Práce, která není Život

Pavel Hrejsemnou

IDEAIFY
idea beauty

Práce, která není Život

Pavel Hrejsemnou

Název knihy: Práce, která není Život

Podnázev:

Autor: Pavel Hrejsemnou (autorova 64 kniha)

Nakladatel: IDEAIFY s.r.o. **Adresa nakladatele:** Na Studních 71, 283 01 Kutná Hora **Web:** www.ideaify.cz **E-mail:** info@ideaify.cz

Rok vydání: 2026 **Vydání:** První elektronické vydání **Počet stran:** 263 A5

Autorská práva a právní doložky

© 2026 Pavel Hrejsemnou a IDEAIFY s.r.o.

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této publikace nesmí být kopírována, ukládána v rešeršním systému, ani přenášena jakýmkoli způsobem a v jakékoli formě (elektronicky, mechanicky, nahráváním či jinak) bez předchozího písemného souhlasu autora a nakladatele.

ISBN (PDF verze): 978-80-88523-09-3

ISBN (ePuB verze): 978-80-88523-10-9

Upozornění: Informace obsažené v této knize jsou určeny pouze pro vzdělávací a informační účely. I když bylo vynaloženo veškeré úsilí k zajištění přesnosti a aktuálnosti obsahu, vydavatel ani autoři nenesou odpovědnost za případné chyby nebo opomenutí, ani za výsledky plynoucí z použití zde uvedených informací. Čtenář by měl vždy ověřit informace z více zdrojů a přizpůsobit je svým konkrétním potřebám.

Tvorba a produkce

Jazyk: Čeština

Grafický design, návrh obálky a sazba: IDEAIFY s.r.o.

Předmluva: Proč jsme napsali 105 kapitol o přežití duše

Většina knih o managementu a kariéře vám slibuje, že vás naučí, jak být efektivnější, jak lépe vyjednávat nebo jak se stát lídrem, kterého budou ostatní následovat. Tato kniha je jiná. Jejím cílem není udělat z vás lepší „nástroj“ v rukou korporace. Jejím cílem je připomenout vám, že vy nejste nástroj.

Vstupujete do textu, který vznikal jako dialog mezi moderním tlakem na výkon a starou moudrostí filozofů. Žijeme v době, kterou nazýváme „tekutou“. Všechno, co včera platilo, se dnes rozplývá – jistota zaměstnání, struktura firem i definice úspěchu. V tomto chaosu se snadno stane, že člověk ztratí ze zřetele to nejdůležitější: sebe sama.

Těchto 105 kapitol je 105 zrcadly. Některá jsou laskavá, jiná nemilosrdně ostrá. Projdeme spolu cestu od biologických základů vašeho stresu až po metafyzické otázky smyslu existence v éře umělé inteligence. Budeme mluvit o egu, o strachu, o kráse, o humoru i o odvaze odejít, když už není jiná cesta.

Tato kniha je určena těm, kteří:

- Cítí, že jejich práce je víc než jen řádek v životopise, ale zároveň se v ní odmítají utopit.
- Hledají integritu v prostředí, které ji často nevyžaduje.
- Chtějí pochopit mechanismy moci, aniž by se stali jejich obětí.
- Věří, že i v prosklené kanceláři nebo na Home Office lze žít autentický život.

Pavel Hrejsemnou, autor, který vás tímto labyrintem provede, není jen teoretikem. Je to pozorovatel, který viděl korporátní svět zevnitř i zvenčí. Jeho pohled je pohledem člověka, který ví, že největším vítězstvím v dnešní době není povýšení, ale vnitřní svoboda.

Nečtěte tuto knihu naráz. Berte ji jako mapu pro dny, kdy se cítíte ztraceni. Každá kapitola je samostatným ostrovem, na kterém si můžete odpočinout a nabrat síly.

Vítejte na cestě zpět k sobě. Vítejte v manifestu moderního člověka, který se rozhodl, že jeho práce bude sloužit jemu, nikoliv on jí.

Pavel Hrejsemnou

Část I: Já v systému (Individuální psychologie)

Zaměřuje se na vnitřní svět jednotlivce a to, co si nevědomě přinášíme do práce.

Archetyp pracovníka: Analýza nevědomých rolí v týmové dynamice

Vstupem do profesního prostoru nepřestáváme být lidmi se svou historií; naopak, pracoviště se často stává jevištěm, na němž nevědomě inscenujeme dramata, která jsme si osvojili v raných fázích našeho vývoje. Každý pracovní tým tak tvoří specifické pole sil, v němž se jednotlivci neprofilují pouze skrze své kompetence (hard skills), ale skrze hluboce zakořeněné archetypální vzorce chování. Tyto vzorce, které můžeme nazvat „nevědomými rolemi“, nejsou volbou naší racionální vůle, nýbrž automatickou adaptací našeho psychického aparátu na skupinovou dynamiku. Pokud tyto role zůstávají neuvědoměny, stávají se rigidními strukturami, které omezují autenticitu jednotlivce a efektivitu celku.

Nejvýrazněji se tyto role manifestují v rámci tzv. Karpmanova trojúhelníku, ovšem v pracovním kontextu nabývají specifických nuancí, které prostupují hierarchickou strukturou organizací. Jde o role Zachránce, Oběti a Rebela (který v tomto kontextu často přejímá roli Pronásledovatele nebo narušitele systému). Každá z těchto rolí nabízí jedinci falešný pocit bezpečí a identity, zatímco v hloubi duše slouží jako obranný

mechanismus proti úzkosti z profesního selhání nebo mezilidské konfrontace.

Metafyzika zachránce: Past kompetence a mesiášství

Role Zachránce je na pracovišti často oceňována, což ji činí o to nebezpečnější. Zachránce je ten, kdo přebírá odpovědnost za chyby druhých, pracuje přesčas, aby „hasil požáry“, a nabízí nevyžádané rady. Z psychologického hlediska však nejde o altruismus, nýbrž o potřebu kontroly a potvrzení vlastní nepostradatelnosti. Filozoficky zde narážíme na deficit v uznání autonomie druhého; Zachránce svým jednáním nevědomě infantilizuje své kolegy. Předpokládá, že ostatní nejsou schopni nést tíhu svých úkolů, čímž jim bere příležitost k růstu.

Dlouhodobé setrvání v archetypu Zachránce vede k nevyhnutelnému vyhoření. Jelikož je jeho sebehodnota vázána na externí uznání a vyřešení problémů, které mu nepatří, v momentě, kdy systém jeho pomoc odmítne nebo ji začne brát jako samozřejmost, propadá Zachránce pocitům křivdy a přechází do role Oběti. Tento cyklus je pro týmovou dynamiku toxický, neboť vytváří závislostní vztahy namísto partnerství.

Patos oběti: Strategická bezmoc v korporátním stroji

Na opačném pólu stojí archetyp Oběti. V tomto nastavení jedinec vnímá pracovní prostředí jako nepřátelské, nespravedlivé nebo neovlivnitelné. Oběť se zříká své „agency“ – schopnosti jednat a měnit věci. Její komunikace je prosycena implicitním sdělením: „Nemůžu za to, systém mi to neumožňuje.“ Tento postoj je hluboce regresivní; jde o návrat do stavu bezmocného dítěte, které čeká na autoritu, jež ho buď potrestá, nebo zachrání.

Z filozofického hlediska je role Oběti únikem před svobodou, o kterém mluvil Jean-Paul Sartre jako o „špatné víře“ (mauvaise foi). Člověk v roli Oběti si namlouvá, že nemá volbu, aby se vyhnul úzkosti spojené s plnou odpovědností za svůj profesní život. V týmu se Oběť stává „černou dírou“ na energii; její pasivita nutí ostatní k aktivitě (často k roli Zachránce), čímž se bludný kruh uzavírá. Tato role je největší brzdou inovace, neboť tam, kde není cítit moc věci ovlivnit, zaniká kreativita.

Rebel jako zrcadlo systému: Mezi destrukcí a autenticitou

Archetyp Rebela je v týmu často vnímán jako rozvratný prvek. Rebel je ten, kdo zpochybňuje procesy, odmítá se podřídit hierarchii a často používá ironii jako zbraň proti korporátní hantýrce. Zatímco organizace ho může vnímat jako „problémového zaměstnance“, z hlubinně psychologického hlediska je Rebel často nositelem pravdy o nefunkčnosti systému. Je to ten, kdo nahlas pojmenovává „slona v místnosti“.

Problém nastává, když se revolta stane rigidním životním stylem – když Rebel bojuje proti autoritě nikoliv pro zlepšení věcí, ale z principu, čímž maskuje svůj vlastní strach z blízkosti a přijetí odpovědnosti za celek. Rebel tak zůstává v bezpečné distanci; tím, že vše kritizuje, se staví nad ostatní, ale zároveň se izoluje od možnosti skutečné spolupráce. Filozoficky Rebel reprezentuje napětí mezi individuální svobodou a společenskou smlouvou. Pokud není jeho energie integrována, stává se z něj Pronásledovatel, který paralyzuje tým neustálou negací.

Od role k bytí: Cesta k integraci a dospělosti

Cílem profesního zrání není eliminace těchto archetypů – ty jsou součástí lidské psýché a v určité míře mohou být užitečné (Zachráncova ochota pomoci, Rebelův kritický odstup, Obětina schopnost pojmenovat limity). Cílem je jejich uvědomění. V momentě, kdy si pracovník přizná: „Teď se chovám jako Zachránce, protože se bojím své bezvýznamnosti," přestává být rolí ovládán.

Tato transformace vyžaduje to, co Carl Jung nazýval integrací Stínu. Musíme přijmout ty části sebe sama, které v práci potlačujeme. Skutečná dospělost na pracovišti znamená opuštění těchto nevědomých her a přechod k autentickému dialogu. Znamená to uznat, že kolega není ani rodič, ani dítě, ale partner v procesu tvorby hodnot.

Závěrem lze říci, že pochopení nevědomých rolí není jen psychologickým cvičením pro HR oddělení. Je to hluboká filozofická výzva k tomu, abychom v práci přestali hrát divadlo a začali skutečně být. Teprve když odložíme masky Zachránců, Obětí a Rebelů, uvolní se prostor pro skutečnou synergii, která není založena na kompenzaci vnitřních deficitů, ale na společném směřování k smysluplnému cíli.

Stín v kanceláři: Projekce a mechanismus zrcadlení v pracovních vztazích

Pracoviště je ze své podstaty místem výkonu, racionality a sebekontroly. Abychom v tomto prostředí uspěli, budujeme si profesionální identitu, která odpovídá očekáváním okolí – jsme pracovití, loajální, klidní a efektivní. Avšak každé světlo vrhá stín. Podle analytické psychologie C. G. Junga představuje Stín souhrn všech vlastností, pudů a tendencí, které naše vědomé já odmítlo jako nekompatibilní s ideálním obrazem nás samých. Problém nastává v momentě, kdy se tento Stín, vytěsněný pod povrch vědomí, začne projevovat v interakci s kolegy skrze mechanismus psychologické projekce.

Projekce je nevědomý proces, při kterém připisujeme druhým lidem vlastnosti, které ve skutečnosti patří nám, ale které u sebe nejsme schopni nebo ochotni připustit. V kancelářském prostředí se projekce Stínu projevuje jako intenzivní, často iracionální averze vůči konkrétnímu kolegovi. Pokud nás někdo „vytáčí“ způsobem, který neodpovídá objektivní závažnosti jeho prohřešku, je téměř jisté, že se díváme do zrcadla vlastního Stínu.

Fenomén iracionální averze: Kolega jako zrcadlo

Typickým příkladem je situace, kdy extrémně disciplinovaný a pracovitý manažer pociťuje hlubokou nenávist k podřízenému, kterého vnímá jako „lenocha“ nebo „požitkáře“. Tato averze často není způsobena pouze poklesem výkonu týmu, ale tím, že dotyčný kolega v manažerovi nevědomě aktivuje jeho vlastní potlačenou potřebu odpočinku a svobody. Manažer, který si zakázal být slabý nebo odpočívat, vidí v „lenosti“ druhého ohrožení své vlastní vnitřní struktury.

Filozoficky zde narážíme na koncept autenticity vs. odcizení. Tím, že bojujeme proti Stínu u druhých, se odcizujeme vlastní celistvosti. Ten, koho v kanceláři nejvíce kritizujeme, je často nevědomým nositelem naší vlastní nenaplněné ambice, potlačeného hněvu nebo zakázané spontaneity. Tento proces transformuje pracoviště v „halu zrcadel“, kde konflikty nejsou střetem dvou osobností, ale vnitřním bojem jednotlivce, který je promítán do vnějšího světa.

Dynamika konfliktů a "obětní beránek“

Když se projekce Stínu stane kolektivní záležitostí, vzniká nebezpečný fenomén obětního beránka. Tým, který se potýká s vnitřním napětím, neschopností dosáhnout cílů nebo špatným vedením, si nevědomě vybere jednoho člena, do kterého projektuje veškerou svou frustraci a selhání. Tento jedinec se stává „nositelem Stínu“ celého týmu.

Z pohledu sociální psychologie je tento proces očistným rituálem, který však má destruktivní následky. Namísto toho, aby tým řešil skutečné příčiny krize (např. špatné procesy nebo toxické vedení), soustředí se na eliminaci „problémového“ jedince. Filozofie nás zde učí o etické odpovědnosti za vidění druhého. Vidíme v kolegovi skutečného člověka, nebo jen plátno, na které promítáme své vlastní vnitřní nečistoty? Bez integrace Stínu se jakákoliv snaha o teambuilding stává jen povrchní hrou na harmonii.

Integrace stínu: Od konfrontace ke spolupráci

Cesta k uzdravení vztahů na pracovišti nevede skrze potlačení konfliktů, ale skrze odvahu podívat se do vlastního vnitra. Integrace Stínu vyžaduje vysokou míru psychologické zralosti a reflexe. Znamená to položit si otázku: „Co mě na tomto člověku tak neuvěřitelně dráždí a co to říká o mých vlastních zakázaných komnatách?“

V momentě, kdy si uvědomíme, že naše zlost na kolegu je ve skutečnosti zlostí na naši vlastní potlačenou vlastnost, projekce se hroutí. Dochází k psychické úlevě a k proměně konfliktu v dialog. Filozoficky se posouváme od Buberova vztahu „Já-Ono“ (kolega jako objekt mé frustrace) k vztahu „Já-Ty“ (kolega jako lidská bytost s vlastními stíny).

Závěrem: Integrita jako pracovní kompetence

Schopnost pracovat se svým Stínem by měla být považována za jednu z nejdůležitějších kompetencí moderního lídra i zaměstnance. Integrovaný pracovník je méně náchylný k manipulaci, lépe zvládá stres a

vytváří kolem sebe atmosféru psychologického bezpečí, protože nenutí ostatní, aby nesli tíhu jeho vlastního nevědomí.

Kniha, která otevírá téma Stínu, nepředkládá čtenáři návod na to, jak být „lepším“ pracovníkem, ale jak být celistvějším člověkem. Práce pak přestává být místem, kde se musíme skrývat, a stává se prostorem, kde skrze interakci s druhými poznáváme a integrujeme sami sebe.

Pracoviště jako rodinná konstelace: Nevědomé ozvěny primárního systému

Vstupem do zaměstnání se stáváme součástí organizace, která má svá pravidla, svou hierarchii a své cíle. Naše psýché však tento formální systém nevnímá jako tabula rasa. Naopak, má tendenci projektovat do struktur firmy hluboce zakořeněné vzorce, které jsme si osvojili v našem prvním a nejdůležitějším systému – v rodině. Pracoviště se tak stává arénou pro sekundární rodinnou konstelaci, kde se kancelářské stoly mění v jídelní tabule a porady v rodinné rady, na nichž se nevědomě bojuje o přízeň, uznání a místo na slunci.

Tento fenomén, v psychoanalýze známý jako přenos, způsobuje, že naši nadřízení a kolegové přestávají být v našich očích autonomními dospělými bytostmi. Stávají se z nich plátna, na která promítáme své nevyřešené vztahy s rodiči a sourozenci. Pokud toto prolnutí rolí neidentifikujeme, zůstáváme uvězněni v dětských reakcích, které sabotují naši profesionalitu i duševní zdraví.

Nadřízený jako rodičovský imago: Touha po ochraně a strach z trestu

Postava nadřízeného je v našem nevědomí nejpřirozenějším kandidátem na roli otce či matky. Tato projekce může mít dvě podoby. Buď v šéfovi hledáme „dobrého rodiče“, od něhož očekáváme bezmeznou podporu, emocionální sycení a neustálé potvrzování naší hodnoty, nebo do něj projektujeme „trestající autoritu“. V prvním případě trpíme, pokud nás nadřízený dostatečně nechválí, a cítíme se osobně zrazeni, pokud nám nevěnuje pozornost. V druhém případě reagujeme na jakoukoli konstruktivní kritiku neúměrnou úzkostí nebo defenzivním vzdorem, jako bychom byli opět malým dítětem pod přísným pohledem otce.

Filozoficky zde narážíme na problém osvobození se z poručenství, o kterém psal Immanuel Kant. Dokud v nadřízeném vidíme rodiče, nejsme skutečně „svéprávní“. Naše loajalita nebo rebelie není vedena racionálním zájmem o věc, ale emocionálním dluhem z dětství. Skutečná profesionalita nastává až ve chvíli, kdy dokážeme autoritu desakralizovat a vidět v ní člověka s vlastními limity, nikoliv všemocného strážce našeho osudu.

Kolegové jako sourozenci: Rivalita o pozornost a boj o teritorium

Zatímco nadřízený reprezentuje vertikální osu naší rodinné historie, kolegové obsazují osu horizontální – stávají se našimi symbolickými sourozenci. Na pracovišti se tak s překvapivou intenzitou oživuje sourozenecká rivalita. Boj o přízeň šéfa (rodiče), žárlivost na úspěchy druhého nebo pocit, že někdo dostává „lepší hračky“ (rozpočet, projekty, výhody), jsou přímými deriváty dětského soupeření o lásku a zdroje v rodině.

Tato dynamika je obzvláště patrná v týmech, kde je pěstována nezdravá kompetice. Lidé, kteří v dětství museli o pozornost bojovat, mohou vnímat kolegy jako hrozbu pro svou existenci. Naopak ti, kteří byli zvyklí na roli „protežovaného dítěte“, mohou na pracovišti vyžadovat speciální zacházení a nést nelibě, když je s nimi zacházeno jako s rovnými. Filozofie spravedlnosti a uznání (Axel Honneth) nám zde připomíná, že naše potřeba být viděn v týmu je legitimní, ale pokud je sycena skrze sourozenecký konflikt, vede k rozpadu solidarity a vzniku toxického prostředí.

Rozbití konstelace: Cesta k dospělé spolupráci

Uvědomění si těchto konstelací je prvním krokem k emocionální svobodě. Proces „dospívání v práci“ vyžaduje, abychom rozpoznali momenty, kdy naše reakce neodpovídá realitě, ale naší historii. Pokud nás poznámka kolegy zabolí víc, než by měla, je pravděpodobné, že nezasáhla naše „profesionální já“, ale naše „vnitřní dítě“, které si stále pamatuje pocit odstrčení.

Cílem není rodinné emoce z pracoviště zcela vytěsnit – to je nemožné, neboť člověk je bytost vztahová. Cílem je transformovat nevědomou konstelaci v uvědomělou spolupráci. To znamená naučit se rozlišovat mezi funkcí (manažer, senior, junior) a osobou. Znamená to přijmout fakt, že firma nám nikdy nedá to, co nám případně nedali rodiče, a že kolega není nepřítel v boji o přežití, ale společník v díle.

Závěrem: Od závislosti k autonomii

Pochopení pracoviště jako rodinné konstelace nám umožňuje nahlédnout na konflikty s větší empatií – k sobě i k ostatním. Když vidíme, že se kolega chová jako „rozmazlený spratek“ nebo šéf jako „despotický otec“, můžeme pochopit, že jsou pravděpodobně sami oběťmi svých nevědomých přenosů. Tato perspektiva nám dává odstup a možnost volby: buď do jejich hry vstoupit a potvrdit staré vzorce, nebo zůstat v pozici dospělého a tím nabídnout systému šanci na změnu. Skutečná zralost na pracovišti je schopnost vystoupit ze stínu své rodinné historie a začít psát svůj profesní příběh v přítomném čase.

Hranice identity: Mezi autentickým „Já“ a profesní „Personou“

V moderní pracovní kultuře se stále častěji setkáváme s imperativem: „Buďte v práci sami sebou.“ Tato výzva k autenticitě však v sobě skrývá hluboký paradox. Organizace od nás sice vyžadují lidskost, ale pouze v mezích, které slouží efektivitě a firemní značce. Ocitáme se tak v napětí mezi svým skutečným, vnitřním „já“ a profesní rolí, kterou musíme hrát, abychom v systému uspěli. Otázka, kde končí člověk a začíná jeho funkce, není jen psychologickým problémem, ale zásadním filozofickým dotazem na integritu naší existence.

Pokud tyto hranice nejasně splývají, riskujeme ztrátu sebe sama v procesu, který sociologie nazývá pohlcením rolí. Když se naše identita zcela definuje skrze náš pracovní titul, každé profesní selhání se stává selháním existenciálním a každá kritika práce se mění v útok na podstatu naší bytosti.

Koncept persony: Maska, která nás chrání i vězní

C. G. Jung definoval Personu jako masku, kterou si nasazujeme při kontaktu s vnějším světem. Na pracovišti je Persona nezbytná – umožňuje nám zachovat profesionalitu, skrýt momentální slabost a jednat v souladu s očekáváním naší pozice. Problém nastává ve chvíli, kdy s touto maskou srosteme.

Pokud začneme věřit, že jsme skutečně tím „úspěšným manažerem“ nebo „nepostradatelným expertem“, dochází k inflaci ega. Naše skutečné já, se všemi svými emocemi, pochybnostmi a potřebami, je odsunuto do pozadí. Filozoficky tento stav popisuje Jean-Paul Sartre v souvislosti s „falešným vědomím“. Uvádí příklad číšníka, jehož pohyby jsou až příliš „číšnické“ – člověk se snaží stát se věcí, svou funkcí, aby se vyhnul úzkosti z vlastní svobody a neurčitosti. V korporátním světě se tak často stáváme „karikaturami svých rolí“, což vede k vnitřnímu vyprahnutí.

Emocionální práce a odcizení

Hranice identity je nejvíce zkoušena v oblasti tzv. emocionální práce. Jde o situace, kdy musíme v rámci své role projevovat emoce, které necítíme (např. nadšení pro

projekt, ke kterému jsme skeptičtí), nebo potlačovat ty, které cítíme (např. hněv při nespravedlivém jednání).

Dlouhodobé udržování nesouladu mezi vnitřním prožíváním a vnějším projevem vede k psychickému odcizení. Pokud musíme „hrát roli“ příliš dlouho a intenzivně, ztrácíme kontakt s tím, co skutečně cítíme. Tato „eroze já“ je jednou z hlavních příčin syndromu vyhoření. Člověk nevyhoří z množství práce, ale z množství přetvářky, kterou musí vynaložit, aby udržel svou profesní masku neporušenou.

Filozofie distance od role

Jak si v tomto tlaku zachovat integritu? Řešením není snaha o totální upřímnost (která by byla v profesionálním prostředí často nevhodná), ale rozvinutí schopnosti distance od role. Tento koncept naznačuje, že bychom si měli být neustále vědomi toho, že „hraji roli X, ale nejsem X“.

Tato distance nám dává svobodu. Umožňuje nám vykonávat práci s plným nasazením, ale zároveň si ponechat vnitřní prostor, který patří jen nám. Z pohledu stoické filozofie jde o rozlišení mezi naším „vnitřním hradem“ a vnějšími okolnostmi. Má pracovní role je nástrojem, kterým působím na svět, nikoliv definicí mé hodnoty jako lidské bytosti. Pokud si tuto distanci udržíme, dokážeme přijmout kritiku své role, aniž by se nás dotkla v naší lidské podstatě.

Závěrem: Integrita jako soulad, nikoliv splynutí

Cílem profesního vývoje není splynutí já a role, ale jejich zdravý dialog. Integrovaný člověk je ten, kdo dokáže do své role vnést své osobní hodnoty a talenty, ale zároveň ví, kdy si masku odložit a vrátit se k sobě samému.

Hranice identity na pracovišti by neměla být betonovou zdí, která nás izoluje, ale polopropustnou membránou. Musí být dostatečně pevná, aby nás chránila před pohlcením systémem, a zároveň dostatečně jemná, aby skrze ni mohla prosvítat naše lidskost. Kniha v této kapitole čtenáři neříká, jak být lepším „kolečkem v soukolí“, ale jak zůstat člověkem i v okamžiku, kdy je po něm vyžadováno, aby byl pouze funkcí.

Fenomén imposter syndromu: Inteligentní vězni vlastního úspěchu

V hierarchiích postavených na výkonu a expertních znalostech existuje tichá epidemie, která postihuje ty nejschopnější. Imposter syndrom, neboli syndrom podvodníka, není klinickou diagnózou, ale hluboce zakořeněným psychologickým vzorcem, při němž jedinec navzdory objektivním důkazům o svých úspěších zůstává vnitřně přesvědčen, že jde o náhodu, štěstí nebo omyl. Tento fenomén vytváří paradoxní situaci: čím výše člověk v kariérním žebříčku stoupá a čím více kompetencí získává, tím intenzivnější je jeho strach, že „přijde den, kdy na mě konečně přijdou a odhalí, že tomu ve skutečnosti nerozumím“.

Tento strach není projevem falešné skromnosti, ale vážnou kognitivní diskrepancí, která vede k chronickému stresu a neschopnosti radovat se z vlastních vítězství. Z filozofického hlediska jde o krizi uznání, kdy subjekt nedokáže integrovat externí validaci (pochvalu, povýšení, ocenění) do své vnitřní identity.

Vážení čtenáři, právě jste dočetli ukázku z knihy Práce, která není Život**.**
Pokud se Vám ukázka líbila, na našem webu si můžete zakoupit celou knihu.