

Syndróm nudy u zamestnancov

Boreout syndrome towards employees

Denisa Rovenská, Nicol Ujhelyová

Abstract

The aim of the contribution was to analyze level of boreout syndrome towards employees and identify boreout strategies. 130 respondents (69 women and 61 men) with the average age of 41.78 years (SD = 10.24) answered the questions focusing on main aspects of boreout syndrome (level of boreout syndrome, boreout strategies). The results showed that the extent of boreout syndrome was lower, respondents were not boreout very often (M = 2.74; SD = .74). However, if respondents realized boreout syndrome, they used strategies as pretending to work on computer, hiding in an office, and postponing work tasks.

Keywords: boreout syndrome. employees. boreout strategies

Úvod

Pohybujeme sa v rýchlo meniacom sa svete. Globalizácia, rastúca konkurencia, napätá ekonomická situácia, a v neposlednom rade neustála dostupnosť prostredníctvom komunikačných technológií zvyšujú tlak na ľudí súčasnej doby. Kto nezažíva v práci stres akoby ani vôbec neexistoval. Organizácie požadujú takmer neobmedzenú flexibilitu ako aj neustálu dostupnosť od svojich zamestnancov, ktorí okrem svojej profesie musia zvládať aj súkromný život, čo je mnohokrát veľmi náročné.

Dnešnou spoločnosťou sú pravidlá nastavené tak, že sa oceňujú najmä ľudia, ktorí majú prácu „vyše hlavy“ a nič iné okrem práce ani nestíhajú. V kontexte diskusií o duševnom zdraví je široko známy termín označovaný ako vyhorenie čiže *burnout*. Popisuje stav emocionálneho vyčerpania, ktorý je sprevádzaný depersonalizáciou a redukovaným osobným naplnením v práci (pozri napr. Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). V posledných rokoch sa však začalo diskutovať aj o akomsi opaku pracovnej vyťaženia či vyhorenia, o tzv. syndróme nudy pochádzajúci z anglického názvu *boreout*.

Ľudia, ktorí sú zasiahnutí syndrómom nudy v práci, sú často považovaní za lenivých. Realitou ale je, že zamestnanci chcú pracovať, avšak organizácia, v ktorej pracujú, im nedáva potrebné pracovné výzvy ani zodpovednosť, ich práca im nedáva zmysel, nenaplnia ich, lebo sa jednoducho vôbec nevedia stotožniť s tým, čo robia. Dostávajú sa do situácií, kedy

pracovné nasadenie, preťaženie či efektívnu prácu začnú predstierať, pretože nechcú prísť o zamestnanie.

1. Syndróm nudy

V súčasnej dobe je nuda v mnohých ohľadoch vnímaná ako moderný luxus. Možno povedať, že bola doslovne neexistujúca do konca 18. storočia. Keď sa v čase osvietenstva uvoľnila cesta pre priemyselnú revolúciu, vznikol aj priestor pre nudu. Pred priemyselnou revolúciou, v dobe, kedy sa naši predkovia museli zaoberať zaistením si jedla, ale aj zabezpečením si strechy nad hlavou, nebol priestor na nudenie sa (Spacks, 1995).

Hartl a Hartlová (2010) popisujú nudu ako duševný stav, ktorého spúšťačom je nedostatok či jednotvárnosť podnetov, ktorého prejavmi sú mrzutosť, pocity zbytočnosti, zatrateného času, nespokojnosť, pasivita, oslabenie pozornosti, pocity únavy či skleslá nálada.

Aj napriek tomu, že téma nudy (v organizačnom rámci) bola uznaná ako téma hodná vedeckého prieskumu H. Münsterbergom už v roku 1913, vo všeobecnosti sa tento fenomén skúmal iba príležitostne. Prvé štúdie nudy boli uskutočnené v období druhej svetovej vojny a sústredili sa predovšetkým na výkonnosť úloh v laboratórnom prostredí (Peeters, De Jonge & Taxis, 2014).

Termín boreout (t. j. syndróm nudy) do verejného povedomia uviedli Rothlin a Werder (2008), pričom ho prirovnávajú už k všeobecne známemu pojmu burnout - vyhorenie. Pojem pozostáva z dvoch anglických slov „bore“ a „out.“ Kombináciou týchto dvoch slov skonštruovali termín, ktorý nadobudol význam ako „nudiť sa“. Jeho podstatu tvoria základné prvky, ktoré sú jeho neoddeliteľnou súčasťou:

1. nedostatočné vyťaženie (potreba dokázať viac ako sa od človeka očakáva, nie je tu možnosť využitia vlastného pracovného potenciálu);
2. nezáujem (chýbajúce stotožnenie sa s prácou, ktorú zamestnanec vykonáva, práca je pre dotyčného nezaujímavá, čím sa stáva pre neho nedôležitá či nepodstatná);
3. nuda v práci (apatia a stav bezmocnosti, pretože človek nevie čo má robiť, práca je hotová a už nie je čo robiť).

Nedostatočné vyťaženie

Podľa Rothlina a Werdera (2014) znamená nedostatočná vyťaženosť, ak má nevyťažený zamestnanec pocit, že by dokázal urobiť viac práce ako jej v skutočnosti má.

Prammerová (2013) rozoznáva dva druhy nedostatočnej vyťaženia, a to kvantitatívnu a kvalitatívnu. Kvantitatívna nevyťaženosť je charakterizovaná nedostatočným množstvom práce a kvalitatívna nevyťaženosť sa vyznačuje prácou, ktorá je nemotivujúca alebo, ktorá nezodpovedá kvalifikácii zamestnanca.

Podľa Rathmannovej (2010) kvantitatívny element nevyťažnosti opisuje nedostatok práce v zmysle nevyťažnosti z hľadiska požiadaviek na množstvo práce. Naproti tomu kvalitatívna forma nevyťažnosti sa vzťahuje na obsah práce. Obsah práce môže byť príliš jednoduchý, čo je v podstate pod úrovňou zamestnancovej kvalifikácie. Zamestnanec nemá žiadnu zodpovednosť či kompetencie niečo v práci zmeniť alebo vytvoriť. Vedomosti a skúsenosti zamestnanca nie sú dostatočne či skôr vôbec využité alebo vykonáva nenáročnú rutinnú a monotónnu prácu bez obmeny, pretože nadriadený si zaujímavú prácu rezervuje pre seba (Kipfer, 2009).

Nezáujem

Nezáujem je chápaný ako pocit ľahostajnosti nielen voči práci, ale aj voči organizácii. To, čo zamestnanec v práci celú pracovnú dobu vykonáva, je pre neho irelevantné, nemá to pre neho zmysel. Možno povedať, že úlohy či celé odvetvie, v ktorom pracuje ho nezaujímajú, nie sú pre neho dôležité. Takýto zamestnanec sa so svojou prácou nevie stotožniť, pripadá si medzi kolegami, ktorých práca baví, akoby bol z iného sveta. Z daného dôvodu sa musí prekonávať, aby zo svojho pohľadu zbytočnú a nezaujímavú úlohu v práci splnil (Rothlin & Werder, 2014).

Blicke, Nerdinger a Scharper (in Günthner, 2014) tieto aspekty prisudzujú skôr oblasti ľudských zdrojov a podľa autorov vo veľkej miere zodpovedajú pojmom záväzku/oddanosti a identifikácie alebo zapojeniu sa do zamestnania. Pod záväzkom sa vo všeobecnosti popisuje spojenie zamestnanca a organizácie. Zamestnanec, ktorý má vysokú úroveň identifikácie, sa cíti zaviazaný voči svojej spoločnosti a je zaviazaný k plneniu jej cieľov.

Nuda v práci

Nudu ako tretí základný prvok syndrómu nudy vystihuje dlhá chvíľa, určitý časový úsek, ktorý dlho trvá (Rothlin & Werder, 2014). Harju, Hakanen a Schaufeli (2014) nudu v práci opisujú, ako stav nízkeho zaujatia, záujmu a nespokojnosti, ktorý je následkom nedostatočnej stimulácie.

Nuda súvisiaca s prácou sa vyznačuje nedostatkom záujmu a ťažkosťami s koncentráciou a môže byť definovaná ako negatívna a často deaktivujúca emócia súvisiaca s činnosťou, čo naznačuje, že aktivita nadobudla negatívnu vnútornú hodnotu. Je odlišná od ostatných negatívnych afektívnych stavov, pretože spôsobuje, že ľudia sa cítia nepochopení, vnímajú situáciu ako nezmyselnú (Van Hooff & Van Hooff, 2014).

Rothlin a Werder (2014) nudu v práci spájajú s pocitmi prázdnoty, nevyužitým časom, akoby bol človek bez vášne, bez akejkoľvek zaneprázdnenosti. Vo všeobecnosti chápu nudu ako pocit nevýrazného alebo chýbajúceho elánu. Nuda v práci popisuje stav, v ktorom

zamestnanec nevie, čo má robiť, pretože jednoducho nie je čo robiť alebo práca už bola vykonaná niekým iným.

Syndróm nudy predstavuje fenomén, ktorý sa vyskytuje najmä v profesiách, kde sa zamestnanec raz ocitá na vrchole stresu, ale zároveň o niekoľko hodín neskôr nevie, čo má od nudy robiť. Syndróm nudy je spájaný s profesiami, kde je možné pracovné činnosti odložiť na neskôr. Napríklad práca úradníkov, byrokratov síce zahŕňa zvyčajne dosť rôznych úloh a činností, avšak títo zamestnanci môžu samostatne ovplyvniť čas, ale aj rýchlosť vyriešenia, pričom sú priamo podporovaní stratégiou pseudovyhorenia. Kto takúto prácu má, vie si sám pracovný proces riadiť v zmysle „čo neurobím dnes, odložím na zajtra“. Ak nie je na takého zamestnanca vyvíjaný tlak a nemá chuť pracovné úlohy hneď riešiť, odloží ich na neskôr alebo ich posunie do pracovnej skupiny (Rothlin & Werder, 2014).

Ako uvádza Vedder a Korinth (2015) syndróm nudy môže postihnúť v zamestnaní kohokolvek. Zdá sa však, že problém sa vyskytuje častejšie pri nasledujúcich oblastiach:

- v sektore služieb a verejnej správy, keď sa musí riešiť buď len veľmi málo prípadov alebo sa vždy vyskytujú rovnaké úlohy;
- vo verejných službách, kde sa napríklad cez racionalizáciu zmenšila oblasť úloh bez úpravy personálu;
- pri kancelárskych prácach v jednotlivých kanceláriách, keď nikto presne nevie, čo zamestnanec za zatvorenými dverami robí;
- u osôb, ktoré dlhé roky robia stále tie isté úlohy a u osôb, ktoré neustále hľadajú zmenu a aj s náročnejšími úlohami sú hneď nespokojní.

Cürtenová (2013) taktiež obhajuje myšlienku, že sektor verejnej správy je obzvlášť ovplyvnený syndrómom nudy, pretože v tejto oblasti je možné kontrolovať a stimulovať prácu bez toho, aby nadriadený dokázal posúdiť výsledky vo vzťahu k vynaloženému úsiliu.

Brühlmann (2015) ale upozorňuje, že rozhodujúce pre pochopenie syndrómu nudy je jeho špecifická dynamika. Tí, ktorí prežívajú syndróm nudy v zamestnaní, nie sú primárne leniví a nemotivovaní. Takýmto zamestnancom chýba vyhovujúce pracovné prostredie, či už z dôvodu nevhodnej voľby povolania alebo z dôvodu nevhodného pracovného miesta.

Boreout by nemal byť prirovnávaný k lenivosti. Tí, ktorí prežívajú daný syndróm, môžu robiť viac a chcú robiť viac, avšak v organizácii, v ktorej pracujú, to nie je žiadané (Cürten, 2013).

1. 1 Príčiny vzniku a dôsledky syndrómu nudy

V súčasnosti sa mnohí ľudia sťažujú na stres a nadmerné množstvo práce. Preto je fenomén vyhorenia sociálne známym ba až žiaducim obrazom sťažností. Stres naznačuje, že zamestnanec je pre spoločnosť žiadaný a dôležitý. Nemať čas na nič je v práci prirodzené. Nuda v práci nie je spoločnosťou tolerovaná. Kto by sa priznal k nude, musí rátať s neporozumením okolia alebo rátať s označením lenivosti, pretože pre mnohých je nepredstaviteľné, aby nuda spôsobovala stres. Zasiahnutí syndrómom nudy mlčia a z týchto dôvodov vyvíjajú sofistikované stratégie a techniky na skrytie svojej stálej nudy, pretože nechcú priťahovať pozornosť (Cürten, 2013).

Príčina vzniku syndrómu nudy na strane zamestnanca je najmä v nesprávnom výbere zamestnania. Takýto výber zahŕňa istotu zamestnania, vyhliadku na kariéru alebo plat, ktorý je vyšší ako ten, ktorý by sme dostávali tam, kde by sme chceli pracovať. Niektorí ľudia potrebujú materiálne alebo nehmotné naplnenie, potrebujú peniaze alebo zmysel práce. V tomto prípade sa neočakáva, že práca bude človeka naplňovať, ale ho finančne zabezpečiť. Na strane organizácie môže byť príčinou vzniku syndrómu nudy viac ako nesprávne rozdelenie pracovných úloh či zlá organizačná štruktúra.

Meyerová (2014) vidí hlavnú príčinu nedostatočnej vyťaženia zamestnanca, a teda aj vzniku syndrómu nudy v nedostatku delegovania úloh. Koľko a kedy, a či vôbec budú úlohy delegované, závisí od chápania manažérskej funkcie nadriadeného. Nedostatočné delegovanie môže vyplynúť z nedostatku dôvery v zamestnancov, ale aj nedostatku ich sebadôvery či schopností. Rovnako dôležitým faktorom je komunikácia. Nepochopená komunikácia môže vyvolať nepravdivé očakávania, ktoré sa stanú súčasťou psychologickej zmluvy.

Prammerová (2013) sa domnieva, že v podstate trh práce núti ľudí, aby zo strachu z nezamestnanosti obsadzovali nevhodné pracovné miesta. Stereotypné zaobchádzanie so zamestnancami vedie k tomu, že sa používajú na nekvalifikované činnosti, ktoré nevyhovujú ich záujmom, a potom je tu nedostatok osobnej zodpovednosti tých, ktorí sú ovplyvnení pri výbere kariéry.

Šebestová (2010) vidí možnosti identifikácie zamestnancov, ktorí podľahli syndrómu nudy prostredníctvom aktivít ako vybavovanie súkromných telefonátov a e-mailov či nakupovanie cez internet, v predstieraní efektívnej práce a v strate zmyslu svojej práce. Výnimkou nie je negatívne správanie ako donášačstvo, ohováranie kolegov či dokonca nadriadených. Kipfer (2009) zastáva rovnaký názor s dôrazom potreby deliť prejavy syndrómu nudy na vonkajšie a vnútorné. Za vonkajšie prejavy syndrómu nudy považuje surfovanie na internete, odosielanie súkromných mailov, vybavovanie privátnych telefonátov. K vnútorným prejavom radí sebaklam, kolísajúcu náladu, frustráciu, nepohodlie spôsobené vyhliadkou na ničnerobenie či vykonávanie bezvýznamných aktivít počas pracovného dňa.

Spôsobov, ktoré zamestnanci využívajú, aby zakryli vlastnú nudu v práci, je nespočetné množstvo. Táto problematika preto prirodzene zaujíma viacerých odborníkov, ktorí sa sústreďujú na identifikáciu konkrétnych stratégií, ktoré môžu byť využívané na zakrytie nudy v zamestnaní. Vhodným príkladom je kategorizácia od Kazičkovovej (2012), ktorá uvádza niekoľko stratégií, ktoré zamestnanci využívajú pred kolegami a nadriadeným, aby utajili svoju nudu zo strachu, že prídu o prácu:

- stratégia hluku - zamestnanec potrebuje na seba upozorniť, potrebuje o sebe dať vedieť okoliu, že pracuje. Otvorí e-mail alebo akýkoľvek dokument a začne hlučne klepať na klávesnicu počítača alebo zoberie list papiera a hrubú fixku, ktorá vydáva neprekonateľný zvuk a začína písať alebo maľovať bezvýznamné veci. Obe možnosti naznačujú okoliu ako usilovne pracuje.
- stratégia kolektívnej sily/kolektívneho nátlaku - je charakteristická pre štátne organizácie, kde možno vnímať neoficiálny tlak, ktorý spočíva v tom, aby zamestnanci nepracovali príliš. Tiež tu existuje nátlak, aby táto skutočnosť ostala utajená. S neoficiálnymi a neformálnymi pravidlami sú oboznámení novoprijatí zamestnanci. Príliš rýchle vybavovanie pracovných úloh je nežiaduce, pretože ostatní môžu byť ohrození zvýšenou výkonnosťou a zamestnanci nie sú finančne ohodnocovaní od výkonnosti.
- stratégia premyslených termínov - podstatou tejto stratégie je plánovanie stretnutí s klientom mimo organizácie tak, aby čas strávený mimo naplnil pracovný čas, ktorý by musel zamestnanec tráviť prácou v kancelárii.
- stratégia spamu - podstatu tvorí kvantita produkovanej práce. Zamestnanci zasiahnutí syndrómom nudy vytvárajú nezmyselné koncepty, ktoré prostredníctvom e-mailu rozposielajú množstvu ľudí. Prijímateľmi týchto informácií sú ľudia, ktorí tieto informácie nepotrebujú, pretože sa ich netýkajú. Podstatou nie je skutočný obsah konceptu, ale potreba ukázať, že zamestnanec robí čo najviac práce.
- stratégia pseudovyhorenia - zamestnanec touto stratégiou výslovne vyjadruje, že sa kvôli svojej práci chystá zručiť, že je vyčerpaný. Týmto spôsobom sa vyhýba ďalším úlohám od nadriadeného. Vyvoláva u okolia reakcie ľútosti nad jeho pracovnou vyčeranosťou.

Rothlin a Werder (2014) zdôrazňujú, že bez ohľadu na špecifiká tej ktorej stratégie, všetky majú spoločného menovateľa a to, že sú určitou formou manipulácie okolia. Prostredníctvom nich zamestnanec predstiera niečo, čo nie je - stres, oddanosť práci, zaneprázdnenosť alebo preťaženie prácou.

2. Metodológia

Cieľ výskumu

Hlavným cieľom príspevku je zmapovať problematiku syndrómu nudy. Pozornosť je zameraná na analýzu výskytu syndrómu nudy a tiež možných stratégií používaných zamestnancami na zakrytie tohto syndrómu v zamestnaní.

Výskumný súbor

Výskumný súbor tvorilo 130 respondentov, z toho 69 žien (53,1 %) a 61 mužov (46,9 %). Vekové rozpätie respondentov bolo od 22 do 62 rokov. Priemerný vek bol 41,78 rokov (SD = 10,24). Z celkovej výskumnej vzorky dosiahlo najvyššie vzdelanie vysokoškolské 90 respondentov (69,2 %), zvyšných 40 respondentov (30,8 %) uviedlo ako najvyššie dosiahnuté vzdelanie stredoškolské. Prácu vo verejnom sektore potvrdilo 91 respondentov (70 %). Zvyšných 39 respondentov (30 %) uviedlo prácu vykonávanú mimo verejného sektora. Čo sa týka hierarchického postavenia v pracovnoprávnom vzťahu v zamestnaní, 104 respondentov (80%) uviedlo, že pracuje na pozícii riadeného pracovníka a 26 respondentov (20 %) pracovalo na pozícii ako riadiaci pracovník. Výskumný súbor bol získaný pomocou príležitostného výberu založeného na dostupnosti osôb a ich ochote podieľať sa na výskume. Účasť na zbere dát bola anonymná.

Použité metódy a metodiky

Výskum bol realizovaný pomocou súboru metodík, ktorý obsahoval nasledujúce časti:

1. základné demografické otázky (rod, vek, najvyššie dosiahnuté vzdelanie, pracovný sektor, pozícia, na ktorej respondent pracuje)
2. súbor 10 otázok zameraných na prežívanie syndrómu nudy od Rothlina a Werdera (2014). V pôvodnej verzii sa respondenti vyjadrujú na odpovedovej škále áno - nie. Pre účely nášho výskumu bola odpovedová škála zmenená a respondenti sa vyjadrovali k jednotlivým položkám pomocou 6 - stupňovej škály vyjadrujúcej intenzitu súhlasu alebo nesúhlasu na danú otázku, pričom 1 - vôbec nie a 6 - veľmi. Otázky smerovali k pracovným činnostiam a pocitom prežívaných vo vzťahu k práci (napr.: „*Vybavujete často svoje súkromné záležitosti počas pracovnej doby?*“, „*Predstierate z času na čas, v určitom momente pracovné nasadenie, no v skutočnosti nemáte čo na práci?*“, „*Dokážete Vám pridelené úlohy vybaviť podstatne skôr ako to v skutočnosti robíte?*“, „*Je práca, ktorú vykonávate na Vašom pracovnom mieste, pre Vás zaujímavá?*“).
3. stratégie na zakrývanie syndrómu nudy v zamestnaní (otázka s otvoreným koncom, v ktorej sa mali respondenti vyjadriť, ako sa im darí zakrývať ich nevyťaženosť, resp. nudu či nezaujímam o prácu - „*Ako sa Vám darí zakrývať svoju nevyťaženosť, aby Vám šéf nepridával prácu navyše?*“).

3. Interpretácia výsledkov a diskusia

Vo výskume sme sa v prvom rade zamerali na zistenie, v akej miere respondenti prežívajú syndróm nudy v zamestnaní. Z analýzy údajov vyplynulo, že priemerná škálová hodnota výskytu syndrómu nudy vo vybranej výskumnej vzorke predstavovala 2,74 bodov (SD = 0,74). Dosiahnutý výsledok vypovedá, že v nami skúmanej vzorke bola miera výskytu syndrómu nudy nižšia, inými slovami respondenti pracovnú nudu, nedostatočné vyťaženie a nezáujem v práci neprežívali intenzívne, resp. veľmi často (dotazník využíval škálu 1 - vôbec nie až 6 - veľmi). Môžeme sa domnievať, že respondenti sú pracovne dostatočne vyťažení a práca ich naplňa. Respondentov by sme mohli chápať v kontexte myšlienok Radhu (2016), ktorý opisuje takýchto zamestnancov ako tých, ktorí sa radi učia a chcú sa učiť. Sú motivovaní rôznymi úlohami, nakoľko výzvy ponúkané prácou prichádzajú v optimálnych intervaloch. Zamestnanci tieto výzvy prijímajú, sú na nich pripravení, pretože je to cesta k cieľu, súčasť práce. Z času na čas si nájdu voľnú chvíľku pre vybavenie niekoľkých súkromných záležitostí. Takýto zamestnanec syndrómom nudy trpia v nízkej miere a sú označovaní ako tovariši alebo uční (pozn. označenie pochádza z typológie od Kipfera (2009).

Aj napriek dojmu pozitívneho výsledku (t. j. nízkej miery syndrómu nudy) je samozrejme zamyslieť sa aj nad skutočnosťou, že syndróm nudy je novodobý fenomén, ktorý určite nie je a zrejme ani nebude zamestnávateľmi tolerovaný. Z daného dôvodu, priznanie respondentov, že v práci nemajú čo robiť, nudia sa, sú nedostatočne vyťaženi a práca ich možno vôbec nezaujíma, mohlo spôsobovať obavy z nastolenia otázky opodstatnenosti ich pracovného miesta a následne zo straty zamestnania. Môžeme zvažovať mieru sociálnej žiaducosti odpovedí. Na strane druhej leží otázka sebareflexie opýtaných respondentov. Syndróm nudy a jeho príznaky či príčiny nie sú až tak diskutované v spoločnosti ako napríklad problematika syndrómu vyhorenia a jeho prejavy, kde sú ľudia prácou preťaženi a v neustálom strese. Môžeme sa teda domnievať, že respondent ako zamestnanec nemusel mať dostatok informácií či poznatkov o danej problematike, a preto nedokázal v plnej miere usúdiť, či v zamestnaní zažíva pracovnú nudu alebo nedostatočné vyťaženie.

Ďalší krok analýz viedol k identifikácii jednotlivých stratégií, ktoré boli využívané zamestnancami v práci na zakrytie ich nevyťaženia, nudy alebo nezáujmu. Jednotlivé stratégie sú uvedené v Tabuľke 1.

Tabuľka 1 Stratégie využívané pri prežívaní syndrómu nudy v zamestnaní

Stratégia	Frekvencia	
	Počet	%
Vyťaženi v práci → bez stratégie	74	56,92
Predstieranie vyťaženia prácou na PC	37	28,46

Rozdelenie práce na dlhšie časové obdobie	13	10,00
Skrývanie sa v kancelárii pred nadriadeným	6	4,62

Ako sme uviedli vyššie v texte, opýtaní respondenti prežívali syndróm nudy v zamestnaní v nižšej miere. Tento fakt sa prirodzene odrazil aj v zistení, že väčšina respondentov nevyužívala žiadnu stratégiu na zakrytie syndrómu nudy. 74 respondentov uviedlo, že nevyužívajú žiadnu stratégiu, pretože uviedli, že sú v práci optimálne vyťažení. (Ne)vyťaženosť je jednou z kľúčových zložiek syndrómu nudy. Opierajúc sa o teoretické východiská sa môžeme domnievať, že v našom výskume sa kvalifikácia zamestnanca zhodovala s požiadavkami pracovnej pozície, a teda respondenti sa hodnotili ako optimálne pracovne vyťažení z kvantitatívneho aj kvalitatívneho hľadiska.

Avšak, ak si respondent - zamestnanec syndróm nudy uvedomoval, resp. prežíval, využíval podľa našich zistení 3 možné stratégie: (1) predstieranie vyťaženosť prácou na PC (37 respondentov), (2) rozdelenie práce na dlhšie časové obdobie (13 respondentov), (3) skrývanie sa v kancelárii pred nadriadeným (6 respondentov).

Predstieranie vyťaženosť prácou na PC nazýva Günthnerová (2014) aj ako stratégiu dokumentov. Zamestnanec sa snaží pôsobiť zaneprázdnene pozerajúc do svojho PC, pričom sa venuje súkromnej záležitosti, surfuje po internete, píše správy cez sociálne siete. Vo chvíli, keď okolo neho niekto prechádza, dokáže takýto zamestnanec predostrieť situáciu, aby zaneprázdnene aj naozaj pôsobil. A to tak, že v PC má otvorených niekoľko okien, či s pracovnými dokumentmi alebo aj dokumentmi súkromného charakteru alebo webové stránky, kde si vybavuje svoje osobné záležitosti. Takýto zamestnanec je pripravený aj na iné riešenie, a to mať po ruke pracovný dokument, do ktorého sa v danej situácii bude pozerat'.

Sofistikovanejšie správanie na zakrývanie syndrómu nudy využívajú respondenti prostredníctvom práce rozdelenej na dlhšie časové obdobie, čím sa práca naťahuje, a tak pôsobia viac pracovne vyťažení. Günthnerová (2014) tento spôsob správania sa zamestnancov opisuje ako stratégiu sploštenia. Zakladá sa na minimalizovaní existujúceho objemu práce. Práca sa rozdeľuje na dlhšie časové úseky ako by to bolo naozaj pre jej dokončenie potrebné. Odôvodňuje to tým, že niekto pracuje rád pomaly, krok za krokom. Sploštenie sa odráža v skutočnosti, že dokumenty sú presúvané z jedného miesta stola na druhé a každú chvíľu sa k nim pridáva malý obsah. Alebo bez povšimnutia ležia na stole aj niekoľko dní. Zamestnanec sa samozrejme z času na čas na prácu ležiacu na stole pozrie, aby bol v obraze a bol schopný odprezentovať zatiaľ zistené výsledky. Medzitým si však dopraje menšie či väčšie prestávky, v ktorých robí iné aktivity. Aj v tejto stratégii zamestnanec vyjadruje, že je zaneprázdnený a nemá čas na ďalšie dodatočné úlohy. Ide teda o akúsi hru s očakávaniami druhých. Na to, aby bola stratégia nakoniec úspešná, výsledok práce musí byť

doručený včas a v očakávanej kvalite, pričom zamestnancovu zaneprázdnenosť nikto nespochybňuje.

Možnosťou ako zakryť syndróm nudy je nielen tzv. pseudopráca s dokumentmi, ale zamestnanec môže voľiť aj únikovú cestu štýlom skrývania sa, vyhýbania sa stretnutia s nadriadeným, skrývanie sa. Prammerová (2013) takúto stratégiu zakrývania syndrómu nudy nazýva ako talianska bunda. Na stoličke visí sako, pri telefóne je napoly vypitá káva a zamestnanec môže zmiznúť na pol hodiny a dá sa len predpokladať, že sa nachádza niekde v priestoroch organizácie.

Ako sme uviedli v teoretických východiskách, syndróm nudy pozostáva z viacerých elementov. Je prirodzené, že každý z týchto elementov sa z času na čas môže vyskytnúť v práci každého zamestnanca. Sú dni, kedy sa v zamestnaní môžeme cítiť nevyťažene, unudene či pociťujeme nezáujem voči práci. Takéto stavy sú prirodzené, pretože súvisia a odvíjajú sa od nášho aktuálneho psychického naladenia, situácie v súkromnom živote či od potreby sebarozvoja v každom smere života. Ďalšia polhodinka zotrvania na obede po obedňajšej prestávke ešte nie sú prejavom syndrómu nudy a nie každá úloha, ktorá je jednoduchá a môže sa rýchlo urobiť, automaticky vedie k stavu chronického nadmerného nevyťaženia.

Problém nastáva v prípade, ak jednotlivé elementy v nadbytočnej miere sprevádzajú zamestnanca v zamestnaní takmer denne. Vtedy syndróm nudy dosiahne svoj vrchol a zamestnanec si uvedomí, že niečo nie je v poriadku.

Záver

Rothlin a Werder (2014) skonštatovali, že hlavné príčiny vzniku syndrómu nudy v práci treba hľadať ako na strane zamestnanca tak aj na strane organizácie. Podstatu celého problému vidia v peniazoch, v kariére a v spoločenskom postavení, ktoré by nemali mať takú váhu v živote jedinca. Riešenie vidia v prirovnaní „*Lepšie byť chudobný a šťastný ako bohatý a nešťastný*“.

Snahou príspevku bolo poukázať na problematiku syndrómu nudy, ktorá nie je dostatočne rozpracovaná v rámci tuzemskej odbornej spoločnosti. Je nevyhnuté sa venovať tomuto konceptu, lebo ako sa ukazuje, môže mať významné dôsledky nielen na zamestnanca, ale aj na celkovú efektívnosť či výkonnosť organizácie.

Literatúra

BRÜHLMANN, T. 2015. Müdigkeit bei Burnout und Boreout. *Revue Médicale Suisse*, 11(471), 923-926.

CÜRTEŇ, S. 2013. Boreout-Syndrom und Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*. 20(4).

GÜŇTHNER, L. 2014. *Boreout statt Burnout, Eine psychische Erkrankung ausgelöst durch Langeweile, Unterforderung und Desinteresse am Arbeitsplatz*. Hamburg: Diplomica Verlag. ISBN 978-3-95850-583-4.

HARJU, L. K., HAKANEN, J. J., & SCHAUFELI, W. B. 2014. Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56 (9), 911-918.

HARTL, P., & HARTLOVÁ, H. 2010. *Velký psychologický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-7367-686-5.

KAZIČKOVÁ, M. 2012. Nuda v práci. *Socioterapia*. 2(1), 7-8.

KIPFER, M. H. 2009. *Boreout - Ein neues Konzept oder längst in der Psychologie etabliert?*. Berlin: VDM Verlag Dr. Müller. ISBN 978-3639-21668-4.

MASLACH, C., JACKSON, S. E., & LEITER, M. P. 1996. *Maslach Burnout Inventory: Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

MEYER, L. 2014. Unterforderung am Arbeitsplatz: Das Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. 15. *Nachwuchswissenschaftlerkonferenz ost- und mitteldeutscher Fachhochschulen*. Magdeburg: Carsten Boek, Hochschule Magdeburg-Stendal.

RADHA, R. 2016. Boreout syndrome. *Perspectiva: A Case Research Journal*. 2. Volume II (2016). Ramaiah Institute of Management Studies [online]. Dostupné z: <https://www.sibmbengaluru.edu.in/system/files/journpaper/BoreOut%20Syndrome.pdf>

RATHMANN, A. 2010. *Burnout und boreout in der kommunalverwaltung*. Berlin: VDM Verlag Dr. Müller. ISBN 978-3-639-30601-9.

ROTHLIN, P., & WERDER, P. R. 2008. *Boreout!: Overcoming workplace demotivation*. London: Kogan Page. ISBN 978-0-7494-5339-8.

ROTHLIN, P., & WERDER, P. R. 2014. UNTERFORDERT: Diagnose Boreout - Wenn langeweile krank macht. München: RedLine Verlag. ISBN 978-3-86881-551-1.

PEETERS, M. C. W., DE JONGE, J., & TARIS, T. W. 2014. *An introduction to contemporary work psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons. ISBN 978-1-119-94552-9.

PRAMMER, E. 2013. *Boreout - Biografien der Unterforderung und Langeweile. Eine soziologische Analyse*. Wien: Springer VS. ISBN 978-3-658-00502-3.

SPACKS, P. 1995. *Boredom: The literary history of a state of mind*. Chicago: The University of Chicago Press. ISBN 0-226-76853-8.

ŠEBESTOVÁ, P. 2010. *Základy celostného manažmentu sociálnej práce*. Sládkovičovo: Vysoká škola Danubius. ISBN 978-80-89267-41-5.

VAN HOOFF, M. L. M., & VAN HOOFT, E. A. J. 2014. Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348-359.

VEDDER, G., & KORINTH, E. 2015. Handreichung zur Unterforderung am Arbeitsplatz. *Socialnet* [online]. s. 1-10, [cit. 15. mája 2019]. Dostupné z: <https://www.socialnet.de/materialien/attach/262.pdf>.

Adresa autorov

Mgr. Denisa Rovenská, PhD.
Fakulta verejnej správy UPJŠ v Košiciach
Katedra sociálnych štúdií
Popradská 66
041 32 Košice
E-mail: denisa.rovenska@upjs.sk

Bc. Nicol Ujhelyová
Fakulta verejnej správy UPJŠ v Košiciach
Popradská 66
041 32 Košice
E-mail: nicol.ujhelyova@student.upjs.sk