

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

**Workoholismus a jeho dopady na osobnost a činnost
manažera**

Linda Smolová

**Bakalářská práce
2015**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Linda Smolová**
Osobní číslo: **E12311**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Workoholismus a jeho dopady na osobnost a činnost manažera**
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

Cílem práce je posoudit a zhodnotit vliv fenoménu workoholismus na osobnost a činnost manažera. Posouzení a zhodnocení bude provedeno s využitím odpovídajících metod na základě dostupných dat, vyplývajících z empirického šetření. Součástí práce bude také návrh souboru opatření jak zvyšovat odolnost proti pracovnímu zatížení.

Osnova:

- Charakteristika a analýza rizik manažerské práce.
- Vymezení a charakteristika nejdůležitějších aspektů workoholismu.
- Zhodnocení vlivu fenoménu workoholismus na osobnost a činnost manažera.
- Návrh souboru opatření ke zvýšení odolnosti proti pracovnímu zatížení.

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

HUBINKOVÁ, Z. Psychologie a sociologie ekonomického chování. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008, 277 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
KILROY, L. T. Analysis of the damaging effects of workaholism in managers versus non-managers, CAPELLA UNIVERSITY, 2007, 3284000.
NEŠPOR, K. Návykové chování a závislost. 4. vyd. Praha: Portál, 2011. 173 s. ISBN 978-80-7367-908-8.
NOVÁK, T. Práce jako droga. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012, 166 s. ISBN 978-80-265-0016-2.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Aleš Horčíčka


Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce:


29. září 2014

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2015


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

L.S.


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

V Pardubicích dne 29. září 2014

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 Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 6. 2015

Linda Smolová

PODĚKOVÁNÍ:

Ráda bych poděkovala panu Ing. Aleši Horčíčkovi, vedoucímu mé bakalářské práce, za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi pomohly zpracovat tuto bakalářskou práci.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá fenoménem workoholismus a zkoumá jeho vliv na osobnost a činnost manažera. Vymezuje nejdůležitější aspekty workoholismu a na základě empirického šetření je provedeno posouzení a zhodnocení těchto vlivů a aspektů. Součástí práce je také návrh souboru opatření, jak zvyšovat odolnost proti pracovnímu zatížení.

KLÍČOVÁ SLOVA

workoholismus, manažer, manažerská práce, riziko, závislost

TITLE

Workaholism and It's Impact on Personality and Activity of Managers.

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the phenomenon of workaholism and its influence on the manager's personality and activity. It defines the most important aspects of workaholism. On the basis of empirical survey is assessment and evaluation. The work also includes a draft set of recommendation how to increase the resistance against of the workload.

KEYWORDS

workaholism, manager, managerial work, risk, addiction

OBSAH

ÚVOD	13
1 CHARAKTERISTIKA MANAŽERA A MANAŽERSKÉ PRÁCE	15
1.1 MANAŽER.....	15
1.1.1 Pojem manažer	15
1.1.2 Charakteristika manažera	15
1.1.3 Předpoklady schopného manažera.....	15
1.1.4 Kategorizace manažerů.....	16
1.2 MANAŽERSKÁ PRÁCE	17
1.2.1 Charakteristika manažerské práce	17
1.2.2 Manažerské funkce	18
1.2.3 Rizika manažerské práce	19
1.3 JAK VZNIKÁ ZÁVISLOST NA PRÁCI.....	19
1.3.1 Stadia (formy) závislosti.....	20
1.3.2 Varovné známky workoholismu.....	21
2 WORKOHOLISMUS JAKO RIZIKO MANAŽERSKÉ PRÁCE.....	22
2.1 ZÁVISLOSTI	22
2.2 WORKOHOLISMUS JAKO RIZIKO MANAŽERSKÉ PRÁCE	24
2.2.1 Workoholik.....	25
2.3 TYPY ZÁVISLÝCH NA PRÁCI	26
2.3.1 Typy závislých na práci podle S. Poppelreutera, profesora Robinsona, Albíny Dratvové, Telcové a Tomka	26
2.4 ASPEKTY A FAKTORY WORKOHOLISMU	28
2.4.1 Kognitivní mapa	28
2.4.2 Aspekty v souvislosti s workoholismem	29
3 CHARAKTERISTIKA PODNIKŮ	32
3.1 PŘEHLED PODNIKŮ	32
3.2 CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH PODNIKŮ	33
3.2.1 Allianz pojišťovna, a.s.....	33
3.2.2 AUTO PS HK, s.r.o.....	33
3.2.3 Československá obchodní banka, a.s.....	34
3.2.4 Český hydrometeorologický ústav	34
3.2.5 Fakultní nemocnice Hradec Králové	34
3.2.6 Finanční úřad Hradec Králové.....	34
3.2.7 Karsit Holding, s.r.o.	34
3.2.8 Krajský úřad Královéhradeckého kraje	35
3.2.9 McDonald`s ČR spol. s r.o.	35
3.2.10 Mountfield HK, a.s.	35
3.2.11 Povodí Labe, státní podnik	35
3.2.12 Ředitelství silnic a dálnic ČR	35
3.2.13 Sovis CZ, a.s.....	36
3.2.14 Správa železniční dopravní cesty, státní podnik.....	36
3.2.15 Tally Weijl Retail Czech, s.r.o.	36
3.2.16 Tomil, s.r.o.	36
3.2.17 Základní školy Královéhradeckého kraje	37
3.2.18 Živnostníci	37
4 ANALÝZA FENOMÉNU WORKOHOLISMUS	38
4.1 STANOVENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	38

4.1.1	Výzkumný vzorek	38
4.1.2	Výzkumné otázky	42
4.2	PŘÍPRAVA VÝZKUMNÉ METODY	43
4.3	POSOUZENÍ A ANALÝZA DAT	44
4.3.1	Analýza výskytu workoholismu s ohledem na pohlaví manažerů	44
4.3.2	Analýza výskytu workoholismu podle věku manažerů	49
4.3.3	Analýza výskytu workoholismu podle pozice manažera	54
4.3.4	Analýza výskytu workoholismu podle oboru zaměstnání manažerů	60
5	ZHODNOCENÍ VLIVU FENOMÉNU WORKOHOLISMUS NA OSOBNOST A ČINNOST MANAŽERŮ	64
5.1	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ	64
5.2	ZHODNOCENÍ VLIVU WORKOHOLISMU NA OSOBNOST A ČINNOST MANAŽERŮ	65
5.2.1	Vliv na osobnost manažera	66
5.2.2	Vliv na činnost manažera	67
5.3	NÁVRH SOUBORU OPATŘENÍ NA ZVÝŠENÍ ODOLNOSTI PROTI PRACOVNÍMU ZATÍŽENÍ	68
5.3.1	5 tipů jak se vyhnout pracovnímu stresu	69
	ZÁVĚR	70
	ZDROJE	72
	SEZNAM PŘÍLOH	75

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Návykové látky.....	23
Tabulka č. 2: Typy závislých na práci	27
Tabulka č. 3: Přehled podniků	32
Tabulka č. 4: Výskyt příznaků závislosti u mužů a u žen.....	45
Tabulka č. 5: Výskyt dopadů workoholismu u mužů a u žen.....	46
Tabulka č. 6: Forma závislosti u mužů a u žen.....	47
Tabulka č. 7: Forma závislosti (pohlaví).....	48
Tabulka č. 8: Forma závislosti – očekávané četnosti.....	48
Tabulka č. 9: Výskyt příznaků závislosti u různých věkových kategorií.....	50
Tabulka č. 10: Výskyt dopadů workoholismu u různých věkových kategorií.....	51
Tabulka č. 11: Forma závislosti podle věkových kategorií.....	52
Tabulka č. 12: Forma závislosti (věkové kategorie).....	53
Tabulka č. 13: Forma závislosti – očekávané četnosti.....	53
Tabulka č. 14: Výskyt příznaků závislosti na různých stupních řízení managementu.....	55
Tabulka č. 15: Výskyt dopadů workoholismu na různých stupních řízení managementu.....	56
Tabulka č. 16: Forma závislosti podle stupňů řízení.....	57
Tabulka č. 17: Forma závislosti (stupně řízení).....	58
Tabulka č. 18: Forma závislosti – očekávané četnosti.....	58
Tabulka č. 19: Forma závislosti (podle oborů).....	60
Tabulka č. 20: Forma závislosti – očekávané četnosti.....	62
Tabulka č. 21: Výsledky empirického šetření.....	64
Tabulka č. 22: Vliv workoholismu na osobnost manažera	66
Tabulka č. 23: Vliv workoholismu na činnost manažera	67

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek č. 1: Podíl manažerských dovedností.....	17
Obrázek č. 2: Kognitivní mapa workoholismu.....	28
Obrázek č. 3: Využití pracovního času manažerů v %.....	30
Obrázek č. 4: Rozdělení respondentů podle jejich postavení v %.....	39
Obrázek č. 5: Rozdělení respondentů podle jejich pohlaví v %.....	39
Obrázek č. 6: Rozdělení respondentů podle jejich věku %.....	40
Obrázek č. 7: Rozdělení respondentů podle odvětví v %.....	41
Obrázek č. 8: Forma závislosti na práci u žen a u mužů.....	47
Obrázek č. 9: Forma závislosti na práci u různých věkových kategorií.....	52
Obrázek č. 10: Forma závislosti na práci na různých stupních řízení.....	57
Obrázek č. 11: Forma závislosti na práci u různých oborů.....	61

SEZNAM VZORCŮ

Vzorec č. 1: Očekávaná četnost	48
Vzorec č. 2: Chí-kvadrát test nezávislosti	49
Vzorec č. 3: Stupeň volnosti	49

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

Apod.	A podobně
A.s.	Akciová společnost
CNS	Centrální nervová soustava
Č.	Číslo
ČR	Česká republika
Dr.	Doktor
HK	Hradec Králové
Ing.	Inženýr
KH	Královéhradecký
Např.	Například
Ph.D.	Doktor - velký doktorát (Doctor of philosophy)
PhDr.	Doktor filozofie (Doctor of philosophy)
ŘSD	Ředitelství silnic a dálnic
Sb.	Sbírky
Spol.	Společnost
S.r.o.	Společnost s ručením omezeným
Stol.	Století
Str.	Strana

ÚVOD

„Práce je člověku jako vláha rostlině. Živí ho, ale může ho i zatopit.“ Plútarchos

Problematiku závislostí můžeme zařadit mezi nejdiskutovanější témata na světě. Největší procentuální zastoupení ve skupině mají závislosti na návykových látkách, alkoholu nebo tabáku. Tato práce se však bude zabývat méně zkoumanou skupinou, a to závislostí na práci neboli workoholismus. V práci jsou používány pojmy workoholismus a závislost na práci. Oba pojmy jsou chápány jako synonyma.

Workoholismus, tedy závislost na práci, jako fenomén moderní doby se objevil ve 20. století se souvisejícími změnami životního stylu. Svět se stával dynamičtější, vývoj vědy a techniky byl mnohem rychlejší. Tyto důvody vedly ke stále rozsáhlejšímu vzdělávání. Tržní společnost měla vzor úspěšného člověka, což znamenalo hlavně chování vzhledem k dětem. Důležité je vést je k tomu, aby se uměli prosadit, být ambiciózní a podávat vysoké výkony. Ke vzniku závislosti na práci také přispěl vývoj produktivity práce. Začala se upřednostňovat motivace zaměstnanců k přesčasovým hodinám.

Jedná se o velmi naléhavé téma a i přesto je prozatím velmi málo zpracováno. Dnešní doba je chaotická a vyžaduje od manažerů plné nasazení. To zapříčiní u některých jedinců výskyt závislosti na práci. Bakalářská práce zachycuje problematiku workoholismu u manažerů, která je zakončena empirickým šetřením o jeho výskytu.

Cílem práce je:

- vymezit nejdůležitější aspekty workoholismu, jako nebezpečného fenoménu současnosti,
- posoudit a zhodnotit vliv závislosti na práci na osobnost a činnost manažerů,
- navrhnout soubor opatření ke zvýšení odolnosti proti pracovnímu vytížení.

Při zpracování práce byly použity následující metody:

- rešerše české a zahraniční odborné literatury,
- práce s internetovými zdroji,
- empirické šetření,
- konzultace ve společnostech zapojených do empirického šetření,
- matematicko-statistický aparát.

Workoholismus, jakožto fenomén současnosti je ovlivněn celou řadou faktorů a aspektů. Práce se přednostně věnuje jen některým, které jsou zařazeny v empirickém šetření. Jedná se o tyto faktory. Pohlaví a věk manažerů, jejich postavení v managementu a obor zaměstnání. Aspekty týkající se workoholismu ovlivňují osobnost manažera a jeho činnost. Jedná se například o to, zda má manažer dostatek času na společenský a rodinný život, zda se věnuje nějakým koníčkům. Důležitým aspektem jsou také zdravotní problémy manažerů, nebo kolik času vlastně propracují.

Jelikož se workoholismus rozmohl v poslední době, tato práce by se měla snažit zvýšit zájem o naléhavou problematiku této doby. Snažit se varovat před touto závislostí a uvést určitý návrh opatření pro manažery.

1 CHARAKTERISTIKA MANAŽERA A MANAŽERSKÉ PRÁCE

První kapitola se zabývá pojmy manažer a manažerské práce. Jelikož se práce zabývá fenoménem workoholismus je nezbytné tyto pojmy charakterizovat.

1.1 Manažer

Manažer je velmi důležitá osoba pro chod každého podniku. Má za úkol zabezpečit chod podniku, aby byly splněny všechny podnikové cíle.

1.1.1 Pojem manažer

Manažer je klíčovou osobností v každé větší či menší organizaci. Původně byla role manažera spjata s vlastníkem firmy, a proto jí nebyla věnována taková pozornost jako v současné době. S postupným růstem firem i změnami ve společnosti se jednotlivé role oddělily. Funkce manažera je klíčová z důvodu nesoucí odpovědnosti na úspěšnosti organizace.

1.1.2 Charakteristika manažera

„Manažer je především profese a její nositel je zodpovědný za dosahování cílů svěřené mu organizační jednotky s využitím kolektivu spolupracovníků a poskytnutých zdrojů, včetně tvůrčí účasti na stanovení cílů a jejich zajištění.“ [6, str. 7]

„Manažer je člověk, který dosahuje stanovených cílů s lidmi a prostřednictvím nich.“ [7, str. 10]

„Vynikajícím lídrem je člověk, který dokáže přimět jiné lidi k tomu, aby dělali něco, do čeho se jim nechtělo, a aby to dělali rádi.“ [20, str. 14]

Jedná se o osobu důležitou pro vedení a chod podniku. Má na starost určitou skupinu podřízených a je zodpovědný za jejich práci. Je důležité, aby uměl svůj tým motivovat ke splnění daných cílů.

1.1.3 Předpoklady schopného manažera

Úspěšnost společnosti je tedy z velké části závislá na manažerovi a jeho vrozených a získaných předpokladech.

Vrozené předpoklady jsou například:

- potřeba řídit,
- inteligence,
- potřeba ovládat lidi,
- temperament,
- představitivost,
- tvořivost,
- komunikativnost.

Mezi získané předpoklady patří například:

- znalosti získané studiem,
- zkušenosti získané praxí,
- dobrá duševní a psychická odolnost. [13, str. 13]

1.1.4 Kategorizace manažerů

Existují tři úrovně manažerů. Jedná se o management 1. linie, střední management a top management.

Management 1. linie – Řeší vztahy přímo mezi zaměstnanci. Manažeři na tomto stupni dohlížejí na plnění práce. Typickým příkladem tohoto stupně je například mistr na dílně. Musí mít nejvíce odborných znalostí týkajících se produktu nebo služby. Jsou zodpovědní za rozdělování a kontrolu plnění práce. Plní úlohu zpětné vazby v získávání informací od zaměstnanců a tím přicházejí s náměty pro manažery středního managementu.

Střední management – Do tohoto stupně managementu patří velká skupina zaměstnanců z různých odvětví. Příkladem může být personalistika, zásobování, nebo účetnictví. Hlavní částí jejich činnosti je získávání a poskytování informací.

Top management – Nejvyšší stupeň managementu řídí chod celého podniku. Přebírají na sebe zodpovědnost za vlastníky, koordinují a usměrňují všechny činnosti podniku. Od jejich veškeré činnosti závisí konečný výsledek podniku. [4,13 str. 15]

Všeobecný předpoklad udává, že čím vyšší pozice manažera, tím větší riziko vzniku závislosti. Proto se tomuto tématu bude věnovat druhá část práce, kde empirické šetření tuto teorii potvrdí, nebo vyvrátí.

1.2 Manažerská práce

Pro manažerské aktivity je charakteristická rozkouskovanost, krátkost a proměnlivost. Manažeři zabezpečují, aby jejich organizace fungovaly, aby se v útvarech efektivně pracovalo, a jsou odpovědní za dosažení požadovaných výsledků. Mají uděleny určité pravomoci nad lidmi pracujícími v dané části organizace. Přispívají k úspěšnosti organizace tím, že dokážou pracovníky přimět k vynakládání svých nejlepších schopností a úsilí. Přidanou hodnotu vytvářejí manažeři a lidé, které tito manažeři řídí. Právě manažeři na všech úrovních vytvářejí vize, definují hodnoty a poslání, stanovují cíle a vytváří strategické plány. Musí umět co nejlépe využít svých zdrojů a přinést lepší výsledky.

Manažeři jsou ve firmě proto, aby zabezpečili, že se udělá potřebná práce. Plánují, udržují pohyb a uskutečňují. Stále musí řešit a předcházet problémům, reagovat na požadavky. [27]

1.2.1 Charakteristika manažerské práce

Existuje řada dovedností, které musí manažeři při své práci uplatňovat. Dělí se do čtyř základních skupin:

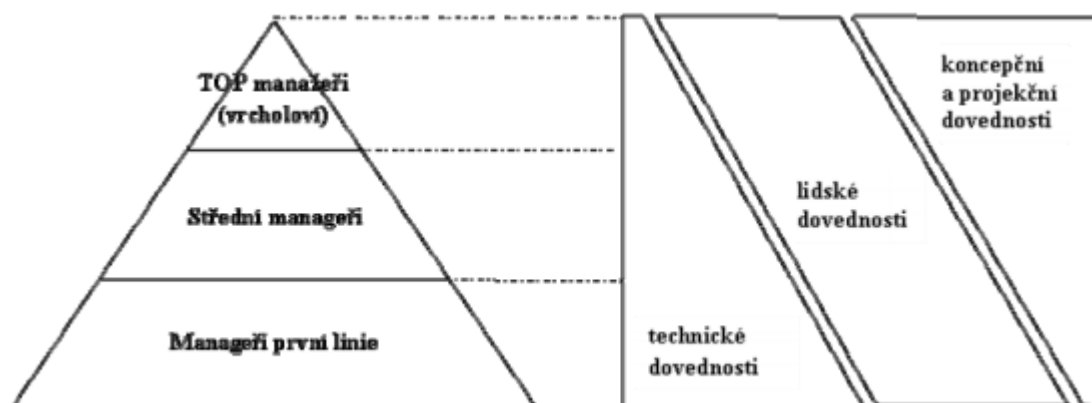
Technické dovednosti – znalosti procesů, postupů, metod, technik

Lidské dovednosti – schopnost práce s lidmi

Koncepční dovednosti – schopnost vidět celkový obraz

Projekční dovednosti – řešit problémy a nalézat vhodná řešení [13, str. 16]

Obrázek č. 1 ukazuje, že podíl jednotlivých dovedností je rozdílný podle úrovně managementu.



Obrázek č. 1 – Podíl manažerských dovedností

Zdroj: [13, str. 16]

1.2.2 Manažerské funkce

Manažerské funkce jsou typické činnosti, které manažer vykonává ve své práci. Posláním manažerské práce, tedy dosažení cílů firmy, je nejlépe dosaženo vzájemným souladem manažerských funkcí. V průběhu staletí se manažerské funkce stále obměňovaly a přibývaly nové. Mezi manažerské funkce se dnes řadí plánování, organizování, vedení, kontrola, rozhodování a personalistika.

Plánování

Plánování předchází výkonu všech ostatních manažerských funkcí. Tato aktivita manažerů je zaměřena na budoucí vývoj firmy, na vymezení cílů a tvorbu cest k jejich dosažení.

Jedná se o určitý proces, který vyžaduje, aby manažeři vědomě určovali průběh činnosti a zakládali jejich rozhodování na cílech, znalostech a důležitých odhadech. Výsledkem je plán, který je představou budoucího vývoje.

Organizování

Organizování je cílevědomá činnost, jejímž konečným cílem je uspořádat prvky v systému, jejich aktivity, zajistit koordinaci, kontrolu tak, aby přispěly v maximální míře k dosažení stanovených cílů systému.

Vedení

„Řízení znamená dělat věci správně, vedení znamená dělat správné věci.“ Peter F. Drucker

Vedení je založené na stanovení vize a zapojování lidí pomocí motivování včetně používání zmocnění a podobných metod, pro které je charakteristická větší pravomoc i odpovědnost pracovníků. Jedná se o schopnost vést, usměrňovat, motivovat a stimulovat lidi k dosažení cílů. Vedoucí by měl vždy být příkladem pro podřízené.

Existuje několik stylů vedení, které jsou rozděleny do tří skupin. Autokratický, demokratický a liberální. Vedoucí nemá ohled na názory podřízených anebo naopak poskytuje značné pole působnosti a do vedení se nepouští.

Kontrola

Kontrolu je možné definovat jako kritické zhodnocení reality s ohledem na řídicí záměry. [12, str. 120-123]

Kontrola zahrnuje veškeré činnosti, díky kterým manažeři zajišťují, zda dosahované výsledky odpovídají plánovaným.

Rozhodování

Rozhodovací procesy určují řešení rozhodovacích problémů.

Personalistika

Personalistika zajišťuje, aby měl podnik dostatek pracovníků v dané struktuře podle potřebné kvalifikace. Cílem je také komplexní péče o zaměstnance. Personálními činnostmi se v podniku zabývá oddělení lidských zdrojů nebo personální oddělení.

1.2.3 Rizika manažerské práce

Na manažery jsou kladeny vysoké nároky. Nesou odpovědnost za ziskovost a úspěšnost firmy. Často pracují ve stresovém prostředí.

Mezi nejčastější rizika manažerů patří:

- nedorozumění při jednání s okolím,
- přecenění nebo podcenění sil,
- nízká produktivita manažerské práce,
- neznalost rozsahu práce a nástrojů vedení,
- vytváření špatných návyků v manažerských dovednostech,
- nedostatek času na rodinný a osobní život, na koníčky a zábavu,
- stresové prostředí,
- zdravotní problémy.

Stresové prostředí a vysoké nároky mohou vézt k velkému pracovnímu vytížení, které se postupně stává závislostí na práci. Manažer začne řešit pouze svoji práci a přestane ho zajímat jeho okolí. Jak vzniká závislost na práci a jejími konkrétními riziky se zabývá další podkapitola.

1.3 Jak vzniká závislost na práci

Existuje několik příčin, které mohou od raného věku ovlivňovat jedince k tomu, že se z něho v průběhu života stane osoba závislá na práci. Tato kapitola se bude těmto vlivům věnovat.

Rizika z dětství

Za první skupinu vlivů lze považovat rizika z dětství. Jedná se o nadměrnou aktivitu s poruchami pozornosti, kde dítě je velmi živé a má velký problém soustředit se. Dalším problémem může být takzvané rodičovské dítě. Dítě je brzy zataženo do světa dospělých plného povinností a s tím spojených vysokých nároků. Nemůže si tak užít svoji dětskou roli bez žádných starostí. Posledním impulsem startujícím už v dětství může být závislost na práci jednoho, nebo dokonce obou rodičů. Dítě v takové rodině nemá dostatečně uspokojeny své citové potřeby.

Škola, rodinná situace

Ovlivňovat v našem životě nás může také škola. Ta by měla klást důraz nejen na známky, ale hlavně na výchovu a rozvoj kvalitních zájmů, umění zvládat stres, nebo na podporu tvořivosti a rozvoj osobnosti. Závislí někdy uvádějí, že se do práce snaží utéct před určitými rodinnými problémy, takže i toto může být dalším důvodem. Nejčastějšími problémy jsou těžká nemoc v rodině, nevěra partnera či drogy u dítěte. Někdy mohou člověka tlačit finanční nároky rodiny.

Zaměstnání

V pozdějším věku se jedinec dostane do určitého zaměstnání, kde se mohou objevit rizika vzniku této závislosti. Vedení společnosti, které trpí workoholismem, bude klást vysoké nároky na každého jejich podřízeného. Pokud je ve firmě velmi soutěživá atmosféra, a vedení závislost podporuje a odměňuje, projeví se zde velmi rychle. Někteří zaměstnavatelé považují za výhodnější zaměstnávat méně pracovníků na větší počet hodin a komplikují jim tak rodinný život. Přispívá to zároveň k vzniku závislosti na práci u zaměstnanců.

K dalším vlivům, které nelze zařadit do žádné z předchozích skupin, patří například nedostatek příležitostí a možností ke kvalitnímu trávení volného času nebo neschopnost takové příležitosti nacházet a využívat. [10, str. 31-34]

1.3.1 Stadia (formy) závislosti

Zdrojem této části práce je kniha *Working Ourselves to Death* (Upracovat sám sebe k smrti) od autorky Diane Fassel. Ta uvádí existenci tří stádií závislosti na práci. Tedy časné, střední a pozdní stadium.

Časné stadium neboli lehká forma závislosti se vyznačuje stálým myšlením na práci, přesčasy a odmítáním dovolených. Ve středním stadiu se přidává ztráta společenského života. Dochází k tělesnému vyčerpání a k poruchám spánku. S pozdním stadiem jsou spojeny

zvětšující se problémy. Nejčastěji jde o bolesti hlavy a zad, vysoký krevní tlak a deprese. V některých případech mohou nastat i infarkty a mozkové mrtvice. [27]

1.3.2 Varovné známky workoholismu

Existují určité varovné signály, které by měli pomoci rozpoznat závislost na práci u daného jedince. Dělí se do několika skupin.

Varovné známky týkající se těla

Tyto varovné známky se týkají především zdravotních komplikací, jako jsou například bolest hlavy, alergie, přejídání nebo naopak nechutenství. S tím spojené bolesti žaludku vedoucí až k vředové bolesti žaludku. Dalšími známkami mohou být dechové potíže, bušení srdce, tiky, závratě, nebo oslabení imunitního systému. Někteří odborníci by sem také zařadili případ chronického únavového syndromu.

Varovné známky v chování a psychice

Tato kategorie se věnuje výbuchu hněvu, neklidu, nadměrné aktivitě a neschopnosti odpočívat. Také sem patří nespavost, obtížné soustředění a kolísání nálad.

Varovné známky u mezilidských vztahů

Tato skupina řeší problémy v rodině, odcizení, nedostatek volného času na blízké osoby, neschopnost projevit city, zanedbávání blízkých členů rodiny a hlavně dětí. Tyto problémy pak vedou k rozpadům dříve fungujících rodin, rozvodům nebo také k neplodnosti.

Varovné známky týkající se pracovního prostředí

Problém při týmové práci, pokles sebedůvěry a energie nebo postupné snižování výkonnosti jsou varovné známky týkající se pracovního prostředí. [10, str. 20-21]

Stádia závislosti a vyskytující se známky workoholismu zkoumá empirické šetření v druhé části práce.

2 WORKOHOLISMUS JAKO RIZIKO MANAŽERSKÉ PRÁCE

Tato kapitola se bude věnovat nejprve závislostem celkově, poté samotnému workoholismu.

2.1 Závislosti

Zdrojem této podkapitoly je pořad České televize, Závislosti. Psychoterapeut PhDr. Ivan Skalík Ph.D. odpovídá a podává informace o workoholismu.

Závislost lze charakterizovat jako puzení k nějaké činnosti, snaha mít určitou látku. Existuje šest bodů, které mohou poukázat na to, že jde o závislost:

- silná touha, pocit puzení užívat látku,
- potíže v sebeovládání při užití látky,
- abstinenční syndrom,
- vyšší průkazná tolerance k účinku látky,
- postupné zanedbávání jiných potěšení nebo zájmů,
- pokračování v užívání látek, přes jasné upozornění na škodlivost. [16]

Tabulka č. 1 zobrazuje různé látky způsobující závislost a jejich působení na člověka v pracovním prostředí.

Tabulka č. 1 – Návykové látky

Skupina látek	Typické problémy v pracovním prostředí
Alkohol	Úrazy, násilné konflikty, zdravotní komplikace a vyšší nemocnost, nespolehlivost, ohrožení dalších osob.
Opioidy (např. heroin)	Absence, trestná činnost s cílem opatřit si prostředky na drogu, v některých profesích (farmaceutický průmysl, zdravotnictví) krádeže návykových látek.
Kanabionidy (marihuana, hašiš)	Pracovní úrazy a dopravní nehody, ztráta zájmu o práci, u disponovaných i duševní poruchy. Vyšší nemocnost (např. nemoci dýchacího systému).
Sedativa a hypnotika	Úrazy (zpomalení reakčního času), zdravotní komplikace a vyšší nemocnost, nespolehlivost, ohrožení dalších osob v některých profesích.
Kokain a pervitin	Úrazy, násilné konflikty, duševní poruchy, vyšší nemocnost, ohrožení dalších osob.
Halucinogeny	Jejich zneužívání není pro pracovní prostředí typické, doznívající intoxikace může být provázána širokým spektrem duševních poruch.
Tabák	Zejména vyšší nemocnost. Podle amerických pramenů mají kuřáci nejen vyšší počet absencí z důvodů nemoci, ale také vyšší výskyt pracovních úrazů a disciplinárních problémů.
Organická rozpouštědla	Může se jednat i o bezděčné intoxikace tam, kde se s těmito látkami pracuje. Mohou vyvolávat halucinace, při dlouhodobé expozici např. riziko poškození jater i CNS, možný rozvoj závislosti.

Zdroj: [9, str. 159-160]

Se závislostí přicházejí problémy. Nejprve to bývají potíže v rodině. Postižené osoby přestávají komunikovat se svým okolím, chovají se jinak než dříve, často jsou nervózní a agresivní. Nedodržují své sliby, lžou a podvádějí. Také se objevují zdravotní problémy - záněty žaludku, poškození jater, vysoký krevní tlak, žloutenka. Po psychické stránce mohou přijít deprese a vidiny. Osobám závislým na těchto látkách přestává záležet na tom, jak je vidí okolí. Ztrácí své koníčky a zájmy i své kamarády a nejbližší. Někdy se mohou dostat i do situace, kdy přestávají dbát na všechny společenské zásady a porušují zákony. Jako příklad je možné uvést řízení pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných látek a krádeže. [30]

Mezi workoholismem a látkovými závislostmi existuje spojení.

- Workoholik si vytvoří závislost na alkoholu, lécích nebo drogách nebo se stane patologickým hráčem.
- Workoholismus u manžela přispěje k závislosti na alkoholu u manželky nebo k rozvoji závislosti na drogách u dítěte, na které nemají doma čas.

- Závislost na alkoholu, drogách nebo patologické hráčství po léčbě přejde v přehnané věnování se práci. To vede k vyčerpání a zvyšuje riziko recidivy závislosti na alkoholu, drogách nebo patologickém hráčství.
- Naopak i relativně nedostatečná možnost pracovního uplatnění vede u workoholika často ke zklamání a k návykovým problémům.

2.2 Workoholismus jako riziko manažerské práce

„Workoholismus je chorobná závislost na práci a výkonu. V myšlení i jednání jedince převažuje orientace na práci při současném omezení jiných zájmů a aktivit – rodina, zábava apod. Důsledkem je společenská izolace, stavy psychického i fyzického vyčerpání, časté jsou psychosomatické obtíže. Není vzácná kombinace se závislostí na lécích, nikotinu nebo alkoholu, častá je zvýšená konzumace různých stimulačních látek zejm. kofeinu. Přináší-li pracovní úsilí společenský úspěch, zůstává podstata stavu dlouho skrytá a diagnóza je obtížná.“ [28]

Jedním z konkrétních případů závislosti je workoholismus. Tedy chorobná závislost na práci, nebo na nějaké činnosti. Práce převyšuje všechny ostatní činnosti člověka, nic dalšího pro něj není tak důležité. Jde o nemoc moderní doby, kde je osoba schopná obětovat rodinu, přátele a zdraví. Práci a stresem spojeným s ní si jedinec snaží zvýšit hladinu adrenalinu, noradrenalinu a kortizolu. To působí na organismus jako povzbuzující droga. Nemá žádné zábrany a je stále činný. [3, str. 236-237]

Pojem „workoholismus“ vznikl ve Spojených státech amerických spojením s alkoholismem. Základ slova byl vzat z anglického work – práce. V odborné literatuře v České republice se začíná objevovat až v roce 1989.

Jde tedy o druh onemocnění, který má podobné rysy jako ostatní závislosti. Mezi příznaky této choroby patří:

- Problémy s identitou – nadměrné ztotožňování s prací
- Nepružné myšlení – neustálé přemýšlení o práci
- Nepohoda – člověk nemůže pracovat = abstinenci příznaky
- Stupňování problému – zhoršování závislosti
- Popírání problému – „pracuje přece každý“ [11, str. 13]

Jedná se o velmi závažné onemocnění. Postižená osoba začíná ztrácet zájem o své okolí a rodinný život. Práci nedokáže vyhradit časový úsek a často kvůli neustálé myšlence na ni

může docházet k poruchám spánku. Oproti jiným závislostem je workoholismus zákeřnější, protože práce je běžnou součástí života člověka. Do kontaktu se svojí drogou tak může závislá osoba přicházet každodenně.

V odborné literatuře je workoholismus vymezen rozdílnými způsoby. Definice se liší zejména ve čtyřech aspektech, a to zda je workoholismus:

- definován pomocí chování nebo postojově,
- pokládán za závislost,
- nahlížen pozitivně nebo negativně (multidimenzionální otázka, jestli se jedná o závislostní chování s negativními externalitami pro pracovní okolí, nebo o specifický životní styl se spíše pozitivním dopadem na pracovní okolí)
- základem pro typologii.

Jako první termín workoholismus použil americký kněz a profesor v oboru psychologie náboženství Wayne Oates v roce 1968. [27]

2.2.1 Workoholik

Osoba trpící nadměrnou závislostí na práci se nazývá workoholik. Vznik pojmu je situován do Spojených států amerických. V ČR byl zaznamenán po roce 1970. Tito lidé zde byli objeveni i dříve, ale měli jiné pojmenování – stachanovec¹. Workoholik není člověk, který musí pracovat, ale ten, který práci podlehl, nezná odpočinku, přesto, že by ho mohl mít.

Příčemž kritériem pro označení pracovníka jako workoholika jsou vrozená touha pracovat, subjektivně pocíťovaná nedostatečná radost z práce a negativní externality vzhledem ke kolegům a pracovnímu prostředí obecně. [11, str. 13]

Workoholiky se nejčastěji stávají mladí ambiciózní muži, pro které je práce na prvním místě. Při dovolené nebo pracovní neschopnosti se mohou objevovat abstinenci příznaky:

- nespavost,
- nervozita,
- nechut' k jídlu,
- náladovost,
- třes rukou,

¹Stachanovec = mimořádný pracovník v 30. letech 20. stol., podle vynikajícího sovětského horníka Stachanova

- podrážděnost,
- deprese.

Kdo se může stát workoholikem? Závislost na práci postihuje nejčastěji osoby s vyšším vzděláním a častěji muže než ženy. Větší riziko vzniku workoholismu mají lidé na vyšších pozicích. Často se jedná o osoby, které do práce utíkají před rodinnými konflikty, nebo si zde vynahrazují komplexy méněcennosti či nízké sebevědomí. Tito lidé jsou většinou osamělí nebo žijí v nespokojeném partnerském vztahu a z práce si vytvořili jedinou náplň života. U některých povolání existuje vyšší riziko vzniku této závislosti. Jedná se o učitele škol, policisty, lékaře, makléře, novináře, číšníky. Jsou to prakticky ti, kteří pracují s lidmi a ti, kteří mají značnou zodpovědnost.

2.3 Typy závislých na práci

Tato kapitola popisuje typy závislých na práci podle jednotlivých autorů.

2.3.1 Typy závislých na práci podle S. Poppelreutera, profesora Robinsona, Albíny Dratvové, Telcové a Tomka

Dr. Stefan Poppelreuter, narozený roku 1964, je významným psychologem. Pracuje jako vedoucí personálních rozvojových služeb, v oblasti empirického sociálního výzkumu, a provádí personální a organizační poradenství. Zaměřuje se na oblast "práce a zdraví". Do roku 2001 pracoval jako výzkumný asistent na katedře Psychologie práce na univerzitě v Bonnu. Tam získal doktorát v roce 1996 s pojednáním o "workoholismu". Zde je uvedeno jeho rozdělení typů lidí závislých na práci. [22]

Brian E. Robinson, Ph.D. je autorem, psychoterapeutem a profesorem na Univerzitě Svaté Karolíny v Charlotte. Je uveden jako vedoucí sekce „workoholismu“ ve Wikipedii, kde se projednávají jeho nálezy. Přednášel po celých Spojených státech a po celém světě. Je profesionálním poradcem v oblasti rodinných a manželských problémů. [24]

Pokud by čeština byla světovým jazykem, mohla být právě Albína Dratvová, docentka Karlovy univerzity, autorkou termínu workoholismus. Žila v letech 1892 – 1969 a v této době byla známá jako autorka středoškolských učebnic filozofie, psychologie a logiky. Vytvořila tuto typologii pracovníků, kterou můžete vidět níže v tabulce č. 2 společně s typologiemi ostatních.[11, str. 39-40]

Tabulka č. 2 – Typy závislých na práci

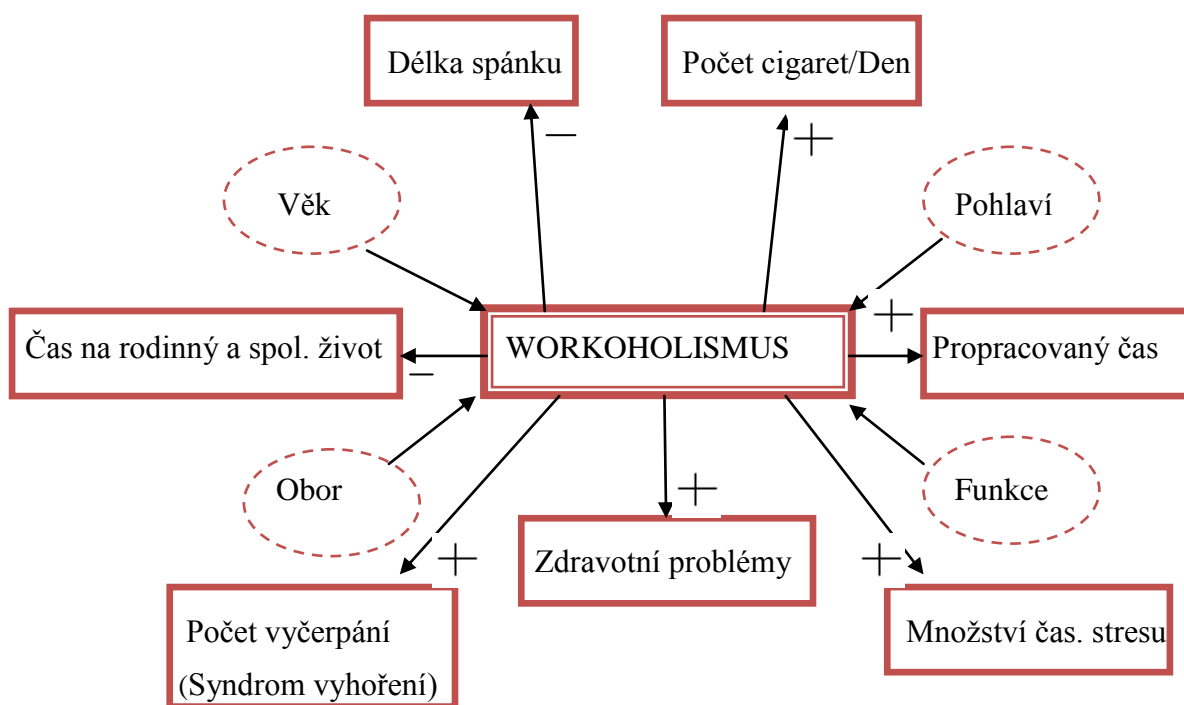
S. Poppelreuter	Prof. Robinson	Albína Dratvová	Telcová a Tomek
Urputný typ <ul style="list-style-type: none"> • Pracuje do „roztrhání těla“ • Časté stavy vyčerpání • Nezná odpočinek 	Rozpolcenec <ul style="list-style-type: none"> • Zabloumaný člověk • Od všeho utíká k práci 	Neklidní <ul style="list-style-type: none"> • Neschopnost soustředit se • Stále v pohybu, stále nové výzvy 	Urputný dřič <ul style="list-style-type: none"> • Tendence ukvapovat se • Ohrožovat nejen sebe, ale i okolí
Záchvatový typ <ul style="list-style-type: none"> • Nejprve dře, poté se dostaví deprese a vyčerpání • Toto se stále opakuje • Můžeme srovnat s bulimií 	Velikáš <ul style="list-style-type: none"> • Jde mu o uznání a obdiv • Nesnáší práci v týmu • Uznává pouze svoji práci 	Dřiči <ul style="list-style-type: none"> • Touha po dokonalosti • Hrozí fanatismus práce, propadnutí 	Záchvatový typ <ul style="list-style-type: none"> • Nejprve dře, poté se dostaví deprese a vyčerpání • Toto se stále opakuje
Příliš aktivní typ s poruchami pozornosti <ul style="list-style-type: none"> • „Poděs“ • Miluje chaos • Rád si přiděluje práci 	Šprt <ul style="list-style-type: none"> • Charakter školáka • Dělá práci navíc, aby se zavděčil 	Věční studenti <ul style="list-style-type: none"> • V jejich očích platí: „Vím, že nic nevím.“ 	Hyperaktivní typ s poruchami pozornosti <ul style="list-style-type: none"> • Stále v pohybu • Častá chybovost zaviněna nepozorností
Vychutnávač <ul style="list-style-type: none"> • Nikdy není hotov • Vše potřebuje mít dokonalé 	Pedant <ul style="list-style-type: none"> • Pořádek, pravidla, disciplína 	Géniové <ul style="list-style-type: none"> • Zcela ponoření do své práce • Bez kladných lidských vlastností 	Pracovní labužník <ul style="list-style-type: none"> • Pedant, perfekcionista
Opečovávač <ul style="list-style-type: none"> • Velký dobrák • Starosti o druhé • Příklad: žena v domácnosti 	Dobrák <ul style="list-style-type: none"> • Touží být užitečný a oblíbený • Sám nic nechce a nechává vše druhým 	Lenoši <ul style="list-style-type: none"> • Nechtějí pracovat • Stále se vylouvají 	Opečovávač <ul style="list-style-type: none"> • Snaha každému pomoci, aniž by po tom někdo toužil
	Startér <ul style="list-style-type: none"> • Plný energie • Hledá stále nové úkoly • Nesnáší nudu 		

Zdroj: zpracováno podle [10,11]

2.4 Aspekty a faktory workoholismu

Osoby trpící závislostí na práci jsou obvykle chaotičtí, nevrlí a vyžadují od svého okolí vysoké pracovní tempo. Často si neumí rozvrhnout strategii práce a tím nestíhají chodit včas například na smluvené schůzky. Své kolegy a okolí hodnotí velmi kriticky. Nelze ho nijak usměrnit, jelikož většinou workoholik nemá žádnou autoritu, nadřízeného, který by ho mohl regulovat.

2.4.1 Kognitivní mapa



Obrázek č. 2 – Kognitivní mapa workoholismu

Zdroj: [vlastní zpracování]

Na obrázku č. 2 je znázorněna kognitivní mapa. Je zde vidět, že workoholismus ovlivňují čtyři faktory. Na mapě jsou znázorněny v přerušovaných oválech. Jsou to tyto faktory: věk manažerů, pohlaví, obor jejich zaměstnání a pozice, kterou manažeři vykonávají. Tyto faktory později zkoumá empirické šetření. Workoholismus ale ovlivňuje určité aspekty ve formě příznaků a dopadů na manažery a jejich chování. Ty jsou na obrázku v tučných obdélnících. Jedná se především o množství spánku a propracovaného času, ovlivnění rozdělení času na pracovní a společenský (rodinný), zdravotní problémy a kouření. Jednotlivé faktory a aspekty fenoménu jsou zkoumány v empirickém šetření druhé části práce.

Znaménka v kognitivní mapě značí závislost workoholismu na jednotlivých aspektech. Pokud s rostoucí závislostí na práci roste i daný aspekt, tento vztah je označen znaménkem plus (+). V opačném případě je použito znaménko mínus (-).

2.4.2 Aspekty v souvislosti s workoholismem

Jelikož kognitivní mapa ukazuje více aspektů, byly vybrány 2 nejdůležitější, které jsou popsány v této kapitole. Není možné věnovat se všem aspektům dopodrobna. Byl tedy vybrán časový stres a syndrom vyhoření.

Časový stres

To, že časový stres je častým problémem, kterým se lidé velmi zaměstnávají, může potvrdit citát zmíněný pod odstavcem. Problémy při hospodaření s časem jsou časté u všech typů závislých na práci. Jedná se o velmi důležitý aspekt workoholismu.

„Práce se rozpíná tak, aby vyplnila čas určený k jejímu dokončení.“ C. N. Parkinson

Workoholici chtějí stihnout co nejvíce ve velmi krátkém čase. Nedokážou si nechat rezervu na nepředvídatelné komplikace a tím se často dostanou do časového skluzu. Dopadem je zameškání nebo odbývání důležitých záležitostí. I přesto, že je nikdo nehoní, honí se sami. Kariéru si vždy rozplánují, a pokud se nedaří splnit jejich požadavky, bičují se k většímu výkonu. [10, str. 50-51]

Ch. Godefroy a J. Clark uvádí, že podle průzkumu si na nedostatek času v průmyslových zemích stěžuje 43% lidí, ale pouze 27% by chtělo vydělávat více peněz. Z toho vyplývá, že většina populace si cenu času uvědomuje, přesto jen málo lidí s ním dokáže efektivně hospodařit. Americký odborník Dr. De Woot tedy provedl studii o využívání pracovního času členy amerických vrcholových vedení.

Výsledky vyšly v průměru takto:

- 49 % svého času strávili manažeři nad úkoly, které mohly být provedeny jejich asistenty,
- 5 % svého času strávili nad úkoly, které mohly udělat jejich sekretářky,
- 43 % svého času strávili nad úkoly, které mohly být delegovány jejich náměstkům,
- jen 3 % svého času strávili nad úkoly, které optimálně odpovídaly jejich úrovni a odbornosti.

Tedy pouze 3 % své energie a odpovědnosti věnovali úkolům, které odpovídaly jejich talentu a schopnostem a 97 % své energie promrhali. Výsledky jsou graficky zpracovány v obrázku č. 2 [29, str. 77-78]



Obrázek č. 3 – Využití pracovního času manažerů v %

Zdroj: zpracováno podle [29]

Syndrom vyhoření

Nejhorším důsledkem workoholismu je vyhoření. Osoba ztratí všechny tělesné i duševní síly a stává se neschopna normálního pohybu. Někdy mohou nastat i vážné psychické poruchy. Tento stav nazýváme Syndrom vyhoření neboli Burnout. Jedné se tedy o psychický stav naprostého vyčerpání. Vyskytuje se nejčastěji u profesí obsahujících práci s lidmi. Nejdůležitější složkou syndromu je emoční vyčerpání – tedy opotřebení a celková únava. Tyto složky vycházejí především z chronického stresu. Některé profese jsou charakterizovány vysokými nároky na zaměstnance, bez možnosti jakékoliv úlevy. Často je na osobu vkládána vysoká odpovědnost a vyhoření je důsledek nerovnováhy mezi profesním očekáváním a realitou.

Syndrom vyhoření můžeme rozdělit do více fází.

0. fáze, neboli předfáze: Osoba pracuje co nejlépe, projevuje snahu, ale přesto má pocit, že požadavky nemůže nikdy splnit a její snaha není dostatečně ohodnocena. Tato fáze představuje základ pro vznik syndromu vyhoření.

1. fáze: Jedinec má pocit, že nic nestihá. Jeho práce začíná ztrácet smysl.

2. fáze: Mohou se začít vyskytovat symptomy neurózy, jako je například úzkost. Dotyčný má také pocit, že musí stále něco dělat, ale nemá to žádné výsledky.

3. fáze: Dostavuje se pocit nic nedělání. Jen pouhá přítomnost druhých lidí osobu dráždí. Ztrácí se zájem o cokoliv, dostavuje se únava, zklamání a vyčerpání. V této fázi se také mohou objevit poruchy spánku a paměti, zdravotní potíže, tendence k návyku na psychoaktivní látky, jako je alkohol nebo tabák. Jedinci se sníží sebedůvěra a začne mít problémy ve vztazích se svým okolím.

Vytyčeného cíle workoholik v podstatě nikdy dosáhnout nemůže, jelikož vyhledává stále další a další. Vždy si cíl stanoví ještě před tím, než dosáhne záměru původního. Funguje zde stejný princip jako u alkoholika, který se také shání po nové láhvi ještě před tím, než dopije předchozí. [5]

3 CHARAKTERISTIKA PODNIKŮ

Tato kapitola vytváří náhled na společnosti a konkrétní manažery, kteří spolupracovali na výzkumné části této práce. Všechny podniky sídlí v Hradci Králové a jeho okolí. Pro práci bylo důležité sehnat podniky a manažery z různých oborů zaměstnání, různých věkových kategorií, pohlaví a postavení. Proto byl vybrán z každého oboru CZ-NACE alespoň jeden podnik a v něm pak různí manažeři. Podniky, které byly ochotny zapojit se do dotazníkového šetření, jsou popsány v následujících odstavcích.

3.1 Přehled podniků

Pro lepší přehlednost podniků zapojených do empirického šetření byla vytvořena tabulka č. 3.

Tabulka č. 3 – Přehled podniků zařazených do empirického šetření

Název podniku	Město	Počet respondentů
Allianz pojišťovna, a.s.	Jaroměř	8
Auto PS.HK, s.r.o.	Hradec Králové	1
ČSOB, a.s.	Hradec Králové	1
Hydrometeorologický ústav HK	Hradec Králové	1
Fakultní nemocnice Hradec Králové	Hradec Králové	2
Finanční úřad HK	Hradec Králové	2
Karsit Holding, s.r.o.	Jaroměř	5
Krajský úřad KH kraje	Hradec Králové	12
McDonald`s ČR spol. s r.o.	Hradec Králové	3
Mountfield HK, a.s.	Hradec Králové	2
Povodí Labe, státní podnik	Hradec Králové	7

Tabulka č. 3 – Přehled podniků zařazených do empirického šetření - pokračování

Název podniku	Město	Počet respondentů
ŘSD ČR	Hradec Králové	1
Sovis CZ, a.s.	Hradec Králové	13
Správa železniční dopravní cesty, státní podnik	Hradec Králové	1
Tally Weijl Retail Czech, s.r.o.	Hradec Králové	1
Tomil, s.r.o.	Vysoké Mýto	6
Základní školy Královéhradeckého kraje	HK, Jaroměř	6
Živnostníci	HK a okolí	19
Celkem		89

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

3.2 Charakteristika jednotlivých podniků

Tato kapitola podrobněji popisuje všechny podniky zapojené do empirického šetření.

3.2.1 Allianz pojišťovna, a.s.

Allianz pojišťovna a.s. je součástí největšího světového pojišťovacího koncernu Allianz Group, který chrání životy a majetek 80 milionů lidí ve více než 70 zemích. V České republice působí od roku 1993 a řadí se mezi tři největší pojišťovny u nás. Pojišťují více než 700 tisíc českých řidičů, majitelů nemovitostí a turistů. Do průzkumu výskytu workoholismu se zapojili pojišťovací agenti z poboček v Hradci Králové a v Jaroměři. Jedná se o vedoucí týmů dané oblasti. [15]

3.2.2 AUTO PS HK, s.r.o.

Společnost je ryze českou firmou působící v oblasti autoopravárenství a poskytuje služby spojené se servisem osobních nebo dodávkových vozů, všech běžných značek a celkovou správou vozových parků firem. Její sídlo je v Hradci Králové a průzkumu se účastnil majitel společnosti.

3.2.3 Československá obchodní banka, a.s.

ČSOB poskytuje své služby všem klientským segmentům, tedy fyzickým osobám, malým a středním podnikům, korporátním a institucionálním klientům. V bankovníctví v ČR působí Banka pod základními obchodními značkami – ČSOB (pobočky), Era (finanční centra) a Poštovní spořitelna (obchodní místa České pošty). ČSOB svým zákazníkům nabízí širokou škálu bankovních produktů a služeb, včetně produktů a služeb ostatních společností skupiny ČSOB. V této společnosti byl osloven obchodník na finančních trzích. [18]

3.2.4 Český hydrometeorologický ústav

Pobočka ČHMÚ Hradec Králové byla zřízena v roce 1980 jako regionální provozní pracoviště ČHMÚ, které zabezpečuje základní úkoly ústavu, především v oblasti monitoringu atmosféry a hydrosféry a hodnocení dlouhodobého režimu i okamžitých změn stavu atmosféry a hydrosféry, včetně prognózování jeho dalšího vývoje, ve východočeském a zčásti i ve východní polovině střeďočeského regionu. Jeden z pracovníků byl zapojen do šetření.[17]

3.2.5 Fakultní nemocnice Hradec Králové

Do empirického šetření přispěli také dva zaměstnanci manažerských pozic fakultní nemocnice.

3.2.6 Finanční úřad Hradec Králové

Finanční úřad vykonává tyto činnosti dle § 10 zákona č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky., vykonává správu daní, provádí řízení o správních deliktech, převádí výnosy daní, které vybírá a vymáhá a které nejsou příjmem státního rozpočtu, vykonává dozor nad loteriemi a jinými podobnými hrami, vybírá a vymáhá peněžitá plnění, která uložily orgány finanční správy, vede evidence a registry nezbytné pro výkon působnosti orgánů finanční správy, a spoustu dalších činností. Tento úřad řídí vždy ředitel úřadu, který se zapojil do průzkumu o výskytu závislosti na práci společně s vedoucím jednoho z oddělení. [19]

3.2.7 Karsit Holding, s.r.o.

Firma Karsit lisuje všechny vnitřní díly pro dveře a kapoty Škoda A5, B6, Yeti. Mezi nejvýznamnější zákazníky patří Konzern Volkswagen. Pod křídla koncernu dnes patří značky jako Volkswagen, Audi, Škoda, Seat, Porsche, Scania, Bentley, Man. Do výzkumu se zapojili vedoucí kvality, mistr lakovny, tmelení a balení a mistr lisovny.

3.2.8 Krajský úřad Královéhradeckého kraje

Krajský úřad se sídlem na Pivovarském náměstí v Hradci Králové se do výzkumu o výskytu workoholismu zapojil hned v několika oborech. Dotazník byli ochotni vyplnit zástupci odboru životního prostředí a zemědělství, a to jak v úrovni vedoucího odboru, tak vedoucích jednotlivých oddělení. Dále se zúčastnil vedoucí jednoho z oddělení odboru dopravy a silničního hospodářství, vedoucí jednotlivých oddělení odboru regionálního rozvoje, grantů a dotací a vedoucí jednoho z oddělení odboru územního plánování a stavebního řádu.

3.2.9 McDonald`s ČR spol. s r.o.

McDonald`s je druhou nejznámější značkou na světě. Existuje pouze málo zemí, kde by neměl svoji pobočku. Každých sedm hodin je otevřena nová restaurace. První restauraci v České republice otevřela společnost McDonald's 20. března 1992 v Praze ve Vodičkově ulici. Mezi produkty, které společnost nabízí, patří hamburgery, cheesburgery, kuřecí produkty, hranolky, snídaně, nealko, mléčné koktejly a deserty, saláty a ovoce. Pro empirické šetření bylo osloveno pět manažerů pobočky v Hradci Králové, dotazník vyplnili nakonec pouze tři z nich.

3.2.10 Mountfield HK, a.s.

V roce 2013 byla tato akciová společnost založena. Jedná se o hokejový klub Hradce Králové. Do výzkumu se zapojil marketingový ředitel a marketingový manažer.

3.2.11 Povodí Labe, státní podnik

Státní podnik Povodí Labe se zabývá správou významných vodních toků, činnostmi spojenými se zjišťováním a hodnocením stavu povrchových a podzemních vod v oblasti povodí horního a středního Labe a dalšími činnostmi, které vykonávají správci povodí podle zákona č. 254/2001 Sb., o vodách a o změně některých zákonů (vodní zákon), zákona č. 305/2000 Sb., o povodích a souvisejících právních předpisů. Zde se do šetření zapojilo sedm vedoucích oddělení. [23]

3.2.12 Ředitelství silnic a dálnic ČR

Ředitelství silnic a dálnic ČR (ŘSD) je státní příspěvková organizace zřízená Ministerstvem dopravy ČR. Základním předmětem činnosti je výkon vlastnických práv státu k nemovitostem tvořících dálnice a silnice I. třídy, zabezpečení správy, údržby a oprav dálnic

a silnic I. třídy a zabezpečení výstavby a modernizace dálnic a silnic I. třídy. Dotazník byl ochoten vyplnit a tím se zapojit do výzkumu vedoucí správy Hradce Králové. [25]

3.2.13 Sovis CZ, a.s.

Stavební a telekomunikační firma SOVIS CZ, a.s., se sídlem v Hradci Králové, působí v oblasti dopravních a inženýrských staveb. Společnost sdružuje ve svém portfoliu subjekty Sovis s.r.o. a ARBOR spol. s r.o.

Společnost ARBOR s.r.o. je jedním z nejvýznamnějších dodavatelů výstavby a servisu infrastruktury mobilních a datových operátorů v ČR a na Slovensku. Sovis s.r.o. se zaměřuje převážně na stavby liniového charakteru ve městě Hradec Králové a celém Královéhradeckém a Pardubickém kraji. Díky kvalitnímu zázemí realizuje stavební firma pozemní stavby, pozemní komunikace, inženýrské sítě a nově i nejmodernější telekomunikační sítě.

V této společnosti se empirického šetření zúčastnil jednatel firmy, a dále ředitelé jednotlivých úseků, například obchodní a technický ředitel. Dotazník vyplnilo také šest vedoucích oddělení. Jedná se o oddělení účetní, personální, obchodní a technické.

3.2.14 Správa železniční dopravní cesty, státní podnik

Oblastní ředitelství Hradec Králové, organizační jednotka Správy železniční dopravní cesty, státní organizace, zajišťuje provozuschopnost tratí (údržbu a opravy železniční dopravní cesty), řízení provozu železniční dopravní cesty, vyjadřování ke stavbám v ochranném pásmu dráhy, správu movitého a nemovitého majetku a další činnosti související s předmětem podnikání. Dotazník vyplnila vedoucí technického oddělení. [26]

3.2.15 Tally Weijl Retail Czech, s.r.o.

Tally Weijl je mezinárodní módní značka, jejímž cílem je návrh, výroba a prodej módního oblečení pro dívky či ženy. Společnost vznikla v roce 1984 a při jejím vzniku stáli návrháři Tally Elfassi-Weijl a Beat Grüning. Ačkoliv navrhování oblečení bylo jejich celoživotní vášní, svůj první obchod pod značkou Tally Weijl otevřeli až v roce 1987 ve švýcarském Fribourgu. Dnes má Tally Weijl své hlavní sídlo v Basileji. Do průzkumu se zapojila vedoucí pobočky v obchodním centru Futurum v Hradci Králové.

3.2.16 Tomil, s.r.o.

Společnost TOMIL byla založena v roce 1991 a začala působit na trhu domácích potřeb a drogerie. Prodává širokou řadu drogistických a kosmetických výrobků určených širokému spektru domácností. Nabízí produkty několika zavedených značek: Mitia, Tania, Devil,

Tomík, Tecchi, Wansou a Air menline. Zde se do průzkumu zapojil jeden z vrcholových manažerů této společnosti a pět vedoucích jednotlivých oddělení.

3.2.17 Základní školy Královéhradeckého kraje

Dotazník byli ochotni vyplnit vedoucí pracovníci základních škol v Černilově, Jaroměři a Základní školy Mandysova v Hradci Králové. Jedná se o pozice ředitele a zástupce ředitele.

3.2.18 Živnostníci

Devatenáct respondentů patří do skupiny živnostníků podnikajících v několika odvětvích. Především se jedná o elektro, autodopravu, pohostinství, administrativu, velkoobchod a maloobchod, oblast nemovitostí, informační technologie, peněžnictví a pojišťovnictví, konkrétně hypoteční úvěry a v neposlední řadě právo.

4 ANALÝZA FENOMÉNU WORKOHOLISMUS

Další část práce se bude zabývat aplikací problematiky workoholismu do konkrétní oblasti a do podniků v ní existujících. V rámci empirické sondy byl proveden výzkum ve vybrané oblasti.

Do výzkumu bylo zařazeno 17 firem, 19 živnostníků, tedy celkem 87 manažerů.

4.1 Stanovení výzkumného problému

Cílem šetření je zjistit jaká část pracovníků ve zvolené oblasti je závislá na práci s ohledem na obor, postavení, věk a pohlaví manažerů. Také zda tyto faktory ovlivňují výskyt workoholismu.

Jedná se o deskriptivní, neboli popisný výzkumný problém. Podkladem pro výsledky empirického šetření budou odpovědi na otázky z vytvořeného dotazníku. Dotazník vznikl přepracováním otázek z knihy Tomáše Nováka, Práce jako droga.[16]

Workoholismus u manažerů v Hradci Králové a okolí je zkoumán pomocí kvantifikovaného výzkumu. Filozofickým základem tohoto zkoumání je existence jedné objektivní reality, venkovního světa, který nezávisí na našich citech a přesvědčení.

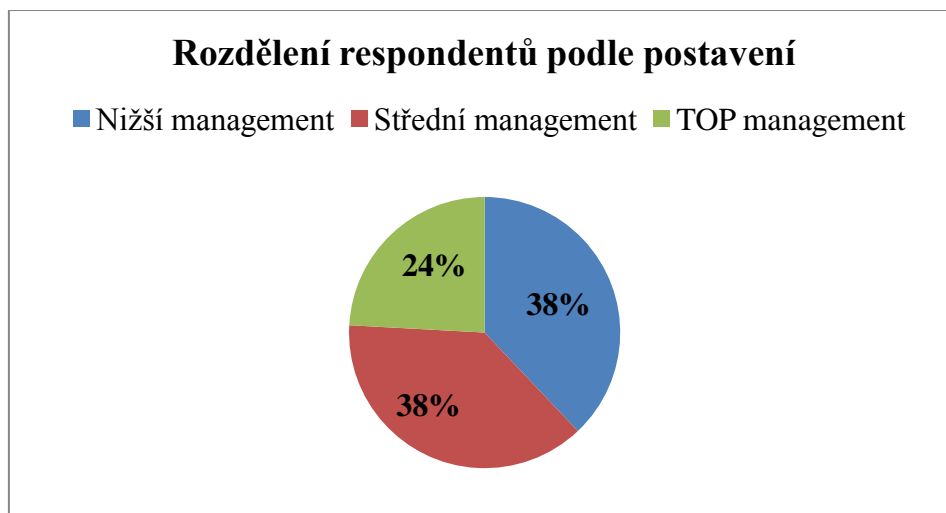
4.1.1 Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem pro šetření o výskytu závislosti na práci je výběrový soubor, tedy zmenšenina základního souboru, která by měla odrážet realitu celé skupiny. Jedná se o nenáhodný výběr. Manažeři byli vybráni podle toho, aby byla do výzkumu zahrnuta všechna stanovená kritéria. Tedy aby byli manažeři rozděleni do zkoumaných skupin, podle pohlaví, věku, oboru a funkce. Jelikož jde o větší množství kritérií, bylo nutné použít vzorek okolo 100 respondentů. Bylo tedy rozesláno 100 dotazníků a vrátilo se jich 87.

Byli zkoumání manažeři ve všech úrovních managementu, různého pohlaví, věku a v sedmnácti oborech. Celkem bylo zařazeno do šetření 87 manažerů.

Podrobnější rozdělení s grafickým zobrazením:

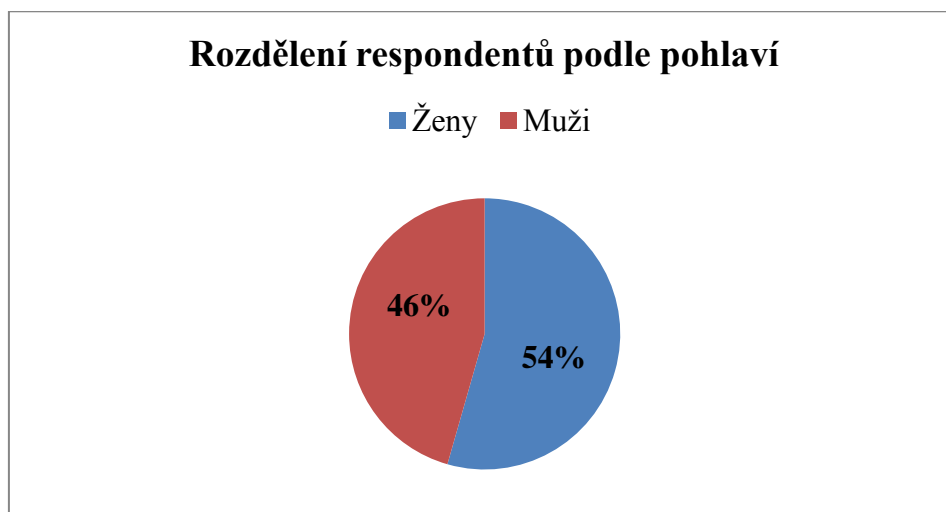
- 28 % TOP management (21 manažerů)
- 36 % Střední management (33 manažerů)
- 36 % Management 1.linie (33 manažerů)



Obrázek č. 4 – Rozdělení respondentů podle postavení v %

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

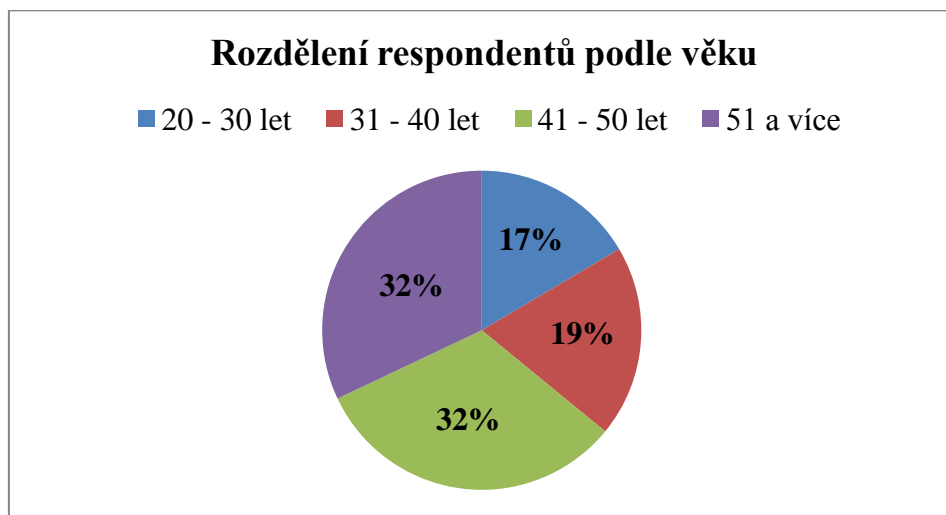
- 43 % žen (37 manažerek)
- 57 % mužů (50 manažerů)



Obrázek č. 5 – Rozdělení respondentů podle pohlaví v %

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

- 17 % manažerů ve věku 20-30 let (15 manažerů)
- 20 % manažerů ve věku 31-40 let (17 manažerů)
- 30 % manažerů ve věku 41-50 let (26 manažerů)
- 33 % manažerů ve věku 51 a více let (29 manažerů)



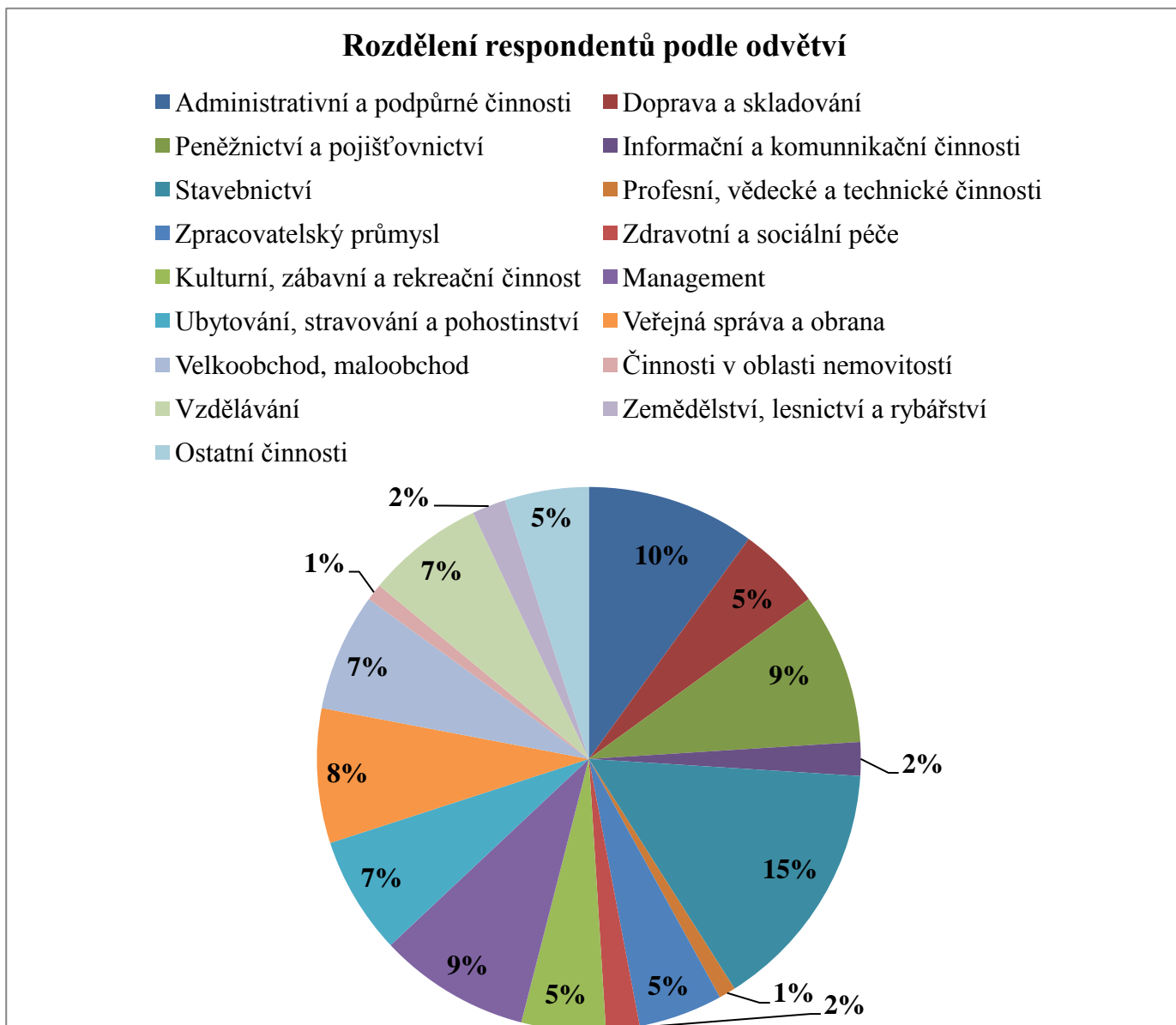
Obrázek č. 6 – Rozdělení respondentů podle věku v %

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

- 10 % manažerů v oboru Administrativní a podpůrné činnosti (9 manažerů)
- 5 % manažerů v oboru Doprava a skladování (4 manažeři)
- 9 % manažerů v oboru Peněžnictví a pojišťovnictví (8 manažerů)
- 2 % manažerů v oboru Informační a komunikační činnost (2 manažeři)
- 15 % manažerů v oboru Stavebnictví (13 manažerů)
- 1 % manažerů v oboru Profesní, vědecké a technické činnosti (1 manažer)
- 5 % manažerů v oboru Zpracovatelský průmysl (4 manažeři)
- 2 % manažerů v oboru Zdravotní a sociální péče (2 manažeři)
- 5 % manažerů v oboru Kulturní, zábavní a rekreační činnost (4 manažeři)
- 9 % manažerů v oboru Management (8 manažerů)
- 7 % manažerů v oboru Ubytování, stravování a pohostinství (6 manažerů)
- 8 % manažerů v oboru Veřejná správa a obrana (7 manažerů)

- 7 % manažerů v oboru Velkoobchod, maloobchod (6 manažerů)
- 1 % manažerů v oboru Činnosti v oblasti nemovitostí (1 manažer)
- 7 % manažerů v oboru Vzdělávání (6 manažerů)
- 2 % manažerů v oboru Zemědělství, lesnictví a rybnářství (2 manažeri)
- 5 % manažerů v oboru Ostatní činnosti (4 manažeri)

Obory jsou do práce převzaty z Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE.



Obrázek č. 7 – Rozdělení respondentů podle odvětví v %

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

4.1.2 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky, na které by empirické šetření mělo odpovědět:

- Je vyšší riziko výskytu workoholismu u manažerů na vyšších pozicích, než u středního a liniového managementu?
- Ovlivňuje závislost na práci obor, ve kterém je manažer zaměstnán?
- Objevuje se workoholismus více u mladších či starších manažerů, nebo věk v této problematice nehraje roli?
- Je riziko výskytu závislosti na práci vyšší u mužů než u žen?

Z výzkumných otázek byly dále vytvořeny hypotézy, které bude práce pomocí matematicko-statistického aparátu zkoumat.

Pohlaví manažerů

H₁₀: Pohlaví manažerů neovlivňuje výskyt workoholismu.

H₁₁: Pohlaví manažerů ovlivňuje výskyt workoholismu.

Věk manažerů

H₂₀: Věk manažerů neovlivňuje výskyt workoholismu.

H₂₁: Věk manažerů ovlivňuje výskyt workoholismu.

Stupeň řízení manažerů

H₃₀: Stupně řízení manažerů neovlivňují výskyt workoholismu.

H₃₁: Stupně řízení manažerů ovlivňují výskyt workoholismu.

Obor manažerů

H₄₀: Obor manažerů neovlivňuje výskyt workoholismu.

H₄₁: Obor manažerů ovlivňuje výskyt workoholismu.

4.2 Příprava výzkumné metody

Výzkumná metoda je procedura, se kterou se pracuje při výzkumu. Pro šetření o výskytu workoholismu byla vybrána metoda dotazování. Byl vytvořen dotazník, jehož cílem je odpovědět na výzkumné otázky z podkapitoly 3.1.2.

Struktura dotazníku je rozdělená do dvou hlavních částí. Vstupní část, která zjišťuje základní informace o respondentovi. Tedy věk a pohlaví, pozice ve společnosti a obor zaměstnání. Toto rozdělení je pro výzkum velmi důležité. Díky němu se mohou manažeři rozdělit do kategorií a může se určit skupina, kde je výskyt workoholismu největší a kde naopak nejmenší. Další možností je, že rozdělení manažerů do kategorií v této problematice nehraje žádnou roli. Druhá část řeší samotný výskyt závislosti na práci. Je rozdělena do tří částí. První zkoumá příznaky této choroby, další stádium závislosti a poslední dopady workoholismu na osobnost a činnost manažera.

Dotazník obsahuje pouze uzavřené otázky. V částech řešících příznaky a dopady na osobnost si respondent vybírá pouze z nabídky odpovědí ANO a NE. Jsou zde vytvořeny otázky zjišťující výskyt příznaků, jako jsou například málo spánku, nebo více než 60 hodin práce týdně. Za dopady na osobnost jsou považovány pocit přepracovanosti, žádný čas na rodinu, přátele a koníčky, kouření, pití kávy, nebo určité zdravotní problémy. Část řešící stádium závislosti obsahuje 12 otázek, kde respondent vybírá z 5 možností odpovědi. Jsou to možnosti Ne, Spíše ne, Spíše ano, Ano a Nedokážu posoudit. Tato část rozdělí manažery do čtyř stadií závislosti na práci.

Vyplnění dotazníku respondentovi zabere maximálně 10 minut. Kapitola 3 uvádí veškeré firmy a manažery, kteří se na empirickém šetření podíleli, právě vyplněním dotazníku. Dotazník byl z 85 % roznesen do firem v tištěné podobě. Pouze 15% dotazníků bylo odesláno elektronicky. Při této formě byl zaznamenán velmi malý podíl zpětné vazby, tedy jen velmi malý počet elektronicky zaslaných dotazníků se vrátil s vyplněnými údaji. Podstatnou roli pro šetření tedy hrály spíše tištěné dotazníky.

Během 15 dnů byla sesbírána veškerá data. První týden byly dotazníky pouze rozvezeny do společností a manažeři poté měli čas na jejich vyplnění. Z celkem rozdaných 100 dotazníků se vrátilo vypracovaných 87. Tedy 87 % dotazníků bylo zařazeno do empirického šetření.

4.3 Posouzení a analýza dat

Na základě vyhodnocení vyplněných dotazníků byly sestaveny výsledky. Výskyt workoholismu byl pozorován na čtyřech skupinách. Manažeři jsou rozděleni nejprve podle pohlaví, poté podle věku, stupně řízení a oboru jejich zaměstnání.

4.3.1 Analýza výskytu workoholismu s ohledem na pohlaví manažerů

Empirického šetření se zúčastnilo 37 žen a 50 mužů na manažerských pozicích. Následující tabulky a grafy člení výskyt příznaků závislosti a dopady na osobnost zvlášť u mužů a u žen. Tabulka č. 4 udává procentuální podíl příznaků vyskytujících se u mužů a u žen, údaje o dopadech workoholismu jsou zaznamenány v tabulce č. 5.

Tabulka č. 4 – Výskyt příznaků závislosti u mužů a u žen

Příznaky	Muži			Ženy		
	Počet	% podíl	% z celkového počtu (15)	Počet	% podíl	% z celkového počtu (17)
Spánek méně než 6 hodin	18	11 %	36 %	13	11 %	35 %
Práce v průměru více než 60 hodin týdně	21	12 %	42 %	13	11 %	35 %
Doporučení lékaře zmírnit pracovní tempo	14	8 %	28 %	10	9 %	27 %
Stálé myšlenky na práci	22	13 %	44 %	13	11 %	35 %
Málo času na množství práce	28	16 %	56 %	21	18 %	57 %
Častá nesplněná předsevzetí omezení práce	22	13 %	44 %	16	14 %	43 %
Práce největší koníček	21	12 %	42 %	13	11 %	35 %
Práce i o víkendech	25	15 %	50 %	17	15 %	46 %
	171 odpovědí	100 %		116 odpovědí	100 %	

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Výskyt v % = (počet výskytů u daného příznaku / celkový počet výskytu všech příznaků)*100

Udává procentuální rozdělení výskytu všech příznaků.

Procento výskytu u všech 87 osob = počet osob u daného příznaku / celkový počet respondentů

Udává, kolik procent ze všech respondentů trpí daným příznakem.

Celkově bylo zaznamenáno 171 výskytů příznaků u 50 mužů. Nejčastějším příznakem u mužů je málo času na velké množství jejich práce. Objevuje se u 56 % mužů. Na druhém místě je práce o víkendech, kterou zaznamenalo 50 % mužů. Dalšími příznaky, které se často objevovaly, jsou neúspěšná předsevzetí o omezení práce a stálé myšlenky na práci, které se ukázaly u 44 % mužů.

Výsledky u žen jsou stejné jako u mužů. Nejčastějším příznakem u žen je také málo času na množství práce, která je potřeba udělat. Tento příznak uvedlo 57 % žen. 46 % žen uvádí, že pracují i o víkendu a třetí nejčastější příznak u žen je neúspěšné předsevzetí omezení práce, které označilo 43 %.

Tabulka č. 5 - Výskyt dopadů workoholismu u mužů a u žen

Dopady	Muži			Ženy		
	Počet	% podíl	% z celkovéh o počtu (15)	Počet	% podíl	% z celkové ho počtu (17)
Pocit přepracovanosti	19	19 %	38 %	14	18 %	49 %
Nedostatek času na rodinný (společenský) život	21	22 %	42 %	11	14 %	38 %
Kouření	12	12 %	24 %	9	11 %	30 %
Nenávist k dovolené	11	11 %	22 %	8	10 %	27 %
Pití velkého množství kávy nebo čaje	14	14 %	28 %	14	18 %	49 %
Zdravotní problémy	21	22 %	42 %	23	29 %	78 %
	98	100 %		98	100 %	

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Nejvíce vyskytovanými dopady workoholismu na mužské pohlaví jsou málo času na rodinný život a určité zdravotní problémy. Toto uvedlo 42 % dotázaných mužů. Dalším častým dopadem u mužů je pocit přepracovanosti (38 %).

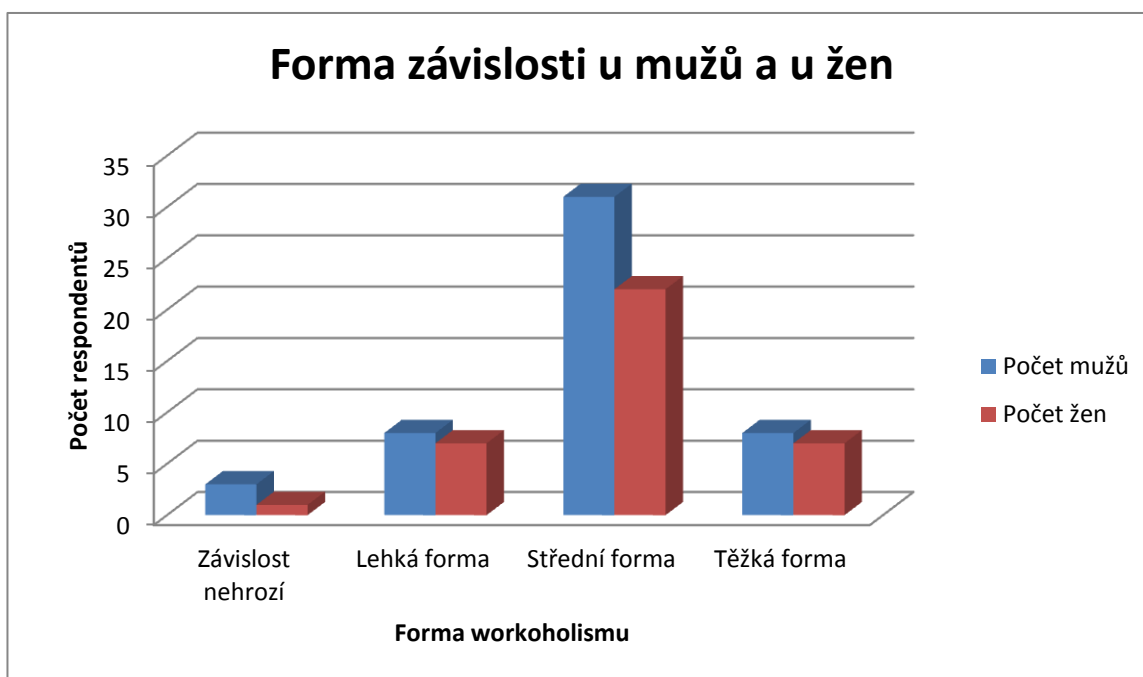
Ženy na manažerských pozicích mají největší problém s určitými zdravotními potížemi. Celkem to uvedlo 78 % žen. Další často uváděné dopady tohoto fenoménu jsou pocit přepracovanosti a pití velkého množství kávy nebo čaje (49 %).

Posouzení formy závislosti řeší tabulka č. 6.

Tabulka č. 6 – Forma závislosti u mužů a u žen

Forma závislosti	Počet mužů	% podíl mužů	Počet žen	% podíl žen
Závislost nehrozí	3	6 %	1	3 %
Lehká forma	8	16 %	7	19 %
Střední forma	31	62 %	22	59 %
Těžká forma	8	16 %	7	19 %
	50	100 %	37	100 %

Zdroj: [vlastní empirické šetření]



Obrázek č. 8 – Forma závislosti na práci u žen a u mužů

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Z obrázku č. 8 lze soudit, že pohlaví na výskytu workoholismu nehraje žádnou roli. Nejčastěji muži i ženy trpí střední formou závislosti na práci. Toto tvrzení potvrdí, nebo vyvrátí statistický výpočet. Jedná se o metodu Chí-kvadrát test nezávislosti v kontingenční tabulce. Pro lepší orientaci byla vytvořena tabulka č. 7.

Tabulka č. 7 – Forma závislosti (pohlaví)

	Závislost nehrozí	Lehká forma	Střední forma	Těžká forma	
MUŽI	3	8	31	8	50
ŽENY	1	7	22	7	37
Celkem	4	15	53	15	87

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Máme k dispozici náhodný výběr rozdělený do 4 statistických znaků (formy závislosti). Úkolem testu je rozhodnout, zda jsou na sobě znaky závislé či nezávislé. Jako první krok je potřeba pomocí tabulky se skutečně naměřenými hodnotami získat data s očekávanými četnostmi pomocí vzorce (1). Data jsou uspořádána v tabulce č. 8.

$$n'_{ij} = \frac{n_{i \bullet} \cdot n_{\bullet j}}{n} \quad (1)$$

kde: n'_{ij} ... Očekávaná četnost

n_i Celkový počet mužů a žen (celkem součet řádku)

n_j Celkový počet u forem závislosti (celkem součet sloupce)

n Celkem (87)

Tabulka č. 8 – Forma závislosti – očekávané četnosti

	Závislost nehrozí	Lehká forma	Střední forma	Těžká forma
MUŽI	2,2998	8,62	30,4597	8,62
ŽENY	1,7	6,3793	22,54	6,3793

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Ve chvíli kdy jsou sestaveny obě předchozí tabulky, je možné vypočítat testové kritérium, pomocí vzorce (2).

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}} \quad (2)$$

kde: G ... Chí-kvadrát test nezávislosti

n_{ij} ... hodnoty naměřené

n'_{ij} ... hodnoty očekávané

$$G = \frac{(3 - 2,2998)^2}{2,2998} + \frac{(8 - 8,62)^2}{8,62} + \frac{(31 - 30,4597)^2}{30,4597} + \frac{(8 - 8,62)^2}{8,62} + \frac{(1 - 1,7)^2}{1,7} \\ + \frac{(7 - 6,3793)^2}{6,3793} + \frac{(22 - 22,54)^2}{22,54} + \frac{(7 - 6,3793)^2}{6,3793}$$

$$G = 0,734$$

Tato hodnota bude porovnáována s kritickou hodnotou získanou ze vzorce (3) a dosazení výsledku do funkce CHINV v programu MS Excel.

$$\text{Stupeň volnosti} = (r - s) * (s - 1) \quad (3)$$

Kde: r ... počet řádků

s ... počet sloupců

$$\text{Stupeň volnosti} = (2 - 1) * (4 - 1) = 3, \text{ kritická hodnota je tedy rovna } 7,814$$

Hodnota G a kritická hodnota jsou porovnávány. Pokud je G větší, pak se hypotéza H_0 zamítá, pokud je menší H_0 se nezamítá. Výsledky budou zpracovány v kapitole 5.1 Informace o výsledcích šetření.

4.3.2 Analýza výskytu workoholismu podle věku manažerů

Empirického šetření se zúčastnili manažeři 4 věkových skupin. Do rozmezí 20-30 let patří 15 osob, 31-40 let 17 osob, 41-50 let 26 manažerů a ve věkové kategorii 51 let a více bylo manažerů 29. Následující tabulky a grafy člení výskyt příznaků závislosti a dopady na osobnost zvlášť u každé věkové kategorie. Tabulka č. 9 a 10 udává procentuální podíl příznaků a dopadů. V tabulce č. 11 jsou znázorněny formy závislosti na práci řazené podle věku manažerů.

Tabulka č. 9 – Výskyt příznaků závislosti u různých věkových kategorií

Příznaky	20 - 30 let			31 - 40 let			41 - 50 let			51 a více		
	Počet	% podíl	% z celko vého počtu (15)	Počet	% podíl	% z celko vého počtu (17)	Počet	% podíl	% z celko vého počtu (26)	Počet	% podíl	% z celko vého počtu (29)
Spánek méně než 6 hodin	5	14 %	33 %	6	10 %	35 %	9	12 %	35 %	9	10 %	31 %
Práce v průměru více než 60 hodin týdně	4	11 %	27 %	7	12 %	41 %	9	12 %	35 %	11	12 %	38 %
Doporučení lékaře zmírnit pracovní tempo	2	6 %	13 %	6	10 %	35 %	5	6 %	19 %	7	7 %	24 %
Stálé myšlenky na práci	4	11 %	27 %	9	15 %	53 %	8	10 %	31 %	11	12 %	38 %
Málo času na množství práce	6	17 %	40 %	9	15 %	53 %	15	19 %	58 %	16	17 %	55 %
Častá nesplněná předsevzetí omezení práce	4	11 %	27 %	8	14 %	47 %	12	15 %	46 %	13	14 %	45 %
Práce největší koníček	4	11 %	27 %	6	10 %	35 %	9	11 %	35 %	13	14 %	45 %
Práce i o víkendech	7	19 %	47 %	8	14 %	47 %	12	15 %	46 %	13	14 %	45 %
	36	100 %		59	100 %		79	100 %		93	100 %	

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Nejčastější příznaky se u všech věkových kategorií manažerů více méně shodují. Nejvíce pociťují málo času na množství práce. Pouze nejmladší skupina má jako nejčastější příznak práci o víkendu.

Tabulka č. 10 - Výskyt dopadů workoholismu u různých věkových kategorií

Dopady	20 - 30 let			31 - 40 let			41 - 50 let			51 a více		
	Počet	% podíl	% z celko vého počtu (15)	Počet	% podíl	% z celko vého počtu (17)	Počet	% podíl	% z celko vého počtu (26)	Počet	% podíl	% z celko vého počtu (29)
Pocit přepracovanosti	3	12 %	20 %	8	23 %	47 %	10	20 %	38 %	9	16 %	31 %
Nedostatek času na rodinný (společenský) život	5	21 %	33 %	8	23 %	47 %	8	15 %	31 %	9	16 %	31 %
Kouření	3	12 %	20 %	4	11 %	24 %	4	8 %	15 %	8	14 %	28 %
Nenávist k dovolené	5	21 %	33 %	3	9 %	18 %	3	6 %	12 %	6	10 %	21 %
Pití velkého množství kávy nebo čaje	4	17 %	27 %	3	9 %	18 %	9	18 %	35 %	12	20 %	41 %
Zdravotní problémy	4	17 %	27 %	9	25 %	53 %	17	33 %	65 %	14	24 %	48 %
	24	100 %		36	100 %		51	100 %		58	100 %	

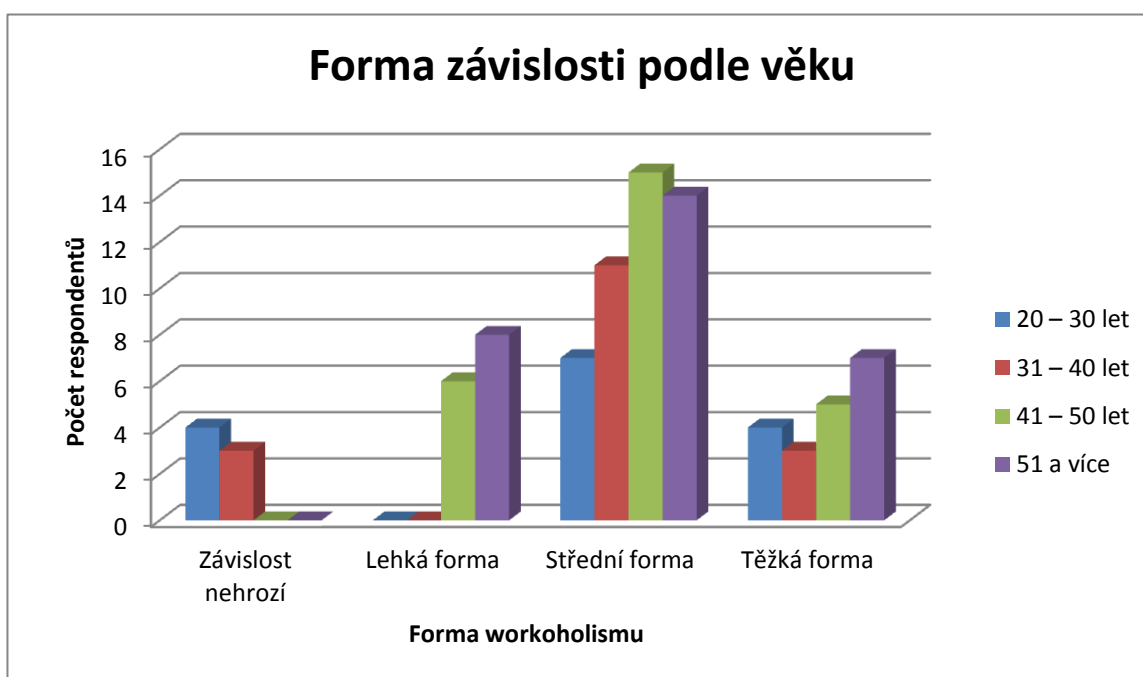
Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Nejvíce uváděným dopadem workoholismu na manažery věkové kategorie od 31 let a výše jsou zdravotní problémy. U mladší generace převládá nedostatek času na společenský nebo rodinný život.

Tabulka č. 11 – Forma závislosti podle věkových kritérií

	20 – 30 let		31 – 40 let		41 – 50 let		51 a více	
	Počet	% podíl	Počet	% podíl	Počet	% podíl	Počet	% podíl
Závislost nehrozí	4	27 %	3	18 %	0	0 %	0	0 %
Lehká forma	0	0 %	0	0 %	6	23 %	8	28 %
Střední forma	7	46 %	11	65 %	15	58 %	14	48 %
Těžká forma	4	27 %	3	17 %	5	19 %	7	24 %
	15	100 %	17	100 %	26	100 %	29	100 %

Zdroj: [vlastní empirické šetření]



Obrázek č. 9 – Forma závislosti na práci u různých věkových kategorií

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Z obrázku č. 9 lze soudit, že věk na výskytu workoholismu nehraje žádnou roli. Nejčastěji se vyskytuje střední forma závislosti a to u všech čtyř věkových kategorií. Toto tvrzení opět potvrdí nebo vyvrátí statistický výpočet. Opět byla použita stejná statistická metoda a pro lepší orientaci byla vytvořena tabulka č. 12.

Tabulka č. 12 – Forma závislosti (věkové kategorie)

	Závislost nehrozí	Lehká forma	Střední forma	Těžká forma	Celkem
20 – 30 let	4	0	7	4	15
31 – 40 let	3	0	11	3	17
41 – 50 let	0	6	15	5	26
51 a více	0	8	14	7	29
Celkem	7	14	47	19	87

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Máme k dispozici náhodný výběr rozdělený do 4 statistických znaků (formy závislosti). Úkolem testu je rozhodnout, zda jsou na sobě znaky závislé či nezávislé. Budeme postupovat jako v předchozí části. Jako první použijeme opět vzorec (1). Data jsou uspořádána v tabulce č. 13.

Tabulka č. 13 – Forma závislosti – očekávané četnosti

	Závislost nehrozí	Lehká forma	Střední forma	Těžká forma
20 – 30 let	1,2069	2,4138	8,1034	3,2759
31 – 40 let	1,3678	2,7356	9,1839	3,7126
41 – 50 let	2,0919	4,1839	14,0459	5,6782
51 a více	2,3333	4,6667	15,6667	6,3333

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Ve chvíli kdy jsou sestaveny obě předchozí tabulky, je možné vypočítat testové kritérium, pomocí vzorce (2).

$$\begin{aligned}
 G = & \frac{(4 - 1,2069)^2}{1,2069} + \frac{(0 - 2,4138)^2}{2,4138} + \frac{(7 - 8,1034)^2}{8,1034} + \frac{(4 - 3,2759)^2}{3,2759} + \frac{(3 - 1,3678)^2}{1,3678} \\
 & + \frac{(0 - 2,7356)^2}{2,7356} + \frac{(11 - 9,1839)^2}{9,1839} + \frac{(3 - 3,7126)^2}{3,7126} + \frac{(0 - 2,0919)^2}{2,0919} \\
 & + \frac{(6 - 4,1839)^2}{4,1839} + \frac{(15 - 14,0459)^2}{14,0459} + \frac{(5 - 5,6782)^2}{5,6782} + \frac{(0 - 2,3333)^2}{2,3333} \\
 & + \frac{(8 - 4,6667)^2}{4,6667} + \frac{(14 - 15,6667)^2}{15,6667} + \frac{(7 - 6,3333)^2}{6,3333}
 \end{aligned}$$

$$G = 22,347$$

Tato hodnota bude porovnáována s kritickou hodnotou získanou ze vzorce (3) a dosazení výsledku do funkce CHINV v programu MS Excel.

Stupeň volnosti = $(4 - 1) * (4 - 1) = 9$, kritická hodnota je tedy rovna 16,919

Hodnota G a kritická hodnota jsou porovnávány. Pokud je G větší, pak se hypotéza H0 zamítá, pokud je menší H0 se nezamítá. Výsledky budou opět zaznamenány v kapitole 5.1.

4.3.3 Analýza výskytu workoholismu podle pozice manažera

Dotazovaní manažeři pracují na pozicích managementu první linie, středního managementu a vrcholového managementu. Z první linie odpovědělo celkem 33 osob, dalších 33 manažerů ze středního managementu a vrcholový management byl zastoupen 21 manažery. Následující tabulky a grafy člení výskyt příznaků závislosti a dopady na osobnost jako u předchozích kritérií. Tabulka č. 14 a 15 udává procentuální podíl příznaků a dopadů. V tabulce č. 16 jsou znázorněny formy závislosti na práci řazené podle pozic manažerů.

Tabulka č. 14 – Výskyt příznaků závislosti na různých stupních řízení managementu

Příznaky	1. linie			Střední management			Vrcholový management		
	Počet	% podíl	% z celkového počtu (33)	Počet	% podíl	% z celkového počtu (33)	Počet	% podíl	% z celkového počtu (21)
Spánek méně než 6 hodin	15	15 %	45 %	14	9 %	42 %	7	12 %	33 %
Práce v průměru více než 60 hodin týdně	10	10 %	30 %	20	13 %	61 %	10	18 %	48 %
Doporučení lékaře zmírnit pracovní tempo	10	10 %	30 %	13	8 %	39 %	6	11 %	29 %
Stálé myšlenky na práci	12	12 %	36 %	22	14 %	67 %	0	0 %	0 %
Málo času na množství práce	10	10 %	30 %	23	15 %	70 %	11	20 %	52 %
Častá nesplněná předsevzetí omezení práce	16	15 %	48 %	21	14 %	64 %	6	11 %	29 %
Práce největší koníček	11	11 %	33 %	21	14 %	64 %	7	12 %	33 %
Práce i o víkendech	18	17 %	55 %	20	13 %	61 %	9	16 %	43 %
	102	100 %		154	100 %		56	100 %	

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Management první linie uvedl nejčastější příznak práci o víkendu. Manažeři dvou vyšších stupňů pocít'ují nejčastěji málo času na množství jejich práce.

Tabulka č. 15 - Výskyt dopadů workoholismu na různých stupních řízení managementu

Dopady	1. Linie			Střední management			Vrcholový management		
	Počet	% podíl	% z celkového počtu (33)	Počet	% podíl	% z celkového počtu (33)	Počet	% podíl	% z celkového počtu (21)
Pocit přepracovanosti	16	20 %	48 %	14	16 %	42 %	9	22 %	43 %
Nedostatek času na rodinný (společenský) život	14	18 %	42 %	14	16 %	42 %	9	22 %	43 %
Kouření	9	11 %	27 %	11	13 %	33 %	6	15 %	29 %
Nenávist k dovolené	10	12 %	30 %	10	12 %	30 %	0	0 %	0 %
Pití velkého množství kávy nebo čaje	11	14 %	33 %	15	17 %	45 %	8	29 %	38 %
Zdravotní problémy	20	25 %	61 %	22	26 %	67 %	9	22 %	43 %
	80	100 %		86	100 %		41	100 %	

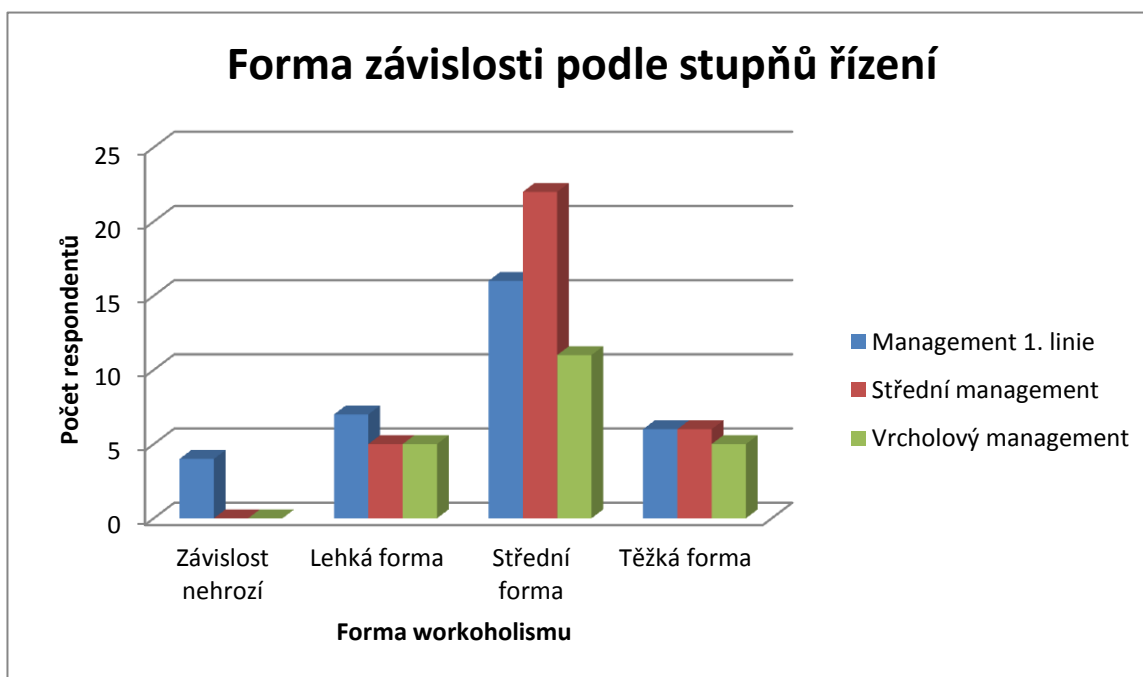
Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Nejvíce uváděným dopadem workoholismu na manažery na všech stupních řízení jsou určité zdravotní problémy. Vrcholoví manažeři dále uvádí pocit přepracovanosti a málo času na rodinný a společenský život.

Tabulka č. 16 – Forma závislosti podle stupňů řízení

	1. linie		Střední management		Vrcholový management	
	Počet	% podíl	Počet	% podíl	Počet	% podíl
Závislost nehrozí	4	12 %	0	0 %	0	0 %
Lehká forma	7	21 %	5	15 %	5	24 %
Střední forma	16	49 %	22	67 %	11	52 %
Těžká forma	6	18 %	6	18 %	5	2 %
	33	100 %	33	100 %	21	100 %

Zdroj: [vlastní empirické šetření]



Obrázek č. 10 – Forma závislosti na práci na různých stupních řízení

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Na obrázku č. 10 je možné vidět, že stupeň řízení na výskytu workoholismu nehraje téměř žádnou roli. Nejčastěji se vyskytuje střední forma závislosti a to u všech stupňů. Toto tvrzení

opět potvrdí nebo vyvrátí statistický výpočet. Opět byla použita stejná statistická metoda a pro lepší orientaci byla vytvořena tabulka č. 17.

Tabulka č. 17 – Forma závislosti (stupně řízení)

	Závislost nehrozí	Lehká forma	Střední forma	Těžká forma	Celkem
Management 1. Linie	4	7	16	6	33
Střední management	0	5	22	6	33
Vrcholový management	0	5	11	5	21
Celkem	4	17	49	17	87

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Opět je k dispozici náhodný výběr rozdělený do 4 statistických znaků (formy závislosti). Úkolem testu je rozhodnout, zda jsou na sobě znaky závislé či nezávislé. Postupovat se bude jako v předchozí části. Jako první je nutné použít opět vzorec (1). Data jsou uspořádána v tabulce č. 18.

Tabulka č. 18 – Forma závislosti – očekávané četnosti

	Závislost nehrozí	Lehká forma	Střední forma	Těžká forma
Management 1. Linie	1,5172	6,4483	18,5862	6,4483
Střední management	1,5172	6,4483	18,5862	6,4483
Vrcholový management	0,9655	4,1034	11,8276	4,1034

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Ve chvíli kdy jsou sestaveny obě předchozí tabulky, je možné vypočítat testové kritérium, pomocí vzorce (2).

$$G = \frac{(4 - 1,5172)^2}{1,5172} + \frac{(0 - 1,5172)^2}{1,5172} + \frac{(0 - 0,9655)^2}{0,9655} + \frac{(7 - 6,4483)^2}{6,4483} + \frac{(5 - 6,4483)^2}{6,4483} + \frac{(5 - 4,1034)^2}{4,1034} + \frac{(16 - 18,5862)^2}{18,5862} + \frac{(22 - 18,5862)^2}{18,5862} + \frac{(11 - 11,8276)^2}{11,8276} + \frac{(6 - 6,4483)^2}{6,4483} + \frac{(6 - 6,4483)^2}{6,4483} + \frac{(5 - 4,1034)^2}{4,1034}$$

$$G = 8,4171$$

Tato hodnota bude porovnáována s kritickou hodnotou získanou ze vzorce (3) a dosazení výsledku do funkce CHINV v programu MS Excel.

$$\text{Stupeň volnosti} = (3 - 1) * (4 - 1) = 6, \text{ kritická hodnota je tedy rovna } 12,592$$

Hodnota G a kritická hodnota jsou porovnávány. Pokud je G větší, pak se hypotéza H_0 zamítá, pokud je menší H_0 se nezamítá. Výsledky jsou opět zpracovány v kapitole 5.1.

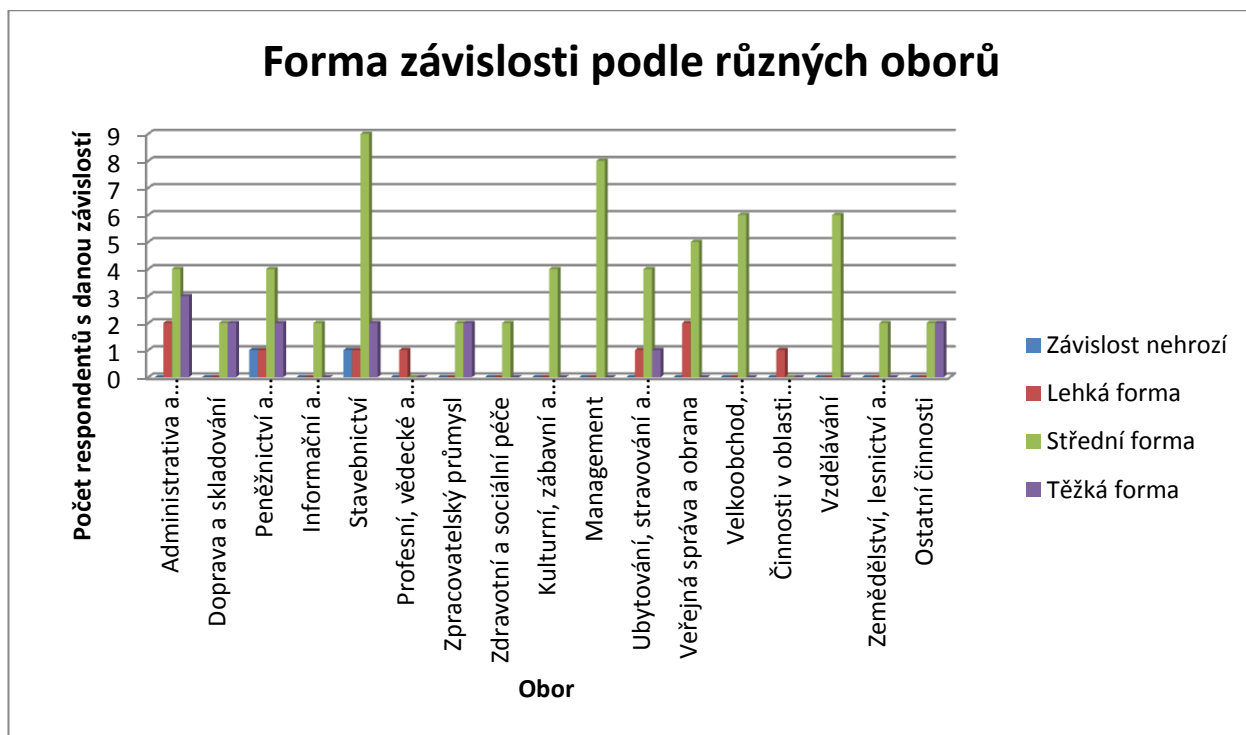
4.3.4 Analýza výskytu workoholismu podle oboru zaměstnání manažerů

Jelikož se do šetření zapojili manažeři ze 17 oborů, je zde vyobrazena rovnou forma jejich závislosti a práce nebude rozvádět příznaky a dopady manažerů rozdělených do jednotlivých oborů. Zobrazení v tabulce č. 18 a grafické znázornění na obrázku č. 19.

Tabulka č. 19 – Forma závislosti (podle oborů)

	Závislost nehrozí	Lehká forma	Střední forma	Těžká forma	Celkem
Administrativa a podpůrné činnosti	0	2	4	3	9
Doprava a skladování	0	0	2	2	4
Peněžnictví a pojišťovnictví	1	1	4	2	8
Informační a komunikační technologie	0	0	2	0	2
Stavebnictví	1	1	9	2	13
Profesní, vědecké a technické č.	0	1	0	0	1
Zpracovatelský průmysl	0	0	2	2	4
Zdravotní a sociální péče	0	0	2	0	2
Kulturní, zábavní a rekreační č.	0	0	4	0	4
Management	0	0	8	0	8
Ubytování, stravování a pohostinství	0	1	4	1	6
Veřejná správa a obrana	0	2	5	0	7
Velkoobchod, maloobchod	0	0	6	0	6
Činnosti v oblasti nemovitostí	0	1	0	0	1
Vzdělávání	0	0	6	0	6
Zemědělství, lesnictví a rybářství	0	0	2	0	2
Ostatní činnosti	0	0	2	2	4
Celkem	2	9	62	14	87

Zdroj: [vlastní empirické šetření]



Obrázek č. 11 – Forma závislosti na práci u různých oborů

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Opět je k dispozici náhodný výběr rozdělený do 4 statistických znaků (formy závislosti). Úkolem testu je rozhodnout, zda jsou na sobě znaky závislé či nezávislé. Postupovat se bude jako v předchozí části. Jako první je nutné použít opět vzorec (1). Data jsou uspořádána v tabulce č. 20.

Tabulka č. 20 – Forma závislosti – očekávané četnosti

	Závislost nehrozí	Lehká forma	Střední forma	Těžká forma
Administrativa a podpůrné činnosti	0,2069	0,9310	6,4138	1,4483
Doprava a skladování	0,0920	0,4138	2,8506	0,6437
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,1839	0,8276	5,7011	1,2874
Informační a komunikační technologie	0,0460	0,2069	1,4253	0,3218
Stavebnictví	0,2989	1,3448	9,2644	2,0920
Profesní, vědecké a technické č.	0,0230	0,1034	0,7126	0,1609
Zpracovatelský průmysl	0,0920	0,4138	2,8506	0,6437
Zdravotní a sociální péče	0,0460	0,2069	1,4253	0,3218
Kulturní, zábavní a rekreační č.	0,0920	0,4138	2,8506	0,6437
Management	0,1839	0,8276	5,7011	1,2874
Ubytování, stravování a pohostinství	0,1379	0,6207	4,2759	0,9655
Veřejná správa a obrana	0,1609	0,7241	4,9885	1,1264
Velkoobchod, maloobchod	0,1379	0,6207	4,2759	0,9655
Činnosti v oblasti nemovitostí	0,0230	0,1034	0,7126	0,1609
Vzdělávání	0,1379	0,6207	4,2759	0,9655
Zemědělství, lesnictví a rybářství	0,0460	0,2069	1,4253	0,3218
Ostatní činnosti	0,0920	0,4138	2,8506	0,6437

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

Ve chvíli kdy jsou sestaveny obě předchozí tabulky, je možné vypočítat testové kritérium, pomocí vzorce (2).

$$\begin{aligned}
G = & \frac{(0 - 0,2069)^2}{0,2069} + \frac{(2 - 0,9310)^2}{0,9310} + \frac{(4 - 6,4138)^2}{6,4138} + \frac{(3 - 1,4483)^2}{1,4483} + \frac{(0 - 0,0920)^2}{0,0920} \\
& + \frac{(0 - 0,4138)^2}{0,4138} + \frac{(2 - 2,8506)^2}{2,8506} + \frac{(2 - 0,6437)^2}{0,6437} + \frac{(1 - 0,1839)^2}{0,1839} \\
& + \frac{(1 - 0,8276)^2}{0,8276} + \frac{(4 - 1,2874)^2}{1,2874} + \frac{(2 - 1,2874)^2}{1,2874} + \frac{(0 - 0,0460)^2}{0,0460} \\
& + \frac{(0 - 0,2069)^2}{0,2069} + \frac{(2 - 1,4253)^2}{1,4253} + \frac{(0 - 0,3218)^2}{0,3218} + \frac{(1 - 0,2989)^2}{0,2989} \\
& + \frac{(1 - 1,3448)^2}{1,3448} + \frac{(9 - 9,2644)^2}{9,2644} + \frac{(2 - 2,0920)^2}{2,0920} + \frac{(0 - 0,0230)^2}{0,0230} + \dots
\end{aligned}$$

$$G = 54,5246$$

Tato hodnota bude porovnávána s kritickou hodnotou získanou ze vzorce (3) a dosazení výsledku do funkce CHINV v programu MS Excel.

$$\text{Stupeň volnosti} = (17 - 1) * (4 - 1) = 48, \text{ kritická hodnota je tedy rovna } 67,505$$

Hodnota G a kritická hodnota jsou porovnávány. Pokud je G větší, pak se hypotéza H0 zamítá, pokud je menší H0 se nezamítá.

5 ZHODNOCENÍ VLIVU FENOMÉNU WORKOHOLISMUS NA OSOBNOST A ČINNOST MANAŽERŮ

Pátá kapitola hodnotí předchozí empirické šetření a vliv workoholismu na osobnost a činnost manažerů. V kapitole 5.1 jsou podány informace o výsledcích dotazníkového šetření, kapitola 5.2 řeší vliv závislosti na práci na osobnost a činnost manažera a kapitola 5.3 navrhuje opatření pro zvýšení odolnosti proti pracovnímu zatížení.

5.1 Zhodnocení výsledků šetření

Z výsledků, které byly vypočítány v předchozí kapitole, byla vytvořena tabulka č. 21 pro lepší orientaci k porovnání hodnot.

Tabulka č. 21 – Výsledky empirického šetření

	G	Kritická hodnota	Porovnání	Výsledek
Pohlaví	0,734	7,814	0,734<7,814	H₀ nezamítáme
Věk	22,347	16,919	22,347>16,919	H₀ zamítáme
Funkce	8,4171	12,592	8,4171<12,592	H₀ nezamítáme
Obor	54,5246	67,505	54,5246<67,505	H₀ nezamítáme

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

- V případě faktoru pohlaví H_{10} nezamítáme, na hladině významnosti nebyl prokázán statisticky významný rozdíl, tedy platí nulová hypotéza, že **pohlaví manažerů neovlivňuje výskyt workoholismu.**
- V případě faktoru věku H_{20} zamítáme, na hladině významnosti tedy platí alternativní hypotéza H_1 , že **věk manažerů ovlivňuje výskyt workoholismu.**
- V případě faktoru postavení manažerů H_{30} nezamítáme, na hladině významnosti nebyl prokázán statisticky významný rozdíl, tedy platí nulová hypotéza, že **stupně řízení u manažerů neovlivňují výskyt workoholismu.**
- V případě faktoru oborů H_{40} nezamítáme, na hladině významnosti nebyl prokázán statisticky významný rozdíl, tedy platí nulová hypotéza, že **obor manažerů neovlivňuje výskyt workoholismu.**

Díky empirickému šetření se došlo k závěru, že nejdůležitějším faktorem pro výskyt workoholismu je věk manažerů. Ostatní faktory nehrají v této problematice roli, alespoň v našem výběru.

Nejčastější formou workoholismu u všech 4 věkových kategorií je střední forma. Liší se ostatní formy. U dvou mladších kategorií, tedy 20 – 30 let a 31 – 40 se objevují i manažeři, u kterých workoholismus vůbec nehrozí. U ostatních kategorií se žádný manažer nenašel. Lehká forma se zase naopak objevila pouze u dvou starších kategorií. Těžkou formu zastupují všechny kategorie, ale ve větší míře se objevil u věkové kategorie 41 – 50 a 51 a více.

Lze tvrdit, že empirické šetření by mělo odrážet realitu celé společnosti v Královéhradeckém kraji, přesto, že bylo vybráno pouze 87 respondentů. Je možné, že v ostatních krajích ČR v případě provedení stejného šetření budou výsledky odlišné. Je překvapující velké množství manažerů trpících střední formou závislosti na práci. Workoholismus u pracovníků na vysokých pozicích je dán nynější formou života. Kladou se vysoké nároky a na jejich splnění je potřeba vysoké nasazení, které se u některých jedinců změnilo až v závislost na práci. Jen nepatrnému množství z našich respondentů nehrozí závislost na práci. Toto zjištění je závažné. Další kapitola proto uvádí návrh opatření, jak zvýšit odolnost proti pracovnímu zatížení.

5.2 Zhodnocení vlivu workoholismu na osobnost a činnost manažerů

Pokud se osoba stane závislá na práci, tato nemoc ovlivní nejen člověka, ale i jeho práci. Jaké vlivy workoholismus přináší, popisují následující dvě podkapitoly.

5.2.1 Vliv na osobnost manažera

Osobnost manažera se při výskytu workoholismu ve většině případů změní. Tabulka č. 22 popisuje vlivy workoholismu působící na osobnost manažera.

Tabulka č. 22 – Vliv workoholismu na osobnost manažera

Vliv závislosti na osobnost	Poznámky	Kladný/ záporný vliv (+/-)
Malé množství spánku	Méně než 6 hodin denně	- Únava
Stálé myšlenky na práci	Kdekoli, kdykoliv, pořád	- bez možnosti odpočinku + stálá produktivita nových nápadů
Nesplněná předsevzetí	O omezení práce	- malá vůle
Pocit přepracovanosti		- únava, stres
Zanedbávání rodinného a společenského života		- ztráta rodiny a známých + vysoké pracovní nasazení, skvělé výkony
Užívání povzbuzujících látek	Velké množství kávy, čaje, energetických nápojů	- zdravotní potíže + bez pocitu únavy
Užívání látek	Alkohol, tabákové výrobky, návykové látky	- zdravotní problémy, riziko tvorby závislosti
Zdravotní problémy	Bolest hlavy, žaludeční potíže, nespavost...	- riziko zhoršení do budoucna

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

5.2.2 Vliv na činnost manažera

Kapitola 5.2.2 popisuje vliv workoholismu na činnost manažerů, tedy na manažerskou práci. Tabulka č. 23 tyto vlivy popisuje.

Tabulka č. 23 – Vliv workoholismu na činnost manažera

Vliv závislosti na činnosti	Poznámky	Kladný/ záporný vliv (+/-)
Práce o víkendu		- bez možnosti odpočinku, málo času na rodinu a přátele
Práce = největší koníček	Bez koníčků, zábavy a odpočinku	- bez možnosti odpočinku, málo času na rodinu a přátele + práce = zábava
Časový stres	Málo času, na množství práce	- stres
Agresivita	Při problémech v práci	- stres, zdravotní problémy, ztráta přátel
Spěch, netrpělivost		- chyby v úkolech
Vysoký počet hodin práce	Více než 60 hodin týdně	- únava + výkonnost
Nesplnění požadavků	Slíbí, a pak nestihne	- snižování autority, stres
Práce i po pracovní době	Nesnáší nedodělanou práci	+ poctivost, zvyšování autority

Zdroj: [vlastní empirické šetření]

5.3 Návrh souboru opatření na zvýšení odolnosti proti pracovnímu zatížení

Jak zabránit tomu, aby se manažer stal závislý na práci? Jak zvýšit odolnost proti pracovnímu zatížení? Je důležité, aby se manažer řídil následujícími body.

- **Optimismus**

Lidé, kteří jsou v zásadě optimisté, netrpí tak často depresemi při setkání s nepříznivou životní událostí, mají méně tělesných problémů a pravděpodobně se dožívají i vyššího věku.

- **Sebedůvěra**

Člověk s určitou sebedůvěrou se nevnímá jako oběť vnějších faktorů, ale jako aktivní činitel.

- **Zaujetí**

Správný manažer by měl nalézt zaujetí ve své práci. Pokud nalezne v náplni své práce zalíbení a nebude ji dělat pouze z povinnosti, bude rozhodně lepším vedoucím pracovníkem pro společnost.

- **Rodinné a společenské vazby**

Dobrá síť vztahů působí proti stresu, a také pro odolnost a výkonnost pracovníka.

- **Smysl pro humor**

- **Motivace**

Správná motivace ovlivní velké množství pracovníků k lepším výsledkům.

- **Informovanost, připravenost a kompetence**

Manažer musí mít znalosti ve svém oboru, jelikož většina důležitých rozhodnutí společnosti je na něm. Má tedy velkou zodpovědnost a musí se podle toho připravit.

- **Rozumný způsob života**

Zahrnuje dostatek spánku, zdravou výživu a tělesnou aktivitu. [10, str. 22-23]

Manažeři by si měli vždy vyhradit určitou dobu na odpočinek a spát alespoň šest hodin denně. Najít si koníčky nebo jinou zábavu, které budou věnovat volný čas po práci. Trávit společný čas s rodinnou nebo přáteli. Také by se měli starat o svůj zdravotní stav. Vysoce postavení pracovníci by měli myslet na to, že jsou stále jen lidé a ne stroje. Pokud si kolem

sebe vytvoří kvalitní tým plný spolehlivých a pracovitých lidí, není nutné brát veškerou práci na sebe. Najít si hranici co je ještě únosné a co už je za ní.

5.3.1 5 tipů jak se vyhnout pracovnímu stresu

Dopady stresu jsou vždy individuální, ale pokud se manažer bude snažit řídit těmito tipy, měl by být více odolný.

- Dodržovat pracovní dobu – nepřetahovat
- Stanovení priorit
- Vyvážení pracovního nasazení relaxací a aktivním odpočinkem
- Pracovní spory vyřizovat vždy pouze osobně
- Pracovní mobil a poštu číst pouze v pracovní době [32]

ZÁVĚR

Pro práci s cílem zanalyzovat workoholismus u manažerů bylo důležité nejprve definovat manažera a manažerskou práci. Co tato práce obnáší a hlavně jaká jsou její rizika. Jelikož manažerská práce je velmi náročná, přináší spoustu rizik. Za jedno z nejzávažnějších lze považovat právě workoholismus neboli závislost na práci. Na manažery se kladou stále větší nároky s postupným rozvojem a modernizací doby. Aby manažer ve své práci obstál a dokončil vše co má na starost, není jednoduché. Tlak na manažery proto ve stále častějších případech vyvolává závislost na práci.

Jedná se o fenomén moderní doby, který ještě není v literatuře detailně popsán. Práce se tedy snažila vyzkoumat výskyt workoholismu u manažerů a dopad tohoto fenoménu na jejich osobnost a činnost. Byly stanoveny výzkumné otázky, na které empirické šetření našlo odpověď. Výzkum byl rozdělen do čtyř částí, tedy zda výskyt workoholismu ovlivňuje věk, pohlaví, postavení nebo obor manažerů. Empirické šetření ukázalo, že jediný faktor, který ovlivňuje tuto závislost je věk manažerů. Nejčastější forma závislosti zjištěná u manažerů všech kategorií byla střední forma workoholismu. Nejvíce objevovanými příznaky bylo málo času na velké množství práce a pracovní víkendy. Nejrozsáhlejšími dopady u manažerů jsou zdravotní problémy a pocit přepracovanosti. Všechny cíle bakalářské práce byly splněny.

Za největší přínos této práce lze považovat seznámení manažerů s riziky jejich práce a poskytnutí návrhu opatření pro zvýšení odolnosti proti pracovnímu zatížení. Přesto, že tuto možnost dostali všichni manažeři zapojeni do empirického šetření, zájem o zpětnou vazbu měla asi jedna třetina dotázaných.

Jelikož se jedná o téma moderní doby, není mnoho literatury, ze které mohla práce čerpat. Empirické šetření o výskytu workoholismu u manažerů v různých podnicích není zpracováno v žádné literatuře. Proto se práce snažila vypracovat nové téma. Není proto možnost porovnat výsledky s jiným šetřením, například i v jiném kraji České republiky.

Workoholismus, dle názoru autorky, bude dále přibývat. Stále více osob bude trpět touto závislostí. Jedná se o velmi nebezpečnou závislost, jelikož je velmi těžké najít hranici mezi velkým „pracantem“ a workoholikem. Nemocné osoby si proto většinou ani neuvědomí, že mají nějaký problém. Do budoucna bude stále nejvíce ovlivňovat workoholismus faktor věku, který vyšel i v empirickém šetření této práce. Mladí lidé budou dělat vše pro to, aby dosáhli vysokých pracovních pozic. Z tohoto důvodu bude stále více mladých lidí trpících touto závislostí, kteří sice dosáhnou své vysněné práce, ale na úkor rodiny a zdraví. Každý by se měl umět zamyslet nad tím, co je pro něho v životě nejdůležitější. Zda dosažení

obrovských pracovních výsledků a úspěchů, ale s rizikem trvalých zdravotních následků a ztráty blízkých lidí ve svém okolí nebo spokojení se s nižším pracovním úsilím, ale mít kolem sebe spokojenou rodinu a přátele a těšit se dobrému zdraví.

ZDROJE

Literatura

- [1] ARMSTRONG, Peter. Management a leadership. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 268 s. ISBN 978-80-247-2177-4.
- [2] GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vendula Hlavatá. Brno: Paido, 2010, 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.
- [3] HUBINKOVÁ, Zuzana. Psychologie a sociologie ekonomického chování. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008, 277 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
- [4] KALNICKÝ, Juraj. Obecný management., 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2012. 122 s. ISBN 978-80-7329-300-0.
- [5] KALWASS, Angelika. Syndrom vyhoření v práci i osobním životě. 1. vyd.: Portál, 2007 139s. ISBN 978-80-7367-299-7
- [6] LEDNICKÝ, Václav. Základy managementu. Vyd. 5., 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2007, 165 s. ISBN 978-80-7329-148-8.
- [7] LOJDA, Jan. Manažerské dovednosti. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 182 s. ISBN 978-80-247-3902-1.
- [8] NEŠPOR, Karel. Návykové chování a závislost. 4. vyd. Praha: Portál, 2011. 173 s. ISBN 978-80-7367-908-8.
- [9] NEŠPOR, Karel. Návykové látky a pracovní prostředí [online]. [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.drnespor.eu/praskr6.doc>
- [10] NEŠPOR, Karel. Závislost na práci. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 143 s. ISBN 80-7169-764-8.
- [11] NOVÁK, Tomáš. Práce jako droga. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012, 166 s. ISBN 978-80-265-0016-2.
- [12] SRPOVÁ, Jitka.; ŘEHOŘ, Václav. Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 427 s. ISBN 978-80-247-3339-5.
- [13] ŠAJDLEROVÁ, Ivana.; KONEČNÝ, Miloslav. Základy managementu. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2007, 1 CD-R. ISBN 978-80-248-1520-6.

- [14] VÁCHAL, Jan.; VOCHOZKA, Marek. Podnikové řízení. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 685 s. Finanční řízení. ISBN 978-80-247-4642-5.

Internetové zdroje

- [15] Allianz: O Společnosti. Allianz [online]. Etnetera, 2015 [cit. 2015-04-07]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/vse-o-allianz/allianz/o-spolecnosti.html>
- [16] Česká televize: Závislosti. Česká televize [online]. Česká televize, 2015 [cit. 2015-04-07]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10266574720-zavislosti/210572231070001-zavislost-na-praci>
- [17] Český hydrometeorologický ústav: O společnosti. Český hydrometeorologický ústav [online]. Český hydrometeorologický ústav, 2015 [cit. 2015-04-07]. Dostupné z: http://portal.chmi.cz/portal/dt?portal_lang=cs&menu=JSPTabContainer/P5_0_O_nas/P5_3_Organizacni_struktura/P5_3_16_Pobocka_HK/P5_3_16_5_Zakl_Info&last=false
- [18] ČSOB: O společnosti. ČSOB [online]. ČSOB, 2015 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.csob.cz/cz/Csob/O-CSOB/Profil-CSOB/Stranky/default.aspx>
- [19] Finanční úřad: O společnosti. Finanční správa [online]. Copyright, 2014 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/organy-financni-spravy/financni-urady/kompetence-a-cinnosti-fu-3043>
- [20] Manažer. Abeceda managementu [online]. 2008 [cit. 2015-05-19]. Dostupné z: http://clanky.rvp.cz/wp-content/uploads/prilohy/2654/zaklady_managementu.pdf
- [21] Manažerská rizika. CADET GO [online]. CADET GO, 2014 [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: http://www.cadetgo.cz/cz/kurzy/otevrene-kurzy/kurz/2_manazerska-akademie-i-pro-zacinajici-manazery.html
- [22] Poppelreuter Stefan. Autor typologie závislých na práci [online]. [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: http://www.symposion.de/?autoren/250264_Dr_Stefan_Poppelreuter
- [23] Povodí Labe. Povodí Labe [online]. Copyright, 2009 [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: http://www.pla.cz/planet/webportal/internet/cs/obsah/predmet-cinnosti_495.html
- [24] Robinson Bryan. Autor typologie závislých na práci [online]. 2014 [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: <http://www.bryanrobinsononline.com/about/>
- [25] Ředitelství silnic a dálnic. ŘSD ČR [online]. 2012 [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: <http://www.rsd.cz/Organizace-RSD>

- [26] Správa železniční dopravní cesty. SŽDC [online]. Copyright, 2012 [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: <http://www.szdc.cz/o-nas/organizacni-jednotky-szdc/or-hradec-kralove.html>
- [27] Vacek Jaroslav. Nelátkové závislosti- Závislost na práci. [online]. [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: www.adiktologie.cz/cz/articles/download/3477/zavislost-na-praci-pdf
- [28] Velký lékařský slovník: Workoholismus. Velký lékařský slovník [online]. Copyright, 2008 [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: <http://lekarske.slovniky.cz/pojem/workaholismus>
- [29] Využívání času a jeho nedostatek. [online]. [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: http://clanky.rvp.cz/wp-content/upload/prilohy/2778/casovy_management_stres.pdf
- [30] Workoholismus versus pracovitost. Idnes.cz / finance [online]. Copyright, 2015 [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/kde-konci-pracovitost-a-zacina-workoholismus-fah-/podnikani.aspx?c=A080910_132216_zamestnani_hla
- [31] Závislost na návykových látkách – Psychiatrická nemocnice. [online]. [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: <http://www.plhb.cz/content/zavislost-na-navykovych-latkach>
- [32] Zánik pracovního stresu. Podnikatel.cz [online]. 2010 [cit. 2015-06-14]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/5-tipu-jak-se-vyhnout-pracovnimu-stresu/>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník pro empirické šetření.....I

Příloha B – Hodnocení dotazníkového šetření.....III

Příloha A – Dotazník pro empirické šetření

Vážení respondenti,

jsem studentka Univerzity Pardubice Fakulty ekonomicko-správní a provádím průzkum, který se zabývá problematikou workoholismu, jakožto fenoménu současnosti. Prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku. Nebude to trvat déle než 10 minut. Je naprosto anonymní a dobrovolný. Ráda bych analyzovala výskyt workoholismu u pracovníků na různých pozicích, různých věkových kategoriích. V případě Vašeho zájmu Vám mohu poskytnout zpětnou vazbu.¹ Můžete mě kontaktovat na e-mail St37773@student.upce.cz. Předem děkuji za vyplnění.

Pohlaví	Muž		Žena				
Věk	20-30		31-40		41-50		Více
Zaměstnání	Vrcholový management		Střední management		Nižší management		
Obor	Administrativní a podpůrné činnosti		Doprava a skladování		Peněžnictví a pojišťovnictví		
	Informační a komunikační činnost		Stavebnictví		Profesní, vědecké a technické č.		
	Zpracovatelský průmysl		Zdravotní a sociální péče		Kulturní, zábavní a rekreační č.		
	Management		Ubytování, stravování a pohostinství		Věřejná správa a obrana		
	Velkoobchod, maloobchod		Činnosti v oblasti nemovitostí		Vzdělávání		
	Zemědělství, lesnictví a rybářství		Ostatní činnosti				

Zakřížkujte vždy jednu možnost.

Spím méně než 6 hodin.	ANO	NE
Pracuji v průměru více než 60 hodin týdně.	ANO	NE
Lékař mi doporučuje zmírnit pracovní tempo.	ANO	NE
Stále myslím na svoji práci, ať dělám, co dělám.	ANO	NE
Na to, co všechno musím stihnout, mám strašně málo času.	ANO	NE
Několikrát jsem si předsevzal, že práci omezím, ale nepovedlo se.	ANO	NE
Práce je můj největší koníček.	ANO	NE
Pracuji i o víkendech.	ANO	NE

Zakroužkujte pouze jednu z možností (ANO/NE)

1 - Prosím o sdělení e-mailové adresy, pro odeslání Vašich výsledků.

Nejraději se spoléhám sám na sebe, ne na druhé.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Jsem netrpělivý.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Velmi často spěchám.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Nesnáším odkládání nedodělané práce.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Dělám několik věcí naráz.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Slíbím, a pak nestihnu. (Je mi to trapné, ale stává se to)	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Nicnedělání mě znervózňuje.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Když to v práci neklape, umím se i rozčlít.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Je-li důležitá práce, to, že je po pracovní době nehraje žádnou roli.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Rád pracuji po svém. Nemám rád, když mi do toho někdo mluví.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Věnuji více času práci, než odpočinku.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit
Nejsem typ na oslavy a zábavy.	NE	Spíše NE	Spíše ANO	ANO	Nedokážu posoudit

Cítím se přepracovaný.	ANO	NE
Nemám čas na svůj rodinný (společenský) život.	ANO	NE
Kouřím.	ANO	NE
Nesnáším dovolené.	ANO	NE
Piji velké množství silné černé kávy či čaje.	ANO	NE
Trpím, alespoň 1 z těchto zdravotních problémů:	ANO	NE
Bolest hlavy	Nespavost	
Bušení srdce	Žalud. vředy	
Podrážděnost	Nechutenství	

Příloha B – Hodnocení dotazníkového šetření

Vyhodnocení

Vyhodnocení je stanoveno a upraveno podle knihy Tomáše Nováka, Práce jako droga [1].

Část I.

Tato část se zabývá příznaky závislosti na práci. Každý souhlas je varující. Čím více souhlasů, tím větší pravděpodobnost prokázání závislosti na práci.

Část II.

Druhá část dotazníku zkoumá stádium závislosti, tedy zda se jedná o lehkou, střední nebo těžkou závislost.

Přirazení bodů za jednotlivé odpovědi:

Rozhodně ne	1b
Spíše ne	2b
Spíše ano	3b
Rozhodně ano	4b

Výsledky:

23 a méně	Závislost nehrozí
24-31	Lehká forma závislosti
32-41	Střední forma
42 a více	Těžká forma

Část III.

Třetí část řeší dopady workoholismu na osobnost a činnost manažerů. Hodnocení je stejné jako u prvn