

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní**

**Workoholismus u pracovníků**

**Klára Stejskalová**

**Bakalářská práce**

**2014**

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Klára Stejskalová**  
Osobní číslo: **E11043**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management podniku: Manažerská etika**  
Název tématu: **Workoholismus u pracovníků**  
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :


Práce se bude zabývat tématem workoholismu jako novodobého fenoménu patologického chování, jež negativně ovlivňuje nejenom život jedince, ale také jeho nejbližšího prostředí včetně toho pracovního. Empirická sonda se bude zabývat znalostí tohoto problému pracovníků v organizacích, prevencí tohoto jevu a dalšími souvisejícími aspekty. Cílem práce je analýza problematiky workoholismu mezi pracovníky na všech úrovních ve vybrané organizaci.

Zásady:


- Základní pojmy,
- workoholismus jako novodobý fenomén,
- workoholismus - důsledky, dopady, řešení,
- empirickou sondu.

Rozsah grafických prací: —  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:


DONNELLY, J. H., JR., GIBSON, J. L., IVANCEVICH, J. M. Management. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 1997. 824 s. ISBN 80-7169-422-3.  
KILLINGEROVÁ, B. Workaholismus. 1. vyd. Brno: Jiří Alman, 1998. 271 s. ISBN 80-86135-04-7.  
LOUČKOVÁ, I. Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. 311 s. ISBN 978-80-86429-79-3.  
PROVAZNÍK, V. A KOLEKTIV. Psychologie pro ekonomy a manažery. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 228 s. ISBN 80-247-0470-6.  
RASMUSSEN, P. When Work Takes Control: The Psychology and Effects of Work Addiction. 1st printing, 2008. London: Carnac Books, c2008. ISBN 978-1-85575-593-2.  
SYNEK, M. A KOL. Podniková ekonomika. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999. 456 s. ISBN 80-7179-228-4.

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

Datum zadání bakalářské práce: **1. října 2013**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci 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., autorský zákon, 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.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2013

Klára Stejskalová

## PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Dále děkuji své rodině a přátelům za podporu.

## **ANOTACE**

*Práce se bude zabývat tématem workoholismu jako novodobého fenoménu patologického chování, jež negativně ovlivňuje nejenom život jedince, ale také jeho nejbližší prostředí včetně toho pracovního. Empirická sonda se bude zabývat znalostí tohoto problému pracovníků v organizacích, prevencí tohoto jevu a dalšími souvisejícími aspekty. Cílem práce je analýza problematiky workoholismu mezi pracovníky na všech úrovních ve vybrané organizaci.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Workoholismus, práce, podnik, úspěch, rodina*

## **TITLE**

Workaholism among workers

## **ANNOTATION**

*This work will deal with theme of workaholism as nowadays phenomenon of psychological behaving which negatively affect not just life of individual human but also of his closest surroundings included work environment. Empirical probe will deal with knowing this problem of workers in organizations, prevention of this phenomenon and others related aspects. Objective of the work is analysis of workaholism's problematic among workers at all levels in chosen organization.*

## **KEYWORDS**

*Workaholism, work, organization, success, family*

# OBSAH

<b><u>ÚVOD</u></b> .....	<b>11</b>
<b><u>1 ZÁKLADNÍ POJMY</u></b> .....	<b>13</b>
1.1 PRÁCE .....	13
1.2 ÚSPĚCH .....	14
1.3 PODNIK .....	15
1.3.1 CÍL PODNIKU .....	15
1.3.2 TYPOLOGIE PODNIKŮ .....	15
1.4 LIDSKÉ ZDROJE V PODNIKU .....	17
1.4.1 MANAGEMENT .....	18
<b><u>2 WORKOHOLISMUS JAKO NOVODOBÝ FENOMÉN</u></b> .....	<b>20</b>
2.1 ZDROJE WORKOHOLISMU .....	21
2.1.1 NARUŠENÁ RODINA .....	21
2.1.2 NAŠE WORKOHOLISMUS PODPORUJÍCÍ SPOLEČNOST .....	23
2.2 VAROVNÁ ZNAMENÍ ZÁVISLOSTI NA PRÁCI .....	23
2.3 ROZVOJ ZÁVISLOSTI NA PRÁCI .....	24
2.4 OSOBNOST WORKOHOLIKA .....	24
2.5 TYPY LIDÍ ZÁVISLÝCH NA PRÁCI .....	26
<b><u>3 WORKOHOLISMUS – DŮSLEDKY, DOPADY, ŘEŠENÍ</u></b> .....	<b>28</b>
3.1 DŮSLEDKY - WORKOHOLICKÉ ZHROUCENÍ .....	28
3.1.1 HLAVNÍ ZNÁMKY ZHROUCENÍ .....	28
3.1.2 ZMĚNY OSOBNOSTI .....	29
3.2 DOPADY WORKOHOLISMU .....	31
3.2.1 DOPADY NA RODINU .....	31
3.2.2 DOPADY NA PRACOVÍŠTI .....	32
3.3 CESTA K UZDRAVENÍ.....	33
3.3.1 „DESATERO“ PRO WORKOHOLIKY .....	33
3.3.2 POMOC ODBORNÍKA .....	34
<b><u>4 EMPIRICKÁ SONDA</u></b> .....	<b>35</b>
4.1 METODOLOGIE VÝZKUMU .....	35
4.2 PŘEDMĚT VÝZKUMU .....	36
4.3 VÝSLEDKY A JEJICH INTERPRETACE .....	37
4.3.1 ZÁVISLÍ NA PRÁCI V ČLENĚNÍ PODLE JEJICH PRACOVNÍ POZICE .....	37

4.3.2	ZÁVISLÍ NA PRÁCI V ČLENĚNÍ PODLE JEJICH POHLAVÍ.....	41
4.3.3	ZÁVISLÍ NA PRÁCI V ČLENĚNÍ PODLE JEJICH VĚKU.....	43
4.3.4	ZÁVISLÍ NA PRÁCI PODLE DÉLKY JEJICH PŮSOBENÍ VE FIRMĚ.....	47
<b>4.4</b>	<b>SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>50</b>

<b><u>ZÁVĚR.....</u></b>	<b>51</b>
--------------------------	-----------

<b><u>SEZNAM PŘÍLOH .....</u></b>	<b>55</b>
-----------------------------------	-----------

## **SEZNAM TABULEK**

**Tabulka 1:** Závislí na práci podle pracovní pozice

**Tabulka 2:** Naměřené četnosti závislých na práci podle pracovní pozice

**Tabulka 3:** Očekávané četnosti závislých na práci podle pracovní pozice

**Tabulka 4:** Závislí na práci podle pohlaví

**Tabulka 5:** Naměřené četnosti závislých na práci podle pohlaví

**Tabulka 6:** Očekávané četnosti závislých na práci podle pohlaví

**Tabulka 7:** Závislí na práci podle věku

**Tabulka 8:** Výpočet diferencí pořadí závislých na práci podle věku

**Tabulka 9:** Závislí na práci podle délky pracovně - právního vztahu

**Tabulka 10:** Výpočet diferencí závislých na práci podle délky pracovně - právního vztahu

## **SEZNAM ILUSTRACÍ**

**Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**

**Obrázek 2:** Schéma pracovníků v podniku

**Obrázek 3:** Výskyt závislých na práci podle pracovní pozice

**Obrázek 4:** Výskyt závislých na práci podle pohlaví

**Obrázek 5:** Vývoj závislosti na práci podle věku

**Obrázek 6:** Vývoj závislosti na práci podle délky pracovně - právního vztahu

## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

atd.	a tak dále
atp.	a tak podobně
č.	číslo
ČR	Česká republika
např.	například
Sb.	Sbírka zákonů
spol. s r. o.	Společnost s ručením omezeným
str.	strana
tj.	to je

# ÚVOD

*„Pracujeme, abychom žili, nebo žijeme, abychom pracovali?“*

*Pernille Rasmussen*

V minulosti byla práce základní činnost, bez které lidé nemohli přežít. Dnes, na rozdíl od dřívějších dob, už není nezbytné pracovat po celý den, ale stále práce zaujímá podstatnou část života. Většina zaměstnání je limitovaná určitým počtem hodin, které je třeba odpracovat za týden – např. v ČR máme v současnosti hranici 40 hodin týdně. Přesto ale je tento limit velkým počtem pracovníků překračován.

Snad každý někdy pracoval přesčas, ale to z něho ještě nedělá workoholika. V určitém bodě přeroste zodpovědné plnění pracovních povinností v posedlost prací. A mezi tím je jen velmi tenká hranice.

Tato práce je rozdělena do čtyř kapitol, z nichž každá popisuje část zkoumané problematiky.

V úvodní kapitole jsou vymezeny některé základní pojmy, se kterými je potom pracováno v dalším textu. Konkrétně je řeč o podniku, tedy o prostředí, ve kterém se může vyskytovat závislost na práci. Dalším pojmem je práce, což je činnost, z jejíhož nadměrného provozování může závislost vzejít. Úspěch se řadí mezi další klíčové pojmy, protože právě honba za úspěchem je jedním z faktorů ženoucím člověka k práci. Nejdůležitějším tématem ale jsou lidské zdroje podniku, protože jsou to právě zaměstnanci, u kterých se může vyvinout závislost na práci.

Druhá kapitola této práce vystavuje na světlo pojem workoholismus. Popisuje, jak vůbec toto slovo vzniklo, co je příčinou vzniku samotné závislosti, jaké vývojové fáze závislosti na práci mohou nastat a jaké povahové rysy takový workoholik může mít.

Chorobná závislost na práci s sebou přináší mnoho negativních vlivů a právě těmi se zabývá kapitola třetí. Nahlíží do workoholikovy duše a popisuje, jak se v důsledku jeho závislosti mění jeho osobnost. Dále nastiňuje, jak nepříjemně může tato závislost ovlivnit jeho okolí a také navrhuje možnosti léčby a prevence před tímto postižením.

Poslední kapitola se zaměřuje na praktické využití poznatků sesbíraných v kapitolách předchozích. Předmětem zájmu je konkrétní podnik, kterým je v této práci MeDiLa, spol. s r. o. V tomto podniku proběhl výzkum u zaměstnanců na různých pracovních pozicích, různého pohlaví, věku a s různou délkou trvání pracovního vztahu. Výsledky vyplývající z tohoto

výzkumu jsou seříděny a statisticky otestovány podle kritérií, ve kterých se zaměstnanci liší, jako je pracovní pozice, pohlaví, věk a délka působení ve firmě.

**Cílem této práce je vysvětlit problematiku workoholismu a zjistit, jaká část pracovníků ve vybraném podniku překročila pomyslnou čáru mezi svědomitým přístupem k práci a závislostí na ní. Dále je cílem zjistit, zda existují nějaké závislosti mezi výsledky výzkumu u různých pracovníků.**

# 1 ZÁKLADNÍ POJMY

*„Chceš-li se mnou diskutovat, přesně vysvětli pojmy.“*

*Voltaire*

Následující kapitola vysvětlí několik základních pojmů nezbytných pro pochopení problematiky workoholismu, jako je psychologické pojetí práce, vnímání úspěchu, dále bude pojednávat o podniku a lidských zdrojích v něm.

## 1.1 Práce

Práce byla vždy pro člověka důležitou součástí života - dokazují to už dlouhá léta známá a používaná lidová přísloví, například: „Bez práce nejsou koláče.“, „S prací nejdál dojdeš.“ Komu se nelení, tomu se zelení.“ Prostřednictvím práce se člověk seberealizuje, vřazuje do společenských vztahů, získává pocit společenské užitečnosti a plyne mu z ní i materiální prospěch. [2]

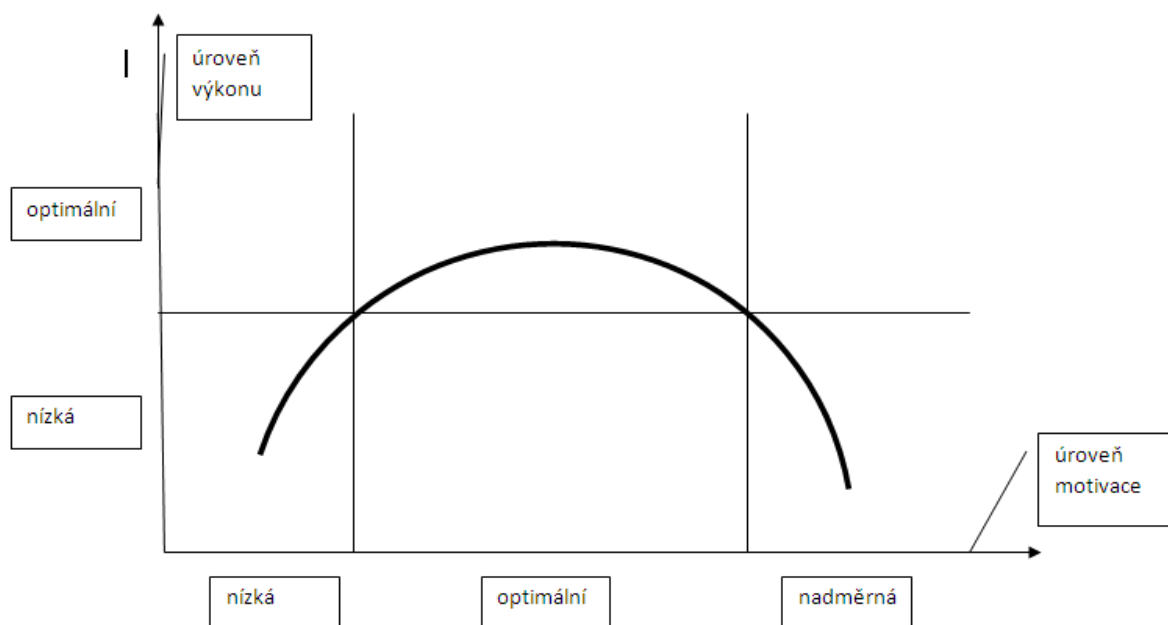
Podle V. Provazníka [15] je práce mezi všemi činnostmi, které člověk vykonává, to nejdůležitější. Je to cílevědomá činnost, pomocí níž člověk přetváří prostředí, ve kterém žije, mění podmínky vlastní existence a vytváří nové společenské hodnoty. Pracovní činnost je současně významná pro vývoj osobnosti člověka.

Co se týče vývoje lidského života, B. Buchtová, J. Šmajš a Z. Bolelucky [2] tvrdí, že práce je hranicí pro začátek i konec ekonomické aktivity člověka. Tím, že rodiče pracují, učí se i jejich děti, které vychovávají, platné hodnoty. Nabízí se jim možnost ztotožnění a nápodoby příkladu.

Průběh a výsledek pracovní činnosti je závislý na vlastnostech, schopnostech, poznacích, dovednostech, motivech, svědomitosti, cílevědomosti, a dalších vlastnostech, které konkrétní pracovník má. Kromě toho mají vliv také psychické stavy, jako např. únava nebo tréma, a psychické procesy, třeba vnímání, pozornost, paměť, myšlení atp. [15]

Každé cílevědomé lidské jednání je jednáním motivovaným, uvádí Provazník a kolektiv [15]. Motivace je soubor činitelů, které představují vnitřní hnací síly činnosti člověka, tedy síly, které usměřují jeho poznávání, prožívání, jednání. Pokud je člověk k činnosti k výkonu nedostatečně motivován, bývá výsledek často neuspokojivý. Podobně tomu však bývá i v případě, kdy je naopak motivován příliš. I příliš vysoká motivace obvykle limituje jednání

člověka. K optimální úrovni výkonu vede tedy jen motivace přiměřená, jak znázorňuje následující obrázek.



**Obrázek 1:** Vztah úrovně motivace a úrovně pracovního výkonu

*Zdroj:[15, str. 104]*

## 1.2 Úspěch

V knize *When Work Takes Control* od P. Rasmussen [16] autorka píše o vývoji našeho vnímání úspěchu. V dnešní době jsou naše osobnost a úspěch z velké části spojeny s naším pracovním životem. Vždy tomu tak ale nebylo. Když se podíváme zpět do devatenáctého století, zjistíme, že úspěch nebyl spojován s výhrou nebo s tím být nejlepší. Úspěch a postavení člověka bylo spojeno s abstraktními představami o disciplíně a sebeovládání, což bylo spojeno s křesťanstvím. Tak tomu bylo až do začátku dvacátého století, kdy úspěch začal záviset na schopnosti vyhrávat. To zapříčinili mladí ambiciózní muži, kteří museli najednou soupeřit o nedostačující pracovní místa se svými vrstevníky. Mezi uznávané vlastnosti se zařadily síla vůle, sebevědomí, energičnost a iniciativnost. V následujících letech až do 60. let minulého století byla to nejdůležitější a nejcennější v životě jednotlivců rodina.

Změna nastala, když začaly chodit do zaměstnání i ženy. Rodina už nebyla nejdůležitější součástí života lidí. V práci byly ženy vidět a slyšet a za odvedenou práci dostávaly mzdu - to pro ně bylo něco zcela nového. Ženy přestávaly žít jako „ženy v domácnosti“ a chodily do práce, kde získaly novou identitu a finanční nezávislost. V 80. letech byli lidé posuzováni

podle svého povolání více, než kdykoliv jindy v historii. Začíná éra mladých ctižádostivých lidí s důrazem na dlouhou pracovní dobu. Tento životní styl byl jen o materiálních hodnotách, vzrůstala spotřeba a tito lidé byli viděni jako úspěšní. V 90. letech, stejně jako dnes, začala práce zaujímat hodně času v životě lidí. Mnoho lidí se ztotožňuje se svou prací a tento profesní život vítězí nad soukromým. [16]

### **1.3 Podnik**

Pojem „podnik“ byl až do nedávna definován v obchodním zákoníku.

„Podnikem se pro účely tohoto zákona rozumí soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit.“ [22, str. 7]

Dne 1. 1. 2014 ale došlo ke změně ve Sbírce zákonů České republiky. Obchodní zákoník byl zrušen, z části ho nahradil nový občanský zákoník a z části zákon o obchodních korporacích. Občanský zákoník již nedefinuje pojem „podnik“, nahradil ho pojem „obchodní závod“.

„Obchodní závod (dále jen „závod“) je organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.“ [21, str. 1082]

Z důvodu čerpání dalšího textu z literatury vydané před rokem 2014, která zná pouze pojem „podnik“, bude v této práci také používáno původní označení.

#### **1.3.1 Cíl podniku**

Primárním cílem podniku z krátkodobého hlediska je maximální zisk - tato myšlenka vychází z tzv. teorie firmy. Z dlouhodobého hlediska je hlavním cílem podniku zvyšování jeho hodnoty. Dlouhodobé cíle jsou propojeny s krátkodobými, protože jen pokud bude každý rok uspokojivě plněn krátkodobý cíl - dostatečný peněžní tok do podniku, bude tím realizován i cíl dlouhodobý - podnik bude nabývat na hodnotě. [12;18]

#### **1.3.2 Typologie podniků**

Podniky rozlišujeme podle několika kritérií:

## **Podniky podle právní formy [18]**

a) Podniky jednotlivce - jsou ve vlastnictví jedné osoby, obvykle bývají založeny ve formě živnosti. Tím se rozumí vlastní odpovědnost a riziko za účelem zisku.

b) Osobní společnosti - jsou vytvořeny a vlastněny dvěma a více osobami, které si mezi sebou dělí zisk i riziko. Společníci se osobně zúčastňují podnikání (proto mají tyto společnosti název „Osobní společnosti“). V ČR existují dvě formy těchto společností – veřejná obchodní společnost a komanditní společnost.

c) Kapitálové společnosti - jsou charakterizovány kapitálovou účastí společníků (proto mají název „Kapitálová společnost“). Společníci ručí za závazky společnosti jen do výše svého vkladu. Formou takovéto společnosti v ČR je společnost s ručením omezeným a akciová společnost.

d) Družstva - jedná se o organizaci vlastněnou a provozovanou společenstvím osob. Jeho cílem není zisk, ale užitek svých členů. Známe především družstva spotřební, nákupní, úvěrová a velkoobchodní.

e) Veřejné (státní) podniky - veřejnými (státními) podniky jsou organizace zajišťující důležité služby, jako třeba vodní doprava, správa silnic, pošta atp. nebo zajišťují výrobu a těžbu důležitých statků, jako je třeba elektřina, uhlí, zbraně. Tyto organizace jsou buď zcela ve vlastnictví státu nebo územně správních celků, nebo v tzv. smíšeném vlastnictví (část patří státu a část soukromým vlastníkům). V některých státech je tato sféra dokonce zajištěna zcela soukromými podniky.

## **Podniky podle příslušnosti k hospodářským sektorům**

Sektor je část národního hospodářství, které je podle určitého hlediska rozděleno. Známe např. sektor veřejný a soukromý, nebo sektor primárním (prvovýroba), sekundární (druhovýroba) a terciární (nevýrobní podniky). Podle příslušnosti k sektorům dělíme podniky na:

- průmyslové podniky (např. těžební a zpracovatelský průmysl),
- zemědělské podniky (např. lesnictví),
- podniky poskytující služby (např. obchod). [12; 18]

## **Podniky podle velikosti**

- mikropodniky – 1 – 9 zaměstnanců s ročním obratem do 2 000 000 Eur,

- malé podniky – 10 – 99 zaměstnanců s ročním obratem do 10 000 000 Eur,
- střední podniky – 100 – 249 zaměstnanců s ročním obratem do 50 000 000 Eur,
- velké podniky – více jak 250 zaměstnanců s ročním obratem nad 50 000 000 Eur. [12]

### Podniky podle typu výroby

Tímto způsobem můžeme členit pouze podniky výrobní. Rozlišujeme výrobu hlavní (její výstupy tvoří hlavní náplň výroby podniku), vedlejší (výstupem jsou např. polotovary, náhradní díly), doplňkovou (využívá a zpracovává odpad z hlavní a vedlejší výroby) a přidruženou (obvykle se od předcházejících liší charakterem výroby).

Podle toho, kolik druhů výrobků podnik produkuje, rozdělujeme výrobu:

- kusovou,
- sériovou,
- hromadnou. [18]

## 1.4 Lidské zdroje v podniku

Každý podnik má zaměstnance, které můžeme členit na vedoucí pracovníky - management a jim podřízené výkonné pracovníky.



**Obrázek 2:** Schéma pracovníků v podniku

*Zdroj: Vlastní zpracování*

### 1.4.1 Management

Pojem Management lze definovat mnoha různými způsoby. Neexistuje ustálená definice managementu, každý autor si utváří svou vlastní.

„Management lze chápat jako proces koordinování činností skupiny pracovníků, realizovaný jednotlivcem nebo skupinou lidí za účelem dosažení určitých výsledků, které nelze dosáhnout individuální prací.“ [3, str. 24]

„Management je proces tvorby a udržování prostředí, ve kterém jednotlivci pracují společně ve skupinách a účinně dosahují vybraných cílů.“ [7, str. 16]

„Management je proces systematického plánování, organizování, vedení lidí a kontrolování, který směřuje k dosažení cílů organizace.“ [1, str. 24]

„Management - nejčastěji lze charakterizovat jako souhrn všech činností, které je třeba udělat, aby byla zabezpečena funkce organizace.“ [19, str. 17]

Dle vlastní interpretace lze pojem management chápat ve dvou významech. Prvním z nich je pojetí managementu jako činnosti - řízení podniku, za účelem dosažení vytyčených cílů. Druhým je pojetí managementu jako skupiny lidí, která stojí v čele organizace a řídí ji.

Snad ve veškeré literatuře zabývající se touto tematikou se autoři shodují na tom, že management můžeme členit na tři úrovně. Jsou různými autory různě označovány: operační (dále např. management první linie), taktický (dále např. technický, střední management) a strategický management (dále např. top management). Následující členění se objevuje třeba v díle Koontze a Weiricha [7], Donnellyho, Gibsona a Ivanceviche [3] nebo Vebera [19].

Operační management - na operační úrovni se sledují cíle zajišťující každodenní chod společnosti - ty jsou nastaveny podle toho, na co se daný podnik orientuje, např. výroba knih nebo nábytku atp. Manažeři na této úrovni musí mít odborné znalosti z oblasti, ve které podnik působí. Již méně potřebuje k výkonu své funkce znalostí manažerských. Jsou to např. mistři na dílnách.

Taktický management - na této úrovni se udávají střednědobé cíle organizace - tedy cíle v řádech měsíců. Působí zde manažeři, kteří řídí operační management. Jednotliví manažeři musí mít odborné znalosti (ačkoli nemusí být takové, jako znalosti manažerů na operační úrovni) a zároveň dobré znalosti z oblasti managementu. Mohou to být vedoucí např. obchodního, výrobního nebo jiného úseku v podniku.

Strategický management - sleduje dlouhodobé strategické cíle podniku - cíle definované v řádech let. Lidé zastávající tyto pozice udávají dílčí cíle nebo úkoly taktickému managementu. Manažeři nemusí mít odborné znalosti z odvětví, ve kterém firma působí a mohou i velmi snadno přecházet mezi podniky s naprosto rozdílným předmětem činnosti. Je to z toho důvodu, že na této úrovni řízení to ve všech podnicích probíhá velmi podobně – je pro ně tedy důležitá pouze znalost managementu. Jedná se o top manažery v čele podniku.

## 2 WORKOHOLISMUS JAKO NOVODOBÝ FENOMÉN

*„Workholik vědomě nevolí práci. Práce volí jeho.“*

*Reinhard K. Sprenger*

„Workoholizmus, workoholismus, workholizmus, workholismus = chorobná závislost na práci, potřeba neustále pracovat.“ [8, str. 861]

Tento pojem vznikl ve Spojených státech a u nás se objevil po roce 1970, běžně se začal používat až po Sametové revoluci. To ovšem neznamená, že před rokem 1970 na našem území lidé závislí na práci neexistovali. Dříve byli ale označováni pojmem stachanovec. Tento výraz převzatý z ruštiny později díky převratu naprosto vymizel a byl vystřídán známým amerikanismem. Ten se nejdříve používal v trochu jiné podobě, než ho známe dnes, a to jako workaholismus. Později se ustálil do své současné podoby - workoholismus. [6; 14]

Jak je uvedeno již v první kapitole této práce, pro duševní i tělesné zdraví člověka je práce prováděná v přiměřeném množství nezbytná. Přináší mu uspokojení, pocit naplnění a pocit převahy nad problémy. Poskytuje mu jak směr a cíle, kterých chce dosáhnout, tak i překážky, které chce překonávat. Práce je jednou ze součástí života a je vyvažována vztahem k rodině a přátelům, zájmem o mnoho dalších činnosti a přesvědčeními. Problém ale je v množství práce a způsobu, jakým se provádí. [6; 14]

Když člověk pracuje dlouho, tak to z něho ještě nedělá workoholika, tvrdí Barbara Killinger [6]. Člověk, který musí usilovně pracovat, aby uživil svou rodinu, prostě jen čelí tvrdé realitě. Není posedlý svým zaměstnáním a poháněn neurotickou závislostí. Lidé, kteří usilovně pracují a nejsou na své práci závislí, se ze své práce těší a jsou jí oddáni. Do nových úkolů se pouštějí s energií a nadšením a mnohdy podávají pozoruhodné výkony.

Barbara Killinger [6] tvrdí, že workoholismus nemá nic společného se zdravou prací. Souvisí se závislostí a se zneužíváním síly a autority. Workoholik není člověk, který pracuje a má ze své práce potěšení. Práce je pro něho závislostí, prostorem, kde hledá stvrzení své osobnosti. Takový člověk se zvolna stává citově postiženým, nutkavě usiluje o pracovní uznání a úspěch. Práce pro něho přestává být zaměstnáním, ale začíná být stavem mysli. Ocitá se v pasti nadměrné práce a zvýšené hladiny adrenalinu. Kvůli potřebě uznání se žene k neustálému pracovnímu vyčerpání, k pocitu zaměstnanosti a k produktivitě. Práce se stává pro

workoholika drogou. Je stejně návyková jako kokain - ale na rozdíl od závislosti na kokainu je závislost na práci společensky přijatelná.

Workoholikové o sobě rádi uvažují jako o usilovně pracujících lidech, kteří „to všechno dělají pro rodinu“ nebo vynakládají všechny své síly pro firmu. Někdy se omlouvají tím, že oni sami nebo firma, ve které jsou zaměstnáni, prokazují službu lidstvu. [6]

B. Killinger [2], T. Novák [14] i K. Nešpor [13] se shodují v názoru, že při vyslovení označení workoholik se v mysli většiny lidí objeví představa zaneprázdněného manažera velké společnosti, muže kolem 40. let. Tak tomu ale rozhodně nemusí být. Workoholismem jsou postiženi lidé různého věku, pohlaví i profesí - ačkoliv je pravda, že v určitých profesích bývá tento problém častější. Jistý výzkum například prokázal častý výskyt závislosti na práci u námořníků na ponorkách. Ale na práci se může stejně tak stát závislý malíř pokojů nebo prodavačka v obchodě. Stejně tak může být závislá na práci i žena, která se každý den stará o chod celé domácnosti a s puntičkářskou pečlivostí ji udržuje.

Vedoucí v obchodu a v průmyslu teprve nedávno zjistili, že workoholismus u jejich zaměstnanců je z dlouhodobého hlediska nevýhodný. Pracovníci jsou náchylní k nemocem a často se u nich objevují psychické poruchy. Nešťastní a nejistí pracovníci nejsou produktivní ani spolehliví. Z těchto důvodů se v dnešní době firmy poohlížejí po vyvážených a zdravých osobnostech. Nezajímá je jen profesní životopis kandidáta, ale i jeho hodnoty, životní styl a zkušenosti. [6]

## **2.1 Zdroje workoholismu**

Aneb „Workoholikem se člověk nerodí, ale stává.“ [14, str. 63]

Workoholismus má podle T. Nováka [14] kořeny už v dětství při výchově, podle B. Killinger [6] navíc i v dospělosti v důsledku dnešní workoholismus podporující společnosti. K. Nešpor [13] přidává ještě několik dalších vlivů, které mohou zapříčinit rozvoj workoholismu.

### **2.1.1 Narušená rodina**

Workoholikové často pocházejí z nefunkčních rodin, kde vzorce chování a vzájemné vztahy nejsou zcela v pořádku. V mnoha takových rodinách je jejich nefunkčnost zapříčiněna nějakou závislostí - ať už materiální povahy (např. na alkoholu, drogách atp.) nebo povahy nemateriální (např. na sexu). Stává se, že u členů takto postižené rodiny se později vyvine vlastní závislost, u dětí je to často posedlost prací. Stávají se z nich workoholikové, aniž by si

uvědomovali, že si za svou drogu zvolili práci. Místo toho jsou na sebe hrdí, že se vymanili ze sevření závislosti, v jejímž stínu vyrůstali. Často mají stanovisko jako například: „Nikdy nechci dopadnout jako můj otec!“. [6]

B. Killinger [6] definuje pojem „Společně závislí“. Je to termín označující partnery a děti žijící v rodinách postižených závislostí. Jsou to lidé, kteří pečují a druhé a zanedbávají kvůli tomu péči o sebe. I členové rodin workoholiků se stávají společně závislími. Chorobná závislost na práci se umocňuje, pokud společně závislý člen (může to být třeba partner, dítě, ale i sekretářka, přítel nebo spolupracovník) pomáhá workoholikovi udržovat jeho pracovní systém.

Autoři Killingerová [6], Novák [14] i Nešpor [13] jsou přesvědčeni, že děti vyrůstající v narušených rodinách, se naučí oceňovat se podle toho, jaké výkony podávají, jaké úkoly splní a jakých cílů dosáhnou. Nejsou hodnoceny a přijímány pro to, kým jsou, ale pro to, co dělají. Obvykle je v rodině uplatňován přístup „Máme tě rádi, když si to zasloužíš“ místo správného „Máme tě rádi, protože jsi“. Dále je workoholismus podporován přístupem „Musíš mít samé jedničky,“ nebo i přihlašování dětí do příliš mnoha kroužků. Děti jsou tedy pod neustálým tlakem a snaží se dosahovat stále vyšších cílů, aby byly spokojeny samy se sebou. V našem světě je důležitá dokonalost a dobré není nikdy dost dobré. Vzniká úzkost, a ze strachu z neúspěchu se vyvíjí ještě větší úsilí - rodí se workoholik.

Zdrojem rozvoje závislosti na práci může být i situace, kdy je dítě předčasně vyhnáno ze své dětské role tím, že musí plnit povinnosti dospělých, dodává K. Nešpor [13]. To bývá časté v rodinách, kde z nějakého důvodu nefunguje otec (např. je závislý na alkoholu). Nejstarší sourozenec pak přebírá úkoly, které by jinak plnil otec, nestačí na ně a do života mu pak zůstává pocit neúspěchu, i když podle jiných měřítek by byl naopak úspěšný. Z toho důvodu se bude snažit pracovat ještě usilovněji, aby se konečně zavděčil.

Podle B. Killinger [6] však rodina není jediným faktorem vedoucím ke vzniku workoholismu. Změna společenských hodnot, ke které došlo ve druhé polovině 20. století, podpořila materialismus a konzumní způsob života. V důsledku průmyslového a technologického rozvoje vznikají sterilní a konkurenční pracoviště, kde může vzkvétat workoholismus. Uvádí tedy i společenské vlivy, zapříčiňující závislost na práci. Tyto vlivy popisuje ve své knize i K. Nešpor.

### **2.1.2 Naše workoholismus podporující společnost**

Kořeny workoholismu jsou v kalvinistické filozofii, která tvrdí, že v práci je spása a že oddávání se radovánkám, zejména tělesným, vede k zatracení. Přesvědčení, že práce je ctností a zábava hříchem, ovládá naši společnost i po třech stech letech. Usilovná a dlouhá práce je považována za záslužnou a obdivuhodnou. Člověk je oddán své práci. Ve dvacátém století práce začala být vynášena ještě výše. Před druhou světovou válkou byla považována za zdroj obživy rodiny. Po válce se do pracovního procesu zapojily také ženy a práce se stala zdrojem společenského vzestupu a stala se uznávanou jako cíl sám o sobě. Během padesátých let zaměstnanci ve snaze stoupat vzhůru ve firmě neustále zvyšovali počet hodin strávených na pracovišti. V šedesátých letech nastala změna v myšlení. Šířil se společenský a politický neklid, studenti zpochybňovali materiální hodnoty svých rodičů, hippies se posmívali honbě za majetkem a práce byla považována za dřinu. Naopak v sedmdesátých letech se práce znovu stala váženou skutečností. Začínalo pracovat čím dál tím více žen, které se stávaly velmi ambiciózními. Trh práce byl zaplaven mladými lidmi, kteří usilovně sháněli práci a toužili po úspěchu. [6]

Podle Barbary Killinger [6] a Karla Nešpora [13] společnost začala být konzumní a hmotné hodnoty se staly měřítkem úspěchu. Lidé se vymezovali pomocí své práce a vlastnictví. V tomto víru se často ztrácely osobní hodnoty. A v podobném duchu žijeme dodnes. Společnost je zaměřená především na výkon, úspěch za každou cenu a hromadění peněz. A díky tomu také produkuje lidi závislé na práci.

## **2.2 Varovná znamení závislosti na práci**

Nikdo se nestane workoholikem ze dne na den. Předchází tomu postupná změna osobnosti, kterou je možno včas rozpoznat pozorováním a všímáním si výskytů určitých varovných známek. Ty se mohou týkat jak fyzických, tak psychických stavů člověka.

### **Tělesný stav**

Mezi tyto znamení je možné zařadit například časté bolesti hlavy, únavu, nechutenství nebo naopak přejídání, bolesti a onemocnění žaludku, bolesti srdce, dechové potíže, bolesti svalů a kloubů nebo také slabší imunitní systém projevující se častějšími onemocněními. [6; 13]

## **Chování a psychika**

Sem je možné zařadit výbuchy zlosti, neklid a nadměrnou aktivitu, nespavost, neschopnost se uvolnit a odpočívat, změny nálad od velké radosti do hluboké deprese. [6; 13]

## **Mezilidské vztahy**

Karel Nešpor [13] popisuje situaci, kdy se člověk odcizuje rodině i přátelům, neprojevuje druhým náklonnost nebo ocenění, nekomunikuje a zanedbává nejbližší členy své rodiny, včetně dětí.

## **Pracovní prostředí**

Dále podle K. Nešpora [13] patří v práci mezi projevy počínajícího workoholismu neschopnost týmové práce, postupné snižování výkonnosti, nespolehlivost a nepředvídatelnost chování.

## **2.3 Rozvoj závislosti na práci**

Nešpor ve své knize Závislost na práci [13] parafrázuje členění stádií závislosti na práci podle Diane Fassel:

### **Časné stádium**

Vyznačuje se tím, že člověk myslí téměř neustále jen na práci, pracuje často přesčas a odmítá si brát dovolenou.

### **Střední stádium**

Do postraní se dostávají mezilidské vztahy a společenský život. Objevuje se tělesné vyčerpání a nespavost.

### **Pozdní stádium**

V tomto stádiu závislosti na práci se hromadí a rostou problémy. Navíc se objevují bolesti hlavy nebo zad, žaludeční vředy a jiné již zmíněné projevy spojené s rozvojem workoholismu.

## **2.4 Osobnost workoholika**

Workoholik není psychicky zdravý člověk a má tedy narušenou osobnost. Není ale workoholik jako workoholik. Každý člověk je jiný, má jiné povahové vlastnosti a stejně tak je

jiný každý workoholik. V následujícím textu je několik povahových rysů, jež se u různých workoholiků vyskytují v různých kombinacích.

### **Nerespektování svých tělesných a duševních možností**

Člověk závislý na práci soustavně překračuje své tělesné i duševní možnosti - to vede k chronické únavě a ke zdravotním problémům. Přeceňuje své síly, přijímá nerealistické závazky a nereálné termíny. Navíc - a to je horší - neumí ani odpočívat, při odpočinku se cítí provinile. [13]

### **Nutkání pracovat**

Nutkání je takový stav, kdy se člověk cítí být nucen k opakovanému jednání, např. mluvení, okusování nehtů, cvičení nebo nakupování. O takových stavech hovoří ve svých dílech Barbara Killinger [6] a Karel Nešpor [13]. Čím nutkavější je chování, tím chaotičtější jsou vnitřní pocity člověka. Workoholik cítí nutkání pracovat a téměř neustále myslí na práci. Pracuje i tehdy, když to druhé lidi poškozuje. Ztratil veškerou kontrolu a sebeovládání ve vztahu k práci.

### **Obsese**

Obsese jsou chorobně utkvělé představy. Objevuje se, jestliže se lidem v hlavě honí neodbytné a rušivé myšlenky. Myšlenky, které se jim honí hlavou, často vedou k nespavosti. Obsese se stává neurotickou ve chvíli, kdy se taková období opakují stále častěji a trvají delší dobu. Workoholik dokáže neustále přemýšlet o problému a není schopen učinit ani ta nejzákladnější životní rozhodnutí. [6]

### **Perfekcionismus a snaha vše zvládnout sám**

B. Killingerová [6] je přesvědčena, že pro rozvoj závislosti na práci je klíčová jedna lidská vlastnost - perfekcionismus. Perfekcionista je neklidný, netrpělivý a usiluje o dokonalost. Takový člověk je přesvědčený o tom, že je vysoce inteligentní, a proto má předpoklady dosáhnout vyšších cílů. Nešpor [13] i Novák [14] se shodují na tom, že workoholik není dobrý týmový hráč. Jelikož se snaží především uspokojit své ego a ctižádost, snaží se vše zvládnout sám, protože on to přeci dokáže udělat nejlépe. Přestože perfekcionisté jsou skutečně často velmi chytří, jsou také arogantní, ctižádstiví, soutěživí a nároční k sobě i k ostatním. Očekávají obdiv a vyžadují poslušnost. Jsou navenek soběstační a nezávislí, pod sebejistou fasádou se však skrývá nejistota. Perfekcionismus není pozitivní povahový rys,

naopak. Vede člověka k nutkové potřebě úspěchu, ctižádostivosti, soutěživosti a k potřebě mít vždy pravdu.

### **Zbytečné štvání se a zanedbávání svého zdraví**

Člověk postižený workoholismem si obvykle při práci sám dává termíny, které se snaží za každou cenu dodržet, jen proto, aby si příště mohl dát ještě náročnější termíny. Spěchá, i když k tomu nemá objektivní důvod. I kvůli tomu člověk závislý na práci často zanedbává své zdraví - to se projevuje především tím, že nevyhledá lékaře, ačkoliv se necítí dobře, o preventivních prohlídkách ani nemluvě. Workoholik se omlouvá tím, že na lékaře přece nemá čas. Z toho důvodu se i ze zprvu banálních onemocnění mohou časem rozvinout choroby závažnější. Navíc může i nakazit nějakou nemocí své okolí. [13; 14]

### **Nezájem o mimopracovní vztahy a volnočasové aktivity**

Workoholik zanedbává mezilidské vztahy, nanejvýš je ochoten se přemoci v případech, kdy by mohly být nějakým přínosem v zaměstnání. Na pracovišti to probíhá tak, že je zaměřen na své cíle a nechápe, co prožívají druzí lidé, ani ho to příliš nezajímá. Kvůli tomu se workoholik stává velmi osamělým. Podobně je to i s jeho zájmy - takový člověk v podstatě nemá žádné koníčky a pokud je má, nemá na ně čas. [13]

### **Role mučedníka**

Podle Nešpora [13] se workoholismem postižený člověk tváří často velice vážně a působí jako „vyčerpaný mučedník“. Domnívá se, že ostatní vůbec nedokážou ocenit jeho práci a úsilí a to jim také dává najevo. Také kvůli tomu potom není příliš oblíben v kolektivu ani to nepřispívá dobrému vztahu s partnerem.

### **Chaotický životní styl**

Člověk závislý na práci má často neorganizovaný a zmatený životní styl, píše v knize Závislost na práci K. Nešpor [13]. Místo toho, aby přemýšlel o svém jednání a o tom, jaké asi bude mít důsledky, raději nejdříve koná a potom čeká, co se stane.

## **2.5 Typy lidí závislých na práci**

Existuje mnoho rozdělení workoholiků, přičemž každý z typů má specifickou kombinaci vlastností, které se mohou u workoholiků objevit. Těchto členění existuje nespočet, každý z autorů popisuje vlastní typy workoholiků. Často se můžeme také setkat i s kombinací třeba

dvou typů workoholiků. K. Nešpor [13] mimo jiné popisuje členění podle profesora Robinsona, které bude využito v této práci.

### **Urputný typ**

Takový člověk pracuje, jak už jeho název napovídá, vždy a za všech okolností. Pracuje ve dne i v noci, když je to nutné i když není, když ho to baví i když ne. Slova jako odpočinek, zábava nebo relaxace jsou mu cizí.

### **Záchvatový typ**

Podle profesora Robinsona lze tento typ workoholika přirovnat k člověku postiženému bulimií, což je nemoc, při níž se postižený nejdříve přejídá a následně jídlo vyzvrací. Podobně tak tento typ závislých na práci pracuje nárazově a následuje zhroucení, deprese, apatie a nezájem o práci. Výkon takového pracovníka je nanejvýš nepředvídatelný a může být i nižší než výkon normálního pracovníka.

### **Příliš aktivní typ s poruchami pozornosti**

Workoholik tohoto typu nesnáší, když se nic neděje a ze všeho nejvíce nesnáší nudu. Vyvolává krize a problémy, které potom může řešit. Pracovat s takovým člověkem rozhodně není nic jednoduchého, často je to naopak utrpení. Po hlavě se vrhne do spousty věcí, z nichž ale málokterou dokončí.

### **Vychutnávač**

Tak, jako se někteří lidé dokážou dlouho „nimrat“ v jídle, tak ani člověk tohoto typu není se svou prací nikdy hotov. Postupuje pomalu, systematicky a snaží se dosáhnout dokonalosti. Právě kvůli tomu s ním v pracovním kolektivu není lehké vyjít - spolupracovníkům jeho puntičkářství a perfekcionismus může lézt na nervy a zároveň se kvůli těmto vlastnostem i mnoho záležitostí zdrží.

### **Opečovávač**

Jeho cílem je to, aby byl co nejvíce užitečný a co nejoblíbenější. Sám nic nechce a nechá se druhými využívat a často i zneužívat. Zájmy druhých klade vždy výše než zájmy vlastní a tak se snadno dostane do stavu naprostého vyčerpání, který vede ke snížení jeho pracovní výkonnosti. Takoví lidé se často objevují v takových povoláních, jako je zdravotnictví nebo sociální péče.

## 3 WORKOHOLISMUS – DŮSLEDKY, DOPADY, ŘEŠENÍ

*„Práce je člověku jako vláha rostlině - živi ho, ale může ho i zatopit.“*

*Plútarchos*

Tato kapitola se zaměřuje na to, jaké důsledky má pro člověka workoholismus, jaké jsou jeho dopady na okolí postiženého člověka a nakonec nastíní možnosti léčby a obnovy duševního zdraví.

### 3.1 Důsledky - workoholické zhroucení

Pokud si workoholik svou závislost neuvědomuje nebo ji neléčí, dojde u něho dříve nebo později ke zhroucení. Zhroucení je vnitřní, proto není na první pohled postřehnutelné. U mnoha lidí ve středním věku se změny projeví po dlouhém období, většinou tak okolo dvaceti let. U dnešních mladých workoholiků je období, které předchází zhroucení, mnohem kratší, asi okolo pěti let. Zhroucení může být způsobeno např. nemocí nebo pracovním neúspěchem. [6; 13]

#### 3.1.1 Hlavní známky zhroucení

Zhroucení je provázeno stavou, jako je chronická vyčerpanost, pocit viny a tzv. „burnout syndrom“. Pokud nejsou tyto varovné signály rozpoznány, dochází k často i nevratným změnám osobnosti.

#### Chronická vyčerpanost

V období zhroucení mívá občas workoholik záchvaty hlubokého vyčerpání, které se může stát i chronickým a oslabovat člověka, tvrdí Barbara Killingerová [6]. Únava může být fyzická i emocionální. Tyto stavy svědčí o tom, že se konflikt uvnitř workoholikovy duše vyostřuje. Chronická únava může být i maskována hyperaktivitou a neklidem. Mnozí ze závislých se nedokážou soustavně zabývat jednou činností a přeskakují od jednoho úkolu k druhému. To vede ke snížené výkonnosti a k dlouhým hodinám stráveným nad prací, která by jinak vyžadovala mnohem kratší dobu.

#### Vina

Rozlišujeme dva typy viny. Prvním z nich je vina konstruktivní, kdy prostřednictvím výčitek svědomí jsme upozorňováni na chování, které je v rozporu s naším přesvědčením. Druhý typ viny může být destruktivní. Je to zlost na sebe nebo zlost promítnutá na okolí, které

tak člověk trestá svým krutým a pomstychtivým chováním. Workoholik zná oba typy viny. Trpí pocity provinění a výčitkami svědomí, protože jeho psychické potíže vedou ke stále horšímu chování. Záchvaty zlosti, ponižování a sarkastické připomínky mohou zraňovat jeho okolí. To vede k odcizení ve vztahu k druhým lidem, ale také k sobě samému. Dochází k rozporu mezi tím, kým člověk ve skutečnosti je, a tím, kým by chtěl být. [6]

### **„Burnout“ syndrom**

V překladu „Syndrom vyhoření“. Tento stav je popsán v knize Tomáše Nováka [14] i Karla Nešpora [13] jako následky příliš dlouho trvajícího a nadměrného pracovního zatížení. Předchází mu vrhnutí se do práce s velkým elánem. V průběhu toho člověk zjišťuje, že se skutečnost neshoduje s jeho představami - vše nefunguje tak, jak by chtěl, ani tak rychle, jak by chtěl. To vede k prudkému snížení chuti pracovat, práce přestává být potěšením. Následují drobné zdravotní obtíže a tím se i snižuje pracovní výkonnost. Důsledkem může být naprosté emoční vyčerpání a psychické vyhoření.

### **3.1.2 Změny osobnosti**

S prohlubující se workoholickou krizí nastávají hluboké změny osobnosti. Mnohé ze změn jsou podvědomé a workoholik o nich ani neví, ale jsou zřejmé pro jeho okolí. Tyto změny osobnosti negativně ovlivňují vztahy s rodinou i na pracovišti. Postupně dochází ke ztrátám různých vlastností a schopností člověka. Následující výčet ztrát osobnostních rysů člověka popisuje Barbara Killinger v knize Workaholismus [6].

#### **Ztráta komunikačních dovedností**

Komunikace se vytrácí současně se ztrátou schopnosti rozlišování mezi děláním a bytím, mezi myšlením a cítěním. Bytí a cítění je potlačeno, workoholik na ně nemá čas, jelikož veškerý volný čas věnuje své práci. Nutkavě se znovu a znovu zabývá stejnými problémy, ale nikdy je nevyřeší a pohybuje se tak v kruhu. Partner nebo spolupracovníci, kteří se snaží pochopit jeho myšlenkové pochody, jsou zmateni a klesají tak do společné závislosti. Workoholikovo vyjadřování je nejasné a nejednoznačné. Pokud má pocit, že jeho sdělení nebylo přijato tak, jak si představoval, snadno sklouzne do paranoidních představ, že ho nikdo nechápe, nemá rád atp. Přitom ho ale ani nenapadne, že by chyba mohla být v jeho neschopnosti správně komunikovat.

### **Ztráta vcítění**

Vcítění (empatie) je umění vžít se do role druhého člověka a představit si, co může cítit nebo prožívat. Základním předpokladem pro tuto schopnost je zeptat se druhého člověka, co prožívá, a následně to porovnat s vlastní představou. Workoholici, kteří potlačují své vlastní pocity, se nemohou vcítit do druhého, protože sami takový pocit neznají. Pokud dostane workoholik dotaz na to, jak se cítí, odpoví spíše, co si myslí. Práce zastíní vše okolo člověka a ten se soustředí jen sám na sebe a na svůj rozvoj, později už jen na přežití. Závislí lidé jsou středem svého vesmíru a nemají čas ani chuť na přemýšlení o druhých. Nedostatečná schopnost empatie se projevuje bezohledným a necitlivým chováním k ostatním lidem.

### **Ztráta důvěrných vztahů**

Pro workoholika je v důsledku absence empatie a důvěry nemožné navázat a udržet důvěrný vztah. Potřebuje pocit nadvlády a snaží se kontrolovat sebe i druhé, proto je pro něho obtížné, ne-li nemožné vzdát se alespoň části nadvlády a vstoupit do důvěrného vztahu, protože takový vztah znamená také sdílení moci. Je zvyklý dávat rozkazy a v manželství se často chová stejně jako v práci, což vztahu s partnerem určitě nesvědčí.

### **Ztráta bezúhonnosti a úcty**

Ke ztrátě bezúhonnosti dochází ve chvíli, kdy etika v práci i mimo ní začíná hrát stále menší roli a ustupuje vzrůstající honbě za úspěchem. Ztráta úcty a vážnosti úzce souvisí s neupřímností - ta může nabývat mnoha podob. Někteří lidé závislí na práci nedbají na pravdu a říkají pouze to, co chtějí slyšet druzí. Jiní raději udržují svou nadvládu prostřednictvím pokryteckých a úlisných řečí.

### **Ztráta nezávislosti**

Workoholik se až příliš soustředí na to, jak být nezávislý. Nezávislost finanční reprezentuje dostatek peněz, a proto se stále více snaží vydělávat. Šetří peníze, shromažďuje zdroje a snaží se pojistit si všechny možnosti. Potom je ale někdy obtížné, vynakládat peníze na rekreaci. Není výjimkou, když workoholik volí životní úroveň ležící hluboko pod úrovní jeho příjmů.

### **Ztráta smyslu pro humor a schopnosti hrát si**

S postupující závislostí na práci a život stává vážným, neradostným a napjatým. Začíná postrádat smysl a přestává člověka naplňovat. Pokud z hlubin pesimistické a popudlivé workoholické duše přece jen vzejde nějaký humor, je spíše sarkastický. Takové žerty

ponižují druhé lidi. Skutečným motivem je snaha vlastnit a pocit vlastní nadřazenosti. Stejně tak je tomu i s hrou - pro workoholika to znamená jen další práci. Přitom je ale hra nezbytná pro náš duševní růst. Hra je nedílnou součástí dospělosti, umožňuje člověku získat a udržet vyvážený životní styl.

### **Ztráta tělesného a duševního zdraví**

Urputná práce bez nároku na jakýkoliv odpočinek přináší fyziologické i psychické obtíže. Workoholikové si často stěžují na pocit tlaku na hrudi, stažené hrdlo, závratě a bolesti hlavy. Po psychické stránce workoholik může trpět periodickou úzkostí. Může prožívat znepokojující pocity, že je bezmocný a že nedokáže zvládnout své záležitosti. U některých se může vyvinout paranoia a zmítají se v ochromujících nejistotách.

## **3.2 Dopady workoholismu**

Pokud se z člověka stane workoholik, negativně to ovlivňuje i lidi v jeho okolí. Je možné se setkat s negativními dopady chování postiženého na jeho rodinu a zároveň i se zápornými dopady na vztahy se spolupracovníky.

### **3.2.1 Dopady na rodinu**

Podle K. Nešpora [13] dochází v rodinách, ve kterých se vyskytuje závislost na práci, k neschopnosti řešit problémy, komunikovat, dále k neschopnosti rozdělení rolí, citových projevů a celkového fungování rodiny. Člověk postižený workoholismem věnuje příliš mnoho času práci. Partnera si vybírá zpravidla takového, který se od něho liší, než aby se mu podobal a od něho i od svých dětí má nadměrná očekávání. Lidé závislí na práci často navazují povrchní mimomanželské vztahy, mohou mít sklon k závislosti na alkoholu nebo k jeho škodlivému užívání.

### **Nesouměrná rodina**

V postižených rodinách je nerovnoměrně rozdělena péče o děti. Workoholik nakonec zjistí, že žije na okraji rodinného kruhu. Partner se cítí zanedbávaný a nedoceněný. Vytváří se nepřímá komunikace, kdy jeden z rodičů stojí jako prostředník mezi dětmi a workoholismem postiženým druhým rodičem. Vzhledem ke své soutěživé a závistivé povaze může workoholik partnerovi i závidět blízký vztah, který má s dětmi a bojuje s ním o moc. Takové „souboje“ mohou rodinu i zničit. [6]

## **Manželství s workoholikem**

V manželství s workoholikem si partner připadá odstrčený, nedoceněný a nemilovaný. Cítí, že pro svůj protějšek je při nejlepším až na druhém místě za jeho práci. Vnímá se jako jakýsi přívažek partnera a snaží se upoutat jeho pozornost. Jejich vztah vnímá jako neradostný bez volného času a zábavy. [13]

T. Novák [14] popisuje termín „zelené vdovy“. Toto označení je používáno pro partnerky pracovně vytížených mužů žijících společně v satelitním městečku na okraji města nebo několik málo kilometrů za jeho okrajem. Muž ráno odjíždí do práce, aby se vrátil vyčerpaný až večer. Mezi tím žena zůstává doma, pečuje o děti a stará se o jejich aktivity, např. je vozí na různé kroužky atp. Večer přichází muž domů, kde nachází nevymluvenou ženu, která si touží popovídat o maličkostech, což ale muže unavuje, po dni stráveném prací. Žena je osamělá, uražená a nepochopená, zatímco muž je otrávený. Tak se může stát, že jak jeden, tak druhý, bude hledat útěchu a porozumění v jiné náruči - muž pravděpodobně v pracovním prostředí a žena třeba u trenérů nebo zahradníků.

### **Dopady workoholismu na děti**

Tyto dopady jsou uvedeny v knize Workaholismus od Barbary Killinger [6]. Více negativně než na partnera, který ho může omlouvat, působí workoholismus na děti. Ti nechápou pracovní život, do kterého se jejich rodiče musí každý den vrhat. Vidí jen rodiče, který se vrací vyčerpaný večer domů a nemá chuť ani snahu s nimi jakkoliv komunikovat. Zvykají si, že workoholismem postižený rodič pracuje neustále, i o víkendu a berou to jako samozřejmost. Učí se nahlížet do diáře rodiče a zjišťovat, kdy bude mít na něho čas. To je ale časem přestane bavit. Workoholické si neuvědomují nebo nechtějí uvědomit, jak málo času a energie věnují svým dětem. Tento cenný čas už později nelze nijak nahradit, a když se vyléčený workoholik pokouší později o nápravu, bývá už pozdě a jeho děti jsou již těžce poškozeny.

### **3.2.2 Dopady na pracovišti**

Na pracovišti, které je pod vedením workoholika, by asi nikdo pracovat nechtěl. Místo toho, aby přijal dostatek pracovníků, chce od těch stávajících, aby zůstávali déle a pracovali za dva, nebo aby si svou práci dodělali doma. Takový šéf dává nesplnitelné termíny, přichází s nereálnými požadavky a stížnostmi. Z práce se pro zaměstnance vytrácí smysl a mají pocit, že jsou jen figurky, které se co nejrychleji pohybují, aniž by věděli proč. Zaměstnavatel neklade dostatečný důraz na zdraví a osobnost zaměstnance a usiluje pouze o krátkodobý

zisk, ne o dlouhodobé cíle. V takové organizaci vládne atmosféra neustálé krize a trvajících napětí beze známky spontánnosti a srdečnosti v mezilidských vztazích. [13]

K. Nešpor [13] kromě toho také popisuje, jak vypadá pracoviště, na kterém je naopak zaměstnanec workoholikem. Ani to není vnímáno pozitivně. Jak už bylo zmíněno, takový zaměstnanec je častěji nemocný, což snižuje jeho dlouhodobou výkonnost. V důsledku chronické únavy roste riziko pracovních úrazů a chybných výkonů, jeho pracovní výkon je nepředvídatelný a takový člověk je velice nespolehlivý. Je nekomunikativní, odmítá spolupracovat s kolegy a s týmem, špatně toleruje chyby spolupracovníků a má i negativní vlivy na mezilidské vztahy ostatních zaměstnanců mezi sebou.

### **3.3 Cesta k uzdravení**

Bohužel neexistuje univerzální návod, jak se zbavit závislosti na práci. Nejdůležitější je, aby si postižený připustil, že má problém, což je ale zároveň to nejtěžší, co člověk musí udělat. Pokud tohle dokáže, už má část cesty za sebou. Dalším krokem je změna způsobu myšlení, možná celého životního stylu. K tomu mu může pomoci vnitřní odhodlání, podpora přátel a rodiny, nebo může vyhledat pomoc odborníka.

#### **3.3.1 „Desatero“ pro workoholiky**

Ve všech možných publikacích i na internetu je dostupné nepřeberné množství různých rad a doporučení, jak zvítězit nad touto zákludnou závislostí. Shrnutí je možné vyčíst v knize T. Nováka *Práce jako droga* [14]. Uvádí zde následujících deset zásad, které by mohly pomoci k znovuzískání nebo k prevenci udržení zdravého duševního stavu.

1. Každý den si rozdělit do tří částí - část věnovanou práci, část věnovanou spánku a hlavně část věnovanou odpočinku. Každá z těchto částí dne je důležitá a je důležitá i jejich vyváženost.
2. Starat se o sebe sama. Práce je sice důležitá, ale není to v životě to hlavní.
3. Důležité je najít si čas pro partnera, rodinu, přátele a na dovolenou.
4. Naučit se s koncem pracovní doby vypnout, a veškeré starosti a problémy související s prací nechat na pracovním stole.
5. Nejen závislost na práci, ale i jakoukoliv jinou závislost, je těžké překonat. Proto je třeba si dát pozor, a s žádnou ani nezačínat.

6. Plánovat svou práci a vyhodnocovat její výsledky. Člověk mnohdy s překvapením zjistí, že mnoho věcí dělá zbytečně.
7. Někdy je prospěšné „nic neděláním“. Během toho může člověka třeba napadnout i něco užitečného.
8. Nejdůležitější je vztah k druhým lidem. To by mělo být předmětem největšího snažení.
9. Není třeba stále někam spěchat a za něčím se hnát. Naopak - je dobré brát věci s klidem a s nadhledem.
10. Koníčky a dovolená dobíjí člověku „baterie“.

Toto je stručný výčet zásad, jejichž dodržování by mělo přispět k léčbě závislosti. Kromě toho jistě není na škodu přečíst si některé publikace, zabývající se hlouběji touto tematikou. Za zmínku stojí B. Killinger: Workaholismus, rádce pro přežití rodiny, dále, K. Nešpor: Závislost na práci, T. Novák: Práce jako droga nebo B. E. Robinson: Chained to the desk.

### **3.3.2 Pomoc odborníka**

Pokud člověk není schopen vymanit se ze své závislosti sám nebo za pomoci svých blízkých, je tu ještě možnost vyhledat pomoc profesionála. Je možné obrátit se na jednotlivé psychology, působící hojně snad po všech městech v ČR. Jen v Pardubicích působí bezmála 20 psychologů.

Kromě toho existuje možnost navštívit specializovaná centra, ve kterých je možné využít nejen poradenství, ale také pobytů, při kterých se snaží klient svou závislost překonat. Příkladem takového centra je Dům Moniky Plocové v Praze [4], ve kterém klient může nastoupit na unikátní třiatřicetidenní program pro překonání závislosti. Tento program se vyznačuje individuálním přístupem ke klientům, který je založen na osobním příkladu, odbornosti a zkušenostech terapeutů. Klient stráví 33 dní v ozdravném prostředí mimo domov, což mu umožňuje zahájit změnu osobnosti a nový životní styl.

Neobvyklý přístup k léčbě workoholismu vzešel od Polských kněží. Ti hluboko v lese zprovoznili starou poustevnu, nyní zvanou Zlatý les. V tomto centru je možné účastnit se programu na léčbu workoholismu, závislosti na nakupování, na televizi atp. Základem je, aby se klienti obešli bez veškerých vymožeností 21. století. Ve svých skromně zařízených pokojích hosté nenajdou ani tak základní věci, na které jsme každý den zvyklí, jako je televize a rádio. Nesmějí si s sebou vzít ani počítač nebo mobilní telefon. Lékem na nemoci jednadvacátého století mají být ruční práce a příroda. [20]

## 4 EMPIRICKÁ SONDA

*„Vědění je poklad, ale praxe je klíč k němu.“*

*Thomas Fuller*

Tato kapitola se zaměří na aplikaci problematiky workoholismu na konkrétní podnik. V rámci empirické sondy byl proveden výzkum ve vybrané organizaci.

### 4.1 Metodologie výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, jaká část pracovníků ve vybraném podniku je závislá na práci. Analyzováni jsou zaměstnanci na všech úrovních v organizaci a pomocí statistických metod jsou následně formulovány výsledky výzkumu.

#### Metoda

Výskyt jevu závislosti na práci v konkrétním podniku byl zjišťován pomocí dotazníku vytvořeného na základě dotazníků uvedených v dílech B. E. Robinsona [20] a B. Killingerové [6]. Jednomu stu zaměstnanců byly poskytnuty dotazníky, které mohli vyplnit, a to v papírové nebo v elektronické podobě. Návratnost vyplněných dotazníků byla 72%.

V úvodu každého z nich je tzv. průvodní dopis, ve kterém jsou zaměstnanci osloveni a požádáni o vyplnění. Následuje test složený ze dvou částí obsahující pouze uzavřené otázky (viz. Příloha) a nakonec jsou uvedeny otevřené otázky na sociálně-demografická data, jako je pracovní pozice, věk, délka pracovní-právního vztahu v konkrétní organizaci a pohlaví.

#### Zpracování výsledků

Výsledky jsou zpracovány statistickými metodami, konkrétně chí-kvadrát testem nezávislosti v kontingenční tabulce a korelační analýzou. Na základě výsledků těchto statistických analýz je možné konstatovat, zda výsledky jsou či nejsou závislé na určitých faktorech, jako je pracovní zařazení, pohlaví, věk nebo délka pracovní-právního vztahu ve vybrané organizaci.

Všichni zaměstnanci, kteří uvedli na dotazník své jméno, byli informováni o výsledcích svých testů. Dále ti pracovníci, u kterých se workoholismus prokázal, obdrželi rady pro obnovení duševní rovnováhy uvedené výše v kapitole 3.3.

## **Harmonogram**

Na základě práce výše zmíněných autorů byl vytvořen dotazník, který byl prezentován zaměstnancům ve firmě.

Nejprve byl proveden tzv. předvýzkum, kdy byl dotazník předložen jen úzkému okruhu pracovníků a následně byl upraven podle jejich připomínek a názorů. Tato fáze výzkumu probíhala v prosinci roku 2013.

Upravený a podle zaměstnanců srozumitelný dotazník byl následně distribuován i ostatním pracovníkům v podniku, z nichž většina spolupracovala a dotazník vyplnila. Rozdávání a rozesílání dotazníků všem zaměstnancům ve firmě probíhalo začátkem ledna roku 2014 a do konce února byly vyplněné dotazníky shromažďovány.

## **4.2 Předmět výzkumu**

Výzkum byl proveden ve firmě MeDiLa, spol. s r. o. Jedná se o středně velkou společnost o jednom stu stálých zaměstnanců s tradicí již od roku 1995. Na jejich internetových stránkách [11] je také možné se dočíst, že se jedná o českou síť klinických laboratoří poskytujících komplexní laboratorní diagnostiku. Poskytuje služby v celé šíři odbornosti laboratorní medicíny, tj. z biochemie, hematologie, mikrobiologie atd. Nabízí zdravotní péči a odborné služby na profesionální úrovni a přispívá ke kvalitní léčbě a diagnostice každého pacienta. Poskytuje celostní pohled na laboratorní diagnostiku spojený s konzultační a interpretační podporou všech diagnóz.

V současné době má svá laboratorní a diagnostická centra v Pardubicích, které jsou současně sídlem společnosti a ve kterých se nachází vedení společnosti. Další pobočky jsou umístěny v Hradci Králové, Žamberku, Brně, Dačicích. V nejbližší době proběhne fúze, díky níž se zařadí mezi laboratoře MeDiLy také pracoviště v Turnově.

Ve společnosti jsou mezi výkonnými pracovníky řidiči, kteří sváží biologický materiál od lékařů a z odběrových center do laboratoří, dále zdravotní sestry, které působí na odběrových centrech, zdravotní laborantky, pracující v laboratořích a administrativní pracovníci spolu s účetními, působící v kancelářích. Nižší manažeři jsou vedoucí jednotlivých úseků, což jsou v této společnosti analytici. Za střední management je možné označit vedoucí laboratoře a vyšším managementem jsou ředitelé společnosti.

### 4.3 Výsledky a jejich interpretace

Na základě vyhodnocení dvaasedmdesáti vyplněných dotazníků byly sestaveny výsledky. Ty byly seříděny podle několika kritérií, a to podle pracovní pozice zaměstnanců, podle jejich pohlaví, věku a délky jejich působení ve firmě MeDiLa, spol. s r. o. Následně bylo provedeno statistické testování, které mělo za úkol prokázat případné závislosti mezi výsledky podle jednotlivých kritérií. Metodologie výpočtů je převzata z knihy Statistika pro ekonomy R. Hindlse, S. Hronové a J. Segeera [18].

#### 4.3.1 Závislí na práci v členění podle jejich pracovní pozice

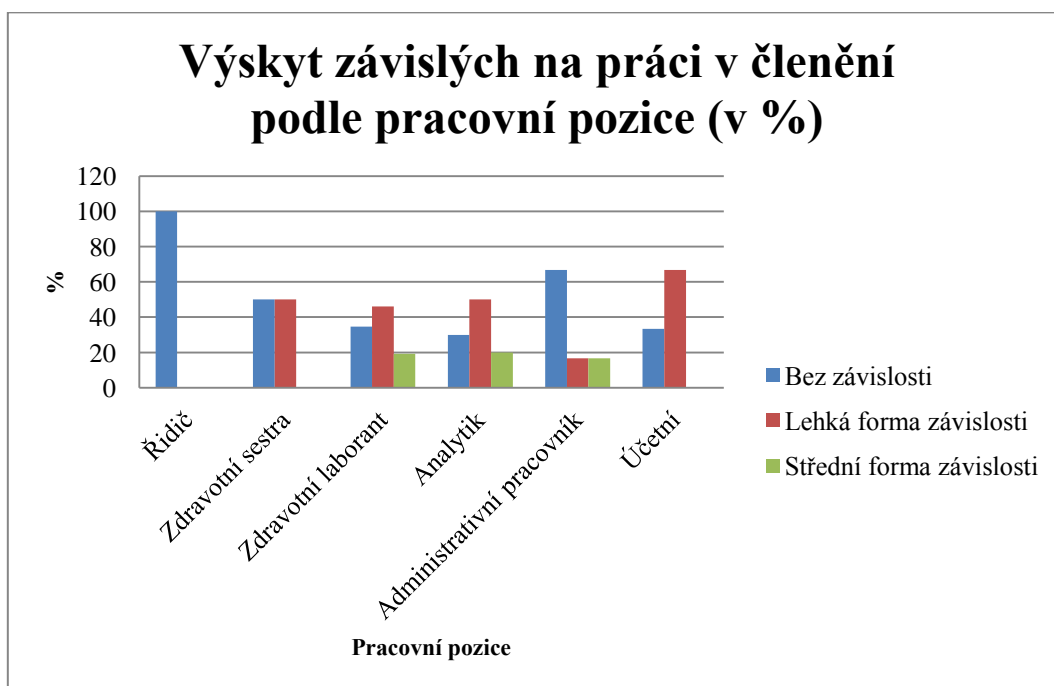
V následující tabulce jsou výsledky seříděny podle funkce, kterou pracovníci v podniku zastávají. Je zde ale uvedeno pouze 66 odpovědí, ačkoliv bylo vyplněno 72 dotazníků. To je z důvodu, že některé zaměstnance, kteří dotazník vyplnili, není možné v rámci jejich skupiny s někým porovnat. Jedná se konkrétně o obchodního ředitele, IT pracovníka, obchodního manažera, vedoucího laboratoře, vedoucího laboranta a obchodního referenta.

**Tabulka 1:** Závislí na práci podle pracovní pozice

Počet zaměstnanců závislých na práci podle jejich pracovní pozice v absolutním i relativním vyjádření								
Pracovní pozice	Bez závislosti		Závislost na práci					
	Počet	V %	Lehká forma		Střední forma		Těžká forma	
			Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Řidič	10	100	0	0	0	0	0	0
Zdravotní sestra	4	50	4	50	0	0	0	0
Zdravotní laborant	9	34,62	12	46,15	5	19,23	0	0
Analytik	3	30	5	50	2	20	0	0
Administrativní pracovník	4	66,67	1	16,67	1	16,67	0	0
Účetní	2	33,33	4	66,67	0	0	0	0

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Pro lepší přehlednost jsou získané údaje přeneseny do následujícího sloupcového grafu, který nám znázorňuje v procentuálním vyjádření výskyt workoholiků v členění podle jejich pracovní pozice.



**Obrázek 3:** Výskyt závislých na práci podle pracovní pozice

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Následně je třeba výsledky statisticky otestovat, čímž bude zjištěno, zda výskyt workoholiků v této společnosti je ovlivněn tím, jakou zastávají pracovní pozici. To je provedeno pomocí chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce.

#### **Chí-kvadrát test nezávislosti výskytu workoholismu mezi pracovníky na jejich pracovní pozici**

Nejprve je třeba provést formulaci hypotéz.  $H_0$  je hypotézou nulovou. V případě, že hodnota testového kritéria padne do kritické oblasti,  $H_0$  bude zamítnuta a namísto ní bude přijata hypotéza alternativní -  $H_1$ .

$H_0$ : Není prokázána závislost výskytu workoholiků na jejich pracovní pozici

$H_1$ : Existuje závislost mezi výskytem workoholiků a jejich pracovní pozicí

Tabulka č. 2 zobrazuje skutečně zjištěné údaje rozdělené v rámci jednotlivých pracovních skupin na pracovníky se zjištěným výskytem závislosti na práci v jakékoliv fázi a na pracovníky bez zjištěné závislosti na práci.

**Tabulka 2:** Naměřené četnosti závislých na práci podle pracovní pozice

Pracovní pozice	Řidič	Zdravotní sestra	Zdravotní laborant	Analytik	Administrativní pracovník	Účetní	Σ
Závislí na práci	0	4	17	7	2	4	34
Bez závislosti na práci	10	4	9	3	4	2	32
Σ	10	8	26	10	6	6	66

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Další tabulka znázorňuje vypočtené očekávané četnosti. Ty jsou vypočítány vynásobením sumy řádku se sumou sloupce sloupce a následným vydělením tohoto násobku celkovou sumou všech řádků a sloupců.

**Tabulka 3:** Očekávané četnosti závislých na práci podle pracovní pozice

Závislí na práci	5,15	4,12	13,39	5,15	3,09	3,09
Bez závislosti na práci	4,85	3,88	12,61	4,85	2,91	2,91

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Na základě těchto údajů je možné provést výpočet testového kritéria a počtu stupňů volnosti a podle počtu stupňů volnosti pak v tabulkách [9] zjistit kritickou hodnotu (hranici). Ta je potom porovnána s testovým kritériem. To vše na hladině významnosti 5%.

Je zde pracováno se vzorcem pro výpočet testového kritéria [18]:

$$G = \frac{\sum (O_i - E_i)^2}{\sum E_i} \quad (4.1)$$

Kde: G ... testové kritérium

O<sub>i</sub> ... naměřené četnosti

E<sub>i</sub> ... očekávané četnosti

Po dosazení do vzorce je spočítáno testové kritérium:

$$G = \frac{(0 - 5,15)^2}{5,15} + \frac{(4 - 4,12)^2}{4,12} + \frac{(17 - 13,39)^2}{13,39} + \frac{(7 - 5,15)^2}{5,15} + \frac{(2 - 3,09)^2}{3,09} + \frac{(4 - 3,09)^2}{3,09} + \frac{(10 - 4,85)^2}{4,85} + \frac{(4 - 3,88)^2}{3,88} + \frac{(9 - 12,61)^2}{12,61} + \frac{(3 - 4,85)^2}{4,85} + \frac{(4 - 2,91)^2}{2,91} + \frac{(2 - 2,91)^2}{2,91}$$

$$= 15,35$$

Dalším krokem je výpočet počtu stupňů volnosti [18]:

$$V = (r-1)(s-1) \quad (4.2)$$

Kde:  $V$  ... počet stupňů volnosti

$r$  ... počet řádků v kontingenční tabulce

$s$  ... počet sloupců v kontingenční tabulce

Dosazením do vzorce (4.2) vzniká výpočet:

$$\begin{aligned} V &= (2-1)(6-1) \\ &= 5 \end{aligned}$$

Dále je zapotřebí zjištění kritické hranice, což je kvantil  $\chi^2$  rozdělení na příslušné hladině významnosti s  $V$  stupni volnosti [9]:

$$X^2_{0,05;5} = 11,08$$

Porovnáním kritické hranice s hodnotou testového kritéria je zjištěn vztah:

$$15,35 > 11,08$$

Hodnota testového kritéria je větší než kritická hodnota, to znamená, že výsledek spadá do kritické oblasti. Hypotéza  $H_0$  je zamítnuta a je přijata hypotéza alternativní.

Na základě tohoto testu je možné tvrdit, že **existuje závislost výskytu workoholiků na jejich pracovní pozici.**

Při pohledu na graf zobrazující výskyt workoholiků v členění podle jejich pracovní pozice lze navíc pozorovat, že mezi řidiči se neobjevuje žádný na práci závislý zaměstnanec. Naproti tomu největší výskyt workoholiků se prokázal mezi analytiky.

Čím to může být způsobeno? Pravděpodobně různou náplní práce a různými požadavky kladenými na pracovníky. Řidiči jsou mezi výkonnými pracovníky a jejich náplní práce je řízení služebního automobilu a přivážení biologického materiálu z odběrových center a od lékařů do laboratoře. Naproti tomu analytici jsou jako manažeři první linie odpovědní za každodenní chod přiděleného úseku v laboratoři. Tím pádem jsou na ně kladeny vyšší požadavky i očekávání a to může být příčinou největšího výskytu workoholiků právě v této skupině pracovníků.

### 4.3.2 Závislí na práci v členění podle jejich pohlaví

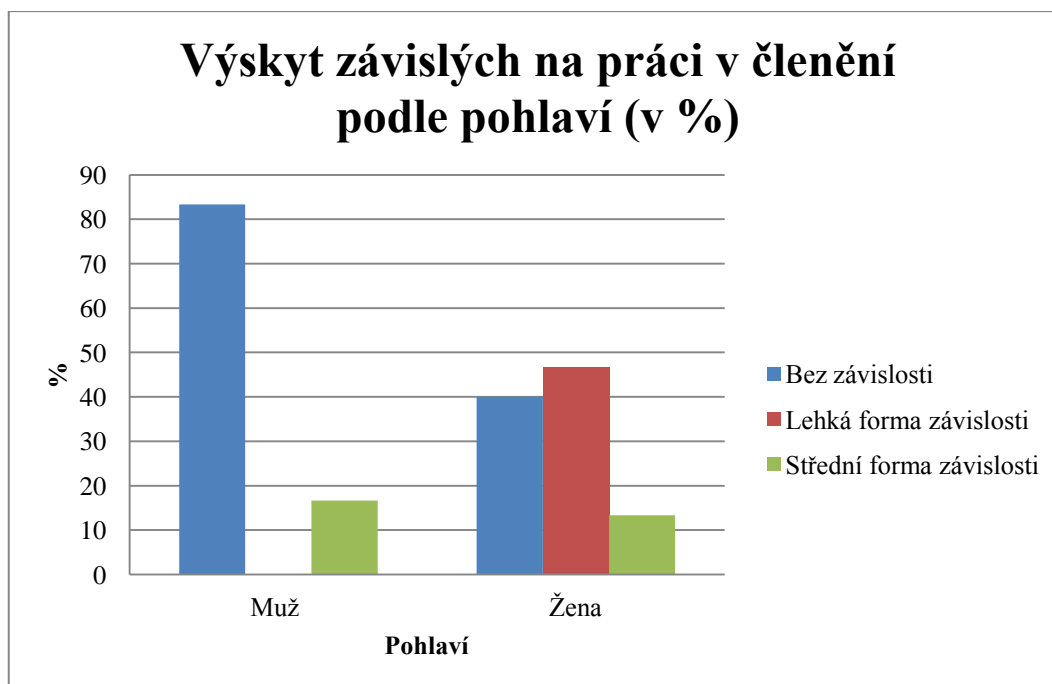
Následující tabulka zobrazuje počet workoholiků různých forem závislosti a pracovníků bez zjištěné závislosti na práci v členění podle pohlaví. Počty závislých v rámci jednotlivých skupin jsou uvedeny v absolutním i v relativním vyjádření. V této tabulce je zobrazeno v součtu již všech 72 osob, které dotazník vyplnily.

**Tabulka 4:** Závislí na práci podle pohlaví

Počet zaměstnanců závislých na práci podle jejich pohlaví v absolutním i relativním vyjádření								
Pohlaví	Bez závislosti		Závislost na práci					
	Počet	V %	Lehká forma		Střední forma		Těžká forma	
			Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Muž	10	83,33	0	0	2	16,67	0	0
Žena	24	40	28	46,67	8	13,33	0	0

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Pro lepší přehlednost je stejně jako v předchozím případě připojen sloupcový graf zobrazující v procentech výskyt závislých v rámci jednotlivých kategorií.



**Obrázek 4:** Výskyt závislých na práci podle pohlaví

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Aby bylo možno posoudit, zda workoholismus ve vybraném podniku souvisí s pohlavím pracovníků, jsou výsledky statisticky otestovány. Stejně jako v předchozím případě je zde použito chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce.

### **Chí-kvadrát test nezávislosti výskytu workoholismu mezi pracovníky na jejich pohlaví**

Jako první jsou opět nadefinovány hypotézy, kdy  $H_0$  je hypotéza nulová a  $H_1$  hypotéza alternativní.

$H_0$ : Není prokázána závislost výskytu workoholiků na jejich pohlaví.

$H_1$ : Existuje závislost mezi výskytem workoholiků a jejich pohlavím.

V následující tabulce jsou skutečně zjištěné hodnoty. Jedná se o počet pracovníků bez závislosti na práci a pracovníků závislých v rámci jednotlivých kategorií bez ohledu na formu jejich závislosti.

**Tabulka 5:** Naměřené četnosti závislých na práci podle pohlaví

Pohlaví	Muž	Žena	$\Sigma$
Závislí na práci	2	36	38
Bez závislosti na práci	10	24	34
$\Sigma$	12	60	72

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Tabulka č. 6 je tabulkou očekávaných četností. Je tvořena poměrem násobků sumy řádků se sumami sloupců a celkové sumy řádků a sloupců.

**Tabulka 6:** Očekávané četnosti závislých na práci podle pohlaví

Závislí na práci	6,33	31,67
Bez závislosti na práci	5,67	28,33

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Následuje vlastní výpočet na hladině významnosti 5%. Nejdříve je dosažením do vzorce (4.1) vypočítána hodnota testového kritéria:

$$G = \frac{(2 - 6,33)^2}{6,63} + \frac{(36 - 31,67)^2}{31,67} + \frac{(10 - 5,67)^2}{5,67} + \frac{(24 - 28,33)^2}{28,33}$$

$$= 7,52$$

Dále je dosazením do vzorce (4.2) spočítán počet stupňů volnosti:

$$V = (2-1)*(2-1) = 1$$

V tabulkách kritických hodnot a kvantilů vybraných rozdělení pravděpodobností [9] je zjištěna kritická hodnota pro hladinu významnosti 5 % a V stupňů volnosti:

$$X^2_{0,05;1} = 3,84$$

Následuje porovnání hodnoty testového kritéria s kritickou hranicí, čímž je zjištěn vztah:

$$7,52 > 3,84$$

Hodnota testového kritéria je větší než kritická hodnota, tedy výsledek spadá do kritické oblasti. Zamítnuta je  $H_0$  a místo ní přijata alternativní hypotéza  $H_1$ .

Na základě výsledku testu je tedy možné říci, že **existuje závislost výskytu workoholiků na jejich pohlaví.**

Při pohledu na graf zobrazující závislost na práci v členění na muže a ženy můžeme navíc doplnit, že více pracovníků postižených workoholismem je mezi ženami, než mezi muži.

To je možné odůvodnit tím, že ženy jsou všeobecně svědomitější a pečlivější než muži. S tím souvisí i jedna vlastnost, a to perfekcionismus, který je také častěji přisuzován ženám jako součást jejich charakteru. Perfekcionismus je zároveň jedním z povahových rysů, který se může objevit v osobnosti workoholika. Možná právě tyto povahové rozdíly mezi muži a ženami jsou příčinou toho, že mezi ženami se vyskytuje mnohem více na práci závislých pracovníků.

### 4.3.3 Závislí na práci v členění podle jejich věku

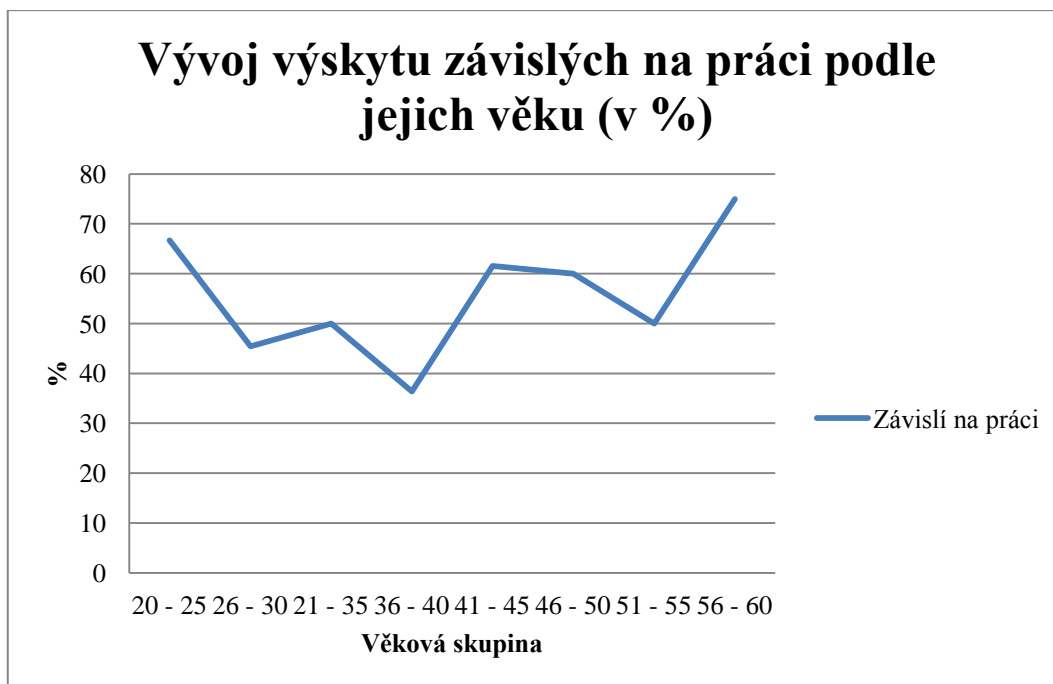
Tabulka číslo 7 obsahuje počet workoholiků v různých stádiích závislosti v členění podle jejich věku, a to v absolutním i v relativním vyjádření. Je rozdělena do osmi kategorií, od dvaceti do šedesáti let, vždy po pěti letech. Je zde zařazeno všech 72 respondentů.

**Tabulka 7:** Závislí na práci podle věku

<b>Počet zaměstnanců závislých na práci podle jejich věku v absolutním i relativním vyjádření</b>								
Věková skupina (roky)	Bez závislosti		Závislost na práci					
	Počet	V %	Lehká forma		Střední forma		Těžká forma	
			Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
20 - 25	1	33,33	1	33,33	1	33,33	0	0
26 - 30	6	54,55	5	45,45	0	0	0	0
31 - 35	9	50	8	44,44	1	5,56	0	0
36 - 40	7	63,64	4	36,36	0	0	0	0
41 - 45	5	38,46	4	30,77	4	30,77	0	0
46 - 50	4	40	3	30	3	30	0	0
51 - 55	1	50	1	50	0	0	0	0
56 - 60	1	25	2	50	1	25	0	0

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Údaje jsou v procentuálním vyjádření znázorněny v grafu vyobrazeném níže. Jedná se o spojnicový graf, zobrazující pomyslný vývoj závislosti na práci podle toho, do jaké věkové skupiny pracovníci spadají.



**Obrázek 5:** Vývoj závislosti na práci podle věku

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Pro možnost formulace závěru, zda je výskyt workoholiků ve firmě závislý na jejich věku, je zde v rámci statistického testování použit test korelace, konkrétně Spearmanův test korelace pořadových čísel.

#### **Spearmanův test korelace mezi výskytem workoholiků a jejich věkem**

Jako první krok jsou i zde zformulovány hypotézy, kdy  $H_0$  představuje hypotézu nulovou, tedy základní, a  $H_1$  představuje hypotézu alternativní.

$H_0$ : Nebyla prokázána závislost mezi výskytem workoholiků a jejich věkem

$H_1$ : Existuje závislost mezi výskytem workoholiků a jejich věkem

Následující tabulka je pomocnou tabulkou pro výpočet. Jsou v ní uvedeny výskyty workoholiků v jednotlivých věkových skupinách bez ohledu na formu jejich závislosti vyjádřeny v procentech. Podle velikosti hodnot, které v rámci jednotlivých skupin vykazují, jsou oběma kategoriím - rozmezí let i procentuálnímu vyjádření počtu workoholiků - přidělena pořadová čísla. Z těchto pořadových čísel je v posledním řádku vypočítána jejich diference. V posledním řádku posledního sloupce je potom zobrazen součet všech diferencí.

**Tabulka 8:** Výpočet diferencí pořadí závislých na práci podle věku

Věková skupina	A	B	C	D	E	F	G	H	Σ
Rozmezí let	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	
Pořadí	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	
Závislí na práci (v %)	66,67	45,45	50	36,36	61,54	60	50	75	
Pořadí	7.	2.	3,5.	1.	6.	5.	3,5.	8.	
Σd <sup>2</sup> i	6 <sup>2</sup>	0 <sup>2</sup>	0,5 <sup>2</sup>	3 <sup>2</sup>	1 <sup>2</sup>	1 <sup>2</sup>	3,5 <sup>2</sup>	0 <sup>2</sup>	59,5

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Dalším krokem je výpočet. Nejprve je vypočten Spearmanův korelační koeficient. Dále je třeba v tabulkách dohledat kritickou hranici - na základě hladiny významnosti a počtu skupin, se kterými byl výpočet proveden. Test bude probíhat na hladině významnosti 5 %.

Spearmanův korelační koeficient, se kterým je zde pracováno, lze spočítat vzorcem [18]:

$$r_s = \frac{1 - 6 \cdot \sum (d^2 i)}{n \cdot (n^2 - 1)} \quad (4.3)$$

Kde:  $r_s$ ... Spearmanův korelační koeficient

$n$  ... počet skupin, do kterých jsou zjištěné hodnoty rozděleny

$d^2 i$  ... diference pořadových čísel

Následuje dosazení hodnot do vzorce (4.3):

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot 59,5}{8 \cdot 63} = 1 - \frac{178,5}{252} = 0,29$$

Dále je třeba zjistit z tabulek kritických hodnot [9] kritickou hodnotu pro Spearmanův korelační koeficient  $r_s$  na konkrétní hladině významnosti a s příslušným počtem  $n$ .

$$r_{(0,05;8)} = 0,69$$

Poslední fází výpočtu je porovnání hodnoty zjištěného korelačního koeficientu s kritickou hodnotou:

$$0,29 < 0,69$$

Hodnota Spearmanova korelačního koeficientu je nižší než kritická hranice, tím pádem výsledek nespadá do kritické oblasti,  $H_0$  tedy není zamítnuta.

Na základě tohoto testu je možné říci, že **nebyla prokázána žádná závislost mezi výskytem workoholiků a jejich věkem.**

Také ze získaných dat a z grafu je vidět, že výskyty lidí závislých na práci v jednotlivých věkových skupinách nepravidelně kolísají.

#### 4.3.4 Závislí na práci podle délky jejich působení ve firmě

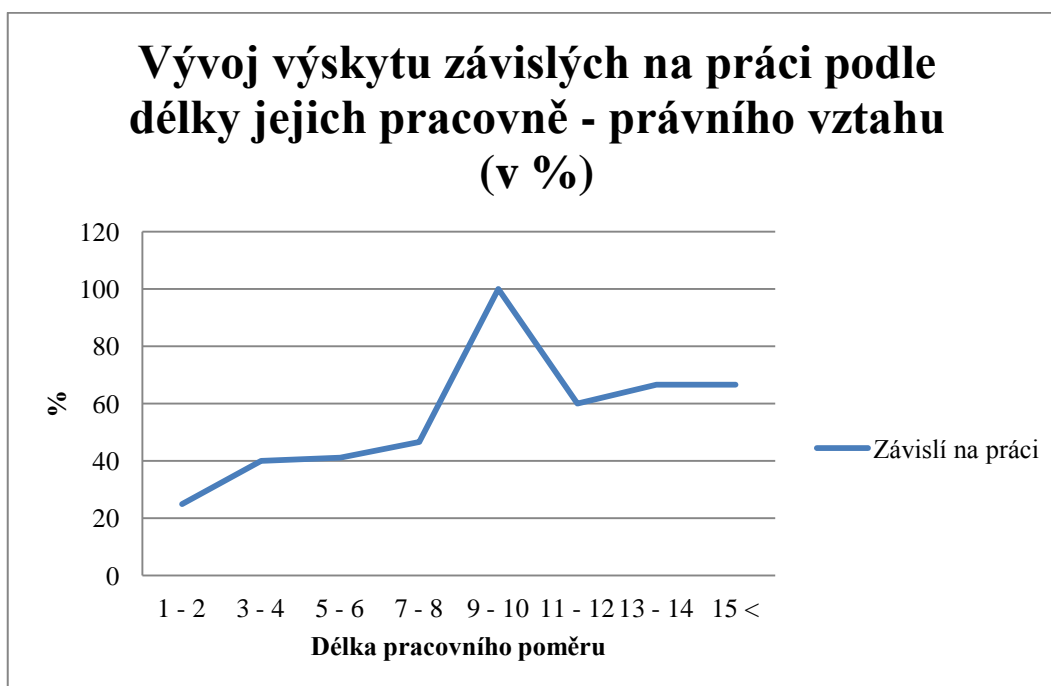
Poslední z tabulek, do které jsou výsledky výzkumu seříděny, zobrazuje počet workoholiků v členění podle délky jejich působení v podniku v jednotlivých formách jejich závislosti. Výsledky jsou opět rozříděny do osmi kategorií počínaje jedním rokem, konče kategorií 15 let a více. V tabulce jsou zobrazeny výsledky testu všech dvaasedmdesáti odpovídajících zaměstnanců.

**Tabulka 9:** Závislí na práci podle délky pracovně - právního vztahu

Počet zaměstnanců závislých na práci podle délky trvání jejich pracovně - právního vztahu v absolutním i relativním vyjádření								
Délka pracovního poměru (roky)	Bez závislosti		Závislost na práci					
	Počet	V %	Lehká forma		Střední forma		Těžká forma	
			Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
1 - 2	6	75	1	12,5	1	12,5	0	0
3 - 4	6	60	3	30	1	10	0	0
5 - 6	10	58,82	5	29,41	2	11,76	0	0
7 - 8	8	53,33	7	46,67	0	0	0	0
9 - 10	0	0	8	72,73	3	27,27	0	0
11 - 12	2	40	1	20	2	40	0	0
13 - 14	1	33,33	1	33,33	1	33,33	0	0
15 a více	1	33,33	2	66,67	0	0	0	0

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Následuje zpracování, stejně jako v předchozím případě, pomocí spojnicového grafu. Je zde vyjádřen vývoj závislosti v rámci jednotlivých skupin, do kterých zaměstnanci díky délce svého pracovně - právního vztahu ve firmě spadají.



**Obrázek 6:** Vývoj závislosti na práci podle délky pracovně - právního vztahu

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z důvodu potřeby formulace závěrů plynoucích ze sesbíraných dat, je i v tomto případě provedeno statistické testování. Je zde použit opět Spearmanův test korelace pořadových čísel.

### **Spearmanův test korelace mezi výskytem workoholiků a délkou jejich pracovně - právního vztahu**

Stejně jako ve všech předchozích testech, ani zde nesmí chybět počáteční stanovení hypotéz -  $H_0$  jako hypotézy nulové a  $H_1$  jako hypotézy alternativní.

$H_0$ : Nebyla prokázána závislost mezi výskytem workoholiků a délkou jejich pracovního poměru

$H_1$ : Existuje závislost mezi výskytem workoholiků a délkou jejich pracovního poměru

Tabulka č. 10 zobrazuje pomocné výpočty, díky kterým se v posledním řádku posledního sloupce dostáváme k součtu diferencí pořadových čísel, se kterým bude další výpočet pracovat.

**Tabulka 10:** Výpočet diferencí závislých na práci podle délky pracovně - právního vztahu

Skupina	A	B	C	D	E	F	G	H	$\Sigma$
Rozmezí let trvání práce	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15<	
Pořadí	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	
Závislí na práci (v %)	25	40	41,17	46,67	100	60	66,67	66,67	
Pořadí	1.	2.	3.	4.	8.	5.	6,5.	6,5.	
$\Sigma d^2i$	$0^2$	$0^2$	$0^2$	$0^2$	$3^2$	$1^2$	$0,5^2$	$1,5^2$	12,5

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Výpočet se skládá ze spočítání Spearmanova korelačního koeficientu, následně zjištění kritické hodnoty pro konkrétní počet zkoumaných kategorií na určené hladině významnosti. Posledním krokem je porovnání těchto dvou zjištěných čísel. I v tomto případě bude počítáno na hladině významnosti 5 %.

Spearmanův korelační koeficient vyjde dosazením hodnot do vzorce (4.3):

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot 12,5}{8 \cdot 63} = 1 - \frac{37,5}{252}$$

$$= 0,85$$

Následně je zjištěna kritická hodnota z tabulek [9]:

$$r_{(0,05;8)} = 0,69$$

Nakonec zbývá srovnání hodnoty Spearmanova korelačního koeficientu a kritické hranice zjištěné z tabulek:

$$0,85 > 0,69$$

Hodnota korelačního koeficientu je vyšší než kritická hranice, tím pádem výsledek spadá do kritické oblasti.  $H_0$  je zamítnuta a přijata je hypotéza alternativní  $H_1$ .

Na podkladě výsledku tohoto testu je možné tvrdit, že **byla prokázána závislost mezi výskytem workoholiků a délkou trvání jejich pracovně - právního vztahu.**

Je možné pozorovat, že výskyt pracovníků závislých na práci s rostoucí dobou strávenou prací pro tuto firmu stoupá. Výjimkou jsou zaměstnanci pracující ve firmě 9 nebo 10 let, mezi nimiž je workoholiků nejvíce.

Příčinou této skutečnosti může být to, že postupem času se lidé stále více ztotožňují s organizací, ve které pracují, jsou loajálnější a věnují jí stále větší část svého života. Výkyv směrem nahoru ve výskytu workoholismu pozorovaný mezi devátým a desátým rokem trvání zaměstnání v této firmě je možné vysvětlit za předpokladu nástupu do práce v MeDiLe okolo 30. roku života člověka. Po deseti letech je pracovníkovi už 40 let, děti opouští jeho domácnost a on se pro znovunalezení smyslu života vrhá do práce, což zvedá vývojovou křivku v grafu. Takové tempo ale někteří z nich nemusí ustát, proto ze zaměstnání odchází a tím pádem křivka v grafu částečně poklesne zpět.

#### **4.4 Shrnutí a doporučení**

Jak už bylo dříve zmíněno, workoholik pro zaměstnavatele nepřináší velký užitek, spíše naopak. Je lepší v podniku zaměstnávat zdravou a vyváženou osobnost než narušeného jedince, jímž workoholik bezpochyby je. Dalším poznatkem z předchozích kapitol je, že zdrojem workoholismu může být i dnešní konzumní způsob života - orientace pouze na cíl, na výkon a hromadění peněz - v němž se vytrácí osobní hodnoty. Zaměstnanci tráví na pracovišti čím dál tím více času a ženou se za úspěchem.

Z předchozího odstavce plynou doporučení pro MeDiLu, spol. s r. o., které mohou společnosti pomoci k tomu, aby zaměstnávala pouze kvalitní personál v dobrém psychickém rozpoložení. Je dobré neorientovat se pouze na cíl snažení, ale také na způsob, jakým cíle dosáhnout. Nevyžadovat po zaměstnancích příliš vysoký výkon a nesnažit se je k tomuto výkonu nadměrně motivovat, protože to, jak už bylo zmíněno, mívá opačný efekt. S tím souvisí i další doporučení, a to nepodporovat u zaměstnanců časté práce přesčas. Je vhodný osobní přístup, tedy zvýšená komunikace mezi lidmi ve firmě a snaha o vzájemné pochopení.

Na základě výsledků zjištěných analýzou získaných dat lze konstatovat, že nejčastěji jsou postiženy workoholismem ženy pracující v MeDiLe, spol. s r. o. 9 až 10 let na pozici analytika. Uplatňování zmíněných doporučení je tedy potřebné v první řadě u této skupiny pracovníků.

## ZÁVĚR

*„Konec dílo krásí.“*

*Publius Ovidius Naso*

Workoholismus je chorobná závislost na práci, která se může rozvinout již v dětství v důsledku chybné výchovy, nebo až v dospělosti kvůli společenským vlivům. Člověk postižený workoholismem postrádá jakékoliv záliby a zájmy, kromě práce. Upadají jeho vztahy s rodinou i s přáteli a může se zhoršit i jeho zdravotní stav, protože ani na návštěvu lékaře nemá kvůli pracovnímu vytížení čas.

Tento jev nemá pozitivní dopady, ani v soukromém, ani v pracovním životě. V soukromí má tato závislost negativní vliv na rodinu workoholika, v pracovním prostředí na výkonnost člověka i na jeho spolupracovníky. Proto je třeba, pokud se u člověka tato závislost vyvine, takovou situaci nějakým způsobem řešit, ať už sám, s pomocí rodiny a přátel, nebo s pomocí odborníka.

Obvyklý obraz v mysli většiny lidí o tom, jak vypadá workoholik, odpovídá tomu, že se jedná o muže ve věku asi 40 let, pravděpodobně manažera velké společnosti. Tak tomu ale nemusí vždy být.

Ve firmě MeDiLa, spol. s r. o. byl proveden výzkum zjišťující počet workoholiků v rámci této společnosti. Výzkum byl proveden pomocí dotazníků, ve kterých byly uvedeny také sociálně-demografické otázky, na základě kterých byly výsledky tříděny - konkrétně šlo o pracovní pozici, pohlaví, věk a délku pracovní-právního vztahu ve firmě. Tyto dotazníky byly s prosbou o vyplnění rozdány jednomu stu stálých zaměstnanců.

Zpět se vrátilo sedmdesát dva vyplněných dotazníků. U osmatřiceti ze zaměstnanců se prokázala určitá forma závislosti na práci, ať už lehká nebo střední (těžká forma závislosti na práci se u žádného pracovníka v této organizaci neprokázala), což je neuvěřitelných 52,78 %. Tedy více než polovina zaměstnanců v podniku trpí workoholismem.

Díky výsledkům statistických testů je možné konstatovat určité závislosti mezi kritérii a výsledky. Byla prokázána závislost počtu workoholiků na jejich pracovní pozici, kdy nejlépe dopadli řidiči, nejhůře ale analytici. Dále existuje závislost mezi počtem workoholiků a pohlaví - u mužů je mnohem menší výskyt workoholismu než u žen - a na délce jejich pracovní-právního vztahu. Prokázána naopak nebyla závislost počtu workoholiků na věku respondentů.

Zaměstnanci v MeDiLe, u kterých se prokázal workoholismus, se tedy naprosto vymykají obvyklé představě o lidech postižených touto závislostí. Namísto muže na vedoucí pozici zde nacházíme jako typického workoholika ženu pracující ve středním managementu jako analytik. Na základě výše uvedeného je možné konstatovat, že cíl práce byl splněn.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BĚLOHLÁVEK, F., KOŠŤAN, P., ŠULEŘ, O. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001. 642 s. ISBN 80-85839-45-8.
- [2] BUCHTOVÁ B., ŠMAJS, J. BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3. Dostupné z: <http://books.google.cz/books?id=1YrT9fmsTNIC&printsec=frontcover&dq=nezam%C4%9Bstnanost&hl=cs&sa=X&ei=uwIEU8vAEYfRsga7w4CYAw&ved=0CDYQ6AEwAQ#v=onepage&q=nezam%C4%9Bstnanost&f=false>
- [3] DONNELLY, J. H., JR., GIBSON, J. L., IVANCEVICH, J. M. *Management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 1997. 824 s. ISBN 80-7169-422-3.
- [4] DŮM MONIKY PLOCOVÉ. *Soukromý terapeutický dům Moniky Plocové* [online]. 2014 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://www.monikaplocova.cz>
- [5] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J. *Statistika pro ekonomy*. 4. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 415s. ISBN 80-86419-52-5.
- [6] KILLINGEROVÁ, B. *Workaholismus*. 1. vyd. Brno: Jiří Alman, 1998. 271 s. ISBN 80-86135-04-7.
- [7] KOONTZ, H. WEINRICH. *Management*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1993. 649 s. ISBN 80-85605-45-7.
- [8] KRAUS, J. A KOLEKTIV. *Nový akademický slovník cizích slov*. 1. vyd. Praha: Academia, 2005. 879 s. ISBN 978-80-200-1351-4.
- [9] KUBANOVÁ, J., LINDA, B. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. 1. vyd. Pardubice: Tiskařské středisko Univerzity Pardubice, 2006. 53s. ISBN 80-7194-852-7
- [10] LOUČKOVÁ, I. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. 311 s. ISBN 978-80-86429-79-3.
- [11] MEDILA, spol. s r. o. *MeDiLa laboratoře* [online]. 2005 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://www.medila.cz/website/mainmenu/mainpage/>
- [12] MULAČOVÁ, V., MULAČ, P. A KOLEKTIV. *Obchodní podnikání ve 21. století*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2013. 520 s. ISBN 978-80-247-4780-4. Dostupné z: [http://books.google.cz/books?id=8M\\_ZAqAAQBAJ&pg=PA15&dq=obchodn%C3%AD+podnik%C3%A1n%C3%AD&hl=cs&sa=X&ei=4QIEU6K5GMvHtAbbnIG4Ag](http://books.google.cz/books?id=8M_ZAqAAQBAJ&pg=PA15&dq=obchodn%C3%AD+podnik%C3%A1n%C3%AD&hl=cs&sa=X&ei=4QIEU6K5GMvHtAbbnIG4Ag)

- &ved=0CDgQ6AEwAQ#v=onepage&q=obchodn%C3%AD%20podnik%C3%A1n%C3%AD&f=false
- [13] NEŠPOR, K. *Závislost na práci*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s. 1999. 144 s. ISBN 80-7169-764-8.
- [14] NOVÁK, T. *Práce jako droga*. 1. vyd. Praha: Albatros Media, a. s., 2012. 166 s. ISBN 970-80-265-0016-2.
- [15] PROVAZNÍK, V. A KOLEKTIV. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 228 s. ISBN 80-247-0470-6.
- [16] RASMUSSEN, P. *When Work Takes Control: The Psychology and Effects of Work Addiction*. 1st printing, 2008. London: Carnac Books, c2008. ISBN 978-1-85575-593-2. Dostupné z:  
<http://books.google.cz/books?id=ePrJynrFUqsC&printsec=frontcover&dq=when+work+takes+control&hl=cs&sa=X&ei=GQpEU4mdF8iTtAbasYDQCA&ved=0CDIQ6AEwAA#v=onepage&q=when%20work%20takes%20control&f=false>
- [17] ROBINSON, Bryan E. *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians who Treat Them*. New York: NYU Press, c2007. ISBN 0814775977. Dostupné z: [http://books.google.cz/books?id=U-i2eo\\_XSPMC&printsec=frontcover&dq=Chained+to+the+Desk&hl=cs&sa=X&ei=C AQF9zDGqjp4wSy2YGoDA&ved=0CDAQ6AEwAA#v=onepage&q=Chained%20to%20the%20Desk&f=false](http://books.google.cz/books?id=U-i2eo_XSPMC&printsec=frontcover&dq=Chained+to+the+Desk&hl=cs&sa=X&ei=C AQF9zDGqjp4wSy2YGoDA&ved=0CDAQ6AEwAA#v=onepage&q=Chained%20to%20the%20Desk&f=false)
- [18] SYNEK, M. A KOL. *Podniková ekonomika*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999. 456 s. ISBN 80-7179-228-4.
- [19] VEBER, J. A KOL. *Management - základy, prosperita, globalizace*. 1. vyd. Praha: Management Press, NT Publishing, s. r. o., 2005. 697 s. ISBN 80-7261-029-5.
- [20] Workoholismus lze léčit v kláštře. *Doktorka.cz* [online]. 2008 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://cestovani.doktorka.cz/workoholismus-lze-lecit-v-klastere->
- [21] Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33, s. 1026-1365. Dostupný také z:  
<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6144>
- [22] Zákon č. 513 ze dne 5. Listopadu 1991 obchodní zákoník. 1991, částka 98. ISBN 80-251-1167-9.

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha A ... Test workoholismu**

**Příloha B ... Vyhodnocení testu**

## **Příloha A: Test workoholismu**

Test je rozdělen do dvou částí.

První z nich je inspirována testem vytvořeným psycholožkou B. Killingerovou [6]. Sestává ze třiceti otázek, na které je třeba odpovědět ANO nebo NE.

1. Je pro vás práce velmi důležitá?
2. Dbáte na to, aby vše bylo uděláno naprosto perfektně?
3. Máte sklon vidět věci velmi vyhraněně, ať již v kladné nebo záporné podobě?
4. Jste soutěživí a odhodlaní vyhrát?
5. Je pro vás důležité, abyste měli pravdu?
6. Jste k sobě velmi kritičtí, když se dopustíte třeba jen malé chyby?
7. Máte strach z neúspěchu?
8. Jste neklidní a neustále v pohybu?
9. Máte hodně energie?
10. Býváte hodně vyčerpaní?
11. Pracujete i doma, večer a o víkendu?
12. Nudíte se, pokud odpočíváte?
13. Připadáte si schopnější podat větší výkon než ostatní?
14. Čtete u jídla?
15. Máte diář popsaný povinnostmi?
16. Míváte spíše kratší dovolené, nepřesahující jeden týden v kuse?
17. Spěcháte často?
18. I o dovolené jste v kontaktu se svým pracovištěm?
19. Jste podráždění, když při hře prohrajete?
20. Důchod Vám připadá jako vzdálená, pro Vás nemožná představa?
21. Jste v práci zodpovědní?
22. Snažíte se vyhýbat konfliktům?
23. Chováte se impulzivně?
24. Máte strach z odmítnutí?
25. Příliš nevnímáte to, co říkají druzí?
26. Rozčiluje vás, když se věci nevyvíjejí tak, jak by měly?
27. Nesnášíte vyrušování v práci?
28. Dodržujete přesně pracovní termíny?
29. Myslíte spíše na budoucnost než na přítomnost?
30. Zapomínáte na rodinná výročí?

Druhá část je převzatá z knihy Bryana E. Robinsona [17]. Tato část se skládá z pětadvaceti otázek, na které je možné odpovědět následujícími způsoby, podle kterých se vždy přičítá příslušný počet bodů.

- Rozhodně ne: 1 bod
- Spíš ne: 2 body
- Spíš ano: 3 body
- Jistě ano: 4 body

1. Raději dělám věci sám, než abych požádal o pomoc.
2. Jsem netrpělivý, když mám na někoho čekat nebo když trvá něco moc dlouho.
3. Zdá se, že jsem stále ve spěchu a nic nestíhám.
4. Jsem podrážděný, když jsem vyrušený uprostřed práce.
5. Jsem hodně zaneprázdňený a dělám několik věcí najednou.
6. Dělávám více věcí najednou, např. obědvám, píši poznámky a při tom telefonuji.
7. Často slibuji víc, než jsem schopen splnit.
8. Když nepracuji, mám pocity viny.
9. Je pro mě důležité vidět konkrétní výsledky toho co dělám.
10. Víc mě zajímají výsledky práce způsob, jakým jich dosahují.
11. Případá mi, že pracovní záležitosti nepostupují dostatečně rychle.
12. Přivádí mě k šílenství, když se věci nevyvíjejí podle toho, jak já chci, nebo když mi okolnosti nevyhovují.
13. Ptám se na stejnou věc stále dokola, aniž bych si uvědomil, že už jsem na ni jednou dostal odpověď.
14. Velice často plánuji a přemýšlím o budoucích věcech a nevnímám přítomnost.
15. Pokračuji v práci, ačkoliv mi kolegové říkají, že už končíme.
16. Rozzuřím se, když lidé nenaplnují mé představy o dokonalosti.
17. Když se dostanu do situace, kterou nemohu ovlivnit, cítím se rozrušený.
18. Dávám si při práci své vlastní termíny a pracuji pod jejich tlakem.
19. Je pro mě těžké odpočívat, když nepracuji.
20. Strávím více času prací než s přáteli, koníčky a volnočasovými aktivitami.
21. Mám sklon začít realizovat projekty ještě před tím, než byly dokončeny přípravy.
22. Hodně mi vadí, když udělám třeba i tu nejmenší chybu.
23. Práci věnuji jí víc času a energie než přátelům a lidem, které mám rád.
24. Zapomínám, ignoruji nebo odbývám narozeniny, výročí, a svátky.
25. Dělám důležitá rozhodnutí ještě před tím, než mám veškeré informace a můžu si to pořádně promyslet.

## **Příloha B: Vyhodnocení testu**

Na základě odpovědí na otázky z první části testu je možné provést dílčí vyhodnocení. Pokud součet kladných odpovědí je v rozmezí:

- 18 - 23 bodů - existuje reálné ohrožení workoholismem
- 24 -30 bodů - respondent patří mezi výrazně rozvinuté workoholiky [6]

Další dílčí vyhodnocení je možné provést po sečtení celkového počtu bodů získaného odpověďmi na otázky druhé části testu.

- 54 až 63 bodů lehké formě závislosti na práci,
- 64 až 84 bodů střední formě závislosti na práci,
- 85 bodů a více těžké formě závislosti na práci. [17]

Celkové vyhodnocení je kombinací předchozích dvou vyhodnocení dílčích. Jako směrodatná je uvažována část druhá, která určuje formu závislosti na práci. První část je dále indikátorem toho, zda existuje hrozba dalšího rozvoje závislosti na práci.