, zejména během vývoje projektů a řešení problémů.
4. Zdravotní péče: lékaři, sestry a další zdravotničtí pracovníci mohou mít nepravidelné pracovní hodiny, vysoké pracovní nároky a značný emocionální tlak.
5. Podnikání a vedoucí pozice: osoby, které jsou v podnikání na vedoucích postech nebo jsou majiteli firem, mohou mít tendenci být workoholiky v důsledku vysoké odpovědnosti a snahy dosáhnout úspěchu.

Workoholismus může mít negativní dopady na fyzické a duševní zdraví jednotlivce a také na jejich mezilidské vztahy. Je důležité si být vědom rizik spojených s nadměrným pracovním nasazením a aktivně pracovat na udržení zdravé pracovní rovnováhy. To může zahrnovat stanovení jasných pracovních hranic, pravidelný odpočinek, a vyhledání podpory od kolegů a nadřízených. V případě potřeby je vhodné konzultovat s odborníkem na duševní zdraví.

4. Empirická sonda.

Tato část se bude detailně zabývat projevy problémů spojených s workoholismem u jednotlivců obecně. Empirický průzkum byl proveden ve více organizacích za účelem získání komplexního pohledu na tuto problematiku. (Vacek, b. r), (Vyskočilová, b.r)

Cílem provedení dotazníku na téma „Workoholismus v podniku jako problém“ bylo systematicky zkoumat a porozumět rozsahu a dynamice workoholismu mezi zaměstnanci. Hlavním úkolem bylo identifikovat klíčové faktory spojené s nadměrným pracovním nasazením a jeho potenciálními dopady na individuální pohodu a výkonnost v pracovním prostředí.

Dotazník byl navržen tak, aby získal komplexní pohled na chování a vnímání workoholismu mezi zaměstnanci. Specificky se zaměřoval na faktory, jako je pracovní doba, přítomnost příznaků syndromu vyhoření, rodinný stav, pohlaví a věk, aby umožnil detailní analýzu různých aspektů této problematiky.

Výsledky dotazníku měly poskytnout konkrétní informace a kvantitativní data, která by byla následně použita k formulaci strategií prevence a řízení workoholismu v pracovním prostředí. Záměrem bylo rozeznat potenciálně ohrožené skupiny zaměstnanců a identifikovat oblasti, ve kterých by mohla být implementována cílená opatření na zlepšení rovnováhy mezi prací a osobním životem.

Celkovým cílem bylo přispět k vytváření zdravé a udržitelné pracovní kultury, kde je zaměstnanecký blahobyt prioritou. Dotazník měl posloužit jako nástroj k hloubkovému pochopení rozsahu workoholismu v daném podniku a k vytyčení cesty k efektivním opatřením na jeho prevenci a řízení.

3.1 Metodologie sběru dat

Provedené dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zhodnocení rozsahu workoholismu mezi respondenty a identifikaci faktorů, které by mohly ovlivňovat tuto sklon k nadměrné práci. Zaměření bylo na lidi zaměstnané na plný úvazek nebo vykonávající brigády, a to včetně jedinců pracujících na základě plného úvazku (HPP), dohodu o pracovní činnosti (DPP), dohodu

o provedení práce (DPČ), samostatně výdělečně činné osoby (OSVČ), jedince přihlášené na úřad práce nebo aktuálně studující jedince. Tímto přístupem byl zajištěn reprezentativní vzorek, který odhalil rozmanitost pracovních situací a přístupů k práci v různých profesních kontextech. Získaná data byla následně využita k lepšímu porozumění dynamice workoholismu a jeho možným determinantům v širším pracovním spektru, což umožnilo formulovat relevantní strategie pro prevenci a management této problematiky.

Pro ověření úrovně spokojenosti s pracovními podmínkami bylo nezbytné, cílem bylo dostat do výběrového šetření minimálně 500 respondentů. Dotazník byl šířen online formou prostřednictvím webové stránky www.survio.com a sdílením na sociální síti Instagram. Také byla využita síť známých, kteří byli požádáni o účast. Respondenti měli možnost vyplnit dotazník od 22.02.2024 do 09.03.2024. Celkem měl dotazník 216 návštěv, z nichž 69 respondentů jen zobrazilo dotazník, ale pouze od 147 respondentů se podařilo získat úplné odpovědi. Celková návratnost dotazníku byla 68,1 %.

První otázka v našem dotazníku měla selektivní charakter, což nám umožnilo zaměřit se na konkrétní skupinu respondentů s ohledem na specifické kritéria.

Dotazník byl strukturován s celkovým počtem 22 otázek. Většina z těchto otázek byla koncipována tak, že respondentům nabízela možnost vybrat odpovědi z předem připraveného seznamu.

Na závěr dotazníku byly zařazeny otázky týkající se socioekonomických faktorů, jako je úroveň vzdělání, pohlaví a věk respondentů. Tyto informace nám umožnily získat lepší kontext a hlubší porozumění odpovědí v rámci specifických skupin účastníků. Celkově byl dotazník navržen tak, aby poskytl komplexní pohled na vztah mezi workoholismem a různými aspekty pracovního prostředí a socioekonomických charakteristik respondentů.

Zpracování výsledků

V průběhu analýzy výsledků byli používány statistické metody, konkrétně byli prováděni chí-kvadrát test nezávislosti v kontingenční tabulce a byla prováděna test kontingence.

Cílem průzkumu bylo prozkoumat potenciální korelaci mezi výsledky a různými proměnnými, jako je povolání, pohlaví, věk nebo délka trvání pracovního poměru. Analýzou těchto statistických

zjištění bude možné zjistit přítomnost statisticky pozoruhodných souvislostí mezi zkoumanými proměnnými. Tato analýza usnadní hlubší pochopení prvků ovlivňujících mé setkání s workoholismem.

3.2 Interpretace

Otázka 1: Graf absolutních četností představuje rozdělení respondentů v závislosti na druhu pracovního poměru, tj. zda pracují na dohodu o provedení práce (DPČ), dohodu o pracovní činnosti (DPP) nebo na hlavní pracovní poměr (HPP). První otázka dotazníku byla klíčová pro efektivní vymezení naší cílové skupiny, tedy jednotlivců, kteří pracují na HPP, DPP nebo DPČ.

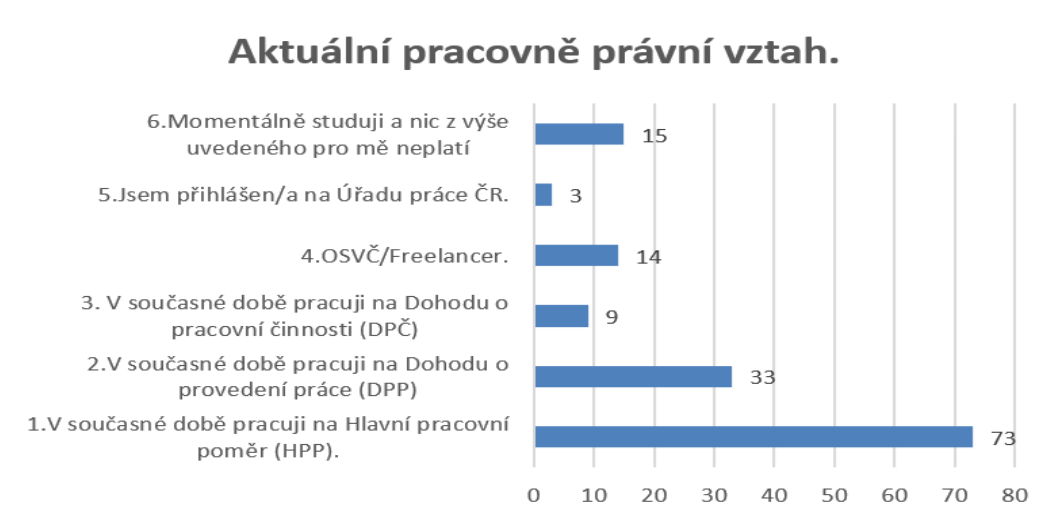
Z grafu relativních četností vyplývá, že 61,97 % respondentů pracuje na HPP, 25,35 % na DPP a 12,68 % na DPČ. Tato vizualizace nám poskytuje komplexní přehled o distribuci pracovních poměrů mezi respondenty a umožňuje nám lépe porozumět struktuře pracovního prostředí v rámci naší vzorkové skupiny.

Tabulka 1 Pracovní poměr.

Otázka 1.	Absolutní četnost	Relativní četnost
1.V současné době pracuji na Hlavní pracovní poměr (HPP).	73	49,66%
2.V současné době pracuji na Dohodu o provedení práce (DPP)	33	22,45%
3. V současné době pracuji na Dohodu o pracovní činnosti (DPČ)	9	6,12%
4.OSVČ/Freelancer.	14	9,52%
5.Jsem přihlášen/a na Úřadu práce ČR.	3	2,04%
6.Momentálně studuji a nic z výše uvedeného pro mě neplatí	15	10,20%
Celkem	147	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 1 Aktuální pracovně právní vztah.



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 2 se zaměřovala na frekvenci, jak často se respondenti během svého typického pracovního týdne cítí ve stresu. Výsledky ukázaly, že většina respondentů (56) odpověděla, že se občas cítí ve stresu, což naznačuje, že stres je běžnou součástí jejich pracovního života. Dalších 30 respondentů uvedlo, že se ve stresu cítí často, což ukazuje na to, že pro ně je stres běžným jevem. Malá část respondentů (20) odpověděla, že se ve stresu necítí nikdy, což znamená, že pro ně je stres v pracovním týdnu vzácný.

Otázka číslo 3 byla formulována s cílem zjistit, kolik času respondenti v průměru věnují pracovní činnosti týdně. Nejčastěji se v odpovědích uplatnila kategorie „40 hodin týdně“, která byla zvolena jako modus a odpovídala 28,6 % respondentů. Následujících 17 % respondentů uvedlo, že věnují práci méně než „10 hodin týdně“. Třetí nejčastější odpověď padla do rozmezí „41–49 hodin“. Tuto možnost zvolilo 15,6 % respondentů.

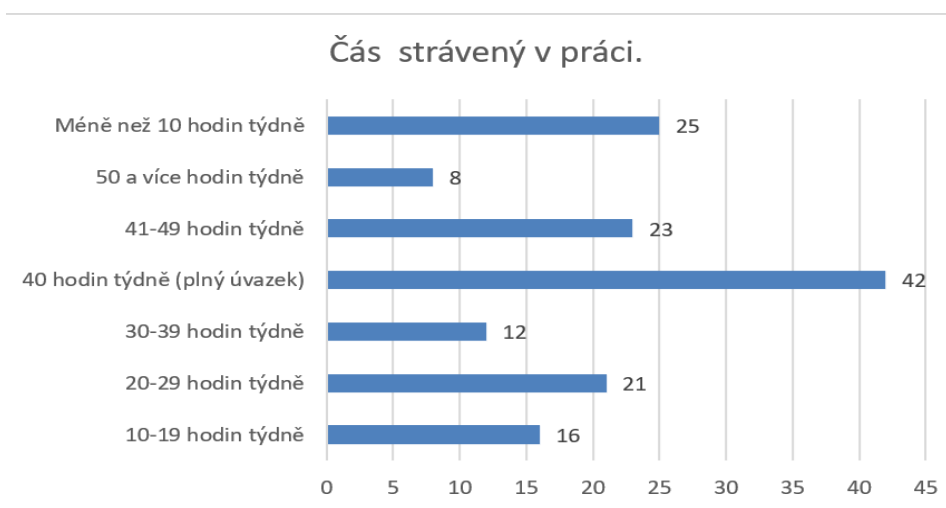
Získaná data naznačují, že většina jednotlivců zaměstnaných na HPP pravidelně pracuje 40 hodin týdně, což odpovídá standardnímu 8hodinovému pracovnímu dni. Tato analýza nám poskytuje pohled na rozložení pracovní doby respondentů a umožňuje lépe porozumět průměrnému pracovnímu času v naší vzorkové skupině.

Tabulka 2 Čas v práci.

Otázka 3.	Absolutní četnost	Relativní četnost
10-19 hodin týdně	16	10,9%
20-29 hodin týdně	21	14,3%
30-39 hodin týdně	12	8,2%
40 hodin týdně (plný úvazek)	42	28,6%
41-49 hodin týdně	23	15,6%
50 a více hodin týdně	8	5,4%
Méně než 10 hodin týdně	25	17,0%
Celkem	147	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 2 Čas strávený v práci.



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 4 se respondentů ptala na to, zda mohou tvrdit, že jsou hodně zaneprázdnění a mají současně rozpracováno více věcí. Z výsledků vyplývá, že 51 respondentů odpovědělo, že „spíše ne“, což naznačuje, že většina z nich není příliš zaneprázdněna a nemá současně rozpracováno mnoho věcí. Naopak 44 respondentů odpovědělo, že „spíše ano“, což znamená, že pro ně je běžné mít v pracovním procesu několik věcí najednou. Dalších 37 respondentů odpovědělo, že „ano“, což ukazuje, že pro ně je typické být hodně zaneprázdnění a mít rozpracováno více věcí. Pouze 15 respondentů odpovědělo, že „ne“, což naznačuje, že pro ně není charakteristické být zaneprázdnění a mít současně rozpracováno více věcí.

Otázka číslo 5 se týkala toho, zda respondenti dělají více věcí současně, jako je například obědvání, psaní poznámek a zároveň telefonování. Výsledky ukázaly, že odpovědi respondentů byly mezi sebou velmi těsně rozdělené. Nejvíce respondentů, konkrétně 39, odpovědělo, že „spíše ano“, což naznačuje, že pro ně je běžné dělat více věcí najednou, ale není to příliš časté. Dalších 38 respondentů odpovědělo, že „spíše ne“, což znamená, že pro ně není typické dělat více věcí současně. 37 respondentů odpovědělo, že „ano“, což naznačuje, že pro ně je běžné dělat více věcí najednou. Konečně 33 respondentů odpovědělo, že „ne“, což ukazuje, že pro ně není obvyklé dělat více věcí současně. Celkově jsou odpovědi rozloženy takřka rovnoměrně, což naznačuje, že existuje různá míra multitaskingu mezi respondenty.

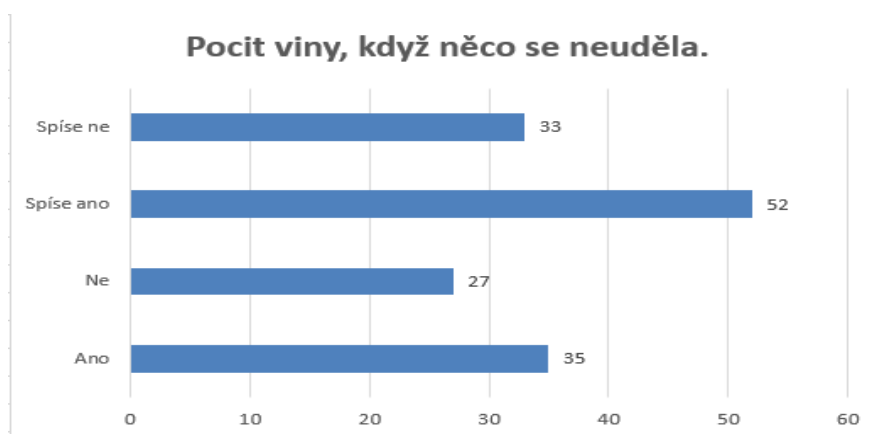
Odpovědi *na otázku číslo 6*, která se zabývá pocitem viny při nečinnosti, odhalují zajímavá data ohledně pocitů viny respondentů, když nepracují. Celkem 35,4 % respondentů uvedlo, že mají „spíše ano“ pocit viny, zatímco dalších 23,8 % odpovědělo „ano“. Tato data naznačují, že mnoho jednotlivců zažívá významný stres v pracovním prostředí, zejména když mají dojem, že něco nestíhají nebo nevědí, jak se s danou situací vypořádat. Tyto výsledky mohou být alarmující, protože ukazují na možný tlak, který lidé prožívají v práci, což může vést k nadměrnému pracovnímu nasazení a zvyšovat riziko workoholismu. Osoby, které pociťují intenzivní stres nebo vinu při nečinnosti, jsou pravděpodobněji ohroženy a mohou být více náchylné ke strávení více času v pracovním prostředí. Tato analýza podporuje potřebu dalšího zkoumání a poskytování podpory pro duševní zdraví zaměstnanců s cílem prevence workoholismu.

Tabulka 3 Práce a pocit viny.

Otázka 6.	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	35	23,8%
Ne	27	18,4%
Spíše ano	52	35,4%
Spíše ne	33	22,4%
Celkem	147	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 3 Pocit viny, když něco se neudělá.



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 7 se zaměřovala na to, zda respondenti tráví hodně času tím, že v duchu plánují a přemýšlí o budoucích věcech a zanedbávají tak přítomnost. Výsledky ukázaly, že odpovědi respondentů byly rozděleny do několika kategorií. Nejvíce respondentů, konkrétně 50, odpovědělo, že „spíše ano“, což naznačuje, že pro ně je běžné trávit hodně času plánováním a přemýšlením o budoucnosti a zanedbávají tak přítomný okamžik. Další skupina, tvořená 47 respondenty, odpověděla, že „ano“, což naznačuje, že pro ně je trávení času v duchu plánováním budoucích událostí běžnou činností. 35 respondentů odpovědělo, že „spíše ne“, což znamená, že pro ně není typické trávit příliš mnoho času plánováním a přemýšlením o budoucnosti. Pouze 15 respondentů, odpovědělo, že „ne“, což ukazuje, že pro ně je prioritou současný okamžik a nevěnují příliš času plánování budoucnosti. Celkově lze říci, že existuje různá míra zaujetí plánováním budoucích událostí mezi respondenty.

Otázka číslo 8 se týkala sklonu respondentů dávat si vlastní termíny při práci a pracovat pod jejich tlakem. Výsledky ukázaly, že odpovědi byly rozděleny mezi několik kategorií. Nejvíce respondentů, konkrétně 50, odpovědělo, že „spíše ano“, což naznačuje, že mají tendenci si stanovovat vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem. Další skupina, tvořená 42 respondenty, odpověděla, že „spíše ne“, což znamená, že pro ně není typické pracovat pod tlakem stanoveným vlastními termíny. 33 respondentů odpovědělo, že „ano“, což ukazuje, že pro ně je běžné si dávat vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem. 22 respondentů odpovědělo, že „ne“, což naznačuje, že pro ně není obvyklé pracovat pod tlakem vlastních termínů. Celkově lze říci, že existuje různá míra sklonu dávat si vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem mezi respondenty.

Otázka číslo 9 se týkala toho, zda se respondenti cítí adekvátně ohodnoceni za svou práci. Odpovědi respondentů byly rozděleny do několika kategorií. Nejvíce respondentů, konkrétně 54, odpovědělo, že „spíše ano“, což naznačuje, že se většina z nich cítí za svou práci adekvátně platově ohodnocena. Další skupina, tvořená 42 respondenty, odpověděla, že „spíše ne“, což znamená, že pro ně není typické cítit se adekvátně ohodnoceni za svou práci. 26 respondentů odpovědělo, že „ano“, což ukazuje, že i menší část respondentů se cítí adekvátně ohodnocena za svou práci. Naopak 25 respondentů odpovědělo, že „ne“, což naznačuje, že i menší část respondentů se necítí dostatečně ohodnocena za svou práci. Celkově lze říci, že existuje různá míra spokojenosti s platovým ohodnocením mezi respondenty.

Otázka číslo 10 zkoumající, zda respondenti tráví více času prací než zábavou s přáteli, koníčky a volnočasovými aktivitami, přinesla několik významných zjištění. Odpověď „spíše ano“ vybralo 40 respondentů, což tvoří 27,2 % vzorku. Na téměř srovnatelné úrovni se umístily odpovědi „spíše ne“ s 41 odpověďmi, což představuje 27,9 %. Kategorie „ano“ obdržela 35 odpovědí od respondentů, což činí 25,2 %.

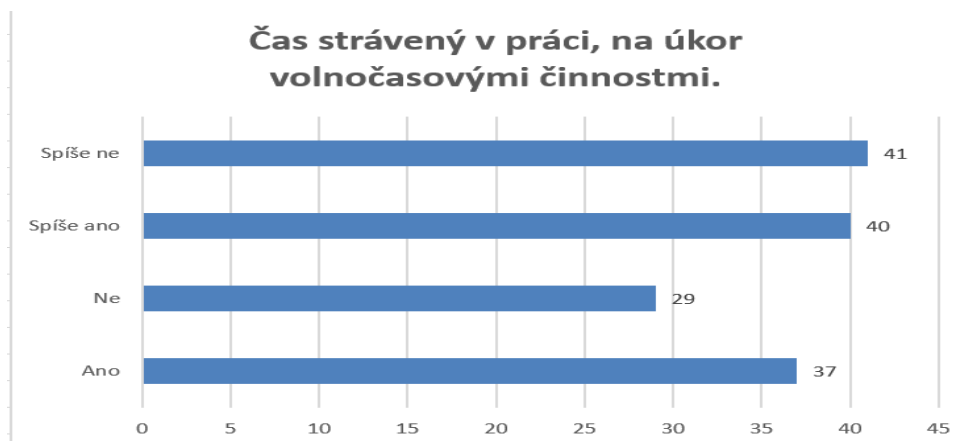
Tyto údaje vyvolávají zamyšlení nad tím, že značné procento respondentů vykazuje tendenci obětovat svůj volný čas ve prospěch práce. Tento jev může signalizovat možnou nerovnováhu mezi pracovním a osobním životem, což může mít negativní dopady na celkové blaho jednotlivců. Alarmující je, že tato sklon k prioritě práce před osobním životem může indikovat potenciální riziko workoholismu. Tato data podporují potřebu dalšího výzkumu a posílení povědomí o důležitosti vyváženého života mezi prací a osobními zájmy.

Tabulka 4 Práce a osobní život

Otázka 10.	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	37	25,2%
Ne	29	19,7%
Spíše ano	40	27,2%
Spíše ne	41	27,9%
Celkem	147	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 4 Práce a osobní život



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 11, stejně jako otázka číslo 10, se zaměřuje na měření míry rizika spojeného s workoholismem. Respondenti byli dotázáni: „V práci hodně přemýšlíte a věnujete jí více času a energie než vztahům k přátelům a k lidem, které máte rádi?“ Odpovědi na tuto otázku opět odhalují značnou pozornost věnovanou pracovnímu životu ve srovnání s osobními vztahy.

Odpovědi „spíše ne“ byly poskytnuty 43krát, což tvoří 29,3 % z celkového počtu respondentů. Na opačném konci spektra bylo „spíše ano“ s 44 odpověďmi, což znamená 29,9 %. Krajnosti, tedy odpovědi „ano“ a „ne“, obdržely stejný počet odpovědí, a to 30krát každá, což činí 20,4 %.

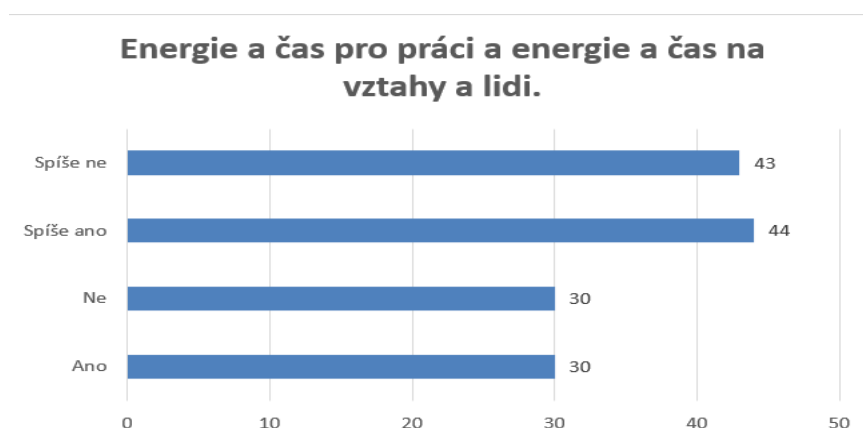
Tato shoda v odpovědích mezi otázkami 10 a 11 posiluje indikace, že určitý podíl respondentů má sklon více se zaměřovat na pracovní činnosti než na osobní vztahy.

Tabulka 5 Práce a energie

Otázka 11. ▾	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	30	20,4%
Ne	30	20,4%
Spíše ano	44	29,9%
Spíše ne	43	29,3%
Celkem	147	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 5 Energie a čas pro práci/osobní život



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 12 se ptala respondentů na to, zda jim práce přináší radost. Výsledky ukázaly, že odpovědi byly rozděleny mezi několik kategorií. Nejvíce respondentů, konkrétně 55, odpovědělo, že „záleží na typu úkolu“, což naznačuje, že pro ně radost z práce závisí na povaze konkrétního úkolu. Další skupina, tvořená 40 respondenty, odpověděla, že „příležitostně“, což znamená, že pro ně práce občas přináší radost. 28 respondentů odpovědělo, že „velmi zřídka“, což ukazuje, že pro menší část respondentů je práce zřídka zdrojem radosti. Pouze 21 respondentů odpovědělo, že „rozhodně ano“, což naznačuje, že pro ně je práce pravidelně zdrojem radosti. Velmi malý počet, pouze 3 respondenti, odpověděl, že „vůbec ne“, což naznačuje, že pro ně práce není zdrojem radosti.

Otázka číslo 13 se zaměřovala na to, zda respondenti často pracují „přesčas“. Výsledky ukázaly, že odpovědi byly rozděleny mezi několik kategorií. Nejvíce respondentů, konkrétně 48, odpovědělo, že „spíše ne“, což naznačuje, že většina z nich pracuje převážně v rámci své pracovní doby a nedochází k pravidelnému přesčasovému pracování. Další skupina, tvořená 38 respondenty, odpověděla, že „ne“, což znamená, že pro ně není typické pracovat přesčas. Odpovědi typu „ano“ a „spíše ano“ obdržely 25 a 36 odpovědí, což naznačuje, že menší část respondentů občas nebo pravidelně pracuje přesčas. Celkově lze říci, že existuje různá míra přesčasové práce mezi respondenty.

Otázka číslo 14 „Jak byste ohodnotili celkovou spokojenost se svým pracovním místem a vedoucím“ naznačuje, že většina respondentů je se svou pracovní situací spokojena. Celkově

54 odpovědí naznačuje, že respondentům vyhovuje jejich pracovní místo a vedení, což ukazuje na převládající pozitivní postoj. Následující skupina, tvořená 37 odpověďmi, je „spíše spokojená“, což naznačuje určitou míru spokojenosti s pracovním místem a vedením, ale existují i určité oblasti, které by mohly být zlepšeny. Další skupina, která odpovídala, že jsou „spíše nespokojeni“, tvoří 23 respondentů, což ukazuje na určité problémy nebo neuspokojivé aspekty jejich pracovního místa nebo vedení. Negativní odpovědi typu „velmi nespokojený“ a „nespokojený“ získaly 1 a 10 odpovědí, což ukazuje na menší podíl respondentů, kteří mají výrazně negativní postoj k jejich pracovní situaci. Druhý extrém, kterým je „velmi spokojený“, získal 22 odpovědí, a ukazuje na menší podíl jedinců, kteří jsou extrémně spokojeni se svou pracovní situací a s vedením.

Otázka číslo 15, která se zabývá zkušeností respondentů se syndromem vyhoření, přinesla znepokojivé výsledky. Rozsáhlá část respondentů, konkrétně 55,8 %, potvrdila, že syndrom vyhoření již někdy prožila. Naopak 44,2 % respondentů, což představuje 65 lidí, uvedlo, že se s tímto syndromem nikdy neseťkali.

Tato data jsou znepokojivá zejména proto, že syndrom vyhoření může postupně proniknout do života jednotlivce, nemusí se projevit ihned, ale časem může mít na člověka neblahé důsledky. Syndrom vyhoření může způsobit vážné následky, včetně snížení celkové pracovní výkonnosti, útlumu sexuální aktivity, nástupu úzkostných a depresivních stavů a poruch paměti, koncentrace a spánku.

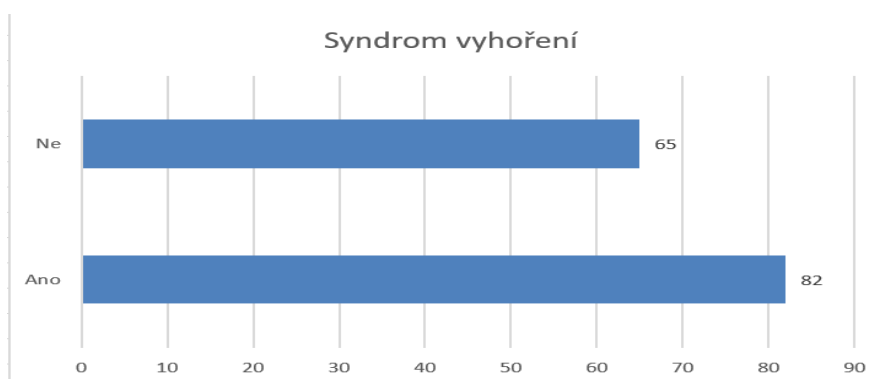
Tato analýza zdůrazňuje naléhavou potřebu porozumění a prevence syndromu vyhoření v pracovním prostředí. Opatření na podporu duševního a fyzického zdraví zaměstnanců jsou klíčová pro udržení kvality pracovního života a celkového blaha jednotlivců ve společnosti.

Tabulka 6 Syndrom vyhoření

Otázka 15.	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	82	55,8%
Ne	65	44,2%
Celkem	147	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 6 Syndrom vyhoření



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 16 se zaměřovala na to, zda respondentům připadá, že pracují nadměrně, a tím ohrožují své zdraví. Z výsledků vyplývá, že mnoho z nich má obavy z přílišné pracovní zátěže. Největší část, konkrétně 53 respondentů, odpověděla, že spíše nepracují nad své síly, což znamená, že si uvědomují důležitost zachování rovnováhy mezi prací a zdravím. Dalších 41 respondentů zvolilo odpověď „spíše ano“, což naznačuje, že mají sklon k nadměrnému pracovnímu vytížení. Naopak 29 respondentů odpovědělo „ne“, tedy že necítí, že by pracovali nad rámec svých možností. Pouze 24 respondentů odpovědělo „ano“, což indikuje, že mají pocit, že překračují zdravé hranice pracovního vytížení. Tyto výsledky ukazují na různé postoje a pocity respondentů ohledně pracovní zátěže a jejího dopadu na zdraví.

Otázka číslo 17 se zaměřovala na benefity, které respondenti považují za důležité na své pracovní pozici. Nejvíce respondentů, konkrétně většina z nich, uvádí jako klíčový benefit „pružnou pracovní dobu a obecnou flexibilitu“. Tento fakt naznačuje, že mnoho lidí klade důraz na možnost přizpůsobit pracovní režim svým potřebám a závazkům mimo práci. Dalším významným benefitem je „příspěvek na stravování“, který uvádí 29 respondentů. Tato odpověď poukazuje na to, že stravovací benefity jsou ceněny a vnímány jako důležitý prvek pracovního prostředí. Dále, 21 respondentů zdůrazňuje „příspěvky na důchodové pojištění“, což ukazuje na důležitost dlouhodobého zabezpečení po stránce penzijního plánu. Mezi další významné benefity patří „dny/ týdny volna navíc“, což je důležité pro 20 respondentů. Devět respondentů uvedlo, že pro ně je důležité „služební auto pro soukromé účely“, což může naznačovat, že pro ně je mobility v pracovním a osobním životě klíčová. Kategorie „jiné benefity“ byla vybrána 20 respondenty, což ukazuje na různorodost preferencí ohledně benefitů a potřeb pracovních zaměstnanců. Celkově

tyto odpovědi naznačují, že různé benefity hrají důležitou roli při hodnocení atraktivity pracovního místa a přispívají k celkové spokojenosti zaměstnanců.

Otázka číslo 18 představuje klíčový aspekt ve zpracování dat, zejména pokud jde o důkladné porozumění oborům, ve kterých respondenti tohoto výzkumu pracují. Tato informace je klíčová pro posouzení možných souvislostí mezi pracovním odvětvím a sklonem k workoholismu.

Z odpovědí vidíme, že 17 % respondentů pracuje v oblasti „obchod a marketing“, což činí 25 respondentů. Další významnou kategorií je „ekonomika, administrativa, personalistika a management“, kde pracuje 15 % respondentů, což představuje 22 odpovědí. Zajímavým aspektem je i skupina 15,6 % respondentů (23 odpovědí), kteří označili svůj obor práce jako „jiný“.

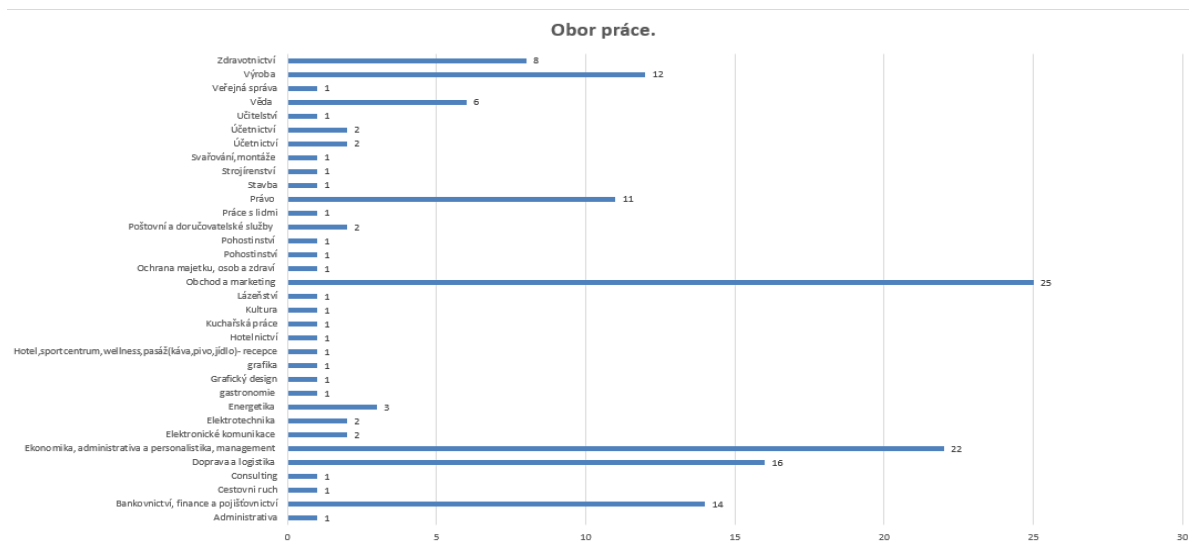
Tato podrobná informace o pracovních oblastech respondentů je klíčová pro další analýzu, která umožní identifikovat případné souvislosti mezi povoláním a rizikem workoholismu. Data o pracovních oblastech poskytnou cenný kontext pro porozumění faktorů, které mohou ovlivňovat sklon k nadměrné pracovní angažovanosti v různých oborech.

Otázka 18.	Absolutní četnost	Relativní četnost
Administrativa	1	0,68%
Bankovníctví, finance a pojišťovnictví	14	9,52%
Cestovní ruch	1	0,68%
Consulting	1	0,68%
Doprava a logistika	16	10,88%
Ekonomika, administrativa a personalistika, management	22	14,97%
Elektronické komunikace	2	1,36%
Elektrotechnika	2	1,36%
Energetika	3	2,04%
gastronomie	1	0,68%
Grafický design	1	0,68%
grafika	1	0,68%
Hotel, sportcentrum, wellness, pasáž(káva, pivo, jídlo)- recepce	1	0,68%
Hotelnictví	1	0,68%
Kuchařská práce	1	0,68%
Kultura	1	0,68%
Lázeňství	1	0,68%
Obchod a marketing	25	17,01%
Ochrana majetku, osob a zdraví	1	0,68%
Pohostinství	1	0,68%
Pohostinství	1	0,68%
Poštovní a doručovatelské služby	2	1,36%
Práce s lidmi	1	0,68%
Právo	11	7,48%
Stavba	1	0,68%
Strojírenství	1	0,68%
Svařování, montáže	1	0,68%
Účetnictví	2	1,36%
Účetnictví	2	1,36%
Učitelství	1	0,68%
Věda	6	4,08%
Veřejná správa	1	0,68%
Výroba	12	8,16%
Zdravotnictví	8	5,44%
Celkem	147	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 7 Obor práce.

Obrázek 7 Obor práce.



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 19 se týkala nejvyšší dosažené úrovně vzdělání respondentů. Nejvíce respondentů, konkrétně 69, uvádí, že dosáhli „středoškolského vzdělání s maturitou“. To naznačuje, že tato úroveň vzdělání je mezi respondenty nejčastější. Druhou nejčastěji zvolenou možností bylo „vysokoškolské bakalářské vzdělání“ s 36 odpověďmi. Kategorie „středoškolské vzdělání s výučním listem bez maturity“ získala menší počet odpovědí, a to 14 respondentů. „Vysokoškolské magisterské vzdělání“ bylo zvoleno 16 respondenty, zatímco „základní vzdělání“ si vybralo 8 respondentů. Nejvyšší úroveň vzdělání, tedy „vysokoškolské doktorské vzdělání“, byla vybrána 4 respondenty. Tato variabilita v odpovědích naznačuje různorodost úrovní vzdělání mezi respondenty, přičemž středoškolské a vysokoškolské úrovně převažují.

Otázky čísla 20, 21 a 22 poskytují hlubší vhled do vlivu rodinného stavu, pohlaví a věku na sklon k syndromu vyhoření a workoholismu. Získané odpovědi pomáhají rozkrýt potenciální spojitosti mezi těmito faktory a rizikem pracovního přetížení.

Odpovědi *na otázku číslo 20* ukazují, že většina respondentů, konkrétně 69,4 % (102 lidí), je ve stavu „svobodný nebo svobodná“. Tato informace je v souladu s odpověďmi týkajícími se syndromu vyhoření a workoholismu, kde se zdá, že tyto stavy jsou více spojeny s jednotlivci bez partnera.

Pokud jde o *otázky čísla 21 a 22*, zjišťujeme, že respondenti, kteří jsou více ohroženi syndromem vyhoření a workoholismem, jsou převážně ženy, což tvoří 68,7 % (101 odpovědí). Nejvíce postiženou věkovou skupinou jsou lidé ve věku od 19 do 25 let, kde 54,4 % (80 lidí) vyjádřilo vyšší riziko. Dále je zaznamenána 21,1 % (31 lidí) věkové skupiny 26 až 35 let.

Tato analýza naznačuje, že mladší jedinci a ženy jsou většinou náchylnější k syndromu vyhoření a workoholismu. Tato zjištění mohou posloužit jako výchozí bod pro cílenější intervence a podporu, která by měla být zaměřena na specifické demografické skupiny s vyšším rizikem.

Tabulka 8 Rodinný stav. Věk. Pohlaví.

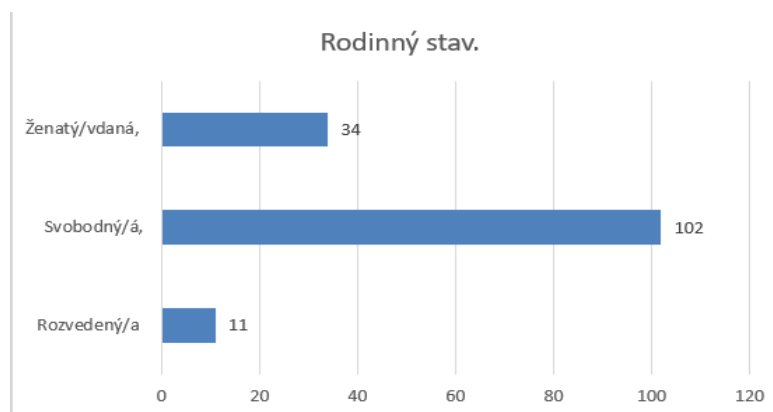
Otázka 20. ▾	Absolutní četnost	Relativní četnost
Rozvedený/a	11	7,5%
Svobodný,	102	69,4%
Ženatý/vdaná,	34	23,1%
Celkem	147	100,0%

Otázka 21. ▾	Absolutní četnost	Relativní četnost ;
15-18	8	5,4%
19-25	80	54,4%
26-35	31	21,1%
36-45	17	11,6%
46-55	8	5,4%
56-65	3	2,0%
Celkem	147	100,00%

Otázka 22. ▾	Absolutní četnost	Relativní četnost
Muž	46	31,29%
Žena	101	68,71%
Celkem	147	100,00%

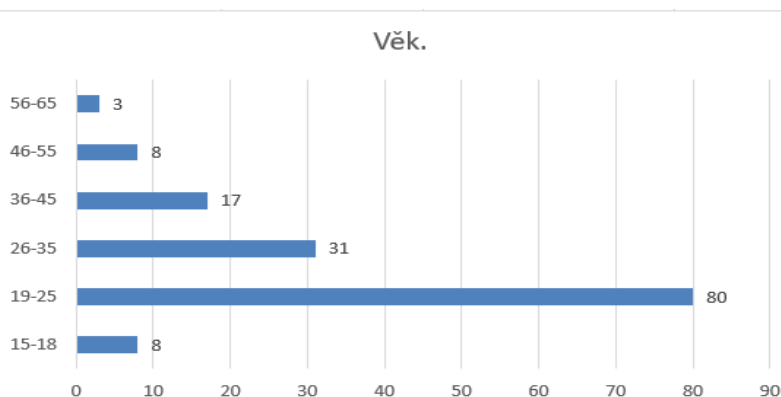
Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 8 Rodinný stav.



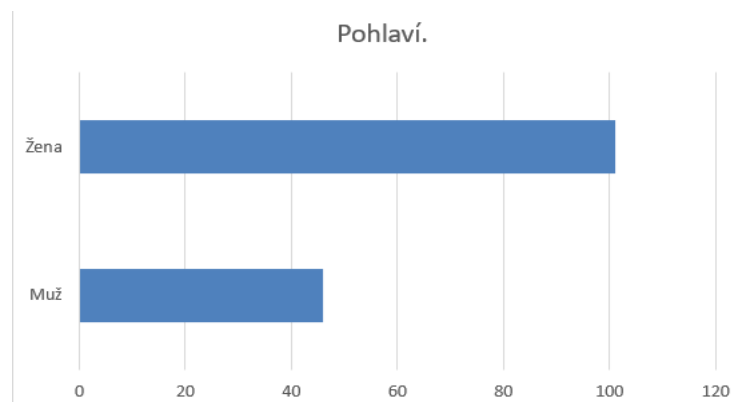
-Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 9 Věk.



Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 10 Pohlaví.



Zdroj: Vlastní zpracování

V následující části práce budou prováděny testy pro lepší porozumění problematice workoholismu a bude zkoumána kontingence mezi různými faktory.

Tyto testy budou zaměřeny na zkoumání vztahu mezi pracovním nasazením, osobními charakteristikami jednotlivců a jejich rodinným stavem. Snahou bude identifikovat, zda existuje korelace mezi určitými pracovními návyky, jako je například dlouhodobá práce přesčas, a určitými aspekty osobnosti či životního stylu.

Bude také zkoumáno, jak se různé faktory, jako je pracovní stres, nedostatek odpočinku nebo nespokojenost v práci, mohou promítnout do rodinného života a ovlivňovat vzájemné vztahy.

Cílem těchto testů je získat komplexní pohled na problematiku workoholismu a identifikovat potenciální faktory, které by mohly být cílem intervencí a prevence.

Test kontingence 1

Provedením těchto testů se doufá, že lépe porozumíme dynamice pracovního nasazení a jeho dopadu na rodinný život, což nám umožní navrhnout efektivnější strategie pro řešení této problematiky a podporu zdravé rovnováhy mezi prací a soukromým životem.

Vztah mezi časem stráveným v práci a rodinným stavem byl zkoumán pomocí testu kontingence, který umožnil kvantifikaci míry závislosti mezi těmito dvěma proměnnými. Zjištěná střední míra závislosti ve výši 33,2 % nám dala představu o tom, jaký vliv má pracovní nasazení na rodinný život.

Díky testu kontingence bylo zjištěno, že čím více času je stráveno v práci, tím více se zvyšuje pravděpodobnost, že jedinci se stanou workoholiky, což následně může vést k problémům v rodině. Tyto problémy mohou zahrnovat nedostatek času na komunikaci, společné aktivity nebo vytvoření zdravých rodinných vztahů.

Kromě toho byly také zaznamenány rozdíly v pracovním nasazení mezi svobodnými jedinci a těmi, kdo mají partnera. Zpravidla svobodní jedinci tráví více času v práci než lidé žijící ve vztahu. Tato skutečnost může odrážet snahu svobodných jedinců vyplnit svůj čas a vyhnout se osamělosti.

Jako doplněk k těmto zjištěním budou přiloženy grafy a tabulky, které ilustrují vztah mezi pracovním nasazením a rodinným stavem. Tyto vizualizace umožní lepší porozumění tomuto vztahu a jeho důsledkům.

Je důležité si uvědomit, že test kontingence a následné zjištění poskytují pouze náhled na situaci a není to konečné rozhodnutí.

Tabulka 9 Test kontingence 1

Data	Rozvedený/a	Svobodný/á	Ženatý/vdaná,	Celkem			
Méně než 10 hodin týdně		20	5	25			
10-19 hodin týdně	2	11	3	16			
20-29 hodin týdně	3	18		21			
30-39 hodin týdně		8	4	12			
40 hodin týdně (plný úvazek)	5	22	15	42			
41-49 hodin týdně	1	17	5	23			
50 a více hodin týdně		6	2	8			
Celkem	11	102	34	147			
Oij:		20	5				
	2	11	3				
	3	18					
		8	4				
	5	22	15				
	1	17	5				
		6	2				
Eij:	1,870748	17,346939	5,782313		Chi kvadrát	18,22811555	
	1,197279	11,102041	3,700680		Pearsonův korela	0,332145912	...střední závislost
	1,571429	14,571429	4,857143			33,2%	
	0,897959	8,326531	2,775510		Mezi proměny je střední míra závislosti (33,2%).		
	3,142857	29,142857	9,714286				
	1,721088	15,959184	5,319728				
	0,598639	5,551020	1,850340				

Zdroj: Vlastní zpracování

Test kontingence 2

Na základě provedené analýzy testu kontingence byla potvrzena nulová hypotéza, což naznačuje existenci závislosti mezi pohlavím a prací přesčas. Střední míra závislosti ve výši 31,3 % ukazuje, že téměř třetina této závislosti může být vysvětlena právě pohlavím jednotlivců.

Toto zjištění nás nasměrovává k hlubšímu porozumění fenoménu workoholismu. Pracovní nasazení může být ovlivněno různými faktory, mezi něž patří i genderové rozdíly v přístupu k práci. Existuje několik možných vysvětlení pro tuto závislost.

Například, genderové stereotypy mohou hrát klíčovou roli v tom, jak se jednotlivci rozhodují o pracovním nasazení. Společenská očekávání mohou vést k tlaku na muže, aby více pracovali a investovali do své kariéry, zatímco ženy mohou být více zainteresovány na péči o domácnost a rodinu.

Dále je možné, že rozdíly v distribuci domácích a rodinných povinností mezi pohlavími mohou hrát roli v rozhodování o pracovním nasazení. Pokud jsou ženy více zatíženy domácími povinnostmi, mohou mít méně času a energie pro práci přesčas, zatímco muži se mohou cítit více povzbuzeni nebo očekáváni, že budou více pracovat mimo běžnou pracovní dobu.

Tyto poznatky nám poskytují důležitý pohled na genderové rozdíly v oblasti pracovního nasazení a workoholismu. Další výzkum může být zaměřen na podrobnější zkoumání těchto faktorů a jejich dopadu na rozhodování jednotlivců o pracovním nasazení mimo standardní pracovní dobu. Takové porozumění může vést k efektivnějším intervencím a prevenci workoholismu.

Tabulka 10 Test kontingence 2

Data1	Muž	Žena	Celkem				
Ano	9	16	25				
Ne	12	26	38				
Spíše ano	11	25	36				
Spíše ne	14	33	47				
Celkem	46	100	146				
Oij:	9	16					
	12	26					
	11	25					
	14	33					
Eij:	7,876712	17,123288		Chi kvadrát	0,31347		
	11,9726	26,027397		Pearsonův korelační	31%	střední závislost	
	11,34247	24,657534					
	14,80822	32,191781					
(Oij-Eij)²/Eij	0,160191	0,0736877					
	6,27E-05	2,884E-05					
	0,01034	0,0047565					
	0,044112	0,0202915					

Zdroj: Vlastní zpracování

Test kontingence 3

Na základě provedeného testu kontingence a analýzy dvou faktorů, a to pracovního nasazení přesčas a syndromu vyhoření, byla zjištěna středně slabá závislost. Střední míra závislosti ve výši 24 % naznačuje, že existuje určitá spojitost mezi pracovním nasazením přesčas a výskytem syndromu vyhoření.

Tato zjištění jsou důležitá pro porozumění dopadu dlouhodobé práce přesčas na duševní a fyzické zdraví jednotlivců. Syndrom vyhoření je vážným problémem, který může mít negativní dopad na produktivitu, pohodu a kvalitu života. Zjištění středně slabé závislosti nám ukazuje, že lidé, kteří pracují přesčas, mohou být náchylnější k vyhoření než ti, kteří se drží standardní pracovní doby.

Tento výzkum může mít dalekosáhlé důsledky pro pracovní prostředí a politiky zaměstnanců. Identifikace závislosti mezi pracovním nasazením a syndromem vyhoření nám umožňuje lépe porozumět potřebám pracovníků a navrhnout strategie pro prevenci a řízení tohoto problému. Organizace by měly brát v úvahu potřebu vyváženého pracovního prostředí a podporovat zdravé pracovní návyky a vyrovnaní pracovního a osobního života svých zaměstnanců.

Tabulka 11 Test kontingence 3

Syndrom vyhoření	Ano	Ne	Celkem				
Přes časy:							
Ano	15	10	25				
Ne	14	24	38				
Spíše ano	25	11	36				
Spíše ne	28	20	48				
Celkem	82	65	147				
Oij:	15	10					
	14	24					
	25	11			Chi-kva	8,557823	
	28	20			Pearson	0,23455	
						24%	Střední slabá závislost
Eij:	13,946	11,054422					
	21,197	16,802721					
	20,082	15,918367					
	26,776	21,22449					
(Oij-Eij)^2/Eij	0,0797	0,1005756					
	2,4437	3,082883					
	1,2046	1,5196494					
	0,056	0,0706436					

Zdroj: Vlastní zpracování

Test kontingence 4

V rámci provedeného testu kontingence byla zkoumána spojitost mezi dvěma faktory: sklonem jednotlivců si při práci dávat vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem a jejich pohlavím. Získaná data odhalila, že střední míra závislosti mezi těmito dvěma proměnnými činí 4,83 %.

Tento výsledek indikuje, že existuje slabá závislost mezi pracovním chováním týkajícím se stanovování vlastních pracovních termínů a práce pod tlakem a biologickým pohlavím respondentů. Jinými slovy, gender respondentů má jen minimální vliv na jejich tendenci pracovat pod vlastním tlakem a dodržovat vlastní termíny.

Tato zjištění přináší zajímavé poznatky o pracovních návycích a preferencích jednotlivců. Zdá se, že faktory ovlivňující sklon k práci pod tlakem a vlastním tempem jsou spíše individuální povahy, než determinovány biologickým pohlavím.

Takové pochopení je klíčové pro design efektivních pracovních strategií a politik, které respektují různorodost pracovní síly. Manažeri a personální oddělení by měli brát v úvahu individuální potřeby a preference zaměstnanců při navrhování pracovních postupů a podpůrných opatření, aby vytvořili prostředí, které podporuje optimální pracovní výkon a pohodu všech zaměstnanců.

Tabulka 12 Test kontingence 4

	Muž	Žena	Celkem		
Ano	9	24	33		
Ne	7	15	22		
Spíše ano	16	34	50		
Spíše ne	14	28	42		
Celkem	46	101	147		
Oij:	9	24			
	7	15			
	16	34			
	14	28			
Eij:	10,32653061	22,67346939			
	6,884353741	15,11564626	Chi kvadrát	0,34384	
	15,6462585	34,3537415	Pearsonův korelační koeficient	0,04831	
	13,14285714	28,85714286		4,83%	Slabá závislost
(Oij-Eij)^2/Eij	0,17040413	0,077609802			
	0,001942674	0,000884782			
	0,007997634	0,003642487			
	0,055900621	0,025459689			

Zdroj: Vlastní zpracování

3.1 Shrnutí a doporučení

Téma práce se věnovalo problematice „Workoholismus v podniku jako problém“. Práce se zaměřila na analýzu workoholismu jako problému u pracovníků v kontextu fungování organizace.

V průběhu analýzy bylo zjištěno, že workoholismus v podnikovém prostředí představuje reálný a rozšířený problém, který může mít negativní dopady na jednotlivce i na výkonnost a atmosféru v organizaci. Respondenti vykazovali různou míru povědomí o tomto fenoménu, přičemž někteří ho vnímali jako normální součást pracovního života, zatímco jiní ho považovali za vážný problém.

Výzkumné šetření zaměřené na zkoumání různých faktorů a jejich vzájemných vztahů odhalilo zajímavé poznatky o vzorcích chování respondentů. Z údajů získaných od 147 účastníků vyplývá, že většinu tvořily ženy (68,71 %), zatímco muži představovali menší část (31,29 %). Nejčastěji se věkově respondenti pohybovali v rozmezí 19–25 let, což představovalo 54,4 % zkoumané populace. Významná většina respondentů (69,4 %) měla status „svobodný/a“.

Z analýzy tématu syndromu vyhoření vyplývá, že tento jev je mezi respondenty relativně dobře znám, neboť více než polovina z nich (55,8 %) potvrdila, že se s ním již někdy setkala. Tento

výsledek poukazuje na důležitost práce v životě respondentů a možný negativní dopad jejího nadměrného zatížení.

Kontingenční testy odhalily několik zajímavých korelací. Mezi ně patří vztah mezi stavem „svobodný/a“ a množstvím času stráveným v práci (33,2 %). Další významné vztahy zahrnujeme spojení mezi pohlavím a pracovní dobou (31 %), mezi pracovní dobou a syndromem vyhoření (24 %) a mezi pohlavím, pracovní dobou přesčasu a schopností stanovovat si vlastní pracovní čas (4,83 %).

Tato zjištění naznačují, že pracovní podmínky mohou mít vliv na různé aspekty života respondentů, a že existuje několik významných korelací mezi sociodemografickými charakteristikami a pracovními vzory.

Pro minimalizaci workoholismu v podniku je klíčové zavést efektivní strategie a postupy, které podporují zdravou pracovní kulturu a vyvážený životní styl zaměstnanců. Zde jsou některá doporučení, která mohou být užitečná:

Doporučení pro zaměstnavatele:

1. Podpora rovnováhy pracovního a osobního života: je důležité, aby zaměstnavatelé vytvářeli pracovní prostředí, které umožňuje flexibilní pracovní dobu a home office, což může snížit tlak na zaměstnance.
2. Delegování úkolů a odpovědnosti: zaměstnavatelé by měli podporovat týmovou práci a naučit zaměstnance efektivně delegovat úkoly, což může snížit jejich nutnost pracovat přesčas.
3. Komunikace očekávání: je důležité, aby zaměstnavatelé jasně komunikovali pracovní cíle a očekávání, což může snížit stres a pocit nedostatku kontroly u zaměstnanců.

Doporučení pro zaměstnance:

1. Nastavení hranic: zaměstnanci by měli definovat jasné pracovní hodiny a dodržovat je, což může pomoci snížit pocit povinnosti pracovat nad rámec.
2. Prioritizace osobního života: zaměstnanci by měli dát přednost svému osobnímu životu a najít si čas na relaxaci a své zájmy mimo pracovní dobu.

3. Zaměření na efektivitu: zaměstnanci by se měli zaměřit na efektivitu práce během pracovní doby, namísto toho, aby se snažili pracovat dlouhé hodiny.
4. Hledání podpory: Pokud zaměstnanci cítí, že se stávají workoholiky, měli by hledat podporu a poradenství, aby lépe porozuměli svým pracovním návykům a našli způsoby, jak je změnit.

Je důležité, aby zaměstnavatelé i zaměstnanci spolupracovali na vytváření zdravého pracovního prostředí, které podporuje vyvážený životní styl a snižuje riziko workoholismu.

Závěr

V závěru této bakalářské práce lze konstatovat, že syndrom vyhoření a workoholismus jsou vážné problémy, které mohou negativně ovlivnit jak jednotlivce, tak i výkonnost podniku jako celku. Je nezbytné, aby podniky přijaly kroky ke snížení rizika vzniku těchto problémů, k podpoře zdravého pracovního prostředí a work-life balancu u svých zaměstnanců.

Jedním z doporučení pro podniky je implementace programů a politik, které podporují prevenci syndromu vyhoření a workoholismu. To může zahrnovat poskytování pravidelných odpočinkových a rekreačních možností, podporu pro rozvoj dovedností pro řízení pracovního stresu a vyváženého životního stylu, ale také poskytování psychologického poradenství a podpory.

Důležité je také vytvoření pracovního prostředí, které podporuje rovnováhu mezi prací a osobním životem. To může zahrnovat flexibilní pracovní aranžmá, podporu pro home office a důraz na efektivní řízení pracovního času a prioritizaci úkolů.

Pro zaměstnance je důležité si být vědomi vlastních pracovních návyků a hledat vyvážený přístup k práci a životu. Měli by klást důraz na pravidelné odpočinkové pauzy, péči o své fyzické a duševní zdraví, a aktivně hledat podporu, pokud cítí přetížení nebo známky syndromu vyhoření.

Celkově je nezbytné, aby jak podniky, tak i jednotlivci aktivně pracovali na vytváření a udržování zdravého a vyváženého pracovního prostředí, které podporuje pohodu, efektivitu a dlouhodobou udržitelnost. Cíl práce byl na základě provedených analýz úspěšně dosažen.

Seznam: grafů, tabulek a příloh

Tabulka 1 Pracovní poměr.....	33
Tabulka 2 Čas v práci.....	35
Tabulka 3 Práce a pocit viny.....	36
Tabulka 4 Práce a osobní život.....	38
Tabulka 5 Práce a energie.....	39
Tabulka 6 Syndrom vyhoření.....	41
Tabulka 7 Obor práce.....	44
Tabulka 8 Rodinný stav. Věk. Pohlaví.....	46
Tabulka 9 Test kontingence 1.....	49
Tabulka 10 Test kontingence 2.....	50
Tabulka 11 Test kontingence 3.....	51
Tabulka 12 Test kontingence 4.....	52
Obrázek 1 Aktuální pracovně právní vztah.....	34
Obrázek 2 Čas strávený v práci.....	35
Obrázek 3 Pocit viny, když něco se neudělá.....	37
Obrázek 4 Práce a osobní život.....	39
Obrázek 5 Energie a čas pro práci/osobní život.....	40
Obrázek 6 Syndrom vyhoření.....	42
Obrázek 7 Obor práce.....	44
Obrázek 8 Rodinný stav.....	46
Obrázek 9 Věk.....	47
Obrázek 10 Pohlaví.....	47

Seznam použité literatury

- Akademický slovník současné češtiny [online] (2017–2024). Praha: Ústav pro jazyk český AV ČR, v. v. i. Cit. 11. 04. 2024. <<https://slovníkcestiny.cz>>
- BEDNÁŘOVÁ, HANKA. *Workoholismus – závislost na práci jako nemoc*. Online. Zdrave.cz. 2017, s. 1. Dostupné z: <https://www.zdrave.cz/nemoci-a-lecba/workoholismus/>. [cit. 2024-03-18].
- HUBINKOVA, Z. et al. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
- KEBZA, Vladimír a ŠOLCOVÁ, Iva. *Syndrom vyhoření*. Státní zdravotní ústav. 2003. ISBN 80-7071-231-7.
- KILLINGEROVÁ, B. *Workaholismus*. 1. vyd. Brno: Jiří Alman, 1998. 271 s. ISBN 80-86135-04-7.
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Vyd. 7., V Portálu 6. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0528-9.
- KRAUS, J. A KOLEKTIV. *Nový akademický slovník cizích slov*. 1. vyd. Praha: Academia, 2005. 879 s. ISBN 978-80-200-1351-4
- Národní zdravotnický informační portál. Národní zdravotnický informační portál. [Online] <https://www.nzip.cz/clanek/321-nelatkove-zavislosti-zakladni-informace>
- NEŠPOR, K. *Závislost na práci. ...jak nebyť workaholikem, jak si udržet zdraví, jak si udržet pracovní výkonnost, jak pomoci blízkému člověku*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999, 143 s. ISBN 80-716-9764-8.
- NOVÁK, T. *Práce jako droga*. 1. vyd. Praha: Albatros Media, a. s., 2012. 166 s. ISBN 970-80-265-0016-2
- NOVÁK, Tomáš, 2004. *Jak bojovat se stresem*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0695-4.
- POKORNÝ, TELCOVÁ, TOMKO, 2003. *Prevence sociálně patologických jevů*. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky r.s. ISBN 80-86568-04-0
- Online setkání: SYNDROM VYHOŘENÍ A PSYCHOHYGIENA. Online. 2013. Dostupné z: <https://digifolio.rvp.cz/view/view.php?id=7147>. [cit. 2024-02-27].
- PACHER, Petr. 2017. *Klinická psychologie*. Praha: University of Applied Management, 2017. ISBN 978-80-88186-12-0.
- SEKOT, Aleš. *Úvod do sociální patologie*. Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5261-1.
- STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. *Workoholismus*. Online. <https://www.nzip.cz/>. S. 1. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/256-workoholismus>. [cit. 2024-03-18].
- The Trap of Workaholism–And What to Do About It. Online. 2023, s. 1. Dostupné z: <https://greggvanourek.com/trap-of-workaho>. [cit. 2024-02-27].
- VACEK, J. Nelátkové závislosti: Behaviorální závislosti. In: www.adiktologie.cz: Nelátkové závislosti [online]. 9. srpna 2011. [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <<http://www.adiktologie.cz/cz/articles/detail/566/3061/Behavioralni-zavislosti>>.
- VACEK, Jaroslav. Nelátkové závislosti – Závislost na práci. Online. In: S. 24. Dostupné z: <https://www.adiktologie.cz/file/406/zavislost-na-praci.pdf>. [cit. 2024-03-11].
- VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA. Syndrom vyhoření – přichází nenápadně, ale ničí důsledně. Online. 2021. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/syndrom-vyhoreni-prichazi-nenapadne-ale-nici-dusledne>. [cit. 2024-03-11].

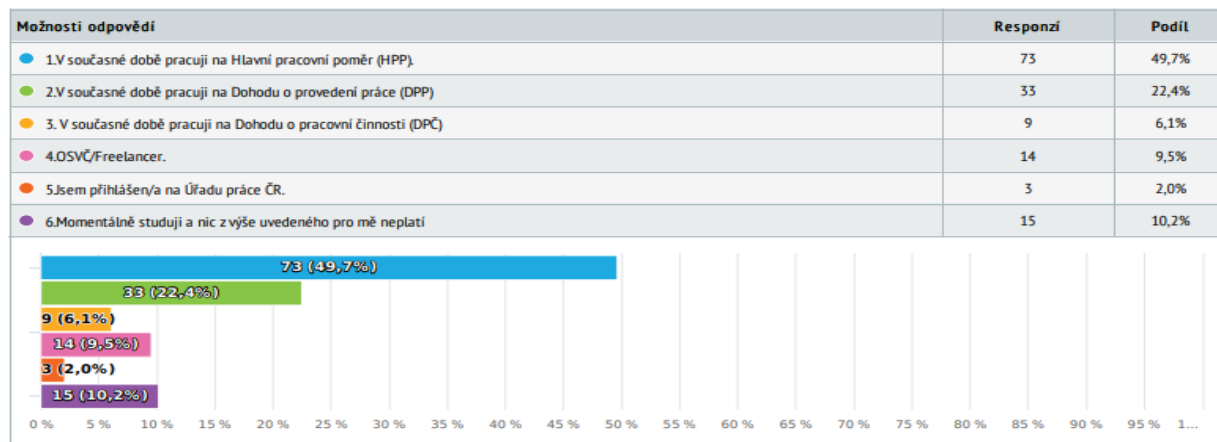
- VYSKOČILOVÁ, Jana. Workoholismus a jeho důsledky. Online. In: . S. 6. Dostupné z: <https://www.psychiatriepropraxi.cz/pdfs/psy/2015/01/04.pdf>. [cit. 2024-03-11].
- What makes someone a workaholic? Online. 2023, s. 1. Dostupné z: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/workaholic>. [cit. 2024-02-27].⁷
- Why do people become workaholics? Online. 2024, s. 1. Dostupné z: <https://anywhere.epam.com/en/blog/why-do-people-become-workaholics>. [cit. 2024-02-27].
- Workoholismus – jaké profese a lidé mají k této závislosti předpoklady. Online. In: . S. 1. Dostupné z: <https://www.personalista.com/pracovni-prostedi/workoholismus-jake-profese-a-lide-maji-natut>. [cit. 2024-02-25].

Přílohy

Příloha 1 Výsledky dotazníkového šetření

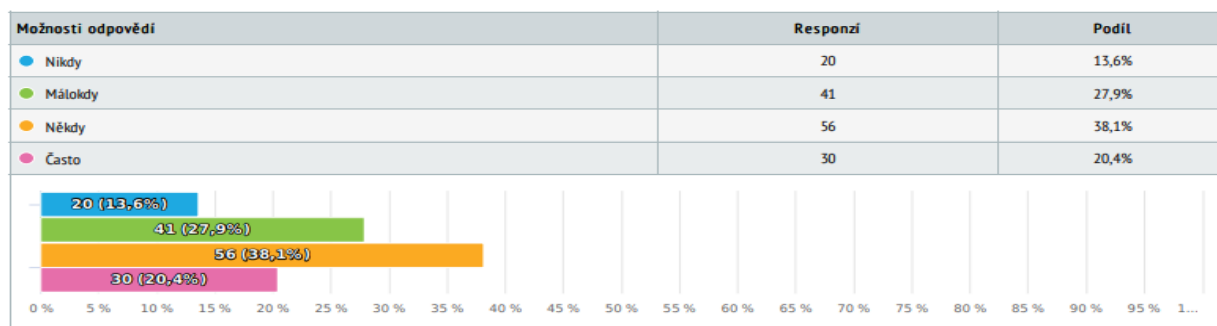
1 Vaš aktuální pracovně právní vztah vypadá (prosím jenom jednu odpověď):

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



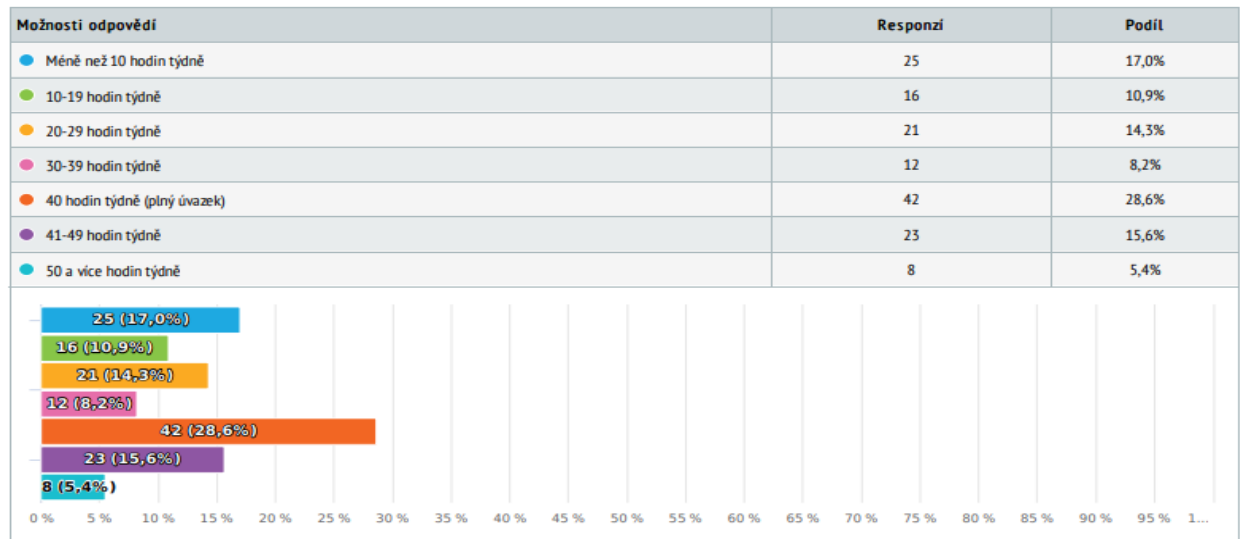
2 Jak často se během svého typického pracovního týdne cítíte ve stresu kvůli práci?e text otázky

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



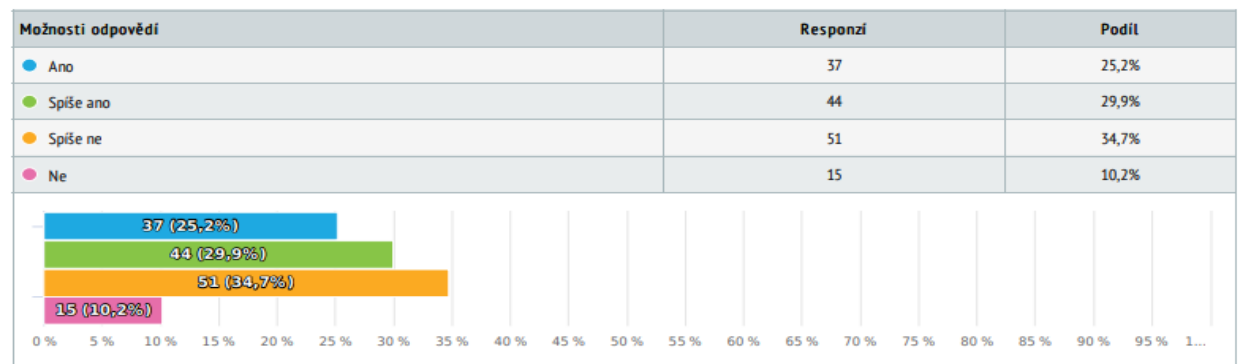
3 Kolik času trávíte týdně v práci?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



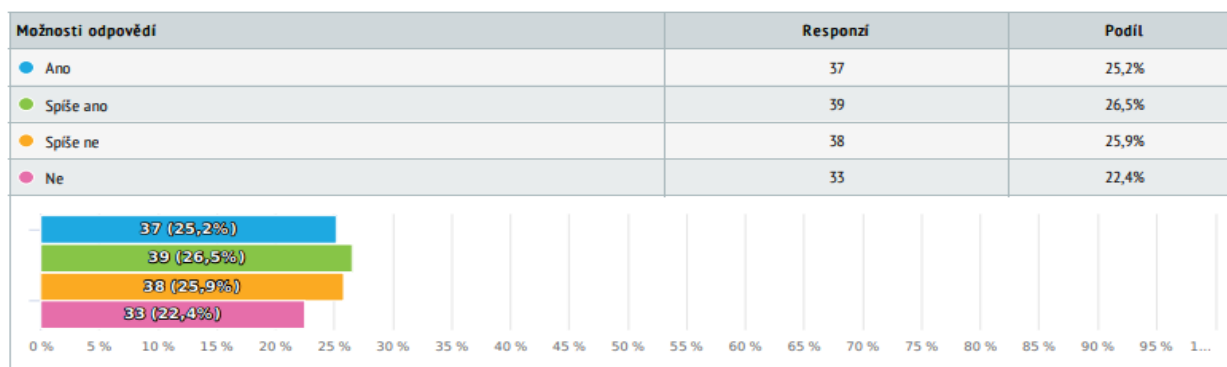
4 Můžete tvrdit, že jste hodně zaměstnaný a míváte současně rozpracováno víc věcí?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



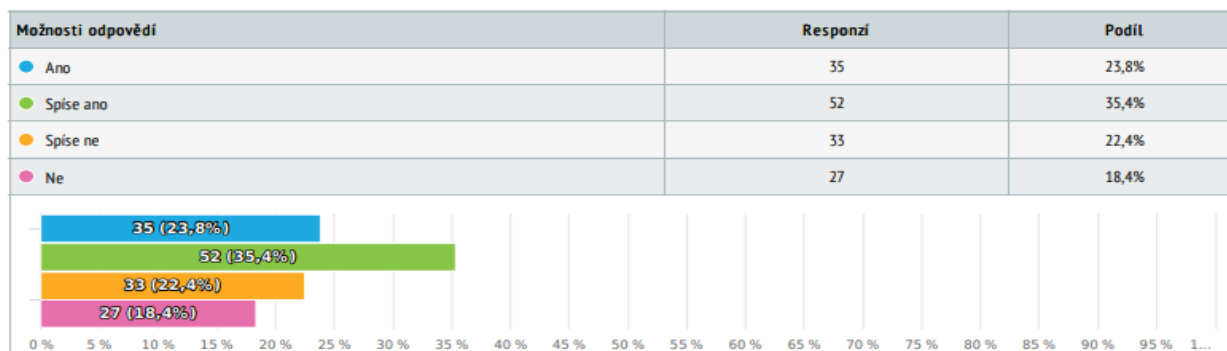
5 Děláte více věcí současně, jako např. obědváte píšete poznámky a přitom ještě telefonujete?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



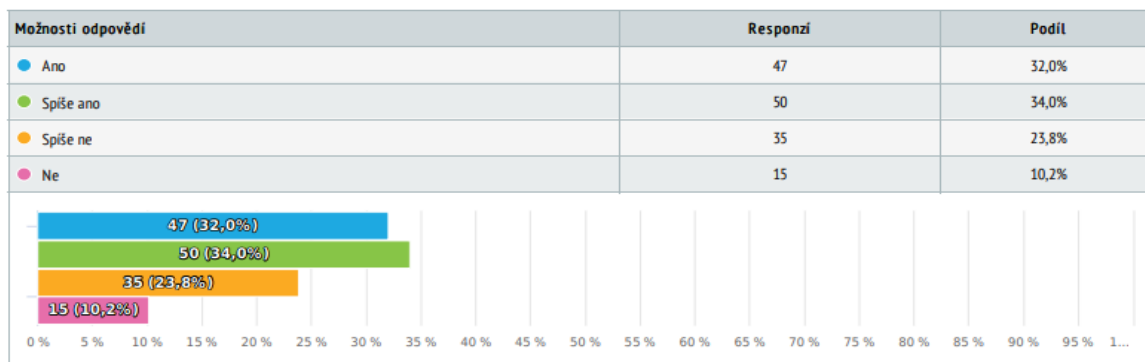
6 Když neděláte nějakou práci, máte pocitu viny?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



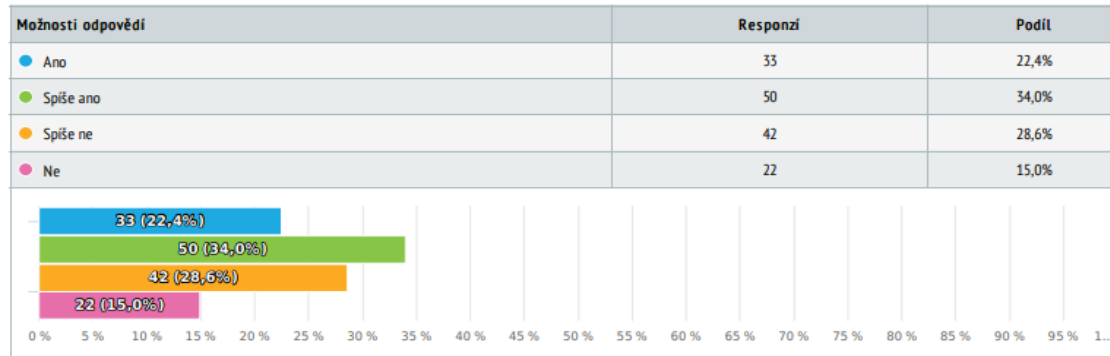
7 Trávíte spoustu času tím, že v duchu plánujete a přemýšlete o budoucích věcech a nevnímáte současnost? tázky

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



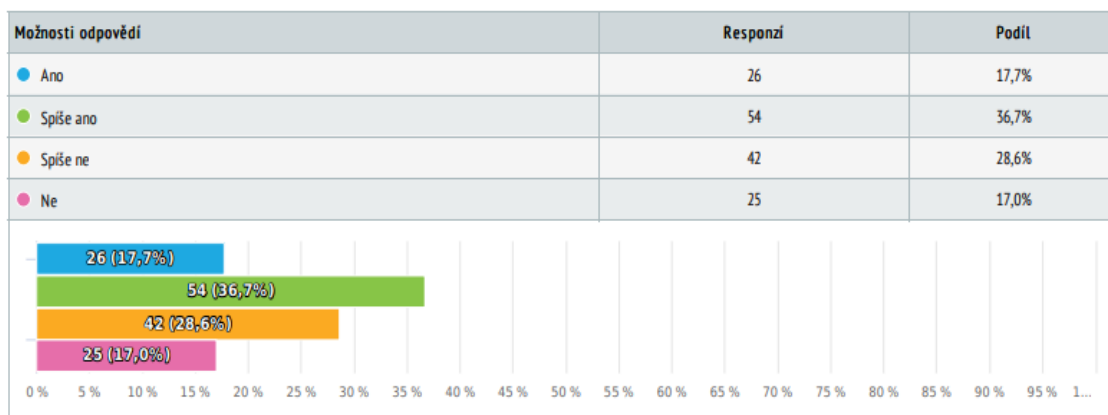
8 Máte sklon si při práci dávat své vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



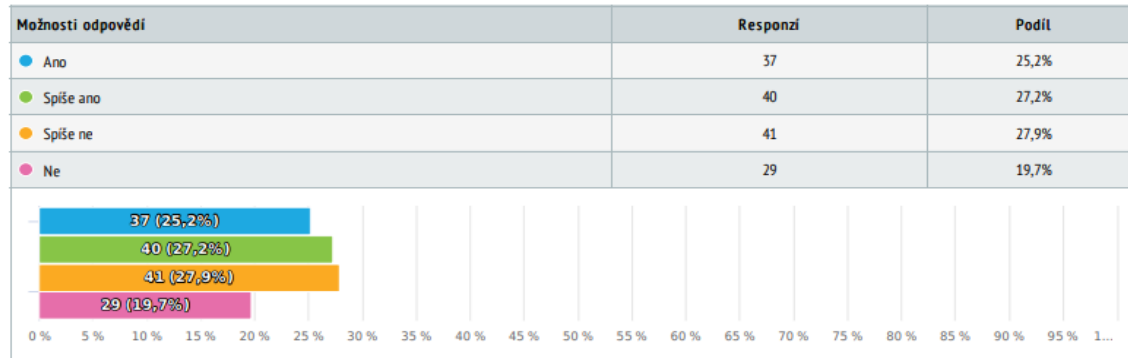
9 Cítíte se za svou práci adekvátně platově ohodnocen/a?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



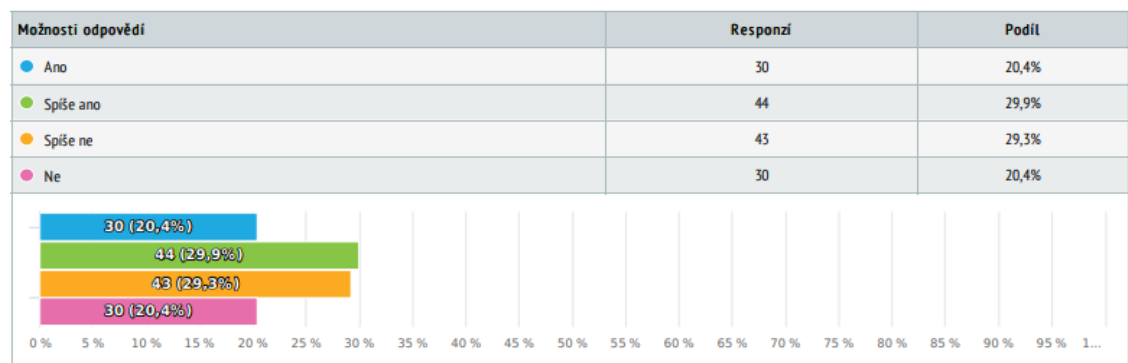
10 Strávíte více času prací než zábavou s přáteli, koníčky a volnočasovými činnostmi?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



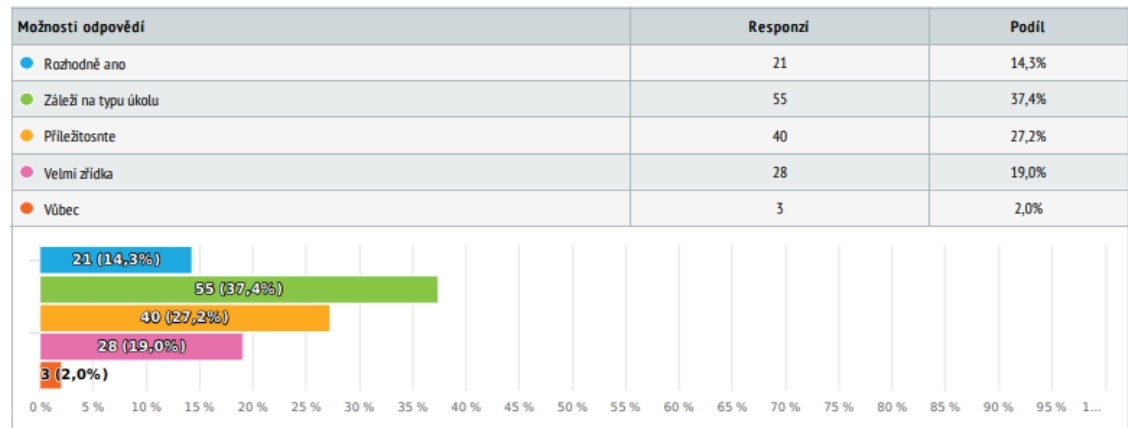
11 V práci hodně přemýšlete a věnujete jí víc času a energie než vztahům k přátelům a k lidem, které máte rád?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



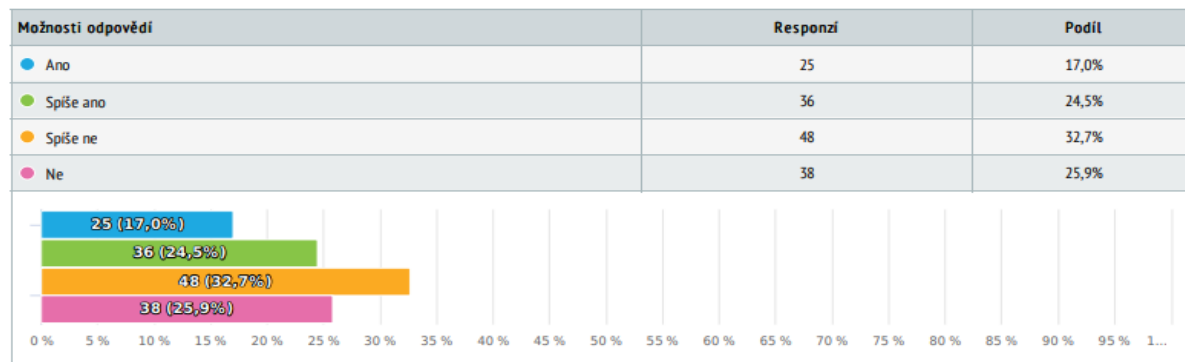
12 Přináší Vám práce radost?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



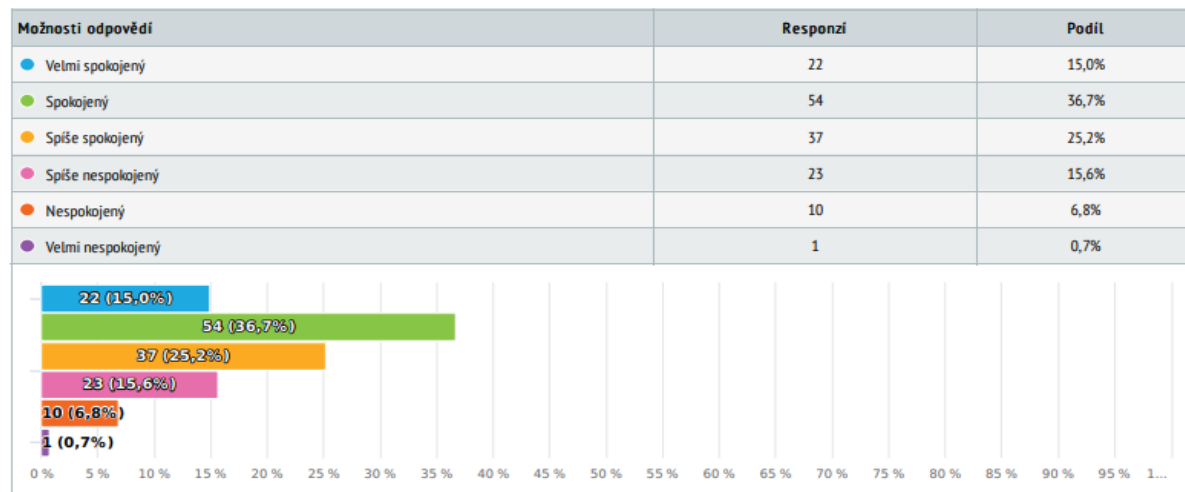
13 Pracujete často „přes čas“?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



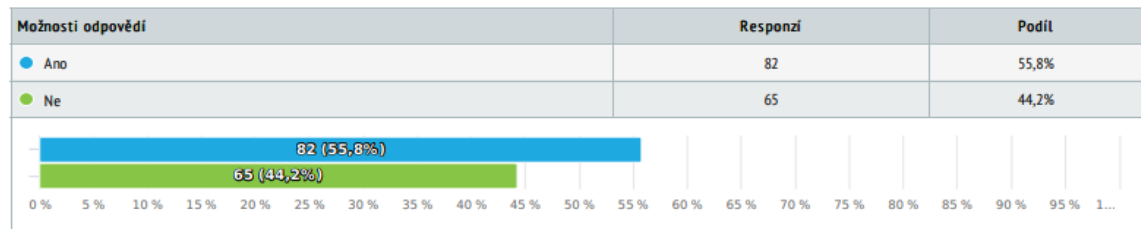
14 Jak byste hodnotil/a celkovou spokojenost se svým pracovním místem a vedoucím?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



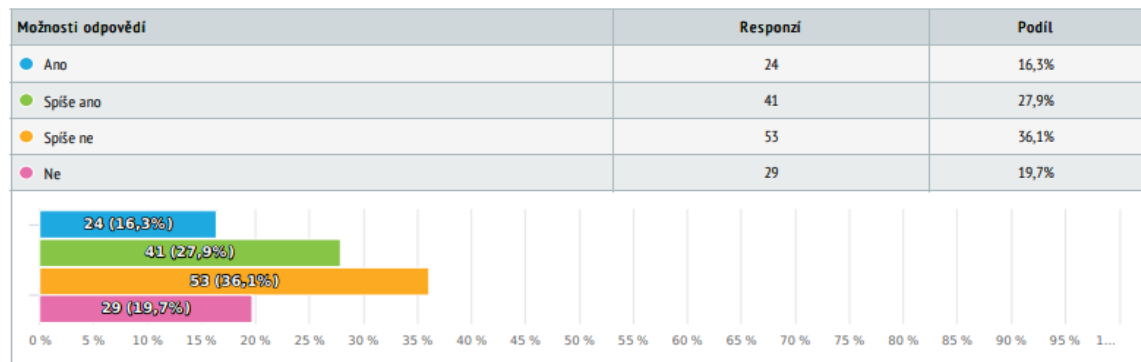
15 Prožil/a jste již někdy syndrom vyhoření?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



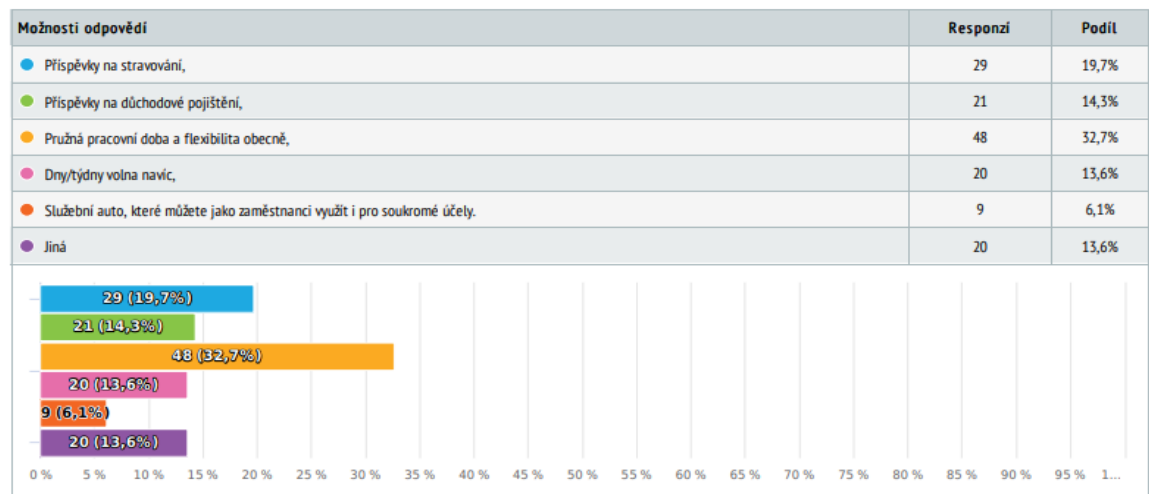
16 Máte pocit, že pracuje víc, než je zdravé?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



17 Jaké benefity máte na své pracovní pozici?

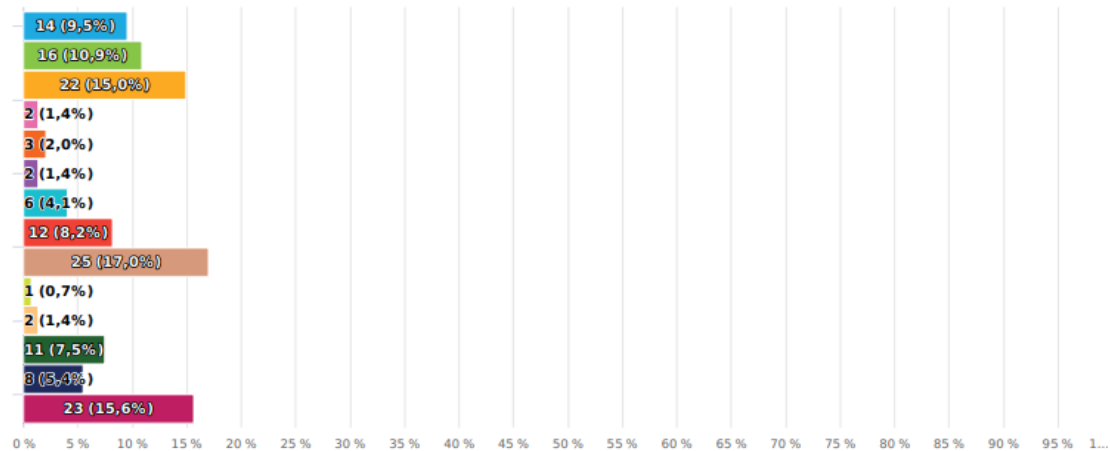
Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



18 V jakém oboru je Vaše práce?

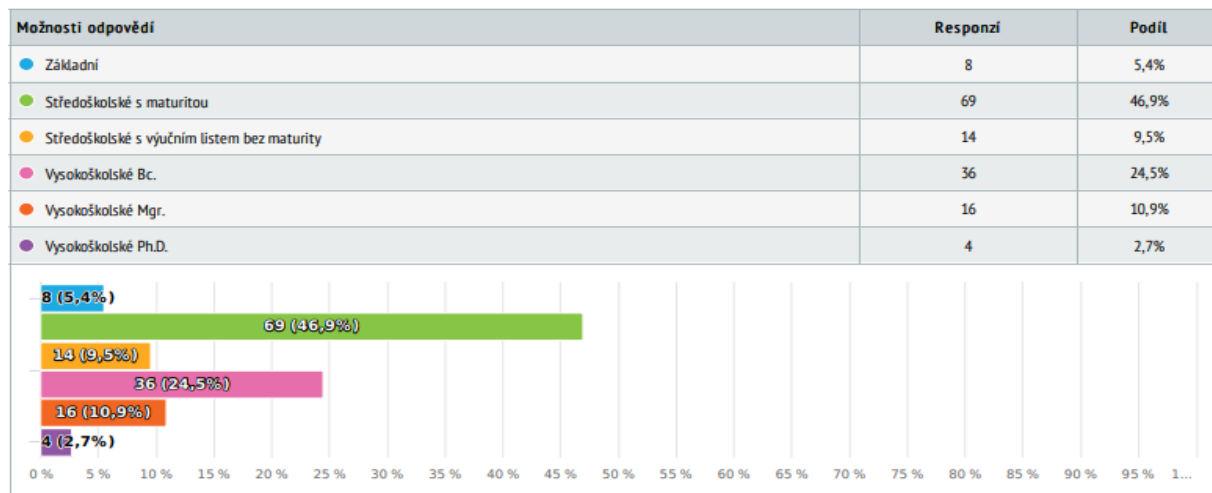
Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x

Možnosti odpovědí	Responzi	Podíl
Bankovníctví, finance a pojišťovnictví	14	9,5%
Doprava a logistika	16	10,9%
Ekonomika, administrativa a personalistika, management	22	15,0%
Elektronické komunikace	2	1,4%
Energetika	3	2,0%
Elektrotechnika	2	1,4%
Věda	6	4,1%
Výroba	12	8,2%
Obchod a marketing	25	17,0%
Ochrana majetku, osob a zdraví	1	0,7%
Poštovní a doručovatelské služby	2	1,4%
Právo	11	7,5%
Zdravotnictví	8	5,4%
Jiná	23	15,6%



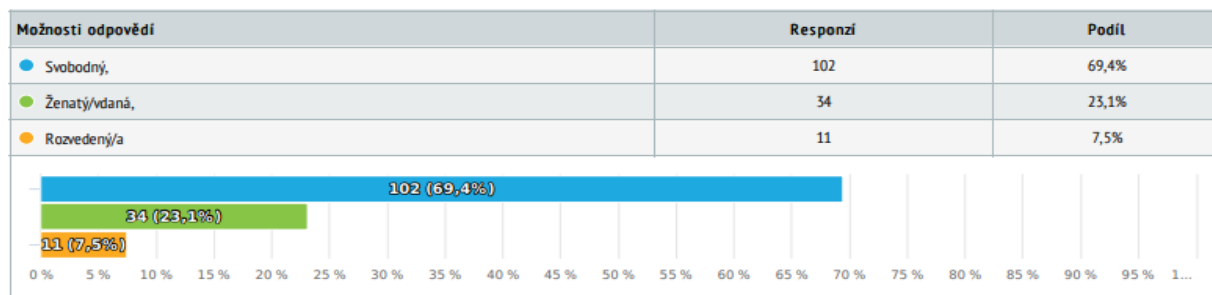
19 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



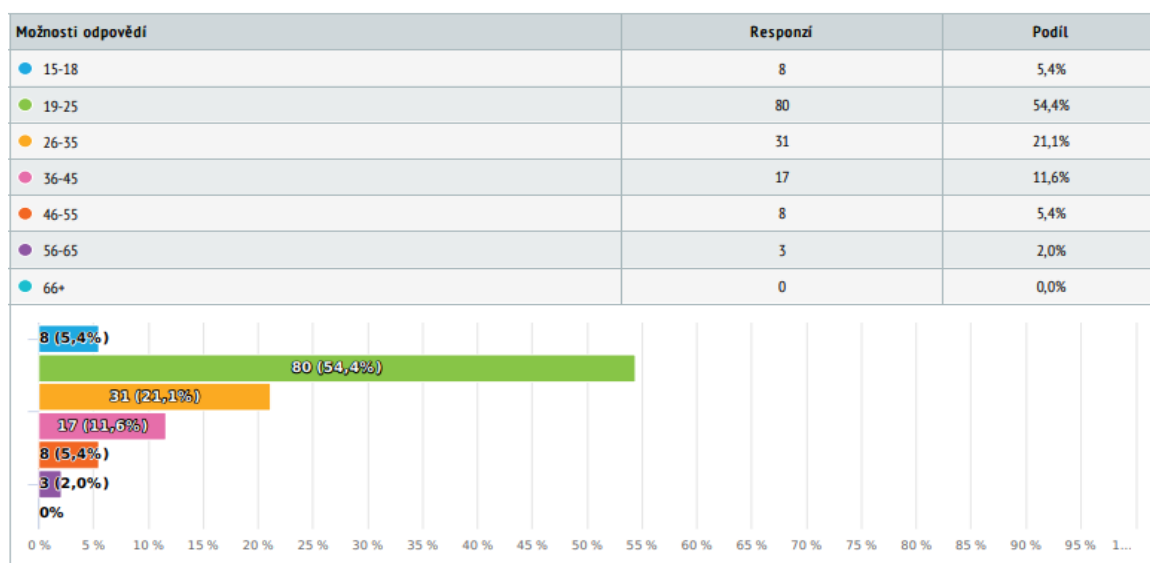
20 Jaký je Váš rodinný stav?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezodpovězeno 0 x



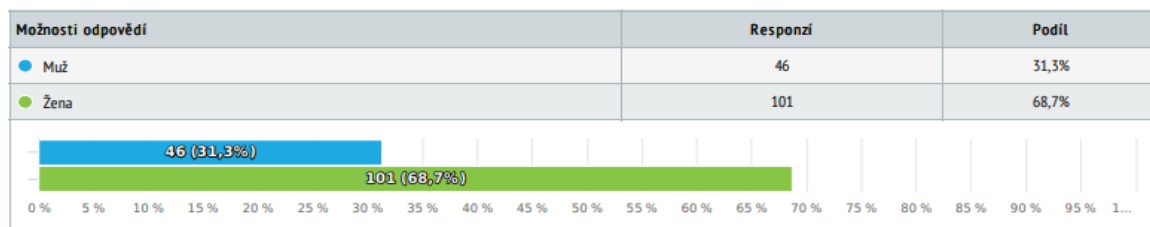
21 Do které věkové kategorie patříte?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezdopovězeno 0 x



22 Jaké je Vaše pohlaví?

Výběr z možností, zodpovězeno 147 x, nezdopovězeno 0 x



Dotazník:

Dobrý den,

Jsem studentka Univerzity Pardubice a ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku. Nezabere Vám to více než 5 minut a odpovědi jsou zcela anonymní.

Dotazník se zaměřuje se na osoby zaměstnané na plný úvazek nebo chodící na brigádu. Na základě získaných odpovědí bude zpracována bakalářská práce na téma:” Workoholismus v podniku jako problém.“

Dotazník je určený pouze pro osoby starší 15 let.

Mnohokrát děkuji za vyplnění a za Váš čas.

Dotazník je určený pro osoby starší 15 let.

1. Váš aktuální pracovně právní vztah vypadá (prosím jenom jednu odpověď):
 1. V současné době pracuji na Hlavní pracovní poměr (HPP).
 2. V současné době pracuji na Dohodu o provedení práce (DPP).
 3. V současné době pracuji na Dohodu o pracovní činnosti (DPČ).
 4. Jsem OSVČ/Freelancer.
 5. Jsem přihlášen/a na Úřadu práce ČR.
 6. Momentálně studuji a nic z výše uvedeného pro mě neplatí.

Dále pokračují pouze ti, kteří v předchozí otázce označili variantu 1, 2, 3.

Eliminační – pouze HPP, DPP a DPČ může pokračovat ve vyplňování, se zbylými možnostmi se rozloučíme (nešlo to udělat přes survio.com, pokračovali i ostatní, ale je jich hodně málo)

2. Jak často se během svého typického pracovního týdne cítíte ve stresu kvůli práci?
- Nikdy
 - Málokdy
 - Někdy
 - Často
 - Velmi často
3. Kolik času trávíte týdně v práci?
- Méně než 10 hodin týdně
 - 10–19 hodin týdně
 - 20–29 hodin týdně
 - 30–39 hodin týdně
 - 40 hodin týdně (plný úvazek)
 - 41–49 hodin týdně
 - 50 a více hodin týdně
4. Můžete tvrdit, že jste hodně zaměstnaný a míváte současně rozpracováno víc věcí?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
5. Děláte více věcí současně, jako např. obědváte píšete poznámky, a přitom ještě telefonujete?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne

6. Když neděláte nějakou práci, máte pocity viny?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
7. Trávíte spoustu času tím, že v duchu plánujete a přemýšlíte o budoucích věcech a nevnímáte současnost?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
8. Máte sklon si při práci dávat své vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
9. Cítíte se za svou práci adekvátně platově ohodnocen/a?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
10. Strávíte více času prací než zábavou s přáteli, koníčky a volnočasovými činnostmi?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne

11. V práci hodně přemýšlíte a věnujete jí víc času a energie než vztahům k přátelům a k lidem, které máte rád?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12. Přináší Vám práce radost?

- Rozhodně ano
- Záleží na typu úkolu
- Příležitostně
- Velmi zřídka
- Vůbec

13. Pracujete často „přesčas“?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14. Jak byste hodnotil/a celkovou spokojenost se svým pracovním místem a vedoucím?

- Velmi spokojený
- Spokojený
- Spíše spokojený
- Spíše nespokojený
- Nespokojený
- Velmi nespokojený

15. Prožil/a jste již někdy syndrom vyhoření?

- Ano
- Ne

16. Máte pocit, že pracuje víc, než je zdravé?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

17. Jaké benefity máte na své pracovní pozici?

- příspěvky na stravování,
- příspěvky na důchodové pojištění,
- pružná pracovní doba a flexibilita obecně,
- dny/týdny volna navíc,
- služební auto, které můžete jako zaměstnanci využít i pro soukromé účely.
- Jiné (doplň si sám respondent.)

18. V jakém oboru je Vaše práce?

- Bankovníctví, finance a pojišťovnictví
- Doprava a logistika
- Ekonomika, administrativa a personalistika, management
- Elektronické komunikace
- Energetika
- Elektrotechnika
- Věda
- Výroba
- Obchod a marketing
- Ochrana majetku, osob a zdraví
- Poštovní a doručovatelské služby
- Právo
- Zdravotnictví
- Jiné

19. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské s maturitou
- Středoškolské s výučním listem bez maturity
- Vysokoškolské Bc
- Vysokoškolské Magisterské
- Vysokoškolské Ph.D.

20. Jaký je Váš rodinný stav?

- svobodný,
- ženatý/vdaná,
- rozvedený/a
- vdovec/vdova

21. Do které věkové kategorie patříte?

- 15–18
- 19–25
- 26–35
- 36–45
- 46–55
- 56–65
- 66+

22. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

Děkuji Vám za Váš čas a spolupráci při vyplňování tohoto dotazníku a přeji Vám krásný den.

