

## WORKOHOLISMUS A TECHNOFILIE – NEMOC NEBO ŽIVOTNÍ STYL?

MATÚŠ ŠUCHA, JAROSLAVA KUBÁTOVÁ, KLÁRA BENDO VÁ

---

„Závislost“ na práci neboli workoholismus je u pracovníka definován jako jednoznačně dominantní téma prolínající se všemi oblastmi jeho života. Workoholik je člověk, jemuž práce likviduje zájmy a koníčky, často také sociální a partnerský život, stává se nejčastější myšlenkou i nejběžnějším konverzačním tématem. Technofilie je většinou popisována jako silné nadšení pro nové technologie, zejména IT technologie, internet, mobilní telefony a jiné. V předkládaném článku se autoři zabývají problematikou workoholismu, jeho vztahem k technofilií a jejich koincidencí. Prezentují pohled dle definice závislosti (MKN10) a nabízejí alternativní pohled konceptu životního stylu zaměřeného na práci při využití moderních technologií jako pracovního nástroje. Autoři rovněž prezentují výsledky výzkumu zaměřeného na technofilií u studentů Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

**Klíčová slova:** workoholismus, technofilie, závislost na práci a technologiích, životní styl

### Úvod

Pracovníci pracující mnoho hodin a vysoce oddaní své práci jsou často považováni za vzorové a přínosné prosperitě organizace. Workoholici jsou často považováni za nejvíce motivované, oddané a pracovité zaměstnance. Běžně popisujeme workoholika jako člověka, který pracuje mnoho hodin, s velkým nasazením a oddaností pro práci. Současně však je pojem workoholismus spojován s konceptem závislostního chování a považován za nemoc. V předkládaném článku se zabýváme tím, proč a čím jsou lidé motivováni pro práci (nad požadovaný standard daný zaměstnavatelem), a tím, nakolik jsou externality tohoto chování na pracovišti pozitivní, nebo negativní. Problematiku workoholismu následně rozebereme v souvislosti se závislostí na technologiích (technofilií) s přesahem k fenoménu sociálních sítí.

### 1. Workoholismus

Pojem workoholik v odborné literatuře poprvé zmínil Oates (1971) a od té doby se dané problematice poměrně extenzivně věnovala jak odborná, tak populárně naučná literatura. Za více než čtyři dekády vzniklo několik teorií a klasifikací, nicméně problematika se jeví natolik multidimenzionální, že zůstává nevyjasněna 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. Empirický výzkum a vývoj teorií směřujících k pochopení problematiky, příčin a následků, se jeví v současné době jako nedostatečný (Burke et al., 2004; McMillan et al., 2002; Snir, Harpaz, 2004). Ač byly v posledním období provedeny nadějně pokroky (Buelens, Poelmans, 2004), stále zůstává otevřená otázka, jak workoholismus vzniká, jaké jsou příčiny jeho vzniku, jaké následky má na okolí, jakým způsobem můžeme diferovat workoholiky, a především nejasná otázka definice workoholika z pohledu kvantity času tráveného prací.

V průběhu posledních čtyř dekad můžeme sledovat celkem čtyři hlavní přístupy k definici workoholismu:

- a) behaviorální definice (Scott et al., 1997; Robinson, 2000) anebo definice pomocí popisu rysů osobnosti (Spence a Robbins, 1992; Machlowitz, 1980),
- b) definice dle konceptu závislostního chování (Killinger, 1991; Oates, 1971; Robinson, 2000),
- c) definice dle situačního kontextu s důrazem na pozitivní externalitu (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980) nebo negativní externalitu (Oates, 1971; Robinson 2000),
- d) definice zaměřující se na kategorizace a typologie workoholiků, popisující jednotlivé typy (Buelens, Poelmans; 2004; McMillan et al., 2002; Scott et al.; 1997).

Oates (1971) jako první definoval workoholismus jako závislost (závislostní chování). Workoholika popisuje jako člověka, u kterého práce tvoří v životě natolik dominantní roli, že způsobuje vážné problémy v oblasti jeho zdraví, snižuje prožívání radosti ze života a vážně narušuje interpersonální kontakty a sociální vztahy jedince obecně. Spence a Robbins (1992) popisují workoholismus spíše jako poměrně stálou strukturu postojů člověka. Workoholika definují jako člověka, který je vysoce zaměřený na práci, má silné vnitřní puzení pracovat, ale zároveň zažívá malé uspokojení z práce. Machlowitz (1980) zdůrazňuje, že důležitým kritériem není počet hodin strávených prací, ale spíše postoje workoholiků k práci. Zdůrazňuje, že hlavní motivací workoholiků není finanční odměna, ale určitá psychická odměna, sycená pocitem zodpovědnosti, důležitosti a uznáním. Na druhé straně, Scott et al. (1997) argumentuje, že workoholismus není postoj k práci, ale druh chování, které je definováno následujícími třemi charakteristikami: trávení významného (a neadekvátního v porovnání s jinými aktivitami) času pracovními činnostmi, přemýšlením nad prací v době, kdy nepracuje a prací nad rámec požadavku ze strany zaměstnavatele nebo ekonomických potřeb pracovníka. Robinson (2000) navrhl přímější definici tzv. „pravého workoholika“, kterého definuje jako člověka s obsesivně-kompulzivní poruchou, která se manifestuje prostřednictvím neschopnosti ovlivňovat své pracovní jednání a návyky do takové míry, že zabraňuje člověku kvalitně naplňovat nepracovní čas.

## **2. Závislost nebo životní styl?**

Panuje obecná shoda, že problematika workoholismu je komplexním multidimenzionálním konstruktem. Existuje několik typologií workoholismu, nicméně jen některé byly empiricky ověřené. Některé přístupy pojednávají pouze o typech workoholiků, jiné dělí „pracovníky pracující mnoho hodin“ na workoholiky a na entuziastické pracovníky (Buelens, Poelmans, 2004). Ve shodě s literaturou (Scott et al., 1997; Spence, Robbins, 1992) se ztotožňujeme s názorem, že kritérium „pracovníci, kteří tráví mnoho hodin prací“ není

pro definici workoholismu dostatečné. Příkladíme se k jedné z mála teorií, které byly empiricky ověřené v různých krajinách a oblastech hospodářství (Spence, Robbinson, 1992), tzv. triádě workoholismu, která jako určující kritéria uvádí následující:

- a) pracovní angažovanost,
- b) nutkavý pocit pracovat (driven to work),
- c) radost z práce.

Pracovní angažovanost a nutkavý pocit pracovat znamená, že pracovník je motivovaný prací samotnou, což znamená, že užitá hodnota je práce sama (per se). Radost z práce je míra požitku, kterou pracovník z vykonávané práce pociťuje. Pozitivně koreluje se spokojeností pracovníka s prací (McMillan, 2002). Na podkladě uvedených dimenzí Spence a Robbins (1992) identifikovali šest typů workoholiků a pracovníků pracujících nad rámec svých povinností:

- a) závislí na práci (work addicts),
- b) entuziastičtí workoholici (enthusiastic workaholic),
- c) entuziastičtí pracovníci (work enthusiastic),
- d) rozčarování pracovníci (disenchanted worker),
- e) uvolnění pracovníci (relaxed workers),
- f) neangažovaní pracovníci (unengaged workers).

Většina výzkumů v dané oblasti se zaměřuje spíše na popis projevů workoholismu, než na objasnění příčin vzniku a popis fenoménu per se. Důsledkem je poměrně chudá empirická základna v oblasti příčin vzniku workoholismu. Empirické práce Burke a kolegů (Burke, 1999) popisují faktory na straně kognice. Kanai a Wakabayashi (2001) popisují vliv stresujícího pracovního prostředí a ekonomické recese na vznik workoholismu. Buelens a Poelmans (2004) popisují vliv organizační kultury (např. pracovní stres, pracovní nasazení, možnost kariérního růstu) na vznik workoholismu. Závislí na práci jsou obecně více negativně nastaveni k vnímání pocitů strachu (nejistota práce, neúspěšnost v práci), hůře snášejí tlak zaměstnavatele na dosahování výkonu a malé možnosti osobního (profesního) růstu. Autoři rovněž našli souvislost mezi výskytem workoholismu a zhoršujícími se ekonomickými podmínkami v organizaci, resp. v širší občanské společnosti.

Většina autorů popisuje důsledky workoholismu jako negativní, zejména: snížení pracovní a životní spokojenosti, konflikty v práci a osobním životě, fyzické zdraví a psychické well-being, neefektivní pracovní návyky (chování), neschopnost delegovat úkoly, perfekcionismus nebo chování vedoucí ke zvyšování stresu (Burke, 1999; Spence, Robbinson, 1992). Závislí na práci dosahují nižší efektivity a slabších výstupů než jiné typy workoholiků. Autoři se shodují, že z pohledu zaměstnavatelů vzhledem k dosahování co možná nejvyšší efektivity práce jsou nejvíce preferované typy entuziastičtí pracovníci a entuziastičtí workoholici. Oba typy dosahují vysoké míry uspokojení z práce a dobře snášejí vysokou pracovní angažovanost. Na druhé straně závislí na práci a neangažovaní pracovníci vykazují spíše nižší pracovní spokojenost, vnímají nižší možnosti pracovního postupu, vnímají vyšší tlak z pohledu organizace na pracovní výkon a pociťují silný tlak (intenci) z organizace odejít. Rozdělujícím faktorem (mezi závislým na práci a neangažovaným pracovníkem) je nutkavý pocit pracovat (drive to work), kdy u závislého pracovníka se jedná o vnitřní potřebu, nucení, kdežto u neangažovaného pracovníka se jedná o tlak pracovat více ze strany organizace (externí síla).

McMillan (et al.) v roce 2002 provedl extenzivní přehled dostupných poznatků a dospěl k závěru, že klíčovým spouštěcím mechanismem workoholismu jsou osobnostní predispozice aktivované a udržované vlivy okolí, zejména pracovního prostředí. Vlivy okolí popisuje v kontextech teorie učení, kde si pracovník osvojuje (přebírá) pracovní návyky ze svého pracovního prostředí (situační proměnné).

Robinson (2000) a Scott et al. (1997) rovněž zpochybňují definici workoholika pomocí počtu hodin strávených prací. Uvádějí, že pracovník, který pracuje nad míru požadovanou zaměstnavatelem nebo jeho ekonomických potřeb může, ale nemusí být workoholik. Zjednodušeně řečeno (dle uvedených autorů) lidé pracují, aby uspokojili své potřeby. Potřeby mohou být materiální, nebo psychické. Autoři dělí tyto potřeby do čtyř obecných kategorií:

- a) finanční příjem,
- b) volný čas (pro zjednodušení je definován jako všechnen nepracovní čas),
- c) požitky (materiální a nemateriální),
- d) vrozená touha pracovat (inherent psychic drive to work).

Požitky definujeme jako všechny hmotné a nehmotné benefity, které pracovník získává v souvislosti s prací nebo pracováním v dané organizaci (např. prestiž, pracovní prostředí, služební auto, dobří spolupracovníci, kvalitní vedení, zkušený vedoucí pracovník aj.).

Pomocí modelu maximalizace užítku pro jednotlivce můžeme stanovit ideální míru (kombinaci) pracovního a nepracovního času dle uspokojování individuálních potřeb pracovníka (dosahování maximálního užítku). Zjednodušeně řešeno, pracovníci pracují tak, aby co možná nejvíce maximalizovali svůj užitek. Podle toho, které potřeby daný užitek sytí, se odvíjí složení jejich pracovního a nepracovního času. Kolik času jednotlivec pracuje, záleží na tom, jakou důležitost přiřkládá uvedeným potřebám – finanční příjem, volný čas, požitky a vrozená touha pracovat. Například pracovník se silnou preferencí finančního příjmu bude pracovat více hodin, než pracovník s nižší preferencí finančního příjmu (za předpokladu, že ostatní potřeby zůstanou nezměněny).

Někteří autoři uvádějí, že pracovat příliš mnoho hodin je vždy pro člověka negativní, zejména z pohledu přístupu life/work balance. Dle teorie maximalizace užítku toto tvrzení rozporujeme. U pracovníků s nízkou potřebou volného času sledujeme negativní dopady na jejich psychickou pohodu a životní spokojenost při mimopracovních aktivitách (Machlowitz, 1980).

Vrozená touha pracovat je definována jako vnitřní potřeba, která motivuje pracovníky pracovat dlouhé hodiny nad požadovaný rámec organizace. Můžeme ji definovat i negativně – např. pracovníci jsou motivováni pracovat nad rámec povinností, aby se vyhnuli negativním pocitům, které mohou být spojeny s pocitem viny (např. proto, že jedinec nedělá to, co se od něho očekává, nebo přesvědčení, že pokud nebude tvrdě pracovat, tak nebude úspěšný, bohatý aj.) nebo s obsesí. Tyto negativní pocity způsobují nepohodu, která následně motivuje pracovníka pracovat ještě více. Tento motiv pro práci nad požadavky organizace je totožný s motivem Spence a Robbinse – nutkavý pocit pracovat (driven to work), který McMillan et al. (2002) nazývá „vrozenou spokojeností s prací“. Podle nastíněných čtyř hlavních kategorií motivací pro pracování nad rámec požadovaných standardů organizace nebo ekonomických potřeb jedince můžeme tyto pracovníky rozdělit do čtyř kategorií:

- a) pracovník zaměřený na materiální požitky (material goal seeker),
- b) pracovník s nízkou potřebou volného času (low leisure hard worker),

- c) pracovník zaměřený na požitky spojené s prací – materiální i nemateriální (perkaholic),
- d) pracovník s vrozenou touhou pracovat (workoholik).

Poter (2001) upozornil, že pracovníci, kteří pracují mnoho hodin a nad rámec požadovaný ze strany organizace, mohou mít na své okolí a spolupracovníky negativní i pozitivní vliv (negativní a pozitivní externality). Většina výzkumu se zabývá negativními dopady na okolí, nicméně některé studie dokumentují i pozitivní efekty (Poter, 2001). Závislí na práci (Spence, Robinson, 1992) a zároveň workoholici vykazující rysy obsesivně-kompulzivního jednání a perfekcionismu (Scott et al., 1997) mají tendenci vykazovat spíše negativní vliv na spolupracovníky, a to zejména chováním: kontrolování kolegů, neflexibilita, rigidita, nedůvěřivost, neschopnost delegování a podceňování kolegů, neposkytování informací, stanovování nerealistických cílů a termínů, koncentrace moci, zdůrazňování nepodstatných detailů, neefektivita práce. Toto chování následně vyvolává konfliktní situace a snižuje efektivitu práce (Burke et al., 1999). Na druhé straně, entuziastičtí pracovníci (Spence, Robbins, 1992) vykazují pozitivní externality směrem k pracovnímu okolí, které můžeme charakterizovat jako: orientace na výkon, smysl pro týmovou práci, důraz na vztahové chování, kreativita a flexibilita. Rovněž mohou být určitým vzorem nebo příkladem pro druhé pracovníky.

Z pohledu pracovních a sociálních norem a firemní kultury mohou být workoholici a entuziastičtí pracovníci vnímáni okolím ve dvou rovinách – jako pracovníci, kteří svým pracovním nasazením a výkonem zvyšují normu a tudíž i požadovaný výkon na další spolupracovníky nebo jako tahouni, kteří stojí za úspěchem organizace a umožňují dalším kolegům pracovat méně, resp. jejich úspěchy jsou generalizovány jako úspěchy celé organizace. Zdá se, že na uvedené má zásadní vliv firemní kultura a styl vedení v organizaci, nikoliv typ workoholika nebo entuziastického pracovníka (Buelens, Poelmans, 2004).

Z uvedeného plyne, že workoholici i entuziastičtí pracovníci mohou mít pro organizaci jak přínos, tak také negativní dopady.

### **3. Závislost na technologiích – technofilie**

V současné informační společnosti jsou IT technologie neoddělitelnou součástí téměř každé manažerské pozice. Technologie umožňují rychlý přístup (a distribuci) informací potřebných pro výkon práce manažera a stávají se „pracovním nástrojem“ profese. Důraz na výkon a efektivitu zvyšují nároky na flexibilitu pracovníků a jejich rychlý a neustálý přístup k informacím z jakéhokoliv místa (Hind, 1998). Zjednodušeně řečeno, tak jak v minulosti bylo nutné sedět u telefonu a být ve spojení se zákazníky, tak je dnes nevyhnutelné být k dispozici on-line pomocí různých technologií (smart telefony, tablety, notebooky, přenosné připojení na internet, sociální sítě). Pokud v minulosti pracovní místo sestávalo z kanceláře, stolu, židle a telefonu, tak dnes to je smart telefon a vzdálený přístup na server.

Z pohledu závislostního chování autoři (Spruell, 1987; Kouzmin, Korac-Kakabadse, 2000) upozorňují na nebezpečí identifikace s IT technologiemi a ztráty hranic mezi realitou a virtuálním světem. Důsledkem může být myšlení, které jednotlivci přebírají od moderních technologií – měli by reagovat tak rychle jako „stroje“, hledat nejefektivnější cesty řešení, nezabývat se ničím, co nesouvisí s řešením daného úkolu (Weil, Rosen, 1998).

Technofilii můžeme definovat jako chování a myšlení, které je definováno jediným přesvědčením, že určitý úkol je možné splnit pouze pomocí vybrané IT technologie, ke které by měl mít přístup 24 hodin denně. Technofilové zároveň mají tendenci definovat svoji osobnost prostřednictvím typů, značek a jiných specifík svých IT zařízení (Weil, Rosen, 1998; Kakabadse et al., 2000).

Při výzkumu závislostí se v minulosti ukázal jako velice nadějný koncept přístup ve smyslu koincidence a provázanosti různých typů závislosti (Miller, 1980). Příkladem může být multiužívání různých typů drog (např. alkohol a kouření, alkohol a gambling). Podle daného přístupu autoři předpokládají i koincenci závislosti na práci (workoholismu) a závislosti na technologiích (technofilie). Rozvoj jedné závislosti rovněž může být spouštěčem závislosti jiné. Průkopnickou prací v této oblasti byla studie Portera a Kakabadse z roku 2003. V dané studii autoři uvádějí, že workoholici, kteří mají tendenci vše ve svém životě centralizovat kolem své práce, mají v současné době mnohem větší možnosti zůstat ve spojení se svou prací pomocí různých IT technologií (např. při řízení v autě, na dovolené aj.). Pomocí smart telefonů, tabletů a mobilních připojení mohou být v kontaktu se svou prací 24 hodin denně. Zároveň může být „nevyhnutelnost“ daných technologií pro výkon práce důvodem pro jejich pořízení (mít k dispozici nejnovější a nejlepší model, protože povaha mé práce si to vyžaduje).

V současné době existuje poměrně dost prací věnujících se problematice workoholismu a technofilii samostatně. K dispozici je však jen minimum prací (empirických studií) ověřujících koincenci obou typů chování. Z uvedeného zatím není možné přesněji definovat příčinnou závislost, prevalenci nebo to, který typ chování můžeme považovat za stabilnější.

## 4. Generace Y

Generace Y je nejmladší skupinou vstupující na trh práce. Jsou to lidé, kteří se narodili po roce 1980, disponující nejlepšími technickými schopnostmi (ve smyslu práce s informačními a komunikačními technologiemi) v historii (Humble, 2011). Proto se jim také říká Net Generation, Digital Generation apod.

Život těchto mladých lidí je od dětství pevně spjat s technologiemi – počítači, mobilními telefony a dalšími technologickými nástroji a hračkami, které přináší 21. století. Je zcela pochopitelné, že očekávají, že takové nástroje a technologie budou užívat i pracovně, přičemž samozřejmě počítají s tím, že oni sami jsou k dispozici tzv. 365/7/24 (celý rok, celý týden, celý den). Tím začínají zavádět nova pravidla a radikální změny na svých pracovištích a tyto změny jsou rychlejší, než kterékoliv jiné proměny, které ve své předchozí praxi zažili jejich vedoucí pracovníci, kteří bývají o něco starší.

V roce 2000 publikovali své poznatky o Generaci Y výzkumníci Howe a Strauss. Podle nich jsou příslušníci Generace Y sebevědomí, optimističtí a týmově orientovaní. Od všech předchozích generací se výrazně liší, mimo jiné i v důsledku toho, že více než polovina z nich se narodila či vyrůstala v neúplných rodinách. Při spolupráci s nimi se projevuje jejich značná netrpělivost, přehnané sebehodnocení a určitá emocionální frustrace. Řízení této generace bude v následujícím období značnou výzvou.

Tito mladí lidé preferují práci ve skupině a kolektivní rozhodování před samostatnou aktivitou. Nejsou schopni akceptovat nepružnou rigidní firemní hierarchii. Vyhledávají

práci, která jim připadá smysluplná, pokud mají problém či otázku, vyžadují okamžitou odpověď svých spolupracovníků, očekávají průběžnou zpětnou vazbu a uznání. Generaci Y velmi záleží na možnosti skloubit svou práci s rodinným či osobním životem. Na druhé straně se u nich hranice mezi prací a soukromím stírá, a to díky tomu, že pracují flexibilně a různorodě.

Představitelé Generace Y jsou názoru, že výborně zvládají multitasking. To odpovídá jejich přání mít tak flexibilní práci, aby mohli kdykoliv a kdekoliv dělat cokoli, nejlépe více věcí ve stejnou dobu. Pro Generaci Y není multitasking pouhým vykonáváním více činností najednou, je to cesta, jak uspokojit jejich potřebu interakce s ostatními. Jejich pojetí networkingu spočívá v souběžném propojení lidí, technologií, dat a myšlenek. Volnost v tom, kde, jak a kdy budou vykonávat svou práci, je pro ně důležitější než výše mzdy. Nechápu kulturu pracovní doby od „sedmi do pěti“, ale vyžadují pružný pracovní režim s důrazem na výkon. Pružnou pracovní dobu neberou jako bonus, který si musí zasloužit, ale jako základní podmínku zaměstnání. Stejně tak je pro ně standardem možnost být v neustálém propojení s kolegy, a to jak na internetu, tak prostřednictvím smartphonů, přesně tak, jak jsou zvyklí z dob svých studií.

Někdy tak vyvstává otázka, zda příslušníci Generace Y nejsou na internetu a na sociálních sítích závislí. Zatímco rodiče a prarodiče Generace Y zakládali své vztahy na osobním kontaktu, jejich děti/vnoučata spokojeně pěstují své vztahy s využitím Facebooku, LinkedInu, blogů, wiki, Skypu, Gogole talku a Google dokumentů a dalších kolaborativních nástrojů.

Výzkumníci předvídají, že Generace Y bude užívat internetové sociální sítě způsoby, které během nadcházející dekády změní způsoby podnikání. Symonds uvádí, že „Generace Y nejen užívá nové technologie způsobem, který vyvolává revoluci v podnikání, ona s nimi jí, spí a dýchá.“ (Simonds, 2011).

Nadšení pro sociální sítě lze dokumentovat následujícími statistikami. V tabulce č. 1 je uveden počet uživatelů Facebooku, založeného v roce 2004, od okamžiku, kdy dosáhl 100 milionů (<http://en.wikipedia.org/wiki/Facebook>). Facebook je nejužívanější sociální sítí na světě.

Tab. 1 Počet uživatelů Facebooku

Datum	Uživatelé (v milionech)
26. 8. 2008	100
8. 4. 2009	200
15. 9. 2009	300
5. 2. 2010	400
21. 7. 2010	500
5. 1. 2011	600

Zdroj: <http://en.wikipedia.org/wiki/Facebook>

V tabulce č. 2 jsou uvedeny charakteristiky uživatelů Facebooku a pro srovnání také nejrozšířenější profesionální sítě LinkedIn. Z těchto statistik je zjevné, že sociální sítě využívají lidé napříč věkovým spektrem, nevytvářejí ale o četnosti a způsobech jejich využívání.

Tab. 2 *Uživatelé Facebooku a LinkedInu*

<b>Charakteristika</b>	<b>Facebook</b>	<b>LinkedIn</b>
Muži	45 %	60 %
Ženy	55 %	40 %
Vysokoškoláci Mgr. stupeň	8 %	18 %
Vysokoškoláci Bc. stupeň	19 %	41 %
Vyšší odborná škola	52 %	33 %
Střední škola	20 %	8 %
<b>Věk</b>		
0–17	7 %	1 %
18–24	12 %	3 %
25–34	24 %	23 %
35–44	22 %	33 %
45–54	24 %	25 %
55–64	9 %	12 %
65+	2 %	3 %
<b>Příjem domácnosti (USD/rok)</b>		
0–24 999	12 %	9 %
25 000–49 999	32 %	21 %
50 000–74 999	32 %	25 %
75 000–99 999	12 %	21 %
100 000–149 999	7 %	14 %
150 000+	4 %	10 %

Zdroj: <http://www.ignitesocialmedia.com/social-media-stats/2010-social-network-analysis-report/>

Spontánní potřebu sdílet znalosti v komunitě, a to bez jakéhokoliv ekonomického motivu, lze doložit např. existencí stránek [www.stackexchange.com](http://www.stackexchange.com). Stackexchange je progresivně se rozvíjející síť 46 stránek, kde se uživatelé mohou ptát na rozličné problémy z různých oblastí od programování přes projektový management po vaření. Zpravidla velmi rychle dostanou odpověď od jiného uživatele. Jak dokládají statistiky v pravé části obrázku, stránky mají přes 800 000 uživatelů, denně na ně vstupují necelé dva miliony uživatelů a na 1,7 milionu otázek připadá 4,1 milionu odpovědí.

Takové stránky jsou nejen dokladem kolaborativní povahy mnoha současných pracovníků, ale velkou otázkou pro jejich zaměstnavatele, neboť takové veřejné sdílení znalostí je pro firmy na jednu stranu velkou výhodou, na druhou stranu velkou hrozbou.

## 5. Závěry průzkumu zaměřeného na užívání technologií u studentů Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci

Na základě uvedených faktů a dle zkušeností autorů jsme provedli průzkum u studentů Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Dotazník byl zadán elektronicky, respondenti odpovídali anonymně. Průzkumu se zúčastnilo 24 osob, z toho 18 žen a 6 mužů. Průměrný věk respondentů je 20,84 let.

Všichni respondenti používají internet denně, průměrně 3 hodiny. Z toho 23 respondentů využívá internet na notebooku, pouze jeden z respondentů používá stolní PC a dva z respondentů uvádí, že využívají pro připojení k internetu také mobilní telefon. Z průzkumu vyplynulo, že všichni respondenti internet používají pro komunikaci (e-mail, chat, Facebook a IM, posílání SMS), další nejčastější odpovědí bylo vyhledávání informací (informace ke studiu, zpravodajství, wikipedia atd.). Respondenti internet využívají také pro poslech hudby, sledování filmů, čtení knih a internetbanking. Nejlépe bychom mohli využití internetu rozdělit do tří oblastí, jak respondenti sami popisují, škola/práce, korepondence, zábava.

I vzhledem k pravidelnému, dennímu využívání internetu někteří z respondentů v odpovědích na otázku: „Jak dlouho vydržíte bez přístupu k on-line technologiím, aniž by vás to nějak omezovalo?“ uvádějí, že bez internetu vydrží i dva měsíce (v období prázdnin). Většinou se jedná ale pouze řádově o dny (2–7 dnů). Ve všech odpovědích se objevuje aspekt návaznosti na informace – informace k výuce ve škole, komunikace (např. důležitý e-mail, zásadní zpráva) a nutnost být v kontaktu vzhledem k povinnostem vyplývajících ze studia.

Za pozitivní považujeme, že 23 respondentů uvažovalo o „zdravé míře“ užívání internetu, respektive, že trávení dlouhé doby na internetu může být považováno jako závislost. Z toho můžeme interpretovat, že studenti si uvědomují rizika moderních technologií. Nelze však jednoznačně říci, zda činí nějaké preventivní opatření, aby se nestali závislí. Na závěr výzkumu jsme se dotazovali na význam slova technofilie. Většina toto popisuje jako závislost na moderních informačních technologiích, někteří rozdělují na „internet a jiné technologické vymoženosti“. Nejednoznačná odpověď je u aspektu míry užívání, jelikož někdy je míra definována jako kladný vztah nebo nadměrný zájem až po posedlost.

Z pilotního výzkumu, který byl proveden na FF UP, nám vyplynulo, že studenti si uvědomují míru rizika závislosti na moderních informačních technologiích. Svě užívání internetu tak navazují zejména na potřeby vyplývající z jejich pracovních/studijních povinností a dále jako potřebu komunikace. Vzhledem k zájmu v dané oblasti a výsledkům z pilotního výzkumu bychom chtěli dále pokračovat ve zkoumání pojetí slova technofilie.

### Závěr

Domníváme se, že označení workoholik je v současné literatuře a obecněji v diskurzu pracovního výkonu značně nadužíváno a nepřesně vymezeno. Z pohledu příčin vzniku, projevů a dopadů na okolí považujeme za vhodné rozdělit pracovníky, kteří pracují mnoho hodin nad rámec požadovaný ze strany zaměstnavatele nebo svých ekonomických potřeb, na:

- a) entuziastické pracovníky,
- b) workoholiky.

Příčemž kritériem pro označení pracovníka jako workoholika je:

- a) vrozená touha pracovat (inherent psychic drive to work),
- b) subjektivně pociťovaná nedostatečná radost z práce,
- c) negativní externality vzhledem ke kolegům a pracovnímu prostředí obecně.

Životní styl přitom vnímáme jako obecnější pojem zastřešující jak entuziastické pracovníky, tak workoholiky. V kategorii pracovníků, kteří vykazují kritéria pro zařazení do skupiny workoholiků, pak pozorujeme určitou shodu s kritérii pro definování nelátkové závislosti dle MKN 10 (zejména nutkavý pocit pracovat – jako součást „inherent psychic drive to work“, negativní externality a subjektivně pociťované nespokojenosti). S ohledem na multidisciplinární povahu problematiky závislosti, závislosti na práci a závislosti na technologiích se přikláníme k interpretaci obou problematik s ohledem na jejich koincidence.

---

## LITERATURA

- Buelens, M., Poelmans, S. A. Y. (2004). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied psychology*, 81(4), 358–68.
- Burke, R. J., Oberklaid, F., Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian women psychologists: antecedents and consequences. *International Journal of Management*, 21(3), 263–77.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism among women managers: work and life satisfaction and psychological well-being. *Equal Opportunities International*, 18(7), 25–35.
- Cantarow, E. (1979). Women workaholics. *Mother Jones*, 6(56).
- Facebook [Vyhledáno 15. 4. 2011 na <http://en.wikipedia.org/wiki/Facebook>].
- Ignite social media [Vyhledáno 15. 4. 2011 na <http://www.ignitesocialmedia.com/social-media-stats/2010-social-network-analysis-report/>].
- Hind, P. (1998). Captured by technology. *CIO Magazine*, 9, 22–23.
- Howe, N., Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage.
- Humle, L. (2007). *Preparing for Generation Y: Welcoming Generation Y to the workplace*. [Vyhledáno 15. 4. 2011 na [http://human-resources-management.suite101.com/article.cfm/whats\\_up\\_with\\_y](http://human-resources-management.suite101.com/article.cfm/whats_up_with_y)].
- Kanai, A., Wakabayashi, M., Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: an examination based on the Japanese version of workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192–203.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable addicts*. New York: Simon and Schuster.
- Kouzmin, A., Korac-Kakabadse, N. (2000). Mapping institutional impact of “lean” communication in “lean” agencies: IT literacy and leadership failure. *Administration and Society*, 32(1), 26–69.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, Working with them*. Massachusetts, Reading: Addison-Wesley.
- McMillan, L. H. W., O Driscoll, M.P., Marsh, N.V. (2002). A multifaceted study of Spence and Robbins (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357–78.
- Miller, P. M. (1980). Theoretical and practical issues in substance abuse assessment and treatment. In W. R. Miller (Ed.), *The addictive Behaviors: Treatment of Alcoholism, drug abuse, Smoking and obesity*. New York: Pergamon Press.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic. The facts about work addiction*. New York: World.
- Poter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147–64.
- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addiction and Offender Counseling*, 21(1), 34–48.
- Scott, K. S., Moore, K. S., Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meanings and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314.
- Snir, R., Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520–36.

- Spence J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, Measurement, and Preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–78.
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 1, 41–45.
- Symonds, M. (2010). Business schools beware: Gen Y is at the door [Vyhledáno 15. 4. 2011 na [http://www.businessweek.com/bschools/content/jan2010/bs20100121\\_624849.htm](http://www.businessweek.com/bschools/content/jan2010/bs20100121_624849.htm)].
- Weil, M. M., Rosen, L. D. (1998). *Techno-stress. Coping with technology at work, home, play*. New York: Wiley.

## **WORKAHOLISM AND TECHNOPHILIA – DISEASE OR LIFESTYLE?**

M. ŠUCHA, J. KUBÁTOVÁ, K. BENDOVÁ

### **ABSTRACT**

“Addiction” to work, or workaholism, is defined as a predominant feature in personality penetrating all the aspects of one’s live. A workaholic is a person whose interests and hobbies, and often also their social life and partnerships, become destroyed by work; work becomes the most common thought and topic of conversation. Technophilia is mostly referred to as a strong enthusiasm for new technologies, including IT, the internet, and mobile phones. The present paper addresses the issue of workaholism, its relationship with technophilia, and their coincidence. Presenting a perspective based on the definition of addiction (ICD-10), the authors offer an alternative view of a work-oriented lifestyle using modern technologies as a working instrument. The authors also introduce results of a research into technophilia among students at the Faculty of Arts, Palacky University in Olomouc.

**Key words:** workaholism, technophilia, addiction to work and technology, lifestyle

## **WORKOHOLISMUS UND TECHNIFILIA – KRANKHEIT ODER LEBENSSTIL?**

M. ŠUCHA, J. KUBÁTOVÁ, K. BENDOVÁ

### **ABSTRAKT**

„Abhängigkeit“ von Arbeit oder Workoholismus wird bei einem Arbeitenden als eindeutig dominantes Thema definiert, dass alle Bereiche des Lebens beeinflusst. Ein Workoholiker ist ein Mensch, dessen Arbeit alle anderen Interessen und Hobbys vernichtet, oft auch die sozialen und familiären Beziehungen beeinflusst, bei dem die Arbeit die öftesten Gedanken und Gesprächsthema sind. Die Technofilia wird oft als eine Faszination durch neue Technologien, vor allem IT Technologien, Internet, Handys und weiteres beschrieben. Im Artikel befassen sich die Autoren mit der Problematik des Workoholismus, mit dem Bezug zur Technofilia und deren Koinzidenz. Die Autoren präsentieren das Thema aus der Sicht der Abhängigkeit (ICD10) und bieten eine alternative Sichtweise als Konzept eines Lebensstils, der auf den Beruf bei Benutzung von modernen Technologien als Arbeitsgerät ausgerichtet ist. Die Autoren präsentieren die Resultate eines Forschungsprojektes über Technofilia bei Studenten der Philosophischen Fakultät der Palacký Universität in Olomouc.

**Schlüsselwörter:** Workoholismus, Technofilia, Abhängigkeit von Arbeit und Technologien, Lebensstil

*PhDr. Matúš Šucha, Ph.D., Katedra psychologie, Filosofická fakulta Univerzita Palackého v Olomouci, [matus.sucha@upol.cz](mailto:matus.sucha@upol.cz)*

*doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D., Katedra aplikované ekonomie, Filosofická fakulta Univerzita Palackého v Olomouci, [jaroslava.kubatova@upol.cz](mailto:jaroslava.kubatova@upol.cz)*

*PhDr. Klára Bendová, Katedra aplikované ekonomie, Filosofická fakulta Univerzita Palackého v Olomouci, [klara.bendova@upol.cz](mailto:klara.bendova@upol.cz)*