



PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2014

Zborník príspevkov z 13. ročníka medzinárodnej konferencie

Konferencia sa konala v dňoch 15-16.5.2014 v Starej Lesnej



Spoločenskovedný ústav SAV

Košice, 2014

Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci

ISBN 978-80-89524-15-0

www.svusav.sk

Editorky:

Fedáková, Denisa
Bozogánová, Miroslava
Ištoňová, Lucia

Recenzenti:

Jozef Bavoľár; Marek Dobeš; Denisa Fedáková; Ilona Gillernová;
Aleš Gregar; Eva Letovancová; Margita Mesárošová;
Jakub Procházka; Milan Rymeš; Martin Seitzl;
Eva Sollárová; Božena Šmajsová Buchtová;
Eva Vavráková; Lucie Vavrysová;
Jozef Výrost

Organizátor:

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Spoluorganizátori:

Katedra Psychológie FF UPJŠ v Košiciach
Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave
Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre

Vydal: Spoločenskovedný ústav SAV, Karpatská 5, 04001 Košice
Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci



Edícia CD
Košice, 2014
Vydanie prvé

ISBN 978-80-89524-15-0

Editorky©Denisa Fedáková, Miroslava Bozogánová, Lucia Ištoňová 2014
©Spoločenskovedný ústav SAV



NA ÚVOD ...

V dňoch 15. a 16. mája 2014 sa uskutočnila medzinárodná konferencia Psychológia práce a organizácie, s podtitulom Prelínanie výskumu a praxe. Miestom konania bol Hotel Academia, situovaný pod Tatrami v Starej Lesnej.

Účastníci mali možnosť vypočuť si tridsaťjeden príspevkov, vzťahujúcich sa k rozmanitým oblastiam teórie i praxe pracovnej psychológie. Súčasťou konferencie bola aj prezentácia siedmich posterov a jeden stánok komerčného zamerania. Bol tak vytvorený priestor na stretnutie viac ako šesťdesiatich psychológov, pričom tridsaťdeväť vystúpilo aktívne.

Konferencia splnila svoj vopred vytýčený zámer: spojiť vo vzájomnom dialógu výskumných pracovníkov či pedagógov a prakticky orientovaných psychológov. Napriek pretrvávajúcemu nepriaznivému počasiu vyslovujú organizátori vieru, že všetci účastníci si odniesli prínosné poznatky a hrejivé spomienky.

Organizačný tím konferencie PPaO 2014 (Denisa Fedáková, Miroslava Bozogánová, Anna Kalistová, Miroslava Kopaničáková, Martin Kráľ, Radka Lipovská, Jana Fecková)

Obsah

Vplyvy kontextu na rozhodovanie a ich marketingové využitie: ako zostava ponuky ovplyvňuje voľbu (Bačová, Viera).....	8
Všeobecné kauzálne orientácie a vnímanie podpory autonómie na vysokej škole (Bagljaš, Ivan – Masárová Jana).....	16
Analýza spokojnosti zamestnancov v kontexte zmien pracovných podmienok a faktorov (Bašistová, Alena – Martina Ferencová).....	27
Pracovná motivácia – empirická analýza charakteru motivácie vo verejných a súkromných organizáciách (Bolfíková, Eva).....	38
Vnímané bezpečie, vnímané riziko a rizikové správanie vzhľadom k zamestnanosti (Bozogánová, Miroslava – Barinková, Karolína)	55
Nezaměstnanost - ontogenetické souvislosti (Buchtová, Božena – Kukla, Lubomír)	66
Vnímané bezpečie a iracionálne presvedčenia u príslušníkov ozbrojených síl (Fedáková, Denisa – Bozogánová, Miroslava – Fecková, Jana).....	78
Sociálna inteligencia a konštruktívne myslenie v manažérskej práci (Frankovský, Miroslav – Birknerová, Zuzana – Lelková, Anna)	88
Personalisty vnímaná manipulácia u uchazečů u výbĚrového pohovoru (Gladysová, Eva)	98
Pracovní potenciál pracovníků věkové skupiny 50+ (Gregar, Aleš – Pejřová, Ivana)	106
Zlá matka? Stereotypy spojené s vnímaním kariérově orientovaných matek (Halmová, Simona – Vavráková, Eva).....	115
Podiel osobnosti učiteľov a suportívneho správania riaditeľa školy na vysvetlení spokojnosti s prácou a sociálnej pohody učiteľov (Janovská, Anna – Orosová, Olga)	124
Koncepcia vzdelávania študentov VŠ – príprava na podnikateľskú činnosť (Jenčová, Anna – Hrehová, Daniela)	134
Ženy a muži a vo svetle psychodiagnostiky (Kališ, Mojmír)	142
Sociálne, ekonomické a demografické premenné ako prediktory vnímaného bezpečia u zamestnaných a nezamestnaných obyvateľov SR (Kopaničáková, Miroslava – Lipovská, Radka)	151
Zvládanie stresu manažérmi (Kentoš, Michal)	161
Širšie faktory spokojnosti v práci (Kráľ, Martin).....	169
Štýl vedenia ako významný faktor ovplyvňujúci angažovanosť/engagement pracovníkov (Letovancová, Eva)	188
Zvládanie incidentov v zdravotníckych zariadeniach (Lovaš, Ladislav – Krafčíková, Zuzana)	196



Stres, sociálna opora, sebaregulácia a problematické používanie internetu medzi vysokoškólákmi (Orosová, Oľga – Šebeňa, René)	203
Pojetí pracovní angažovanosti v súčasnej psychológii práce a organizace (Paulík, Karel – Mlčák, Zdeněk)	210
Efektivní vůdcovství: Integrovaný přístup (Procházka, Jakub – Vaculík, Martin – Smutný, Petr)	218
Overovanie vzťahu medzi dotazníkom Driver Behavior Questionnaire a objektívnymi ukazovateľmi dopravného správania (Rošková, Eva – Jakubek, Martin).....	227
Psychologie práce a organizace v České republice – fakta, trendy a úvahy (Rymeš, Milan) 235	
Teorie vztahové vazby v dospělosti a sebeposouzení osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí (Seitl, Martin).....	243
Organizačný záväzok učiteľov verejných a súkromných škôl a úmysel odísť (Schraggeová, Milica – Bakancová, Eva)	255
Psychologické faktory zmien v pracovnom chovaní (Součková, Marie – Vaculík, Martin) ...	264
Osobnosť matky a dĺžka materskej/rodičovskej dovolenky (Synáková, Mária – Vavráková, Eva)	274
Normatívne presvedčenia a sebakontrola delikventov (Tokarčíková, Jana).....	284
Starostlivosť o seba u záchranárov (Vasková, Katarína)	293
Obraz slovenských a českých podnikov v dátach ECS 2013 (European Company Survey) (Výrost, Jozef).....	300

Content

Context effects indecision-making and their marketing use: how option configuration affects choice (Bačová, Viera).....	8
General causality orientations and perceived autonomy support at university (Bagljaš, Ivan – Masárová Jana).....	16
Analysis of employee satisfaction in the context of changes in working conditions and factors (Bašistová, Alena – Martina Ferencová).....	27
Job Motivation – the Empirical Analysis of Motivation's Character in Public and Private Organizations (Bolfíková, Eva).....	38
Perceived safety, perceived risk and risk behavior in relation to employment (Bozogáňová, Miroslava – Barinková, Karolína).....	55
Ontogenetic conditions of unemployment (Buchtová, Božena – Kukla, Lubomír).....	66
Perceived safety and irrational beliefs of the armed forces officers (Fedáková, Denisa – Bozogáňová, Miroslava – Fecková, Jana).....	78
Social intelligence and constructive thinking in managerial work (Frankovský, Miroslav – Birknerová, Zuzana – Lelková, Anna).....	88
HR professionals perceived manipulation of candidates in the selection interview (Gladysová, Eva).....	98
Work Potential of Older Employees 50+ (Gregar, Aleš – Pejřová, Ivana).....	106
Bad mother? Stereotypes related to the perception of career oriented mothers (Halmová, Simona – Vavráková, Eva).....	115
The share of personality traits of teachers and supportive behaviour of headteacher in explaining job satisfaction and social well-being of teachers (Janovská, Anna – Orosová, Oľga).....	124
The concept of education of university students – preparation for business activity (Jenčová, Anna – Hrehová, Daniela).....	134
Women and Men in the Light of Psychodiagnostics (Kališ, Mojmír).....	142
Social, economic and demographic variables as predictors of perceived safety of employed and unemployed Slovak people (Kopaničáková, Miroslava – Lipovská, Radka).....	151
Managers' coping (Kentoš, Michal).....	161
Broader factors of job satisfaction (Král, Martin).....	169
Leadership style as a significant factor effecting engaged behaviour of employees (Letovancová, Eva).....	188
Coping with incidents in health care settings (Lovaš, Ladislav – Krafčíková, Zuzana).....	196



Stress, social support, selfregulation, and problematic internet use among university students (Orosová, Oľga – Šebeňa, René).....	203
Concept of work engagement in contemporary work and organizational psychology (Paulík, Karel – Mlčák, Zdeněk)	210
Effective leadership: An integrative approach (Procházka, Jakub – Vaculík, Martin – Smutný, Petr)	218
An investigation of the relationship between the Driver Behavior Questionnaire and the objective measures of driving behavior (Rošková, Eva – Jakubek, Martin).....	227
Work and organizational psychology in the Czech Republic – facts, trends and considerations (Rymeš, Milan)	235
The Attachment theory in adulthood and self-report measurement of personality characteristics connected to the working environment (Seitl, Martin)	243
Organizational commitment of teachers of public and private schools and intention to leave (Schraggeová, Milica – Bakancová, Eva)	255
Psychological factors of work behaviour change (Součková, Marie – Vaculík, Martin)	264
Mother's personality and the length of maternal leave (Synáková, Mária – Vavráková, Eva)	274
Normative believes and selfcontrol of delinquents (Tokarčíková, Jana)	284
Paramedics' self-care (Vasková, Katarína)	293
Picture of Slovak and Czech companies in the mirror of the European Company Survey 2013 data (Výrost, Jozef)	300

Vplyvy kontextu na rozhodovanie a ich marketingové využitie: ako zostava ponuky ovplyvňuje voľbu¹

Context effects indecision-making and their marketing use: how option configuration affects choice

Viera Bačová

viera.bacova@fses.uniba.sk

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského, Bratislava

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá otázkou ako kontext rozhodovania ovplyvňuje rozhodovateľa v preferencii jednej alternatívy pred alternatívou inou. Túto otázku často riešia marketéri a spotrebitelia pri nových produktoch na trhu, pri taktikách predaja/kúpy a rozhodovaní o produkte. Pre marketérov je dôležité vedieť, ako pridanie ďalších možností zvýši, resp. zníži atraktivitu a voľbu cieľového produktu. V literatúre o rozhodovaní sú intenzívne skúmané tri hlavné vplyvy kontextu: efekt atraktivity, efekt kompromisu a efekt podobnosti. Tieto efekty poukazujú na dôležitosť konfigurácie možností volieb. V príspevku sú tieto efekty charakterizované a diskutujú sa ich dôsledky na zmenu preferencie a voľby rozhodovateľov.

Kľúčové slová: rozhodovanie, efekty kontextu, preferencie

Abstract

This contribution deals with the issue how context affects decision-makers in preference of one alternative over another one. Marketers and consumers address this question quite often when they introduce new products on the market, solve the tactics of sales/purchases and decide about a product. For marketers it is important to know how adding more options increases, respectively reduces attractiveness and choice of a target product. In decision making literature three main context effects are intensively searched: attraction effect, compromise effect and similarity effect. These effects show the importance of option configuration in choice. In this contribution these context effects are characterized and their implications for preference change and choices of decision-makers are discussed.

Keywords: decision making, context effects, preferences

¹Tento príspevok bol podporený Centrom excelentnosti SAV „Centrum strategických analýz“ (CESTA) III/2/2011.



1. Definícia kontextu

Pojem kontext je v psychologickej literatúre používaný veľmi frekventovane, často však veľmi široko, bez precíznejšieho vymedzenia. V oblasti rozhodovania je kontext tradične definovaný ako súbor alternatív, o ktorých rozhodovateľ uvažuje, keď uskutočňuje voľbu (Simonson a Tversky, 1992; Shafir, Simonson a Tversky, 1993). Pre presnosť je však potrebné uviesť, že termín kontext sa môže vzťahovať -- okrem zostavy alternatív voľby -- aj na ďalšie vplyvy kontextu. Môžu to byť napríklad spôsoby prezentovania alternatív, efekty rámcovania (framing) a iné širšie aj užšie nastavenia v situáciách rozhodovania (Carlson a Bond, 2006). V tomto príspevku sa budem vychádzať z chápania kontextu ako „konfigurácie súboru možností volieb“ alebo „zostavy ponuky“. Termín „efekty kontextu“ v rozhodovaní teda označuje vplyv rôznej zostavy položiek (produktov), ktorá je predložená rozhodovateľovi (spotrebiteľovi), aby si z nich zvolil položku (produkt), ktorý preferuje (pozri aj Bačová, 2013).

Rozsiahly výskum účinkov kontextu v rozhodovaní presvedčivo ukazuje, že ak existuje niekoľko alternatív voľby, niektoré konfigurácie týchto alternatív predvídateľne ovplyvňujú rozhodovanie spotrebiteľov (Huber, Payne a Puto, 1982; Simonson, 1989; Tversky, 1972; Yoon a Simonson, 2008). Inak vyjadrené, efekty kontextu vyjadrujú empirické zistenia, že nová položka môže zvýšiť alebo znížiť priaznivé vnímanie a hodnotenie položiek uvedených v pôvodnej ponuke (Huber a Puto, 1983).

Skutočnosť, že ľudia pri rozhodovaní ovplyvňuje kontext, je v protiklade s normatívnymi pravidlami voľby. Normatívne pravidlá predpokladajú, že ľudia poznajú hodnoty alternatív a svoje subjektívne utility pre jednotlivé alternatívy voľby. Na základe tohto poznania si volia produkt, o ktorom predpokladajú, že má pre nich najvyššiu hodnotu (utilitu). Simonson a Tversky (1992) označujú tento postup rozhodovania ako maximalizáciu hodnoty (utility). Jednou z hlavných inferencií princípu maximalizácie hodnoty pri voľbe z alternatív je, že preferencia alternatívy nezávisí od kontextu, t. j. od zostavy alternatív ponúknutých na voľbu.

Napríklad, ak preferujeme produkt A pred produktom B v jednom kontexte, potom by sme nemali preferovať produkt B v inom kontexte (pozri aj Bačová, 2008), a to aj ani v prípade, ak je do ponuky uvedený ďalší produkt. Väčšina normatívnych modelov voľby predpokladá, že pridanie novej alternatívy do ponuky nemôže zvýšiť pravdepodobnosť predchádzajúcich alternatív, ak tieto mali, resp. majú pre rozhodovateľa vysokú utilitu. Tento normatívny predpoklad sa nazýva princíp regularity. Okrem toho väčšina modelov predpokladá, že pridanie alternatívy voľby odoberá z volieb (znižuje trhové podiely) všetkých ostatných

produktov rovnakým percentom, čo sa v normatívnych teóriách nazýva princíp proporcionality (Huber et al., 1982).

Výsledky výskumov a pozorovaní sú však v rozpore s princípom maximalizácie a presvedčivo ukazujú, že konfigurácia možností volieb spotrebiteľov ovplyvňuje (Payne, Bettman a Johnson, 1992). Voľbu alternatívy ovplyvňujú nielen vlastnosti alternatívy (produktu), ale voľba závisí ajna porovnaní vlastností produktus vlastnosťami iných, konkurujúcich produktov. Porovnávanie závisí od ponuky alternatív, čiže kontextu. Psychologické vplyvy kontextu v rozhodovaní spotrebiteľov môžu zmeniť rozhodnutie zákazníka kúpiť si určitý produkt. Efekty kontextu teda znamenajú, že rozhodnutia spotrebiteľov sú ovplyvňované aj kontextom, ktorý vytvára zostava alternatív voľby, nielen subjektívnou očakávanou hodnotou výsledku voľby (Roederkerk, Van Heerde a Bijmolt, 2010).

2. Tri hlavné kontextové efekty v rozhodovaní a ich dôsledky na preferencie a voľby

Najčastejšie diskutované a skúmané sú tri kontextové efekty, ktoré ovplyvňujú voľbu. Je to efekt atraktivity, efekt kompromisu a efekt podobnosti.

a) Efekt atraktivity

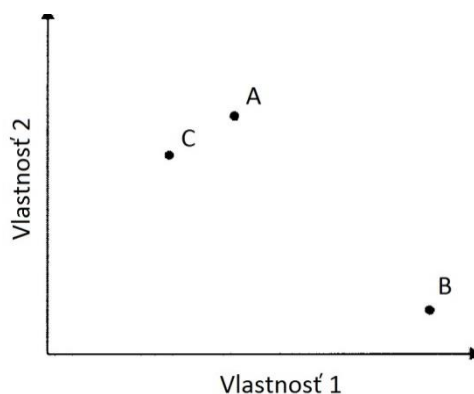
Teóriu asymetrickej dominancie uviedli v roku 1982 Huber, Payne a Puto. Asymetricky dominovaná alternatíva je podradnejšia ako jedna z položiek v zostave ponuky, ale nie je horšia ako ďalšia iná položka (preto asymetrická dominancia). Pridanie takejto položky do zostavy ponuky môže zvýšiť pravdepodobnosť voľby položky, ktorá je lepšia ako dominovaná alternatíva -- táto položka sa stáva atraktívnejšia. Efekt atraktivity je výsledkom asymetrickej dominancie (Huber et al., 1982; Huber a Puto, 1983; Simonson, 1989; Simonsona Tversky, 1992). „Efekt príťažlivosti“ sa v literatúre používa zameniteľne s termínom „efekt asymetrickej dominancie“, a populárne sa niekedy výstižne označuje ako „efekt návnady“.

Predpokladajme situáciu, keď sú na trhu k dispozícii dva výrobky, výrobok A a výrobok B, ktoré oba majú isté hodnoty v atribútoch (vlastnostiach) kvality a ceny. Oba produkty možno hodnotiť (napr. nastupniciod1do100) v oboch atribútoch. Produkt A je vyššie v kvalite, zatiaľ čo produkt B je lepší v cene. V tejto situácii žiadna z alternatív nedominuje.

Obrázok 1 znázorňuje túto situáciu s bodmi A a B, ktoré sú pôvodnými alternatívami, z ktorých ani jedna nedominuje, a preto je ťažké medzi nimi rozhodovať. Pridanie tretej



alternatívy C k pôvodným alternatívam A a B zvýši preferenciu alternatívy A pred alternatívou B. Alternatíva A sa stane atraktívnejšou, hoci pôvodne boli, resp. mohli byť alternatívy A a B rovnako preferované. Alternatíva C plní funkciu návnady, lebo je asymetricky dominovaná ostatnými alternatívami.



Obr. 1 Efekt atraktivity

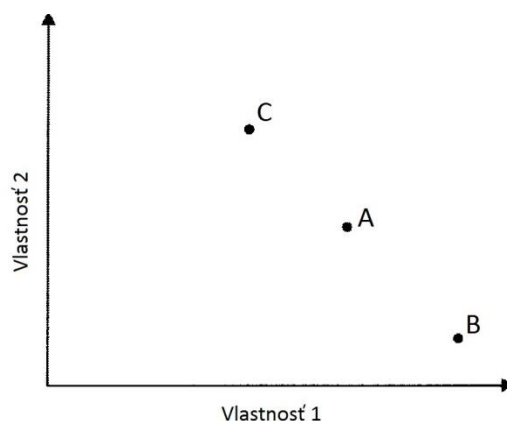
Napríklad pri rozhodovaní medzi dvomi značkami bicyklov, A a B, spotrebiteľ môže svoje rozhodnutie zakladať na tom, ktoré atribúty tohto produktu sú pre neho dôležité (cena alebo kvalita). Ak je však do ponuky zaradená tretia značka bicykla (možnosť C), ktorá je v jednom dôležitom atribúte podobná možnosti A, ale v druhom atribúte je o niečo horšia ako A, potom je väčšia pravdepodobnosť, že si (bežný) spotrebiteľ – neodborník zvolí značku A.

b) Efekt kompromisu

Skúmanie volieb v rôznych konfiguráciách alternatív ukázalo všeobecnú tendenciu ľudí vyhýbať sa extrémnej alternatíve a voliť si v zostave produktov kompromisnú možnosť.

Skúmaniu efektu kompromisu sa intenzívne venoval Simonson(1989). Overoval hypotézy oefekte kompromisus rôznymi produktmi akotelevízne prijímače, byty, kalkulačky atď., a zistil, že pravdepodobnosť voľby alternatívnej strednej možnosti v súbore volieb sa zvýšila vo všetkých kategóriách produktov. Trhový podiel každého produktu bol o 17,5% väčší, keď sa tento výrobok stal kompromisnou možnosťou, než v tom prípade, že ňou nebol.

Obrázok 2 ilustruje, že pri efekte kompromisu sa pridaním „extrémnejšej“ alternatívy C pôvodná alternatíva A stane alternatívou „kompromisu“, a tým získa viac volieb než by sa očakávalo na základe jej vlastností. Inak povedané, kompromisná alternatíva A získava viac volieb než by sa očakávalo na základe jej vlastností.



Obr. 2 Efekt kompromisu

Ak sú obchode na predaj fotoaparáty napríklad v rozmedzí od 50 do 75 eur, priemerný nakupujúci, ktorý nehľadá luxusný fotoaparát, si vyberie fotoaparát v cene 60 eur, pretože to je priemerná cena a zodpovedá jeho úrovni potrieb a odborných znalostí. Avšak ak pridáme do ponuky fotoaparát za 100 eur, väčšina priemerných nakupujúcich sa rozhodne pre fotoaparát vo vyššej cene – za 75 eur. Efekt kompromisu sa prejaví voľbou strednej, kompromisnej ceny.

Efekt kompromisu sa odlišuje od efektu atraktivity. V efekte kompromisu pridaný produkt nie je dominovaný. Novopridaný produkt môže mať pozitívny aj negatívny vplyv na predtým ponúknuté možnosti tým, že nový produkt je kompromisom medzi predtým ponúkanými produktmi (Sheng, Parker a Nakamoto, 2005).

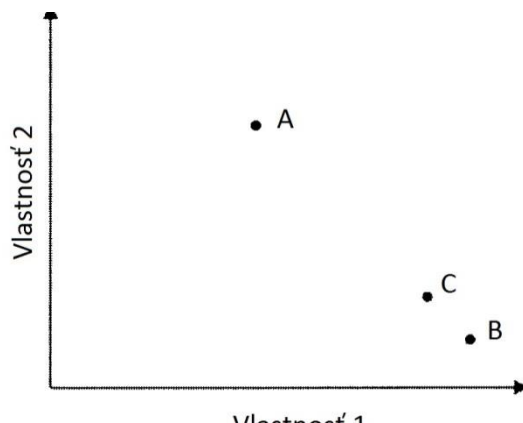
c) Efekt podobnosti

Efekt podobnosti, niekedy označovaný aj ako efekt nahraditeľnosti, vychádza z modelu voľby nazývaného eliminácia podľa aspektov, ktorý vyvinul Amos Tversky v roku 1972. Nahraditeľnosť znamená, že uvedenie novej alternatívy do súboru možností povedie k tomu, že nová alternatíva odoberie proporčne väčší podiel volieb od podobnej existujúcej alternatívy (nahradí ju) než od menej podobnej existujúcej alternatívy.

Obrázok 3 ilustruje efekt podobnosti: novo pridaná alternatíva C odoberie viac volieb od alternatívy B, ktorej je podobnejšia, než od alternatívy A. Pôvodná alternatíva A sa tým stane viac preferovaná v porovnaní s pôvodnou alternatívou B. Ak by sme predpokladali, že obe alternatívy A a B začínajú s 50 % podielmi voľby, podľa hypotézy podobnosti by uvedenie



alternatívy C, t. j. možnosti podobnej alternatíve B, ubralo voľby produktu B, ale nie produktu A, takže rozloženie volieb medzi tromi alternatívami by mohlo byť napríklad po 25% pre B a C a 50% pre A.



Obr. 3 Efekt podobnosti

Príkladom alternatív A a B môžu byť napr. auto strednej triedy (A) a auto vysokej triedy (B). Uvedenie ďalšieho drahého auta (C) do súboru volieb spôsobí vyšší pokles preferencie pôvodného drahšieho auta (B) v porovnaní s poklesom preferencií pôvodného lacnejšieho auta strednej triedy (A), ktorého preferencie sa ani nemusia znížiť, pretože ide o odlišnú (nepodobnú) kategóriu automobilu.

3. Význam kontextových efektov pre marketérov

Pre marketérov môže byť pridanie nového produktu do portfólia už existujúcich produktov v istej kategórii značne riskantné. Môže sa stať, že napriek očakávaniám úspechu, môže pridaný nový produkt spôsobiť aj značný pokles predaja, či už doteraz ponúkaných výrobkov alebo prepád produktu nového. Alebo naopak – je možné, že v niektorých kombináciách produktov sa tento predaj môže zvýšiť (Mishra, Umesh a Stem, 1993). Pre marketérov môže byť preto veľmi užitočné vedieť, ako môže uvedenie nového výrobku v danej kategórii ovplyvniť voľbu (rozhodovanie) spotrebiteľov o novom produkte a o doterajších produktoch na trhu (Huber et al., 1982).

Poznanie možných dôsledkov pridania nových produktov do portfólia môže byť pre marketingové spoločnosti veľmi cenné z viacerých dôvodov. Keď dôkladne pochopia účinky atraktivity, kompromisu a podobnosti, môžu marketéri zvýšiť predaj určitých výrobkov pridaním napríklad takej alternatívy, ktorá je dominovaná doterajšími produktmi. Alebo môžu

upraviť stupeň, v ktorom sú produkty považované za „stredné“ (kompromisné) alternatívy v súbore produktov. Okrem toho by poznanie dôsledkov efektov kontextu mohlo marketérom ukázať spôsob, ako reagovať na uvedenie nových produktov inými spoločnosťami.

Okrem stratégie a taktiky uvádzania produktov na trh, marketéri by mohli využiť poznanie efektov kontextu aj na dizajnovanie reklamy a propagáciu svojich výrobkov. V reklame by mohli napríklad efektívnejšie zdôrazniť pozíciu svojho produktu vo vzťahu k súťažiacim produktom. Ak marketér dôkladne porozumie kontextovým efektom, môže pomerne spoľahlivo určiť tie vlastnosti produktu, ktoré by mala reklama zdôrazňovať.

Vzhľadom na charakteristiky troch efektov kontextu uvedené v predchádzajúcom texte, možno konkrétne využitie týchto efektov marketérmi jednak pri vývoji nových produktov, a tiež ako taktiky predaja produktov, stručne zhrnúť nasledujúcim spôsobom:

- Pridanie podobnej, ale podradnejšej alternatívy spôsobí, že produkt, ktorý chce marketér predáť, sa bude javiť atraktívnejším (efekt asymetrickej dominancie).
- Pri efekte kompromisu sa atraktívnejšou stane stredná alternatíva.
- Pri efekte podobnosti je zrejmé, že uvedenie nového produktu poškodí viac predaj podobných produktov (rovnakej kategórie) ako produktov odlišných.

Je tiež dobre, ak tieto efekty kontextu poznajú okrem marketérov aj spotrebitelia, aby rozumeli svojmu rozhodovaniu a vedeli sa vyhnúť účinkom kontextu, ak sú nastavené tak, že sú v ich neprospech.

Použitá literatúra

- Bačová, V. (2008). Klasické normatívne teórie rozhodovania - psychologické dimenzie. In I. Ruisel a kol., *Myslenie – osobnosť – múdrosť* (pp. 77-96). Bratislava: Slovak Academic Press.
- Bačová, V. (2013). Preferencie v rozhodovaní a efekt atraktivity. In *Rozhodovanie a usudzovanie V.: Sociálne vplyvy v rozhodovaní* (pp. 45-68). Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.
- Carlson, K.A., & Bond, S. D. (2006). Improving Preference Assessment: Limiting the Effect of Context through Pre-Exposure to Attribute Levels. *Management Science*, 52, 410-21.



- Huber, J., Payne, J. W., & Puto, C. (1982). Adding Asymmetrically Dominated Alternatives: Violations of Regularity and the Similarity Hypothesis. *Journal of Consumer Research*, 9, 90-98.
- Huber, J., & Puto, C. (1983). Market Boundaries and Product Choice: Illustrating Attraction and Substitution Effects. *Journal of Consumer Research*, 10, 31-44.
- Mishra, S., Umesh, U. N., & Stem, D. E. Jr. (1993). Antecedents of the Attraction Effect: An Information-Processing Approach. *Journal of Marketing Research*, 30, 331.
- Payne, J. W., Bettman, J. R., & Johnson, E.J. (1992). Behavioral decision research: A constructive processing perspective. *Annual Review of Psychology*, 43, 87-131.
- Rooderkerk, R. P., Van Heerde, H. J., & Bijmolt, T. H. A. (2011). Incorporating context effects into a choice model. *Journal of Marketing Research*, 48, 767-780.
- Shafir, E., Simonson, I., & Tversky, A. (1993). Reason-based choice. *Cognition*, 49, 11-36.
- Sheng, S., Parker, A. M., & Nakamoto, K. (2005). Understanding the Mechanism and Determinants of Compromise Effects. *Psychology & Marketing*, 22, 591-609.
- Simonson, I. (1989). Choice Based on Reasons: The Case of Attraction and Compromise Effects. *Journal of Consumer Research*, 16, 158-174.
- Simonson, I., & Tversky, A. (1992). Choice in context: Tradeoff contrast and extremeness aversion. *Journal of Marketing Research*, 29, 281-295.
- Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: A theory of choice. *Psychological Review*, 79, 281-299.
- Yoon S., & Simonson, I. (2008). Choice set configuration as a determinant of preference attribution and strength. *Journal of Consumer Research*, 35, 324-336.

Všeobecné kauzálne orientácie a vnímanie podpory autonómie na vysokej škole**General causality orientations and perceived autonomy support at university**

Ivan Bagljaš, Jana Masárová

bagljas.ivan@gmail.com

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita
Komenského v Bratislave

Abstrakt

Naša práca sa zameriava na vzťah medzi osobnostnými charakteristikami študentov záverečných ročníkov konkrétnej fakulty, ich všeobecnými kauzálnymi orientáciami a mierou podpory autonómie, ktorú študentom poskytujú ich školitelia záverečných prác. Pri výskume vychádzame z niekoľko zahraničných štúdií založených na teórii self-determinácie (Deci & Ryan, 1985). Naše výsledky čiastočne korešpondujú so zisteniami týchto štúdií. Navyše sme zistili, že existujú významné rozdiely v autonómnej orientácii medzi študentmi vzhľadom na ročník a študijný program, ako aj v kontrolovanej orientácii vzhľadom na skutočnosť, či predtým poznali školiteľa. Významnými prediktormi autonómnej kauzálnej orientácie sú vysoká prívetivosť a vnímaná podpora autonómie, kontrolovanej orientácie nízka prívetivosť a impersonálnej vysoký neuroticizmus.

Kľúčové slová: teória self-determinácie, všeobecné kauzálne orientácie, vnímanie podpory autonómie

Abstract

Our work focuses on the relationship between final-year students' personality characteristics, their general causality orientations and perceived autonomy support, which is provided by their theses supervisor. Research is based on several international studies deriving from Self-determination theory (Deci & Ryan, 1985). Our results partially correspond with the findings of these studies. In addition, we found that there are significant differences in the autonomous causality orientation among students considering the year of studying and study program, as well as in the controlled causality orientation, considering the fact did they knew their supervisor before applying for thesis theme. Significant predictors of autonomous causality orientation are high agreeableness and perceived autonomy support. For controlled causality orientation that's low agreeableness, for impersonal causality orientation it's high level of neuroticism.



Keywords: Self-determination theory, General causality orientation, Percieved autonomy support

Úvod

Existujú významné individuálne rozdiely v tom, ako ľudia reagujú na tie isté udalosti, resp. ako si interpretujú iniciačné alebo regulačné udalosti. Niektorí ľudia majú väčšiu kapacitu vnímať udalosti ako zdroj informácií pre regulovanie vlastného správania a dosahujú vyšší stupeň sebadeterminácie a vnútornej motivácie bez ohľadu na objektívne charakteristiky udalosti. Iní majú tendenciu byť senzitívnejší alebo dokonca vyhľadávať kontrolujúce okolnosti v prostredí, podľa ktorej by mohli organizovať svoje správanie. Prejavujú nízku sebadetermináciu, ale môžu sa stať kompetentní, keď sa naučia operatívne súvislosti alebo pravidlá. Ďalší sú ľahko rozrušiteľní, keď ide o ich vnímanie kompetencie a majú tendenciu prežívať udalosti ako amotivujúce (Deci & Ryan, 1985). Tieto skutočnosti poukazujú na dôležitosť skúmania motivácie z perspektívy ľudskej orientácie voči iniciačnému a regulačnému správaniu. Deci a Ryan označujú spomínané individuálne rozdiely ako všeobecné kauzálne orientácie (angl. *General causality orientation*) a tvrdia, že tieto všeobecné motivačné orientácie môžu byť charakterizované ako ľudské explicitné alebo implicitné pochopenie pôvodu kauzality správania (Deci & Ryan, 1985). Odlišujú autonómnu, kontrolovanú a impersonálnu orientáciu.

Autonómna orientácia

Autonómna orientácia zahŕňa prežívanie vysokého stupňa voľnosti pri iniciácii a regulácii vlastného správania. Autonómne orientovaní ľudia hľadajú príležitosti pre sebadetermináciu, možnosť voľby a majú všeobecnú tendenciu k internému vnímaniu miesta kauzality. Hľadajú si zamestnanie, ktoré im umožní väčšiu iniciatívu. Takisto si situácie interpretujú ako viac podporujúce autonómiu a svoju činnosť organizujú skôr na základe svojich osobných cieľov a záujmov, než na základe nejakých kontrol a obmedzení. Často sú vnútorne motivovaní a sú menej ovplyvňovaní vonkajšími odmenami, ktoré vnímajú skôr ako potvrdenie ich kompetencie a užitočnosti (Deci & Ryan, 1985). V štúdiu Wongovej (2000) sa zistilo, že autonómne orientovaní študenti sa viac zapájajú do školských aktivít, ktoré považujú za dôležité, čo naznačuje, že regulujú svoje správanie na základe svojich osobných potrieb a cieľov.

Kontrolovaná orientácia

Kontrolovaná orientácia zahŕňa správanie, ktoré je organizované s ohľadom na kontrolu alebo dozor, buď v samotnom prostredí alebo vo vnútri človeka. Kontrolované orientovaní ľudia vyhľadávajú, vyberajú si a interpretujú udalosti ako kontrolované. Centrálnym bodom v determinácii ich správania, kognícií a emócií je tlak iniciačných alebo regulačných udalostí. Silne kontrolované orientovaní ľudia majú tendenciu robiť veci, pretože si myslia, že by mali a majú tendenciu spoliehať sa na kontrolné udalosti, ako sú termíny alebo nejaký dohľad, na to aby sa namotivovali. Vonkajšie odmeny hrajú väčšiu determinatívnu rolu v ich správaní v porovnaní s autonómnou orientáciou. Faktory ako plat a status sú veľmi dôležité pri rozhodovaní sa akú prácu prijmú a ďalšie rozhodnutia majú tiež tendenciu byť organizované na základe týchto vonkajších faktorov. Kontrolovaná orientácia najčastejšie vedie k zhode a súhlasu s reálnymi alebo predstavovanými kontrolami (či už majú formu hrozby, podnetu alebo očakávania), ale v niektorých prípadoch môže zahŕňať rebelovanie voči kontrolám a robenie presného opaku ako to čo sa požaduje. V prípadoch súhlasu aj vzdoru správanie je aj tak kontrolované skôr ako samostatne zvolené, pretože aj súhlas aj vzdor majú kvalitu tlaku (Deci & Ryan 1985).

Impersonálna orientácia

Impersonálna, alebo neosobná orientácia zahŕňa prežívanie správania ako takého, ktoré je mimo zámernej kontroly. Impersonálne orientovaní ľudia majú tendenciu veriť, že sú neschopní regulovať svoje správanie spôsobom, ktorý by spoľahlivo viedol k želaným výsledkom. Vnímajú sa ako nekompetentní a neschopní zvládnuť rôzne situácie. Taktiež, vnímajú úlohy ako príliš ťažké a výsledky ako nezávislé od ich konania. Môžu veriť, že zdroje kontroly sú neznáme. Prenikavý pocit nekompetentnosti je opísaný ako impersonálna kauzalita, pretože veria, že správanie je iniciované a regulované nejakými neosobnými silami skôr než osobnými zámermi. Impersonálnu orientáciu často sprevádzajú depresívne pocity týkajúce sa súčasnej situácie a silná anxieta týkajúca sa vstupu do nových situácií. Môže sa tiež prejavovať v správaní ako nasledovanie určitého precedensu, nie preto, že by ním boli kontrolovaní, ale pretože im chýba schopnosť konať inak (Deci & Ryan 1985).

Vnímaná podpora autonómie

Koncept podpory autonómie (angl. *Perceived autonomy support*) vzťahuje na to, nakoľko jedinec v pozícii autority (napr. školiteľ) dokáže prebrať perspektívu druhej strany (napr. študenta), brať na vedomie jeho pocity a zároveň mu poskytovať relevantné informácie



a príležitosti voľne rozhodovať, zatiaľ čo minimalizuje používanie nátlaku a požiadaviek. Školiteľ, ktorý podporuje autonómiu študenta, mu môže napríklad poskytnúť nevyhnutné informácie a zároveň ho povzbudzovať aby použil dané informácie pri riešení problému svojím spôsobom. Naopak autorita, ktorá je kontrolujúca, vyvíja na ostatných nátlak, aby sa správali určitým spôsobom, pričom často používa implicitné alebo explicitné odmeny alebo tresty. Príkladom môže byť školiteľ, ktorý od študenta žiada, aby problém vyriešil určitým spôsobom.

Kontext podpory autonómie má tendenciu udržiavať a zvyšovať vnútornú motiváciu a podporovať identifikáciu s externými reguláciami, zatiaľ čo kontrolujúci kontext má tendenciu oslabovať vnútornú motiváciu a zabraňovať internalizácii. V štúdiu Blacka a Deciho (2000), ktorej sa zúčastnilo 137 študentov, sa zistilo, že keď študenti vnímali svojho učiteľa ako podporujúceho ich autonómiu, zvýšila sa aj ich vlastná autonómna orientácia, vnímaná kompetencia a záujem o štúdium a znížila sa anxieta.

Predchádzajúce výskumy

V štúdiu Deponteovej (2004) bol skúmaný vzťah osobnostných charakteristík a motivačných orientácií u 702 vysokoškolských študentov z Talianska, pričom 30,1% bolo mužov a 69,9% bolo žien. Priemerný vek bol 20,8 rokov. V tomto výskume sa ukázala pozitívna korelácia medzi neurotizmom a impersonálnou orientáciou a pozitívna korelácia medzi extravertiou a autonómnou orientáciou. Extraverzia negatívne korelovala s impersonálnou orientáciou. Prívetivosť negatívne korelovala s kontrolovanou orientáciou. Svedomitosť nekorelovala so žiadnou motivačnou orientáciou. V druhej štúdiu Olesena, Thomsena, Schniebera & Tonnesvanga (2010), z ktorej sme vychádzali, výskumnú vzorku tvorilo 1287 študentov z Dánska. Žien bolo 828 a mužov bolo 457. Priemerný vek bol 21,72 rokov. Tu sa navyše ukázala pozitívna korelácia medzi otvorenosťou ku skúsenosti a autonómnou orientáciou. Ďalšia štúdia, bola tiež štúdia Olesena (2011) na 223 dánskych dospelých ľudí (žien 60,09% a mužov 39,91%, priemerný vek 43,74 rokov). Prišiel k rovnakým záverom ako v predošlej štúdiu. Všetky výsledky štúdiu uvádzame nižšie v tabuľke č. 1.

Tabuľka č. 1 Korelácie osobnostných charakteristík a motivačných orientácií v troch štúdiách

Osobnostné faktory	Všeobecné kauzálne orientácie								
	Autonómna orientácia			Kontrolovaná Orientácia			Impersonálna orientácia		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Neurotizmus	-	-	0,13	0,07	-	0,22	0,48	0,52	0,56
	0,08	0,09			0,05				
Extraverzia	0,30	0,33	0,22	0,01	0,16	-	-0,33	-0,48	-0,38
						0,07			
Otvorenosť ku skúsenosti	0,18	0,35	0,30	0,03	-	-	-	-	-
					0,10	0,28	0,11	0,20	0,26
Prívetivosť	0,27	0,26	0,25	-	-0,44	-0,54	-	0,10	-
				0,47			0,11		0,06
Svedomitosť	0,14	0,22	0,14	0,03	0,01	0,13	-	-	
							0,26	0,15	0,12

I. štúdia – (N = 702), **II.** štúdia – (N = 1287), **III.** štúdia – (N = 223)

Výsledky 3 zahraničných štúdií prinášajú veľmi podobné výsledky a jednoznačne naznačujú, že medzi osobnostnými charakteristikami a motivačnými orientáciami existuje určitý vzťah.

Metódy

Výskumnú vzorku tvorilo 86 študentov Fakulty sociálnych a ekonomických vied, Univerzity Komenského v Bratislave v odboroch Sociálna a pracovná psychológia (N = 34) a Európske štúdiá (N = 52) tretieho a piateho ročníka. Z toho 70,9 % žien, 29,1 % mužov. Zhromažďovanie dát prebehlo formou pero-papier.

Na skúmanie osobnostných vlastností sme použili osobnostný inventár NEO-FFI (Ruisel & Halama, 2007). Na skúmanie všeobecných kauzálnych orientácií The General Causality Orientation Scale (GCOS, Deci & Ryan, 1985) – reliabilita škál: autonómna ($\alpha = .751$), kontrolovaná ($\alpha = .663$) a impersonálna kauzálna orientácia ($\alpha = .720$). Z batérie škál Percieved Autonomy Support (PAS) sme použili formu The Learning Climate Questionnaire (LCQ, Williams & Deci, 1996) na skúmanie vnímanej podpory zo strany školiteľov ($\alpha = .917$). Všetky hodnoty reliability boli zistené na dátach našej výskumnej štúdie. Dotazníky



boli simultane prekladané niekoľkými prekladateľmi, následne upravené a otestované na pilotnej vzorke študentov.

Cieľ

Cieľom nášho výskumu je zistiť, či aj v populácii slovenských študentov platia rovnaké súvislosti ako vo vyššie uvedených troch zahraničných výskumoch. Zároveň nás zaujímalo, ktoré z uvedených konštruktov (osobnostné vlastnosti a vnímaná podpora autonómie) budú významnými prediktormi všeobecných kauzálnych orientácií?

Hypotézy

H₁: Extraverzia a otvorenosť ku skúsenosti budú pozitívne súvisieť s autonómnou orientáciou, extravergia negatívne a neuroticizmus pozitívne s impersonálnou orientáciou a prívetivosť negatívne s kontrolovanou orientáciou (Deponte, 2004; Olesen, Thomsen, Schnieber & Tonnesvang, 2010; Olesen, 2011).

H₂: Vnímaná podpora autonómie bude štatisticky významne pozitívne súvisieť s autonómnou orientáciou. (Black & Deci, 2000).

VO₁: Budú existovať rozdiely medzi študentmi vo všeobecných kauzálnych orientáciách vzhľadom na určité sociodemografické vlastnosti a študijné skutočnosti?

VO₂: Budú osobnostné vlastnosti a vnímaná podpora autonómie významnými prediktormi všeobecných kauzálnych orientácií?

Výsledky

Dáta nespĺňali podmienku normálneho rozloženia, preto sme použili neparametrické testy na zisťovanie súvislostí (Spearmanov korelačný koeficient) a rozdielov medzi skupinami (Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis). Prvá hypotéza sa nám čiastočne potvrdila, lebo neevidujeme signifikantné korelácie medzi osobnostnými vlastnosťami a autonómnou orientáciou. Druhá hypotéza sa nám potvrdila. Ich výsledky uvádzame v tabuľke č. 2.

Tabuľka č. 2. Korelácie osobnostných charakteristík, všeobecných kauzálnych orientácií a vnímanej podpory autonómie

Osobnostné faktory	Všeobecné kauzálne orientácie			Vnímaná podpora autonómie
	Autonómna orientácia	Kontrolovaná orientácia	Impersonálna orientácia	
Neurotizmus	.097	.148	.444**	-.200
Extraverzia	.184	.216*	-.060	.030
Otvorenosť	.121	.258*	.031	-.124
Prívetivosť	.195	-.250*	.221*	-.031
Svedomitosť	.052	.162	-.158	.222*
Vnímaná podpora autonómie	.267*	.051	-.147	

* hladina signifikancie $p < .05$, ** hladina signifikancie $p < .01$, *** hladina signifikancie $p < .001$

Keď ide o prvú výskumnú otázku, skúmali sme rozdiely vzhľadom na pohlavie, študijný odbor, ročník, študijný úspech, skutočnosť či poznali školiteľa pred výberom témy záverečnej práce a odporúčania kolegov. Zistili sme rozdiely v autonómnej orientácii vzhľadom na odbor študentov ($U = 657.000$, $Z = -2.007$, $p = .045$) a ročník štúdia ($U = 551.500$, $Z = -2.403$, $p = .016$). Študenti programu sociálna a pracovná psychológia sú štatisticky signifikantne viac autonómne orientovaní ako študenti programu európske štúdiá, podobne ako piataci v porovnaní s tretiakmi. Taktiež, študenti, ktorí už mali predmet u školiteľa sú významne viac kontrolovane orientovaní ($U = 572.500$, $Z = -2.087$, $p = .037$).

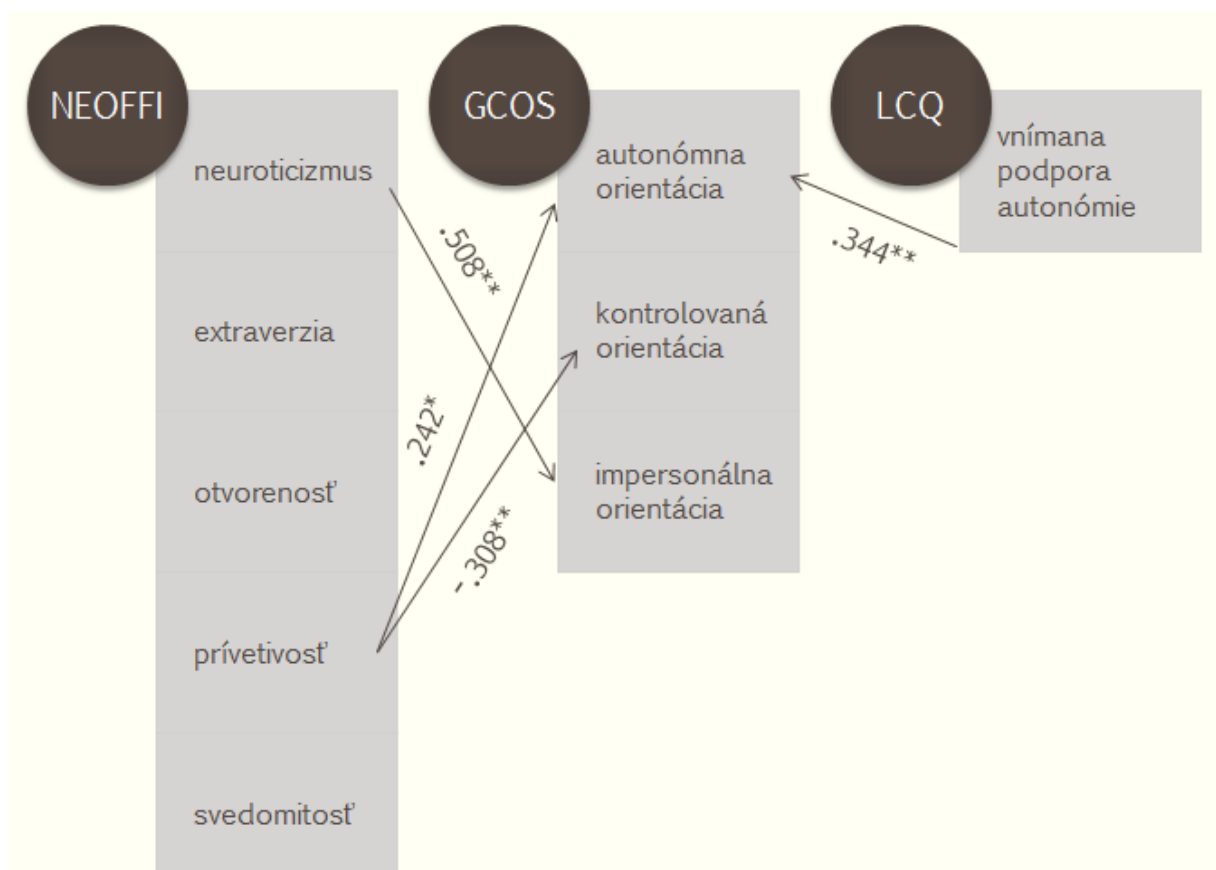
Druhá výskumna otázka sa týkala predikcie všeobecných kauzálnych orientácií. Zistili sme, že najsilnejším prediktorom je neuroticizmus, a to v prípade impersonálnej orientácie, zatiaľ čo významným prediktorom ostatných dvoch všeobecných kauzálnych orientácií je prívetivosť a v prípade autonómnej orientácie aj vnímaná podpora autonómie (tabuľka č. 3). Grafické zobrazenie signifikantných prediktorov uvádzame na obrázku č. 1.



Tabuľka č. 3. *Osobnostné charakteristiky a vnímaná podpora autonómie ako prediktory všeobecných kauzálnych orientácií*

Prediktory	Autonómna orientácia			Kontrolovaná orientácia			Impersonálna orientácia		
	<i>B</i>	<i>SE_B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE_B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>SE_B</i>	β
Intercept	3.860	.583		3.372	.614		1.869	.630	
Neurotizmus	.000	.015	-.002	.026	.016	.199	.074	.017	.508***
Extraverzia	.007	.013	.068	.021	.014	.176	-.015	.014	-.112
Otvorenosť	.020	.017	.153	.006	.018	.044	-.015	.018	-.095
Prívetivosť	.020	.009	.242*	-.028	.010	-.308**	.013	.010	.131
Svedomitosť	.011	.009	.146	.013	.009	.164	.002	.009	.019
Model	$F(5, 80) = 2.043, p = .081,$ adj. $R^2 = .058$, D-W = 2.088			$F(5, 80) = 3.287, p < .01,$ adj. $R^2 = .119$, D-W = 2.135			$F(5, 80) = 6.122, p < .001,$ adj. $R^2 = .232$, D-W = 2.085		
Vnímaná podpora autonómie	4.57 1	.341	.304* *	4.200	.389		3.799	.422	
	.012	.004		.001	.005	.030	-.008	.005	-.175
Model	$F(1, 84) = 8.528, p = .004,$ adj. $R^2 = .081$, D-W = 2.176			$F(1, 84) = 0.078, p = .781,$ adj. $R^2 = -.011$, D-W = 2.187			$F(1, 84) = 2.645, p = .108,$ adj. $R^2 = .019$, D-W = 1.816		

B = neštandardizované koeficienty regresie; **SE_B** = štandardné chyby koeficienta; **β** = štandard. koeficient

Obrázok 1. *Prediktory všeobecných kauzálnych orientácií*

Diskusia

V porovnaní so výsledkami troch zahraničných štúdií (Deponte, 2004; Olesen et al., 2010, 2011), naše výsledky s nimi korešpondujú v dvoch kauzálnych orientáciách – kontrolovanej a impersonálnej. Nízka prívetivosť signifikantne koreluje s kontrolovanou orientáciou, navyše sme zistili aj signifikantnú reláciu s vysokou extraverciou a otvorenosťou k skúsenosti. Vysoký neuroticizmus signifikantne koreluje s impersonálnou orientáciou. V porovnaní so zahraničnými výskummi navyše aj prívetivosť a absentuje významný vzťah s extraverciou. Napriek parciálnej totožnosti výsledkov, treba sa pozastaviť nad skutočnosťou, že všetky osobnostné faktory študentov najviac korelujú s kontrolovanou orientáciou, čo môže naznačovať, že nami skúmaní študenti majú tendenciu robiť veci, len preto, že si myslia, že by mali a majú tendenciu spoliehať sa na kontrolné udalosti, ako sú termíny alebo nejaký dohľad, na to aby sa namotivovali. V praxi to môže znamenať, že sa učia sa viac kvôli samej známky a nie kvôli vedomostiam. Inak povedané, vonkajšie odmeny hrajú väčšiu determináciu rolu v ich správaní.

Keď ide o vnímanie podpory autonómie študentov školiteľmi, podobne ako v štúdiu Blacka a Deciho (2000) významne s ňou súvisia autonómna orientácia a navyše aj vysoká svedomitosť. Predpokladáme, že viac autonómne orientovaní študenti vychádzajú



z presvedčenia, že majú nadostač autonómie a voľnosti v rozhodovaní a preto vzťah so školiteľom percipujú ako podporujúci autonómiu.

Skúmali sme aj rozdiely medzi študentmi vzhľadom na študijný program a zistili sme, že študenti programu sociálna a pracovná psychológia sú viac autonómne orientovaní ako študenti programu európske štúdiá, podobne ako piataci v porovnaní s tretiakmi. Taktiež, študenti, ktorí už mali predmet u školiteľa sú významne viac kontrolované orientovaní. Toto zistenie si vysvetľujeme tým, že študenti, ktorí mali predchádzajúce skúsenosti so školiteľmi si ich zvolili práve kvôli tomu, že vedia čo školitelia budú od nich očakávať a ako sa budú mať správať, čo korešponduje s kontrolnou kauzálnou orientáciou, resp. s vyhľadávaním externých regulatív správania.

Pokúsili sme sa aj predikovať všeobecné kauzálne orientácie a zistili sme, že nízka prívetivosť študentov je významným prediktorom kontrolovanej orientácie a neuroticizmus silným prediktorom impersonálnej kauzálnej orientácie. S určitou pravdepodobnosťou sa dá tvrdiť, že psychicky stabilní študenti nebudú impersonálne orientovaní. Na druhej strane, autonómnou kauzálnu orientáciu najlepšie predikujú vysoká prívetivosť študentov a pozitívne vnímaná podpora školiteľa, čo znamená, že študenti, ktorí si vychádzajú so školiteľmi budú pravdepodobne autonómne orientovaní a tým pádom viac vnútorne motivovaní, aby svoje aktivity organizovali na základe svojich osobných cieľov a záujmov.

Použitá literatúra

- Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84, 740-756.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Deponte, A. (2004). Linking motivation to personality: causality orientations, motives and self-descriptions. *European Journal of Personality*, 18, 31-44.
- Olesen, M. H. (2011). General causality orientations are distinct from but related to dispositional traits. *Personality and Individual Differences*, 51, 460-465.
- Olesen, M. H., Thomsen, D. K., Schnieper, A., Tønnesvang, J. (2010). Distinguishing general causality orientations from personality traits. *Personality and Individual Differences*, 48, 538-543.
- Ruisel, I., & Halama, P. (2007). *NEO päťfaktorový osobnostný inventár*. Praha: Testcentrum-Hogrefe.

- Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 767-779.
- Wong, M. M. (2000). The relations among causality orientations, academic experience, academic performance, and academic commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, 315-326.



Analýza spokojnosti zamestnancov v kontexte zmien pracovných podmienok a faktorov

Analysis of employee satisfaction in the context of changes in working conditions and factors

Alena Bašistová¹, Martina Ferencová²

alena.basistova@gmail.com, mferencov@gmail.com

¹Filozofická fakulta, Katedra sociálnej práce, Univerzita P. J. Šafárika

²Fakulta verejnej správy, Katedra sociálnych štúdií, Univerzita P. J. Šafárika

Abstrakt

Pracovná spokojnosť ako psychologická kategória vyjadrujúca stránku psychického vyrovnania sa človeka s prácou, jej znakmi a charakteristikami je jedným z najviac skúmaných konceptov v rámci pracovnej/organizačnej psychológie. Výskumy dokázali, že spokojní, motivovaní a lojálni zamestnanci sú základom konkurencieschopnosti organizácie. Rast spokojnosti zamestnancov sa prejavuje v zvyšovaní produktivity, zlepšení kvality výrobkov alebo poskytovaných služieb a väčšom počte inovácií. Úlohou výskumov spokojnosti zamestnancov je zisťovať mieru a faktory spokojnosti, identifikovať problémové oblasti a navrhnúť kroky vedúce k zlepšeniu zistených nedostatkov. Cieľom príspevku je prezentácia analýzy takýchto výskumov spokojnosti zamestnancov vo vybranej organizácii verejnej správy v kontexte pracovných podmienok.

Kľúčové slová: Pracovná spokojnosť, Organizácia, Ľudský kapitál, Výskum.

Abstract

Job satisfaction as a psychological category expressing human psychological dealing with work, its features and characteristics, is one of the most studied concepts in the working / organizational psychology. Research shows that satisfied, motivated and loyal employees are the basis of the competitiveness of the organization. Growth of employee satisfaction is reflected in increasing productivity, improving the quality of products or services, and a greater number of innovations. The role of employee satisfaction survey is to identify the satisfaction rate and the factors of satisfaction, identify problem areas and suggest actions to improve identified deficiencies. Aim of this paper is to present the analysis of such employee

satisfaction survey in a selected organization of public administration in the context of working conditions.

Keywords: Job satisfaction, Organization, Human capital, Survey.

Úvod

Spokojnosť zamestnancov predstavuje tému, ktorá je v záujme pozornosti mnohých zamestnávateľov v rôznych sférach spoločenského života. Spája sa s viacerými oblasťami, ktoré pre zamestnávateľa vyplývajú priamo zo Zákonníka práce 311/2001 Z.z. z 2. júla 2001, akými sú odmeňovanie, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pod., ale i s takými, ktoré sú skôr spojené s aktivitou samotného vedenia, ako sú napr. meranie spokojnosti zamestnancov, tvorba etického kódexu organizácie, meranie psycho-sociálnej atmosféry na pracovisku, mapovanie podnikovej kultúry, a pod. Nepopierateľným faktom však ostáva, že nie je jedno, či venujeme pozornosť spokojnosti zamestnancov v štátnej správe, verejnej správe alebo v súkromnom sektore.

Práve štátna a verejná správa sú mnohokrát ovplyvňované politickými či lobistickými záujmami, pričom dochádza ku častým zmenám predovšetkým v riadiacich funkciách. Takáto výmena a nestabilita ovplyvňuje kľúčové procesy, ktoré sa vyvíjajú niekoľko rokov, a tak sa nemajú šancu ani vyvinúť do konečnej podoby a hneď nastáva spomínaná personálna výmena. Otázkou do diskusie teda je, či má vôbec zmysel v istých organizáciách, akými sú napr. ministerstvá, či im podriadené samostatné rozpočtové a príspevkové organizácie venovať kľúčovú pozornosť takým témam, akými sú: hodnotenie, odmeňovanie, či spokojnosť zamestnancov.

V našom príspevku približujeme výskumy, ktoré sú zamerané na komparáciu výsledkov spokojnosti zamestnancov mapovaný v priebehu dvoch rokov 2012 až 2013 v samostatnej rozpočtovej organizácii, ktorá je zriadená ministerstvom, kde sa vedenie snažilo venovať maximálnu pozornosť práve spokojnosti zamestnancov. Svoju snahu prepojilo aj so samohodnotiacim systémom CAF (slúži na zlepšovanie organizácii verejnej správy prostredníctvom samohodnotenia), pretože hľadalo nástroj, ktorý by mu dopomohol k naplneniu vízie organizácie, ktorá je popísaná v texte tohto príspevku. Snaha vedenia organizácie nebola márna a temer po dvoch rokoch úsilia získala organizácia „Ocenenie zlepšenia výkonnosti súťaže Národná cena SR za kvalitu 2013“ (<http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/fond-socialneho-rozvoja-ziskal-ocenenie-za-zlepsenie-vykonnosti.html>; 12.5.2014)



1.1 Definovanie spokojnosti zamestnancov

Spokojnosť zamestnancov predstavuje subjektívny proces porovnávania očakávaní a skutočných podmienok dotýkajúcich sa všetkých aspektov práce. Táto komparácia pritom prebieha nielen u samotného zamestnanca, ale zahŕňa aj interpersonálne porovnávanie. Tak dochádza k porovnávaniu medzi zamestnancami nielen rovnakých pracovných skupín, ale až rozličných organizácií (Farnham, 2000).

Niektoré výskumy preukázali, že vyššia spokojnosť zamestnancov vplýva na ich pracovnú morálku. Nedostatok spokojnosti zamestnancov vedie k ich pracovnej letargii, demotivácii až nechuti pracovať. Pritom nie je možné jednotne pre všetky podniky definovať určité kritériá spokojnosti zamestnancov (Carter a kol., 2004). Každá organizácia, podnik, respektíve odvetvie má svoje špecifiká, ktoré sa dotýkajú aj spokojnosti jeho zamestnancov. Jednotné opatrenia by v takom prípade nepriniesli žiadané výsledky. Z toho dôvodu opatrenia zamerané na dosahovanie spokojnosti zamestnancov musia byť stanovené špecificky pre každú organizáciu, zvlášť s prihliadnutím na jej špecifiká.

Okrem výkonnosti spokojnosť zamestnancov ovplyvňuje aj ich lojalitu v organizácii. Organizácia nezameriavajúca sa na spokojnosť svojich zamestnancov dosahuje pravdepodobne vyššie hodnoty obratu zamestnancov (pracovnej sily) ako organizácie aktívne sledujúce a riadiace spokojnosť svojich zamestnancov (Matzler – Renzl, 2007). Práve tento obrat zamestnancov pritom predstavuje dodatočné náklady, kedy organizácia musí nahradiť voľné miesto po odchádzajúcom zamestnancovi. To je spojené s dodatočnými nákladmi na vyhľadanie a zaškolenie zamestnanca. Taktiež výkonnosť takéhoto zamestnanca nebude dosahovať hneď maximum, pretože je potrebné, aby zamestnanec získal rutinu v tom, čo robí.

Pracovná spokojnosť patrí k rozhodujúcim faktorom pozitívneho postoja k práci aj k organizácii. Ovplyvňuje pracovný výkon a kvalitu, fluktuáciu, absenciu aj lojalitu zamestnancov, dopadá (predovšetkým v oblastiach služieb) na spokojnosť zákazníkov. Riadenie pracovnej spokojnosti zamestnancov možno preto radiť k súčasťam riadenia pracovného výkonu či k zložkám programov riadenia kvality (Birknerová – Litavcová, 2010).

Kategória spokojnosti zamestnanca je pritom z hľadiska normatívnej regulácie, koncentrovanej v kódexe pracovného práva – Zákonníku práce, podmienená najmä adekvátne nastaveným a efektívnym mechanizmom sociálnej politiky, aplikovaným v podmienkach toho-ktorého zamestnávateľa. Rozvoj spoločnosti a zvýšené nároky na prácu zamestnancov vyžadujú i zvýšenú pozornosť zlepšovania pracovných podmienok. Je preto potrebné, aby základné povinnosti zamestnávateľa v starostlivosti o zamestnanca boli právne upravené (Demek a kol., 2010).

Charakteristika skúmaného objektu

Za objekt nášho výskumu v r. 2012 i v r. 2013 sme si vybrali organizáciu verejnej správy, patriacu pod Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (MPSVR SR). Bola vytvorená na podporu projektov, ktoré otvárajú cestu do spoločnosti ľuďom vytlačeným na jej okraj. Jej úlohou je efektívne sprostredkovať pomoc tam, kde je najviac potrebná: nezamestnaným, zdravotne postihnutým, Rómom, prisťahovalcom, bezdomovcom, ženám po materskej dovolenke, predčasne opúšťajúcim školy, ženám v domácnosti, väzňom, ktorí práve skončili výkon trestu. Plnením tejto úlohy prispieva organizácia k odstraňovaniu chudoby a k zvyšovaniu zamestnanosti na Slovensku.

Víziou organizácie je ostať lídrom v oblasti implementácie ESF formou národných aj dopytovo orientovaných projektov zameraných na skupiny, ktorým hrozí sociálne vylúčenie alebo už sú ohrozené sociálnym vylúčením.

Poslaním organizácie je podpora vytvárania inkluzívneho trhu práce, zlepšovania spoločenského postavenia a sociálneho začleňovania skupín obyvateľstva ohrozených alebo postihnutých sociálnym vylúčením a podpora rovnosti príležitostí.

Cieľ výskumu

Hlavným cieľom nášho výskumu v roku 2012 a tiež v roku 2013 bolo zistiť úroveň spokojnosti zamestnancov s vybranými oblasťami v rozpočtovej organizácii verejnej správy.

Čiastkové ciele

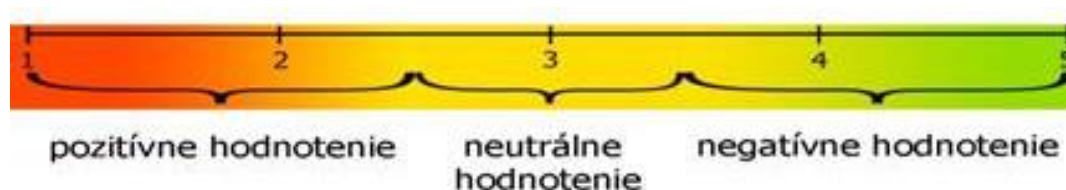
1. Realizovať dva výskumy s časovým odstupom zamerané na zistenie úrovne spokojnosti zamestnancov s vybranými oblasťami v rozpočtovej organizácii verejnej správy.
2. Porovnať vybrané oblasti dvoch výskumov z októbra 2012 a marca 2013 a zistiť, či existuje medzi nimi štatisticky významná závislosť.

Metodika výskumu

Vzhľadom na špecifiká štátnej a verejnej správy a predovšetkým skúmanej rozpočtovej organizácie verejnej správy, kde sa výskum v priebehu dvoch rokov 2012 - 2013 realizoval sme skonštruovali dotazník spokojnosti trojice autorov Bašistová, A., Treščáková, J. a Tkáč, M., ktorý bol upravený pre potreby CAF-u a súťaže, do ktorej sa organizácia rozhodla zapojiť v roku 2013, a ktorú vyhlasuje Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo SR.



Respondenti na otázky dotazníka odpovedali výberom z piatich možností pre každú z otázok. Pri vyhodnocovaní dotazníka sme považovali odpovede respondentov za ordinálne (poradové) štatistické premenné, ktoré sme transformovali na numerickú stupnicu, tak, že čím viac sa hodnota blíži k hodnote 1, tým sú zamestnanci s danou oblasťou spokojnejší a naopak, čím viac sa hodnota blíži k 5, tým viac sú nespokojní. V sociálnych vedách je bežné používať na analýzu takýchto (ordinálnych) premenných metódy určené pre intervalové premenné, ktoré sme použili aj my.



Obr. 1 Stupnica odpovedí respondentov z dotazníka

Výskumná vzorka

V organizácii sme realizovali dva výskumy, a to v mesiaci október 2012 a mesiaci marec 2013. V tejto časti práce približujeme základné demografické údaje za oba uvedené termíny. Celkovo pre organizáciu v októbri 2012 pracovalo 93 zamestnancov z toho 69 žien a 24 mužov (vid'. nasledujúca tabuľka; Tab. 1). V októbri 2012 sa na výskume spokojnosti zúčastnilo 77 zamestnancov. V marci 2013 sa na výskume spokojnosti zúčastnilo 66 zamestnancov organizácie.

Tab. 1 Zamestnanci organizácie; október 2012 a marec 2013

	Október 2012		Marec 2013	
	N	%	N	%
ženy	69	74	74	72
muži	24	26	29	28
spolu	93	100	103	103

Výsledky výskumov

V nasledujúcej časti sú v tab. 2 výsledky porovnania spokojnosti zamestnancov organizácie za obdobie rokov 2012 a 2013, pri ktorých boli zistené signifikantné rozdiely.

Signifikantné rozdiely (pre hodnoty $p < 0,05$, vid' tab. 2) sme zistili v 16 oblastiach hodnotenia spokojnosti zamestnancov. Zamestnanci v marci 2013 vyjadrili vyššiu mieru spokojnosti s možnosťou zapojenia sa do naplnenia poslania organizácie, ako v októbri 2012. Podobne sa zvýšila miera spokojnosti aj s informovanosťou o dianí v a uplatňovaním rovnosti príležitostí, čo sa týka pohlavia, veku, etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, náboženstva a hendikepu.

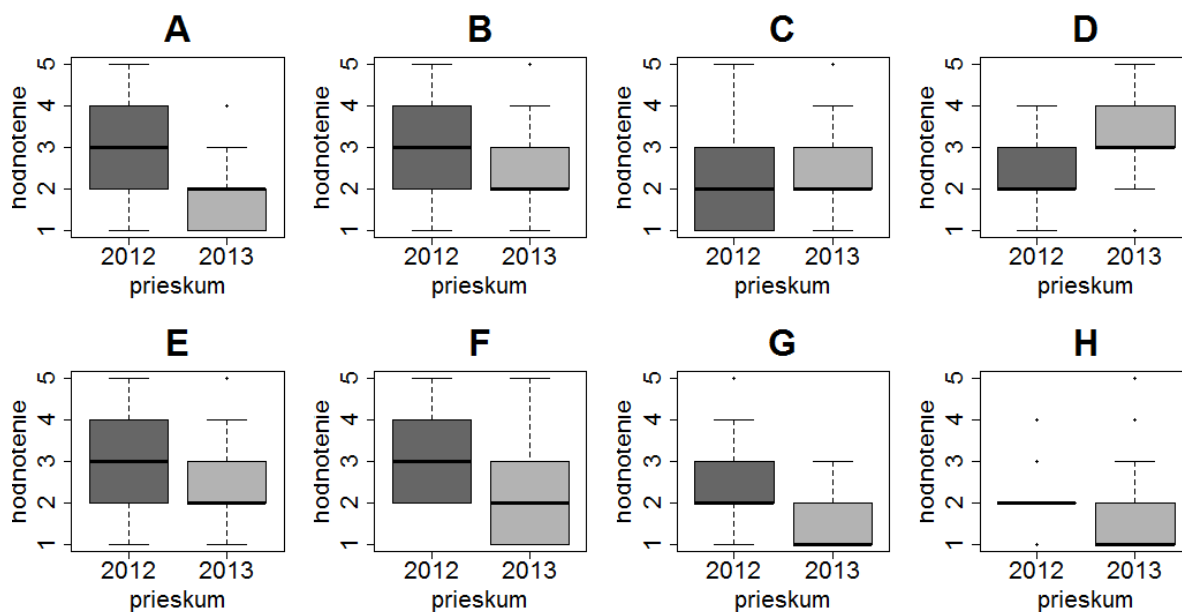
Signifikantný nárast spokojnosti sme zistili aj s vybavením pracoviska, so sociálnymi zariadeniami na pracovisku, s možnosťami stravovania na pracovisku, s dobou pracovného času a s prístupom k informačným technológiám. Výsledky ukázali aj to, že zamestnanci boli menej spokojní, a to s atmosférou na pracovisku, čo sa týka miery otvorenosti a priateľskosti. Tiež menej pozitívne ako v októbri zamestnanci hodnotili spokojnosť s možnosťou pracovného postupu, so systémovým prístupom k odbornému rastu zamestnancov a s tým, ako organizácia podporuje rozvoj osobnosti zamestnanca. Porovnania výskumov boli ďalej signifikantne vyššie, teda menej pozitívne v tom, ako sú zamestnanci spokojní s tým, ako je organizácia vnímaná verejnosťou, dosahuje zisk, dodržiava stanovené zásady a pravidlá, a s tým ako organizácia zabezpečuje odbornosť poskytovaných služieb.

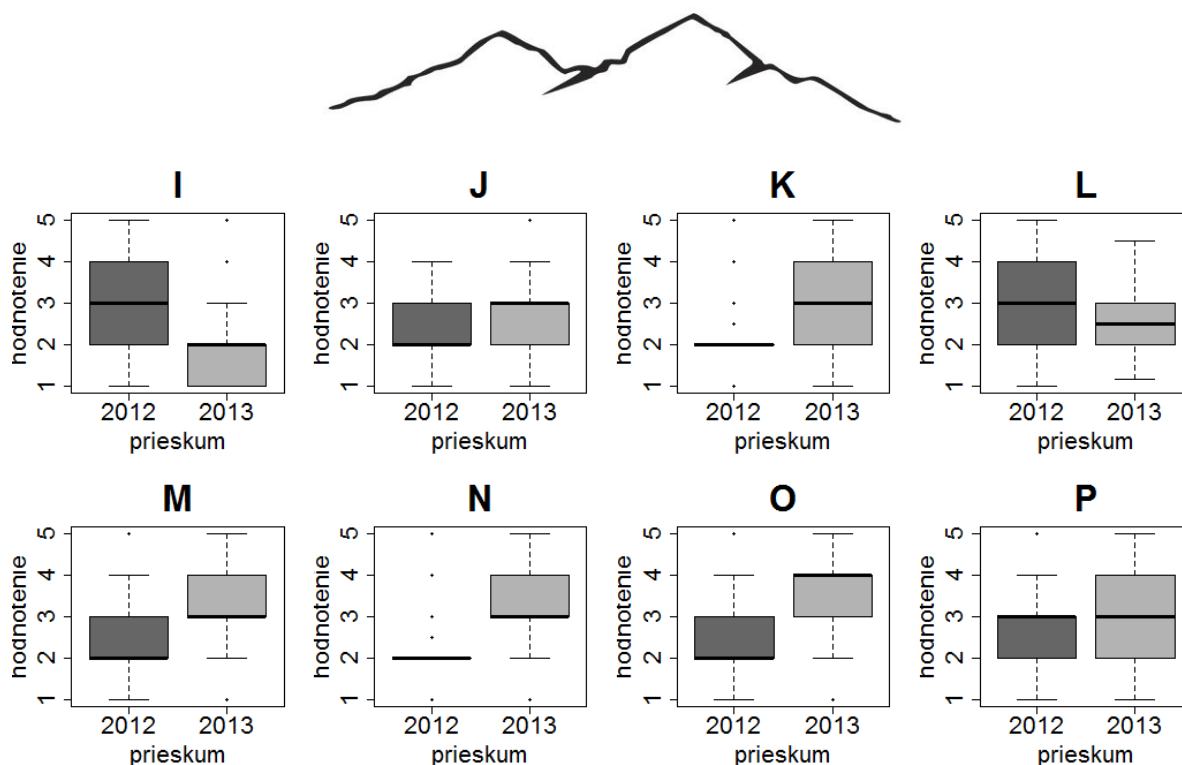
Tab. 2 Porovnanie odpovedí zamestnancov z výskumov spokojnosti, október 2012 a marec 2013; (Mann-Whitneyuv U test, Signifikantné: “**” 0.001 “***” 0.01 “*” 0.05)**

Oblasť hodnotenia	priemer hodnotenia		Smerodajná odchýlka		U	Signifikantné	p-hodnota
	október 2012	marec 2013	október 2012	marec 2013			
A. Ste spokojný/á s možnosťou zapojenia sa do naplnenia poslania organizácie?	2,857	1,955	0,983	0,843	1318,5	***	0,000
B. Máte dostatok informácií o dianí v organizácii?	3,143	2,448	1,121	0,989	1698,0	***	0,000
C. Považujete atmosféru v organizácii za otvorenú a priateľskú?	2,014	2,672	0,874	0,911	1532,5	***	0,000
D. Ste spokojný/á s úrovňou naplňania jednotlivých pracovných	2,526	3,164	0,959	0,979	1660,5	***	0,000

motívov v organizácii ? [možnosť postupu]							
E. Máte zabezpečené primerané pracovné podmienky v nasledovných vybraných oblastiach? [Vybavenie pracoviska]	2,833	2,284	1,046	1,027	1562,5	***	0,002
F. Máte zabezpečené primerané pracovné podmienky v nasledovných vybraných oblastiach? [Sociálne zariadenia]	3,364	2,269	1,157	1,109	1322,5	***	0,000
G. Máte zabezpečené primerané pracovné podmienky v nasledovných vybraných oblastiach? [Stravovanie]	2,507	1,493	1,329	0,637	1338,5	***	0,000
H. Máte zabezpečené primerané pracovné podmienky v nasledovných vybraných oblastiach? [Pružný pracovný čas]	2,079	1,716	0,669	1,042	1638,0	***	0,000
I. Máte zabezpečené primerané pracovné podmienky v nasledovných vybraných oblastiach? [Prístup k informačným technológiám]	2,753	2,000	1,041	0,853	1546,5	***	0,000
J. Uplatňuje sa, podľa Vášho názoru, v organizácii jednotný systémový prístup k odbornému rastu zamestnancov a ich profesijnej kariéry?	2,526	2,896	0,959	0,940	1969,5	**	0,014
K. Podporuje organizácia rozvoj Vašej osobnosti ďalším vzdelávaním, napr. plánovaním a organizovaním vzdelávacích aktivít zameraných na manažérske	2,033	2,836	0,713	1,163	1513,5	***	0,000

zručnosti?							
L. Je v organizácii uplatňovaná rovnosť príležitostí, čo sa týka pohlavia, veku, etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, náboženstva, hendikepu?	3,237	2,502	1,199	0,686	1555,5	***	0,000
M. Uznatie spoločnosti v očiach verejnosti, prestíž FSR na trhu. [Realita]	2,603	3,254	0,954	0,927	1531,5	***	0,000
N. Zisk, finančná prosperita spoločnosti. [Realita]	2,167	3,582	0,902	0,972	725,5	***	0,000
O. Dodržiavanie stanovených zásad a pravidiel, nerobia sa výnimky podľa postavenia a funkcie. [Realita]	2,620	3,448	0,976	1,091	1313,5	***	0,000
P. Aká je úroveň „naslovovzatej“ odbornosti zamestnancov . [Realita]	2,625	2,940	0,830	0,936	1887,0	**	0,019





Obr. 2 Grafické znázornenie signifikantných rozdielov medzi tým, ako zamestnanci hodnotili svoju spokojnosť v októbri 2012 a v marci 2013

Diskusia

Hlavným prínosom realizovaných výskumov spokojnosti zamestnancov je zvýšenie informovanosti vedenia organizácie o postojoch zamestnancov k jednotlivým skúmaným oblastiam spokojnosti, o hodnotení týchto oblastí zamestnancami, o miere spokojnosti zamestnancov s týmito oblasťami. Výsledkom je zistenie oblastí, ktoré zamestnanci vnímajú ako problematické a v ktorých je teda potrebné dosiahnuť zmeny a zlepšenia. Výsledkom je aj zistenie tých stránok organizácie, ktoré zamestnanci hodnotia kladne a pokladajú ich za silnú stránku organizácie a je teda dobré tieto stránky zachovať alebo ďalej posilňovať a rozvíjať. Organizácia má na základe zistených skutočností možnosť ukázať svoj záujem o zamestnancov a ich názory a posilniť späťne ich spokojnosť, motiváciu a kladné hodnotenie organizácie. Dosiahnuť plnú spokojnosť všetkých zamestnancov nie je spravidla možné. Značná časť pracovnej nespokojnosti, s ktorou sa v praxi stretávame, je však zbytočná a možno ju odstrániť.

Spokojnosť zamestnancov je oblasť, ktorá je sledovaná v mnohých organizáciách, či už zo strany vedenia alebo v súvislosti so zavádzaním ISO9001-2008 alebo CAF. Takto to bolo aj v prípade organizácie, kde sme realizovali výskum v mesiaci október 2012 a tiež v mesiaci marec 2013, kedy sa organizácia rozhodla implementovať CAF.

Spokojnosť zamestnancov sme merali v dvoch obdobiach, a to v mesiaci október 2012 a mesiaci marec 2013. V rámci oboch výskumov sme sledovali viacero oblastí, ktorých

významné výsledky sú bližšie uvedené v Tab. 2. Pri týchto prezentovaných výsledkoch sme sa zamerali na tie porovnávaná, kde sa ukázal signifikantný (štatistický významný) rozdiel medzi tým, ako zamestnanci hodnotili svoju spokojnosť v októbri 2012 a tiež v marci 2013.

V marci sa preukázala vyššia spokojnosť zamestnancov oproti októbru :

- S možnosťou zapojenia sa do naplnenia poslania organizácie,
- s mierou informovanosti o dianí v organizácii,
- uplatňovaním rovnosti príležitostí (čo sa týka pohlavia, veku, etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, náboženstva a hendikepu).

V marci 2013 boli zamestnanci spokojnejší s pracovnými podmienkami v oblastiach :

- vybavenosť pracoviska,
- so sociálnymi zariadeniami,
- s možnosťami stravovania na pracovisku,
- s dobou pracovného času,
- s prístupom k informačným technológiám.

Porovnanie výskumov ukázalo, že vo všeobecnosti došlo aj k zníženiu spokojnosti zamestnancov FSR:

- hodnotením otvorenosti a priateľskosti atmosféry na pracovisku,
- s možnosťou pracovného postupu,
- so systémovým prístupom k odbornému rastu zamestnancov,
- s tým, ako organizácia podporuje rozvoj osobnosti.

Zamestnanci hodnotili o niečo menej pozitívne to, ako sú spokojní s tým ako organizácia:

- je vnímaná verejnosťou,
- dosahuje zisk,
- dodržiava stanovené zásady a pravidlá,
- aká je „naslovovzatá“ odbornosť zamestnancov organizácie.



Použitá literatúra

- Birknerová, Z. & Litavcová, E. (2010). Motivácia k výkonu v organizácii. In *Ekonomika a management organizací – výzkum, výuka a praxe. Recenzovaný sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference (39-50)*. Brno: Masarykova univerzita
- Demek, P. a kol. (2010). Zákoník práce- komentár. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa (3-194). Zväzok 10..
- Farnham, D. (2000). *Employee Relations in Context*. London: Institute of Personnel and Development.
- Carter, L., Ulrich, D., & Goldsmith, M. (2004). *Best Practices in Leadership Development and organization Change*. New Jersey : JohnWiley and Sons.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2007). Assessing a symmetric Effects in the Formation of Employee Satisfaction. In: *Tourism Management*, 28, 1093-1103.
- Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov (<http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/fond-socialneho-rozvoja-ziskal-ocenenie-za-zlepsenie-vykonnosti.html>; 12.5.2014)

Pracovná motivácia – empirická analýza charakteru motivácie vo verejných a súkromných organizáciách

**Job Motivation – the Empirical Analysis of Motivation's Character
in Public and Private Organizations³**

Eva Bolfíková

eva.bolfikova@upjs.sk

UPJŠ v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra politológie

Abstrakt

Cieľom analýzy je zistiť charakter pracovnej motivácie vo verejných a súkromných organizáciách. Štruktúra priestoru motivácie bola určená tromi indikátormi: 1. determinujúce činitele pracovnej motivácie, 2. pracovné stimuly a 3. demotivujúce činitele. Subúrovne indikátora „pracovné stimuly“ :L rast, odmeňovanie, pracovné prostredie a satisfakcia boli skúmané v režime opakovaného merania, vnútrosubjektový faktor: STIMULY (varianty: 1. význam, 2. spokojnosť). Charakter pracovnej motivácie bol zisťovaný s ohľadom na diferencie medzi organizáciami verejného a súkromného sektora.

Kľúčové slová: pracovná motivácia, pracovné stimuly, demotivátory, verejné organizácie, súkromné organizácie

Abstract

The aim of analysis is to find the character of job motivation in public organizations and private as well. The structure of motivation field was designed by three indicators: 1. determinants of job motivations, 2. job stimuli, 3. demotivating factors. Sublevels of indicator „job stimuli“: development, rewarding, work setting and satisfaction were studied by repeated measure, intrasubject factor: STIMULI (variants: 1. importancy, 2. satisfaction). The character of work motivation was studied with respect of differences between organizations of public sector, and private as well.

Keywords: work motivation, work stimuli, demotivators, public organizations, private organizations

³Príspevok je súčasťou riešenia projektu VEGA 1/0675/12



Úvod

Pracovná motivácia patrí k tým témam, ktoré rozhodne nie sú marginálne, v štúdiách z oblasti organizačného správania, či manažmentu možno nájsť množstvo analýz v rôzne definovaných rámcoch. Takto sa poznávanie motivácie v organizačných podmienkach venuje problémom, ktoré sú všeobecné, využiteľné pre budovanie teórie, ale aj problémom, ktoré vytvárajú priestor pre veľmi špecifické kontexty a aplikácie – v teórii i praxi manažmentu.

Zvyčajne sa analýzy charakteru pracovnej motivácie venujú identifikácii kľúčových stimulov a meraniu ich vitalizácie v reálnych podmienkach organizácií. Skúmanie ďalších kontextov ako napr. tvorba prosociálnych diferencií v organizácii (Grant 2007), úloha interpersonálnych vzťahov a podpory vedomia dôležitosti a významnosti práce členov organizácií (Bradbury, Lichtenstein 2000), kontexty dizajnu práce, kde väčšina výskumov pracovnej motivácie sleduje relačný kontext práce (Locke, Latham, 2004). Významné v tomto okruhu sú tiež analýzy, ktoré sledujú diferencie v motivačných štruktúrach medzi verejným a privátnym sektorom, resp. medzi ziskovými a neziskovými organizáciami (Lee, Wilkins, 2011).

Každá analýza je vo fáze tvorby výskumného rámca konfrontovaná s otázkou, ktorá sa týka možností vnútorného usporiadania a tvorby dimenzií motivácie. Tak napríklad literatúra k verejnej správe rozlišuje pracovnú a zamestnaneckú motiváciu (Wright, 2007), ale tiež tzv. extrinšitnú a intrinšitnú motiváciu, resp. odmeny (Bright, 2008), keď verejný sektor je, podľa výsledkov výskumov, charakterizovaný prevahou intrinšitných faktorov, menej významné sú tu extrinšitné faktory (napr. plat), tento dizajn je veľmi úzko spojený s hodnotovými schémami pracovníkov (Geffert, 2010, 2012). Veľmi často je výskum pracovnej motivácie spojený so sférou pracovnej spokojnosti (Stazyk 2010).

Celkovo je výskum pracovnej motivácie rozčlenený na tri odbormi určené vetvy - politická, sociologická, psychologická (Sahoo, Sahoo, Das, 2011). Literatúra k pracovnej motivácii je veľmi bohatá na prístupy, ale aj na poznatky, z ktorých úplna väčšina má základ v empirických výskumoch a výsledkoch analýz.

Cieľ analýzy: Zistiť charakter pracovnej motivácie v organizáciách štátnej a súkromnej sféry

Hypotéza: Predpokladáme, že charakter pracovnej motivácie je diferencovaný s ohľadom na charakter organizácie

Metóda

Pre zber empirických údajov bola použitá Metodika PMo-1. Štruktúra výskumnej metodiky zodpovedala určenému cieľu analýzy a indikátorom pracovnej spokojnosti, ktoré určujú úrovně a subúrovně analýzy:

1. *Determinujúce činitele pracovnej motivácie:*

- a) identifikácia s organizáciou (5 položiek)
- b) charakter riadenia (4 položky)
- c) organizácia práce (6 položiek)

2. *Pracovné stimuly:*

- a) rast (5 položiek)
- b) odmeňovanie (10 položiek)
- c) pracovné prostredie (7 položiek)
- d) satisfakcia (5 položiek)

3. *Demotivujúce činitele* (13 položiek).

Indikátor „pracovné stimuly“ bol na určených subúrovních sledovaný v režime opakovaného merania identickým súborom položiek pre vnútrosubjektový faktor STIMULY (varianty: 1. význam, 2. spokojnosť).



Tab.1 Výsledky testov reliabilii pre indikátory a subindikátory

INDIKÁTOR	SUBINDIKÁTOR	£
Determinujúce činitele motivácie	Identifikácia s organizáciou	0,92
	Charakter riadenia	0,92
	Organizácia práce	0,94
	Celkom	0,93
Pracovné stimuly „významnosť“	Rast	0,90
	Odmeňovanie	0,89
	Pracovné prostredie	0,86
	Satisfakcia	0,88
	Celkom	0,94
Pracovné stimuly „spokojnosť“	Rast	0,92
	Odmeňovanie	0,92
	Pracovné prostredie	0,91
	Satisfakcia	0,94
	Celkom	0,97
Demotivačné činitele		0,94

Respondenti uvádzali svoje odpovede na 7 – stupňovej škále, keď pre meranie indikátorov 1. a 3. bolo 1=rozhodne áno a 7=rozhodne nie, pre indikátor 2., variant 1. bolo 1=rozhodne významný a 7=rozhodne nevýznamný, pre variant 2. bolo 1=rozhodne spokojný a 7=rozhodne nespokojný.

Vnútna štruktúra indikátorov pracovnej motivácie bola zisťovaná pomocou faktorovej analýzy, výsledky umožňujú určiť faktory pre indikátory. Pre determinujúce činitele boli extrahované 3 faktory: F1: organizácia práce, F2: identifikácia s organizáciou, F3: charakter riadenia. Faktory sú sytené položkami, ktoré boli operacionalizované pre subindikátory, identicky obsahovo štruktúrované. Indikátor pracovné stimuly vo verzii „významnosť“ vykazuje nasledujúcu faktorovú štruktúru: F1: rast a rozvoj, F2: pracovné prostredie – materiálne, F3: sebanaplnenie, potešenie z práce a pracovné prostredie – ľudské, F4: odmeny – materiálne a statusové, F5: akceptácia – snahy, námahy, príspevku do celku (organizáciou). Pre verziu „spokojnosť“ boli extrahované faktory: F1: pracovné prostredie – materiálne, F2: úcta, rešpekt, podpora a prijatie zo strany nadriadených a spolupracovníkov, F3: rast a akceptácia pracovníka a jeho práce v organizácii, F4: odmeny – materiálne. Podľa týchto

výsledkov je štruktúra pracovných stimulátorov odlišná v prípade formovania predstáv pracovníkov o svojich potrebách v organizácii a v prípade hodnotenia spokojnosti s aktuálnou situáciou – v porovnaní s predstavami. Ďalej boli faktorovou analýzou identifikované demotivátory: F1: nízke ocenenie a nedostatok sebarealizácie, F2: organizácia a riadenia práce a medziľudské vzťahy.

Podľa výsledkov testov reliability a hodnôt Crombachovej α , ktoré sa pohybujú v rozpätí od 0,86 do 0,97 je použitá metodika dostatočne spoľahlivým nástrojom merania pracovnej motivácie.

Empirické údaje boli spracované v programe STATISTICA 5.5 pomocou metód deskriptívnej štatistiky, faktorovej analýzy (rotácia VARIMAX), multidimenzionálnej analýzy rozptylu (MANOVA, vnútrosubjektový faktor STIMUL, 1.významnosť, 2. spokojnosť), jednoduchá analýza rozptylu (ONEWAY).

Tab.2 Štruktúra výskumnej vzorky podľa pohlavia a charakteru organizácie (v % z riadka)

Pohlavie	Štátna správa	Súkromná správa	Spolu
Muži	38,24	61,76	100,00
Ženy	63,51	36,49	100,00
Spolu	51,41	48,59	100,00

Výskumnú vzorku tvorilo celkom 142 respondentov, 51,41% z organizácií štátnej správy a 48,59% z organizácií súkromného sektora. Podľa údajov, uvedených v Tab.2 je v skupine respondentov zo štátnej správy viac žien (63,51%), než mužov (38,24%). Naopak, v skupine respondentov zo súkromnej sféry je viac mužov (61,76%), ako žien (36,49%).

Výsledky

Diferencie v hodnotení determinantov motivácie pracovníkov naznačujú, že charakter prostredia súkromných a štátnych organizácií je odlišný a odlišne vplýva aj na motivačné zázemie pracovníkov.



Tab.3 Intersektorové diferencie v hodnotení činiteľov, determinujúcich motiváciu pracovníkov (ONEWAY)

SUB IND.	DETERMINUJÚCE ČINITELE MOTIVÁCIE	F	p	PRIEM. SKÓRE	
				Št.S	Sú.S
I	Pocit, že do organizácie patrím	7,75	0,00*	2,61	2,01
	Vedomie, že som pre organizáciu dôležitý/á	3,41	0,06	2,58	2,16
	Istota v tom, že ciele organizácie sú mi blízke	1,84	0,17	2,97	2,61
	Poznanie, že ma v organizácii rešpektujú	0,07	0,78	2,48	2,55
	Pocit, že s radosťou chodím do práce	3,95	0,04*	2,33	2,86
	Subindikátor súhrne	3,75	0,05*	2,44	2,95
CH R	Spôsob, akým nás riadi priamy nadriadený	1,07	0,30	2,44	2,70
	Charakter riadenia organizácie celkovo	2,05	0,15	2,75	3,15
	Šanca zúčastniť sa na rozhodovaní pri riadení organizácie	0,82	0,36	3,39	3,70
	Možnosť vyjadrovať sa k rôznym problémom	0,11	0,73	3,25	3,15
	Subindikátor súhrne	1,23	0,42	3,25	3,10
OP	Spôsob, akým sa narába so zdrojmi a prostriedkami v organizácii	0,03	0,85	3,02	3,08
	Charakter rozdelenia úloh a práce	0,12	0,72	2,73	2,65
	Spôsob koordinácie činností v organizácii	0,04	0,82	2,83	2,78
	Načasovanie pracovných úloh	0,70	0,40	2,52	2,73
	Stratégie a postupy riešenia pracovných úloh	0,97	0,32	2,47	2,68
	Charakter pravidiel v pracovnom režime	6,31	0,01*	2,38	2,95
	Subindikátor súhrne	0,21	0,34	2,51	2,74
Indikátor súhrne		0,12	0,72	2,72	2,78

* Sign: $p \leq 0,05$

Podľa údajov, uvedených v Tab.3, sú tieto diferencie celkovo veľmi malé ($F=0,12$ a $p=0,72$), nie sú signifikantné. Význam sledovaných determinantov pre motiváciu pracovníkov

je špecifikovaný aj s ohľadom na charakter operacionalizovaných činiteľov. Najvýraznejšie sa to prejavuje na subúrovni, ktorá umožňuje sledovať význam identifikácie sa pracovníkov s organizáciou ($F=3,75$ a $p=0,05$), keď celková miera identifikácie je subjektívne ako významnejšia hodnotená v skupine respondentov zo štátnych organizácií ($M=2,44$), menej u respondentov zo súkromného sektora ($M=2,95$). Podľa hodnôt priemerného skóre však nemožno uvažovať o veľmi výraznej dôležitosti, namerané hodnoty sa pohybujú skôr v spektre lepšieho priemeru. Tu sú najvýraznejšie intersektorové diferencie namerané pre „pocit, že do organizácie patrí“ ($F=7,75$ a $p=0,00$). Priemerné skóre umožňuje jednoznačne konštatovať, že tento činiteľ je podstatne významnejší pre pracovníkov v súkromnom sektore ($M=2,01$), keď zároveň ide o najvýznamnejší činiteľ vôbec. V skupine respondentov zo súkromného sektora však zároveň možno pozorovať najmenej významný činiteľ na subúrovni „identifikácie“. Je to „pocit, že s radosťou chodím do práce“ ($M=2,86$), ktorý je zase signifikantne ($F=3,95$ a $p=0,04$) pozitívnejšie ($M=2,33$) hodnotený v skupine zo štátnych organizácií – ide o najpozitívnejšie hodnotený činiteľ v tejto skupine respondentov na sledovanej subúrovni.

Charakter riadenia ako determinant motivácie je významnejší pre súkromný sektor ($M=3,10$), než pre štátne organizácie ($M=3,25$), súhrnne, ale ani pri jednotlivých položkách neboli namerané signifikantné diferencie. Možno o nich teda uvažovať len orientačne. Tendencia diferencií smeruje k významnejšej pozícii charakteru riadenia pre motivovanie pracovníkov v organizáciách štátnej správy. Výnimkou je „možnosť“ vyjadrovať sa k rôznym problémom“, ktorá je o málo významnejšia v súkromnom sektore ($M=3,15$), než v štátnych organizáciách ($M=3,25$). Pre obidve skupiny je tu najvýznamnejší „spôsob, akým riadi priamy nadriadený“, viac v štátnych, ($M=2,44$), než v súkromných ($M=2,70$) organizáciách.

Na subúrovni „organizácia práce“ je výrazne diferencovaný význam „charakteru pravidiel v pracovnom režime“ ($6,31$ a $p=0,01$), keď pochopiteľne dôležitejší je tento činiteľ v štátnych organizáciách ($M=2,38$), než v súkromnej sfére ($M=2,95$), kde patrí na tejto subúrovni k najmenej významným činiteľom vo vzťahu k motivácii pracovníkov.

Pre skupinu respondentov zo Sú.S je vo vzťahu k pracovnej motivácii výrazne najmenej dôležitá „šanca zúčastniť sa na rozhodovaní pri riadení organizácie“ ($M=3,70$). Tento činiteľ je najmenej významný aj v štátnych organizáciách ($M=3,39$), ale nie natoľko výrazne.

Sledovanie intersektorových diferencií na úrovni indikátora „pracovné stimuly“ umožňuje špecifikovať významnosť týchto stimulov pre pracovníkov na jednej strane a mieru saturovania potrieb takto charakterizovaných v aktuálnom prostredí. V Tab.4 sú uvedené výsledky pre verziu „významné“. Podľa týchto údajov diferencie medzi súkromnými



a štátnymi organizáciami vo významnosti pracovných stimulov celkovo nie sú signifikantné ($F=2,34$ a $p=0,12$), súhrnné priemerné skóre umožňuje uvažovať o tom, že tieto stimuly sú významnejšie pre pracovníkov súkromného sektoru ($M=2,04$), než pre štátnych zamestnancov ($M=2,26$), ale skôr orientačne.

Tab.4 Intersektorové diferencie v hodnotení významnosti pracovných stimulov,
verzia „významné“(ONEWAY)

SUB IND.	PRACOVNÉ STIMULY	F	p	PRIEM. SKÓRE	
				Št.S	Sú.S
R	Možnosť uplatniť svoje vloh, schopnosti a nadanie	7,86	0,00*	2,34	1,88
	Možnosť objavovať doteraz nepoznané predpoklady a schopnosti	1,76	0,18	2,78	2,45
	Uspokojenie potreby rásť a vyvíjať sa ako odborník	4,14	0,04	2,68	2,20
	Splnenie snov a túžob v pracovných plánoch	1,61	0,20	2,83	2,50
	Pocit, že práca ma teší, naplňuje a uspokojuje	0,00	0,96	1,91	1,92
	Subindikátor súhrnne	2,48	0,11	2,52	2,22
O	Dostať za svoju prácu dobre zaplatené	0,00	0,96	1,67	1,66
	Získať ako odmenu isté materiálne výhody	0,10	0,74	2,58	2,68
	Dosiahnuť povýšenie do funkcie	0,26	0,60	2,74	2,57
	Byť v práci dobre materiálne zabezpečený	0,00	0,97	2,17	2,18
	Získať rešpekt a úctu nadriadených	0,34	0,55	2,10	1,98
	Dosiahnuť uznanie u svojich spolupracovníkov	10,37	0,00*	2,24	1,66
	Získať zaujímavé pracovné úlohy, nové výzvy	2,28	0,13	2,66	2,31
	Získať podporu pre svoje názory, postupy, aktivity	1,26	0,26	2,60	2,34
	Otvorenie možnosti väčšej samostatnosti v práci	0,05	0,81	2,44	2,39
	Dosiahnuť možnosti väčšej tvorivosti v práci	0,26	0,60	2,62	2,50
	Subindikátor súhrnne	0,79	0,37	2,38	2,23

PP	Mať esteticky vhodne upravené pracovné prostredie	0,19	0,66	2,21	2,31
	Byť bohato vybavený pracovnými pomôckami	3,08	0,08	2,31	1,93
	Mať priestranné, pohodlné priestory pre vykonávanie pracovných úloh	0,00	0,96	2,20	2,21
	Byť komfortne zaopatrený/á počas plnenia pracovných úloh	0,59	0,44	2,54	2,36
	Mať okolo seba príjemných ľudí, spolupracovníkov	0,48	0,48	1,63	1,53
	Cítiť okolo seba podporu a prajnosť	0,64	0,42	1,81	1,66
	Mať okolo seba ľudí ochotných pomáhať	2,36	0,12	1,81	1,56
	Subindikátor súhrne	0,73	0,39	2,07	1,94
S	Mať pocit naplnených ambícií	0,97	0,32	2,21	2,00
	Vedieť, že moja práca má zmysel	3,41	0,05*	1,77	1,50
	Vedieť, že moja námaha nebola márna	3,66	0,05*	1,82	1,52
	Vedieť, že moje iniciatívy boli prijaté	1,28	0,25	2,10	1,86
	Vedieť, že som pre organizáciu veľmi užitočný	3,67	0,05*	2,18	1,79
	Subindikátor súhrne	3,04	0,08	2,03	1,75
Indikátor súhrne		2,34	0,12	2,26	2,04

* Sign: $p \leq 0,05$

Tab.5 Intersektorové diferencie v hodnotení významnosti pracovných stimulov, verzia „spokojný/á“(ONEWAY)

SUB IND.	PRACOVNÉ STIMULY	F	p	PRIEM. SKÓRE	
				Št.S	Sú.S
R	Možnosť uplatniť svoje vloh, schopnosti a nadanie	11,27	0,00*	3,74	2,95
	Možnosť objavovať doteraz nepoznané predpoklady a schopnosti	11,11	0,00*	3,77	2,94
	Uspokojenie potreby rásť a vyvíjať sa ako	23,15	0,00*	4,06	2,83



	odborník				
	Splnenie snov a túžob v pracovných plánoch	11,53	0,00*	4,08	3,26
	Pocit, že práca ma teší, naplňa a uspokojuje	14,63	0,00*	3,81	2,79
	Subindikátor súhrnne	16,38	0,00*	3,90	3,00
O	Dostať za svoju prácu dobre zaplatené	7,54	0,00*	4,65	3,75
	Získať ako odmenu isté materiálne výhody	1,96	0,16	4,34	3,93
	Dosiahnuť povýšenie do funkcie	0,06	0,79	4,26	4,18
	Byť v práci dobre materiálne zabezpečený	3,21	0,07	3,73	3,26
	Získať rešpekt a úctu nadriadených	3,57	0,06	3,34	2,96
	Dosiahnuť uznanie u svojich spolupracovníkov	3,00	0,08	2,87	2,50
	Získať zaujímavé pracovné úlohy, nové výzvy	5,40	0,02*	3,71	3,09
	Získať podporu pre svoje názory, postupy, aktivity	4,24	0,04*	3,72	3,23
	Otvorenie možnosti väčšej samostatnosti v práci	3,83	0,05*	3,52	3,01
	Dosiahnuť možnosti väčšej tvorivosti v práci	2,84	0,09	3,56	3,10
	Subindikátor súhrnne	4,47	0,03*	3,77	3,33
PP	Mať esteticky vhodne upravené pracovné prostredie	12,41	0,00*	3,68	2,72
	Byť bohato vybavený pracovnými pomôckami	9,37	0,00*	3,50	2,71
	Mať priestrané, pohodlné priestory pre vykonávanie pracovných úloh	6,88	0,00*	3,86	3,07
	Byť komfortne zaopatrený/á počas plnenia pracovných úloh	13,58	0,00*	3,84	2,92
	Mať okolo seba príjemných ľudí, spolupracovníkov	0,78	0,37	2,63	2,40
	Cítiť okolo seba podporu a prajnosť	1,88	0,17	3,05	2,68
	Mať okolo seba ľudí ochotných pomáhať	0,35	0,55	2,78	2,62
	Subindikátor súhrnne	6,65	0,01*	3,32	2,75
	Mať pocit naplnených ambícií	9,56	0,00*	4,00	3,23

S	Vedieť, že moja práca má zmysel	16,35	0,00*	3,61	2,55
	Vedieť, že moja námaha nebola márna	6,42	0,01*	3,43	2,76
	Vedieť, že moje iniciatívy boli prijaté	4,69	0,03*	3,50	2,89
	Vedieť, že som pre organizáciu veľmi užitočný	8,15	0,00*	3,56	2,79
	Subindikátor súhrne	10,80	0,00*	3,62	2,81
Indikátor súhrne		10,82	0,00*	3,65	2,97

* Sign: $p \leq 0,05$

Pohľad na intersektorové diferencie cez subúrovne pracovných stimulov vedie k poznaniu o tom, že najvýraznejšie signifikantné diferencie boli zistené pri významnosti stimulu „dosiahnuť uznanie u svojich spolupracovníkov“ ($F=10,37$ a $p=0,00$), keď tento stimul je podstatne významnejší v súkromných ($M=1,66$), než v štátnych ($M=2,24$) organizáciách.

Najvýraznejšie sú intersektorové diferencie na subúrovni „satisfakcia“ – pri troch položkách z piatich, ktoré zdôrazňujú zmysel a užitočnosť práce. Tieto stimuly sú významnejšie v súkromnom ako v štátnom sektore, ale s ohľadom na priemerné skóre možno jednoznačne konštatovať, že tieto stimuly patria celkovo k najvýznamnejším. Súhrne na úrovni indikátora najvýznamnejším stimulom je „dostať za svoju prácu dobre zaplatené“ a to výrazne zhodne v oboch skupinách respondentov. Pokiaľ sledujeme diferencované tendencie, tak v skupine zo súkromných organizácií najvýznamnejšie – a zároveň významnejšie ako „...dobre zaplatené“ je „mať okolo seba ľudí ochotných pomáhať, príjemných ľudí a spolupracovníkov“. Tieto stimuly patria k najvýznamnejším aj v štátnych organizáciách, ale menej ako v súkromných. Najmenej významným stimulom v súkromných organizáciách sú materiálne výhody za odmenu a povýšenie do funkcie. V štátnej sfére sú najmenej významnými stimulmi „možnosť objavovať doteraz nepoznané predpoklady a schopnosti“, „povýšenie do funkcie“ a „potreba rásť a vyvíjať sa ako odborník“.

Výrazne odlišná je situácia pri zisteniach ohľadne intersektorových diferencií v miere spokojnosti s naplnením rôzne významne vnímaných potrieb. Tu sú diferencie signifikantné – celkovo ($F=10,82$ a $p=0,00$) i na jednotlivých subúrovních.

Najvýraznejšie sú diferencie na subúrovni „rast“ ($F=16,38$ a $p=0,00$), keď tieto stimuly sú viac uspokojené v súkromnej sfére ($M=3,00$) ako v štátnych organizáciách ($M=3,90$). „Uspokojenie potreby rásť a vyvíjať sa ako odborník“ ($F=23,15$ a $p=0,00$) je neporovnateľne priaznivejšie v súkromných ($M=3,26$), než v štátnych ($M=4,06$) organizáciách. Na subúrovni „rast“ sú výsledky pri všetkých operacionalizovaných položkách – stimuloch jednoznačné,



pokiaľ ide o konštatovanie kľúčovej tendencie. Tieto stimuly sú viditeľne lepšie saturované v súkromnej sfére, než v štátnych organizáciách. Najmenej uspokojené je splnenie snov a túžob v pracovných plánoch ($F=11,53$ a $p=0,00$), zvlášť v štátnych organizáciách ($M=4,08$). Celkovo najmenej saturovaným stimulom v štátnych organizáciách je „dostať za svoju prácu dobre zaplatené“ ($M=4,65$), v súkromnej sfére „dosiahnuť povýšenie do funkcie“ ($M=4,18$). Obidva stimuly patria do subúrovne „odmeny“. Naopak najviac spokojní sú pracovníci obidvoch typov organizácií s naplnením potreby „...mať okolo seba príjemných ľudí a ľudí ochotných pomáhať“, viac v súkromných, než v štátnych organizáciách.

Subúroveň „saturácia“, podobne ako subúroveň „rast“ vykazuje signifikantné intersektorové diferencie pri všetkých sledovaných stimuloch, najviac pri potrebe „vedieť, že moja práca má zmysel“ ($F=16,35$ a $p=0,00$), ktorá je výrazne lepšie saturovaná v súkromnom sektore ($M=2,55$), než v štátnych organizáciách ($M=3,61$).

Tab.6 Diferencie medzi hodnotením významnosti pracovných stimulov a mierou subjektívnej spokojnosti s ich aktuálnym (MANOVA)

SUB IND.	PRACOVNÉ STIMULY	F	p	PRIEM. SKÓRE	
				Význ.	Spok.
R	Možnosť uplatniť svoje vloh, schopnosti a nadanie	84,29	0,00*	2,16	3,36
	Možnosť objavovať doteraz nepoznané predpoklady a schopnosti	33,57	0,00*	2,62	3,37
	Uspokojenie potreby rásť a vyvíjať sa ako odborník	54,87	0,00*	2,45	3,46
	Splnenie snov a túžob v pracovných plánoch	51,14	0,00*	2,67	3,67
	Pocit, že práca ma teší, naplňuje a uspokojuje	92,69	0,00*	1,92	3,30
	Subindikátor súhrne	87,84	0,00*	2,39	3,47
	Dostať za svoju prácu dobre zaplatené	192,76	0,00*	1,68	4,23
	Získať ako odmenu isté materiálne výhody	62,74	0,00*	2,69	4,15
	Dosiahnuť povýšenie do funkcie	62,85	0,00*	2,66	4,22
	Byť v práci dobre materiálne zabezpečený	73,70	0,00*	2,17	3,51
	Získať rešpekt a úctu nadriadených	78,48	0,00*	2,06	3,21

O	Dosiahnuť uznanie u svojich spolupracovníkov	40,21	0,00*	1,98	2,70
	Získať zaujímavé pracovné úlohy, nové výzvy	43,49	0,00*	2,50	3,42
	Získať podporu pre svoje názory, postupy, aktivity	50,61	0,00*	2,48	3,49
	Otvorenie možnosti väčšej samostatnosti v práci	35,16	0,00*	2,42	3,28
	Dosiahnuť možnosti väčšej tvorivosti v práci	31,00	0,00*	2,56	3,34
	Subindikátor súhrnne	113,50	0,00*	2,32	3,57
PP	Mať esteticky vhodne upravené pracovné prostredie	34,76	0,00*	2,26	3,23
	Byť bohato vybavený pracovnými pomôckami	47,29	0,00*	2,14	3,12
	Mať priestranné, pohodlné priestory pre vykonávanie pracovných úloh	57,57	0,00*	2,20	3,48
	Byť komfortne zaopatrený/á počas plnenia pracovných úloh	41,79	0,00*	2,44	3,46
	Mať okolo seba príjemných ľudí, spolupracovníkov	62,74	0,00*	1,58	2,52
	Cítiť okolo seba podporu a prajnosť	78,48	0,00*	1,72	2,87
	Mať okolo seba ľudí ochotných pomáhať	59,73	0,00*	1,67	2,70
	Subindikátor súhrnne	82,77	0,00*	2,01	3,05
S	Mať pocit naplnených ambícií	161,49	0,00*	2,11	3,63
	Vedieť, že moja práca má zmysel	97,27	0,00*	1,65	3,10
	Vedieť, že moja námaha nebola márna	107,97	0,00*	1,69	3,11
	Vedieť, že moje iniciatívy boli prijaté	76,43	0,00*	2,00	3,21
	Vedieť, že som pre organizáciu veľmi užitočný	86,48	0,00*	2,01	3,19
	Subindikátor súhrnne	124,65	0,00*	1,90	3,23
Indikátor súhrnne		137,23	0,00*	2,16	3,33

* Sign: $p \leq 0,05$

Naopak najmenšie rozdiely medzi sektormi sú pri saturácii potreby „dosiahnuť povýšenie do funkcie“ ($F=0,06$ a $p=0,79$), keď tento stimul je v súkromnej sfére celkovo najmenej saturovaný.



Údaje, uvedené v Tab.6, umožňujú sledovať výsledky testovania diferencií medzi tým, čo pracovníci potrebujú a tým, čo naozaj dostanú. Celkový údaj pre celý indikátor „pracovné stimuly“ umožňuje jednoznačne konštatovať výrazné signifikantné rozdiely ($F=137,23$ a $p=0,00$). Podľa priemerných skóre je potreba pracovných stimulov u pracovníkov obidvoch typov organizácií silná ($M=2,16$), kým miera saturácie týchto potrieb a stimulov je podstatne nižšia ($M=3,33$).

Diferencie sú veľmi výrazné aj preto, že potreby stimulácie sú veľmi silné. Hodnoty priemerných skóre pre saturáciu stimulov nie sú výrazne v negatívnom pásme škály – skôr v lepšom priemere a priemere. Pokiaľ sledujeme situáciu na jednotlivých subúrovních, najvýraznejšie sú diferencie na subúrovni „saturácia“ ($F=124,65$ a $p=0,00$), keď význam stimulov tohto druhu je podstatne väčší, než je tomu u ostatných subúrovní ($M=1,90$) a subjektívne hodnotená miera ich uspokojenia je podstatne nižšia ($M=3,23$).

Podľa toho potreba zmysluplnej práce, akceptovaných iniciatív a užitočnosti pre organizáciu môže fungovať ako opora pre stimulačné stratégie, ale i manažment organizácií vôbec. Veľký rozdiel je na tejto subúrovni pri potrebách „naplniť ambície“ ($F=161,49$ a $p=0,00$), keď potreba je tiež vnímaná veľmi intenzívne ($M=2,11$) a jej saturácia je veľmi malá ($M=3,63$).

Subindikátorom, ktorý vykazuje druhé najväčšie diferencie sú „odmeny“ ($F=113,50$ a $p=0,00$). Tu je opäť veľký rozdiel celkovo medzi potrebami ($M=2,32$) a ich naplnením ($M=3,57$). Na tejto subúrovni je aj stimul, ktorý vykazuje najväčšie diferencie pri indikátore pracovné stimuly vôbec – „dostať za svoju prácu dobre zaplatené“ ($F=192,76$ a $p=0,00$), keď táto potreba patrí k najvýznamnejším ($M=1,68$), ale zároveň najmenej saturovaným ($M=4,23$) v porovnaní so všetkými ostatnými tejto subúrovne i ostatných subúrovní. Málo saturované sú aj potreby získania materiálnych výhod ($M=4,15$) a funkcií ($M=4,22$), ale tu bola zistená menej významná potreba.

Subúroveň „rast“ najväčšie diferencie vykazuje pri stimule „pocit, že práca ma teší, a naplňa a uspokojuje“ ($F=92,69$ a $p=0,00$) a na subúrovni „pracovné prostredie“ sú najväčšie diferencie medzi potrebou „cítiť okolo seba podporu a prajnosť“ ($F=78,48$ a $p=0,00$).

Celkovo pri všetkých sledovaných stimuloch, na všetkých subúrovních a teda i na úrovni indikátora súhrnne možno konštatovať signifikantné diferencie medzi tým, čo pracovníci v organizáciách potrebujú a tým, čo im organizácie skutočne poskytujú.

Tab.8 Intersektorové diferencie v hodnotení demotivačných činiteľov (ONEWAY)

DEMOTIVAČNÉ Činitele	F	p	PRIEM. SKÓRE	
			Št.S	Sú.S
Nevhodné pracovné prostredie	11,68	0,00*	2,37	4,32
Neúčinný spôsob riadenia vedenia	8,58	0,00*	3,21	4,02
Zlé medziľudské vzťahy	6,47	0,01*	3,54	4,35
Príveľa byrokracie	14,17	0,00*	2,87	4,04
Zlá organizácia práce (postupy, pravidlá)	20,63	0,00*	2,98	4,27
Nízke finančné ocenenie	3,83	0,05*	3,61	4,24
Neúcta, nevraživosť, závisť, nenávisť	12,11	0,00*	2,79	4,02
Nedostatočné vybavenie pracovnými prostriedkami	6,40	0,01*	3,64	4,44
Nezaujímavá práca	13,74	0,00*	3,53	4,69
Nemožnosť pracovať tvorivo	12,62	0,00*	3,59	4,55
Nesplnené ciele a zámery	13,78	0,00*	3,39	4,42
Nemožnosť pracovného postupu, vývoja a rastu	8,23	0,00*	3,46	4,26
Nemožnosť pracovať samostatne	6,83	0,00*	3,46	4,22
Indikátor súhrnne	18,02	0,00*	3,33	4,29

* Sign: $p \leq 0,05$

Súčasťou analýzy intersektorových diferencií bolo aj sledovanie činiteľov, ktoré fungujú ako brzdy, teda demotivátory pre pracovníkov v organizáciách. Podľa údajov, uvedených v Tab.7 sú intersektorové diferencie vysoko signifikantné ($F=18,02$ a $p=0,00$) súhrnne i pri všetkých jednotlivých demotivátoroch. Podľa súhrnného skóre je pôsobenie demotivátorov intenzívnejšie v štátnych organizáciách ($M=3,33$), než v súkromnej sfére ($M=4,29$).

Najvýraznejšie sú diferencie v pôsobení „zlej organizácie práce“ ($F=20,63$ a $p=0,00$), výraznejšie v štátnych organizáciách ($M=2,98$) ako v súkromných ($M=4,27$). Naopak najmenšie sú diferencie pri nízkom finančnom ocenení ($F=3,83$ a $p=0,05$). Teda tu sú rozdiely medzi sektormi minimálne, ale stále signifikantné, opäť funguje viac v štátnych organizáciách ($M=3,612$), než v súkromných ($M=4,24$).

Diskusia a záver

Analýza charakteru pracovnej motivácie viedla k zisteniam, ktoré umožňujú konštatovať platnosť formulovanej hypotézy vo vzťahu k indikátoru „pracovné stimuly“ vo verzii



„spokojnosť“ a vo vzťahu k indikátoru „demotivačné činitele“. Znamená to, že charakter pracovnej motivácie na úrovniach, určených týmito indikátormi je diferencovaný s ohľadom na typ organizácie. Okrem toho boli zisťované diferencie medzi významom pracovných stimulov a ich saturáciou. Tu boli zistené vysoko signifikantné rozdiely, ktoré rozdiely medzi sektormi len podčiarkujú. Hľadanie možností porovnávať uvedené zistenia s ďalšími analýzami je výrazne poznačené vysokou mierou špecifikácie podmienok i výskumných dizajnov.

Význam týchto zistení sa priamo dotýka tvorby stratégií motivácie a hodnotenia pracovníkov a ich následné aplikácie v manažérskych postupoch. Špecifikácia pôsobenia rôznych pracovných stimulov s ohľadom na varianty kontingencií faktorov prostredia – vnútro i mimo – organizačného môže byť námetom na ďalšie prehĺbenie získaného poznania.

Použitá literatúra

- Bradbury, H. & Lichtenstein, B.M.B. (2000). Relationality in Organizational Research: Exploring the space between, *Organization Science*, 11, 551-564.
- Bright, L. (2008). Does Public Service Motivation Really Make a Difference in the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employee? *American Review of Public Administration*, 38, 149-166.
- Geffert, R. (2010). Etika, morálka a právo. In: Gluchman, V. (Ed.), *Etika verejnej správy*. (ss. 203-220), Prešov, FF.
- Geffert, R. (2012). K otázke podstaty inštitúcií, organizácií a axiológie verejnej správy. *Verejná správa a spoločnosť*, 13, 5-17.
- Grant, A.M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, 32, 393-417.
- Lee, Y., Wilkins, V.M. (2011). More Similarities or More Differences? Comparing Public and Non profit Manager s Job Motivation. *Public Administration Review*, 71, 45-56.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twentifirst century. *Academy of Management Review*, 29, 388-403.
- Sahoo, F.M, Sahoo, K. & Das, N. (2011). Need Saliency and management of Employee Motivation: Test of an Indigenous Model. *The XIMB Journal of Management*, 7, 21-36.
- Stazyk, E.C. (2010). Public Service Motivation and Job Satisfaction: The Role of Fit and Misssion Valence. *Academy of Management Annual Meeting Proceeding*, 1-6.

Wright, B.E. (2007). Public Service and Motivation: Does Mission Matter? *Public Administration Review*, 67, 54-64.



Vnímané bezpečie, vnímané riziko a rizikové správanie vzhľadom k zamestnanosti¹

Perceived safety, perceived risk and risk behavior in relation to employment

Miroslava Bozogánová¹

Karolína Barinková²

bozoganova@saske.sk, karolina.barinkova@gmail.com

¹Spoločenskovedný ústav SAV

²Katedra pedagogickej psychológie a psychológie zdravia, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika

Abstrakt

Pocit bezpečia je definovaný ako emocionálny stav, počas ktorého človek vníma, že pri konfrontácii s udalosťou neexistuje bezprostredné nebezpečenstvo psychickej alebo fyzickej ujmy. Vnímané bezpečie a bezpečnosť spočíva skôr v obrazoch a myšlienkach potenciálnych hrozieb ako v štatistikách riziku. Preto cieľom príspevku bolo preukázanie vzťahu konštruktov vnímaného bezpečia, vnímaného rizika a rizikového správania. Výskum sa zamerail aj na zistenie významnosti rozdielov vo vnímaní bezpečia, vnímaní rizika a rizikovom správaní ⁴vzhľadom k zamestnanosti a rodu u skupiny 161 respondentov. Na meranie vnímaného bezpečia sme využili vybrané položky zo Škály vnímaného bezpečia a preventívneho bezpečnostného správania. Vnímanie rizika v spojitosti s rizikovým správaním sme zisťovali metodikou DOSPERT (Blais, Weber, 2006). Na základe analýzy údajov sa vo výskume preukázal vzťah vnímaného bezpečia k vnímaniu riziku a rizikovému správaniu. Rozdiely z hľadiska zamestnanosti sa nepreukázali u všetkých kľúčových premenných.

Kľúčové slová: vnímané bezpečie, rizikové správanie, zamestnanosť.

Abstract

Perceived safety is defined as an emotional state in which a person perceives that, when confronted with the event there is an imminent danger of psychological or physical harm. Perceived safety and security lies more in images and ideas as potential threats than in the statistics of risk. Therefore, the aim of this study was to demonstrate the relative contribution of the constructs of perceived safety, perceived risk and risk behavior. The

¹Publikačný výstup je súčasťou riešenia grantu VEGA, projektu č. 2/0173/12 s názvom „Sociálne a osobnostné aspekty vnímania bezpečnosti“.

research focused on finding the significant differences in the perception of safety, risk perception and risk behavior with regard to employment and gender in the group of 161 respondents. To measure the perceived safety we used selected items from the Scale of Perceived Safety and Precautionary Behavior. The perception of risk in connection with risk behavior we used DOSPERT (Blais, Weber, 2006). Based on the analysis of data in the research we found relationship of perceived safety to risk perception and risk behavior. Differences in terms of employment were not present in all key variables.

Keywords: perceived safety, risk behavior, employment.

Úvod

V celej spoločnosti a v dôsledku toho aj v psychológii a profesiách pracujúcich s ľuďmi stále viac vzrastá záujem o zdôraznenie významu vnímania bezpečia u ľudí, ako predpokladu pre vnímanie reality bez potenciálnych strachov z rôznych oblastí života. V tomto príspevku sa vzhľadom na objasnenie vyššie uvedených predpokladov bližšie zameriame na konštrukty ako vnímané bezpečie, vnímané rizika a rizikové správanie, pretože vzťahy medzi nimi navzájom sú z hľadiska ich možného ovplyvňovania nejasne definované. Môžeme sa preto nazdávať, že v oblasti psychológie je definícia a vzťahnosť konštruktov vnímaného bezpečia a odlíšenia vnímania rizika a samotného rizikového správania zatiaľ málo prebádaná, a to najmä z pohľadu zamestnanosti ako dôležitého faktoru z pohľadu spoločenskej role jednotlivca. Vo výskume sa zameriame na zistenie rozdielov vo vnímaní bezpečia a rizikového správania v dvoch pohľadoch na riziko a to jeho vnímanie a samotné rizikové správanie, aby sme poskytli pohľad na ich potenciálne odlišnosti u jednotlivcov.

Vnímané bezpečie

„Safety, čiže bezpečie je vyjadrením objektívneho stavu alebo subjektívneho presvedčenia jedinca o stave podmienok, ktoré zabezpečujú ochranu jeho integrity fyzickej, sociálnej, psychologickéj pred negatívnymi dôsledkami ako sú poškodenie, nehoda, chyba, neúspech. Teda dôsledkami, ktoré sú z hľadiska subjektu neželané. Dimenzia objektívne a subjektívne t.j. vnímané bezpečie, vyjadruje substanciálnu relativitu bezpečia.“ (Výrost, 2012).

Pocit bezpečia definuje Russel (1999) ako emocionálny stav, počas ktorého človek vníma, že pri konfrontácii s udalosťou neexistuje bezprostredné nebezpečenstvo psychickej alebo fyzickej ujmy. Jedná sa teda o stav, v ktorom sa odráža subjektívny pocit ochrany pred fyzickým, psychickým, sociálnym, finančným, politickým, emocionálnym, pracovným



poškodením, či pred akoukoľvek inou nežiaducou udalosťou, ktorá je vnímaná ako ohrozujúca (Russel, 1999; Tomková, 2013).

Schneier (2008) tvrdí, že ak vnímanie bezpečnosti nezodpovedá realite, príčinou je to, že ani vnímanie rizika nezodpovedá tejto realite.

Rizikové správanie

Riziko je v modernom svete vnímané dvoma základnými spôsobmi. Riziko ako pocit vyjadruje naše inštinktívne a intuitívne reakcie na nebezpečenstvo (Slovic, Västfjäll, 2010). Jednu z najpoužívanějších definícií rizika vytvorili Slovic a Weber (in Bavoľár, 2009), ktorí označujú riziko ako náhodu, pravdepodobnosť, dôsledok alebo ako potenciálnu nepriazeň alebo hrozbu.

Podľa Andreassena (1993) je riziko pravdepodobnosť, že človek utrpí stratu, alebo sa objavia faktory týkajúce sa neistoty a nebezpečenstva alebo rizika, čím autor vytvára možné prepojenie medzi rizikovým správaním a vnímaním bezpečia.

Weber a Hese (in Blais, Weber, 2006) konštatujú, že ľudia sa líšia v spôsobe, akým riešia rozhodnutia týkajúce sa rizika a neistoty. Tieto rozdiely sú často popisované ako rozdiely v prístupe k riziku. Zjavné riziko s tou istou osobou v dvoch prípadoch sa môže líšiť, napríklad preto, že osoba, ktorá sa rozhoduje, vníma riziká a výhody rôzne v dvoch oblastiach (napr. v rekreačnej oblasti alebo vo finančnej oblasti), zatiaľ čo jeho alebo jej postoj k vnímanému riziku je v podstate rovnaký pre obe domény. To, či človek podstúpi riziko vychádza predovšetkým z toho, aké existujú rozdiely vo vnímaní rizika, teda aký je výber alternatív v rôznych obsahových oblastiach, zatiaľ čo pravdivý postoj k riziku, ktorý ukazuje konzistencie v rámci celej situácie spočíva v hodnotení rizika (tak ako je vnímané) ako niečo, čo je buď žiaduce alebo nežiaduce (Blais, Weber, 2006).

Na základe výskumu Webera, Blaisa a Betza (2002) boli posudzované riziká u mužov a žien vnímané v správaní v piatich rôznych obsahových doménach (finančné, zdravotné/ bezpečnostné, rekreačné, etické a sociálne rozhodnutia). Rodové rozdiely boli zistené v štyroch z piatich oblastí - sociálne rozhodovanie je výnimka. U mužov je vnímané menšie riziko a ukazuje teda na väčšiu pravdepodobnosť zapojenia sa do rizikového správania. Muži v porovnaní so ženami vykazujú vyššiu celkovú pravdepodobnosť zapojenia sa do rizikového správania v hazarde, zdraví a rekreačnej oblasti (Harris, Jenkins, Glaser, 2006). Rovnako spomínaní autori dodávajú, že neeviduujú výskumy, ktoré sa snažia rozložiť vnímanie riziká spojené s reálnym rizikovým správaním, aby bolo možné určiť, či sa pohlavia líšia v ich hodnotení.

Ciele

Výskum, ktorý sa realizoval sledoval tri ciele:

1. Prvým cieľom výskumu bolo zistiť vzťahy medzi, mierou vnímaného bezpečia a rizikovým správaním (pravdepodobnosť rizikového správania a vnímanie rizika).
2. Druhým cieľom výskumu bolo zistiť, ako sa líšia respondenti na základe rodu v miere vnímaného bezpečia a v rizikovom správaní (pravdepodobnosť rizikového správania a vnímanie rizika).
3. Tretím cieľom výskumu bolo zistiť, či existujú rozdiely u respondentov v miere vnímaného bezpečia a v rizikovom správaní (pravdepodobnosť rizikového správania a vnímanie rizika) vzhľadom na prácu (dimenzie pracujúci/nepracujúci vid' stať Vzorka).

Vzorka

Výskum sa zamerail na koncept vnímaného bezpečia a vnímaní rizika/rizikového správania, a to aj z pohľadu niektorých demografických premenných. Výber vzorky vo výskume bol príležitostný. Celkovú vzorku tvorilo 161 respondentov (57,1% mužov a 42,9% žien) s priemerným vekom 26,63 rokov ($SD=3,99$), ktorí boli rozdelení do dvoch kategórií podľa zamestnanosti (práca ako hlavná náplň dňa): pracujúci 59,6 % (TPP, čiastočný úväzok, dohoda) a nepracujúci 40,4 % (študent, materská dovolenka, nezamestnaní).

Metódy zberu dát

Vnímané bezpečie

Na meranie vnímaného bezpečia (VB) sme využili vybrané položky (Cronbachova alfa = 0,834) zo škály vnímaného bezpečia a preventívneho bezpečnostného správania. Vnímané bezpečie sme merali 5 položkami, kde respondent odpovedal na škále 1-5 (1- veľmi bezpečne až 4- vôbec nie bezpečne).

Rizikové správanie

Rizikové správanie (R) a vnímanie rizika (VR) sme zisťovali upravenou metodikou DOSPERT Scale: Domain-Specific Risk-Taking Scale (Blais, Weber, 2002). Táto psychometrická škála (Cronbachova alfa = 0,789) obsahuje 3 nezávislé škály: rizikové správanie, vnímanie rizika a očakávané benefity, zahŕňajúce 30 položiek obsahovo rozdelených do 5 faktorov (finančné rozhodnutia, zdravie/bezpečnosť (ZB), voľný čas (VČ), etika (E) a sociálne rozhodnutia (SR)).



Výsledky

Vzťah medzi konceptom vnímaného bezpečia a faktormi rizikového správania a vnímaním rizika

Prvým cieľom príspevku bolo zistiť vzťahy medzi, mierou vnímaného bezpečia a rizikovým správaním (vnímaním rizika - VR). Použili sme Pearsonov korelačný koeficient. V tejto časti prezentujeme výsledky vzťahujúce sa k prvému cieľu (tabuľka č.1 a tabuľka č.2).

Tabuľka 1 Korelácie medzi konceptom vnímaného bezpečia a faktormi vnímané rizika (Pearsonov korelačný koeficient)

	VB	VR SR	VR VČ	VR ZB	VR E	VR HS
Vnímané bezpečie	1					
VR – sociálne rozhodnutia	,211*	1				
VR – voľný čas	,168*	,309**	1			
VR – zdravie/bezpečnosť	,102	,240**	,072	1		
VR - etika	,044	,216*	-,039	,615**	1	
VR – hrubé skóre	,192*	,679**	,423**	,773**	,747**	1

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0.01$

Analýza výsledkov výskumu u respondentov preukázala aj to, že existuje pozitívny a signifikantný vzťah medzi vnímaným bezpečím a vnímaním rizika (VR) vo faktore sociálne zdravie a bezpečnosť ($r_{zb}=0.211^*$) a faktore voľný čas ($r_{vc}=0.168^*$). Potvrdil sa aj významný vzťah medzi vnímaným bezpečím a vnímaním rizika ako celkovej premennej (HS) ($r_{hs}=0.192^*$). Výsledky odhalili zaujímavú skutočnosť - existuje významná súvislosť medzi rovnakými oblasťami v ktorých ľudia vnímajú riziko, rizikovo sa správajú a vnímaným bezpečím.

Výsledky korelácie medzi konceptom vnímaného bezpečia a faktormi rizikového správania sú znázornené v tabuľke č.2.

Tabuľka 2 Korelácie medzi konceptom vnímaného bezpečia a faktormi rizikového správania (Pearsonov korelačný koeficient)

	VB	VR SR	VR VČ	VR ZB	VR E	VR HS
Vnímané bezpečie	1					
R – sociálne rozhodnutia	-,158	1	,**			
R – voľný čas	-,182*	,317**	1			
R – zdravie/bezpečnosť	-,289**	,237**	,505**	1		
R - etika	,000	-,093	,253**	,363**	1	
R – hrubé skóre	-,309**	,531**	,826**	,809**	,528**	1

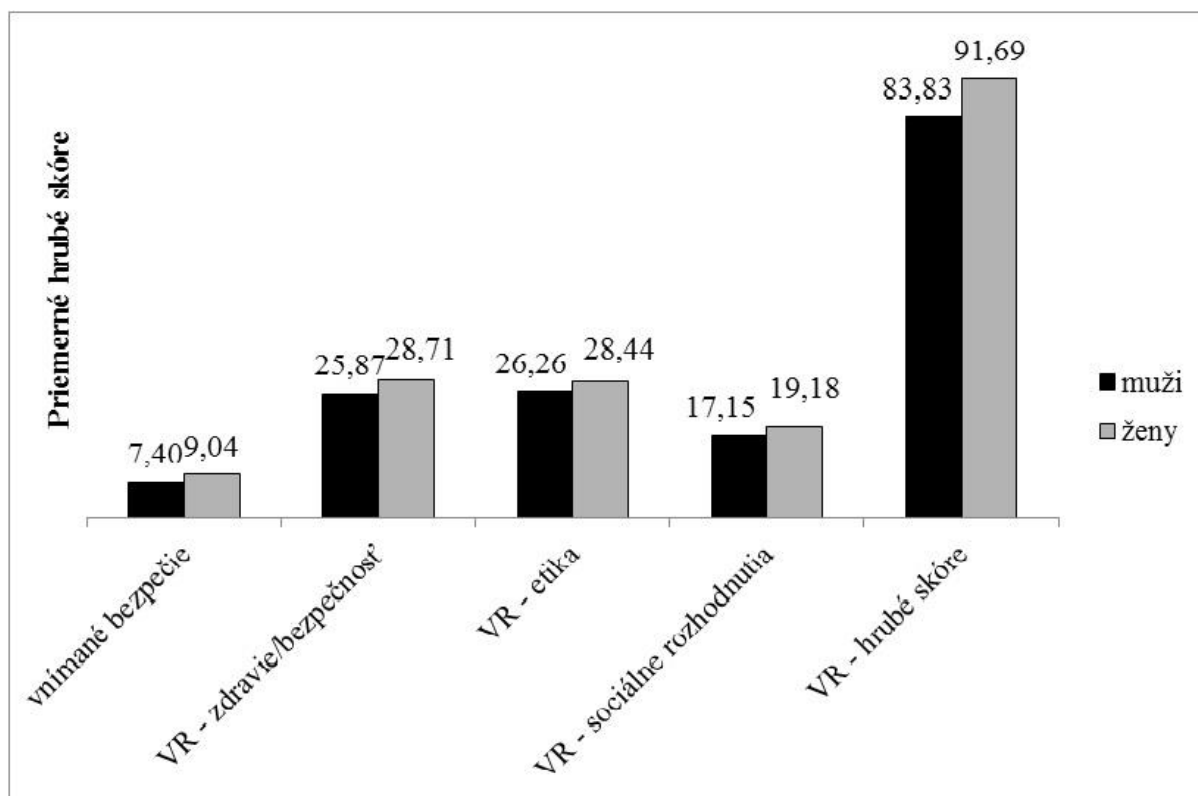
* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0.01$.

Analýza výsledkov výskumu pri zisťovaní vzťahu medzi vnímaným bezpečím a rizikovým správaním u respondentov preukázala, že existuje negatívny a signifikantný vzťah medzi vnímaním bezpečia a rizikovým správaním vo faktore sociálne zdravie a bezpečnosť ($r_{zb} = -0.289^{**}$) a faktore voľný čas ($r_{vč} = -0.182^{*}$). Vzťah vnímaného bezpečia s ostatnými faktormi rizikového správania sa nepreukázal ako platný. Rovnako sa však potvrdil negatívny významný vzťah medzi vnímaním bezpečím a rizikovým správaním ako celkovej premennej (HS) ($r_{hs} = -0.309^{**}$).

Významnosť rozdielov vo vnímanom bezpečí a vnímaním rizika/rizikového správania z hľadiska rodu

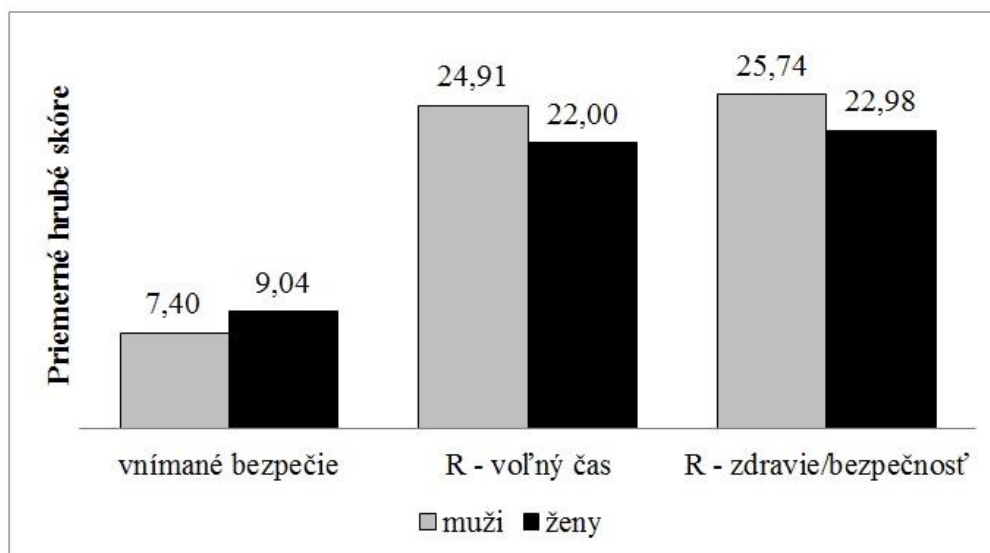
Druhým cieľom príspevku bolo zistiť, ako sa líšia respondenti na základe rodu v miere vnímaného bezpečia a v rizikovom správaní. Použili sme t - test pre nezávislé výbery. Výsledky prezentujeme v grafe č.1 a grafe č.2.



Graf 1 Priemerné hrubé skóre vo vnímanom bezpečí a faktoroch vnímaného rizika z hľadiska rodu

Štatistické spracovanie údajov preukázalo (Graf 1), že vzhľadom na rod sa ukázali byť významné aj rozdiely v samotnom vnímaní rizika ($t=-3,204$; $p<0,05$) a to v takmer všetkých faktoroch dotazníka DOSPERT – zdravie/bezpečnosť ($t=-3,026$; $p<0,001$), etika ($t=-2,284$; $p<0,001$) a sociálne rozhodnutia ($t=-2,182$; $p<0,05$). Ženy vnímajú riziko v týchto oblastiach vyššie ako muži. Rozdiely sa nepreukázali vo vnímaní rizika v oblasti voľného času ($t=-0,652$; $p=0,521$).

Výsledky vzťahujúce sa k rizikovému správaniu a vnímanému bezpečiu u mužov a žien sú znázornené v grafe č.2.

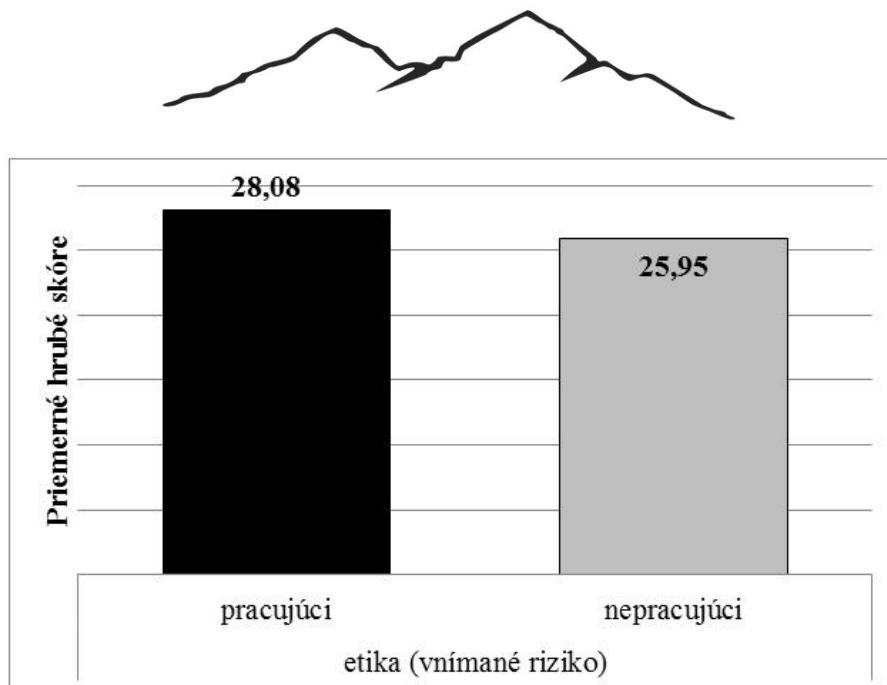


Graf 2 Priemerné hrubé skóre vo vnímanom bezpečí a faktoroch rizikového správania z hľadiska rodu

Analýza výsledkov výskumu pri zisťovaní rozdielov vo vnímaní bezpečia a rizikového správania vzhľadom k rodu u respondentov preukázala, že existujú signifikantné rozdiely vo vnímaní bezpečia, pričom muži vnímajú bezpečie vo vyššej miere ako ženy ($t=-4,349$; $p<0,001$). Významnosť rozdielov vzhľadom k rodu sa preukázala aj vo faktoroch rizikového správania, konkrétne muži sa správajú rizikovejšie v oblasti voľného času ($t=2,446$; $p<0,05$) a v oblasti zdravia a bezpečnosti ($t=2,446$; $p<0,05$). V ostatných faktoroch rizikového správania sa významné rozdiely nepreukázali ako platné.

Významnosť rozdielov vo vnímanom bezpečí, vnímaní rizika/rizikovom správaní z hľadiska zamestnanosti

Tretím cieľom výskumu bolo zistiť, či existujú rozdiely u respondentov v miere vnímaného bezpečia a v rizikovom správaní vzhľadom na prácu na respondentov. Použili sme t-test pre dva nezávislé výbery. Významné rozdiely z hľadiska zamestnanosti sa potvrdili iba vo vnímaní rizika – etika ($t=2,19$; $p<0,05$), kde sa preukázalo, že ľudia patriaci do kategórie zamestnaných vnímajú vyššie riziko v oblasti etického správania sa. Výsledky sú znázornené v grafe č.3.



Graf 3 Priemerné hrubé skóre vo vnímanom bezpečí, vnímaní rizika/rizikovom správaní z hľadiska zamestnanosti

Pri následnej analýze výsledkov ohľadom rozdielom vo vnímanom bezpečí z hľadiska zamestnanosti sa nepreukázali žiadne významné rozdiely, ako ani v oblastiach rizikového správania sa respondentov.

Diskusia a záver

Zameranie výskumu nás viedlo k zisteniu negatívneho signifikantného vzťahu medzi vnímaným bezpečím a pravdepodobnosťou rizikového správania, čím sa poukázalo na možné konštatovanie významného prepojenia týchto konštruktov (Andreassen, 1993). Miera vnímaného bezpečia a vnímania rizika sa ukázala byť v pozitívnom vzťahu, čo poukazuje na úzku súvislosť v akej jednotlivec vníma realitu vo svojom okolí, čo sa následne môže odraziť v jeho pociťovaní bezpečnosti. V rámci nášho druhého cieľa sa nám potvrdili aj rodové rozdiely vo vnímaní bezpečia a rizikovým správaním (Weber, Blais, Betza, 2002). Poukázalo to konkrétne na vyššie vnímanie bezpečia a uplatňovanie rizikového správania sa u mužov. Pri analýze výsledkov sa preukázali rozdiely v pravdepodobnosti rizikového správania z hľadiska zamestnanosti (pracujúci/nepracujúci), konkrétne ľudia vnímali riziko v oblasti etiky, čiže pohľad na medzilidské vzťahy vyššie ak sú pracujúci, čo môže vysvetľovať skutočnosť potreby morálne upravujúceho správania sa a jeho dôsledkov pri práci s ľuďmi. Skupina v našom výskume vymedzená ako nepracujúci (zamestnanie nie je hlavnou náplňou dňa) teda vníma riziko v oblasti etického správania upravujúce medzilidské vzťahy ako menej významné, čo je možné vysvetliť cez nižšie vnímanie dopadu ich správania sa v rámci pracovnej sféry vzťahov. Tieto výsledky nie je možné pre nedostatok doterajších relevantných

výskumov, ktoré sa konkrétnymi oblasťami rizikového správania sa z hľadiska nami skúmaných premenných výskumne zaoberali, porovnať. Výsledky aj napriek možným obmedzeniam prispeli k objasneniu miery vnímaného bezpečia, vnímania rizika a rizikového správania z pohľadu rodových rozdielov a zamestnanosti ako významných faktorov z pohľadu jednotlivca a jeho správania sa v spoločnosti.

Cieľom článku bolo odhaliť pohľad na prepojenie medzi konceptom vnímaného bezpečia a aspektom tak vnímania rizika ako aj rizikového správania, ktoré sa mení vzhľadom k rodu a k zamestnanosti. Tieto konštrukty sú premenné, ktoré v dnešnej dobe môžu zohrávať dôležitú rolu vo vnímaní bezpečnosti ľudí v okolí a môže sa úzko viazať na strach z kriminality, preto je významné ich poodhaľovať. Na základe výsledkov sa preukázalo ako platný pozitívny vzťah medzi vnímaním bezpečia a jednotlivými faktormi vnímania rizika, čo poukázalo na skutočnosť vnímania bezpečia jednotlivca v úzkej súvislosti s jeho vnímaním rizika v oblastiach života ako je sociálne rozhodovanie a voľný čas.

Rovnako sa preukázalo aj negatívny vzťah medzi tým ako jednotlivec vníma bezpečie a jeho rizikovým správaním, a že to ako vníma svoje rizikové správanie sa mení s ohľadom na jeho zamestnanosť. Analýza výsledkov priniesla aj potvrdenie rozdielov vo vyššom vnímaní bezpečia a uplatňovaní rizikového správania u mužov. Tieto závery umožnili vo výskume konštatovanie, že to v akej miere rastie vnímanie bezpečia u jednotlivca bude súvisieť s nižšou mierou podnikania rizikové správanie vo viacerých oblastiach života ako je aj jeho zdravie a bezpečnosť, alebo voľný čas a variuje to vzhľadom k rodu.

V súčasnej dobe sa preukazuje dôležitosť zamerania sa na takýto smer výskumu, čo môže byť potvrdené faktom, že ľudia potrebujú mať pocit bezpečia, aby sa nevystavovali rizikovému správaniu, ktoré môže mať negatívny dopad na nich, ako aj na ich okolie ako aj na fakt, že vnímanie rizika jednotlivca sa mení vzhľadom k zamestnanosti, práve na úrovni vnímania jeho medziľudských vzťahov. V rámci možného potenciálu ďalšieho výskumu v tejto oblasti sa teda dôležitosť pripisuje aj možnosti preskúmania tejto problematiky prostredníctvom zamerania sa na iné premenné, ktoré by mohli poukazovať na rozdiely vo vnímaní týchto konštruktov ako je napríklad profesia respondentov či osobnostné charakteristiky.



Použitá literatúra

- Andreassen, P. (1993). The Psychology of Risk: A Brief Primer. *The Jerome Levy Economics Institute, Working Paper*, 87,
- Bavolár, J. (2009). Niektoré aspekty vnímania rizika ako súčasti procesu rozhodovania. *Psychologie pro praxi*, 44, 46.
- Blais, A. R., & Weber, E. U. (2006). A domain-specific risk-taking (DOSPERT) scale for adult populations. *Judgment and Decision Making*, 1, 33-47.
- ESS Rounds. (2013). Retrieved September 14, 2014, from <http://www.europeansocialsurvey.org/data/round-index.html>
- Harris, C. R., Jenkins, M., & Glaser, D. (2006). Gender differences in risk assessment: Why do women take fewer risks than men. *Judgment and Decision Making*, 1, 48-63.
- Russell, S. (1999). An exploratory study of patients' perceptions, memories and experiences of an intensive care unit. *Journal of advanced nursing*, 29, 783-791.
- Schneier, B. (2008). The psychology of security. *Progress in Cryptology–AFRICACRYPT 2008* (pp. 50-79). Springer Berlin Heidelberg.
- Slovic, P., & Västfjäll, D. (2010). Affect, moral intuition, and risk. *Psychological inquiry*, 21, 387-398.
- Tomková, J. (2013). Vzťah medzi vnímaním bezpečia a hodnotovou orientáciou. *Človek a spoločnosť. Internetový časopis pre pôvodné teoretické a výskumné štúdie z oblasti spoločenských vied (Man and Society. Internet journal for original, theoretical and research studies from the field of the social studies)*, 16, 30-37.
- Výrost, J. (2012). Sociálne a osobné činitele vnímania bezpečia v práci v dátach EWCS 2010. *Človek a spoločnosť. Internetový časopis pre pôvodné teoretické a výskumné štúdie z oblasti spoločenských vied (Man and Society. Internet journal for original, theoretical and research studies from the field of the social studies)*, 15, 1-18.
- Weber, E. U., Blais, A. R., & Betz, N. E. (2002). A domain-specific risk-attitudes scale: Measuring risk perceptions and risk behaviors. *Journal of behavioral decision making*, 15, 263-290.

Nezaměstnanost - ontogenetické souvislosti⁵**Ontogenetic conditions of unemployment**Božena Buchtová^a, Lubomír Kukla^b

buchtova@econ.muni.cz

^aKatedra podnikového hospodářství, Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita^bCentrum pro výzkum toxických látek v prostředí (RECETOX), Přírodovědecká fakulta, Masarykova univerzita**Abstrakt**

Na podkladě dat mezinárodního projektu European Longitudinal Study of Parenthood and Childhood jsme v retrospektivním šetření srovnávali skupinu zaměstnaných a nezaměstnaných mužů a zkoumali jsme: 1. v čem se lišilo jejich dětství; 2. v jakém rozsahu se přenášejí výchovné přístupy z rodičů na děti; 3. jaký vliv mají negativní důsledky prožitého dětství na budoucí uplatnění mužů na trhu práce. Výzkumný soubor v letech 1991-1992 tvořilo 3141 (88,7 %) zaměstnaných mužů a 399 (11,3 %) mužů bez práce. Základní výzkumné údaje byly získávány prostřednictvím dotazníků. Pro srovnání skupin zaměstnaných a nezaměstnaných mužů bylo použito relativní riziko. Zaměstnaní muži pocházejí častěji z úplných rodin ve srovnání s nezaměstnanými. Nezaměstnaní muži ve srovnání se zaměstnanými 2,08krát častěji prožili dětství v dětském domově, dětské vesničce, u pěstounů apod., 3,89krát častěji chodili do zvláštní školy, 2,22krát častěji žili do svých 18 let mimo domov, 2,51krát častěji žili do 18 let v nápravném zařízení, popřípadě v diagnostickém ústavu. V dětství bylo psychicky a fyzicky týráno 66,6 % zaměstnaných mužů a 65,1 % nezaměstnaných mužů. Důsledky negativních prožitků z dětství snižují možnosti uplatnění mladých mužů na trhu práce. Také sociální role mladých mužů (nastávajících otců) může být deformována těmito prožitky. Sociální integrace a sociální úspěšnost u skupiny mužů bez práce se proto vyvíjejí nepříznivým směrem.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, longitudinální studie, dětství, rizikové faktory, rodina

⁵ Tento publikovaný výzkum byl financován a vychází s podporou grantu č. P407/11/038 Grantové agentury České republiky (GAČR).



Abstract

Using data from the European Longitudinal Study of Parenthood and Childhood international project we compared groups of employed and unemployed men by means of a retrospective survey and we studied the following: 1. What differences there were in their childhoods; 2. To what extent educational approaches transfer from parents to their children; 3. What influence has negative experience from childhood on the future assertion of men in the labor market.

The survey set consisted of 3141 (88.7 %) employed men and 399 (11.3 %) unemployed men in 1991-1992. Basic research data were acquired by means of questionnaires. Relative risk was used to compare the groups of the employed and the unemployed. The employed men are more likely to be from complete families than the unemployed men. The unemployed men, in comparison to the employed men, 2.08 times more frequently spent their childhood in orphanages, children's villages or in foster families, 3.89 times more frequently attended special schools, 2.22 times more frequently lived away from home until the age of 18 and 2.51 times more frequently lived in detention centers or in diagnostic institutes until the age of 18. 66.6% of the employed men and 65.1% of the unemployed men were psychically and physically abused in their childhood. Consequences of negative experience from childhood decrease the chances of inclusion of young men into the labor market. Social roles of young men (future fathers) could be also distorted by such experience. Social integration and social success rate of the unemployed men group therefore develops in an unfavorable direction.

Keywords: Unemployment, longitudinal study, childhood, risk factors, family

Úvod

Nezaměstnanost je nečekaně naléhavým problémem dnešní doby (Buchtová, 2002), má ekonomické, sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Po dvaceti letech ekonomické transformace společnosti má nezaměstnanost v české společnosti řadu charakteristických rysů: 1. vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných (každý pátý nezaměstnaný v ČR se nachází v evidenci úřadů práce déle než dva roky); 2. vysoká nezaměstnanost zejména mladších věkových skupin, absolventů škol; 3. regionální rozdílnost úrovně nezaměstnanosti; 4. stabilizace skupin obyvatelstva, které dlouhodobě žijí ze sociálních dávek (lidé s věkovou hranicí nad 50 let, osoby se zdravotním postižením, mládež, matky s malými dětmi, romská populace); 5. závislost většiny domácností na sociálních dávkách a částečná ztráta vnímavosti dětí pro souvislost práce s finanční odměnou.

Naše dosavadní úvahy a výzkumné práce v oblasti nezaměstnanosti se soustředily jak na biomedicínské a psychologické důsledky ztráty práce, tak na obecně kulturní souvislosti (Buchtová, 2000; 2002; 2013). Upozornili jsme na skutečnost, že zvládání nedobrovolné ztráty práce má individuální charakter a je podmíněno řadou faktorů – odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec, věkem, pohlavím, dosaženou kvalifikací, finančními možnostmi nezaměstnaného, smysluplnou osobní aktivitou ve volném čase, délkou nezaměstnanosti, dosavadními pracovními zkušenostmi, profesní rigiditou či pružností, osobní analýzou příčin ztráty práce, poskytovanou sociální i emoční oporou, regionální mírou nezaměstnanosti a dalšími faktory (Buchtová, 2002, s. 99-101).

Získané poznatky o nezaměstnaných v české transformované ekonomice, zejména dopad ztráty práce na zdraví, se v mnohém shodují s poznatky ze zemí s podobnou historickou zkušeností a ze zemí s rozvinutou tržní ekonomikou (Claussen, 1999; Jahoda, 1995; Kebza, Šolcová, 2000; Kessler, House, Turner, 1989; Korzeniewska, 1995; Murphy, Athanasou, 1999; Schaufeli, 1997; Schrageová, 2011; Warr, 1987; Wiener, Oei, Creed, 1999).

Cíle a východiska studie

V současné době se zabýváme studií, jejímž cílem je na podkladě dat mezinárodního projektu ELSPAC (European Longitudinal Study of Parenthood and Childhood)⁶ zkoumat dopad ztráty práce na socioekonomické, psychosomatické a zdravotní ukazatele života jednotlivce a jeho rodiny včetně kvality partnerského soužití a vztahu k dětem. Údaje z longitudinálního výzkumu (od počátku 90. let do současnosti) umožňují studovat fenomén ztráty práce v dlouhodobé perspektivě. V první fázi jsme se zaměřili na retrospektivní šetření v dospělé populaci mužů – nastávajících otců. Na počátku našeho výzkumu stála však pouhá zvědavost, v čem se odlišují skupiny zaměstnaných a nezaměstnaných mužů (budoucích otců). Srovnávali jsme obě tyto skupiny a zkoumali jsme: 1. v čem se lišilo jejich dětství, jací byli jejich rodiče; 2. v jakém rozsahu se přenáší rodičovské chování a výchova na děti; 3. jaký vliv mají negativní důsledky problematicky prožitého dětství na budoucí uplatnění na trhu práce.

⁶ ELSPAC je epidemiologická prospektivní studie realizovaná pod záštitou WHO, již se účastní několik evropských zemí (Rusko, Ukrajina, Slovensko, Velká Británie, Česká republika). Zabývá se dlouhodobým sledováním rizikových a protektivních faktorů biopsychosociálního vývoje dětí narozených na počátku 90. let. Bližší informace jsou dostupné na adrese: <http://www.med.muni.cz/elspac>.



Teoretickými východisky naší studie se staly, ve shodě s pražskou studií (Matějček, 1995, s. 482), dvě vývojové koncepce osobnosti:

- Koncepce psychické deprivace, která vychází z teorie základních (vitálních) psychických potřeb, jejichž uspokojení v dostatečné míře a v pravý čas je jednou ze základních podmínek dalšího zdravého vývoje osobnosti (Bowlby, 2010; 2012; Langmeier, 2011; Matějček, 1987).
- Eriksonova vývojová koncepce (Erikson, 2002), která je založena na předpokladu, že ve vývoji člověka je několik kritických fází, z nichž každá má své charakteristiky, své úkoly a svá úskalí. Zejména první fáze života jsou podle našich výzkumů formativním obdobím pro úspěšné zvládnutí všech následujících fází; obecně přitom platí Eriksonův předpoklad, že nezvládnutí či nenaplnění jedné vývojové fáze ohrožuje uspokojivé zvládnutí fází následujících.

Biodromální psychologie (Říčan, 2006) přišla s poznatkem, že důsledky dobrého nebo špatného prožití dané životní etapy mohou ovlivňovat kvalitu celého dalšího života. To je i v souladu s citovanou studií (Langmeier, 2011), jejíž autoři dokazují, že psychická deprivace v útlém věku se může za určitých okolností promítat do celého dalšího života a že „deprivační odchylka od přírodního a přirozeného standardu je náročná, ohrožující, nebezpečná“ (Matějček, 1996, s. 372).

Cílem naší studie je přispět k hlubšímu poznání vývoje osobnosti dospělých otců, kteří nenašli uplatnění na trhu práce a stali se nezaměstnanými.

Metoda

Naše studie je založena na datech projektu ELSPAC. Prenatální fáze projektu, ze které čerpáme naše výzkumná data, byla realizována v letech 1991 - 1992. Z celkového souboru 4633 mužů brněnské studie ELSPAC odpovědělo na otázku, zdali jsou zaměstnání, 3540 otců. Tento počet bereme jako základ (100 %). Z nich kladně odpovědělo – tedy že jsou zaměstnání – 3141 mužů (88,7 %, průměrný věk 27,96 let) a 399 nezaměstnaných mužů (11,3 %, průměrný věk 23,94 let). Základní výzkumné údaje jsme získali prostřednictvím dotazníků zasílaných do rodin. Dotazníky byly v projektu ELSPAC zasílány poštou s průvodním vysvětlujícím dopisem. Vyplněním dotazníku respondent současně vyjádřil svůj souhlas s participací v projektu.

Sledované oblasti v dotazníku byly následující:

- Socioekonomická data: věk, vzdělání, stav, příjem, současné nebo dřívější zaměstnání, jeho délka, počet předchozích zaměstnání, spokojenost s prací, pozice v podniku, majetek, bytová situace, domácnost a její vybavení a další.
- Psychologická data: psychické problémy, poruchy osobnosti, neurotické příznaky, depresivita, sebehodnocení, životní spokojenost, kvalita života a další.
- Zdraví: nemocnost, psychosomatika, abúzus léků, hospitalizace, úrazovost a další.
- Partnerské a rodinné vztahy: kvalita partnerského soužití, problémy a konflikty ve vztahu, kvalita rodinných vztahů a další.
- Vztahy k dětem: způsoby výchovy, trávení času s dětmi, problémy s dětmi a další.
- Životní styl: výživa, stravování, kouření, alkohol, fyzická aktivita, spánek a další.
- Životní události.

V našem výzkumu jsme se primárně zaměřili na čtyři oblasti. Jednalo se o oblast zdravotní anamnézy, události z dětství, školní docházku, vztahy rodičů k dětem, péči o dítě a výchovu a současné vzdělání a zaměstnání.

Provedli jsme deskriptivní analýzu všech proměnných, pro srovnání skupin zaměstnaných a nezaměstnaných mužů byl použit odhad rizika (Risk Estimate). Testovali jsme nulovou hypotézu o nezávislosti dvou nominálních veličin na hladině významnosti 0,05. Pokud tedy p-hodnota χ^2 -testu byla $< 0,05$, pak jsme nulovou hypotézu zamítli, tj. mezi proměnnými existovala závislost. Pokud se jednalo o čtyřpolní tabulku, brali jsme při posouzení signifikance p-hodnotu Fisherova exaktního testu. Pokud byla prokázána statisticky významná závislost, hodnotili jsme výsledky pomocí RR (relativního rizika). Výpočty byly provedeny souborem statistických programů IBM SPSS Statistics 19.

Výsledky

Jako první jsme provedli rozdělení souboru na skupinu zaměstnaných a nezaměstnaných mužů. Rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými byly patrné ve věku, vzdělání a v úplné i neúplné rodině. Průměrný věk zaměstnaných je ve srovnání s nezaměstnanými ($p < 0.001$) signifikantně vyšší o 4 roky. Nezaměstnaní mužové mají 2,6krát častěji základní vzdělání než zaměstnaní ($p < 0.001$), 1,32krát častěji mají pak maturitu ($p < 0.001$). Zaměstnaní mužové mají 1,44krát častěji vysokoškolské vzdělání ($p < 0.001$) a 1,24krát častěji jsou vyučeni ($p < 0.001$) ve srovnání s nezaměstnanými muži. Nezaměstnaní mužové mají signifikantně častěji vysokoškolsky vzdělané matky než zaměstnaní ($p < 0.001$).



Zaměstnaní mužové signifikantně častěji pocházejí z úplných rodin než nezaměstnaní ($p < 0.001$). V ostatních proměnných nebyly nalezeny signifikantní rozdíly.

Srovnání zaměstnaných a nezaměstnaných mužů z pohledu vztahů v rodině, z pohledu výchovy a školní docházky nám ukázalo, že nezaměstnaní muži ve srovnání se zaměstnanými pocházejí z rodin, jejichž rodiče měli vážné rozpory (1,22krát častěji, $p < 0.01$), kteří se rozvedli (1,25krát častěji, $p < 0.001$), jejichž rodiče od sebe v průběhu manželství odešli (1,47krát častěji, $p < 0.001$). Nezaměstnaní muži ve srovnání se zaměstnanými 3,89 krát častěji chodili do zvláštní školy ($p < 0.001$) nebo navštěvovali více škol – více než 4 školy (1,82krát častěji, $p < 0.001$), častěji také chyběli ve škole do 11 let (1,45krát častěji, $p < 0.001$) i po 11. roce (1,67krát častěji, $p < 0.001$), a to především z důvodů záškoláctví (1,53krát častěji, $p < 0.001$). Nezaměstnaní mužové byli 1,48krát častěji vyloučeni ze školy než zaměstnaní ($p < 0.001$).

Nezaměstnaní mužové byli také 2,08krát častěji v péči náhradní rodiny, dětského domova apod. ($p < 0.001$). V dětském domově žili nezaměstnaní mužové ve srovnání se zaměstnanými 2,83krát častěji ($p < 0.001$), v nápravném nebo diagnostickém ústavu 2,51krát častěji ($p < 0.001$). Oproti zaměstnaným mužům 1,56krát častěji odešli před 18 rokem z domova ($p < 0.001$), žili také 1,73krát častěji mimo domov s přáteli ($p < 0.001$) nebo prarodiči (1,37krát častěji, $p < 0.001$). Byli vychováni 2,64krát častěji přítelem rodiny ($p < 0.001$) nebo jinou osobou (2,36krát častěji, $p < 0.001$).

Dále jsme se zabývali rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými muži z pohledu fyzického a psychického týrání a sexuálního zneužívání. Z celkového počtu zaměstnaných a nezaměstnaných mužů odpovědělo 66,5 %, že byli nějakým způsobem týráni, 33,5 % nikoli. Rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými muži nebyly signifikantní. Nezaměstnaní mužové však uváděli, že měli 1,52krát častěji rodiče ($p < 0.001$), kteří se k nim chovali krutě. Významné rozdíly jsou patrné také v oblasti sexuálního zneužívání. Nezaměstnaní muži uvádějí, že měli 2,53krát častěji sexuální příhody ($p < 0.001$), ve kterých hrál roli rodič nebo jiný příbuzný, než zaměstnaní. Nezaměstnaní mužové byli také 4,44krát častěji znásilněni ve srovnání se zaměstnanými ($p < 0.001$).

Diskuze

Důsledky dětství prožitého mimo domov

Z našich zjištění vyplývá, že nezaměstnaní otcové své dětství významně častěji prožili v péči dětského domova, dětských vesniček, u pěstounů nebo v náhradních rodinách. Průměrný věk našich otců bez práce byl 23,94 roků. V longitudinální studii (Matějček, 1995) byly zkoumány pozdní následky psychické deprivace a subdeprivace u dětí z dětských domovů v jejich 40 letech. Dunovský, et al. zjistili, že u značného počtu osob, které v dětství vyrůstaly v nestandardních, méně příznivých socioekonomických podmínkách, byla v raném dětství, již při vstupu do těchto zařízení, zjištěna zvýšená zranitelnost nervového systému, pouze u poloviny dětí byl neurologický nálezný v normě. Přitom jsou tyto jedinci nejvíce vystaveni vlivu psychické deprivace.

Plnění sociálních nároků, kterým jsou později vystaveni tyto jedinci v mladším dospělém věku (naše skupina respondentů), je ztíženo pozdními následky psychické deprivace. V oblasti sociální integrace a sociální úspěšnosti se naše skupina otců bez práce vyvíjela nepříznivým směrem. Ukazuje se, že prostředí dětských domovů, z hlediska ohrožení dítěte deprivací a pozdních následků v dospělosti, zaujímá přední místo.

Naši respondenti – nezaměstnaní otcové prožívali své dětství v období mezi roky 1965–1970. V té době mělo prostředí kojeneckých ústavů a dětských domovů v České republice ráz klasického zařízení kolektivní výchovy (Langmeier, 2011). Systém ústavů byl diferencován podle věku, takže sledované osoby v průběhu dětství nutně několikrát celé prostředí změnily. Uvnitř ústavu byly výchovné skupiny rovněž děleny podle věku a vychovatelé se střídali podle pracovních hodin. Ústavní prostředí charakterizovaly velké ložnice, jídelny, herny a pevně organizovaný denní program. Po ukončení povinné školní docházky odcházelo dítě do internátu a odtud pak (po vyučení nebo bez vyučení) „do života“.

Důsledky rozpadu rodiny

Náš výzkum prokázal, že nezaměstnaní otcové ve srovnání se zaměstnanými žili v rodině, kde rodiče měli: vážnější rozpory, popřípadě od sebe odešli nebo se rozvedli. V době jejich rozvodu bylo našim respondentům - nezaměstnaným otcům – v průměru 9,69 roků.

Své dětství častěji prožili nezaměstnaní otcové ve srovnání se zaměstnanými (jak jsme již uvedli) v péči dětského domova, dětské vesničky, v pěstounské péči nebo v náhradní rodině.

Autoři výzkumných studií (Dytrych, et al., 1987; Ellis, et al., 2003; Harper, et al., 2004; Huure, et al., 2006; Matějček, et al., 1994) upozorňují, že rozvod rodičů je traumatizující událostí s negativními důsledky jak pro rodiče, tak i pro děti, u kterých přetrvávají následky



až do dospělosti. Rodičovský konflikt vystavuje děti psychické zátěži, která se bezprostředně projeví zhoršením psychického i somatického zdraví a celkové prosperity dítěte a v delší časové perspektivě pak ovlivní chování a vývoj osobnosti (Pavlát, 2005). Nedostatečná spolupráce rodičů po rozvodu (porozvodové soudní spory) je spojena s poruchami adaptace dětí, jejich nízkým sebeoceněním a poruchami chování (Bolgar, et al., 1995; Buchanan, et al., 1996; Clark, et al., 1996; Saayman, et al., 1989).

Pokud jsou děti svědky rodinného násilí (Ayoub, et al., 1999), jejich psychický stav je ohroženější, přičemž jediná taková zkušenost může u dítěte způsobit trauma s dlouhodobými následky (Austin, 2000).

Zjistili jsme, že prožívání rodinných konfliktů v dětství u zkoumaných nezaměstnaných otců se negativně projevuje v dospělosti. Ukazuje se, že náš vzorek respondentů – nezaměstnaní otcové, jako by „kopíroval“ své rodiče. Nezaměstnaní otcové ve srovnání se zaměstnanými měli častěji spory s partnerkami, častěji se rozešli s partnerkou, častěji jsou svobodní a opakovaně ženatí. Z celkového počtu 396 nezaměstnaných otců mělo, ve srovnání se zaměstnanými, 75,5 % úplnou rodinu a 24,5 % rodinu neúplnou. Přitom se jedná o nezaměstnané muže, nastávající otce zkoumaných dětí (studie ELSPAC), z nichž mnozí měli negativní zkušenosti s kvalitou soužití vlastních rodičů. I když rodiče ovlivňují zdravotní stav a úspěšnost svých dětí nejen svým chováním a výchovou, ale i geneticky předávanými dispozicemi, dospíváme k závěru, že patologii duševního zdraví a poruchy adaptace jako důsledek negativně prožitého dětství je možné v dospělosti předpokládat.

Důsledky psychického a fyzického týrání v dětství

V našem výzkumu jsme zjistili závažnou skutečnost, že v dětství byla psychicky a fyzicky týrána více než polovina zaměstnaných a nezaměstnaných mužů. V této souvislosti se odvoláváme na studii brněnských autorů (Kukla, et al., 2009), kteří vycházeli z téhož retrospektivního šetření mužů – nastávajících otců zkoumaných dětí v rámci longitudinální studie ELSPAC. Oběťmi týrání se podle výše uvedených autorů (Kukla, et al., 2009) stávali především chlapci handicapovaní, narození do dysfunkčních rodin a rodičům s neharmonickými vztahy a nevhodnými výchovnými předpoklady. K tomuto poznatku dodáváme, že v dětství týrání a v dospělosti nezaměstnaní mužové měli ve srovnání se zaměstnanými muži častěji vysokoškolsky vzdělané matky a častěji vysokoškolsky vzdělané otce. Domníváme se, že toto prvotní zjištění by však bylo vhodné podrobit důkladnějšímu zkoumání.

Prokázalo se, že v mládí týrání muži byli oběťmi svých rodičů. Násilí a ubližování v původních rodinách týraných respondentů se patrně přeneslo z generace na generaci a

zaměřilo se na děti. Námi sledovaní nezaměstnaní muži měli, ve srovnání se zaměstnanými, defektní chování i mimo rodinu – častěji měli v poslední době konflikt se zákonem a častěji žili v nápravném zařízení. Za důležitý považujeme poznatek, že muži v dětství týraní měli časté problémy se zdravím – deprese, anxiozita, záněty kloubů, noční a ranní kašel. I toto zjištění by však mělo být podrobeno dalšímu zkoumání.

Dále jsme zjistili závažné skutečnosti týkající se sexuálního zneužívání v dětství. Nezaměstnaní mužové byli, ve srovnání se zaměstnanými muži, častěji někým znásilněni a častěji byli oběťmi sexuálních příhod ze strany příbuzných, rodinných přátel nebo cizího člověka; častěji se jich někdo tělesně dotýkal, aniž by tomu rozuměli nebo s tím souhlasili.

Psychické týrání dětí může mít ovšem více variant – odmítání, zastrašování, izolaci, využívání, uplácení, zanedbávání tělesného a duševního zdraví. U souboru mužů z České republiky bylo zjištěno (Bosáková, et al., 2004), že ti, kteří byli v dětství psychicky týráni, trpěli později následky nízkého sebevědomí, pocitů méněcennosti, deprese a smutku, strachu a úzkosti. Dunovský, et al. (1995) některé vlastnosti dětí, které jsou vystaveny riziku týrání: jsou neklidné, impulzivní, fyzicky a sociálně neobratné, vychovatele dráždí, unavují a obtěžují svým chováním, neplní jejich očekávání. Kukla, et al. (2009) uvádějí dále děti zdravotně oslabené a nedonošené. Rizikem pro vznik patologického prostředí, v němž je dítě týráno, jsou však také určité vlastnosti rodičů (Matějček, 1995) – agresivita, psychopatie, neurotismus, nezralost, chronická frustrace, dlouhodobý stres, alkoholismus, toxikomanie, duševní nemoci. Značnou část těchto defektů u mužů týraných v dětství podle brněnské studie ELSPAC (Kukla, et al., 2009, s. 262), měli už i jejich rodiče. Agresivitu přiznávali v podobě opakovaného fyzického a psychického týrání dětí i žen a v podobě překračování zákonů.

Závěr

Domníváme se, že harmonická rodina je sociálně nezávislým předpokladem pozdějšího uplatnění dospělých dětí ve společenské dělbě práce. Nezaviněné negativně prožité dětství má proto vliv na budoucí uplatnění na trhu práce. Také sociální role mladých mužů (otců) může být deformována už prvním formativním obdobím raného dětství. Spolu s rozpadem rodiny se proto sociální integrace a sociální úspěšnost u skupiny mužů bez práce vyvíjejí nepříznivým směrem. Domníváme se, že obě skupiny mužů v dětství psychicky a fyzicky týraných budou mít bezděčnou tendenci napodobovat své rodiče. Zdá se, že v rozporu s výchovným a vzdělávacím úsilím školy se v pozdějším životě mužů prosadí biologická determinace (imprinting) raných fází lidské ontogeneze. Také model násilného chování se patrně neverbálně přenáší z generace na generaci.



Použitá literatura

- Austin, W. G. (2000). Assessing credibility in allegations of marital violence in the highconflict child custody case. *Family Court Review*, 38, 462–477.
- Ayoub, C. C., Deutsch, R. M., & Maraganore, A. (1999). Emotional distress in children of high-conflict divorce: The impact of marital conflict and violence. *Family Court Review*, 37, 297–315.
- Bolgar, R., Zweig-Frank, H., & Parish, J. (1995). Childhood antecedents of interpersonal problems in young adult children of divorce. *Journal of American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 34, 143–150.
- Bosáková, K., & Bosák, V. (2004). Psychické týrání v dětství u dospělé populace ČR: výskyt a některé souvislosti. *Praktický lékař*, 577–582.
- Bowlby, J. (2010). *Vazba : teorie kvality raných vztahu mezi matkou a dítětem*. Praha: Portál.
- Bowlby, J. (2012). *Odloučení : kritické období raného vztahu mezi matkou a dítětem*. Praha: Portál.
- Buchanan, C. M., Maccoby, E. E., & Dornbusch, S. M. (1996). *Adolescents after divorce*. Harvard University Press.
- Buchtová, B. (2000). Nezaměstnanost a zdraví. In *sborník z konference Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti* (s. 4–12). Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Brno.
- Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. Praha: Grada.
- Buchtová, B. (2002). Psychologie nezaměstnanosti. In *Buchtová, B. a kol. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* (s. 75–128). Praha: Grada.
- Clark, R., & Clifford, T. (1996). Towards a resources and stressors model: The psychological adjustment of adult children of divorce. *Journal of Divorce & Remarriage*.
- Claussen, B. (1999). Health and re-employment in a five-year follow-up of long-term unemployed. *Scandinavian Journal of Public Health*, 27(2), 94–100.
- Dytrych, Z., Schuller, V., Prokopec, J., & Matějček, Z. (1987). Rozvod a porozvodová adaptace a možnosti jejího ovlivňování. *Dytrych, Z., Šram, J. (Eds.): Psychiatrický výzkum bezprostředně pro praxi. Zprávy – zvláštní číslo, Praha, VÚPS*, 39–49.
- Ellis, B. J., Bates, J. E., Dodge, K. A., Fergusson, D. M., John Horwood, L., Pettit, G. S., & Woodward, L. (2003). Does father absence place daughters at special risk for early sexual activity and teenage pregnancy? *Child development*, 74, 801–821.
- Erikson, E. H. (2002). *Dětství a společnost*. Praha: Argo.

- Harper, C. C., & McLanah, S. S. (2004). Father absence and youth incarceration. *Journal of Research on Adolescence*, 14, 369–397.
- Huurre, T., Junkari, H., & Aro, H. (2006). Long-term psychological effects of parental divorce: a follow-up study from adolescence to adulthood. *Eur. Arch. Psychiatry Clin. Neurosci*, 4, 256–263.
- Jahoda, M. (1995). Wieviel Arbeit braucht der Mensch? *Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Beltz: Psychologie Verlags Union.
- Kebza, V., & Šolcová, I. (2000). Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory. *Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti* (s. 13–16). Brno: Masarykova univerzita.
- Kessler, R. C., House, J. S., & Turner, J. B. (1989). Unemployment, Reemployment, and Emotional Functioning in a Community Sample. *American Sociological Review*, 54, 648–657.
- Korzeniewska, M. (1995). Health effects of unemployment. *Medycyna pracy*, 46, 407.
- Kukla, L., & Bouchalová, M. (2009). Týrání dětí v populaci běžných rodin – longitudinální studie. *Časopis lékařů českých*, 148, 254–263.
- Langmeier, Z., et al. (2011) *Psychická deprivace v dětství*. Praha: Karolinum.
- Matějček, Z. (1987). Pojem psychické subdeprivace. *Psychol. patopsychol. dítěte*, 22, 419–428.
- Matějček, Z. (1995). *Pozdní následky psychické deprivace v dětství*. (No. Grant Iga MZ ČR č. 303–4). Praha: Psychiatrické centrum.
- Matějček, Z. (1996). Teoretická úvaha nad pozdními následky psychické deprivace a subdeprivace. *Československá psychologie*, 40, 369–375.
- Matějček, Z., & Dytrych, Z. (1994). *Děti, rodina a stres*. Praha: Galén.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83–99.
- Pavlát, J. (2005). Děti v rozvodových sporech: Severoamerická studie (1980–2001). *Československá psychologie*, 49, 422–431.
- Říčan, P. (2006). *Cesta životem*. Praha: Portál.
- Saayman, G. S., & Saayman, R. V. (1989). The adversarial legal process and divorce: Negative effects of psychological adjustment of children. *Journal of Divorce*, 12, 329–948.
- Schaufeli, W. B. (1997). Youth unemployment and mental health: some Dutch findings. *Journal of Adolescence*, 20, 281–292.



- Schraggeová, M. (2011). *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Nové Zámky: Psychoprof.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Wiener, K., Oei, T. P. S., & Creed, P. A. (1999). Predicting job seeking frequency, psychological well being and self-efficacy in the unemployed. *Journal of Employment Counseling*, 36, 67–81.

Vnímané bezpečie a iracionálne presvedčenia u príslušníkov ozbrojených síl⁷**Perceived safety and irrational beliefs of the armed forces officers**

Fedáková Denisa, Bozogánová Miroslava, Fecková Jana
 dfedak@saske.sk, bozoganova@saske.sk, tomkova@saske.sk

Spoločenskovedný ústav SAV

Abstrakt

Cieľom príspevku je popísať úroveň vnímaného bezpečia, preventívneho bezpečnostného správania a iracionálnych presvedčení z hľadiska dĺžky služby. Pozornosť je venovaná tiež vzťahu vnímaného bezpečia a iracionálnych presvedčení. Výskumnú vzorku tvorí 187 príslušníkov ozbrojených síl SR, mužov vo veku 20 – 51 rokov (priemerný vek je 31,4 rokov). Pre účely štúdie sme použili vybrané položky zo Škály vnímaného bezpečia a preventívneho bezpečnostného správania (Kentoš a kol., 2014) a Škálu iracionálnych presvedčení (Kondáš, Kordáčová, 2000). Výsledky poukazujú na existenciu signifikantného vzťahu medzi vnímaným bezpečím, preventívnym správaním a celkovým skóre iracionálnych presvedčení. Potvrdil sa aj štatisticky významný vzťah medzi dĺžkou služby a externálnou vulnerabilitou, perfekcionizmom a preventívnym správaním. Služobne starší vojaci uvádzali nižšiu mieru externálnej vulnerability a preventívneho správania a vyššiu mieru vnímaného bezpečia v porovnaní s najmladšími kolegami.

Kľúčové slová: ozbrojené sily SR, vnímané bezpečie, iracionálne presvedčenia

Abstract

The aim of the paper is to examine the level of perceived safety, preventive behaviour in relation to the service duration. Focus is aimed at the relationship between perceived safety and irrational beliefs. Sample consists of 187 Slovak armed forces officers, males, aged 20-51 (M=31,4 years). For the research purposes selected items from the Scale of perceived safety and preventive behaviour (Kentoš et al, 2014) were used and also the Scale of irrational beliefs (Kondáš, Kordáčová, 2000). Results confirm significant relationship between perceived safety, preventive behaviour and total score in irrational beliefs. Significant

⁷Publikačný výstup je súčasťou riešenia grantu VEGA, projektu č. 2/0173/12 s názvom „Sociálne a osobnostné aspekty vnímania bezpečnosti“.



relationship between the duration of armed forces service and external vulnerability, perfectionism and preventive behaviour was also confirmed. The senior officers reported lower level of external vulnerability and preventive behaviour and also higher level of perceived safety in comparison to the youngest officers.

Keywords: Armed forces of Slovak Republic, perceived safety, irrational beliefs

Úvod

V rámci výskumu vnímaného bezpečia považujeme príslušníkov ozbrojených síl za dôležitú cieľovú skupinu. Predpokladáme, že náplň ich práce by mohla viesť k nižšiemu pocitu vnímaného bezpečia a mohla by mať negatívny dopad na zdravotný stav jednotlivcov alebo odchod z ozbrojených síl. Skúmanie konštruktov súvisiacich s mierou vnímaného bezpečia môže prispieť k lepšej prevencii.

Vnímané bezpečie

V literatúre zaoberajúcej sa pocitom bezpečia sa stretávame s niekoľkými terminologicky príbuznými pojmami ako napríklad bezpečie, bezpečnosť, strach z kriminality, neistota, riziko a pod. V našej práci sa zameriame na vnímanie bezpečia a preto sa pozastavíme pri tomto pojme. Bezpečie je vyjadrením objektívneho stavu a/alebo subjektívneho presvedčenia jedinca o stave podmienok, ktoré zabezpečujú ochranu jeho integrity (fyzickej, sociálnej, psychologickéj atď.) pred negatívnymi dôsledkami (poškodenie, nehoda, chyba, neúspech atď.). Teda dôsledkami, ktoré sú z hľadiska subjektu neželané. Dimenzia objektívne a subjektívne t.j. vnímané bezpečie, vyjadruje substanciálnu relativitu bezpečia. Rozlišujeme aj verejné a súkromné hľadisko bezpečia (Výrost, 2012). Bezpečie zahŕňa všetko, čo prispieva k zachovaniu „ustáleného stavu“ sociálnej a fyzickej štruktúry; implikuje stabilitu v čase, kontinuitu funkcií a spoľahlivosť štruktúry (Oakes, 2009). Na vnímané bezpečie možno nazerať aj cez mieru používania preventívneho bezpečnostného správania, v zmysle čím väčšia snaha o zabezpečenie, tým viac sa človek snaží vykompenzovať vlastný deficit pocitu bezpečia.

Vnímanie pocitu bezpečia bolo v doterajších výskumoch merané hlavne cez prežívanie strachu z kriminality a to z dôvodu, že výskyt kriminality a jej každodenná medializácia sa prirodzene podieľa na subjektívnom hodnotení toho, ako bezpečne sa cítime. Garofalo (1981) ho definuje ako negatívnu emocionálnu reakciu, ktorá je vyvolaná vnímaním podnetov v prostredí, ktoré sú vo vzťahu k určitým aspektom kriminality voči osobe alebo jej majetku.

Výskum v oblasti vnímaného bezpečia sa sústreďuje najmä na zisťovanie rozdielov z hľadiska sociodemografických premenných (napr. rod, vek, bydlisko..).

Iracionálne presvedčenia

Iracionálne presvedčenia sa v rámci racionálno-emočnej teórie definujú v zmysle osobných, poruchu zapríčiňujúcich kognícií – teda ako dysfunkčné, absolutizujúce a neurotizujúce myšlienkové obsahy charakteru kategorických imperatívov, ktoré vedú k extrémne negatívnym emóciám, tenzii a pocitom nešťastia. Majú charakter citovo prijateľných hypotéz o ktorých pravdivosti sa zvyčajne nepochybuje, ktoré ale podstatne ovplyvňujú obsahy prežívania, usudzovania a spôsob správania individua (Kondáš&Kordačová; 2000). Ide o presvedčenia, ktoré sú vystupňovaním bežných postojov a odkláňajú sa od reality k absolutistickým a dogmatickým domnienkam, ktorých sa jednotlivci nekriticky držia (Ellis&MacLaren, 2005). Podľa Eysenckovho modelu osobnosti sa iracionálne presvedčenia nachádzajú aj v hierarchickej štruktúre neuroticizmu (Pervin, et al., 2005), u ktorého bola súvislosť s vnímaným bezpečím niekoľkonásobne výskumne potvrdená (Fyhri&Grondahl, 2012; Klam&Egan, 2011; Rammstedt, 2007; Sjöberg&Wahlberg, 2002; Sjöberg, 2003). Na základe týchto zistení predpokladáme aj výrazný podiel iracionálnych presvedčení na ovplyvňovaní hodnotenia úrovne vnímaného bezpečia.

Doterajšie výskumy súvislosť vzťahu iracionálnych presvedčení k strachu vo všeobecnosti potvrdzujú, napr. štúdia Lohr a Bonge zistila štatistickú významnosť medzi Jonesovou škálou iracionálnych presvedčení (IBS) a stavom úzkosti tak ako aj úzkostlivosťou ako vlastnosti (Malouff, et al., 1992).

Preventívne správanie

Problematike preventívneho správania v súvislosti s vnímaním bezpečia sa v odbornej literatúre doposiaľ nevenovala pozornosť. Niekoľko zmienok o tejto forme správania bolo publikovaných v súvislosti s copingovými stratégiami, tzv. preventívnymi stratégiami (kognitívne, emocionálne ako behaviorálne), ktoré jedinci využívajú s cieľom eliminovať alebo minimalizovať potenciálnu hrozbu. Preventívne bezpečnostné stratégie tak možno považovať za určitý spôsob zvládania, ktorá vnáša do výskumu vnímania bezpečia dynamiku, jedinec tak môže kompenzovať ohrozenie a kognitívne hodnotiť situáciu ako zvládnuteľnú (Goldblatt&Lewis, 1998). Ak ju však vyhodnotí ako vysoko ohrozujúcu, môže zvoliť stratégiu vyhýbania resp. vyhľadávania pomoci a pod.

Cieľom nášho príspevku je sledovanie vzťahu medzi charakterizovanými premennými: vnímanie bezpečia, iracionálne presvedčenia a preventívne správanie na vzorke vojakov. Zároveň nás zaujíma možný vplyv dĺžky služby na sledované premenné.



Metóda

Cieľ

Cieľom príspevku je popísať úroveň vnímaného bezpečia, preventívneho bezpečnostného správania a iracionálnych presvedčení z hľadiska dĺžky služby a zisťovať vzťah vnímaného bezpečia s iracionálnymi presvedčeniami u príslušníkov ozbrojených síl SR. Na základe teoretických východísk predpokladáme, že so vzrastajúcim vnímaným bezpečím klesá úroveň iracionálnych presvedčení.

Metodiky

Prítomnosť iracionálnych presvedčení sme zisťovali Škálou iracionálnych presvedčení (IPA; Kondáš, Kordačová, 2000). **Škála iracionálnych presvedčení** pozostáva zo 40 iracionálnych výrokov na ktoré respondent odpovedá pomocou päťstupňovej škály, kde každé číslo je slovne charakterizované (1 – som presvedčený/á, že to tak nie je; 3 – neviem, 5 – som presvedčený/á, že je to tak). Škála pozostáva z piatich subškál, konkrétne subškála bezmocnosť, idealizácia, perfekcionizmus, externálna vulnerabilita a negatívne očakávania. Reliabilita škály pre našu vzorku je 0,886.

Mieru vnímaného bezpečia a preventívneho správania sme zisťovali **Škálou na meranie vnímaného bezpečia a preventívneho bezpečnostného správania**. Metodika je zameraná na zisťovanie intenzity a frekvencie prežívania rôznych obáv z ohrozenia bezpečia, vnímanie rizika a vnímanej pravdepodobnosti viktimizácie, otázky zisťujúce priamu a nepriamu viktimizáciu, položky zisťujúce spôsoby preventívnej ochrany pred ohrozením a ich účinnosti. Pre účely štúdie sme použili vybrané položky týkajúce sa **vnímaného bezpečia** (5 položiek, reliabilita pre našu vzorku je 0,672; príklad položky: „Nakoľko sa bojíte, ak vôbec, že by ste boli prepadnutý alebo okradnutý na ulici?“; 4-bodová odpoveďová škála: 1- veľmi sa bojím, 4- vôbec sa nebojím) a **preventívneho správania** (4 položky, reliabilita pre našu vzorku je 0,843; príklad položky: „vyhýbam sa určitým uliciam alebo miestam“; 5-bodová odpoveďová škála: 1- nikdy, 5- vždy).

Vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 187 príslušníkov ozbrojených síl SR, mužov vo veku 20 – 51 rokov (priemerný vek je 31,4 rokov). Dĺžka služby sa pohybovala v rozpätí 1 – 24 rokov (priemerná doba služby bola 10,23 rokov). Podľa dĺžky služby sme respondentov rozdelili do troch skupín: služobne najmladší 1 - 8 rokov služby (N=67), služobne zabehnutí 9 – 13 rokov služby (N=65), služobne najstarší 14 – 24 rokov (N=55).

Zber dát

Oddelenie psychologických a sociologických činností Personálneho úradu Ozbrojených síl Slovenskej republiky v Liptovskom Mikuláši zastrešilo zber údajov prostredníctvom školenej anketárskej siete OS SR vo vojenskom prostredí. Zber údajov prebehol v mesiacoch máj – jún 2013. Návratnosť dotazníkov bola 84%.

Výsledky

Tabuľka 1: Deskriptívne charakteristiky sledovaných premenných (N=187):

	Minimum	Maximum	Mean	SD
IPA_bezmocnosť	11,00	48,00	26,14	5,91
IPA_idealizácia	8,00	38,00	25,08	4,91
IPA_perfekcionizmus	10,00	37,00	21,79	4,85
IPA_externálna_vulnerabilita	10,00	44,00	31,09	5,62
IPA_negatívne_očakávania	7,00	30,00	18,53	4,52
IPA_Suma	50,00	181,00	114,63	19,04
preventívne_správanie	5,00	25,00	10,61	3,80
vnímané_bezpečie	6,00	16,00	12,13	2,69

Hodnoty dosiahnuté v subškálach IPA a celkové skóre IPA sme porovnali s normami pre zdravú dospelú populáciu, ktoré uvádzajú Kondáš a Kordačová (2000). Respondenti v našom súbore dosiahli vyššie skóre vo všetkých subškálach IPA (tabuľka 1) v porovnaní s normami, stále však dosahovali skóre v oblasti priemeru škály, ktoré neindikovalo zvýšenú mieru výskytu iracionálnych presvedčení. Čo sa týka hodnoty priemerného skóre dosiahnutej na škále preventívneho správania, tá poukazuje skôr na príležitostný výskyt tohto správania v našej vzorke. Pri posudzovaní vnímaného bezpečia sa vojaci vyjadrovali skôr v intenciách nepociťovania strachu, čo znamená že sa zväčša cítia bezpečne.

Ďalej sme sa sústredili vzťahy medzi premennými a na charakteristiku „dĺžka služby“ a jej vzťah k sledovaným premenným.



Tabuľka 2: Vzťah medzi dĺžkou služby, iracionálnymi presvedčeniami, preventívnym správaním a vnímaným bezpečím

	dĺžka							
	služby	1	2	3	4	5	6	7
1. IPA_bezmocnosť	-,082	1						
2. IPA_idealizácia	-,071	.431**	1					
3. IPA_perfekcionizmus	-.151*	.533**	.502**	1				
4. IPA_ex. vulnerabilita	-.205**	.590**	.611**	.560**	1			
5. IPA_neg_očakávania	-,086	.687**	.462**	.493**	.579**	1		
6. IPA_Suma	-,142	.817**	.744**	.780**	.844**	.778**	1	
7. prevent_správanie	-.212**	.238**	.186*	.093	.307**	.279**	.263**	1
8. vnímané_bezpečie	-,013	-.212**	-,046	-,069	-.295**	-,133	-.248**	-.279**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Výsledky korelačnej analýzy (tabuľka 2) potvrdili signifikantný vzťah medzi zisťovanou mierou iracionálnych presvedčení a preventívnym správaním v pozitívnom smere (t.j. čím je vyššia miera preventívneho správania, tým je vyššia miera iracionálnych presvedčení a naopak). Rovnako sa potvrdil aj signifikantný vzťah medzi zisťovanou mierou iracionálnych presvedčení a vnímaným bezpečím, ale v negatívnom smere (t.j. čím vyššia miera vnímaného bezpečia, tým nižšia miera iracionálnych presvedčení). Korelačná analýza ďalej potvrdila štatisticky významný negatívny vzťah medzi dĺžkou služby a subškálami škály iracionálnych presvedčení: perfekcionizmus a externálna vulnerabilita. Platí teda, čím dlhšie sú opýtaní vojaci v službe tým zriedkavejšie sa u nich stretávajú s iracionálnymi presvedčeniami. Signifikantný negatívny vzťah sa potvrdil aj v prípade sledovania dĺžky služby a preventívneho správania. Výsledok korelačnej analýzy v tomto prípade poukazuje na fakt, že čím je vojak dlhšie v službe, tým sú v jeho správaní v menšej miere zastúpené preventívne postupy.

Tabuľka 3: PostHoc analýza rozdielov medzi kategóriami dĺžky služby a sledovanými premennými.

Post Hoc Tukey HSD	kategórie		Rozdiel		
	dĺžka služby		priemerov	SE	Sig
IPA_bezmocnosť	1	2	-1,15	1,04	,515
	1	3	1,05	1,09	,603
	2	3	2,19	1,10	,117
IPA_idealizácia	1	2	0,13	0,86	,988
	1	3	-0,07	0,92	,996
	2	3	-0,20	0,91	,974
IPA_perfekcionizmus	1	2	0,11	0,86	,991
	1	3	1,01	0,91	,509
	2	3	0,90	0,90	,580
IPA_externálna_vulnerabilita	1	2	0,73	1,00	,745
	1	3	2,43	1,05	,056
	2	3	1,70	1,05	,240
IPA_negatívne_očakávania	1	2	0,00	0,80	1,000
	1	3	0,61	0,84	,745
	2	3	0,61	0,84	,750
IPA_Suma	1	2	0,19	3,59	,998
	1	3	4,40	3,71	,463
	2	3	4,21	3,71	,494
preventívne správanie	1	2	1,37	0,65	,096
	1	3	1,95	0,69	,015
	2	3	0,58	0,70	,681
vnímané bezpečie	1	2	-1,07	0,46	,053
	1	3	-0,44	0,48	,633
	2	3	0,63	0,49	,396

KATEGÓRIE: kategória 1: 1 - 8 rokov služby (N=67), kategória 2: 9 – 13 rokov služby (N=65), kategória 3: 14 – 24 rokov (N=55)

Keď sme sa podrobnejšie pozreli na rozdiely v sledovaných premenných medzi vojakmi s rôznou dĺžkou služby zistili sme štatisticky významný rozdiel v uplatňovaní preventívneho správania medzi kategóriami služobne najmladších a služobne najstarších



vojakov (tabuľka 3). Vyššiu mieru preventívneho správania uplatňovali najmladší vojaci. Na hranici štatistickej významnosti bol aj výsledok týkajúci sa rozdielu medzi najmladšími a najstaršími vojakmi v subškále IPA – externálna vulnerabilita, ktorý poukazuje na citlivosť najmladších vojakov na vlastný pozitívny obraz v porovnaní so služobne najstaršími kolegami. Rovnako, na hranici štatistickej významnosti, sa potvrdil rozdiel medzi služobne najmladšou kategóriou respondentov a ich služobne „zabehnutými“ kolegami. Služobne starší vojaci častejšie uvádzali prežívanie pocitu bezpečia v porovnaní s ich najmladšími kolegami.

Diskusia

Výsledky našej štúdie priniesli niekoľko zaujímavých zistení. Pri porovnaní skóre iracionálnych presvedčení bežnej populácie a vojenskej vzorky vyššiu mieru dosahovali vojaci. Zdôrazňujeme ale, že vždy to bolo na úrovni priemeru. Možno práve častejší kontakt s rôznymi formami nebezpečných situácií a konfliktov (možno aj bez racionálneho dôvodu) vedú vojakov vyhodnocovať situácie týmto spôsobom. Výskyt preventívneho správania neudávajú v zvýšenej miere a uvádzajú, že sa zväčša cítia bezpečne.

V našej vzorke sa potvrdil vzťah preventívneho správania a vnímaného bezpečia s celkovou mierou iracionálnych presvedčení. Zvýšené preventívne správanie vo vzorke vojakov súvisí s vyššou mierou bezmocnosti, idealizácie, externálnej vulnerability a negatívnych očakávaní. Pocit bezpečia je vo vzťahu s nižšou mierou bezmocnosti a externálnej vulnerability. Ďalej sa potvrdilo, že preventívne správanie, miera perfekcionizmu a externálnej vulnerability sú v negatívnom vzťahu s dĺžkou služby. Rozdiely medzi vojakmi s rôznou dĺžkou služby potvrdili, že služobne najmladší vojaci dosahovali vyššie skóre v miere externálnej vulnerability a preventívneho správania v porovnaní so služobne staršími kolegami a naopak dosahovali nižšie skóre vo vnímaní bezpečia. Čo sa týka rozdielov vo vnímanom bezpečí na základe veku, výskumy potvrdzujú, že sa starší jedinci boja viac ako mladší a že vek má vplyv na vnímané bezpečie (napr. Franklin&Franklin, 2008). V našom výskume to platilo skôr naopak, i keď vek bol zachytený nepriamo prostredníctvom dĺžky služby. Výsledky podľa nášho názoru zdôrazňujú význam psychologickú intervenciu v adaptovaní sa na výkon vojenského povolania. Nižšia miera preventívneho správania v prípade služobne starších vojakov môže byť na jednej strane interpretovaná ako rutinné správanie a odolnosť voči nebezpečným situáciám, na strane druhej však môže byť náznakom „vyhorenia“ a v tom prípade je opäť na mieste zvážiť psychologickú intervenciu. Prínos tejto štúdie spočíva v zameraní sa na špecifickú vzorku a v možnosti využiť výsledky pre cieľnú prevenciu proti prežívaniu nadmerného strachu z ohrozenia u príslušníkov ozbrojených síl. Za

limity výskumu považujeme rozdelenie kategórií v dĺžke služby, ktoré nie je podložené teoretickými východiskami. Ďalším obmedzením mohla byť použitá metodika vnímaného bezpečia a preventívneho správania, kde tieto konštrukty boli merané malým počtom položiek. V ďalších výskumoch by bolo vhodné tieto položky rozšíriť.

Použitá literatúra

- Carro, D., Valera, S., & Vidal, T. (2010). Perceived insecurity in the public space: Personal, social and environmental variables. *Quality & Quantity*, 44, 303-314.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research*, 12, 79-98.
- Ellis, A., & MacLaren, C. (2005). *Racionálně emoční behaviorální terapie*. Portál.
- Franklin, C. A., & Franklin, T. W. (2008). Predicting fear of crime: Considering differences across gender. *Feminist Criminology*, 4, 83-106.
- Fyhri, A., & Backer-Grøndahl, A. (2012). Personality and risk perception in transport. *Accident Analysis & Prevention*, 49, 470-475.
- Garofalo, J. (1981). The fear of crime: Causes and consequences. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 839-857.
- Goldblatt, P., & Lewis, C. (Eds.). (1998). *Reducing offending: an assessment of research evidence on ways of dealing with offending behaviour*, 187. London: Home Office.
- Klama, E. K., & Egan, V. (2011). The Big-Five, sense of control, mental health and fear of crime as contributory factors to attitudes towards punishment. *Personality and Individual Differences*, 51, 613-617.
- Kondáš, O., & Kordačová, J. (2000). *Iracionalita a jej hodnotenie*. STIMUL Centrum informatiky a vzdelávania.
- Malouff, J. M., Schutte, N. S., & McClelland, T. (1992). Examination of the relationship between irrational beliefs and state anxiety. *Personality and Individual Differences*, 13, 451-456.
- Oakes, CH. - G. (2009). *Safety versus Security in Fire Protection Planning.: The Case of Fire Access Roadways*. [online]. 2009 Available on: <http://www.aia.org/practicing/groups/kc/AIAB079791>
- Parker, K. D. (1988). Black-white differences in perceptions of fear of crime. *The Journal of Social Psychology*, 128, 487-494.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Persönlichkeitstheorien*. München: Reinhardt.



- Rammstedt, B. (2007). Who worries and who is happy? Explaining individual differences in worries and satisfaction by personality. *Personality and Individual Differences*, 43, 1626-1634.
- Sjöberg, L. (2003). Distal factors in risk perception. *Journal of risk research*, 6, 187-211.
- Sjöberg, L., & Wåhlberg, A. A. (2002). Risk perception and new age beliefs. *Risk Analysis*, 22, 751-764.
- Výrost, J. (2012). Sociálne a osobné činitele vnímania bezpečia v práci v dátach EWCS 2010. *Človek a spoločnosť*, 15.

Sociálna inteligencia a konštruktívne myslenie v manažérskej práci⁸**Social intelligence and constructive thinking in managerial work**

Miroslav Frankovský, Zuzana Birknerová, Anna Lelková

miroslav.frankovsky@unipo.sk, zuzana.birknerova@unipo.sk

Katedra manažérskej psychológie, Fakulta manažmentu PU v Prešove

Abstrakt

Jedna z koncepcií konštruktívneho myslenia je odvodená z kognitívno-skúsenostnej teórie sebapoznania, v rámci ktorej môžeme identifikovať viaceré druhy inteligencie (Ruisel, 2010). Všeobecne je možné predpokladať, že konštruktívne myslenie súvisí s intelektovou výkonnosťou. Zisťuje schopnosť a je prediktorom účinného uplatňovania rozumového potenciálu. V príspevku prezentujeme výsledky výskumu, v rámci ktorého boli analyzované súvislosti medzi faktormi konštruktívneho myslenia a sociálnej inteligencie v práci manažérov. Bol použitý Dotazník konštruktívneho myslenia, ktorý vypracoval Epstein v preklade od Balcara (2004) a dotazník sociálnej inteligencie MESI (Frankovský, Birknerová, 2014). Výsledky analýzy potvrdili existenciu viacerých významných súvislostí medzi skúmanými atribútmi konštruktívneho myslenia a sociálnej inteligencie. Zároveň výsledky potvrdili aj významné rozdiely v posudzovaní týchto atribútov medzi manažérmi a výkonnými pracovníkmi.

Kľúčové slová: sociálna inteligencia, konštruktívne myslenie, manažment

Abstract

One of the concepts of constructive thinking is derived from the cognitive-experiential theory of self-awareness within which several types of intelligence may be identified (Ruisel, 2010). Generally it may be assumed that constructive thinking relates to intellectual performance. It detects the ability and is a predictor of efficient implementation of rational potential. The report presents results of a research in which links between the factors of constructive thinking and social intelligence in the work of managers were analyzed. Balcar's (2004) translation of Epstein's Constructive Thinking Inventory and the MESI social

⁸Príspevok je publikovaný v rámci riešenia vedecko-výskumných grantových projektov VEGA 1/0706/14 – Kognitívne omyly v myslení, ich identifikácia a hodnotenie v manažmente a VEGA 1/0637/12 – Možnosti konceptualizácie a operacionalizácie sociálnej inteligencie ako výkonovej osobnostnej charakteristiky



intelligence questionnaire (Frankovský, Birknerová, 2014) were used. Results of the analysis confirmed the existence of several significant correlations between the studied attributes of constructive thinking and social intelligence. Simultaneously they also confirmed significant differences in evaluation of these attributes between managers and efficient workers.

Keywords: social intelligence, constructive thinking, management

Úvod

V súčasnosti sa sociálna inteligencia považuje za jeden z rozhodujúcich predpokladov úspešnosti v mnohých zamestnaniach. Sú to predovšetkým povolania, kde dochádza k bezprostrednému styku s ľuďmi. Efektivita manažérskej práce v týchto povolaniach si vyžaduje spracovanie sociálnych informácií a potom ich adekvátne využitie v praktickej činnosti. Často sa stáva, že práve chýbajúce sociálne schopnosti sú častým dôvodom zlyhania manažérov v pracovných rokovaníach. V tejto súvislosti Weissová, Süs (2007) uvádzajú, že práve sociálna inteligencia je potrebná na vhodné porozumenie ostatným ľuďom, ako aj na múdre konanie v medziľudských vzťahoch.

Sociálna inteligencia

Vernon (1933) v nadväznosti na Thorndike (1920) definoval sociálnu inteligenciu ako znalosť otázok týkajúcich sa sociálneho poznania a náhľad do nálad a osobnostných rysov ľudí, taktiež schopnosť porozumieť si s ostatnými jedincami a bezproblémovo sa pohybovať v spoločnosti ľudí. Daniel a kol. (2003) definuje sociálnu inteligenciu ako prejav všeobecnej schopnosti poradiť si s človekom v poznaní chápania spoločnosti, v pripravenosti reagovať na podnety vychádzajúce od ľudí, ako aj vedieť sa vcítiť do rôznych nálad a skrytých osobnostných vlastností známych i neznámych ľudí. V podobnom kontexte je sociálna inteligencia vymedzená aj v Stručnom psychologickom slovníku ako schopnosť správať sa k ľuďom a následne riešiť medziľudské konflikty, kde základom je prejavovaná empatia, skúsenosť a citlivosť vo vzájomnej interakcii a základom týchto vlastností je tzv. medziľudský takt (Hartl, 2004). Uvedené prístupy akcentujú sociálne pozitívny, prosociálny rozmer sociálnej inteligencie.

Vybíral (2000) popisuje sociálnu inteligenciu ako schopnosť pohybovať sa v medziľudských vzťahoch, rozumieť im, ako aj rozumieť sebe samému, svojmu správaniu a následným príčinám úspechu a neúspechu. Zamýšľa sa nad prepojenosťou sociálnej inteligencie s morálkou a prichádza k tvrdeniu, že vysoká miera sociálnej inteligencie súvisí

s čestnosťou a úprimnosťou, ale aj so špekulatívnym správaním, zavádzaním dôveryhodných a naivných osôb. Autor uvádza v kontexte sociálnej inteligencie tri zložky: perцепnú, kognitívnu a behaviorálnu. Kognitívny aspekt sociálnu inteligenciu poníma ako schopnosť človeka porozumieť ostatným ľuďom, behaviorálny aspekt ako schopnosť človeka úspešne rozvíjať vzájomnú interakciu s inými. Uvedený koncept vymedzuje sociálnu inteligenciu ako eticky neutrálnu kategóriu (Frankovský, Birknerová, 2012).

Z hľadiska manažérskej práce je významné, že sociálna inteligencia prináša schopnosť získať a presvedčiť ľudí, porozumieť im, predpovedať správanie iných ľudí a odhaliť pretváрку a klamstvo. Zdôrazňovaná je všímavosť a pamäť na udalosti, tváre a mená ľudí, s ktorými sme prišli do kontaktu. Pri sociálnej inteligencii je dôležité vcítiť sa do situácie druhého človeka, vedieť sa vžiť do motívov, potrieb a hodnôt ľudí, na základe ktorých sa prejavuje ich správanie a prirodzenosť. Sociálne inteligentný človek musí chcieť pozitívne pôsobiť na svoje okolie, mal by sa promptne pohybovať v sociálnom prostredí a vedieť jednať s ľuďmi a v prípade potreby vedieť s nimi aj manipulovať, avšak len do istej povolenej miery (Goleman, 2006).

Konštruktívne myslenie

Koncepcia konštruktívneho myslenia je odvodená z kognitívno-skúsenostnej teórie sebapoznania, kde pôsobia dva druhy inteligencie. Prvá z týchto inteligencií sa prikláňa k abstraktnému charakteru, druhá sa opiera o skúsenostnú inteligenciu pri riešení praktických problémových situácií v každodennom živote jedinca. Konštruktívne myslenie predstavuje kognitívnu aktivitu, významnú pre aktiváciu praktickej, sociálnej a emocionálnej inteligencie (Ruisel, 2010). Týka sa charakteristického automatického konštruktívneho a deštruktívneho myslenia ľudí v ich každodennom živote. Bolo definované ako automaticky myslieť tak, že to uľahčuje riešenie problémov bežného života za cenu minimálneho stresu (Epstein, 1998).

Konštruktívni ľudia nesmú byť naivne optimistickí a mali by dokázať byť pesimistickými, pokiaľ situácia poskytuje dôkazy o tom, že veci sa vyvíjajú naozaj zlým smerom. Takíto ľudia dokážu jednať rozhodne, keď môžu situáciu ovplyvniť, dobrí konštruktívne mysliaci ľudia dokážu prijať aj to, čo nemôžu ovplyvniť, bez zbytočného trápenia. Majú sklon vytvárať vzájomne prospešné vzťahy a vyskytujúce sa pochybnosti sa prenechávajú iným, dokážu aj podozrievať, pokiaľ pre to existujú dostatočné dôvody. Hodnotia skôr konkrétne správanie, ako účelné alebo neúčelné vzhľadom ku konkrétnemu účelu, nehodnotia ľudí ako dobrých alebo zlých. Konštruktívne myslenie prijíma seba aj druhých (Ruisel, 2004). Konštruktívne myslenie má priamo úmerný vzťah k intelektovej



výkonnosti. Meria schopnosť účinne uplatňovať rozumový potenciál, avšak na rozdiel od testov inteligencie nie je mierou tohto potenciálu samotného (Ruisel, 2010).

Epstein (1998) vytvoril Dotazník konštruktívneho myslenia, ktorý je zameraný na meranie automatického konštruktívneho a deštruktívneho myslenia. Z toho dedukujeme, že sa jedná o bipolárny aspekt. Terajšia verzia obsahuje 108 položiek dotazníka, ktoré sú rozdelené do šiestich hlavných a troch kontrolných škál. Hlavnými škálami dotazníka sú emočné zvládanie, konatívne zvládanie, osobné poverčivé myslenie, kategorické myslenie, ezoterické myslenie a naivný optimizmus. V našom výskume sme použili Dotazník konštruktívneho myslenia (Epstein, 2001, podľa Balcar, 2004).

Výskum

V realizovanom výskume sme pozornosť sústredili na skúmanie súvislostí medzi atribútmi konštruktívneho myslenia a faktormi sociálnej inteligencie na báze analýzy rozdielov posudzovania týchto atribútov medzi manažérmi a výkonnými pracovníkmi.

Pre zber údajov konštruktívneho myslenia sme použili Dotazník konštruktívneho myslenia CTI, ktorý vypracoval americký autor Seymour Epstein, v slovenskom preklade od Karla Balcara (2004). Dotazník CTI obsahuje 108 položiek a šesť hlavných dimenzií: Emocionálne zvládanie (ľudia s vysokým skóre majú sklon vnímať potenciálne stresové situácie skôr ako výzvy než ako ohrozenia a prežívajú v takýchto situáciách menej tiesne ako ostatní.); Behaviorálne zvládanie (ľudia s vysokým skóre sú skôr optimistickjší, extrovertnejší, nadšení, energickí a sebaistejší.); Osobné poverčivé myslenie (jedinci s vysokým skóre sa zameriavajú viac na ochranu pred hrozbou ako na úsilie o naplnenie a šťastie, čo priamo súvisí s pesimizmom, s citom bezmocnosti a s depresiami); Kategorické myslenie (ľudia s vysokým skóre majú sklon vnímať svet čierno-bielo a prehliadať menšie rozdiely); Ezoterické myslenie (svedčí o myšlienkovvej otvorenosti voči nezvyčajným a nepreukázaným javom) a Naivný optimizmus (označuje stupeň, v ktorom sú ľudia nerealisticky optimistickí.). Jednotlivé položky sa hodnotia zaškrtnutím na 5-stupňovej škále od „úplne neplatí“ po „úplne platí“, na základe súhlasu alebo nesúhlasu s daným výrokom.

Ukážka položiek dotazníka:

úplne neplatí	väčšinou neplatí	neviem	väčšinou platí	úplne platí
0	1	2	3	4

1.	Verím, že takmer všetci ľudia majú dobré srdce.	0	1	2	3	4
2.	Niekedy si myslím, že keď príliš chcem, aby sa niečo stalo, tak práve tým tomu zabránim.	0	1	2	3	4

Sociálnu inteligenciu sme merali dotazníkom MESI (Frankovský, Birknerová, 2014), ktorý popisuje tri faktory sociálnej inteligencie, ktoré pomenovali: Empatia (vyššie skórujúci jedinci v tomto faktore vedia rozpoznať zámery, pocity a slabosti iných ľudí, dokážu sa prispôbiť novým ľuďom, odhadnúť ich priania a zároveň sú schopní tieto priania splniť); Manipulácia (ľudia, ktorí vyššie skórujú v tomto faktore sú schopní presvedčiť iných, aby spravili to, čo od nich potrebujú, vedia ich využiť vo svoj prospech a presvedčiť ich, aby stáli na ich strane. Využívajú na to aj klamstvá pre vlastný úžitok); Sociálna iritabilita (osoby, ktorých charakterizuje vyššie skóre v tomto faktore, znervózňuje kontakt s inými ľuďmi, pocity iných ich vyvádzajú z miery, prispôbenie iným ľuďom im robí problémy, slabé stránky a želania iných ich rozptyľujú, znervózňujú ich ľudia, ktorí sú ochotní urobiť pre nich čokoľvek).

Ukážka položiek dotazníka:

nikdy	takmer nikdy	niekedy	často	veľmi často
0	1	2	3	4

1.	Kontakt s inými ma znervózňuje.	0	1	2	3	4
2.	Viem odhadnúť, v čom sa mám prispôbiť novým ľuďom.	0	1	2	3	4

Výskumnú vzorku tvorilo 103 respondentov vo veku od 22 do 58 rokov s priemerným vekom 38,07 roka. Z toho bolo oslovených 48 manažérov (51% mužov a 49% žien) a 55 výkonných pracovníkov (49% mužov a 51% žien).



Výsledky výskumu

Pri analýze získaných údajov sme sústredili pozornosť najprv na špecifikovanie rozdielov v posúdení skúmaných atribútov konštruktívneho myslenia a sociálnej inteligencie medzi manažérmi a výkonnými pracovníkmi.

Prostredníctvom t-testov sme zisťovali štatistickú významnosť rozdielov medzi respondentmi, ktorí pracujú ako manažéri v porovnaní s výkonnými pracovníkmi (tabuľka 1).

Pri posudzovaní konštruktívneho myslenia sme zaznamenali štatistickú významnosť v troch dimenziách. Manažéri vyššie skórovali v dimenzii dotazníka CTI ezoterické myslenie a emocionálne zvládanie, naopak výkonní pracovníci v dimenzii kategorické myslenie.

Pri posudzovaní sociálnej inteligencie sme zaznamenali štatisticky významné zistenia vo faktore empatia, v ktorom vyššie skórujú manažéri.

Tabuľka 1: Posudzovanie vybraných charakteristík konštruktívneho myslenia a sociálnej inteligencie manažérmi a výkonnými pracovníkmi (uvádzame len atribúty, z hľadiska ktorých boli zistené štatisticky významné rozdiely)

	Zaradenie v organizácii	Priemer	Smerodajná odchýlka	Testové kritérium	Signifikácia
Ezoterické myslenie	manažér	1,7917	,907	2,064	,048
	výkonný pracovník	1,5818	,997		
Kategorické myslenie	manažér	1,2484	,65641	2,548	,012
	výkonný pracovník	1,5706	,62575		
Emocionálne zvládanie	manažér	2,7021	,67745	2,703	,008
	výkonný pracovník	2,3727	,55303		
Empatia	manažér	2,4494	,48779	2,081	,040
	výkonný pracovník	2,2312	,57636		

Údaje získané vo výskume sme následne analyzovali z hľadiska špecifikácie vzájomných súvislostí medzi charakteristikami konštruktívneho myslenia a sociálnej inteligencie prostredníctvom Pearsonovho korelačného koeficientu. V tabuľke 2 uvádzame

zistené hodnoty korelačných koeficientov medzi faktormi sociálnej inteligencie a atribútmi konštruktívneho myslenia u manažérov a v tabuľke 3 u výkonných pracovníkov.

Tabuľka 2: Súvislosti medzi konštruktívnym myslením a sociálnou inteligenciou u manažérov

	Manipulácia	Empatia	Sociálna iritabilita
Ezoterické myslenie	,083	,334*	,085
Osobné poverčivé myslenie	-,056	-,320**	,175
Behaviorálne zvládanie	-,007	,033	-,627**
Kategorické myslenie	-,169	-,234	,169
Naivný optimizmus	,152	,087	,010
Emocionálne zvládanie	-,175	-,134	-,054

Tabuľka 3: Súvislosti medzi konštruktívnym myslením a sociálnou inteligenciou u výkonných pracovníkov

	Manipulácia	Empatia	Sociálna iritabilita
Ezoterické myslenie	,148	,087	,174
Osobné poverčivé myslenie	-,348**	-,314*	,489**
Behaviorálne zvládanie	-,345*	-,146	,012
Kategorické myslenie	-,123	-,254	,225
Naivný optimizmus	-,211	-,101	,100
Emocionálne zvládanie	,101	,010	,361**

Získané výsledky potvrdili existenciu predpokladaných štatisticky významných súvislostí medzi faktormi metodiky MESI (Sociálna inteligencia) a faktormi metodiky CTI (Konštruktívne myslenie). Zaznamenali sme ale rozdielne súvislosti medzi danými ukazovateľmi u manažérov a u výkonných pracovníkov. Tieto rozdiely svedčia o skutočnosti, že manažéri a výkonní pracovníci sa nelíšia len v jednotlivých osobnostných vlastnostiach (Birknerová, Kentoš, 2011), ale je potrebné sa na problematiku manažérskych osobnostných špecifik pozerat' oveľa komplexnejšie.



Diskusia a záver

Výkonní pracovníci aj manažéri sa pri atribútoch konštruktívneho myslenia ezoterické a kategorické myslenie priklonili k možnosti väčšinou neplatí. Rozdiel je len v miere odmietania týchto atribútov. Ezoterické myslenie viac odmietajú výkonní pracovníci a kategorické myslenie zase manažéri. Manažéri sa tiež viac priklonili ku atribútu emocionálne zvládanie. Sú teda skôr otvorení voči nezvyčajným a nepreukázaným javom, ale prevažuje u nich kategorické myslenie a menej sa spoliehajú na intuitívne riešenia. Manažéri majú sklon vnímať potenciálne stresové situácie skôr ako výzvy, než ako ohrozenia a prežívajú v takýchto situáciách menej tiesne ako výkonoví pracovníci (Zibrínová, Birknerová, 2012). V porovnaní s výkonovými pracovníkmi si neberú veci tak veľmi osobne a menej citovo prežívajú nesúhlas a odmietnutie ako výkonní pracovníci. Nelipnú tak na skorších nepodarkoch, nereagujú prehnane a neobávajú sa prehnane budúcnosti.

V kontexte sociálnej inteligencie sme významný rozdiel medzi manažérmi a výkonovými pracovníkmi zistili len z hľadiska posúdenia empatie. Manažéri sú viac empatickí ako výkonoví pracovníci. Skôr vedia rozpoznať zámery, pocity a slabosti iných ľudí. Dokážu sa lepšie prispôbiť novým ľuďom, odhadnúť ich prania a zároveň sú schopní tieto prania splniť.

Z hľadiska počtu zistených významných súvislostí sme viac korelácií zaznamenali na vzorke výkonových pracovníkov ako u manažérov. Zároveň tieto súvislosti boli u manažérov zistené väčšinou medzi inými atribútmi konštruktívneho myslenia a sociálnej inteligencie než na vzorke výkonových pracovníkov.

U manažérov ezoterické myslenie kladne koreluje s faktorom sociálnej inteligencie empatiou, s ktorou zároveň záporne koreluje osobné poverčivé myslenie. Záporne koreluje tiež faktor sociálna iritabilita s atribútom behaviorálne zvládanie. Faktor manipulácia nekoreluje so žiadnym z atribútov CTI.

Manažéri, ktorí veria v silu mysle, úspech a pozitivizmus, sa dokážu prispôbiť novým ľuďom, odhadnúť ich prania a zároveň sú schopní tieto prania splniť. Optimistickí, extrovertnejší, nadšení, energickí a sebaistejší manažéri vyhľadávajú kontakty iných ľudí, dokážu sa iným ľuďom prispôbiť a želania iných ich nerozptyľujú.

U výkonných pracovníkov faktor sociálna iritabilita kladne koreluje s atribútmi osobné poverčivé myslenie a emocionálne zvládanie. S empatiou záporne koreluje osobné poverčivé myslenie a s manipuláciou záporne korelujú atribúty CTI osobné poverčivé myslenie, behaviorálne zvládanie a emocionálne zvládanie.

Výkonní pracovníci, ktorí vopred vo väčšej miere očakávajú nepriaznivé udalosti a držia sa presvedčení, prežívajú vo väčšej miere nervozitu z kontaktu s inými ľuďmi ako manažéri. Títo zamestnanci vopred očakávajú skôr negatívny výsledok, nevedia sa prispôbiť kolektívu a pocity ostatných v pracovnom procese ich vyvádzaajú z miery viac ako manažérov. Tí, ktorí trávajú viac času obavami, nedôverujú si, majú strach z neúspechu, nedokážu rozpoznať zámery, pocity a slabosti iných ľudí. Nedokážu sa prispôbiť novým zamestnancom a nie sú schopní pomôcť im. Nie sú tiež schopní presvedčiť iných, aby spravili to, čo od nich potrebujú, nevedia ich využiť vo svoj prospech.

Výsledky výskumu svedčia v prospech uvažovania o sociálnej inteligencii a konštruktívnom myslení, ako o významných predpokladoch úspechu v manažérskej práci. Špecifiká manažérskej pozície voči výkonným pracovníkom boli potvrdené aj z hľadiska viacerých atribútov sociálnej inteligencie a konštruktívneho myslenia (ezoterické a kategorické myslenie, emocionálne zvládanie a empatia). Na primeranej úrovni generalizácie, ktorú umožňujú výsledky prezentovaného výskumu, je možné ľudí na manažérskych pozíciách charakterizovať ako empatickejších, so sklonom ku kategorickému vnímaniu sveta.

Použitá literatúra

- Balcar, K. (2004). *Seymour Epstein - Dotazník konstruktivního myšlení – CTI*. Praha: Testcentrum.
- Birknerová, Z., Kentoš, M. (2011). Emocionálna a sociálna inteligencia manažérov a výkonných pracovníkov. In *Journal of Management and Business: Research and Practice*. Prešov: FM PU, 2/2011, ročník 3, s.18-28.
- Daniel, J. a kol. (2003). *Prehľad všeobecnej psychológie*. Nitra: Enigma.
- Epstein, S. (1998). *Constructive thinking: The key to emotional intelligence*. Westport, Connecticut: Praeger Publishers.
- Frankovský, M., Birknerová, Z. (2012). Etický rozmer sociálnej inteligencie ako výkonovej charakteristiky. In *Psychologica XLI: zborník Filozofickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave*. Bratislava: Stimul, 163-174.
- Frankovský, M., Birknerová, Z. (2014). Measuring Social Intelligence – The MESI Methodology. In *Asian Social Science. Published by Canadian Center of Science and Education*, 10 .



- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: the new science of human relationships*. New York: Bantam Books.
- Hartl, P. (2004). *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Ruisel, I. (2004). *Inteligencia a myslenie*. Bratislava: Ikar.
- Ruisel, I. (2010). *Poznávanie v historických súvislostiach*. Bratislava: Slovak Academic Press.
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Vernon, P.E. (1933). Some characteristics of the good judge of personality. *Journal of Social Psychology*, 4, 42-57.
- Vybíral, Z. (2000). *Psychologie lidské komunikace*. Praha: Portál.
- Weissová, S., Süß, H. M. (2007). Sociální inteligence: Přehled a kritická diskuse konceptů měření. In Shultze, R., Roberts, R. D. *Emoční inteligence*. 219-245. Praha: Portál.
- Zibrínová, Ľ., Birknerová, Z. (2012). Logické chyby v myslení zamestnancov a ich vzťah k subjektívnej pohode. In *Psychologica XLI*. Bratislava: Stimul, 2012, s. 1065-1082.

Personalisty vnímaná manipulace u uchazečů u výběrového pohovoru⁹**HR professionals perceived manipulation of candidates in the selection interview**

Eva Gladyszová

gladyszova.e@email.cz

Katedra psychologie, Filozofická fakulta Univerzity Palackého, Olomouc

Abstrakt

Příspěvek mapuje prvky užívané komunikace se zaměřením na manipulativní projevy u výběrového pohovoru ze strany uchazečů vůči personalistům. Výzkum byl založen na pozorování chování uchazeče vždy jednou personalistkou, která výběrový pohovor vedla. Následně byla data získána pomocí polostrukturovaného interview s personalistkou, která podala hodnocení daného uchazeče. U 40 % uchazečů byly personalistkami shledány projevy manipulace. Výsledky analýzy kvalitativních dat ukazují na vztah mezi vysokými komunikačními schopnostmi uchazečů a případnými projevy manipulace. Manipulace se vyskytovala zejména u kandidátů na obchodní zástupce a vedoucí pozice. Nejčastěji používaným manipulačním projevem pak bylo vlichocování.

Klíčová slova: komunikace, machiavelismus, manipulace, výběrový pohovor

Abstract

This work presents qualifying elements used to communicate with a focus on manipulative manifestations in a selection interview of candidates to the HR professionals. The data were obtained from selection interviews, whose subsequent conduct and exhibitions of the candidates were evaluated by one of three HR professionals participating in this research, which led the selection interview. The data were collected using semi-structured interviews. In 40 % of the applicants the HR found manifestations of a manipulation. The results of the analysis of qualitative data indicate a coherency between very good communication skills and incidental manifestation of manipulation. The manipulation occurred

⁹Zpracování publikace bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2014 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR



especially at candidates for sales representatives and management positions. The most commonly used expression of the manipulation was the ingratiation.

Keywords: communication, Machiavellianism, manipulation, selection interview

1. Úvod

K nejčastěji používaným metodám výběrových řízení patří výběrový pohovor. Jeho validita je ovšem sporná. Zásadním ovlivňujícím faktorem může být manipulace ze strany uchazečů vůči personalistům. Přehlédnutá manipulace je dalším faktorem snižujícím prediktivní potenciál pohovoru.

2. Teoretické zakotvení

2.1. Výběrový pohovor a jeho cíle

Účelem výběrového pohovoru je získat a posoudit informace o uchazeči, které umožní validně předpovědět jeho budoucí profesní výkon na dané pracovní pozici a zároveň jej porovnat s dispozicemi jiných uchazečů. Ideální jsou strukturované typy pohovoru (Armstrong, 2001). Dle studie S. Pilbeama a M. Corbidge (2006; in Ekuma, 2012) je $r = 0,7$ odpovídající AC; $r = 0,6$ strukturovanému pohovoru a testu schopností; $r = 0,3$ nestrukturovanému pohovoru. J. Salgado a S. Moscoso (1995; in Moscoso, & Salgado, 2001) dospěli k průměrnému koeficientu spolehlivosti u behaviorálního pohovoru (typ strukturovaného interview) k hodnotě 0,75.

2.2. Manipulace

Manipulace je definována jako klamání či ovlivňování používané pro osobní zisk bez zájmu o oběť. J. Gunderson (1984; in Potter, 2006) dodává, že se jedná o snahu získat kontrolu nebo podporu od významných druhých, ovládnout citění, chování a myšlení druhého člověka bez jeho svolení. Často funguje na principu kognitivní disonance, kterou formuloval L. Festinger. Disonancí je myšlen konflikt mezi složkami citění, myšlení a chování. Člověk potřebuje mít své vidění reality konzistentní. Pokud se změní jedna ze složek tak, že je v rozporu s ostatními, zbylé se posunou, aby se zmenšil nesoulad. Postojová rozhodnutí mohou být pak nelogická. Následně se vnitřně přesvědčujeme o správnosti rozhodnutí (Hassan, 1994; Vybíral, 2009). Odtud zřejmě pramení snaha o přátelský vztah ze strany manipulátora, neboť jím podávané informace jsou obětí následně méně kriticky hodnoceny a případná negativa z rozhovoru či jednání vyplývající jsou potírána.

.K výzkumu manipulace se používá koncept machiavelismu, ten jako osobnostní rys předpokládá snahu manipulovat s ostatními k dosažení vlastních cílů. K měření se používá dotazník Mach IV (Christie, & Geis, 1970). Jednou z taktik je vlichocování, kdy člověk zvyšuje svou interpersonální přitažlivost cílenými lichotkami a budováním dojmu o své dobré vůli. Důvod vysoké účinnosti spočívá v nejhlubší lidské přirozenosti, v touze být oceňován. Pozitivní efekt pro manipulujícího je utvářen na principu reciprocity (Zin et al., 2011). Je ovšem potřeba rozlišovat manipulativní jednání a manipulativní charakter tedy machiavelismus (Potter, 2006). M. Monich a L. Matveeva (2012) zjistili, že hlavním rysem osobnosti manipulujících je vysoká míra úzkostnosti ($r = 0,752$). Signifikantně vyšla také korelace mezi machiavelismem a motivací ($r = -0,585$), z čehož vyplývá, že silným motivátorem je strach z neúspěchu.

3. Popis výzkumného souboru a metodologie

Výzkum byl realizován ve společnosti Specialist Service, kde je využíváno behaviorální interview trvající cca 60 minut. Byly zapojeny dvě personalistky a manažerka, jejíž součástí práce je výběr zaměstnanců. Výběrový soubor uchazečů byl realizován metodou příležitostného výběru v kombinaci se záměrným výběrem přes instituci. Nejvíce uchazečů se vyskytovalo ve věku mezi 30 – 40 lety. Celkový počet uchazečů byl 15, z toho 13 mužů a 2 ženy. Před samotným zahájením sběru dat bylo provedeno pilotní odzkoušení výzkumné situace s jednatelkou firmy. Při administraci jsem sledovala, zda předpokládaná délka interview nebude překročena. Můj zájem směřoval také na srozumitelnost jednotlivých otázek a jejich komplexnost zachycení výběrového pohovoru. Při pozitivní zpětné vazbě od jednatelky jsem zahájila samotný sběr dat.

Cílem výzkumu je zmapovat a popsat užívané prvky komunikace se zaměřením na manipulativní prvky u výběrového pohovoru ze strany uchazečů vůči personalistům. Bylo využito kvalitativního výzkumu za pomoci skrytého zúčastněného pozorování zaměřeného na uchazeče u výběrového pohovoru. Bezprostředně po ukončení následovalo polostrukturované interview s personalistkou. Následovala transkripce dat, kvalitativní analýza, kategorizace dat a nalézání případných vztahů mezi kategoriemi.

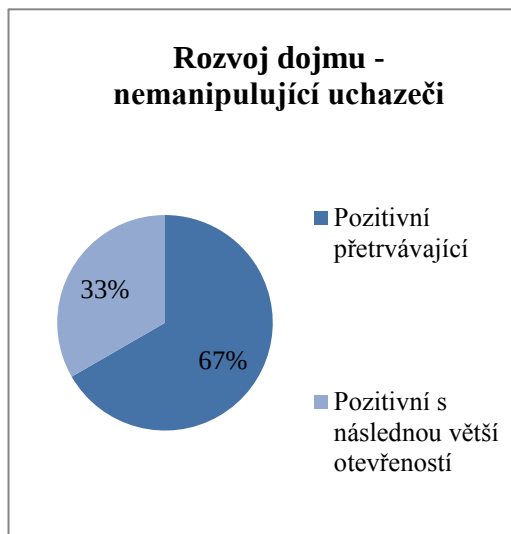
4. Výsledky

Dle hodnocení personalistek byly u 40 %, $n=6$ uchazečů shledány prvky manipulace.

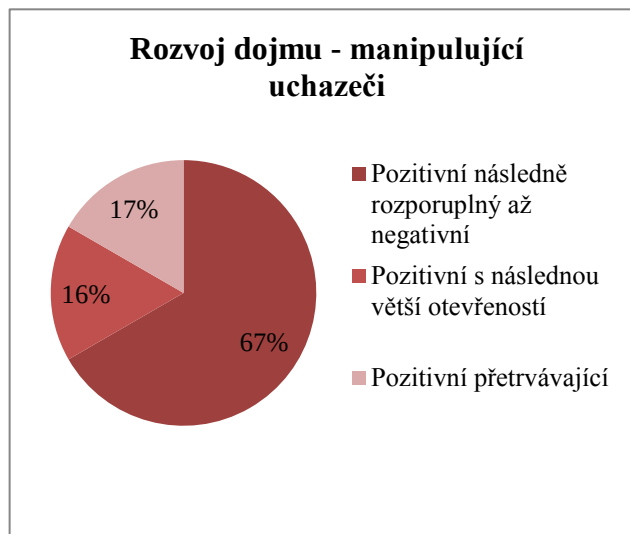


4.1. První dojem

V hodnocení prvního dojmu a jeho následného rozvoje byly shledány tyto tendence:



Graf č. 1



Graf č. 2

4.2. Verbální komunikace

U uchazečů hodnocených jako manipulující byla verbální komunikace hodnocena personalistkami vždy na vysoké úrovni, a to jako výřečná a dynamická. Dokonce v některých případech dodávaly, že se jedná o profesionální, natrénovanou komunikaci.

P2 u uchazeče č. 1: „*Má velmi profesionální vystupování, i to vyjadřování tomu odpovídá, má docela širokou slovní zásobu... Jinak čemu se absolutně vyhýbal, bylo pejorativním výrazům, takže myslím, že se dobře hlídá, v tom co říká, snaží se dobře volit slova. Profesionální, natrénované.*“

Naproti tomu u uchazečů, u nichž nebyla manipulace pozorována, se častěji vyskytovali uchazeči označováni jako introvertnější. Komunikace byla popisována jako srozumitelná, leč méně výrazná, klidná. Ovšem i zde se v 1/3 vyskytovalo hodnocení verbální komunikace jako výřečné.

P2 u uchazeče č. 8: „*Výraz byl hodně monotónní... Jeho povaha bude introvertnější, nemá dar komunikace, méně výrazný, submisivní než dominantnější. Volí jednodušší, úsečnější věty. Nemá potřebu to nějak rozkecávat...*“

4.3. Neverbální chování

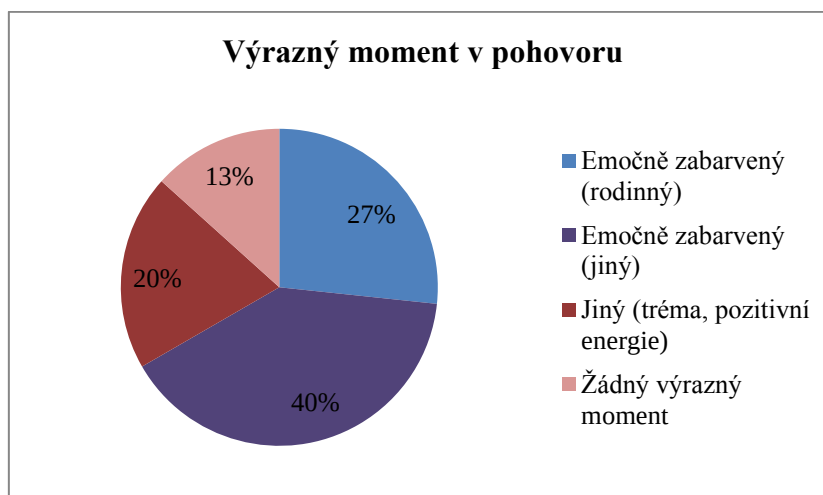
U všech uchazečů bylo nejvíce zájmu personalistek upoutáno očima, případným úsměvem a prací s rukama. Často pozorovaly prvky nervozity – poklepávání nohou, měnění pozic... Mezi uchazeči hodnocenými jako manipulující a bez prvků manipulace nebyl v analýze dat zpozorován rozdíl.

4.4. Pocity personalistek v pohovoru

Své pocity byly personalistky schopny hodnotit pouze slovy jako „příjemné, dobré, rozporuplné“. U nemanipulujících uchazečů byly pocity hodnoceny jako příjemné/dobré či došlo pouze k hodnocení uchazeče. U manipulujících se pak kromě předchozího popisu vyskytovaly jednou také rozporuplné pocity.

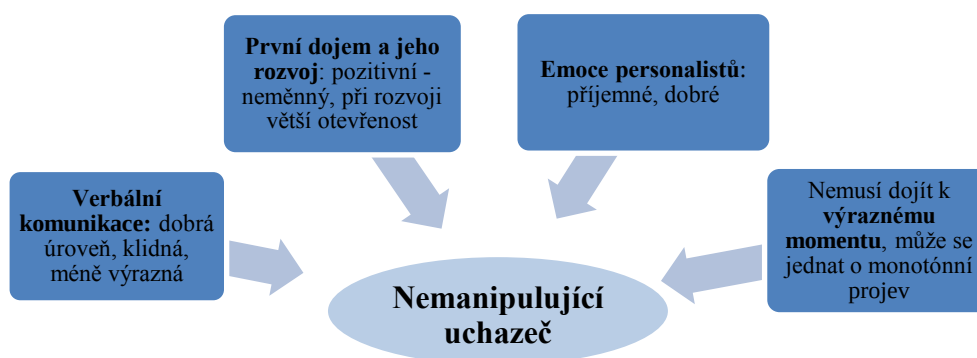
4.5. Výrazný moment

Výrazný moment v pohovoru se nevyskytl pouze u uchazečů hodnocených jako introvertní a zároveň nemanipulující. V ostatních případech byl takovýto moment zaznamenán vždy, přičemž byl oproti dalšímu průběhu pohovoru emočně silněji zabarven.

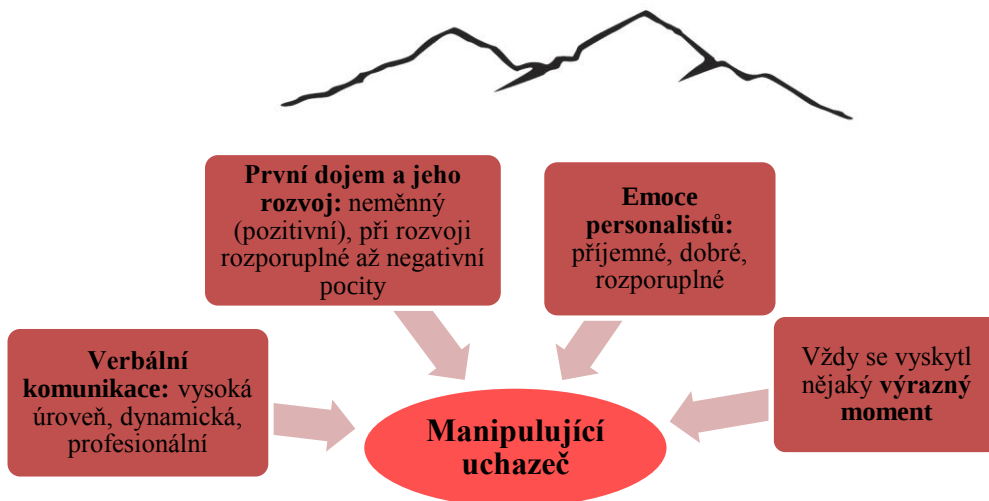


Graf č.3

Pro vyšší přehlednost výsledků obsahové analýzy první části výzkumu uvádím shrnující schematické znázornění:



Graf č. 4: Projev uchazeče bez prvků manipulace



Graf č. 5: Projev uchazeče s prvky manipulace

4.5. Prvky manipulace

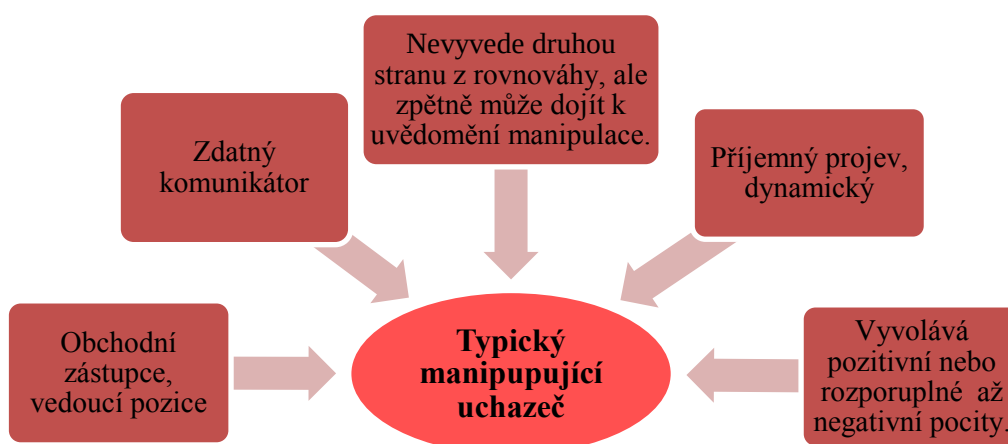
Prvky manipulace byly rozpoznány zejména u obchodních zástupců a u vedoucích pozic. K nejčastějším projevům patřilo vlichocování, které personalistky popisovaly jako snahu uchazečů se zalíbit, ukolébávání pěkným projevem.

P2 u uchazeče č. 12: „Umi si získat na svou stranu. Nebylo to ale hráno nějak okatě.“

„V čem spočívalo, to že si tě umí získat na svou stranu?“

„Podpoří tvůj názor, tím pak lépe druhého ovládáš... Myslím, že dokáže velmi dobře vyčlíhnout tu vlnu, na kterou se má s tebou naladit, a pak se mu s tebou velmi dobře pracuje.“

Dále se objevovalo výrazné opakování pozitivních informací o své osobě a pracovních zkušenostech či oslovování personalistky jménem, což obecně slouží k bližšímu navázání vztahu. Personalistky uváděly, že pokusy uchazečů o manipulaci si zvědomily a následně záměrně přecházely.



Graf č. 6: Možné projevy typického manipulujícího uchazeče

5. Diskuze

Výsledky naznačují zejména provázanost mezi manipulujícím chováním u výběrového pohovoru a dle hodnocení personalistek extrovertními vlastnostmi osobnosti. Avšak v dříve provedeném výzkumu (Paulhus, & Williams, 2002) se u extroverze vztah s machiavelismem neprojevil. Při výzkumu N. Skinnera (1983) naopak byla míra extroverze u studentů s vysokou mírou machiavelismu také vyšší. Vzhledem ke kvalitativní povaze tohoto výzkumu není možné říci, zda uchazeči byli skutečně extrovertní povahy či nikoli, stejně tak to nelze vyloučit. Navíc hodnocení personalistek může být chybné, lepší by bylo srovnat jejich hodnocení s dalšími metodami, což je již zahájené pokračování tohoto výzkumu. Jako ideální se jeví cesta reálného sledování uchazečů, toto je ovšem varianta z mnoha důvodů obtížně realizovatelná.

K nejčastěji užívaným prvkům manipulace patřilo vlichocování. Což je dle mě logické vyústění situace u výběrového pohovoru v případě výskytu manipulace. Jedná se o obtížně odhalitelnou taktiku, která je zároveň vysoce funkční a vzhledem k celkové snaze uchazečů o vzbuzení pozitivního dojmu nejvíce se nabízející. Výskyt manipulativních prvků byl zejména u kandidátů o pozici obchodního zástupce či vedoucí pozice. Překvapivým zjištěním shledávám nízkou schopnost personalistů při reflektování vlastních emocí. Emoce přitom mohou být cenným indikátorem výskytu manipulace.

Dle výzkumu Monicha a Matveevy (2012) bylo zjištěno, že u machiavelistů je vysoká míra úzkosti a strachu z neúspěchu. Jelikož výběrový pohovor je stresující situací, domnívám se, že se v mnoha případech výskytu manipulace v mé práci se může jednat spíše o příčinu pramenící z externích podmínek než ze samotné osobnosti uchazeče.

Nedostatkem výzkumu je nízký počet respondentů zapříčínující neúplnou saturaci dat. Pochybovat lze také o možnosti odhalení veškeré použité manipulace uchazeči, neboť techniky nemusí být vzhledem k dokonalosti provedení odhaleny.



Použitá literatura

- Armstrong, M. (2001). *A Handbook of Human Resource of Management Practise*. London: Kogan Page.
- Ekuma, K. J. (2012). The Importance of Predictive and Face Validity in Employee Selection and Ways of Maximizing Them: An Assessment of Three Selection Methods. *International Journal of Business and Management*, 22 , 115-122.
- Gunderson, J. (1984). *Borderline personality disorder: A clinical guide*. Washington DC: American Psychiatrich Press.
- Hassan, S. (1994). *Jak čelit psychické manipulaci zhoubných kultů*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Monich, M. S., & Matveeva, L. V. (2012). Personality Determinants of Manipulative Behavior in the Negotiation Process. *Psychology in Russia: State of the Art*, 1, 314-332.
- Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2001). Psychometric properties a structured behavioral interview to hire private security personnel. *Journal of business and psychology*, 16 , 51-59.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–563.
- Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2006). *People resourcing: Contemporary HRM is practice*. Essex –England: Printice Hall.
- Potter, N. N. (2006). What is Manipulative Behavior, Anyway? *Journal of Personality Disorders*, 20, 139-156.
- Salgado, J.F., & Moscoso, S. (1995). Validez de las entrevistas conductuales estructuradas. [Structured behavioral interview validity]. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 11, 9–24.
- Skinner, N., F. (1983). Personality Corrlates of Machiavellianism: V. Machiavellianism, Extraversion and Toughmindedness in Business. *Social Behavior and Personality*, 11, 29-32.
- Vybíral, Z. (2009). *Psychologie komunikace*. Praha: Portál.
- Vybíral, Z. (2003). *Lži, polopravdy a pravda v lidské komunikaci*. Praha: Portál.
- Zin, S. M., et al. (2011). Effects of Machiavellianism on Ingratiation in Organizational Settings. *Canadian Social Science*, 7 , 183-190.

Pracovní potenciál pracovníků věkové skupiny 50+¹⁰**Work Potential of Older Employees 50+**Aleš Gregar¹, Pejšková Ivana²

gregar@fame.utb.cz; pejrova@fai.utb.cz

¹ Faculta management a ekonomiky, UTB, Zlín² Fakulta aplikované ekonomiky, UTB, Zlín**Abstrakt**

Pracovníci 50+ nejsou ve vztahu k tradičnímu pojetí personálního řízení vnímáni jako skupina pracovníků, která pro podnik představuje zajímavý pracovní potenciál v perspektivě dalších 15 let práce. Jsou vnímáni jako specifická skupina pracovníků vyžadující zvláštní režim personálního řízení zaměřený na přípravu ukončení (často předčasného ukončení) pracovního poměru a odchod do starobního důchodu. Z pohledu kvalifikace a motivace, tato skupina pracovníků však představuje velmi významný potenciál znalostí, dovedností a schopností, který při použití specifických postupů personálního řízení může být významným potenciálem pro řízení lidských zdrojů podniku a zvyšování jeho konkurenceschopnosti. Navíc – nové paradigma pro koncepci řízení lidských zdrojů podniku ve vztahu ke specifické skupině pracovníků 50+ přinese i nové aktivity personálního řízení zaměřené na kvalitu života této skupiny pracovníků, bude významným příspěvkem k přijetí konceptu CSR a cestou k vyváženosti socioekonomického rozvoje společnosti.

Klíčová slova: starší pracovníci 50+, pracovní potenciál, personální řízení, konkurenceschopnost, sociálně zodpovědné řízení

Abstract

With regard to traditional concept of personnel management, employees over 50 are not perceived as a group of employees that represents an interesting work potential for a company in the perspective of another 15 years. They are seen as a specific group of employees requiring special treatment of personnel management focused on preparing these workers on retirement (often early retirement). In terms of qualification and motivation, they represent a significant potential of knowledge, skills and abilities. With use of specific procedures of personnel management, this potential may be a significant potential for

¹⁰ Příspěvek přináší výsledky výzkumu zpracovaného s finanční podporou Technologické grantové agentury, projekt TAČR TD 010129.



company human resource management. In addition, a new paradigm for the concept of human resource management in relation to this specific group of employees will bring new personnel management activities focused on quality of life of this group of employees. Such concept of human resource management will be an important contribution to the adoption of CSR concept and a way to a balance of socio-economic development of society.

Keywords: employees over 50, work potential, personnel management, competitiveness corporate social responsibility

1. Úvod

Statistické údaje o vývoji nezaměstnanosti skupiny starších pracovníků (pracovníci 50+) spolu s prognózou demografického vývoje věkové struktury pracovní síly na trhu práce u nás ukazují, že skupina pracovníků 50+ představuje z pohledu makroekonomického vzrůstající ekonomický ale také sociální problém. Z celkového počtu pracujících v ČR je 26% ve věku 50-64 let, z celkového počtu více než 600 tis. nezaměstnaných v ČR je 1/3 starších 50 let. Tradiční pohled na téma zaměstnávání pracovníků 50+ je zaměřen na omezení a problémy spojené se zaměstnatelností těchto pracovníků a potíže s jejich uplatněním v situaci, kdy práci ztratili a hledají novou. Je ale možný také jiný pohled, změnit paradigma posuzování a personálního řízení zaměřeného na tuto specifickou skupinu pracovníků. Pozornost řízení lidských zdrojů zaměřit na výkonový (pracovní) potenciál pracovníků věkové skupiny 50+, pozitivně identifikovat jejich silné stránky a specifické aktivity personálního řízení zaměřit na zhodnocení pracovního potenciálu starších pracovníků pro daný podnik. Takto zaměřené personální řízení vnímá skupinu starších pracovníků jako příležitost ke strategickému řízení firmy zaměřenému na nový vnitřní zdroj, je cestou k vyššímu zhodnocení vnitřních zdrojů firmy pro dosahování konkurenceschopnosti. Současně je také cestou k sociálně odpovědnému řízení ve vztahu ke kvalitě života skupiny starších pracovníků a k prevenci vzniku sociálních problémů.

Jamesová, McKechnieová a Swanbergová (2011) uvádí, že pracovníci věkové skupiny 50+ usilují o stejné cíle a hodnoty či věci, jako zaměstnanci ostatních věkových skupin. Pracovní výkon zaměstnance je v mnohém poznamenán věkem a zejména důsledky biologických změn, které jsou spojovány s úbytkem určitých schopností důležitých pro uspokojivý (optimální) výkon. Na druhé straně působí také celá řada individuálních biologicky i kulturně podmíněných faktorů, které mohou ovlivňovat pracovní výkon v pozitivním slova smyslu až do relativně vysokého věku člověka (zaměstnance). Stereotyp deficitního a ztrátami

charakterizovaného stáří je považován za příliš jednostranný a je nahrazován koncepcí produktivního a úspěšného stáří. (Cimbáľníková a kol., 2012)

Projekt TAČR, TD 010129, “Výkonový potenciál pracovníků 50+ a specifické formy řízení lidských zdrojů podniku“ je zaměřen na výzkum podmínek pro zhodnocení pracovního potenciálu pracovníků 50+ a stanovení specifických postupů personálního řízení zaměřených na:

- identifikaci pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+,
- zhodnocení (využití) pracovního potenciálu těchto pracovníků.

Z pohledu know-how podniku představuje tato skupina pracovníků s ohledem na jejich kvalifikaci a motivaci významný zdroj pro zvyšování konkurenceschopnosti a úspěšnosti podniku. Z pohledu celospolečenského může řešení tohoto projektu přinést významný podnět pro zvyšování kvality života této skupiny pracovníků. Prognózy vývoje věkové struktury obyvatel v ČR do roku 2066 uvádějí, že počet lidí věkové skupiny 50+ bude mít výrazně rostoucí tendenci. Dnes tvoří lidé ve věku 50+ asi jednu třetinu populace, v roce 2040 jich bude celá jedna polovina (Kreuzigerová, P., 2009). Makroekonomické souvislosti tohoto vývoje vyžadují naléhavé řešení udržitelnosti veřejného důchodového systému a udržitelnosti hospodářského růstu v dlouhodobém časovém horizontu.

Pro stanovení teoretických východisek bylo po selekci zpracováno celkem 50 relevantních literárních pramenů z celkového počtu 485 pramenů získaných po rešerši (pro tento příspěvek byly vybrány pro přehled použité literatury jen některé odkazy). Základní poznatky z rešerše literatury pro stanovení projektu výzkumu:

- téma pracovníků věkové skupiny 50+ je součástí zaměření moderního personálního řízení na tzv. Age Management,
- základním východiskem pro přístup k tématu Age Managementu starších pracovníků je ex post řešení sociálně-psychologických, sociálních a zdravotních problémů zaměstnatelnosti této skupiny pracovníků z pohledu podniků nebo úřadů práce,
- v literatuře je velmi málo téma Age Managementu starších pracovníků pojato manažersky, jako řešení ex ante zaměřené na identifikaci pracovního potenciálu věkové skupiny starších pracovníků, zhodnocení tohoto pracovního potenciálu pro podnik a prevenci problému zaměstnatelnosti starších pracovníků na trhu práce a souvisejících sociálně ekonomických důsledků.



2. Metody

Cílem výzkumu je ověřit platnost závěrů z analýzy literárních zdrojů ve vztahu k identifikaci charakteristik pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+ a k možným opatřením pro zhodnocení pracovního potenciálu těchto pracovníků. Na základě literární rešerše, analýzy a vyhodnocení získaných poznatků bylo formulováno deset výzkumných otázek zaměřených na postoje manažerů k pracovníkům 50+, překážky pro zaměstnávání pracovníků 50+, identifikace pracovního potenciálu pracovníků 50+ a podmínky pro využití jejich pracovního potenciálu.

Pro zodpovězení výzkumných otázek a sestavení metodiky specifických opatření pro personální řízení zaměřené na zhodnocení (využití) pracovního potenciálu pracovníků 50+ jsme připravili kvantitativní výzkum zaměřený na sběr, zpracování a vyhodnocení empirických dat z vybraného okruhu organizací (podniků).

Pro sběr výzkumných dat jsme vytvořili čtyři verze dotazníku: P50+ (starší pracovníci 50+), OP (mladší pracovníci 50-), M (linioví manažeři), HRM (HR profesionálové). Výzkumný soubor pro sběr dat tvořilo 25 náhodně vybraných organizací a podniků z ČR, z nichž jsme získali výzkumná data od celkem 512 respondentů. Vybrané organizace a podniky byly převážně (95%) větší, nad 250 zaměstnanců. Mírně převažovaly podniky a organizace nadnárodní (55%) oproti národním. Pokud se týká odvětví, pak jsou zastoupena odvětví strojírenství, automotive, chemický průmysl, spotřební průmysl, bankovníctví, státní správa a služby. Respondenti v jednotlivých podnicích byli vybráni náhodně podle stanovené struktury. Při sběru dat jsme spolupracovali s pracovníky personálních útvarů v jednotlivých organizacích.

Sběr dat probíhal dvěma formami, vyplnění dotazníku tužka-papír, vyplnění elektronické formy dotazníku. Předpokládali jsme, že z každé organizace budeme mít k dispozici data z 10 dotazníků P50+, 10 dotazníků OP, 5 dotazníků M a 1 dotazníku HRM. Po ukončení sběru dat jsme získali data od celkem 512 respondentů, z toho 185 respondentů P50+, 200 respondentů OP, 106 respondentů M a 21 respondentů HRM. To představuje celkovou návratnost dotazníků 79%, z toho návratnost u dotazníků P50+ 74%, u dotazníků OP 80%, u dotazníků M 85% a u dotazníků HRM 84%.

Pro zpracování dat bylo použito sw IBM SPSS Statistics (ANOVA, Kruskal-Walisův test a Schefféova metoda mnohonásobného porovnávání). Byly vypočítány aritmetické průměry hodnocení v jednotlivých položkách dotazníků, zvláště v každé skupině respondentů (P50+, OP, M, HRM). To nám umožnilo analyzovat a interpretovat zjištěné skutečnosti ve vztahu k

identifikaci charakteristik pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+ a ke stanovení specifických opatření pro personální řízení.

Praktickým výstupem řešení je metodika (manuál) metod personálního řízení specificky zaměřených na zhodnocení pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+. Při ověřování metodiky spolupracujeme s vybraným okruhem podniků a organizací a s MPSV ČR, Odborem trhu práce a Odborem sociálního začleňování a rovných příležitostí.

3. Výsledky

V této části jsou prezentovány výsledky vyhodnocení dat získaných od respondentů ve skupině P50+, OP, HRM, M ve vztahu k identifikaci charakteristik pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+. Při vyhodnocení dat byly brány v úvahu jednak hodnoty aritmetických průměru a výsledky statistického hodnocení významnosti rozdílů mezi jednotlivými skupinami respondentů.

Při posuzování toho, jak pracovníky 50+ vnímají HRM, jejich přímí nadřízení, ostatní pracovníci 50- a toho, jak se pracovníci 50+ vidí sami, bylo zjištěno, že nebyl prokázán statisticky významný rozdíl mezi jednotlivými skupinami a tudíž mají tyto skupiny podobný způsob náhledu na pracovníky 50+ v těchto charakteristikách:

- jsou ochotni dojíždět,
- jsou ochotni pracovat na směny,
- mají kontakty, které jsou významné pro dobrý výkon své práce,
- mají potřebu dalšího pracovního (karierního) postupu,
- jsou ochotni přestěhovat se za prací.

Všechny skupiny spíše souhlasí s tím, že pracovníci 50+:

- jsou ochotni dojíždět,
- jsou ochotni pracovat na směny,
- mají kontakty, které jsou významné pro dobrý výkon své práce.

Všechny skupiny spíše nesouhlasí s tím, že pracovníci 50+:

- mají potřebu dalšího pracovního (karierního) postupu,
- jsou ochotni přestěhovat se za prací.



U většiny ostatních charakteristik však byl statisticky prokázán rozdíl mezi názory HRM, manažerů, ostatních pracovníků 50- a názorem pracovníků 50+ a to u těchto položek:

- mají dobrý vztah k organizaci (podniku), jsou loajální,
- jsou ochotni přijmout i méně atraktivní pracovní místa,
- současný zdravotní stav ovlivňuje jejich výkonnost,
- jsou ochotni pracovat přesčas,
- jsou ochotni pracovat na zkrácený úvazek,
- jsou spolehliví,
- jsou ochotni předávat své nabyté zkušenosti,
- dobře zvládají krizové situace,
- mají schopnost analyzovat problémy v širších souvislostech,
- využívají svoji intuici při řešení složitých úkolů,
- jsou ochotni se dále vzdělávat,
- dovedou pracovat s počítačem tak, aby splnili požadované úkoly,
- mají potřebné jazykové znalosti k výkonu své pracovní profese,
- umí se přizpůsobit technologickým změnám,
- mají nižší sebedůvěru, sebevědomí,
- mají sklon ke stereotypům a k volbě vlastního osvědčeného řešení,
- mají nadprůměrné představy o svém odměňování,
- mají znalosti, zkušenosti (know-how) cenné pro organizaci (podnik),
- prokazují angažovanost a zaujetí pro práci,
- jsou spokojeni se stylem řízení svého nadřízeného,
- mají znalosti a dovednosti již zastaralé.

V této části jsou prezentovány výsledky vyhodnocení dat získaných od respondentů ve skupině P50+, OP, HRM, M ve vztahu k podmínkám pro zhodnocení pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+. Při vyhodnocení dat byly brány v úvahu jednak hodnoty aritmetických průměrů a výsledky statistického hodnocení významnosti rozdílů mezi jednotlivými skupinami respondentů.

Při posuzování toho, co lze udělat pro zvýšení využití potenciálu pracovníků 50+, bylo zjištěno, že nebyl prokázán statisticky významný rozdíl mezi jednotlivými skupinami (HRM, manažeři, ostatní pracovníci 50- a pracovníci 50+) a tudíž mají tyto skupiny podobný názor v těchto opatřeních:

- vzdelávací kurz – nové poznatky a trendy v oboru,
- finanční odměna za předávání znalostí (zaučení, zapracování, zpracování technické dokumentace, manuálů apod.),
- firemní program zdravotní péče pro pracovníky 50+,
- firemní kurzy práce s informačními technologiemi,
- individuální přístup přímého nadřízeného,
- změna postoje vedení firmy k pracovníkům 50+,
- flexibilní (pružná) pracovní doba,
- firemní jazykové kurzy,
- flexibilita pracovního místa (např. práce z domu, teleworking),
- klub zaměstnanců 50+ a bývalých zaměstnanců firmy.

Všechny skupiny spíše souhlasí s těmito opatřeními:

- finanční odměna za předávání znalostí (zaučení, zapracování, zpracování technické dokumentace, manuálů apod.),
- vzdelávací kurz – nové poznatky a trendy v oboru,
- firemní kurzy práce s informačními technologiemi,
- individuální přístup přímého nadřízeného,
- firemní program zdravotní péče pro pracovníky 50+,
- změna postoje vedení firmy k pracovníkům 50+,
- flexibilní (pružná) pracovní doba,
- firemní jazykové kurzy,
- flexibilita pracovního místa (např. práce z domu, teleworking).

Všechny skupiny spíše nesouhlasí s tímto opatřením:

- klub zaměstnanců 50+ a bývalých zaměstnanců firmy.

Při posuzování toho, co lze udělat pro zvýšení využití potenciálu pracovníků 50+, bylo zjištěno, že byl prokázán statisticky významný rozdíl mezi jednotlivými skupinami (HRM, manažeři, ostatní pracovníci 50- a pracovníci 50+) a tudíž mají tyto skupiny odlišný názor v těchto opatřeních:

- jistota pracovního místa,
- zaměstnanecké výhody zaměřené na 50+ (zdravotní a sociální služby apod.),



- úprava pracovních podmínek (pracovní zátěž, ergonomické úpravy pracoviště),
- změna obsahu práce zaměřená na sdílení znalostí (asistování, mentoring apod.),
- pracovní zařazení jako poradce, konzultant, práce v komisích,
- zapojení do prezentačních akcí, reprezentace firmy,
- zkrácený pracovní úvazek (částečný, sdílení pracovního místa).

4. Diskuse

Příspěvek prezentuje jen část výsledků, které se vztahují k identifikaci pracovního potenciálu pracovníků 50+, a zhodnocení (využití) potenciálu těchto pracovníků. Vyhodnocení statistické významnosti rozdílů hodnocení jednotlivých skupin respondentů dále umožnilo identifikovat předsudky, shody, pozitiva a obavy ve vztahu k pracovníkům 50+. Tyto závěry budou prezentována později.

V průběhu roku 2014 a v dalším období bude výzkum pokračovat zpracováním a interpretací výzkumných dat, formulací dalších závěrů k identifikaci, charakteristice a hodnocení pracovního potenciálu pracovníků 50+ a ke stanovení specifických postupů pro řízení lidských zdrojů se zaměřením na Age management pracovníků věkové skupiny 50+. Samostatná pozornost bude věnována interpretaci výzkumných dat a formulaci závěrů s ohledem na sdílení znalostí u pracovníků věkové skupiny 50+ ve vztahu k uchování know-how a rozvoji intelektuálního kapitálu podniku (organizace).

Použitá literatura

- Balcar, J., Gavenda, M. 2013. Postavení zaměstnanců 50+ v malých a středních firmách Moravskoslezského kraje. *Ekonomická revue – Central European Review of Economic Issues*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. č. 1, s. 5 – 16. ISSN 1212-3951
- Thomas C. J. 2008. Talent Management in the Era of the Aging Workforce: The Critical Role of Knowledge Transfer. *Public Personnel Management* [online]. 2008, roč. 37, č. 4, s. 403-416, 2010-06-09 [cit. 2013-04-08]. ISSN 00910260. Dostupné z: <http://search.proquest.com.proxy.k.utb.cz/docview/215944987?accountid=15518>
- Cappelli, P., Novelli, W.D., Lammlein, S.E. 2010. *Managing the older worker: how to prepare for the new organizational order*. Boston, Mass.: Harvard Business Review Press, 2010. 208 p. ISBN 14-221-3165-3.

- Cimbálníková, L., Fukan, J., Lazarová, B., Navrátilová, D., Novotný, P., Odrazilová, R., Palán, Z., Rabušicová, M., Rajmonová, M., Řeháková, L., Štorová, I. 2012. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. 162 s. ISBN 978-80-904531-5-9.
- COMMISSION, European. *Active ageing and solidarity between generations: a statistical portrait of the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. 141 p. ISBN 978-927-9215-070.
- Čápková, H. 2011. Starší lidé jsou méně výkonní, ale zato zkušenější a loajální. *Respekt institut, isenior* [online]. 2011 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://www.isenior.cz/zajimavosti/2011/02/259_starsi-lide-jsou-mene-vykonni-ale-zato-zkuseni-a-loajalni/display.htm
- Ilmarinen, J. 2012. *Podpora aktivního stárnutí na pracovišti*. [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupný z WWW: <<http://osha.europa.eu/cs/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>.
- James, J. B. , McKechnie, S., Swanberg, J. 2011. *Older Workers More Engaged Than Younger Employees*. [online]. [cit. 2012-07-20]. Dostupný z WWW: <http://www.bc.edu/research/agingandwork/archive_news/2011/2011-03-25.html>.
- Kreuzigerová, P., 2009. Výnosná stříbrná generace. *Ekonom*, č. 22, s 48-51.
- Parry, E., Harris, L. 2011. The Employment Relations Challenges of an Ageing Workforce. *ACAS* [online]. 2011 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/p/The_Employment_Relations_Challenges_of_an_Ageing_Workforce.pdf
- Schauerová, P. 2012. *Proč zaměstnávat starší pracovníky? Zbavte se mýtů o zaměstnancích nad 50 let*. [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=110&offset=35>>.



Zlá matka? Stereotypy spojené s vnímáním kariérově orientovaných matek¹¹

Bad mother? Stereotypes related to the perception of career oriented mothers

Simona Halmová, Eva Vavráková

evavavrakova@gmail.com

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave

Abstrakt

V príspevku prezentujeme výsledky experimentu, v ktorom sme skúmali stereotypy, súvisiace s vnímaním kariérově orientovaných matek. Naším cieľom bolo zistiť, či sú pracujúce matky vnímané ako menej oddané rodine, menej komunálne, s nižšou efektivitou v úlohe rodičovstva a menej obľúbené, v porovnaní s matkami, ktoré sa oddali výhradne materstvu. Našu výskumnú vzorku tvorilo spolu 150 participantov, vo veku 20-59 rokov. Respondentom bola predložená charakteristika pracujúcej/nepracujúcej matky, ktorú následne posudzovali prostredníctvom dotazníka. Výsledky preukázali, že pracujúca matka je vnímaná ako menej oddaná rodine a menej komunálna, a to rovnako z pohľadu mužov, ako aj žien. Ukázalo sa však, že nie je menej obľúbená v spoločnosti, a taktiež nie je hodnotená ako menej efektívna v úlohe rodičovstva. Nepreukázalo sa, že hodnotenie efektivity rodičovstva je pozitívnejšie v prípade, ak sa žena rozhodla pracovať pod tlakom finančnej nutnosti.

Kľúčové slová: materstvo, kariéra, stereotypy

Abstract

This article presents outcomes of the experiment, in which we studied stereotypes related to perception of career oriented mothers. Our goal was to clarify whether working mothers are perceived as less committed to a family, less communal, less effective parents and personally less appealing, comparing to mothers fully devoted to their motherhood. Our sample consisted of 150 respondents, 20-59 years old. Respondents were given descriptions of a working/non-working mother, whom they then evaluated in a questionnaire. Results suggest that a working mother is perceived as less committed to a family and less communal, both by males and females. On the other hand, working mother is not evaluated as personally

¹¹Grantová podpora: Centrum excelentnosti SAV „Centrum strategických analýz“ (CESTA) III/2/2011

less appealing. It was not confirmed that evaluation of effectiveness is more positive if a mother decided to work because of her financial necessity.

Keywords: motherhood, career, stereotypes

Úvod

Materstvo zohráva v živote ženy dôležitú úlohu. Vágnerová (2007) uvádza, že materstvo predstavuje pre matku nielen psychosociálne obohatenie, keďže nadobúda nové zážitky, ale stáva sa aj zdrojom osobného uspokojenia. Býva však aj prameňom výraznej životnej záťaže. Často prináša celú radu problémov, neistotu a obmedzenia. Každodenná starostlivosť o dieťa môže priviesť ženu do stavu, kedy sa cíti unavená, preťažená a úplne izolovaná od okolitého sveta. Pokiaľ materstvo neuspokojuje matkinu potrebu sebarealizácie, môže vyhľadávať iné zdroje naplnenia, akou je aj pracovný úväzok (tamže). Ak sa matka rozhodne opäťovne zaradiť do pracovného života, čelí rozporuplným reakciám blízkeho i širšieho okolia. Tieto reakcie pramenia často zo stereotypov, ktoré definujeme ako „súbory charakteristík, o ktorých sa predpokladá, že vymedzujú určitú skupinu či kategóriu ľudí“ (Výrost et al., 2008, s. 198).

Spoločnosť si na základe stereotypov vymodelovala presný obraz toho, ako má vyzeráť „dobrá“ matka. Jej stelesnením je citovo vrelá žena, ktorá sa s empatiou obetavo stará o svoje malé dieťa, pričom táto rola ju robí šťastnou. Zároveň disponuje vlastnosťami ako milujúca, odpúšťajúca, sebaobetujúca, láskavá, nežná, milá a citlivá (Bosá a Minarovičová, 2005). Okimoto a Heilman (2012) uvádzajú, že kultúrne stereotypy vykresľujú matku ako osobu orientovanú na vzťahy alebo tiež ako „komunálnu“ (angl. communal), tj. disponujúcu ženskými vlastnosťami, ako je vrelosť, starostlivosť, citlivosť a emocionálnosť. Nálepku „zlá“ matka získava žena, ak vybočuje z týchto očakávaných stereotypov.

Brescoll a Uhlmann (2005) hovoria o tom, že pracujúca matka predstavuje tzv. netradičného rodiča. Správa sa odlišne, než je typické a nezastáva také roly, aké by mala podľa predstáv ostatných zastávať. Preto jej často okolie pripisuje negatívne vlastnosti. Zamestnané matky sú považované za menej oddané rodine, menej citlivé na potreby iných a menej láskyplné (Okimoto a Heilman, 2012). Stereotypy podsúvajú spoločnosti predstavu o žene, ktorá disponuje ženskými vlastnosťami, ktoré sú pre plnenie materskej roly nesmierne dôležité. Okimoto a Heilman (tamže) zdôrazňujú predstavu o komunálnosti matky, ktorú pracujúca matka do bodky nespĺňa. Naopak, vlastnosti, ktorými môže disponovať (napr. pribojnosť, neoblomnosť, orientácia na úspech alebo vodcovstvo) sa spájajú s typicky mužským



správaním. Na základe toho dochádza k nekompatibilite s typicky ženským modelom. Ak žena disponuje „mužským“ správaním (napr. je autoritatívna), je na základe fungujúcich stereotypov v spoločnosti posudzovaná prísnejšie než muž, ktorý sa správa rovnakým spôsobom (Eagle, Makhijani a Klonsky, 1992, in Brescoll a Uhlmann, 2005). Brescoll a Uhlmann (2005) uvádzajú, že pracujúce matky sú vnímané oproti matkám na materskej dovolenke ako sebeckejšie ženy. Keďže predpísanou rolou matky je zostať s dieťaťom doma, opak môže byť vnímaný ako sebecký skutok.

Ďalšou zo sfér, v ktorej môže byť pracujúca matka znevýhodnená, je jej obľúbenosť v spoločnosti. Podľa Heilmana et al. (2004) sú často za svoju úspešnosť odmeňované spoločenským odmietnutím. Kariérne úspešné ženy sú označované negatívnymi pomenovaniami, ako „mrcha“, „ľadová kráľovná“, či „žena zo železa“. Brescoll a Uhlmann (2005) uvádzajú, že napriek negatívam, pracujúce ženy dokážu u iných ľudí vzbudiť rešpekt alebo ocenenie. Často sú vnímané ako úspešné a získavajú tak patričný sociálny status. Zamestnané matky teda môžu byť považované za neobľúbené, ale rešpektované osoby.

Brescoll a Uhlmann (2005) tiež zdôrazňujú, že pracujúce matky sú hodnotené menej negatívne, ak nastúpili do práce kvôli potrebe získať financie, a nie z potreby osobného sebanaplnenia. Podľa Okimota a Heilmana (2012) pracujúca matka, ktorá nastúpila do zamestnania za takýchto podmienok je v spoločnosti „ospravedlnená“ za to, že sa venuje kariére a nie je vnímaná v porovnaní s nepracujúcou matkou ako menej efektívna matka.

Cieľom nášho výskumu bolo analyzovať stereotypy spojené s vnímaním matiek, ktoré sa popri materstve rozhodli venovať aj svojej kariére a zároveň overiť, či je pracujúca matka vnímaná negatívnejšie v porovnaní so ženou, ktorá sa venuje výhradne materstvu. Na základe zistení Okimota a Heilmana (2012) sme formulovali nasledujúce hypotézy:

- H1: Pracujúca matka bude vnímaná ako menej oddaná svojej rodine, než matka nepracujúca.
- H2: Pracujúca matka bude vnímaná ako menej komunálna, než matka nepracujúca.
- H3: Pracujúca matka bude vnímaná ako menej efektívna v úlohe rodiča, než matka nepracujúca.
- H4: Pracujúca matka bude vnímaná ako menej obľúbená v spoločnosti, než matka nepracujúca.
- H5: Ak matka pracuje na plný pracovný úväzok kvôli finančnej nutnosti, bude hodnotená ako efektívnejší rodič, v porovnaní s matkou, ktorá sa rozhodla pracovať z vlastného rozhodnutia.

Metódy

Pri realizácii výskumu sme čiastočne replikovali štúdiu Okimota a Heilmana (2012) s názvom The „Bad Parent“ Assumption: How Gender Stereotypes Affect Reactions to Working Mothers. Hypotézy sme testovali pomocou experimentu (medzisubjektový dizajn), v ktorom mali respondenti za úlohu prečítať krátky text a v otázkach pod ním vyjadriť svoj prvý dojem z osoby popísanej v konkrétnej podnetovej situácii. Opísané matky hodnotili v štyroch kategóriách (Tabuľka 1) na 7-bodovej škále.

Tabuľka 1: Príklad podnetovej situácie – matka bez uvedených informácií

Karolína má 38 rokov. Je vydatá a je matkou dvoch detí, vo veku 2 a 8 rokov. Pôvodne pochádza z menšieho mesta na strednom Slovensku. Do Bratislavy sa poprvýkrát presťahovala, keď nastúpila na univerzitu. V súčasnosti žije v blízkosti Bratislavy. Vo svojom voľnom čase Karolína rada číta a taktiež je zaniietenou tenisovou hráčkou

Opis sa menil na základe meniacich sa experimentálnych podmienok. Každá z 5 skupín respondentov získala dotazník s konštantnými základnými informáciami, avšak iným situačným podnetom. Podnetové situácie sa líšili v nasledujúcich opisoch matky:

- *matka bez uvedených informácií o práci*
- *pracujúca matka*
- *nepracujúca matka*
- *matka pracujúca z finančných dôvodov*
- *matka pracujúca z vlastného rozhodnutia*

Tabuľka 2: Popis kategórií dotazníka

Kategória	Otázky
<i>Oddanosť rodine</i>	Ako veľmi je podľa Vás táto osoba oddaná svojej rodine? Ako veľmi je podľa Vás táto žena zameraná na svoju rodinu?
<i>Komunálnosť</i>	Sémantický diferenciál: nepodporujúca-podporujúca“, „necitlivá-citlivá“, nechápajúca-chápajúca“, „chladná-vrelá“, „neobetavá-obetavá“, „nestarostlivá-starostlivá“, „sebecká-



	nesebecká“
<i>Efektivita v úlohe rodičovstva</i>	Akou mamou je podľa Vás táto osoba? Máte z tejto osoby pocit, že je dobrým rodičom?
<i>Oblíbenosť v spoločnosti</i>	Chceli by ste sa s touto osobou priatelit’? Chceli by ste, aby sa Vaše deti priatelili s deťmi tejto osoby? Chceli by ste pracovať s touto osobou?

Na overenie reliability dotazníka sme pripravili predvýskum na vzorke 35 participantov. Výsledky testu reliability uvádzame v tabuľke.

Tabuľka 3: Vnútna konzistencia škál dotazníka

Kategória	Vnútna konzistencia (α)
oddanosť rodine	0,91
komunálnosť	0,96
efektivita rodičovstva	0,93
oblíbenosť	0,93

Aby sme dosiahli v našom výskume čo najvyššiu reprezentatívnosť, rozhodli sme sa využiť kvótny výber participantov. Ako kvótné kritériá sme si určili pohlavie, najvyššie dosiahnuté vzdelanie, bydlisko a vekovú skupinu. Finálnu výskumnú vzorku tvorilo 150 participantov ($N=150$). Priemerný vek v rámci celého výskumného súboru bol $M=38,18$ rokov. Participantov sme rozdelili do 5 skupín (každá $N=30$). Všetci participant boli zaradení do vzorky na základe splnenia požadovaných kvótnych kritérií. Respondenti pochádzali z miest Bratislava, Trnava, Prievidza, Zvolen, Topoľčany, Nitra, Žilina, Košice, Prešov a z okolitých obcí.

Tabuľka č. 1 Rozloženie participantov na základe kvótného výberu

	Pohlavie		Vzdelanie		Bydlisko		Veková skupina	
	žena	muž	SŠ	VŠ	mesto	obec	20-39 rokov	40-59 rokov
Bez informácií	50,0% (15)	50,0% (15)	63,3% (19)	36,7% (11)	56,7% (17)	43,3% (13)	50,0% (15)	50,0% (15)
Pracujúca matka	50,0% (15)	50,0% (15)	63,3% (19)	36,7% (11)	63,3% (19)	36,7% (11)	53,3% (16)	46,7% (14)
Nepracujúca matka	50,0% (15)	50,0% (15)	53,3% (16)	46,7% (14)	50,0% (15)	50,0% (15)	56,7% (17)	43,3% (13)
Pracujúca (vl.rozhodnutie)	50,0% (15)	50,0% (15)	66,7% (20)	33,3% (10)	56,7% (17)	43,3% (13)	53,3% (16)	46,7% (14)
Pracujúca (financie)	50,0% (15)	50,0% (15)	60,0% (18)	40,0% (12)	60,1% (18)	40,0% (12)	66,7% (20)	33,3% (10)

Percentuálne zastúpenie participantov (presný počet ľudí v daných kategóriách)

Tabuľka 4: Rozloženie participantov na základe kvótnych znakov a doplnkové informácie (rodinný stav a rodičovstvo), priemerný vek v jednotlivých skupinách

Výsledky

Oddanosť rodine

Rozdiel v kategórii oddanosť sme overovali ANOVA testom, ktorý nám preukázal na štatisticky významný rozdiel ($F(2,87) = 4,214$; $p = 0,018$), pričom; $\eta^2 = 0,08$, čo predstavuje iba miernu mieru vecnej signifikancie. Metóda viacnásobnej komparácie post-hoc (s využitím LSD kritéria) poukázala na rozdiel medzi skupinami *bez informácií* a *matka pracuje* ($I-J$) $= 0,233$ (s vyšším priemerom v skupine *bez informácií*), pričom $p = 0,585$. Pri skupine s podnetom *bez informácií* a skupinou s podnetom *matka nepracuje* je rozdiel o hodnote 0,933 (s vyšším priemerom pre skupinu *matka nepracuje*), pričom $p = 0,031$. Štatistický významný rozdiel ($p = 0,007$) sa nám preukázal aj pri porovnaní skupín *matka nepracuje* a *matka pracuje*, pričom tento rozdiel má bodovú hodnotu 1,167 (s vyšším priemerom pre skupinu s podnetom *matka nepracuje*). Analýza nám na základe t- testu navyše ukázala, že neexistuje štatisticky signifikantný rozdiel medzi mužmi a ženami vo vnímaní oddanosti matky rodine. **Hypotéza H1 sa potvrdila**, pretože sa medzi skupinami objavil rozdiel vo vnímaní matkinej oddanosti s miernou mierou vecnej signifikancie.

Komunálnosť

Pomocou ANOVY sme zistili, že existuje signifikantný rozdiel medzi skupinami s rôznymi podnetmi vo vnímaní komunálnosti matky ($F(2,87) = 3,177$; $p = 0,047$). Tento rozdiel predstavuje miernu mieru vecnej signifikancie ($\eta^2 = 0,07$). Post-hoc test (s využitím LSD kritéria) ukázal, že pri porovnaní kontrolnej skupiny s podnetom *bez informácií* so skupinou s podnetovou situáciou *matka pracuje*, dosiahol rozdiel bodovú hodnotu 0,11 (s vyšším priemerom pre skupinu *bez informácií*), pričom sa nevyskytol štatisticky signifikantný rozdiel ($p = 0,771$). Avšak pri porovnaní skupiny s podnetom *matka pracuje* so skupinou s podnetovou situáciou o *nepracujúcej matke* sa objavil bodový rozdiel o hodnote 0,867 (s vyšším priemerom pre skupinu *matka nepracuje*), pričom $p = 0,023$. Pri skupine s podnetom *bez informácií* a skupinou s podnetom *matka nepracuje* je rozdiel o hodnote 0,757 (s vyšším priemerom pre skupinu *matka nepracuje*), pričom sa ukázalo, že tu existuje štatisticky signifikantný rozdiel ($p = 0,046$). Analýza nám na základe t- testu navyše ukázala, že neexistuje štatisticky signifikantný rozdiel medzi mužmi a ženami vo vnímaní komunálnosti. **Hypotéza H2 sa potvrdila** s miernou mierou vecnej signifikancie.



Premenná	Porovnávané skupiny	p
Oddanosť rodine	bez informácií matka	0,031
	nepracuje	
	matka pracuje matka	0,007
	nepracuje	
Komunálnosť	bez informácií matka	0,046
	nepracuje	
	matka pracuje matka	0,023
	nepracuje	

Tabuľka 5: Štatisticky významné výsledky porovnania skupín (ANOVA, LSD post-hoc)

Efektivita v úlohe rodičovstva

Na základe ANOVY sme zistili, že medzi skupinami s rôznymi podnetmi neexistuje štatisticky signifikantný rozdiel vo vnímaní efektivity matky v úlohe rodičovstva ($F(2,87) = 0,410$; $p = 0,665$). **Hypotéza H3 sa nepotvrdila.**

Oblúbenosť v spoločnosti

ANOVA test preukázal, že ani v kategórii oblúbenosť v spoločnosti nie je zaznamenaný štatisticky signifikantný rozdiel medzi skupinami s podnetovými situáciami *bez informácii*, *matka pracuje* a *matka nepracuje* ($F(2,87) = 0,519$; $p = 0,597$). **Hypotéza H4 sa nepotvrdila.**

Finančná nutnosť

V poslednej hypotéze sme predpokladali, že ak matka pracuje na plný pracovný úväzok kvôli finančnej nutnosti, bude hodnotená ako efektívnejší rodič, v porovnaní s matkou, ktorá sa rozhodla pracovať z vlastného rozhodnutia. Opäť sme porovnávali 3 skupiny, no tentokrát kontrolnú skupinu s podnetovou situáciou *matka nepracuje*, a 2 experimentálne skupiny, *matka pracuje (z vlastného rozhodnutia)* a *matka pracuje (financie)*. Zistili sme, že ani v tomto prípade sa neukázal štatisticky signifikantný rozdiel ($F(2,87) = 1,310$; $p = 0,275$). **Hypotéza H5 sa nepotvrdila.** Exploračná analýza nepreukázala žiaden signifikantný rozdiel ani v ostatných kategóriách.

Diskusia

Naše zistenia sa čiastočne líšia od štúdie, ktorú realizovali Okimoto a Heilman (2012). Zistili sme, že pracujúca matka je vnímaná ako menej oddaná svojej rodine, čo potvrdzuje výsledok, ktorý priniesli aj Etaugh a Study (in Etaugh a Nekolny, 1990). Je však zaujímavé, že rozdiely sa prejavili pri hodnotení pracujúcej a nepracujúcej matky, a rovnako aj vtedy, keď sme porovnali názory na nepracujúcu matku, a na tú, o ktorej respondenti nemali informácie týkajúce sa práce. Pokiaľ sme neuviedli informácie o práci matky, respondenti vnímali opísanú ženu porovnateľne ako pracujúcu matku. Uvedený výsledok mohla spôsobiť aj informácia o matkiných záľubách (čítanie a tenis), ktorá mohla u respondentov vzbudiť dojem, že materstvo matku v skutočnosti naplno neuspokojuje a tak hľadá inú formu sebarealizácie. Matku, ktorá sa veje koníčkom mohli respondenti preto vnímať kriticky.

Podarilo sa nám tiež preukázať, že komunálnosť je aj u nás pripisovaná nepracujúcej matke. Matka, ktorá pracuje je vnímaná ako menej citlivá, starostlivá a emocionálna. Podľa autorov Heilman, Wallen, Fuchs a Tamkins (2004) je pracujúca žena spájaná s typicky mužským správaním, čím dochádza k nekompatibilite s rolou matky. Dôsledkom môže byť nižšia vnímaná komunálnosť. Okimoto a Heilman (2012) zistili, že pracujúce matky, ktoré nastúpili do práce z finančnej nutnosti, a teda boli donútené zamestnať sa, sú spoločnosťou za túto skutočnosť „ospravedlnené“ a teda aj vnímané pozitívnejšie. V našich podmienkach sa tento záver nepotvrdil. Externý determinant (finančná nutnosť) nesúvisel s vnímaním pracujúcej matky – v našej kultúre pracujúcu matku „neospravedlňuje“. Toto zistenie naznačuje, že respondenti prisudzovali väčšiu váhu vnútornej motivácii matky, než vonkajšiemu determinantu. Ignorovanie determinantu môže stereotypy posilňovať (v zmysle „môže si za to sama“). Na druhej strane, výsledok môže súvisieť s použitou metódou. Respondenti mohli finančnú nutnosť predpokladať aj v prípade opisu matky, kde táto informácia chýbala. Rolu vonkajšieho determinantu pri stereotypnom vnímaní pracujúcej matky by bolo preto vhodné v budúcnosti bližšie preskúmať.

V našej spoločnosti však pracujúca matka nie je hodnotená ako menej efektívny rodič, či ako osoba, ktorá by bola v spoločnosti neoblíbená. Táto skutočnosť môže mať historické pozadie. Matky boli u nás od 50-tych rokov povzbudzované k tomu, aby sa čo najskôr vrátili do práce. Prebrali tak dvojité rolu – popri plnom pracovnom úväzku museli podávať dostatočný výkon aj v rodičovskej role. Pracujúca žena preto nemusí byť vnímaná ako menej efektívna matka. Môžeme to vysvetliť tým, že pracujúca žena „zarába na chlieb“ a teda sa o svoje dieťa stará aj svojim pôsobením v práci. Žena si takýmto spôsobom získava rešpekt okolia (Brescoll a Uhlmann, 2005).



Naše zistenia mohli ovplyvniť aj limity výskumu, najmä veľkosť porovnávaných skupín (po 30 respondentov). Pre overenie výsledkov by bolo vhodné výskum realizovať na väčšej vzorke. Určité skreslenia mohol priniesť aj použitý experimentálny dizajn, v ktorom respondenti posudzujú fiktívnu matku. Za zváženie stojí preto overiť stereotypné vnímanie pracujúcich matiek aj pomocou iných metód.

Použitá literatúra

- Bosá, M. & Minarovičová, K. (2005). (doplnené vydanie 2006). Rodovo citlivá výchova (...Keď sa stereotypy stanú viditeľnými, stratia svoju moc....) Bratislava: EsFem.87 s. [Dostupné online 17.12.2013] na: [http://www.esfem.sk/subory/rodvychova-texty/kedsastereotypstanuviditelnymi \(3\).pdf](http://www.esfem.sk/subory/rodvychova-texty/kedsastereotypstanuviditelnymi (3).pdf)
- Brescoll, V. L. & Uhlmann, E. L. (2005). Attitudes toward traditional and nontraditional parents. *Psychology of Women Quarterly*, 29.
- Etaugh, C. & Nekolny, K. (1990). Effects of employment status and marital status on perceptions of mothers. *Sex Roles*, 23.
- Ferjenčík, J. (2010). Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Praha: Portál.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D. & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89, 416-427.
- Okimoto, T. G. & Heilman, M. E. (2012). The "Bad Parent" Assumption: How Gender Stereotypes Affect Reactions to Working Mothers. *Journal of Social Issues*, 68, 704-724.
- Vágnerová, M. (2007). Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří. Praha: Karolinum.
- Výrost, J. & Slaměník, I. (2008). Sociální psychologie 2., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada.

**Podiel osobnosti učiteľov a suportívneho správania riaditeľa školy na vysvetlení
spokojnosti s prácou a sociálnej pohody učiteľov¹²**

**The share of personality traits of teachers and supportive behaviour of headteacher in
explaining job satisfaction and social well-being of teachers**

Anna Janovská, Oľga Orosová

anna.janovska@upjs.sk; olga.orosova@upjs.sk

Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta,
Katedra pedagogickej psychológie a psychológie zdravia

Abstrakt

Cieľom výskumu bolo zistiť podiel osobnostných črt učiteľov a suportívneho správania sa riaditeľa školy (dominantno-kooperatívne, submisívno-opozičné) voči učiteľom v situáciách, kedy potrebujú pomoc a oporu na spokojnosti s prácou a na sociálnej pohode v školskom prostredí. Vychádzali z koncepcie sociálneho well-beingu, z 5 faktorového modelu osobnosti a interpersonálneho konceptu sociálnej opory.

Výskumnú vzorku tvorilo 264 učiteľov (89,6% žien) základných škôl, priemerný vek bol 42,14 roka.

Výskum bol realizovaný prostredníctvom dotazníkov a analyzovaný použitím viacnásobnej lineárnej regresie.

Najdôležitejším zistením bola dôležitosť dominantno-kooperatívneho správania riaditeľa pre spokojnosť s prácou a pre sociálnu pohodu učiteľov. Nízke hodnoty neuroticizmu učiteľov sa vo významnej miere podieľali na vysvetlení oboch závislých premenných. Uvedené zistenia umožňujú lepšie porozumieť well-beingu v školskom prostredí.

Kľúčové slová: osobnostné črty, suportívne správanie, spokojnosť s prácou, sociálna pohoda

Abstract

The aim of the presented study was to establish the share of personality variables and social support of school headteachers (dominant-cooperative, submissive-opposite) and the personality traits of the teachers (neuroticism, extraversion, agreeableness, openness,

¹²Príspevok bol podporený *Agentúrou pre podporu výskumu a vývoja* na základe zmluvy č. APVV-0253-11 a je súčasťou grantovej úlohy VEGA 1/1092/12.



conscientiousness) in explaining variance of social well-being and job satisfaction of teachers. We utilized the concept of social well-being, five factor model of personality and interpersonal concept of social support.

The research sample consisted of 256 (89.6% women) primary school teachers. The research were realised using questionnaires and were processed by multivariate linear regression analysis.

The most important finding was significant share of dominant-cooperative behaviour of headteacher in explaining variance of job satisfaction and social well-being. Low score of neuroticism has significant share in explaining both dependent variables. The findings can help better understand to well-being in schools.

Keywords: personality traits,, supportive behaviour, satisfaction with work, social well-being,

1. Úvod

Škola, vďaka jej nespornej funkcii spočívajúcej v odovzdávaní poznatkov a vedomostí, ale aj v rozvíjaní osobnosti, socializácii mladej generácie a v sprostredkovaní kultúrnych obsahov, je „považovaná za jednu z najúspešnejších inštitúcií kultúrnych dejín“ (Janík & Slavík, 2009, s. 6). Otvorená klíma školy, ktorá je zdrojom pohody je jednou z podmienok potrebných pre naplnenie týchto funkcií.

V začiatkoch skúmania bola subjektívna pohoda (v anglicky písanej literatúre sa používa pojem well-being) považovaná skôr za osobný fenomén, no v súčasnosti sa na danú problematiku nahliada komplexnejšie. Šolcová a Kebza (2005) poukazujú na dve úrovne subjektívnej pohody – individuálnu (zahrňujúcu jej štruktúru a dynamiku) a sociálnu. Problematiku sociálnej pohody rozpracoval Keyes (1998). Stotožňuje sa s tým, že well-being sa týka nielen osobného, ale aj sociálneho pozitívneho fungovania a uvádza päť dimenzií sociálnej pohody: sociálna integrácia, sociálne prijatie, sociálna súdržnosť, sociálna aktualizácia a spoluúčasť na spoločenskom dianí.

Mnoho výskumov potvrdilo vzťah well-beingu s osobnostnými dimenziami extroverzia na kladnom póle a neuroticizmus na zápornom póle (Libran, 2006, Gomez et al., 2009; Van den Berg & Pitariu, 2005). Niektoré výskumné štúdie preukázali aj vzťah medzi subjektívnou pohodou a osobnostnými faktormi svedomitosť (Hayes & Joseph, 2003; Chung & Harding, 2009) a prívetivosť (Joshanloo & Nosratabadi, 2009; Ruiz, 2005). Z piatich

osobnostných faktorov koreluje subjektívna pohoda so všetkými, okrem otvorenosti voči zážitkom (Hřebíčková, Blatný, & Jelínek, 2010).

Pracovná spokojnosť je taký psychický stav jedinca, pre ktorý je príznačný pocit radosti, šťastia, sebadôvery a optimizmu vo vzťahu k pracovnému prostrediu, jeho subjektom a podmienkam a tiež k vlastným pracovným výsledkom (Průcha, 2002). V spojení s pracovným prostredím navrhuje Warr (2003) klasifikáciu charakteristík pracovného prostredia, ktoré podľa záverov viacerých výskumov majú vzťah k well-beingu. Zaraďuje medzi ne okrem podmienok prostredia, možnosti sebauplatnenia, spolurozhodovania, autonómie, variability, príjmu, bezpečnosti, statusu pracovnej pozície aj možnosť sociálnych kontaktov, vrátane sociálnej opory a suportívneho prístupu zo strany vedúceho

Sociálna pohoda učiteľov je vo vzťahu k mnohým faktorom. V rôznej miere súvisí aj s osobnostnými charakteristikami, sociodemografickými faktormi, kompetenciami a významne s oporou, ktorá im je v pracovnom prostredí poskytovaná. Riaditeľ školy predstavuje pre učiteľov dôležitý zdroj sociálnej opory, ktorá môže byť moderátorom vplyvu psychickej záťaže (Sakoda, Tanak, & Fuchigami, 2004). V záveroch štúdie zameranej na zdravie a well-being učiteľov v Škótsku (Dunlop & Macdonald, 2004) sa uvádza, že učitelia považujú správanie nadriadeného za veľmi dôležité, zvlášť oceňujú priateľský prístup, emocionálnu oporu, kolegiálnu a proaktívny angažovaný prístup. Leithwood (2005, podľa Konu, Viitanen, & Lintonen, 2010) zdôrazňuje v správaní riaditeľa školy také atribúty, ako sú podporovanie iniciatívy, tvorivosti a myšlienok kolegov, učiteľov.

Originálny koncept sociálnej opory uvádza Trobstová (2000). Model vychádza z interpersonálnej kruhovej teórie osobnosti a jednotlivé typy suportívneho správania sú usporiadané v kruhu na základe miery poskytovania afiliácie a úcty sebe a tiež druhým ľuďom v interpersonálnej interakcii. Uvedený model umožňuje popísať ako typy správania, ktoré sú vzhľadom k subjektívnej a sociálnej pohode v pozitívnom, tak aj tie, ktoré sú k nej v negatívnom vzťahu.

Cieľom nášho výskumu bolo zistiť podiel osobnostných čŕt učiteľov a suportívneho správania sa riaditeľa školy (dominantno-kooperatívne, submisívno-opozičné) na spokojnosti s prácou a sociálnej pohode v školskom prostredí učiteľov.

2. Metódy

Zber dát bol realizovaný prostredníctvom dotazníkov v mesiacoch január a február 2011. Išlo o príležitostný výber z dostupnej vzorky učiteľov. Celkovo bolo distribuovaných



551 dotazníkov, pričom sa vrátilo 287 (52,09 %) vyplnených dotazníkov. 22 dotazníkov bolo pre závažnú neúplnosť údajov z výskumu vyradených.

Výskumný súbor

Výskumnú vzorku tvorili učitelia 1.a 2. stupňa základných škôl Košického a Prešovského kraja. Celkový počet respondentov bol 265, pričom 89,6 % tvorili ženy. Priemerný vek respondentov bol 42,14 roka, vekové rozpätie od 24 do 68 rokov.

Výskumné nástroje

Spokojnosť s prácou sme zisťovali subškálou Dotazníka životnej spokojnosti - spokojnosť s prácou a zamestnaním, autorov J. Fahrenberga, M. Myrteka, J. Schumachera a E. Brahlera, (Rodná, Rodný, 2001). Škála je reprezentovaná 7 položkami, Respondent sa vyjadruje na 7 stupňovej škále (1 – veľmi nespokojný, 2 – nespokojný, 3 – skôr nespokojný, 4 – ani spokojný ani nespokojný, 5 – skôr spokojný, 6 – spokojný, 7 – veľmi spokojný). Cronbach α pre subškálu bola 0,862.

Sociálnu pohodu sme zisťovali dotazníkom, ktorý bol zostavený na základe položiek, ktoré použil Keyes (1998) vo svojej štúdii zameranej na overenie teórie sociálnej pohody. Položky sme upravili tak, aby sa týkali prostredia školy. V analýzach sme pracovali so sumárnym skóre sociálnej pohody. Respondenti vyjadrovali mieru svojho súhlasu resp. nesúhlasu na sedem stupňovej škále, pričom číslo 1 vyjadrovalo s uvedeným výrokom silný nesúhlas a číslo 7 vyjadrovalo s uvedeným výrokom silný súhlas. Sumárne skóre sociálnej pohody bolo vytvorené sčítaním všetkých 15 položiek dotazníka. Hodnota Cronbach α bola pre celkovú sociálnu pohodu 0,828.

Osobnostné črty sme zisťovali prostredníctvom dotazníka IASR-B5 (Trapnell & Wiggins, 1990), ktorý obsahuje aj faktory veľkej päťky - prívetivosť, extroverzia, neurotizmus, svedomitosť, otvorenosť voči zážitkom. Respondenti sa k tomu, ako ich jednotlivé adjektíva vystihujú vyjadrovali na 8 stupňovej škále, pričom číslo 1 znamenalo, že ich adjektívum vystihuje úplne nepresne a číslo 8 úplne presne. Ukazovatele reliability (Cronbach α) boli: extroverzia – 0,686, neurotizmus – 0,892, svedomitosť – 0,839, prívetivosť – 0,795, otvorenosť voči zážitkom – 0,624.

Suportívneho správania riaditeľa školy sme zisťovali metodikou Support Actions Scale Circumplex (SAS-C) (Trobst, 2000). Autorka škálu vytvorila na podklade kruhového modelu sociálnej opory. Dotazník pozostáva zo 64 položiek a každý z 8 typov suportívneho správania je sytený 8 položkami. Pre potreby našej práce sme vytvorili sumárne skóre

položiek zisťujúcich direktívne, angažované a starostlivé správanie (Cronbach $\alpha=0,920$), ktoré bolo ukazovateľom dominantne-kooperatívneho suportívneho správania a sumárne skóre kritického, odmeraného a vyhýbavého správania (Cronbach $\alpha=0,817$), ktoré bolo ukazovateľom submisívne-opozičného správania zo strany riaditeľa školy smerom k učiteľom.

Štatistické spracovanie dát

Na zistenie štruktúry vysvetľujúcich premenných sme použili multivariačnú lineárnu regresnú analýzu. Po overení predpokladov lineárneho modelu sme postupovali enter metódou lineárnej regresie. Do analýz vstupovali ako závislé premenné: celkové skóre sociálnej pohody a skóre spokojnosti s prácou.

Ako nezávislé premenné vstupovali do multivariačnej regresnej analýzy osobnostné charakteristiky učiteľov a správanie riaditeľa školy (dominantne-kooperatívne, submisívno-opozičné).

3. Výsledky výskumu

V tabuľke 1 sú uvedené hodnoty regresného modelu pre sociálnu pohodu. Model vysvetľuje 23,7 % variancie premennej. Významný podiel má osobnostná premenná neuroticizmus, a správanie riaditeľa školy



Tabuľka 1 Regresný model pre sociálnu pohodu učiteľov v prostredí školy

premenná	B	Beta	t	p
Extroverzia	0,088	0,068	1,074	0,284
Neuroticizmus	-0,116	-0,222	-3,857	<0,001
Svedomitosť	0,034	0,067	1,042	0,299
Prívetivosť	0,077	0,055	0,820	0,413
Otvorenosť	0,004	0,006	0,095	0,925
D-K správanie	0,071	0,190	3,151	0,002
S-O správanie	-0,090	-0,216	-3,597	<0,001
konštanta	64,650		8,577	<0,001
$F_{\text{total}} (7;265) = 11,380; p < ,000), R = ,487; R^2 = ,237$				

Poznámky: D-K – dominantne-kooperatívne; S-O – submisívne-opozičné

Na spokojnosti s prácou a zamestnaním učiteľov našej výskumnej vzorky sa vo významnej miere podieľajú osobnostné charakteristiky neuroticizmus a svedomitosť a tiež dominantne-kooperatívne správanie riaditeľa školy (tabuľka 2) Vyššia miera neuroticizmu sa spájala s nižšou spokojnosťou s prácou a svedomitosť a dominantne-kooperatívne správanie riaditeľa školy s vyššou mierou pracovnej spokojnosti.

Tabuľka 2 Regresný model pre spokojnosť s prácou učiteľov

premenná	B	Beta	t	P
Extroverzia	0,039	0,036	0,575	0,566
Neuroticizmus	-0,116	-0,266	-4,260	<0,001
Svedomitosť	0,075	0,177	2,740	0,007
Prívetivosť	-0,055	-0,047	-0,702	0,483
Otvorenosť	-0,006	-0,010	-0,160	0,873
D-K správanie	0,069	0,221	3,678	<0,001
O-S správanie	-0,039	-0,113	-1,890	0,060
konštanta	32,169		5,129	<0,001
F _{total} (7;265) = 11,387; p < ,000), R = ,487; R² = ,237				

Poznámky: D-K – dominantne-kooperatívne; S-O – submisívne-opozičné

4. Diskusia

Aj keď sa výskumy týkajúce sa pohody v školách sa zameriavajú predovšetkým na pohodu žiakov a študentov, v ostatnom období pribúda prác, ktoré sú zamerané na učiteľov a ich prežívanie spokojnosti a pohody (Konu, Viitanen, & Lintonen, 2010; Ross, Romer, & Horner, 2012). Zástoj učiteľov na celkovej atmosfére v školách je nesporný, čo bol jeden z dôvodov, prečo sme sa v našej práci zamerali na pracovnú spokojnosť a sociálnu pohodu učiteľov v pracovnom prostredí školy.

Podobne ako v iných výskumných štúdiách (Gomez et al., 2009; Van den Berg & Pitariu, 2005) aj v našej práci sa potvrdilo, že na vysvetlení subjektívnej a sociálnej pohody sa významne podieľali osobnostné faktory, predovšetkým emocionálna stabilita. Extroverzia sa na rozdiel od väčšiny výskumov, nemala v našich modeloch významný podiel na sledovaných závislých premenných. Naše výsledky sú v súlade s tvrdeniami iných autorov, ktorí považujú neuroticizmus za lepší prediktor well-beingu ako extroverziu (Libran, 2006; Tišanská & Kožený, 2004).



Suportívne správanie riaditeľa školy v situáciách, keď učitelia potrebujú pomoc a podporu, sa ukázalo byť významnou vysvetľujúcou premennou sociálnej pohody. Ak boli riaditeľ resp. riaditeľka školy vnímaní ako rozhodní, dominantní, podporujúci, podnecujúci, angažovaní a kooperatívni, prežívali učitelia v škole vyššiu mieru sociálnej pohody, ale aj spokojnosti s prácou. Na druhej strane ak boli vnímaní ako odmeraní, submisívni, nadmerne kritickí až hostilní, boli učitelia s prácou menej spokojní. Korešponduje to s výpoveďami učiteľov, ako ich uvádzajú Dunlop a Macdonald (2004), týkajúcimi sa správania riaditeľa podporujúceho ich pocit pohody v školskom prostredí.

Na spokojnosti s prácou sa vo významnej miere podieľa osobnostná črta svedomitosť. Učitelia, ktorí sú zodpovední, dôslední, spoľahliví, so silnou vôľou a schopní ovládať impulzy sa menej často dostávajú do situácií, ktoré spôsobujú ťažkosti pri zvládaní pracovných úloh vďaka čomu častejšie zažívajú v práci úspech, čo môže zvyšovať ich spokojnosť s prácou. Van den Berg a Pitariu (2005) tiež potvrdili pozitívny vzťah medzi spokojnosťou s prácou a svedomitosťou. Svedomitosť sa na základe viacerých štúdií ukazuje byť relevantnou vo vzťahu k pohode a spokojnosti (Hayes, Joseph, 2003; Chung, Harding, 2009).

Náš výskum rozšíril pohľad na dôležitosť osobnostných a interpersonálnych faktorov podieľajúcich sa na sociálnej pohode a spokojnosti učiteľov v súvislosti s pracovným prostredím školy a poukazuje na význam podporného prístupu vedenia školy.

Použitá literatúra

- Dunlop, C. A., & Macdonald, E. B. (2004). *The teachers health and wellbeing study in Scotland*. Edinburgh, NHS Health Scotland, Woodburn House.
- Gomez, V., Krings, F., Bangerter, A., & Grob, A. (2009). The influence of personality and life events on subjective well-being from a life span perspective. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 345–354.
- Hayes, N., & Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 723–727.
- Hřebíčková, M., Blatný, M., & Jelínek, M. (2010). Osobnost jako preditor osobní pohody v dospělosti. *Československá psychologie*, 54(1), 31–41.
- Chung, Mc., & Harding, C. (2009). Investigating burnout and psychological well-being of staff working with people with intellectual disabilities and challenging behaviour: The role of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 503–591.

- Janík, T., & Slavík, J. (2009). Obory ve škole a jejich enkulturační funkce. *Pedagogická orientace*, 19(2), 5–21.
- Joshanloo, M., & Nosratabadi, M. (2009). Levels of mental health continuum and personality traits. *Social Indicators Research*, 90(2), 211–224.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121–140.
- Konu, A., Viitanen, E., & Lintonen, T. (2010). Teachers' wellbeing and perceptions of leadership practices. *International Journal of Workplace Health Management*, 3(1), 44–57.
- Libran, E. C. (2006). Personality dimensions and subjective well-being. *Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 38–44.
- Průcha, J. (2002). Učitel. Současné poznatky o profesi. Praha: Portál.
- Rodná, K., & Rodný, T. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum.
- Ross, S.W., Romer, N., & Horner, R.H. (2012). Teacher well-being and the implementation of school-wide positive behavior interventions and supports. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 14 (2), 118–128.
- Ruiz, V. M. (2005). The five-factor model of personality, subjective well-being and social adaptation. Generalizability to the Spanish context. *Psychological reports*, 96(3), 863–866.
- Sakoda, Z., Tanak K., & Fuchigami, K. (2004). Teachers' perception of social support from principals, *Japanese Journal of Educational Psychology*, 52(4), 448–457.
- Šolcová, I., & Kebza, V. (2005). Prediktory osobní pohody (Well-Being) u reprezentativního souboru české populace. *Československá psychologie*, 49(3), 1–8.
- Tišanská, L., & Kožený, J. (2004). Osobnost, anticipovaná sociální opora a adaptece seniorek na stárnutí: test modelu životní spokojenosti. *Československá psychologie*, 48(1), 27–37.
- Trapnell, P. D., & Wiggins, J. S. (1990). Extension of the interpersonal adjective scales to include the big five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 781–790.
- Trost, K. K. (2000). An interpersonal conceptualization and quantification of social support transactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(8), 971–986.
- Van Den Berg, P. T., & Pitariu, H. (2005). The relationship between personality and well-being during societal change. *Personality and Individual Differences*, 39(1), 229–234.
- Van Petegem, K., Aelterman, A., Rossel, Y., & Creemers, B. (2007). Student perception as moderator for student Wellbeing. *Social Indicators Research* 83(3), 447–463.



Warr, P. (2003). Well-being and the workplace. In *Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. Well-Being. The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation. 593 p.

Koncepcia vzdelávania študentov VŠ – príprava na podnikateľskú činnosť¹³**The concept of education of university students – preparation for business activity**

Anna Jenčová, Daniela Hrehová

Anna.Jencova@tuke.sk, Daniela.Hrehova@tuke.sk

Katedra spoločenských vied, TUKE

Abstrakt

V príspevku predstavujeme prípravu predmetu Základy podnikateľských zručností pre neekonomických študentov, ktorý reaguje na požiadavky praxe; vychádza z poznania nedostatočnej prípravy študentov na podmienky trhu práce. Jeho ambíciou je prispieť k rozvoju základných kľúčových kompetencií, ktoré umožnia absolventom neekonomického študijného zamerania byť lepšie pripravený a tak mať lepšie vyhliadky pre jednu z možností zamestnania, pre podnikanie. Pre potreby študentov sa pripravuje učebnica, ktorej obsah vychádza aj z výsledkov zistení prieskumu študentov.

Kľúčové slová: podmienky na trhu práce, optimalizácia prípravy študentov na podnikateľskú činnosť, rozvoj kariérneho smerovania, pilotný prieskum

Abstract

In article we reveal our preparation of subject Introduction to business knowledge for non-economic students. This subject is based on requirements and conditions at job market on students. Its goal is to help students to improve their basics competence which help students non-economic majors to be prepared for one of their option of employment- business. For students we are writing a book, which is based on research about students experiences with business.

Keywords: job market conditions, optimalization of preparation of students for business, development of career, pilot research

¹³ Príspevok je výsledkom riešenia čiastkovej úlohy vedeckého projektu MŠVVaŠ SR KEGA č. 015TUKE-4/2013 Príprava predmetu Základy podnikateľských zručností pre neekonomických študentov.



Úvod

Súčasná situácia podľa globálnych údajov Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS) konštatuje dlhodobú prítomnosť hlbokých zmien, ktorými prechádza európsky trh práce. Jeho dynamika sa mení v dôsledku vonkajších aj vnútorných zmien. Zachytiť tieto trendy môže byť kľúčové aj z hľadiska prípravy študentov VŠ, ktorá by vzhľadom na potreby trhu mala byť akčnejšia, dynamickejšia a adresnejšia.

Meniace sa podmienky na trhu práce, dlhodobejšie štatistiky ohľadom uplatnenia vrátane nezamestnanosti absolventov TUKE, boli jednými z hlavných motívov, prečo sme sa na Katedre spoločenských vied Technickej univerzity v Košiciach začali zamýšľať nad koncepciou cielej odbornej prípravy študentov ešte počas štúdia na VŠ. Vychádzali sme z poznania, že VŠ nepripravuje študentov dostatočne na potreby praxe, výučba je prevažne teoretická a zaostáva za reálnym životom (Kremský, 2014). Vo výučbe spoločenskovedných predmetov sme videli potenciál, ktorý sme sa podujali využiť na otvorenie a riešenie otázok budúcej zamestnanosti, v oblasti podnikania. Konkrétne išlo o iniciálny projekt v podmienkach TUKE, ktorého cieľom bolo poskytnúť znalostnú bázu, ako jedného z predpokladov kompetencií k podnikaniu. Pri koncipovaní predmetu sme nechceli brať do úvahy len tieto externé podmienky a faktory, ktoré sú síce dôležité, ale často rozhodujúcim faktorom je rozhodnutie samotného jedinca vybrať si dráhu podnikateľa. Tzn., že záleží na často jemnom psychologickom profile, na predstavách, túžbach, postojoch, motívoch jedincov, ktoré ho vedú k tomu, aby začal podnikat'.

1 Teoretické východiská skúmaného problému

Úspešná podnikateľská činnosť je často synergickým efektom subjektívnych a objektívnych predpokladov. Vzhľadom na povahu nášho výskumu sme venovali pozornosť subjektívnym predpokladom podnikania, zameranú hlavne na zistenie schopností, pripravenosť, určité osobnostné charakteristiky dôležité pre podnikanie. Zamerali sme sa aj na mapovanie postojov podľa teórie odôvodneného správania autorov M. Fishbeina a I. Ajzena (1975).

2 Zisťovanie zámeru podnikat'

Empirické údaje získané od študentov ich výpoveďou na výučbe spoločensko-vedných predmetov nám priniesli cenné informácie o tom, čo považujú z hľadiska podnikania za dôležité, o. i. nám priniesli informácie o skúsenostiach vo vlastnom podnikaní počas štúdia na

VŠ. Tieto údaje sme využili aj vo výskume, ktorého zámerom bolo zistiť predstavy, očakávania, skúsenosti, subjektívne predpoklady pre podnikanie.

2.1 Cieľ výskumu

Cieľom výskumu bolo zistiť status, predstavy, očakávania študentov našej univerzity v uplatnení sa v profesionálnom živote hlavne po skončení VŠ. Zistené skutočnosti budú v ďalšom období predmetom ďalšej analýzy zameranej na zisťovanie vzťahov zisťovaných premenných vo vzťahu k podnikaniu. Sledovali sme rozdiely z hľadiska študijného zamerania v bakalárskom a inžinierskom type štúdia šiestich fakúlt TUKE v Košiciach.

Chceli sme získať odpovede na výskumné otázky:

1. *V akom sektore sa plánujete zamestnať po skončení VŠ?*
2. *Zvažujete o možnosti podnikat'?*
3. *V akom odbore si viete predstaviť svoje podnikanie?*
4. *Aký je motív pre začiatok podnikania?*

2.2. Hypotézy

Postavili sme viacero hypotéz, všeobecnou bola hypotéza, kde sme predpokladali existenciu štatisticky významných rozdielov v súboroch študentov bakalárskeho a inžinierskeho štúdia z hľadiska jednotlivých fakúlt. Vzhľadom na rozsah zistení uvidíme v texte len rámcové výsledky výskumných otázok.

2.3 Metódy výskumu

Údaje sme získali prostredníctvom dotazníka. Väčšia časť dotazníka bola zameraná na zistenie behaviorálnych výrokov, ktoré mapovali skúsenosť s podnikaním. Zber dát sme uskutočnili v období október - november 2013. Výskum bol realizovaný v rámci projektu KEGA č. 015TUKE-4/2013 Príprava predmetu *Základy podnikateľských zručností pre neekonómov*. Dotazník je preto širokospektrálny, obsahuje 29 otázok, s viacerými znakmi.

Ambíciou získaných výsledkov z výskumu je nájsť vhodný „kľúč“ ako posilniť aktívny postoj študentov k vlastnej budúcnosti, ako zvýšiť príťažlivosť podnikania ako príležitosti, ako rozvíjať podnikateľské myslenie, ako podporiť podnikateľské postoje, ako a do akej miery je potrebné rozvíjať prierezové kompetencie v rámci vytvorenia modulov novokoncipovaného predmetu.



2.4. Charakteristika súboru

Prieskum sa uskutočnil na šiestich fakultách Technickej univerzity v Košiciach. Respondentmi prieskumu boli študenti tretieho ročníka bakalárskeho štúdia a prvého a druhého ročníka inžinierskeho štúdia. V týchto ročníkoch spomínaných fakúlt študuje 2823 študentov. Reprezentatívnu vzorku tvorilo 147 študentov v bakalárskom type štúdia a 136 na inžinierskom type štúdia.

2.5 Analýza a interpretácia výsledkov výskumu

V súčasnosti máme k dispozícii vyhodnotenie údajov, pracujeme na ich analýze.

Na základe spracovania výsledkov uvedieme len stručné zistenia, podľa uvedených výskumných otázok.

1. *V akom sektore sa plánujete zamestnať po skončení VŠ?*

V súkromnom sektore chce pracovať 74,10 % študentov bakalárskeho a 57,60% inžinierskeho štúdia.

2. *Zvažujete o možnosti podnikat'?*

K možnosti podnikat' po skončení štúdia sa vyjadrilo 21,80% študentov bakalárskeho a 16% inžinierskeho štúdia. Vo vzdialenejšej budúcnosti je to 53,50% bakalárov a 45,20% študentov v inžinierskom type štúdia. 37,20% študentov – bakalárov o podnikaní zatiaľ nerozmýšľalo, 34,60% študentov na inžinierskom type štúdia.

Niektorí študenti majú skúsenosť s podnikaním už počas štúdia na VŠ – 13% na bakalárskom a 11,70% na inžinierskom type štúdia.

3. *V akom odbore si viete predstaviť svoje podnikanie?*

Najviac – 64,30% bakalárov si vie predstaviť podnikanie v odbore, ktorý študuje, u študentov inžinierskeho štúdia je to 65,60% .

4. *Aký je motív pre začiatok podnikania?*

Výsledky motivácie podnikat' uvádzame v tabuľke č. 1.

Tab. 1 Motivácia pre podnikanie

motivácia pre podnikanie	študenti štúdia	bc. poradie	študenti štúdia	ing. poradie
realizácia svojich vízií	71,40%	7.	71,80%	7.
rozhodovanie o svojom živote	74,80%	6.	78,70%	1.
riadenie vlastnej práce	81,60%	1.	77,00%	5.
zlepšenie svojho postavenia	76,70%	4.	75,00%	6.
možnosť lepšieho zárobku	79,60%	5.	77,00%	4.
uplatnenie kreativity	80,80%	2.	77,30%	3.
seberealizácia	80,70%	3.	77,50%	2.
líderstvo	61,50%	8.	61,90%	8.
ak nenájdem prácu	40,10%	9.	37,30%	9.
	N=147		N=136	

Medzi najsilnejšie motívy študenti oboch stupňov štúdia uviedli možnosť rozhodovať o svojom živote, uplatnenie kreativity, seberealizácia riadenie vlastnej práce. Najvýraznejší rozdiel v poradí motívov sme zaznamenali v súboroch v položke rozhodovanie o svojom živote; ktorý je dominantným motívom u študentov ing. štúdia, štatistická významnosť je $p=0,471$. Štatisticky významný rozdiel konštatujeme aj v položke riadenia vlastnej práce $p=0,366$ v prospech študentov bc. štúdia. Štatistická analýza v iných položkách, uvedených v tab.1 nepriniesla významné zistenia medzi oboma súbormi, nemôžeme teda odmietnuť nulovú hypotézu.

Uvedené výsledky sú sondou, subjektívnou výpoveďou študentov, ktoré napovedá o zameranosti budúceho kariérového zamerania. Zistené údaje boli východiskovým bodom nielen v príprave predmetu, ale aj v koncipovaní tzv. pracovných listov pre študentov.

2.6. Diskusia

Ak porovnáme výsledky prieskumu podnikavosti v USA a štátoch EÚ z roku 2007, náš prieskum napr. v otázke chcieť sa stať podnikateľom po skončení štúdia, ukazuje na nižšie percento záujmu – 21,80% bakalárov a 16% študentov v inžinierskom type štúdia (v USA sa chcelo stať podnikateľom 61% obyvateľov, v krajinách EÚ to bolo 45%). O podnikaní neuvažuje 45,70% bakalárov a 41% študentov inžinierskeho štúdia, čo je podobné zistenie,



ako sa dosiahlo v nových členských štátoch EÚ (40% obyvateľov sa nikdy nezamýšľalo nad podnikaním). Zistené skutočnosti sú v súlade so všeobecne známym faktom, že podnikanie u nás nemá dlhú tradíciu. Preto sa javí ako dôležité poskytnúť študentom TUKE základné poznatky o podnikaní, ktoré by mali viesť k plastickejšej predstave sveta podnikania, formovanie povedomia možnosti samozamestnávania, smerovanie a podnecovanie študentov k využitiu príležitostí, ktoré ponúka VŠ a to nielen akademickou výučbou, ale aj v spolupráci s podnikateľskou sférou, s inými subjektmi, ktoré môžu prispieť k získavaniu portfólia kompetencií potrebných pre podnikanie.

V tomto smerovaní získané údaje chceme využiť na prípravu modulov, ktoré študentom poskytnú:

- základné poznatky o podnikaní, ktoré by mali viesť k plastickejšej predstave sveta podnikania
- formovanie povedomie možnosti samozamestnávania
- smerovanie a podnecovanie študentov k využitiu príležitostí, ktoré ponúka VŠ a to nielen akademickou výučbou, ale aj v spolupráci s podnikateľskou sférou, s inými subjektmi, ktoré môžu prispieť k získavaniu portfólia kompetencií potrebných pre podnikanie.

Nielen tieto externé podmienky a faktory zavážili v príprave koncepcie - na druhej strane sme chceli aj využiť aj príležitosti a možnosti vývinového obdobia, z ktorých chceme využiť potenciál vývinového obdobia mladej dospelosti.

Medzi charakteristické rysy tohto obdobia Arnett (2004) radí:

- preskúvanie identity, doba skúšania rôznych možností hlavne v láske a práci
- nestabilitu
- najviac zameraní na seba
- pocitu medzi, ani nie adolescencia, ani nie dospelosť
- možností, kedy sa naplňajú túžby a kedy je jedinečná príležitosť zmeniť svoj život

Koncept mladej dospelosti v jeho ponímaní obsahovo o. i. znamená, že stať sa dospelým dnes znamená sebestačnosť, naučiť sa byť samostatným a nezávislým (Arnett, 2004, s. 209). Tieto kvality sa môžu prejaviť aj v podnikateľskom zameraní študentov.

Vývinové obdobie v čase štúdia na VŠ je časom, kedy si mladý človek píše svoj osobný príbeh, ktorý môže byť ovplyvnený aj skúsenosťami, ktoré získa sebaskúsenostným učením, ktoré mu umožňuje hlbšie sebaopoznanie, môže sa posunúť vo svojom osobnom procese rastu, čo považujeme za rovnako dobrý potenciál predmetu.

Záver

Predpokladáme, že zavedením predmetu sa u študentov zlepší schopnosť - otvorenosť a pripravenosť mladých ľudí v oblasti podnikavosti. Za dôležité považujeme túto oblasť budúceho možného zamestnania počas VŠ štúdia vôbec otvoriť (1), cielene pracovať na zlepšení osobnostnej výbavy študentov (2), pripraviť portfólio okruhov (3), ktoré budeme pilotne overovať v akademickom roku 2014/2015. Výstupom bude *konceptia modulového kurzu*, ktorú vydáme ako učebnicu pre jednotlivé moduly kurzu.

Empirické zistenia nám umožnili poznanie „štartovacej čiary“, predstavujú možnosť, ako nastaviť cielenejšiu prípravu predmetu Základy podnikania pre neekonómov a rovnako aj v príprave pracovných listov.

Použitá literatúra

- Ajzen, I. (2007). Theory of Planned Behavior. Retrieved December, 10, 2009, from: [//www.people.unmas.edu/aizen/tpbdiad.html](http://www.people.unmas.edu/aizen/tpbdiad.html).
- Arnett, J. (2004). Adolescence and Emerging Adulthood. A cultural approach. New Jersey: Pearson Education.
- Bernátus, J. – Camberová, M. (2013). Uplatnenie na trhu práce vo vybraných krajinách EÚ. In Psychológia práce a organizácie 2012. Košice : FF UPJŠ, 29 - 38
- Bowen, B.(2013). *Higher Education in the Digital Age*. Importance of Education in Information Technology. Retrieved June, 6, 2014, from http://www.ehow.com/about_5340813_importance-information-technology-education.html#ixzz2yflRFUPU>
- Eurobarometer (2010). Slováci nemajú radi podnikateľov. Vyhľadané 15.3.2010, dostupné na http://www.ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/eurobarometer/index_en.htm
- Eyf (2013). Youth Forum's Position Paper on Youth Entrepreneurship . COMEM/GA 0166-13-FINAL, Belgium: Brusel. Retrieved April 19-20 , 2013, from http://www.youthforum.org/assets/2013/08/0166-13_PP_Employment_Final.pdf
- Európsky sociálny výbor CCMI/068 (2010).Prispôsobiť zručnosti – sektorové rady pre zamestnanosť a zručnosti (prieskumné stanovisko). Vyhľadané 17. 2. 2010, dostupné na <http://www.eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=ces/ccmi/ccmi068/>
- Erikson, H. E. (1963). Childhood and society.New York: Norton 1982
- Krempský, P. (2014). Čo hovoria študenti? Viac ako dve tretiny sa sťažujú na teoretické štúdium. Vyhľadané 11.3.2014, dostupné na <http://www.vysokoskolacidopraxe.sk>



- Matula, P. (2005). Národný program reforiem pre Slovensko. Vyhľadané 15.3.2005, dostupné na <http://www.hn.hnonline.sk/spolocnost-a-politika-686/znalostna-ekonomika-sa-stava-liekom-na-buducnost-172220>
- Parent - Thirion, A., Vermeulen, G., van Houten, G., Lyly - Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrida, J., & Niedhammer, I. (2012). 5-th European working conditions survey. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition.

Ženy a muži a vo svetle psychodiagnostiky

Women and Men in the Light of Psychodiagnostics

Mojmír Kališ

m.kalis@emka.sk

Akadémia médií, odborná vysoká škola mediálnej a marketingovej komunikácie, Bratislava

Abstrakt

Príspevok sa venuje porovnaniu individuálnych psychologických charakteristík mužov a žien, ktorí prešli psychodiagnostikou osobnosti v období rokov 2012 – 2014. V štúdiu porovnávame výsledky 382 mužov a 170 žien posudzovanými dotazníkom 16 PF5. Výsledky poukazujú na viacero významných rozdielov medzi pohlaviami v primárnych faktoroch 16PF: Ženy sú „vrelejšie“ (faktor A) a senzitívnejšie ako muži (faktor I). Muži sú emočne stabilnejší (faktor C), dominantnejší (faktor E), sociálne smelší (faktor H), emočne istejší (faktor O) a akceptujúcejší zmenu (Q₁).

V diskusii porovnávame štúdie z iných kultúr, v ktorých bol použitý dotazník 16PF. Výsledky ukazujú na rozdiely v rodových charakteristikách v jednotlivých kultúrach, čo podporuje názor o vplyve sociálno-kultúrnych faktorov na vnímanie rodovej roly.

Kľúčové slová: Rodové rozdiely, gender, dotazník 16 PF (5).

Abstract

In this article we compare the individual psychological characteristics of men and women who went through psych diagnostic process during years 2012 – 2014. In this study we have compared the results of 382 men and 170 women who were rated by 16PF (5) Questionnaire. Results indicate more significant differences between gender in the primary factors of 16PF(5): Women are more warm (factor A) and more sensitive (factor I) then men. Men are more emotionally stable (factor C), more dominating (factor E), more socially bold (factor H), less apprehensive (factor O) and more open to change (factor Q₁).

In discussion we compare the studies from different cultures based on the Questionnaire Cattell 16 PF(5). The results show differences in gender characteristics in particular cultures, what supports the opinion about effect of socio-cultural factors on perception of gender differences.

Keywords: Gender differences, gender, Questionnaire 16 PF (5)



Úvod

Rodové rozdiely sú témou politických, ideologických, umeleckých a vedeckých diskusií od nepamäti. Interpretovanie vnímaných rodových rozdielov malo pre život ľudstva dramatické dopady – tradičné monoteistické podceňovanie žien sa uplatnilo v politike a vyvolalo ako reakciu na diskrimináciu politické hnutia žien žiadajúce ich rovnoprávnosť v prístupe k politickým a spoločenským statkom. Žiadne hnutie za emancipáciu však nepoprie svojimi politickými prostriedkami, že medzi ženami a mužmi existujú zjavné rozdiely nielen morfológické ale aj psychologické. V modernej dobe sa záujem o rodové rozdiely „pragmatizuje“, pretože ženy tvoria viac ako 50% spotrebiteľov, elektorátu, zamestnancov, konzumentov médií, klientov psychologických služieb. Záujem na čo najefektívnejšom, čiže z hľadiska mentality cielenom oslovení mužov a žien je ekonomickým aj politickým záujmom. To vyúsťuje aj vo zvýšený záujem o skúmanie rodových rozdielov v psychológii (viď napr. aj Bačová, 1999).

V psychológii sa venuje skúmaniu rodových rozdielov pozornosť od začiatku jej vedeckej histórie.

Psychológia od začiatku minulého storočia registruje medzipohlavné rozdiely a zaoberá sa nimi (Freud, Jung, Adler, Fromm ...).

V posledných 20 rokoch sa záujem sústreďuje na psychologický výskum v oblastiach postojov a emocionality žien a mužov vo vzťahu k sociálnym stratégiám (Bačová, 1999, Frankovský, 2005, Bozogánová, 2013, Dittmann, 2003, Mathieu a spol., 2014, Eagle a Stephen, 1986 ai.), empatii (Rueckert a Naybar, 2008). Skúmajú sa rozdiely v kognitívnych schopnostiach (Halpern, 2004, Djapo a spol., 2011). Pre psychológiu práce a organizácie majú význam výskumy rozdielov v preferencii tímových rôľ (Anderson, Sleaf, 2004), rozdielov v preferovanom leadershipe (Moran, 1992), rozdielov v konzumnom správaní sa (Bakshi, 2012, Prakash, 1985). Základom pre pochopenie rozdielov v správaní sa je poznanie typických rozdielov v prejavovaných osobnostných vlastnostiach, ktoré v tejto súvislosti považujeme za nezávisle premenné. Týmto rozdielom sa venujú početné výskumy (Garcia a spol., 2009, Cattell a Schueger, 2003, Conn, Riecke, 1997, Costa a spol., 2001, Irving, 2011, Feingold, 1994, Meit, Borges a Early, 2001 ai.).

Metódy

Cieľom výskumu je identifikovať rozdiely vo výsledkoch medzi mužmi a ženami v teste 16 PF 5 aby bolo možné nastaviť normy pre domácu populáciu v situácii výberových procedúr. Vplyv dôvodov testovania na výsledky je dostatočne známym faktom – účel

testovania ovplyvňuje individuálne výsledky, tak že dostávame diametrálne odlišné výsledky u účastníkov výberového procesu a u žiadateľov o psychologické poradenstvo (Cattel & Schrueger, 2003) v záujme zvýšenia validity psychodiagnostiky.

Do výskumu sme zaradili účastníkov psychodiagnostiky pre účely personálneho výberu a personálneho auditu, ktorí absolvovali psychodiagnostiku v období rokov 2012 - 2014. Výskumný súbor tvorilo 522 osôb s priemerným vekom 36,32 roku, z toho 382 mužov (priemerný vek 38,33 roku) a 172 žien s priemerným vekom 31,79 roku.

Uchádzačov o zamestnanie bolo 377, personálneho auditu sa zúčastnilo 175 účastníkov. Z hľadiska profesného zloženia tvorili výskumnú vzorku: poisťovací-likvidátori PU 121 (21,9%), manažéri na strednej úrovni riadenia 75 (13,6%), manažéri prvá línia 39 (7%), obchod 248 (45%), administratíva 69 (12,5%). Vysokoškolské vzdelanie (1. až 3. stupeň) malo 324 (62,06%), SŠ s maturitou a vyššie stredné 177 (33,9%), bez maturity 21 (4,02%) účastníkov výskumu.

Všetci účastníci sa podrobili testovaniu, kde súčasťou testovej batérie bol osobnostný dotazník 16 PF (5) (Psychodiagnostika a.s. 1997). Výsledky boli spracované SW GraphPad – ttest pre dva nezávislé výbery (<http://www.graphpad.com/quickcalcs/ttest1>) porovnaním dosiahnutého hrubého priemerného skóre.

Výsledky

Ženy skórovali vyššie v škále Impression Management, čo je pomerne prekvapujúce zistenie:

	Muži	Ženy
Priemer	12,96	13,97
t	2,5492	
p	0,01	

V situácii rozhodovania o budúcej existencii ženy majú vyššiu tendenciu odpovedať sociálne žiaducim spôsobom ako muži. Výsledky sú blízke celkovému priemeru skúmaného súboru, ktorý je 13,27; stenové vyjadrenie = 5,5.

Rozdiely v primárnych faktoroch osobnosti podľa 16 PF (5):



Faktor	Muži	Ženy	t	p
A+ Vrelosť/Rezervovanosť	14,24	15,26	2,8355***	0,0047
F+ Živosť/Vážnosť	11,73	12,50	2,1101*	0,0353
E+ Dominancia/Podriadivosť	14,79	13,47	4,4378***	0,0001
H+ Sociálna trufalosť/Plachosť	15,62	14,44	2,8325***	0,0048
I+ Senzitivita/Utilitárnosť	6,96	12,11	14.5782***	0,0001
O+ Ustráchanosť/Sebaistota	8,20	9,47	3.3183***	0,0001
Q1+Otvorenosť k zmenám/Tradicionalizmus	16,94	15,88	2,6005**	0,0096

Ženy sú senzitívnejšie ako muži (I) čo sa prejavuje ako vyššia náročnosť na prostredie, s tendenciou k vyššej miere starostlivosti (A+) a ústretovosti voči ľuďom (A,I,F), ku ktorým majú tendenciu správať sa viac empaticky.

Svet vnímajú viac cez pocity (I) s tendenciou k vyššej pohotovosti reagovať úzkostne, obavne (O). V kombinácii s nižšou mierou „sociálnej neohrozenosti“ (H) sa to prejavuje vo vyššej opatrnosti, nižšou tendenciou k rizikovému správaniu.

Z toho vyplýva aj vyššia tendencia „predvídať ťažkosti a ohrozenia“ a prejavovať „starostlivé obavy“ o svoje okolie.

Ženy majú vyššiu tendenciu k tradicionalizmu (Q1), čo spolu s vyššou tendenciou reagovať obavne (O, H), vedie k opatrnosti pri akceptovaní zmien.

V sociálnych kontaktoch sú kooperatívnejšie (E), jednájú s vyššou mierou empatie (I) čo spolu s tendenciou správať sa sociálne žiadúcim spôsobom (IM) vedie k vyššej úspešnosti v sociálnom fungovaní v zmysle vyšších tendencií k uvážlivému sociálnemu manévrovaniu (tendencie k machiavelizmu).

Majú vyššie sklony k pochybnostiam o sebe (O) a obavy zo zlyhania, čo sa podpisuje na vyššej opatrnosti, na lepšej príprave na všetky životné aktivity.

Diskusia

Naše výsledky potvrdzujú „silný trend“v rodových rozdieloch v osobnostných črtách podľa 16 PF 5, ktorý spočíva v rozdieloch vo faktoroch I - senzitivita, E – sociálna dominancia, A - vrelosť). Ženy sú „celosvetovo“ senzitívnejšie a sociálne vrelejšie a menej sociálne dominantné. Rodové rozdiely v týchto faktoroch sú konštatované vo väčšine štúdií (Cattel, Schruenger, 2003, Conn a Rieke, 1997,Booth, Irving, 2011, Feingold, 1994, Meit,

Borges a Early, 2001) a považujú sa za základné rodové rozdiely v rámci výskumov tohto typu.

Booth a Irving (2001) konštatujú, že až 56,8% variability v senzitivite ide na vrub vplyvu pohlavia.

Senzitivita ovplyvňuje vnímanie sveta – jedinci s I+ primárne vnímajú svet cez pocity v zmysle Jungovej koncepcie Thinking vs. Feeling; ženy hodnotia svet viac na pocitových dimenziách a sú vnímavejšie na emočné signály okolia (Costa a spol., 2001, Cattell, 2003, Čakrt, 1996).

Rozdiely v miere vlastností podieľajúcich sa na neuroticizme (v prípade 16 PF ide o faktor O – ustráchanosť vs. sebaistota) nepotvrdzujú štúdie v USA (napr. Conn a Rieke, 1997, Cattell a Shuerger, 2003), ale sú v zhode so zisteniami Booth a Irvinga (2001), Meita a spol. (2007).

Zvýšená miera tejto vlastnosti vysvetľuje aj zvýšené obavy žien z viktimizácie (Bozogáňová, 2013) a vyšší pesimizmus vo vnímaní situácie nezamestnanosti (Frankovský, 2005).

Rozdiely v miere vlastností podieľajúcich sa na neuroticizme (v prípade 16 PF ide o faktor O) nepotvrdzujú štúdie v USA (napr. Conn a Rieke, 1997, Cattell a Shuerger, 2003), ale sú v zhode so zisteniami Booth a Irvinga (2001), Meita a spol. (2007). Zvýšená miera ustráchanosti vysvetľuje aj zvýšené obavy žien z viktimizácie (Bozogáňová, 2013) a vyšší pesimizmus vo vnímaní situácie nezamestnanosti (Frankovský, 2005).

Náš výskum je v zhode so zisteniami Hřebíčkovéj (2005) o vyššej tendencii vyhľadávať vzrušenie u mužov – v našom výskume skórujú muži vyššie vo faktore H.

Naše výsledky rozdieloch v tendencii prijímať zmeny (Q1) nemajú podporu v iných výskumoch. Môžeme ich považovať za výsledok kultúrnych vplyvov v našom prostredí vyžadujúcich od žien skôr model správania, ktorý je zrejme viac založený na konzervativizme a určitej sociálnej utiahnutosti. Takisto to môže byť spôsobené zložením skúmanej vzorky, kde v rámci sociálne a statusovo rozdielných výskumných vzoriek nachádzame rozdiely medzi výskumami (napr. Garcia-Sedeño, Navarro, Menacho, 2009, Meit, Borges a Early (2007).

Záver

Výsledky výskumu podporujú zistenia o závislosti prezentovaných osobnostných vlastností od sociokultúrneho prostredia a od účelu testovania.

Výsledky výskumu sú obmedzené na vzorku uchádzačov o zamestnanie, čo zdôvodňuje opatrnosť v rozširovaní interpretácií do všeobecnejšej roviny, aj keď napr. Kazda (2005)



nenášiel rozdiely medzi skupinou posudzovaných z hľadiska psychickej spôsobilosti a klientov pre psychoterapiu

Celkový obraz o osobnosti z hľadiska rodových rozdielov podporuje maskulinný a femininný behaviorálny stereotyp vo vnímaní rodových rozdielov (napr. Čerešník, 2011).

Muži v našom výskume sú sociálne dominantnejší (E), dobrodružnejší (H), sebavedomejší (O) a náchylnejší na akceptovanie zmeny; to vyúsťuje do vyššej asertívnosti (viď Feingold, 1994, Costa a spol. 2001)

Výskum naznačuje možné súvislosti s osobnostných vlastností k používaniu rôznych typov sociálnych stratégií u mužov a u žien. Naše výsledky ukazujú u žien preferenciu sociálnych stratégií založených na kooperatívnosti, dobrých vzťahoch podobne ako uvádzajú Sarmány (1992) a Frankovský (1999).

Významné rozdiely v osobnostných črtách nastroľujú otázku rozdielných noriem pre ženy a mužov:

Vo všeobecnosti sa rozdielne vyhodnocovanie podľa pohlavia považuje za rozumné riešenie – viď napr. Conn a Rieke, (1994), Cattell a Schuerger (2003), pretože spravodlivo porovnáva výsledky žien či mužov vo vzťahu k ich rodovej skupine

Na druhej strane jedinec väčšinou funguje v prostredí rodového mixu; pre predikciu jeho sociálnej aj úlohovej adaptability je preto rovnako dôležité porovnať jeho vlastnosti s rodovou skupinou aj s celou populáciou.

Použitá literatúra

Anderson, N., Sleaf, S., (2004): An evaluation of gender differences on the Team Role Self-Perception Inventory.(Short research note), Journal of Occupational and Organizational Psychology, September 1, 2004, 429–437

Báčová, V.: Človek ako muž a človek ako žena v psychologickom bádání (k histórii a súčasnosti bádania). In: Báčová, V. (Ed.): Súčasnosc' a perspektívy psychológie na Slovensku. 1999, Košice, FF PU, CD ROM.

Bakshi, S. (2012): Impact of gender on consumer purchase behaviour

Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research In Commerce & Management, Volume No.1, Issue No.9, September 2012, ISSN 2277-1166, in: <http://www.abhinavjournal.com/previous-issues-commerces.html>

Booth, T., Irwing, P., (2011): Gender Differences in the 16PF5; Test of Measurement Invariance and Mean Differences in the US Standardisation Sample, Psychometrics at Work Research Group, Manchester Business School, University of Manchester, UK,

- Personality and Individual Differences, Volume 50, Issue 5, April 2011, Pages 553–558
- Bozogánová, M., (2013): Rodové rozdiely vo vnímaní bezpečia, Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, Individual and Society, 2013, Vol. 16, No. 1.
- Cattell, H., E., P., Schruenger, J., M., (2003): Essentials of 16 PF Assessment, John Wiley & sons., ISBN 0-471-23424-9
- Conn, S., R., Rieke, M., L., (1997): 16 PF Piate vydanie, Príručka technická, Psychodiagnostika a.s. Bratislava, 1997
- Costa Jr. P., T., , Terracciano, A., McCrae, R., R., (2001): Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings, Journal of Personality and Social Psychology, 2001. Vol. 81. No. 2. 322-331
- Cunningham III., L., T., Brorsen, B., W., Anderson, K., B., Tostao, E., (2008): Gender differences in marketing styles, Agricultural Economics 38 (2008) 1–7, in: <ftp://ftp.cgiar.org/ilri/ICT/Theme%203/gender%20differences%20in%20mktg%20style.pdf>
- Čákrť, M., (1996): Kdo jsem já, kdo jste vy, Management Press, Ringier ČR, a.s., 1996, ISBN-80-85943-12-3
- Čerešník, M. (2011): O mužoch a o ženách, Psychologický pohľad na problematiku rodu, Univerzita Konštantína Filozofa, Nitra, ISBN 978-80-8094-874-04
- Dittmann, M. (2003): Anger across the gender divide, Researchers strive to understand how men and women experience and express anger., Monitor on Psychology, March 2003, Vol 34, No. 3, in: <http://www.apa.org/monitor/mar03/angeracross.aspx>
- Djapo, N., Kolenovic-Djapo, J., Djokic, R., Fako, I., (2011): Relationship between Cattell's 16PF and fluid and crystallized intelligence, Personality and Individual Differences , Volume 51, Issue 1, July 2011, Pages 63–67
- Eagly, A., H., Steffen V., J. (1986): Gender and Aggressive Behavior: A Meta-Analytic Review of the Social Psychological Literature, Psychological Bulletin., 1986, Vol. 100, No. 3, 309-330
- Eagly, A., H., Wood, W., (1999): The Origins of Sex Differences in Human Behavior Evolved Dispositions Versus Social Roles, American Psychologist, Vol. 54, No. 6. 408-423
- Elingson, J., E., Smith, D., B., Sackett, P., R., (2001): Investigating the Influence of Social Desirability on Personality Factor Structure, Journal of Applied Psychology, 2001, Vol. 86, No. 1, pp. 122 – 133



- Eagly, A., H., Steffen, V., J., (1986): Gender and Aggressive Behavior: A Meta-Analytic Review of the Social Psychological Literature
- Feingold, A. (1994): Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin* 1994, Vol. 116, No. 3, 429-456
- Frankovský, M., (1999): Interpohlavné rozdiely v posudzovaní stratégií správania v náročných životných situáciách, in: www.saske.sk/cas/archiv/3-99/frankovsky.html
- Frankovský, M.: (2005), Nezamestnané ženy a nezamestnaní muži – vnímanie situácie nezamestnanosti, *Psychologické dny 2004*, In: Svět žen a svět mužů. Polarita a vzájemné obohacování, Sborník příspěvků Psychologické dny Olomouc 2004, Olomouc, Univerzita Palackého Olomouc 2005, ISBN 80-244-10-59-1
- Garcia-Sedeño, M., Navarro, J.,I., Menacho, I.: Relationship between personality traits and vocational choice, *Psychological Reports*, 2009, 105, 1-10. © Psychological Reports 2009, in: www.researchgate.net
- Guastello, S., (1992): 16PF Personality Profiles for Social Workers: Form A/Form S Comparisons, Marquette University, e-Publications@Marquette, Psychology Faculty Research and Publications, http://epublications.marquette.edu/cas_rss/1/
- Halpern, D., F., (2004): A Cognitive-Process Taxonomy for Sex Differences in Cognitive Current Directions in Psychological Science, Vol. 13, No. 4 (Aug., 2004), pp. 135-
- Havenga, W., (2009) Gender and age differences in conflict management within small businesses, *SA Journal of Human Resource Management*, Vol. 6 No. 1 pp. 22 – 28, <http://www.sajhrm.co.za>
- Hřebíčková, M., (2005): Osobnost žen a osobnost mužů ve světle NEO osobnostního inventáře (NEO-PI-R), In: Heller, Procházková, J. Sobotková, I.: (ed.). Psychologické dny 2004 : Svět žen a svět mužů : polarita a vzájemné obohacování : sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004. Olomouc : Universita Palackého v Olomouci, 2005. Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Facultas Philosophica, Psychologica 35 - suppl. ISBN 80-244-1059-1
- Kazda, (2005): Některé osobnostní charakteristiky ve světle dimenze feminity a maskulinity. In: Heller, Procházková, J. Sobotková, I.: (ed.). Psychologické dny 2004 : Svět žen a svět mužů : polarita a vzájemné obohacování : sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004. Olomouc : Universita Palackého v Olomouci, 2005. Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Facultas Philosophica, Psychologica 35 - suppl. ISBN 80-244-1059-1

- Mathieu, C., Neumann, C., S., Hare, R., D., Babiak, P.: A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction, *Personality and Individual Differences*, Volume 59, March 2014, Pages 83–88, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886913013688>
- Meit, S., S., Borges, N., J., Early L., A. (2007): Personality Profiles of Incoming Male and Female Medical Students: Results of a Multi-Site 9-Year Study, *Med Educ Online* [serial online] 2007;12:7, Available from <http://www.med-ed-online.org>
- Moran, B., B., (1992) Gender Differences in Leadership, *Library Trends*, Vol. 40, No. 3, Winter 1992, pp. 475-91
- Prakash, R., Flores, R., C., (1985) , "A Study of Psychological Gender Differences: Applications For Advertising Format", in *NA - Advances in Consumer Research* Volume 12, eds. Elizabeth C. Hirschman and Moris B. Holbrook, Provo, UT : Association for Consumer Research, Pages: 231-237.
- Rueckert, L., Naybar, N. (2008) Gender differences in empathy: The role of the right hemisphere, *Brain and Cognition* 67,2008, 162–167, www.elsevier.com/locate/b&c



Sociálne, ekonomické a demografické premenné ako prediktory vnímaného bezpečia u zamestnaných a nezamestnaných obyvateľov SR¹⁴

Social, economic and demographic variables as predictors of perceived safety of employed and unemployed Slovak people

Miroslava Kopaničáková, Radka Lipovská
kopanicakova@saske.sk, lipovska@saske.sk
Spoločenskovedný ústav SAV

Abstrakt

Slovenská populácia sa vyznačuje pomerne vysokou mierou nezamestnanosti (14,2% Štatistický úrad SR, 2013), čo ovplyvňuje viaceré oblasti života. Cieľom štúdie je zistiť, či sa zamestnaní a nezamestnaní odlišujú v percepcii vlastného pocitu bezpečia a vo vybraných sociálnych (sociálna dôvera, dôvera v políciu, sociálne zapájanie sa) a ekonomických faktoroch (názor na príjem domácnosti, názor na spoločenský status). Regresnou analýzou sme zisťovali silu predikcie vnímaného bezpečia u vybraných ukazovateľov. Analyzovali sme slovenské dáta zo 6. kola Európskej sociálnej sondy. Vzorku tvorilo 1033 respondentov (86,4% zamestnaných, 13,6% nezamestnaných). Výsledky ukázali, že zamestnaní a nezamestnaní sa najviac odlišujú v názore na príjem a svoje miesto v spoločnosti, častejšie sa zapájajú do sociálnych aktivít, majú vyššiu mieru sociálnej dôvery a vyššiu mieru vnímaného bezpečia. Aj napriek tomu, že výsledky sú signifikantné, rozdiely nie sú príliš výrazné. Vybrané premenné v našom modeli regresnej analýzy vysvetľovali vo vnímaní bezpečia spolu 12,3% variancie. Ako najsilnejšie prediktory bezpečia sa ukázali sociálna dôvera, rod a viktimizácia.

klúčové slová: Európska sociálna sonda, vnímané bezpečie, sociálne a ekonomické prediktory

Abstract

Slovak population has a relatively high unemployment rate (14.2 % Statistical Office, 2013), which affects many aspects of life. The study aims to determine whether the employed and the unemployed differ in perception of perceived safety in selected social (social trust, trust in the police, social involvement) and economic factors (view on household income,

¹⁴Publikačný výstup je súčasťou riešenia grantu VEGA, projektu č. 2/0173/12 s názvom „Sociálne a osobnostné aspekty vnímania bezpečnosti“.

view on social status). By regression analysis, we investigated the power of prediction of perceived safety for selected indicators. We analyzed data from the Slovak 6th round of the European Social Survey. The sample consisted of 1,033 respondents (86.4% employed, 13.6% unemployed). The results showed that the employed and the unemployed differed in views on income and their place in society, they engaged more often in social activities, had a higher degree of social trust and a higher degree of perceived safety. Even though the results are significant, the differences are not very pronounced. Selected variables in our regression analysis models explain 12.3 % of variance of perceived safety. As the strongest predictors of safety proved social trust, gender and victimization.

Keywords: European Social Survey, perceived safety, social and economic predictors

Teoretické východiská

Vo väčšine literatúry je vnímané bezpečie skúmané v súvislosti so psychologickými reakciami na kriminalitu a terminologicky je ponímané ako strach z kriminality. Ferraro (1995) definuje strach z kriminality ako „emóciu alebo pocit znepokojenia alebo obavy zapríčinený vedomím alebo očakávaním nebezpečenstva“. Karakus a kol. (2010) poníma strach z kriminality ako reakciu jedinca na vnímanú pravdepodobnosť viktimizácie. Okrem toho v západných spoločnostiach je strach z kriminality spájaný s ďalšími sociálnymi a ekonomickými problémami, ako napríklad problémy s bývaním, zamestnanosť, sociálne vylúčenie (na základe rodu, rasy, chudoby a pod.) (Pain, 2000). Preto sme sa rozhodli spojiť tradičné premenné vo výskume vnímaného bezpečia, ako sú viktimizácia a sociodemografické premenné, s ekonomickými a sociálnymi premennými.

Významné faktory ovplyvňujúce vnímanie nebezpečia (strach z kriminality) sú vek a rod. Mladí ľudia, predovšetkým muži medzi 16 a 24 rokov sú najrizikovejšou skupinou z hľadiska pravdepodobnosti stať sa obeťou trestných činov, vynímajúc domáce násilie. Na druhej strane, starší ľudia a predovšetkým ženy, v najväčšej miere vykazujú strach z kriminality. (Pain 1995; Pantazis 2000; Bozogánová, 2013). Vo výskumoch sa strach z kriminality asociuje tiež s chudobou (Garland 1996; Pantazis & Gordon 1999) kde, viktimizácia mala väčší vplyv na chudobnejších ľudí, pretože majú menej zdrojov na nápravu škôd a zlepšenie bezpečnostných opatrení (Garland 1996). V súvislosti s vnímaním nebezpečia sa ukazuje významný aj vzťah medzi sociálnou triedou a pocitom bezpečia. (Pantazis 2000; Pantazis and Gordon 1999), pričom vyšší sociálny status je asociovaný s nižšou úrovňou strachu z kriminality (Furr, 2002; Bozogánová, Tomková, 2013). Sociálny



status je v našom prípade reprezentovaný subjektívnym zaradením sa v spoločenskom rebríčku. Sociálna jednotnosť a menšie rozdiely medzi domácnosťami v príjme a triede sú asociované s vyšším vnímaním nebezpečia (Kristjánsson, 2007). Sociálny status a príjem je zväčša podmienený zamestnanosťou človeka.

V súvislosti so strachom z kriminality je dôležitý prevládajúci názor, že nejde o stálu črtu, ktorú niektorí majú a niektorí nie, ale ide skôr o črtu prechodnú a situačnú (Fattah a Sacco, in Pain, 2000), ktorá je závislá od momentálnych podmienok, ako je napríklad situácia nezamestnanosti. Môžeme teda očakávať, že zamestnanosť ako taká, bude vplývať na vnímané bezpečie a medzi zamestnanými a nezamestnanými budú existovať rozdiely vzhľadom na danú premennú. K nášmu očakávaniu prispieva taktiež názor Taylora (1999, in Larsson, 2009), podľa ktorého je strach z kriminality reakciou jedinca na všeobecnú neistotu verejnosti, spôsobenú napríklad aj zvýšeným rizikom nezamestnanosti. Autor spája danú myšlienku s transformáciou západnej spoločnosti z industriálnej na post-industriálnu. Industriálnu spoločnosť okrem iného charakterizuje aj nízka úroveň nezamestnanosti a kolektívne pracovné zmluvy, ktoré evokovali väčšiu (pracovnú) istotu. Po transformácii vtedajšej spoločnosti bol zaznamenaný nárast privátneho sektoru, individualizované pracovné zmluvy, menej isté a dočasné zamestnanie a v konečnom dôsledku aj zníženie kvality pracovných vzťahov. Podľa Taylora (1999, in Larsson, 2009) táto transformácia súvisí so zvýšenými pocitmi neistoty vo vzťahu k trhu práce, ako aj vo vzťahu k celkovej neistote.

Zo sociálneho hľadiska sa neistota vo všeobecnosti spája s dôverou, čo potvrdzuje aj definícia podľa Giddensa (2001, in Salmi a kol., 2007): "dôvera je istota, ktorú máme buď v jednotlivcoch alebo inštitúciách". Veríme ľuďom, keď sme si istí, že konajú spôsobom, ktorý pre nás nie je škodlivý a nesnažia sa nás využiť. Dôverujúci jedinci očakávajú, že sa môžu na ostatných spoľahnúť (Mirowsky, Ross, 2003, Ross, 2011), čo je spojené s nižším vnímaním nebezpečia. Okrem dôvery voči iným v nás pocit bezpečia formujú aj inštitúcie tým, že veríme, že nám poskytnú pomoc a ochranu v situáciách, kedy je ohrozený náš život (Kääriäinen, 2007). Dôveru v políciu definujeme ako presvedčenie verejnosti, že polícia má právne intencie na občanov a kompetencie zasahovať v špecifických situáciách (Hardin, 2002, in Jackson a kol.) Developing European indicators of trust in justice). Dôvera v políciu a dôvera voči ľuďom sú preto ďalšie nami skúmané premenné. Výrost (2014) prostredníctvom štúdie EQLS 2012 identifikoval rôzne prediktory vnímaného rizika, ku ktorým z hľadiska sociálneho kontextu patrili aj dôvera k inštitúciám a dôvera k ľuďom. Okrem uvedených premenných sa vnímané riziko zvyšuje aj v prípade, že jedinec prežíva pocity sociálneho vylúčenia, negatívne hodnotí kvalitu svojho bývania, finančný príjem

domácnosti je nižší, svoju osobnú pohodu aj celkovú životnú spokojnosť vníma skôr negatívne a pod.

Na základe uvedeného sme sa rozhodli pre empirické skúmanie existencie rozdielov vo vnímanom bezpečí a vybraných sociálnych a ekonomických faktoroch medzi zamestnanými a nezamestnanými jedincami. Okrem toho sme zisťovali aj to, čo z uvedených faktorov vysvetľuje strach z kriminality, resp. vnímané bezpečie. Cieľom našej práce je:

1. Identifikovať rozdiely vo vnímaní bezpečia a vo vybraných sociálnych (sociálna dôvera, dôvera v políciu, sociálne zapájanie sa) a ekonomických faktoroch (názor na príjem domácnosti, názor na spoločenský status) u zamestnaných a nezamestnaných.
2. Zistiť, do akej miery vybrané premenné rod, vek, miesto bydliska, sociálna dôvera, dôvera v políciu, zapájanie sa do sociálnych aktivít, miesto v spoločnosti a názor na príjem domácnosti, zamestnanie a viktimizácia prispievajú k vysvetleniu pocitu bezpečia.

Metódy

Pre účely daného výskumu boli použité dáta zo 6.kola ESS (Európska sociálna sonda) z roku 2012. Do analýzy boli zahrnutí respondenti zo Slovenskej republiky, ktorí boli v čase zberu dát zamestnaní alebo nezamestnaní. Aby sme presnejšie vymedzili kategóriu nezamestnaných, vylúčili sme respondentov, ktorí patrili do kategórií študent, dôchodca, matka v domácnosti, dlhodobo chorý/práceschopný, pracovník komunitnej alebo vojenskej služby. Vzorku tvorilo 1033 respondentov, z toho 86,4% zamestnaných a 13,6 % nezamestnaných, 53,1% žien a 46,6% mužov s priemerným vekom 42,8 rokov. Merané premenné predstavovali položky základného modulu dotazníka ESS.

Pocit bezpečia, ktorý predstavuje v našom výskume závislú premennú, bol mapovaný prostredníctvom položky v základnom dotazníku ESS: „Ako bezpečne sa cítite – alebo by ste sa cítili – prechádzať sa v mieste vášho bydliska po zotmení? (1-veľmi bezpečne až 4-vôbec nie bezpečne).“

Viktimizácia bola skúmaná položkou: „Stali ste sa vy alebo niekto z vašej domácnosti obeťou vlámania alebo fyzického útoku za posledných 5 rokov? (áno-nie)“

Sociálne premenné zahŕňali:

1. Sociálnu dôveru mapovanú prostredníctvom indexu sociálnej dôvery. Index sociálnej dôvery tvorili 3 položky základného modulu dotazníka ESS, zamerané na: dôveru vs. nedôveru k ľuďom, k vnímaniu ľudí ako čestných vs. využívajúcich, k vnímaniu pomoci od ostatných (na škále od 0- nedôvera až 10– dôvera). Hodnota Cronbachovho koeficientu indexu sociálnej dôvery bola 0,836.



2. Dôveru v políciu (0– vôbec nedôverujem až 10– úplne dôverujem)
3. Zapájanie sa do sociálnych aktivít, mapované položkou: „V porovnaní s vašimi rovesníkmi, asi ako často sa zapájate do spoločenských aktivít?“ (1- oveľa zriedkavejšie ako väčšina až 5- oveľa častejšie ako väčšina).

Ekonomické premenné zahŕňali:

1. Názor na príjem domácnosti hodnotený na škále (1- pohodlne vyžijeme zo súčasného príjmu až 4– máme to veľmi ťažké so súčasným príjmom).
2. Vnímané postavenie v spoločnosti zisťované položkou: „Sú ľudia, ktorí sú obvykle na vrchole našej spoločnosti a ľudia, ktorí sú na spodku. Kde by ste momentálne na predloženej škále umiestnili seba?“ (0-spodok spoločnosti až 10-vrchol spoločnosti).

Na spracovanie dát sme použili štatistický softvér SPSS 17.0, pomocou ktorého sme vykonali regresnú analýzu skúmaných premenných a rozdielovou štatistikou sme porovnávali vnímanie bezpečia a ďalšie premenné u zamestnaných a nezamestnaných.

Výsledky

Na zisťovanie rozdielov vo vybraných premenných sme použili neparametrickú štatistickú metódu (Mann-Whitney U test), keďže naša vzorka nebola z hľadiska početnosti rovnocenná. Nasledujúca tabuľka zobrazuje, ako sa odlišujú zamestnaní a nezamestnaní vo vybraných sociálnych, ekonomických premenných a vo vnímaní bezpečia.

Tab.3. Rozdiely medzi zamestnanými a nezamestnanými vo vybraných premenných

		Priemerné porad. hodnoty (Mean rank)	Medián	U	Z	Sig. (p)
Vnímané bezpečie	zamestnaní	501,6	2	53392,5	-2,969	0,003
	nezamestnaní	570,13	2			
Soc. dôvera	zamestnaní	521,48	13	52814	-2,841	0,004
	nezamestnaní	445,57	10			
Dôvera v políciu	zamestnaní	514,08	4	61880,0	-0,158	0,874
	nezamestnaní	509,87	4			
Zapájanie sa do sociálnych aktivít	zamestnaní	522,05	3	52166,5	-2,901	0,004
	nezamestnaní	447,52	2			
Vnímané postavenie v spoločnosti	zamestnaní	529,53	6	40358	-6,195	0,000
	nezamestnaní	365,25	5			
Názor na súčasný príjem	zamestnaní	476,13	2	28091	-11,267	0,000
	nezamestnaní	757,85	3			

Priemerné poradové hodnoty naznačujú, že vo všeobecnosti sa ľudia cítia skôr bezpečne. Zamestnaní sa však cítili signifikantne bezpečnejšie (Mean rank= 501,6, $p<0,005$) ako nezamestnaní (Mean rank= 570,13, $p<0,005$), hoci rozdiel nie je markantný. Zamestnaní a nezamestnaní sa odlišovali tiež v ekonomických premenných ($p<0,001$). Konkrétne vnímaný spoločenský status bol vyšší u zamestnaných (Mean rank=529,53), ktorí tiež lepšie vyžijú so súčasným príjmom domácnosti (Mean rank=476,13) v porovnaní s nezamestnanými (Mean rank=757,85). Z hľadiska sociálnej oblasti sa rozdiely preukázali v sociálnej dôvere ($p<0,005$) a v zapájaní sa do sociálnych aktivít ($p<0,005$). Zamestnaní ľudia participujú vo väčšej miere v sociálnych aktivitách (Mean rank= 522,05) než nezamestnaní (Mean rank=447,52). Ďalším zistením je, že zamestnaní ľudia viac dôverujú ostatným (Mean rank=521,48). Dôvera v políciu sa v súvislosti so zisťovaním rozdielov ako signifikantná nepreukázala ($p>0,005$).

Ďalším cieľom bolo na základe regresnej analýzy identifikovať prediktory vnímaného bezpečia. Do analýzy sme zahrnuli sociálne, ekonomické a sociodemografické premenné, u ktorých sme predpokladali vplyv na vnímané bezpečie.


Tab.4. Model lineárnej regresie - prediktory vnímaného bezpečia

Model	B	Štandardná Chyba	B
Rod	0,194	0,04	0,147***
Vek	0,006	0,002	0,103***
Miesto bydliska	-0,05	0,019	-0,082***
Sociálna dôvera	-0,017	0,003	-0,162***
Dôvera v políciu	0,013	0,009	0,048
Sociálna participácia	-0,056	0,021	-0,084**
Vnímané postavenie v spoločnosti	0,008	0,013	0,02
Názor na súčasný príjem	0,088	0,028	0,112**
Zamestnanosť/nezamestnanosť	0,07	0,065	0,036
Viktimizácia	-0,326	0,073	-0,136***

***p<0,001, **p<0,005, * p<0,05

Uvádzaný model vysvetľoval 12,3 % variancie vnímaného bezpečia ($R=0,350$; $R^2=0,123$). Ako najsilnejšie prediktory bezpečia boli identifikované premenné: sociálna dôvera ($\beta = -0,162$, $p < 0,001$), rod ($\beta = 0,147$, $p < 0,001$) a viktimizácia ($\beta = -0,162$, $p < 0,001$). Zamestnanie respondenta nehrá vo vysvetľovaní pocitu bezpečia významnú rolu ($p > 0,05$), aj napriek tomu, že rozdiely medzi zamestnanými a nezamestnanými v pociťovaní bezpečia sme zaznamenali. Rovnako nevýznamný sa ukázal jeden z ekonomických prediktorov – miesto v spoločnosti/spoločenský status ($p > 0,05$). Na vnímané bezpečie nevyplýva ani dôvera v políciu ($p > 0,05$). Pri vysvetľovaní pocitu bezpečia teda nehrá rolu to, či človek verí, že ho polícia ochráni pred zločinom alebo nie.

Diskusia a záver

Pri skúmaní rozdielov medzi zamestnanými a nezamestnanými nás primárne zaujímali rozdiely z hľadiska vnímaného bezpečia. Výsledky naznačujú, že zamestnaní sa cítili signifikantne bezpečnejšie, avšak vo všeobecnosti sa respondenti cítia skôr bezpečne než nebezpečne. Britský výskum kriminality (The British Crime Survey BCS) zaznamenal oveľa menšie rozdiely medzi príjmovými skupinami (Flatley a kol., 2010). Podľa tohto výskumu, byť nezamestnaný je spojené s pravdepodobnosťou viktimizácie. Boli zistené tiež aj malé rozdiely v riziku viktimizácie u respondentov z hľadiska druhu práce a vzdelanostnej kvalifikácie (Fatley a kol. 2010). Významné rozdiely boli zistené aj vo všetkých ekonomických premenných (názor na príjem domácnosti, názor na spoločenský status), čo je vzhľadom na spojenie zamestnanosti a ekonomiky očakávané. Čo sa týka sociálnych premenných, respondenti sa neodlišovali len v dôvere voči polícii sa neodlišovali. Kääriäinen (2007) skúmal 16 európskych krajín v súvislosti s dôverou v políciu. Faktory ako finančná neistota a skúsenosť so sociálnym vylúčením zvyšovali nedôveru v políciu. Aj keď v našom výskume sa nezamestnaní, vo významne nižšej miere než zamestnaní, zapájali do spoločenských aktivít, neovplyvňovalo to ich dôveru v políciu.

Ako najsilnejšie prediktory vnímaného bezpečia sme identifikovali sociálnu dôveru, rod a viktimizáciu. Tieto zistenia sú v súlade so štúdiami, ktoré nazerať na strach z kriminality ako na produkt demografických charakteristík a individuálnych skúseností s kriminalitou a viktimizáciou.

Výsledky tiež ukázali, že *zamestnanosť* respondenta nehrá vo vysvetľovaní pocitu bezpečia významnú rolu ($p > 0,05$), aj napriek tomu, že rozdiely medzi zamestnanými a nezamestnanými v pocite bezpečia boli zaznamenané. Tento výsledok korešponduje s výsledkom štúdie Bozogáňovej a Tomkovej (2013), ktoré zistili že nezamestnanosť nepredikuje vnímané bezpečie, zatiaľčo názor na finančný príjem ho vysvetľuje. V našom modeli bol *názor na finančný príjem*, taktiež významný faktor. Berúc do úvahy chudobu, chudobnejší sú vo všeobecnosti náchylnejší k riziku, že sa stanú obeťou kriminality - Strata majetku má signifikantnejší vplyv na menej majetných, ktorí sú aj vo vyššom riziku vystavovaní ohrozujúcim situáciám, nakoľko si nemôžu napríklad dovoliť súkromnú prepravu a bezpečnostné zariadenia (Pantazis, 2000).

Zaujímavosťou je, že zatiaľ čo sociálna dôvera významne vplýva na vnímané bezpečie, *dôvera v políciu* nevykazuje signifikantný vplyv. Komparatívna štúdia ESS autora Andreescu (2010) zisťovala vzťah medzi viktimizáciou, dôverou v políciu a strachom z kriminality v susedných Európskych krajinách. Výsledky ukázali, že v oboch krajinách sa



osoby s vyššou mierou dôvery v políciu menej obávali toho, že sa stanú obeťou kriminálneho činu. Ako sa očakávalo, strach z kriminality bol v oboch vzorkách signifikantne a negatívne asociovaný s úrovňou interpersonálnej dôvery a mierou dôvery ľudí v políciu. Keď je v spoločnosti dôvera v políciu, strach z viktimizácie klesá. V inej štúdii autori zistili, že dôvera v políciu je ovplyvnená predovšetkým domnienkou, že kriminalita v komunite klesá alebo pozitívnymi skúsenosťami s políciou. Okrem toho, dôvera v políciu signifikantne vzrastá s pocitom bezpečia (Nofziger, 2005). V našej vzorke sa respondenti celkovo cítili skôr bezpečne, avšak tieto pocity nesúviseli s dôverou voči polícii.

Použitá literatúra

- Andreescu, V. (2010). Victimization and fear of crime in Romania and Hungary: A comparative analysis. *Revista Romana de Sociologie/Romanian Journal of Sociology*, 21(3-4), pp. 163-183.
- Bozogáňová, M. (2013). Rodové rozdiely vo vnímaní bezpečia. *Človek a spoločnosť*, 2013, 16, č. 1.
- Bozogáňová, M., Tomková, J. (2013). Komparácia vnímaného bezpečia vo vzťahu k vybraným atribútom práce v krajinách Európskej sociálnej sondy. In: *Psychologie Práce a organizace 2013*. Univerzita Palackého v Olomouci, 65-73.
- Ferraro, K. (1995). *Fear of Crime, Interpreting Victimisation Risk*. State University of New York press, Albany.
- Flatley, J., Kershaw, Ch., Smith, K., Chaplin, R., Moon, D. (2010). *Crime in England and Wales 2009/2010. Findings from the British Crime Survey and police recorded crime (Third edition)*. Dostupné na: <https://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=254171>
- Furr, L. A. (2002). The effects of neighborhood conditions on perceptions of safety. *Journal of Criminal Justice*, 30, 414-427.
- Garland, D. (1996). The limits of the sovereign state: Strategies of crime control in contemporary society. *British Journal of Criminology* 36, 445-471.
- Jackson, J., a kol. (2011). Developing European Indicators of Trust in Justice. *European Journal of Criminology*, 8, 4, 267-285
- Karakus, O., McGarrell E., Basibuyuk, O. (2010). Fear of crime among citizens of turkey. *Journal of Criminal Justice*, 38, 174-184.
- Kääriäinen, J.T. (2007). Trust in the Police in 16 European Countries: A Multilevel Analysis. *European Journal of Criminology*, 4 (4), 409-435.

- Kristjánsson, A. L. (2007). On Social Equality and Perceptions of Insecurity A Comparison Study between Two European Countries. *European Society of Criminology*, 4 (1), 59-86.
- Larsson, D. (2009). *Fear of Crime Among the Poor in Britain and Sweden*. *International Review of Victimology*, 15 (3), 223-254.
- Mirowsky, J., Ross, E. (2003). *Social Causes of Psychological Distress* (Second edition). Hawthorne, New York: Aldine de Gruyter.
- Nofziger S., Williams S. (2005). *Perceptions of Police and Safety in a Small Town*. *Police Quarterly*, 8, 248—270.
- Pain, R. (2000). Place, social relations and the fear of crime: a review. *Progress in Human Geography*, 24 (3), 365-387.
- Pantazis, Ch. & Gordon D. (1997). Poverty and crime. In, Gordon D. and Pantazis Ch. (eds.), *Breadline Britain in the 1990s*. Aldershot: Avebury, pp. 85-93.
- Pantazis, Ch. (2000). 'Fear of Crime', Vulnerability and Poverty. *British Journal of Criminology*, 40 (3), 414-436.
- Ross, C.E. (2011). Collective Threat, Trust and the Sense of Personal Control. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(3), 287-296.
- Salmi, V., Smolej, M., Kivivuori, J. (2007). *Crime victimization, exposure to crime news and social trust among adolescents*. *Young*, 15(3), 255-72.
- Štatistický úrad SR. Miera nezamestnanosti za rok 2013. Dostupné na <http://portal.statistics.sk/>
- Výrost, J. Reflexie kvality životného prostredia, emocionálneho naladenia a kultúry sociálneho prostredia respondentov EQLS 2012 ako prediktory posúdenia rizika ohrozenia kriminálnymi činmi. *Človeka a spoločnosť*, 2014, 17, č. 1.



Zvládanie stresu manažérmi¹⁵

Managers' coping

kentos@saske.sk

Spoločenskovedný ústav SAV

Abstrakt

Pracovný trh je v súčasnosti vystavený tlakom, ktoré okrem zamestnancov postihujú najmä manažérov. Prezentovaná štúdia analyzuje zvládanie stresu manažérmi v pracovnom prostredí. Na vzorke 175 manažérov z Prešovského a Košického kraja boli analyzované spôsoby zvládania stresu manažérmi v rozličných oblastiach pôsobenia (školenie, výroba, služby a obchod) a rôznych úrovni riadenia (top, strední a línioví manažéri). Z výsledkov vyplýva zhoda v zvládaní stresu v sledovaných skupinách manažérov. Zároveň bol vo všetkých skupinách manažérov identifikované zvýšené obavy zo straty zamestnania.

Kľúčové slová

Zvládanie, stres, manažéri, strach zo straty zamestnania

Abstract

The labor market is currently under pressure, which affect except employees mainly managers. The present study analyzes the coping strategies of managers in the workplace. The sample of 175 managers from Prešov and Košice region were analyzed ways of coping with stress in different fields (education, manufacturing, services and trade) and various management levels (top, middle and line managers). The results show same ways in coping strategies among groups of managers. In all groups of managers was also identified an increased level of job insecurity.

Keywords

Coping, stress, managers, job insecurity

Teoretické východiská

Stres na pracovisku predstavuje fenomén, ktorému sa výskumníci venujú od polovice 20. storočia. Ako uvádzajú Hart a Cooper (2005), ročne vznikne približne 3000 štúdií stresu spojeného s prácou a pracovným prostredím. Avšak len desatina z publikovaných prác má

¹⁵ Publikáčny výstup je súčasťou riešenia grantu VEGA, projektu č. 2/0173/12 s názvom „Sociálne a osobnostné aspekty vnímania bezpečnosti“.

aplikovaný charakter napr. v manažmente. Súvisí to najmä s absenciou konsenzu ohľadom definície stresu, množstva koncepcií a modelov stresu, ako aj rozdielnych metodologických prístupov. Súčasný výskum pracovného stresu je podľa Sonnentagovej a Freseho (2003) založený na štyroch základných koncepciách, ktoré determinujú predmet a spôsoby ich skúmania.

Stres ako reakcia – reprezentuje pôvodnú koncepciu výskumu stresu. Stres bol v tomto prípade konceptualizovaný ako obranná reakcia organizmu na ohrozenie. Výskum bol zameraný na sledovanie reakcií pracovníkov na konkrétne pracovné podmienky. Obmedzením tejto koncepcie sú relatívne rovnaké reakcie pracovníkov na rozličné podmienky výkonu práce, ale aj pomerne malý záujem výskumníkov o procesy zvládania stresu.

Stres ako podnet – predstavuje výskum podmienok a udalostí (stresorov), ktoré pôsobia stresujúco. Ide najmä o štúdium špecifických oblastí ako je extrémny časový tlak, interpersonálne konflikty, bezpečnosť pri práci, rýchlosť a závažnosť rozhodovania atď. V tejto súvislosti je pozornosť venovaná tzv. univerzálne pôsobiacim stresorom.

Transakčná koncepcia stresu – nadviazala a spojila výhody predchádzajúcich prístupov. V tomto kontexte je stres výsledkom transakcie medzi jedincom a prostredím (Lazarus, 1966). Výskum bol zameraný najmä na individuálne vnímanie, interpretácie a štýly zvládania vybraných atribútov pracovného prostredia. Výhodou uvedeného prístupu bola možnosť simultánne študovať interakciu individuálnych charakteristík jednotlivcov a prostredia.

Diskrepančná koncepcia stresu – interpretuje stres ako výsledok inkongruencie medzi individuálnymi potrebami a podmienkami prostredia (Edwards, 1992). Jediniec na individuálnej úrovni komparuje vlastné potreby a možnosti. V prípade diskrepancie medzi nimi zažíva stres. Aj napriek tomu, že výskum potvrdil určitú platnosť tejto koncepcie, v súčasnosti nie je predmetom výskumu.

Ako uvádzajú Crompton a Lyonette (2007), kultúra práce nadčas sa stala súčasťou kariéry manažérov a je jedným z najväčších zdrojov stresu v práci. Práca nadčas v kombinácii so zosúladovaním osobného a pracovného života môže spôsobovať enormné problémy zamestnancom na rozličných úrovniach riadenia. Medzi ďalšie zdroje pracovného stresu bádatelia zaraďujú technologické nároky práce, organizačnú (ne)spravodlivosť, nedostatočné riadenie, diskrimináciu, obťažovanie, ako aj externé vplyvy (politické, ekonomické a spoločenské). Ako uvádzajú Cavanaugh et al. (2000), manažérske pozície sú spojené so stresom, a to aj napriek voľnosti v rozhodovaní a značnej kontrole nad zdrojmi. K najvýznamnejším stresorom v práci manažéra možno zaradiť pracovné preťaženie,



nejednoznačnosť manažérskej roly a komplikované pracovné vzťahy. Manažéri, ktorí referovali o uvedených zdrojoch stresu, vykazovali zvýšenú mieru anxiety, depresie, konzumácie alkoholu, ako aj sklony opustiť organizáciu. Pre manažérov je tiež typické kvalitatívne pracovné preťaženie, ktoré presahuje aktuálne schopnosti stresovú situáciu zvládnuť. V tejto súvislosti nás zaujímalo, či existujú rozdiely v spôsoboch zvládania stresu medzi manažérmi na rozličných úrovniach ako aj v rozličných oblastiach pôsobenia. Osobitným zdrojom stresu manažérov sú obavy zo straty zamestnania. Reisel et al. (2010) v tejto súvislosti zistili, že uvedené obavy majú vplyv nielen na pracovnú spokojnosť, ale aj na spávanie a emócie. V tomto kontexte sme zisťovali do akej miery reflektujú manažéri strach zo straty zamestnania.

Metóda

Výskumný súbor

Pre účely výskumu sme oslovili 200 manažérov z Košického a Prešovského kraja. Veľkosť výskumnej vzorky sme stanovili s ohľadom na variabilitu skúmaného javu, nie na reprezentatívnosť. Účastníkov výskumu sme vyberali snow-ball technikou, z rozličných výrobných, ako aj nevýrobných podnikov. Z celkového počtu 200 oslovených manažérov sme získali údaje od 175 respondentov, čo predstavovalo 87,5 % návratnosť vyplnených dotazníkov. Výskumnú vzorku tvorilo 90 žien a 85 mužov vo veku od 25 do 64 rokov. Priemerný vek zúčastnených bol 37,6 rokov so smerodajnou odchýlkou 9,11 rokov. Z hľadiska manažérskej praxe bola jej priemerná doba 7,2 rokov so smerodajnou odchýlkou 5,12 rokov a priemerná dĺžka praxe bola na úrovni 15,4 rokov so smerodajnou odchýlkou 7,71 rokov.

Nástroje

Vo výskume sme použili metodiky mapujúce copingové stratégie – SZSM – Stratégie zvládania stresu manažérmi (Kentoš, Sláviková, 2012). Dotazník tvorí 49 položiek rozdelených do 5 faktorov - kognitívny prístup s orientáciou na ľudí, kognitívny prístup orientovaný na seba, pasívny konatívny prístup, emocionálny prístup, aktívny konatívny prístup. CSI – Indikátor copingových stratégií (Amirkhan, 1990), ktorý obsahuje 33 tvrdení vyjadrujúcich rôzne spôsoby riešenia problémov. V dotazníku, ktorý obsahuje tri subškály, je každá stratégia zastúpená 11 tvrdeniami. Úlohou respondentov je predstaviť si náročnú situáciu, v ktorej sa v poslednom čase ocitli, a vo vzťahu k tejto situácii vyjadriť mieru súhlasu s jednotlivými tvrdeniami. Brief COPE – Multidimenzionálny dotazník copingu, bol

obsahovo rozdelený do 14 nasledovných faktorov: aktívny coping, plánovanie, pozitívne preformulovanie, akceptácia, humor, religiozita, emocionálna opora, inštrumentálna opora, rozptýlenie, popretie, ventilovanie, užívanie alkoholu, odangažované správanie a sebaobviňovanie. Respondenti hodnotia jednotlivé položky na 4 bodovej škále.(Carver, 1997). Strach zo straty zamestnania bol osobitne monitorovaný pomocou položky - V práci mám istotu, že ma nevyhodia. Respondenti odpovedali na 4 bodovej škále.

Výsledky

V prvej časti sme analyzovali zvládanie stresu podľa úrovne manažmentu. Na jednotlivé typy manažérov sú kladené rozdielne požiadavky. Komplexnejšie požiadavky sú smerované na pozície stredných a líniových manažérov v porovnaní s top manažérmi. Nižšie postavení manažéri musia zvládnuť protichodné požiadavky tak zo strany vedenia, ako aj zo strany zamestnancov. Dopytovaných manažérov sme na základe vykonávanej funkcie v manažmente podniku rozdelili do troch skupín – top manažment, stredný manažment a výkonný manažment. Uvedené rozdelenie sa javilo ako logické vo vzťahu k štruktúram podnikov, v ktorých respondenti pracovali. Získané dáta sme analyzovali pomocou štatistickej metódy One Way ANOVA a následne sme ich porovnávali Bonferoni testom pre post-hoc porovnaní.

Tabuľka 1: Preferencie stratégií zvládania stresu manažérov podľa úrovne riadenia

	Top	Strední	Línioví	F test	Významnosť
Kognitívny prístup s orientáciou na ľudí	3,1250	3,5402	3,4002	1,404	,249
Kognitívny prístup orientovaný na seba	1,8690	1,7515	1,8048	,479	,620
Pasívny konatívny prístup	3,7857	3,5982	3,6963	,752	,473
Emocionálny prístup	3,2619	3,2227	3,0743	2,163	,118
Aktívny konatívny prístup	2,0000	1,9576	2,0912	1,191	,306
Rozptýlenie	4,3333	4,9298	4,5833	1,857	,159



Aktivny_coping	5,7778	5,4561	5,4259	,343	,710
Odmietanie	3,4444	3,7857	3,8318	,587	,557
Uzivanie_alkoholu	2,5556	2,2456	2,2830	,749	,474
Emocionalna_opora	4,2222	4,7368	4,8704	1,292	,278
Instrumentalna_opora	4,0000	4,6491	4,5000	1,479	,231
Vyhnutie_sa	3,3333	3,4211	3,5463	,385	,681
Ventilovanie	4,1111	4,8246	4,5849	1,796	,169
Pozitívne_preformulovanie	5,0000	5,8596	5,5185	2,046	,132
Planovanie	6,5556	6,2679	6,1204	,755	,472
Humor	4,0000	4,3860	4,6296	,966	,383
Akceptácia	5,0000	5,4561	5,4393	,475	,623
Religiozita	2,8889	3,5439	3,0370	2,128	,122
Seba_obvinovanie	5,0000	5,1053	4,7963	1,844	,161
riešenie problému	1,4848	1,5752	1,5647	,217	,806
sociálna opora	2,4040	2,2857	2,3786	,390	,678
Vyhýbanie	2,9394	2,8979	2,9491	,215	,807
Strach zo straty zamestnania	2,0184	2,0857	2,1011	,275	,767

Ako vyplýva z uvedených výsledkov, v sledovaných oblastiach sme neidentifikovali významné rozdiely medzi jednotlivými skupinami manažérov. Inými slovami povedané, manažéri na rozličnom stupni manažmentu používajú vo vzťahu k jednotlivým situáciám, resp. stresorom, obdobné stratégie zvládania stresu.

Následne sme overovali vplyv tomto prípade reprezentujú odvetvia, resp. oblasti pôsobenia účastníkov výskumu. V tomto kontexte jednotlivé oblasti predstavujú situačné charakteristiky ako determinanty zvládania stresu manažérmi v konkrétnom pracovnom prostredí. Pre každé odvetvie je typické pôsobenie špecifických stresorov, ktoré ovplyvňujú konkrétne spôsoby zvládania. Preto nás zaujímalo, ako faktor prostredia vplýva na stratégie zvládania stresu manažérmi.

Pre potreby výskumu sme účastníkov rozdelili do skupín podľa oblastí, v ktorých pôsobia (výrobná sféra, vzdelávacie inštitúcie, obchodné spoločnosti, poskytovanie služieb).

Tabuľka 2: Preferencie stratégií zvládania stresu manažérov podľa oblasti pôsobenia

	F	Sig.	Výroba	Služby	Obchod	Vzdelávanie
Kognitívny prístup s orientáciou na ľudí	4,788	,003	3,5529	3,3889	3,7581	3,1027
Kognitívny prístup orientovaný na seba	,827	,481	1,8700	1,8025	1,7097	1,7667
Pasívny konatívny prístup	,406	,749	3,7154	3,6753	3,5710	3,6900
Emocionálny prístup	,264	,851	3,1500	3,1031	3,1889	3,1296
Aktívny konatívny prístup	,186	,906	2,0321	2,0597	1,9833	2,0722
Rozptýlenie	,649	,584	4,8462	4,7590	4,4839	4,5455
Aktívny_coping	1,350	,260	5,7308	5,3012	5,3871	5,6970
Odmietanie	1,265	,288	3,6400	3,8193	4,0667	3,6061
Užívanie_alkoholu	,317	,813	2,2400	2,3293	2,1935	2,3030
Emocionálna_opora	,778	,508	4,6154	4,7711	4,7097	5,0606
Inštrumentálna_opora	1,103	,349	4,8077	4,5422	4,2903	4,4848
Vyhnutie_sa	2,157	,095	3,4615	3,4458	3,2581	3,8788
Ventilovanie	1,264	,288	4,6538	4,5366	5,0000	4,5625
Pozitívne_preformulovanie	,179	,911	5,5385	5,6024	5,4839	5,7273
Planovanie	,550	,649	6,4231	6,1098	6,1290	6,2727
Humor	,692	,558	4,5385	4,6506	4,2581	4,3030
Akceptácia	,904	,440	5,6154	5,2561	5,4839	5,6364
Religiozita	2,696	,051	2,8077	3,0602	3,8710	3,2424
Seba_obvinovanie	1,268	,287	5,0769	4,7590	4,9677	5,0909



riešenie problému	,092	,964	1,5345	1,5750	1,5788	1,5540
sociálna opora	1,921	,128	2,4691	2,4261	2,2606	2,1392
vyhýbanie	,581	,629	2,9745	2,9632	2,8606	2,8710
Strach zo straty zamestnania	,204	,887	2,0578	2,0982	2,0037	2,1203

Výsledky komparácie skupín manažérov podľa oblastí pôsobenia v jednotlivých stratégiách nepriniesli významné rozdiely. Je teda zrejmé, že manažéri v rozličných oblastiach manažmentu používajú rovnaké spôsoby zvládania stresových situácií. Iba v jednom prípade (kognitívny prístup s orientáciou na ľudí) sme identifikovali rozdiely medzi skupinami manažérov pôsobiacich v obchode a v školstve.

Celkovo sa však neprejavili rozdiely medzi porovnávanými skupinami, čo potvrdzuje transsituačnú stabilitu preferovaných stratégií zvládania stresu manažérmi.

Pri hodnotení strachu zo straty zamestnania sme nezaznamenali významné rozdiely medzi jednotlivými skupinami, pričom priemerné hodnoty všetkých skupín sa nachádzali pod teoretickým stredom škály.

Diskusia a záver

Výskum zvládania stresu v pracovnom prostredí má mimoriadny význam najmä vo vzťahu k zvyšujúcim sa nárokom na zamestnancov, ako aj na manažment podnikov. Z prezentovaných teórií a prístupov k skúmaniu zvládania stresu vyplýva, že problematika stresu a jeho zvládania je multikauzálne podmienená a jej skúmanie je obzvlášť náročné. Najmä preto, že popri zdrojoch pracovného stresu vplýva na ich pôsobenie aj množstvo sprostredkujúcich premenných, ktoré v konečnom dôsledku moderujú pôsobenie stresorov na pracovníkov. Osobitným príspevkom k skúmaniu zvládania stresu je jeho aplikácia v manažérskej práci. Špecifickým aspektom výskumu zvládania stresu v pracovnom prostredí je prítomnosť dvoch potenciálne nezávislých tendencií v správaní sa manažérov. Prvou je tendencia vyriešiť vzniknutú stresovú situáciu za účelom dosiahnutia organizačných cieľov. Druhou je tendencia zvládnuť náročnosť vzniknutej situácie na osobnej úrovni v zmysle zachovania subjektívnej pohody a zdravia manažéra. Z dispozičných a situačných charakteristík sme nezaznamenali rozdiely medzi manažérmi z rozdielnych oblastí pôsobenia a úrovni manažmentu. Uvedený výsledok reflektuje určitú univerzálnosť pri riešení záťažových situácií manažérmi bez ohľadu na úroveň ich pôsobenia ako aj rozličných

pracovných oblastí. Samostatnou oblasťou hodnotenia boli obavy zo straty zamestnania, pričom všetky skupiny manažérov vykazovali mierne obavy zo straty zamestnania. Aj zistenia Reisela et al. (2010) referujú o zvýšených obavách manažérov v súvislosti s racionalizáciou procesov ako aj ľudských zdrojov.

Použitá literatúra

- Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, s. 1066-1074.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. In *Journal of Applied Psychology*, 85, s. 65-74.
- Crompton, R., Lyonette, C. (2007). Are we all working too hard? Women, men, and changing attitudes to paid employment, In A. Park, J. Curtice, K. Thomson, M. Phillips, M. Johnson (eds.) *British Social Attitudes: the 23rd Report ? Perspectives on a changing society*. Sage, s. 55- 70.
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. In *Academy of Management Review*, 17, s. 238-274.
- Hart, P. M., Cooper, C. L. (2005). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. In Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., Viswesvaran (eds.) *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (vol. 2: Personnel Psychology). London : Sage.
- Kentoš, M., Sláviková, G. (2012). Stratégie zvládania stresu manažérmi. In Frankovský, M., Birknerová, Z. (Eds.) *Sociálne kompetencie manažéra: teoretické, metodologické a praktické koncepty*. Prešov: Bookman, s. 114-122.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40 (1), s. 74 - 91.
- Sonnentag, S., Frese, M. (2003). Stress in Organizations. In Borman, W., C., Ilgen, D., R., Klimoski, R., J. (eds.) *Comprehensive Handbook of Psychology. Volume Twelve: Industrial and Organizational Psychology*. New York : Wiley, s. 453 – 491.



Širšie faktory spokojnosti v práci

Broader factors of job satisfaction

Martin Kráľ

kral@saske.sk

Spoločenskovedný ústav Slovenskej akadémie vied v Košiciach

Abstrakt

Zámerom príspevku je odkryť a integrovať niektoré premenné z množiny doteraz opomínaných determinantov pracovnej spokojnosti. Východiskom bola sémantická analýza slovenskej mutácie dotazníka šiesteho kola Európskej Sociálnej Sondy, pričom uvedený proces rezultoval vo výber tridsiatich položiek. Aplikáciou štatistickej procedúry regresnej analýzy sa nám podarilo nájsť päť položiek, vysvetľujúcich 46,2% variancie pracovnej spokojnosti. Finálnym bodom príspevku je zhotovenie škály integrujúcej závislú premennú a nezávislé premenné. Diferenciačná schopnosť vytvoreného nástroja bola úspešne overená identifikovaním rozdielov medzi tromi úrovňami bodového súčtu škály, vzhľadom na stupeň šťastia a spokojnosť so životom.

Kľúčové slová: Rovnováha práce a voľného času, Pracovná autonómia, Príjem z práce, Nadšenie prácou, Zadosťučinenie z práce

Abstract

The purpose of submission is to uncover and integrate some variables from group of until now neglected determinants of job satisfaction. The foundation was semantic analysis of Slovak version of questionnaire from sixth round of European Social Survey, given procedure resulted in selection of thirty items. By applying statistic procedure of regression analysis, we have discovered five items explaining 46,2% of job satisfaction variance. The final point of submission is the creation of scale, integrating depended variable and independent variables. Differentiation capability of created instrument was successfully verified by identifying differences between three levels of total score of instrument, in relation to level of happiness and life satisfaction.

Keywords: Work-life balance, Work autonomy, Income, Work Enthusiasm, Work Accomplishment

1 Teoretický úvod

Obrovský objem literatúry skúma faktory podmieňujúce spokojnosť s prácou, pričom je na hranici ľudských možností integrovať tieto poznatky do koherentného celku. Predkladaný príspevok je výsledkom prístupu vychádzajúceho z štatistickej analýzy dát a následného usudzovania na teoretický model. Preto prvým krokom bol sémantický rozbor dotazníka šiesteho kola Európskej Sociálnej Sondy (2012) a následná selekcia otázok naviazaných na pracovnú spokojnosť. Uvedenou metódou bol vybraný súbor tridsiatich otázok. Uplatnením štatistickej procedúry regresnej analýzy na slovenskú vzorku bolo identifikovaných päť položiek, vysvetľujúcich 46,2 % variancie cieľovej premennej. Nasledujúci text popisuje teoretické definície a parciálne empirické zistenia naviazané na predmet skúmania jednotlivých položiek.

1.1 Rovnováha práce a voľného času

Prvotné definície delimitovali rovnováhu práce a voľného času ako konflikt rolí, vyrastajúci z inkompatibility nárokov z oblasti práce a rodiny (Greenhaus & Beutell, 1985). Súčasné definície vymedzujú obsah pojmu ako stav minimálneho konfliktu a vzájomnej facilitácie práce a rodinného života (Frone, 2003), či individuálne posúdenie spokojnosti a efektívnosti v oboch oblastiach (Valcour, 2007). Vyhovujúci pomer uvedených oblastí rezultuje vo vyššiu spokojnosť so životom (Qu & Zhao, 2012).

1.2 Pracovná autonómia a organizovanie práce

Východisková charakteristika nahliada pracovnú autonómiu ako úroveň skutočnej slobody, nezávislosti a právomoci zamestnanca v oblasti časového plánovania práce a voľby spôsobu jej vykonania (Hackman & Oldham, 1980). Nadväzujúci výskum ponímal obsah termínu ako objem pracovnej nezávislosti, iniciatívnosti a slobody, umožnenej alebo vyžadovanej v každodenných pracovných aktivitách (Stamps & Piedmonte, 1986). Novšie definície redukujú a syntetizujú pracovnú autonómiu na možnosť plánovať pracovný proces a realizovať kľúčové rozhodnutia (Dobbin & Boychuk, 1999). Teória determinácie seba považuje autonómiu a vnímanú kompetenciu za fundamentálne psychologické potreby, dôležité pre psychickú pohodu (Deci & Ryan, 2000). Preto autonómia kladne vníma na pracovnú spokojnosť (Koustelios, Karabatzaki, & Kousteliou, 2004).



1.3 Príjem z práce

Rozsiahly objem literatúry pojednáva o vzťahu medzi výškou príjmu a subjektívnym šťastím (Diener & Seligman, 2004), avšak len málo prác skúma spojitosť mzdového ocenenia a pracovnej spokojnosti.

Výsledky sú nejednoznačné: od identifikovania signifikantne pozitívneho vzťahu (Beutell & Wittig-Berman, 1999), až po veľmi slabú previazanosť (Adams & Beehr, 1998). Analyzovaný vzťah pravdepodobne podmieňujú ďalšie faktory, pretože u jedincov charakterizovaných externou hodnotovou orientáciou bol identifikovaná tesnejšia spojitosť daných premenných (Malka & Chatman, 2003). Avšak nemožno vypovedať žiadne zovšeobecňujúce stanovisko, vzhľadom na nedostatočný počet výskumných výstupov (Gerhart & Rynes, 2003).

1.4 Nadšenie prácou

Spojitosť entuziazmu a pracovnej činnosti bola doposiaľ skúmaná len v oblasti učiteľskej profesie.

Teória rozoznáva dve línie nazeranie obsahu analyzovaného konceptu. Kvalitatívny prístup chápe entuziazmus ako súčasť kvalitného vyučovania a špecifickú formu správania sa učiteľa: pripomínanie dôležitosti preberanej látky, prejavovanie vlastného záujmu o objekt prednášky, inšpirujúci prezentačný štýl (Patrick, Hisley, & Kempler, 2003; Turner et al., 1998). Odlišné výskumné hľadisko vymedzuje daný pojem ako subjektívny náhľad učiteľa na svoj pracovný výkon (Long & Hoy, 2006). Predkladaná práce nemôže ani jeden z uvedených prístupov mechanicky preniesť do všeobecnej roviny pracovnej psychológie, uspokojivú definíciu vytvorí pravdepodobne až budúci výskum.

1.5 Zadost'učinenie z práce

Analyzovaný koncept bol odkrytý súbežne so skúmaním pracovného vyhorenia (Maslach & Jackson, 1981). Osobné zadost'učinenie je jednou z troch dimenzií najpoužívaniejšieho dotazníka pracovného vyhorenia (Schaufeli & Enzman, 1998), nezávislou od Emocionálneho vyčerpania a Depersonalizácie. Obsah pojmu pozostáva z pocitu kompetencie vykonávať úlohy, dosiahnutých úspešných výsledkov (Maslach & Jackson, 1981) a úsudku o vlastnej produktivite (Worley, et al., 2008).

1.6 Pracovná spokojnosť a usúvzťahnené konštrukty

Vymedzujeme štyri východiskové množiny determinantov pracovnej spokojnosti: peňažné a nepeňažné odmeny, charakteristika pracovnej činnosti, pracovné prostredie

a osobnostné črty (DeSantis &Durst, 1996), pričom uvedené zložky možno zlúčiť do dvoch faktorov: environmentálne činitele a osobnostné premenné (Ellickson &Logsdon, 2001).

Pracovnú spokojnosť možno nahliadať ako súhrnnú odpoveď a všeobecný postoj k zamestnaniu, avšak daný konštrukt je v úzkej spojitosti s ostatnými postojmi k práci (Rainey, 1997). Iná definícia charakterizuje obsah pojmu ako vnútorný stav istej úrovne kladných či záporných pocitov z afektívneho, alebo kognitívneho hodnotenia pracovnej skúsenosti (Brief, 1998). Zjednodušene možno nahliadať spokojnosť s prácou ako diskrepanciu medzi očakávaniami a realitou (Jung, Moon, & Hahm, 2007). Empirické skúmanie dlhodobo identifikuje silnú spojitost' medzi pracovnou a životnou spokojnosťou (Brief, Butcher, George, & Link, 1993) a taktiež úrovňou šťastia (Piccolo et al., 2005).

2 Metódy

2.1 Popis vzorky

Európska Sociálna Sonda je medzinárodný výskumný projekt realizovaný s dvojročnou periodicitou, pričom v súčasnosti zahŕňa 28 krajín. Zameriava sa na meranie postojov, presvedčení a vzorcov správania rozmanitej európskej populácie. Predkladaný výskum analyzuje dáta šiesteho kola uvedeného skúmania, zozbierané v roku 2012.

Selekcia vzorky podlieha požiadavke reprezentatívnosti: výber pokrýva všetkých občanov starších ako 15 rokov, bez ohľadu na národnosť, občianstvo a jazyk používaný v domácnosti. Každý krok výberu je uskutočnený metódou náhodnej pravdepodobnosti.

Do skúmania sme zahrnuli len zamestnaných bez rozdielu na druh zamestnania a rodovú príslušnosť. Avšak naša analýza sa vzťahuje len na obyvateľov Slovenska. Dôvodom je náš záujem odhaliť faktory spokojnosti s prácou v geografickom priestore Slovenskej republiky. Výsledná vzorka je tvorená 892 občanmi, s vekovým priemerom 43,07 rokov, pričom štandardná odchýlka dosiahla hodnotu 11,285.

Vložená tabuľka (Tabuľka 1) sumarizuje početné celkové zastúpenie, rovnako tiež počet zamestnaných pri oboch možných stavoch premennej rod.



Tabuľka 1. Charakterizovanie vzorky podľa veku a rozdelenie vzorky podľa rodu

	Počet	Priemerný vek	Štandardná odchýlka
Muži	418	42,60	11,235
Ženy	465	43,49	11,325
Spolu	892	43,07	11,285

2.2 Popis nástroja

Spokojnosť s prácou bola skúmaná prostredníctvom odpovede na otázku: „Ak vezmete do úvahy všetky okolnosti, nakoľko ste spokojný s vaším terajším zamestnaním?“. Počiatočný bod škály zodpovedajúcej otázke reprezentuje číslica nula a výrok: „*Extrémne nespokojný*“. Opozitný pól zastupuje hodnota desať a tvrdenie: „*Extrémne spokojný*“. Dimenzia spokojnosti s prácou teda môže nadobudnúť jednu z jednu z jedenástich hodnôt, pokiaľ sa respondent nerozhodne na otázku neodpovedať.

3 Výsledky

3.1 Vplyv osobnostných, sociálnych a demografických premenných na pracovnú spokojnosť

Východiskovým bodom analýz je zistenie rozdielov v spokojnosti s prácou vzhľadom na základné osobnostné, sociálne a demografické premenné. Ako prvý činiteľ bola testovaná príslušnosť k rodu, pričom sa nepodarilo identifikovať žiadny štatisticky významný rozdiel (Tabuľka 2).

Tabuľka 2. Rozdiely v spokojnosti s prácou vzhľadom na rodovú príslušnosť

T – Test	T	Stupne voľnosti	p
Spokojnosť s prácou vzhľadom na rod	-0,289	856	0,773

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Ďalším testovaným parametrom bol vek respondenta, no tento rovnako nemal vplyv na analyzovaný psychologický konštrukt (Tabuľka 3).

Tabuľka 3. Korelácia spokojnosti s prácou a veku

Pearson correlation	r	p
Spokojnosť s prácou vzhľadom na vek	0,034	0,318

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Od osobných premenných sa presunieme do oblasti širších sociálnych a ekonomických faktorov. Najskôr sa pokúsime nájsť rozdiely v pracovnej spokojnosti vzhľadom na domicil (Tabuľka 4). Napriek približovaniu k úrovni štatistickej významnosti, nebola presiahnutá uzuálne požadovaná hodnota.

Tabuľka 4. Rozdiely v spokojnosti s prácou vzhľadom na bydlisko – ANOVA

ANOVA	Stupne voľnosti	Priemerná mocnina	F	P
Spokojnosť s prácou vzhľadom na bydlisko	3	8,061	2,209	0,086

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Pokračovaním nášho úsilia je usúvzťaznenie celkového príjmu domácnosti, názoru na príjem a nazeranému umiestnenia v spoločenskej hierarchii k (Tabuľka 5). Výsledky vymedzujú všetky tri na príjem viazané premenné ako plnohodnotnejšie späté s ukazovateľom zamestnaneckej spokojnosti.

Tabuľka 5. Korelácia príjmu, názoru na príjem a umiestnením v spoločnosti s pracovnou spokojnosťou

Pearson correlation	r	p
Celkový príjem vašej domácnosti vzhľadom na bydlisko	0,152	0,000***
Názor na príjem vašej domácnosti vzhľadom na bydlisko	-0,388	0,000***
Umiestnenie v spoločnosti vzhľadom na bydlisko	0,276	0,000***

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$



Integrácia osobnostných, sociálnych a demografických premenných

Štatistickým postupom regresnej analýzy sme sa rozhodli overiť kumulatívny efekt všetkých parciálne analyzovaných premenných na varianciu pracovnej spokojnosti. Zostrojený model vysvetľuje 16,7% variancie (Tabuľka 6).

Tabuľka 6. Ukazovatele regresnej analýzy – Osobný, sociálny a demografický model

Regresná analýza	R	R ²	F	P
Osobné, sociálne a demografické premenné	0,409	0,167	18,527	0,000***

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Ďalšia vložená tabuľka (Tabuľka 7) sumarizuje zodpovedajúce ukazovatele premenných, vzhľadom na realizovanú štatistickú procedúru. Spomedzi všetkých do analýzy vstupujúcich položiek, len dve boli identifikované ako štatisticky významné: Názor na príjem a Spoločenské zaradenie. Ostatné testované položky nepreukázali žiadny relevantný vplyv na závislú premennú. Na pracovnú spokojnosť nemožno usudzovať z pozície premennej: Rod, Vek, Bydlisko a Celkový príjem domácnosti.

Tabuľka 7. Prediktory spokojnosti s prácou – Osobný, sociálny a demografický model

Regresná analýza	Beta	t	P
Rod	0,043	1,093	0,275
Vek	0,048	1,227	0,220
Bydlisko	-0,038	-0,978	0,328
Celkový príjem domácnosti	-0,052	-1,154	0,249
Názor na príjem	-0,367	-8,081	0,000***
Spoločenské zaradenie	0,120	2,872	0,004*

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

3.2 Vplyv širších faktorov spokojnosti s prácou

Sémantickou analýzou slovenskej mutácie dotazníka šiesteho kola Európskej Sociálnej Sondy (2012) sme vybrali všetky položky s predpokladanou väzbou na pracovnú spokojnosť. Výslednú množinu tvorilo tridsať otázok, pričom aplikovaním regresnej analýzy sa nám podarilo identifikovať päť položiek, naviazaných na varianciu spokojnosti s prácou. V kontexte nasledujúceho analyzovania položiek je nevyhnutné uviesť ich plné znenie a skrátené pomenovanie používané v ďalšom texte (Tabuľka 8).

Tabuľka 8. Plné znenie otázky a skrátené pomenovanie

Plné znenie otázky	Skrátené pomenovanie
Nakoľko ste spokojný s rovnováhou medzi časom stráveným v práci a časom stráveným na iné stránky/aktivity vášho života?	Rovnováha práce a voľného času
Nakoľko vám vedenie vo vašej práci umožňuje/umožnilo samostatne si každý deň organizovať vlastnú prácu?	Organizovanie práce
Ktorý z popisov na tejto karte najlepšie vystihuje váš názor na príjem vašej domácnosti v tomto období?	Názor na príjem
Čo by ste povedali, vo všeobecnosti, koľko času ste nadšený/á tým, čo robíte?	Nadšenie prácou
Väčšinou sa mi dostáva zadosťučinenia za to čo robím.	Zadosťučinenie z práce

Predkladaný model (Tabuľka 9) vysvetľuje neobvykle vysoký objem variancie analyzovanej premennej, a to až 47%. Teda zodpovedaním piatich položiek možno vysvetliť takmer polovicu rozptylu zamestnaneckej spokojnosti.

Tabuľka 9. Ukazovatele regresnej analýzy – Integratívny model

Regresná analýza	R	R ²	F	P
Osobné, sociálne a demografické premenné	0,680	0,462	143,594	0,000***

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Predložená tabuľka (Tabuľka 10) obsahuje položky zoradené podľa ich prediktívnej významnosti. Najvýznamnejším prispievateľom k vysvetleniu pracovnej spokojnosti je respondentovi vyhovujúce rozloženie času medzi prácu a iné životné aktivity. Výhodný pomer pracovného a osobného života je tak najdôležitejším faktorom pri posudzovaní subjektívneho uspokojenia so zamestnaním. V poradí druhým činiteľom je možnosť aktívnej participácie na organizovaní pracovnej činnosti, miera samostatného určenia spôsobu vykonania zadanej úlohy. Názor na príjem domácnosti bol odkrytý ako tretí faktor ovplyvňujúci vytýčenú závislú premennú. Spokojnosť s prácou teda významne neovplyvňuje objektívne kategoriálne zaradenie podľa celkového príjmu domácnosti, ani odhad lokalizovania rodiny na vertikále spoločenského rebríčku. Určujúcim je postoj k objemu disponibilných finančných zdroj, teda či suma zarobených peňazí pokrýva náklady



respondentom vnímané ako nevyhnutné. Nadšenie vykonávanou činnosťou zostáva štvrtým determinantom uspokojenia z pracovnej činnosti. Analyzovaná položka pochádza zo série troch otázok skúmajúcich súhrnný pocit respondenta zo svojej osobnosti a taktiež svojho života. Ostané dve otázky sa líšia len použitým adjektívom, pýtajú sa na výskyt záujmu a pohltienia počas vykonávania činnosti. Vzhľadom na zrejmú významovú blízkosť všetkých troch položiek, vyvstáva otázka prečo práve nadšenie prácou tak spoľahlivo vysvetľuje pracovné uspokojenie. Posledným faktorom ostáva pocit zadosťučinenia z práce, teda miera ocenenia vnútorného uspokojenia dosahovaného včlenením do pracovného procesu.

Tabuľka 10. Prediktory spokojnosti s prácou – Integratívny model

Regresná analýza	Beta	t	P
Rovnováha práce a voľného času	0,453	16,626	0,000***
Organizovanie práce	0,217	8,139	0,000***
Názor na príjem	-0,152	-5,520	0,000***
Nadšenie prácou	0,123	4,586	0,000***
Zadosťučinenie z práce	-0,090	-3,337	0,001***

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Finálnym bodom príspevku je zhotovenie škály zlučujúcej nielen päť prediktorov, ale taktiež otázku o samotnej pracovnej spokojnosti. Uvedeným spôsobom sformovaný nástroj by mohol predstavovať integrovanú a časovo nenáročnú metodikou na meranie širších faktorov pracovnej spokojnosti. Aj keď hodnota vnútornej konzistencie nedosiahla uzuálne vyžadovanú úroveň (0,598), vzhľadom na heterogenitu vzorky, nízky počet otázok a vopred obmedzenú oblasť aplikácie, budeme nástroj považovať za funkčný.

Plné pochopenie vzťahov medzi položkami vyžaduje stanovenie ich vzájomných korelácií. Usúvzťažnenia vysokej úrovne štatistickej významnosti dokazujú pevnú previazanosť položiek do jednoliatho nástroja (Tabuľka 11). Následne škálu definujeme prostredníctvom deskriptívnych údajov: minimálneho a maximálneho bodového zisku, aritmetického priemeru a štandardnej odchýlky (Tabuľka 12). Uvedené hodnoty vypovedajú o širokom rozptyle hodnôt a priemere posadenom za aritmetický stred číselného rozpätia. Vložený stĺpcový diagram znázorňuje frekvenciu jednotlivých možností bodového zisku (Graf 1).

Tabuľka 12. Deskriptívne charakteristiky Integrovanej škály pracovnej spokojnosti

	Teoretické Minimum	Teoretické Maximum	Dosiahnuté Minimum	Dosiahnuté Maximum	Priemer	Štandardná odchýlka
Integrovaná škála	2	49	3	49	31,2728	7,12672

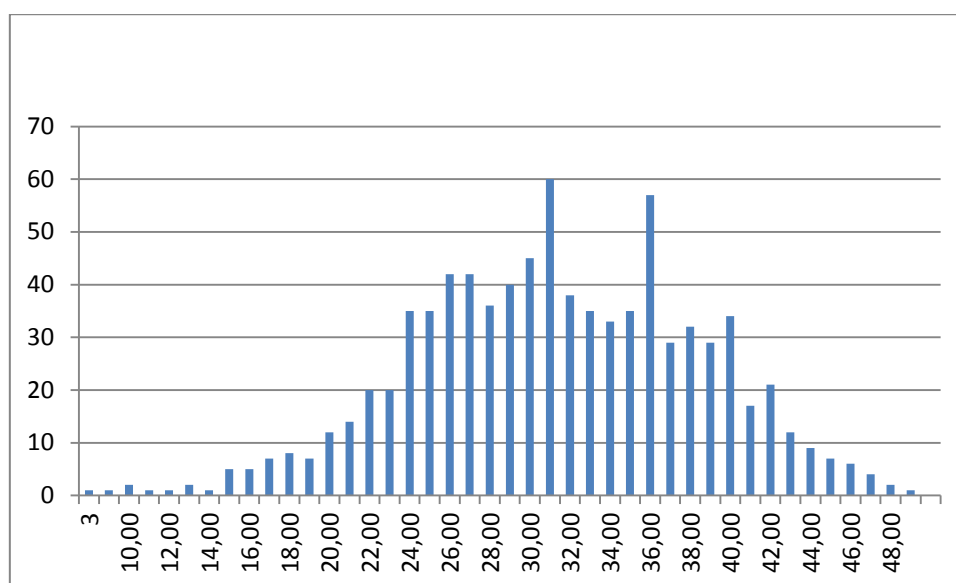


Tabuľka 11. Vzájomná korelácia položiek Integrovannej škály pracovnej spokojnosti

Názov položky		Spokojný s prácou	s Rovnováha práce a voľného času	Organizovanie práce	Názor na príjem	Nadšenie prácou	Zadosťučinenie z práce
Spokojný s pracou	R	1					
	P						
Rovnováha práce a voľného času	R	0,592	1				
	P	0,000***					
Organizovanie práce	R	0,377	0,219	1			
	P	0,000***	0,000***				
Názor na príjem	R	0,388	0,307	0,279	1		
	P	0,000***	0,000***	0,000***			
Nadšenie pracou	R	0,281	0,176	0,134	0,161	1	
	P	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***		
Zadosťučinenie z práce	R	0,283	0,216	0,090	0,216	0,288	1
	P	0,000***	0,000***	,007**	0,000***	0,000***	

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Graf 1. Distribúcia bodového zisku Integrovannej škály pracovnej spokojnosti



Posledným testom Integrovannej škály je aplikácia pri diferencovaní vzhľadom na pracovnú spokojnosť naviazané premenné: spokojnosť so životom a celkovú úroveň šťastia subjektu. Prvým krokom bude identifikovanie tesnosti vzťahu výhradne medzi pracovnou spokojnosťou a uvedenými položkami (Tabuľka 13).

Tabuľka 13. Korelácia pracovnej spokojnosti s úrovňou šťastia a spokojnosťou so životom

Pearson correlation	R	p
Miera šťastia	0,291	0,000***
Miera spokojnosti so životom	0,301	0,000***

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Následne usúvzťažníme obe testované položky k celku Integrovannej škály pracovnej spokojnosti, so zámerom porovnať úroveň významnosti a hodnotu korelačného koeficientu (Tabuľka 14). Výsledky vypovedajú o vyššej hladine spätosti, pokiaľ do analýzy vstupuje vyčlenený súbor položiek. Preto je opodstatnené v nasledujúcom skúmaní favorizovať aplikovanie Integrovannej aplikovať pred čistou pracovnou spokojnosťou.



Tabuľka 14. Korelácia Integrovannej škály s úrovňou šťastia a spokojnosťou so životom

Pearson correlation	R	p
Miera šťastia	0,327	0,000***
Miera spokojnosti so životom	0,327	0,000***

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Pre zámery komparácie najskôr musíme rozčleniť respondentov podľa bodového zisku na tri skupiny. Skupinu priemerne spokojných definujeme množinou o šírke jednej štandardnej odchýlky v rámci aritmetického priemeru. Príslušnosť k polaritným skupinám pracovnej spokojnosti je určená včlenením do zodpovedajúceho bodového intervalu. Početné a percentuálne zastúpenie jednotlivých kategórií sumarizuje vložená tabuľka (Tabuľka 15).

Tabuľka 15. Rozdelenie respondentov podľa bodového zisku v Integrovannej škále

		Bodové rozpätie	Percentuálne zastúpenie	Početné zastúpenie
Nižšia	pracovná	3 – 24	16,844	142
spokojnosť				
Stredná	pracovná	25 – 38	66,310	559
spokojnosť				
Vyššia	pracovná	39 – 49	16,844	142
spokojnosť				

Porovnanie uvedeným spôsobom vytýčených skupín rezultovalo v štatisticky signifikantné rozdiely a to nielen v úrovni prežívaného šťastia, ale aj v celkovej spokojnosti so životom (Tabuľka 16). Celkový bodový súčet Integrovannej škály tak diferencuje medzi rôznymi úrovňami oboch závislých premenných.

Tabuľka 16. Rozdiely v úrovni šťastia a životnej spokojnosti vzhľadom na Integrovanú škálu – ANOVA

ANOVA	Stupne voľnosti	Priemerná mocnina	F	P
Úroveň šťastia vzhľadom na Integrovanú škálu	2	85,251	31,858	0,000***

Úroveň spokojnosti so životom vzhľadom na 2 148,814 35,450 0,000***
Integrovanú škálu

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

Nasledujúce analýzy detailne rozpracúvajú odlišnosti medzi tromi úrovňami pracovnej spokojnosti, pričom smer analyzovaného vzťahu je v oboch prípadoch zhodný s už realizovanou koreláciou. Zvýšená pracovná spokojnosť je naviazaná s štatisticky významným navýšením úrovne šťastia (Tabuľka 17) a spokojnosti so životom (Tabuľka 18). Rozdiely v aritmetických priemeroch pre úroveň šťastia (Graf 2) aj pre spokojnosť so životom (Graf 3) uvádzame aj vo forme stĺpcových diagramov.

Tabuľka 17. Rozdiely v úrovni šťastia vzhľadom na Integrovanú škálu – Tukey's HSD test

Tukey's HSD test	Priemerný rozdiel	Štandardná chyba	P
Nízka pracovná spokojnosť – Stredná pracovná spokojnosť	-0,67	0,154	0,000***
Nízka pracovná spokojnosť – Vysoká pracovná spokojnosť	-1,55	0,195	0,000***
Stredná pracovná spokojnosť – Vysoká pracovná spokojnosť	-0,88	0,154	0,000***

* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$

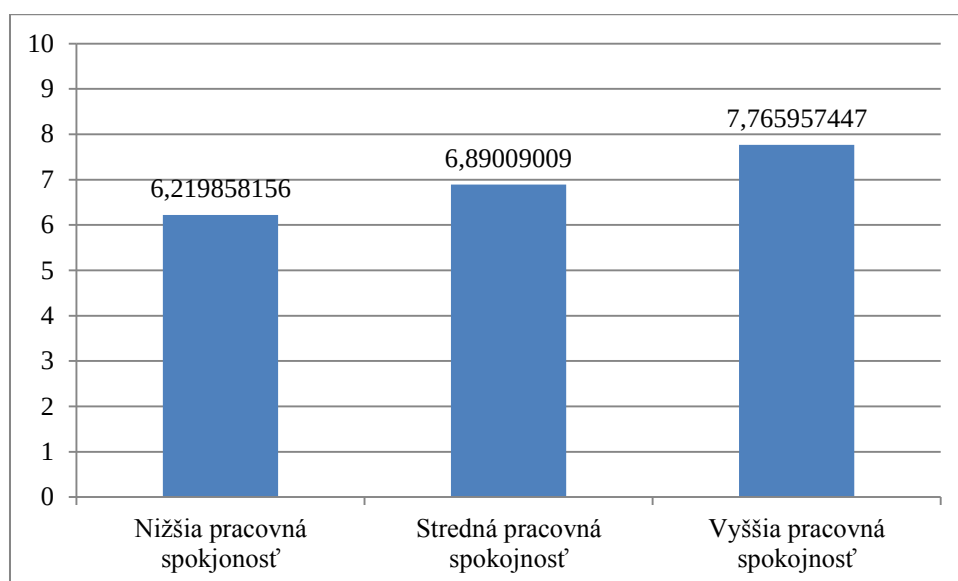
Tabuľka 18. Rozdiely v spokojnosti so životom vzhľadom na Integrovanú škálu – Tukey's HSD test

Tukey's HSD test	Priemerný rozdiel	Štandardná chyba	P
Nízka pracovná spokojnosť – Stredná pracovná spokojnosť	-0,81	0,193	0,000***
Nízka pracovná spokojnosť – Vysoká pracovná spokojnosť	-2,02	0,243	0,000***
Stredná pracovná spokojnosť – Vysoká pracovná spokojnosť	-1,21	0,193	0,000***

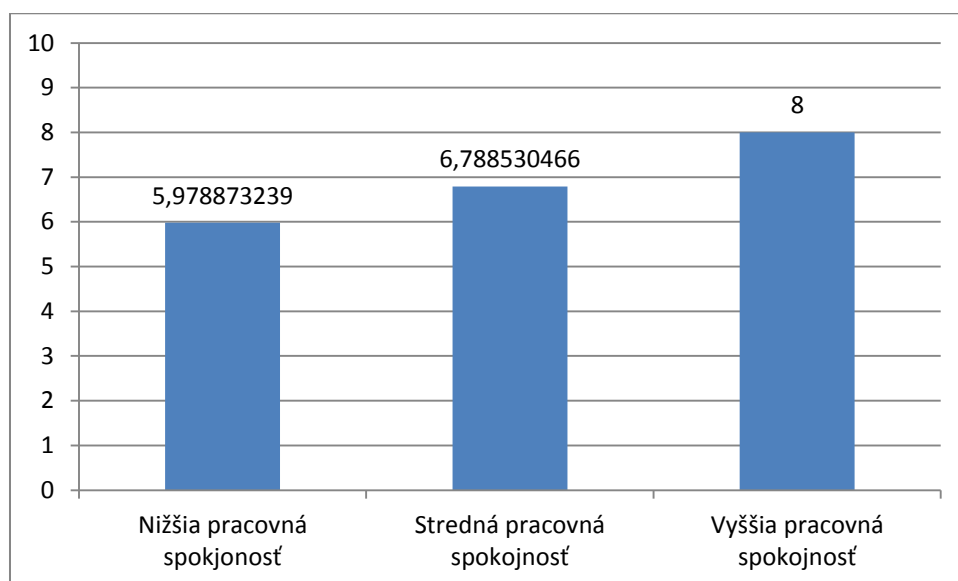
* $p\alpha < 0,05$; ** $p\alpha < 0,01$; *** $p\alpha < 0,001$



Graf 2. Aritmetický priemer úrovne šťastia vzhľadom na Integrovanú škálu



Graf 3. Aritmetický priemer úrovne spokojnosti so životom vzhľadom na Integrovanú škálu



Výsledkom popísanej analýzy je verifikovanie prediktívnej a diferenciačnej sily Integrovanej škály pracovnej spokojnosti na celostné ukazovatele ľudskej spokojnosti. Z uvedeného faktu usudzujeme na jej potenciál v praxi slúžiť ako ukazovateľ pracovnej spokojnosti.

Zhrnutie

V prvej časti štúdie sme overili vplyv sociálnych a demografických premenných na pracovnú spokojnosť, avšak spomedzi zahrnutých premenných len názor na príjem a spoločenské začlenenie malo vysvetľujúci vplyv na varianciu pracovnej spokojnosti. Zvyšné

premenné: rod, vek a domicil, nepreukázali schopnosť explikovať rozptyl hodnôt v skúmanom faktore. V ďalšom kroku sme najskôr sémantickou analýzou jednotlivých položiek použitého dotazníka vybrali tridsať otázok, pri ktorých sme predpokladali spätosť s pracovnou spokojnosťou. Zahrnutím všetkých zvolených položiek do regresnej analýzy sa nám podarilo identifikovať päť, vysvetľujúcich nezvyčajný objem, až 47% variácie pracovnej spokojnosti.

Sémantickou analýzou a následnou myšlienkovou integráciou možno postihnúť prevažujúcich päť atribútov dobrého zamestnania: poskytuje dostatok voľného času, umožňuje autonómne určovať organizáciu práce, finančné ohodnotenie pokrýva výdavky subjektívne vnímané ako nevyhnutné, počas práce respondent pociťuje nadšenie a po skončení zadosťučinenie. Popísaný model zmysluplne integruje rôznorodé aspekty zamestnaneckej spokojnosti, zlučuje doposiaľ teoreticky oddelené oblasti kategórií hodnotenia. Preto logickou následnosťou bolo skonštruovanie nástroja na posudzovanie pracovnej spokojnosti, pričom daná metodika integruje všetky uvedené položky spolu s pôvodnou závislou premennou, teda otázkou analyzujúcou mieru pracovnej spokojnosti. Výsledkom je Integrovaná škála pracovnej spokojnosti, pozostávajúca zo šiestich položiek. V úsilí overiť funkčnosť danej metodiky usúvzťažnili sme celkový bodový súčet k premenným, v prechádzajúcich výskumoch identifikovaných ako pevne previazaných s pracovnou spokojnosťou: objemu osobného šťastia (Piccolo et al., 2005) a životnej spokojnosti (Brief, Butcher, George, & Link, 1993). Zistené výsledky vypovedajú o štatisticky významnej miere spätosti.

Následne sme na základe aritmetického priemeru a jednej štandardnej odchýlky vytvorili tri skupiny rôznej miery pracovnej spokojnosti, pričom tieto boli porovnávané znovu vo veľkosti osobného šťastia a životnej spokojnosti. Aj nám sa podarilo na základe odlišnej úrovne bodového zisku v Integrovanej škále identifikovať štatisticky významné rozdiely v uvedených naviazaných premenných. Uvedené zistenie interpretujeme ako finálne overenie výpovednej hodnoty škály a jej diferenciačnej schopnosti. Odbornú verejnosť by sme predkladaným príspevkom chceli upozorniť na doposiaľ opomínané aspekty pracovnej spokojnosti a možnosť ich vzájomného funkčného prepojenia.

Diskusia

Zásadným prínosom predkladaného príspevku je odkrytie piatich determinantov pracovnej spokojnosti slovenskej populácie, vysvetľujúcich až 47% variácie cieľového faktoru.



Najväčším limit predkladaného príspevku vyplýva zo zvoleného prístupu. Do prvého kroku lineárnej regresie vstupovali položky na základe sémantickej analýzy realizovanej autorom. Uvedený postup nemal stanovené žiadne explicitné metodologické pravidlá, spojitosť s prácou bola posudzovaná podľa predpokladanej významovej alebo kauzálnej previazanosti s pracovnou spokojnosťou. Popísaná metóda síce rezultovala v odhalenie doteraz opomínaných faktorov a ich integrovanie do monolitného celku. Otáznou taktiež ostáva podmienenosť identifikovaných činiteľov inými premennými, či vplyv do analýzy nevstupujúcich položiek. Popísané problémy sa pokúsime ošetriť v nasledujúcich príspevkoch.

Použitá literatúra

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51 (3), 643–665.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work–family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85(3), 893–903.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: the case of health. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 646-653.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- DeSantis, V. S., & Durst, S. L. (1996). Comparing job satisfaction among public- and private-sector employees. *American Review of Public Administration*, 26, 327-343.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31.
- Dobbin, F., & Boychuk, T. (1999). National employment systems and job autonomy: why job autonomy is high in the Nordic countries and low in the United States, Canada, and Australia. *Organization Studies*, 20(2), 257-291.
- Ellickson, M., & Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State and Local Government Review*, 33(3), 173-184.

- ESS Round 6: European Social Survey Round 6 Data (2012). Data file edition 1.2. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.
- Frone, M.R. (2003) Work-family balance. In: Quick, J.C. & Tetrick, L.E. (Eds.) *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 143-162.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2003). *Compensation: Theory, evidence, and strategic implications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jung, K., Moon, M. J., & Hahm, S. D. (2007). Do age, gender, and sector affect job satisfaction? Results from the Korean labor and income panel data. *Review of Public Personnel Administration*, 27(2), 125-146.
- Koustelios, A. , Karabatzaki, D. , & Kousteliou, I. (2004) Autonomy and job satisfaction for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports* , 95, 883-886.
- Long, J. F., & Hoy, A. W. (2006). Interested instructors: A composite portrait of individual differences and effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 22(3), 303-314.
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (6), 737–746.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Patrick, B. C., Hisley, J., & Kempler, T. (2000). “What's everybody so excited about?": The effects of teacher enthusiasm on student intrinsic motivation and vitality. *The Journal of Experimental Education*, 68(3), 217-236.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 965-984.
- Rainey, H. G. (1997). *Understanding and managing public organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical*



analysis. London: Taylor & Francis.

Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1986). Nurses and work satisfaction: An index for measurement (pp. 355-363). Ann Arbor, MI: Health Administration Press Perspectives.

Turner, J. C., Meyer, D. K., Cox, K. E., Logan, C., DiCintio, M., & Thomas, C. T. (1998). Creating contexts for involvement in mathematics. *Journal of Educational Psychology*, 90(4), 730-745.

Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.

Worley, J. A., Vassar, M., Wheeler, D. L., & Barnes, L. L. (2008). Factor Structure of Scores From the Maslach Burnout Inventory A Review and Meta-Analysis of 45 Exploratory and Confirmatory Factor-Analytic Studies. *Educational and Psychological Measurement*, 68(5), 797-823.

Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22-28.

Štýl vedenia ako významný faktor ovplyvňujúci angažovanosť/engagement pracovníkov¹⁶

Leadership style as a significant factor effecting engaged behaviour of employees

Eva Letovancová

eva.letovancova@fses.uniba.sk

Ústav aplikovanej psychológie FSEV UK v Bratislave

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá vzťahom medzi štýlom vedenia a angažovanosťou na pracovisku. Vychádza z aktuálnych výskumov, ktoré skúmajú vnímaný štýl vedenia manažéra a jeho pôsobenie na pracovníkov. Analyzuje rôzne typy štýlov vedenia a ich možné súvislosti s angažovaným správaním.

Kľúčové slová: štýl vedenia, angažovaný pracovník, angažované správanie

Abstract

This paper deals with the relationship between leadership styles and engagement in the workplace. It is based on the current research that examines the perception of managers leadership style and its effects on employees. Analyse the different types of leadership styles and their potential relation to engaged behaviour.

Keywords: Leadership style, engaged employee, engaged behaviour

Úvod

Angažovanosť pracovníkov je priorita v personálnej politike organizácií už niekoľko rokov. Prieskum GFK „International Employee Engagement Survey 2011“, ktorý zisťoval angažovanosť zamestnancov na vzorke viac než 30 000 zamestnancov v 29 krajinách ukázal, že angažovanosť pracovníkov nie je bežný jav (Karg, 2011). Na Slovensku (vzorka 1000 zamestnancov) je podľa tejto štúdie len 14% vysoko angažovaných pracovníkov, v angažovanosti 18-29 ročných pracovníkov sa Slovensko zaradilo až na 25 miesto s 9%, že Celosvetovo sa odhaduje, že je angažovaných len 30% pracovníkov, a viac než 60%

¹⁶ Grantová podpora: Centrum excelentnosti SAV „Centrum strategických analýz“ (CESTA) III/2/2011.



pracovníkov chodí do práce bez záujmu a emocionálneho zapojenia (Batista-Taran a kol., 2009). To spôsobuje nie len ekonomické straty ako dôsledok zníženej produktivity, ale aj straty v celkovej životnej spokojnosti pracovníkov. Preto je potrebné venovať sa zvýšeniu angažovanosti v práci. Veľmi významný vplyv na angažovanosť pracovníkov majú vedúci tím, aké podmienky im vytvárajú, ako s nimi pracujú. V našom príspevku sa budeme zaoberať vzťahom angažovanosti a štýlu vedenia.

Angažovanosť

Angažovanosť zamestnancov je relatívne nový pojem, ktorý sa dostal do pozornosti akademického výskumu v 90-tych rokoch 20. storočia (Kular a kol., 2008), doteraz nemá jednotnú definíciu, používajú sa rôzne nástroje na meranie. V začiatkoch sa stretávame s definíciami, často podobnými známejším konštruktom: oddanosť (commitment), identifikácia s prácou (involvement), ponorenie sa do práce (flow). Dá sa povedať, že angažovanosť v sebe tieto konštrukty obsahuje. Spájajú sa s ňou pojmy spokojnosť, entuziazmus, dobrovoľnosť, pozitívne emócie, spolupráca, súvisí s motiváciou (Letovancová, 2013).

Keď sa pozrieme na vývoj pohľadov na angažovanosť, nájdeme jej rôzne vymedzenie, ako aj zohľadňovanie rôznych súvislostí. Prvý, kto začal pracovať s pojmom angažovanosť, bol Kahn (1990), ktorý popisuje u angažovaného pracovníka prejavy na úrovni fyzickej, kognitívnej aj emocionálnej. Týkajú sa názorov, pocitov, postojov k organizácii a vedeniu. Upozorňuje aj na potrebné psychické podmienky – pocit zmysluplnosti, bezpečia a dostupnosti osobných zdrojov a schopností. Zdôrazňuje organizačný kontext, ktorý vplýva na angažovanosť. Maslachová a spolupracovníci vidia angažovanosť ako protipól vyhorenia/burn-out. Na to nadväzujú aj Schaufeli a Bakker, tzv. Európsky model angažovanosti, ktorí charakterizujú angažovanosť ako „trvalejší a pervazívny (všetko prestupujúci) afektívno-kognitívny stav, ktorý nie je zameraný na samostatný objekt, udalosť, jedinca alebo správanie“ (2003, s.5). Je to pozitívny, naplňajúci, práce sa týkajúci stav mysle, ktorý je charakterizovaný elánom (vigor), nadšením (dedication) a pohltiením (absorption), ktoré je vnímané aj ako dôsledok angažovanosti. Ich pozornosť sa zúžila na priame prepojenie s prácou. Na meranie angažovanosti vytvorili dotazník UWES (Utrecht Work Engagement Scale. Alfes a kol. (2010) vo svojej charakteristike angažovanosti zdôrazňujú pozitívnu prítomnosť počas výkonu práce, dobrovoľné vynakladanie intelektuálneho úsilia, prežívanie pozitívnych emócií a zmysluplné spojenie s ostatnými. K dôležitosti organizačného kontextu sa znova vracia Jenkins a Delbridge (2013 s. 2671), ktorí charakterizujú angažovanosť ako „pozitívny postoj zamestnancov k organizácii a jej hodnotám. Angažovaný zamestnanec si uvedomuje kontext práce a pracuje spolu s ostatnými na zvyšovaní výkonu“. Aj Shuck a Reio

(2013) znova upozorňujú na potrebu vrátiť sa k pohľadu Kahna na angažovanosť a jej prepojenie s well-beingom, pričom zdôrazňujú význam klímy na pracovisku.

Angažovaný pracovník je popisovaný mnohými pozitívnymi charakteristikami, týkajúcimi sa jeho aktivity, rozmyšľania o práci, stanovovaných cieľov, vnútornej motivácie, spokojnosti, well-beingu. Z hľadiska osobnostných charakteristík je angažovanosť popisovaná emocionálnou stabilitou, extraverciou, svedomitosťou, optimizmom, mobilitou nervových procesov, flexibilitou, adaptabilitou a perfekcionizmom (Alfes a kol., 2010; Lagelaan, 2005). Hogan identifikoval, že angažovaní nebudú ľudia nešťastní, paranoidní, introverti a sebeckí.

Významné pre ovplyvňovanie angažovanosti u pracovníkov je aj uvedenie si jej sociálneho rozmeru – vzťahy s vedúcim a spolupracovníkmi, normy spolupracovníkov (Kahn, 1990) zmysluplné prepojenie s ostatnými (Alfes a kol., 2010), spolupráca s ostatnými na zvyšovaní výkonu (Jenkins a Delbridge, 2013), emocionálne prepojenie s ostatnými, kognitívna pozornosť v smere tímu (Batista-Taran a kol., 2009), spojenie kolektívnej a individuálnej úrovne angažovanosti (Schaufeli a Baker, 2003). V súvislosti s tímovou prácou by mohlo byť zaujímavé zisťovanie vzťahu angažovanosti a tímovej reflexivity, popísanej napr. autormi M. West, M. C. Shippersová.

Praktici aj akademici sa zhodujú v tom, že dôsledky angažovanosti zamestnancov sú jednoznačne pozitívne pre výsledky organizácií v mnohých oblastiach (Saks; Gallup, in Kular a kol., 2008). Angažovanosť vplýva na zdravotný stav pracovníka, na sociálne vzťahy, pracovné správanie, ochotu ostať na pracovisku. Potrebne je však uviesť dve zistenia. Keď angažovaní pracovníci dlhšiu dobu nemajú vo svojej práci nové výzvy, menia prácu (Lagelaan, 2006). Veľmi vysoká úroveň môže viesť k chorľaveniu a vyhoreniu (Alfes a kol., 2010).

Angažovanosť v práci ovplyvňujú mnohé faktory. V prvom rade sú to charakteristiky samotného pracovníka (Alfes a kol., 2010), významné sú podmienky práce: práca je výzvou, autonómia v práci, prístup k informáciám, zdroje, stimulácia. Kľúčovými prvkami sú silné vedenie, zodpovednosť, autonómnosť, možnosť kontroly prostredia, príležitosť pre rozvoj. Väčšinu z týchto podmienok spomína už Maslow pri charakterizovaní tzv. dobrej práce. Jenkins a Delbridge (2013) uvádzajú ako významné organizačné hodnoty, kultúru, odmeny a uznanie, sociálne vzťahy, možnosť vyjadrovať sa k práci, integritu organizácie. Batista-Taran a kol. (2009) zistili, že pracovníci sú angažovaní, keď vedia čo majú očakávať, majú zdroje na urobenie svojej práce, pri spolupráci majú príležitosť pre rast a spätnú väzbu, cítia, že významne prispievajú organizácii.

Štýl vedenia a angažovanosť



Okrem samotného pracovníka a podmienok práce je to manažér/vedúci, ktorý má vplyv na to, koho do organizácie prijme, aj aké mu vytvorí pracovné podmienky. Priamy vplyv na pracovníka má spôsob, ako s ním vedúci pracuje, jeho štýl vedenia. Vedenie je proces ovplyvňovania ľudí v smere dosiahnutia spoločných cieľov. Ľudia vo vedúcich pozíciách (vedúci) vytvárajú v organizácii atmosféru a kultúru. Efektívny vedúci je schopný ovplyvniť svojich pracovníkov, aby dosiahli ciele organizácie. Snahu identifikovať, ktorý štýl je pre dosahovanie cieľov najvhodnejší, môžeme sledovať už v dávnej minulosti a je stále aktuálna. Boli formulované rôzne teórie vedenia, zaoberajúce sa črtami, charakteristikami, štýlmi vedenia, snažili sa nájsť ten, ktorý prináša zisk a rozvoj organizácie. Z pohľadu situácie vedenia je vhodné, aby vedúci poznal kontext úloh, ktoré má plniť, poznal ľudí, s ktorými ich má plniť, a poznal seba, ako človeka, ktorý má s pomocou ľudí dosiahnuť ciele organizácie. Potom môže zvoliť vhodný postup a správanie.

Jenkins a Delbridge (2013) zistili, že pre vytváranie angažovanosti je dôležité zamerať sa na tzv. „soft“ prístup - vytvorenie pozitívnych pracovných podmienok a vzťahu medzi manažmentom a zamestnancami, dizajnovanie práce a pracovných podmienok. Najdôležitejší vplyv má zmyslupnosť práce. Pracovník má mať vytvorené podporujúce pracovné prostredie, možnosť vyjadrovať svoje názory. Vyšší manažéri majú vytvárať vízie a tieto komunikovať, priamy nadriadený má pôsobiť tak, aby bol pozitívne vnímaný. HR aktivity ovplyvňujú angažovanosť nepriamo, cez vhodný výber pracovníka a štýl vedenia priameho nadriadeného.

Lazišťanová (2013) zostavila na základe analýzy výskumov prehľad 41 prejavov správania vedúceho s priaznivým dopadom na angažovanosť pracovníkov, ktoré je možné zaradiť do troch kľúčových oblastí: rast a rozvoj, uznanie a rešpekt, a vzťah založený na dôvere. Významnými prejavmi správania sú: spravodlivosť; dôveryhodnosť, dôvera pracovníkom; oceňovanie dobrej práce; poznanie pracovníkov; podporovanie ich k vyjadreniam o udalostiach, problémoch, rozhodnutiach; podpora rozvoja pracovníkov; zapojenie pracovníkov do rozhodovania; jasné komunikovanie a objasňovanie očakávaní. Tieto zistenia podporujú a dopĺňajú napr. práce Irvina (2014), Wellsa (2013).

Keď sa pozrieme na rôzne teórie štýlu vedenia, tieto prejavy správania je možné nájsť už pri popisoch situačných prístupov. Hersey-Blanchard vo svojej situačnej teórii vodcovstva za hlavné považujú, aby vedúci svojim správaním usmerňoval rozvoj pracovníkov ku zrelosti, pričom štýl vedenia - koučing, participácia, delegovanie - by mal rešpektovať práve zrelosť pracovníkov. Vroom-Yettonov model vychádza zo zapájania pracovníkov do rozhodovania, čo umožňuje prejavenie dôvery, rozvoj, prejavenie uznania a rešpektu. Výber zo štýlov

rozhodnutie, konzultovanie, facilitovanie a delegovanie, závisí od poznania pracovníkov a úloh, ktorú majú plniť.

V posledných dvadsiatich rokoch sa stal dominantným v oblasti vodcovstva transakčno - transformačný prístup, čo je vidieť aj vo výskumoch, zisťujúcich vzťah štýlu vedenia a angažovanosti pracovníkov. Procházka a kol. (2013), na základe analýzy viac ako dvadsať výskumných štúdií, ako žiaduci identifikovali transformačný prístup, pričom obidva štýly môžu byť používané zároveň. Určitá miera transakcie (monitorovania, kontroly a odmeňovania) je vhodná, pracovníci by mali mať jasnú informáciu o tom, čo sa od nich očakáva a čo za to získajú. To vo vzťahu k angažovanosti podporil aj výskum Wellsa (2013). Musí však zohľadňovať aj situáciu, najmä vyspelosť pracovníkov, a byť podporená dôverou vo vedúceho.

Colbert, E.M. (2012) zistil, že vedúci nepoužívajú jeden štýl. Používaný štýl je podmienený situačne. Zistil, že štýl vedenia nie je prediktorom angažovanosti, ale že na zamestnancov má vplyv transparentnosť správania, zapojenie zamestnancov do aktivít, zainteresovanosť, odmeňovanie a uznanie zamestnancov. Našiel vzťah medzi správaním prejavovaným pri transformačnom leadershipe a všetkými zložkami angažovaného správania.

Batista-Taran a kol. (2009) zistili, že transformačný leadership zladuje záujmy jednotlivcov a celku, čo vedie k súhlasu a podpore skupinových hodnôt a cieľov, zvyšuje motiváciu robiť čo najlepšie. Uvádzajú zistenia, že úroveň angažovanosti zvyšujú pozitívne interakcie s vedúcimi (Bakker and Schaufeli, 2008), budovanie vzťahov a dôvery s nimi (Cartwright and Holmes, 2006 in Batista-Taran a kol., 2009), zosúladovanie ľudských a pracovných potrieb zamestnancov.

Záver

Náš príspevok bol zameraný na vzťah angažovanosti a štýlu vedenia. Z popisu angažovanosti, jej podmienok a dôsledkov je zrejmé, že pre organizácie je konkurenčnou výhodou mať angažovaných pracovníkov. Význam uvažovania nad spôsobom práce s ľuďmi v smere angažovanosti stúpa aj kvôli tomu, že súčasná generácia mladých pracovníkov – tzv. generácia Y, je viac zameraná na svoje potreby, vyžadujú v práci rovnocenný prístup, potrebujú vzťahy. Sú schopní angažovane pracovať na projektoch, ktoré ich zaujmú, na ktorých majú svoj podiel, potrebujú prácu, ktorá má pre nich zmysel.

Pre organizácie to znamená, že je potrebné vybrať ako pracovníkov, tak aj vedúcich, najmä prvolíniových, poznať úroveň ich angažovanosti. Pracovníci by mali chápať zmysel organizácie a prepojenie vlastnej práce s jej cieľmi. Vedúci by mali byť otvorení,



transparentní, prívetiví, pracovníci by mali mať možnosť vyjadrovať sa ku svojej práci. Treba vytvárať podporujúce sociálne prostredie. U vedúcich je potrebné rozvíjať zručnosti: budovanie dôvery, zdieľanie vízie, umožniť pracovníkom vidieť svoje miesto v tejto vízii, vytváranie efektívnych vzťahov medzi zamestnancami a organizáciou. Potrebné je tiež rozvíjať ich zručnosti v sebapoznaní, v schopnosti zvoliť podľa situácie správny prístup k pracovníkom, rozhodovať sa o zapojení pracovníkov.

Výskumy, z ktorých sme vychádzali v našom príspevku, zaoberajúce sa vzťahom vedenia a angažovanosti, boli prevažne zahraničné. Pre výskum v tejto oblasti u nás vidíme veľký priestor v minimálne dvoch oblastiach. Pre rozšírenie a prehĺbenie teoretického poznania by bolo vhodné identifikovať reálne prepojenie prejavov správania vedúceho s angažovanosťou pracovníkov. Pre potreby intervencií by bol zaujímavé zmapovať situáciu v organizáciách na Slovensku aj v Českej republike. Identifikovať, aké podmienky pre angažovanosť sú v organizáciách vytvárané, ako sú prijímané pracovníkmi, ktoré z uvedených nástrojov/prejavov správania, zvyšujúcich angažovanosť pracovníkov, v organizácii používajú a aké s tým majú skúsenosti.

Použitá literatúra

- Alfes, K., Truss, C., Soane, E., Rees, Ch. & Gatenby, M. (2010). *Creating an engaged workforce. Findings from the Kingston employee engagement consortium project*. Research report. Issued: January 2010. Reference: 5097. London : Chartered Institute of Personnel and Development.
- Batista-Taran, L. C., Shuck, M. B., Gutierrez, C. C., & Baralt, S. (2009). The role of leadership style in employee engagement. In M. S. Plakhotnik, S. M. Nielsen, & D. M. Pane (Eds.), *Proceedings of the eighth annual college of education & GSN research conference* (pp. 15-20). Miami: Florida International University.
- http://coeweb.fiu.edu/research_conference/
- Colbert, E. M. (2012). "The impact of leadership on employee engagement at a chemical manufacturing company in the United States" (January 1, 2012). *Dissertations available from ProQuest*. <http://repository.upenn.edu/dissertations/AAI3537415>
- Hogan, R.: *Personality, leadership, and employee engagement*. Hogan Assessment Systems.
- Irvin ,D.(2014) *Why manager engagement, leadership style is critical for team success*. <http://www.tlnt.com/2014/01/17/why-manager-engagement-leadership-style-is-critical-for-team-success/> stiahnuté 30.3.2014

- Jenkins, S. & Delbridge, R. (2013). Context matters: examining 'soft' and 'hard' approaches to employee engagement in two workplaces, *The international journal of human resource management*, 24:14, 2670-2691, DOI: 10.1080/09585192.2013.770780
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*. 33, 4, 692. dostupné na: [http://postgradicm.wikispaces.com/file/view/Kahn+W+\(1990\)+'Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work'.pdf](http://postgradicm.wikispaces.com/file/view/Kahn+W+(1990)+'Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work'.pdf)
- Karg, V. (2011). *Neangažovaná generácia: stress a tlak v práci vedú k nízkej úrovni angažovanosti mladých zamestnancov na celom svete*. GfK Custom Research. Tlačová správa. Dostupné na: https://www.askgfk.sk/fileadmin/user_upload/GfK_Employee_Engagement_Survey_press_release_1_sk.pdf
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, CH., Soan, E. & Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review. *Working paper series 19*, Kingston University. Dostupné na: <http://eprints.kingston.ac.uk/4192/1/19wempen.pdf>
- Langelaan, S., Bakker, A. B., vanDoornen, L. J. P. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and individual differences* 40 (2006) 521–532. Dostupné na: www.sciencedirect.com
- Lazišťanová, Z. (2013). *Manažér podporujúci "angažovanost" pracovníkov*. MMK 2013 [elektronický zdroj], Hradec Králové : Magnanimitas, 2013. s. 262-268[CD-ROM]
- Letovancová, E. (2013). Engagement a motivácia k výkonu u študentov. *Psychologie práce a organizace 2013*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2013. s. 27-36.
- Procházka, J., Vaculík, M. & Smutný, P. (2013). *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha : Grada Publishing.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). UWES - Utrecht work engagement scale, Preliminary Manual. *Occupational health psychology unit*, Utrecht University. Version 1, Nov 2003. Dostupné na: http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_87.pdf
- Shuck, B & Reio jr., T.G. (2013). Employee engagement and well-being: A Moderation model and implications for practice. *Journal of leadership & organizational studies* 2014: 21: 43 originally published online 16 July 2013. DOI: 10.1177/1548051813494240. Dostupné na: <http://jlo.sagepub.com/content/21/1/43>



Wells, B. (2013). *The goldilocks effect: Which leadership style engages employees the most?*
Dostupné na: <http://blog.wonderlic.com/the-goldilocks-effect-which-leadership-style-engages-employees-the-most>

Zvládanie incidentov v zdravotníckych zariadeniach¹⁷**Coping with incidents in health care settings**

Ladislav Lovaš, Zuzana Krafčíková

ladislav.lovass@upjs.sk

Katedra psychológie FF UPJŠ Košice

Abstrakt

Cieľom prezentovaného výskumu bolo zistiť ako zvládajú sestry agresívne napadnutia v zdravotníckych zariadeniach zo strany pacientov a ich príbuzných. Odlíšená bola pritom práca na lôžkovom oddelení a v ambulantných pracoviskách. Zvládanie agresívneho napadnutia bolo zisťované dotazníkom ZAS, ktorý umožňuje identifikovať štyri formy správania: kontraagresiu (protiútok), prežívanie bezmocnosti, snahu ostať nad vecou (označuje sa ako nonšalancia) a tendenciu urovnávať atmosféru konfliktu (označenú ako kompromis). Na vzorke 116 účastníkov výskumu (sestier a asistentov zdravotníckych zariadení) bola zistená preferencia tendencie urovnávať situáciu. Analýza (ANOVA 2x2) rozdielov medzi typom pracoviska a napádajúcou osobou (pacient, príbuzný) poukázala na významnú úlohu týchto faktorov v prípade kontraagresie a bezmocnosti. Agresívna odpoveď na napadnutie skôr prichádza do úvahy voči pacientovi ako voči príbuznému.

Kľúčové slová: Agresia v práci, klientské násilie, zdravotnícke zariadenia

Abstract

The aim of presented research was identification of nurses' coping with aggressive behavior of patients, and patients' relatives or carers. Compared were incidents in hospitals and ambulances. Coping with aggressive encounter was measured by questionnaire ZAS (Coping with Aggression Scale) which identifies four forms of responses: counter-aggression, helplessness, nonchalance, and compromise. In sample 116 nurses was observed as a dominant form of coping with aggression compromise. According to analysis of differences between health care settings and aggressor this plays important role in the case of counter-aggression and helplessness. More frequent was aggressive response against patients in comparison with aggressive response against relatives of patients.

¹⁷ Príspevok je súčasťou riešenie projektu VEGA č. 1/0332/12



Keywords: Aggression at work, client violence, health care settings

Podobne ako v iných prostrediach, aj vo sfére práce dochádza bežne k interpersonálnym incidentom. Z nich sa venuje zvláštna pozornosť incidentom, ktoré majú charakter agresie. Ich dominantným znakom je zámerné napádanie medzi účastníkmi (Schat et al., 2006). Vo sfére práce sa stali predmetom systematického výskumu približne od polovice deväťdesiatych rokov minulého storočia s označením ako agresia alebo násilie v práci (Neuman, Baron, 1996, Piquero et al., 2013).

Mnohí autori sa zhodujú v tom, že k najrizikovejším v tomto smere patria zdravotnícke zariadenia (napr. Hahn et al., 2013). Preto sa agresii v tejto oblasti venuje enormná pozornosť, pričom počet publikovaných prác stále rastie. Podobne ako v inom prostredí, aj v týchto zariadeniach môže byť účastníkom agresie ktokoľvek z prítomných, či už ako agresor alebo ako obeť. Z viacerých dôvodov je aj tu praktické odlíšiť z tohto hľadiska dve základné kategórie. Prvú tvorí agresia medzi zdravotníckym personálom, druhú agresia medzi zdravotníckym personálom a pacientmi, osobami, ktoré ich sprevádzajú, prípadne inými osobami z vonkajšieho prostredia. Naším zámerom je venovať pozornosť druhej z uvedených kategórií, teda agresívnemu napádaniu zdravotníckeho personálu zo strany pacientov, osôb, ktoré ich sprevádzajú, prípadne iných osôb z vonkajšieho prostredia. Pre označenie tohto typu agresie v práci sa najmä v sociálnej práci zaužíval pojem *klientska agresia*.

V publikovaných prácach boli prezentované výsledky výskumov týkajúce sa výskytu agresie v rôznych typoch zdravotníckych zariadení v rôznych krajinách (Hills, Joyce, 2013, Demir, Rodwell, 2013, Sato et al., 2013). Okrem výskytu boli v nich zisťované a analyzované rôzne okolnosti a faktory agresie ako sú charakteristiky napádaného zdravotníckeho personálu, agresívne sa správajúcich pacientov a ich príbuzných či iných osôb. Predmetom pozornosti v tejto oblasti je aj otázka prevencie formou prípravy zdravotníckeho personálu (Beech, Leather, 2006).

Podľa prehľadovej štúdie Hillsa a Joyceovej (2013) sa publikovaných prácach uvádzajú výsledky výskumov, ktoré sa od seba odlišujú vo viacerých parametroch. Týka sa to dĺžky sledovaného obdobia (sledoval sa výskyt v priebehu 6,12, alebo 24 mesiacov), formy agresie a niektorých ďalších okolností. Dominovala agresia zo strany pacientov. Napadnutie formou verbálnej agresie z ich strany uviedlo v jednotlivých štúdiách od 15% do 75% respondentov, fyzické napadnutie od 2% do 29%. Podľa uvedených autorov sa len v jednom výskume zisťovala agresia príbuzných pacientov alebo iných osôb (Hills, Joyce, 2013).

Je evidentné, že napriek snahám minimalizovať výskyt agresívneho správania v zdravotníckych zariadeniach, je potrebné ho akceptovať ako súčasť správania sa ľudí voči sebe v tejto sfére. Preto je dôležitou otázkou zvládanie napádania zdravotníckym personálom. Agresívne napadnutie má charakter stresovej situácie, preto je možné k nemu pristupovať ako ku zvládaniu stresových situácií. V doterajších výskumoch v tejto oblasti boli využívané dva prístupy. Prvou možnosťou je využiť pri výskume zvládania agresie obeťou poznatky a celý prístup týkajúci sa zvládania stresových situácií (copingu) (Hunter et al., 2007, Remillard, Lamb, 2005). V tom je možné zvoliť niektorý z existujúcich modelov kategorizácie spôsobov (stratégií) zvládania a dotazníkov, ktoré ich zisťujú (Carver et al., 1989, Amirkhan, 1990). Druhou možnosťou je využitie prístupu, podľa ktorého tvorí agresívny útok špecifický typ stresových situácií. Preto je potrebné uvažovať o špecializovanej kategorizácii stratégií jeho zvládania. Túto možnosť využili Salmivalliová, Karhunen a Lagerspetzová, ktorí identifikovali tri spôsoby odpovede na tyranizovanie („bullying“, šikanovanie) u detí (Salmivalli, Karhunen, Lagerspetz, 1996). Konkrétne to boli nasledovné stratégie: kontraagresia, bezmocnosť a nonšalancia. Podľa toho boli uvedenými autormi identifikované subtypy obetí tyranizovania.

Tento prístup využili aj Lovaš a Matejovská (2008), ktorí faktorovou analýzou identifikovali štyri stratégie zvládania agresie napadnutou osobou: kontraagresiu, bezmocnosť, nonšalanciu (snaha byť nad vecou), kompromis (urovňovanie incidentu). Ich identifikáciu umožňuje nimi pripravený dotazník ZAS (Zvládanie agresívnych situácií), ktorý má 27 položiek tvoriacich štyri subškály zodpovedajúce vyššie uvedeným spôsobom zvládania agresie.

Cieľom prezentovaného výskumu bolo zistiť ako zvládajú napadnutie pacientom alebo ich príbuzných zdravotné sestry a ošetrovatelia. Zisťované boli štyri formy zvládania agresie v zdravotníckych zariadeniach s odlišením dvoch typov pracovísk (lôžkové a ambulantné) a napadnutia zo strany pacienta a príbuzného. Konkrétne išlo o kontraagresia, bezmocnosť, nonšalancia, kompromis.



Metóda

Výskumnú vzorku tvorilo 116 účastníkov, z toho bolo 107 žien a 9 mužov. Z nich 58 pracovalo na lôžkových oddeleniach a 58 v ambulanciách. 85 z nich popísalo útok zo strany pacienta, 31 popísalo útok zo strany príbuzného pacienta.

Na zisťovanie zvládania agresie zo strany pacientov a ich príbuzných bol využitý dotazník zvládania agresie (DZAS) (Lovaš, Matejovská, 2008). Dotazník má 27 položiek. Tvorí ho štyri subškály, ktorými sa zisťujú štyri faktorovou analýzou identifikované spôsoby zvládania utrpenej agresie: kontraagresia (8 položiek), bezmocnosť (10 položiek), nonšalancia (5 položiek), kompromis (4 položky). Úlohou respondentov je popísať svojho správanie v danej situácii prostredníctvom položiek, ktoré tvorí krátky opis správania alebo prežívania vyvolaného danou situáciou. Odpovedňovú škálu tvorili tri možnosti: nie (1), čiastočne áno (2), áno (3).

Výsledky

Preferencia zisťovaných spôsobov zvládania agresie: kompromis (skóre 3,00), nonšalancia (2,00), bezmocnosť (1,80), kontraagresia (1,66). Všetky rozdiely medzi uvedenými spôsobmi zvládania agresie sú štatisticky významné, okrem rozdielov medzi bezmocnosťou a kontraagresiou. Hodnoty t – testu pre porovnávané dvojice v prípade kompromisu nonšalancie a bezmocnosti boli v rozpätí od 8,436 do 11,730. V prípade rozdielov skóre medzi nonšalanciou a bezmocnosťou bola hodnota t – testu 2,251 s hodnotou p 0,026.

Vplyv faktorov oddelenie (lôžko, ambulancia) a agresor (pacient, príbuzný) na využívanie jednotlivých foriem zvládania napádania bol zisťovaný prostredníctvom ANOVA (2x2). V prípade riešenia problému kompromisom a snahy ostať nad vecou (nonšalancia) nebol zistený vplyv sledovaných faktorov, ani ich interakcia. Vo využívaní uvedených dvoch stratégií podľa toho nie je rozdiel v tom, či k incidentu došlo na lôžkovom oddelení alebo v ambulancii. Rovnako nie je v ich využívaní rozdiel medzi incidentmi vyvolanými pacientom a jeho príbuznými. V prípade kontraagresie bol identifikovaný ako významný faktor osoba agresora ($F=5,755$, $p=0,018$). Častejšie boli indikované prejavy odvetnej agresie voči pacientovi ako voči príbuzným. Faktor oddelenie ani interakcia oboch faktorov neboli významné.

Tabuľka 1:

Porovnanie priemeru skóre stratégie „Kontraagresia“ v incidentoch s pacientom a príbuznými na dvoch typoch oddelení.

	Pacient	Príbuzný	Celkove
Lôžko	1,86	1,33	1,67
Ambulancia	1,67	1,51	1,65
Celkove	1,76	1,39	1,66

Testovanie významu uvedených faktorov v prípade bezmocnosti ukázalo, že prežívanie bezmocnosti významne súvisí s interakciou faktorov agresor a oddelenie ($F=7,101$, $p=0,009$). Väčšia bezmocnosť bola na lôžkovom oddelení indikovaná v prípade napadnutia pacientom v porovnaní s napadnutím príbuzným pacienta. V prostredí ambulancie sa skôr prežíva bezmocnosť pri napadnutí príbuzným v porovnaní s napadnutím pacientom. Vplyv osoby agresora na prežívanie bezmocnosti ako samostatný faktor bola na hranici významnosti ($F=3,728$, $p=0,056$). V tomto prípade sa typ pracoviska neukázal ako významný faktor.

Tabuľka 1:

Porovnanie priemeru skóre stratégie „Bezmocnosť“ v incidentoch s pacientom a príbuznými na dvoch typoch oddelení

	Pacient	Príbuzný	Celkove
Lôžko	2,16	1,79	2,03
Ambulancia	1,51	1,90	1,57
Celkove	1,79	1,83	1,80

Diskusia a závery

Naším zámerom bolo zistiť preferované stratégie zvládania agresívnych incidentov v zdravotníckych zariadeniach. Podľa odpovedí účastníkov výskumu sa najviac využíva snaha o urovnutie incidentu, ktorá bola označená ako kompromis. Celkový obraz dopĺňa snaha zachovať si odstup, byť nad vecou (nonšalancia), ale aj isté prežívanie bezmocnosti. Pozitívom je zistená nízka úroveň snahy odpovedať na útok protiútokom.



Zároveň sme zisťovali význam typu pracoviska a osoby agresora na využívanie zisťovaných stratégií zvládanie agresie. Analýza (ANOVA 2x2) rozdielov medzi typom pracoviska a napádajúcou osobou (pacient, príbuzný) poukázala na významnú úlohu týchto faktorov v prípade kontraagresie a bezmocnosti. Agresívna odpoveď na napadnutie skôr prichádza do úvahy voči pacientovi ako voči príbuznému. V prípade bezmocnosti zistená interakcia oboch faktorov indikuje prežívanie bezmocnosti na lôžkovom oddelení skôr vtedy, keď je napádajúcim pacient, v ambulanciách sa prežíva bezmocnosť skôr vtedy, keď je napádajúcim príbuzný. Tieto zistenia sú nahliadnutím do problematiky všeobecne, zároveň nahliadnutím do situácie v zdravotníckych zariadeniach SR. Vzhľadom veľkosť vzorky a jej regionálne parametre hovoríme o nahliadnutí, nakoľko s ohľadom na uvedené majú naše zistenia orientačný charakter. Zároveň sú signálom potreby venovať pozornosť danej problematike, nakoľko systematický výskum agresie v zdravotníckych zariadeniach, vrátane jej zvládania zdravotníckym personálom, v podmienkach Slovenskej republiky chýba.

Použitá literatúra

- Amirkhan, J.H., (1990). A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1066-1074.
- Beech, B., Leather, P. 2006. Workplace violence in the health care sector: A review of staff training and integration of training evaluations models. *Aggression and Violent Behavior*, 11, 27-43.
- Carver, Ch.S., Scheier, M.F., Weintraub, J.K., (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Demir, D., Rodwell, J., 2012. Psychosocial antecedents and consequences of workplace aggression for hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 44, 376-384.
- Hahn, S., Muller, M., Hantikainen, V., Kok, G., Dassen, T., Halfens, J.G. 2013. Risk factors associated with patient and visitor violence in general hospitals: Results of a multiple regression analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 30, 374-385.
- Hills, D., Joyce, C. 2013. A review of research on the prevalence, antecedents, consequences, and prevention of workplace aggression in clinical medical practice. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 554-569.
- Hunter, S.C., Boyle, M.E., Warden, D. (2007). Perceptions and correlates of peer-victimization and bullying. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 797-810.

- Lovaš, L., Matejovská, I. 2008. Zisťovanie zvládania agresie. In: Humpolíček, P., Svoboda, M. Blatný, M. (Eds.): Sociální procesy a osobnost 2007. Brno, MSD, spol. s r.o., 2007, 266-270.
- Neuman, J.H., Baron, R.A. (1996). Aggression in the workplace. In: Giancalone, R.A., Greenberg, J. (Eds.), Antisocial behavior in organizations. Thousand Oaks: Sage, s. 37-67.
- Piquero, N.L., Piquero, A.R., Craig, J.M., Clipper, S.J. 2013. Assessing research on workplace violence, 2000-2012. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 383-394.
- Remillard, A.M., Lamb, S. (2005). Adolescent girls' coping with relational aggression. *Sex Roles*, 53, 221-229.
- Salmivalli, C., Karhunen, J., Lagerspetz, K.M.J., (1996). How do the victims respond to bullying? *Aggressive Behavior*, 22, 99-109.
- Sato, K., Wakabayashi, T., Kiyoshi-Teo, H., Fukahori, H. 2013. *International Journal of Nursing Studies*, 50, 1368-1376.
- Schat, A. C. H., Frone, M. R., Kelloway, E. K., (2006). Prevalence of workplace aggression in the U.S. workforce: Findings from a national study. In: E.K. Kelloway, J. Barling, J.J. Hurrell Jr.: *Handbook of Workplace Violence*. Thousands Oaks: Sage, s. 47-89.



Stres, sociálna opora, sebaregulácia a problematické používanie internetu medzi vysokoškólákmi¹⁸

Stress, social support, selfregulation, and problematic internet use among university students

Oľga Orosová¹, René Šebeňa²

olga.orosova@upjs.sk, rene.sebena@upjs.sk

¹Katedra pedagogickej psychológie a psychológie zdravia, ² Katedra psychológie

Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta,

Abstrakt

Cieľom štúdie je skúmať prediktory problematického používania internetu, prediktory jeho zmien medzi vysokoškólákmi štyroch krajín EÚ. Výskum bol súčasťou medzinárodnej longitudinálnej SLiCE štúdie (Student Life Cohort in Europe) (www.slice-study.eu). Prvej vlny zberu dát sa zúčastnilo 3045 vysokoškólákov (T1), druhej vlny zberu dát (T2=s odstupom 1 roka) sa zúčastnilo 860 vysokoškólákov (73,5% žien, priemerný vek 20,84, SD=3,64) z toho bolo 27,5% zo Slovenska, 21,7% z Maďarska, 28,2% z Litvy a 22,5% z Českej republiky. Výsledky boli spracované v SPSS, verzia 20, použitím lineárnej regresie. Bolo zistené, že vyššia úroveň percipovaného stresu a nižšia úroveň percipovanej sociálnej opory, sebaregulácie mala vzťah k vyššej úrovni problematického používania internetu v čase T1. Vyššia úroveň sebaregulácie v čase T1 bola prediktorom redukcie problematického používania internetu v priebehu roka. Výsledky prispievajú k poznaniu dôležitosti stratégie rozvoja životných spôsobilostí v prevencii problematického používania internetu medzi vysokoškólákmi.

Kľúčové slová: problematické používanie internetu, stres, sociálna opora, sebaregulácia

Abstract

The main aims of this study were to explore the predictors of problematic Internet use as well as the changes in problematic Internet use among university students from four EU

¹⁸ Podakovanie: Táto práca bola podporovaná Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-0253-11 a Vedeckou grantovou agentúrou Ministerstva školstva a Slovenskej akadémie vied na základe zmluvy č. VEGA 1/1092/12. Osobitné podakovanie patrí partnerom SLiCE štúdie.

countries. The data were collected as part of the SLiCE international longitudinal study (Student Life Cohort in Europe) (www.slice-study.eu). The data collection was carried out in two waves. The sample of the 1st wave (T1) consisted of 3045 university students, and the 2nd wave sample (T2) consisted of 860 university students (73.5% females, mean age 20.84, SD=3.64; 27.5% from Slovakia, 21.7% from Hungary, 28.2% from Lithuania, 22.5% from Czech Republic). Linear regression was used for statistical analyses in SPSS 20. Higher level of perceived stress, and lower levels of perceived social support and selfregulation associated with problematic Internet use was found in T1. Higher level of selfregulation was a predictor of the reduction of problematic Internet use during one year. The study contributed to the importance of implementation of life skills development strategy in dealing with problematic Internet use among university students.

Keywords: problematic internet use, stress, social support, selfregulation

Úvod

Problematické používanie internetu medzi vysokoškolákmi patrí k aktuálnym psychologickým výskumným témam. Vysokoškooláci sú potencionálnou skupinou s najvyššou úrovňou rizika rozvoja problematického používania internetu (Celik, Odaci, 2013; Moreno, Jelenchick, Christakis, 2013; Odaci, 2011). Internet je integrálnou súčasťou všetkých oblastí života vysokoškolákov, ich štúdia, práce, voľného času (Deatherage, Servaty-Seib, Aksoz, 2014).

Problematické používanie internetu je multidimenzionálnym syndrómom (Caplan, 2005) a je v literatúre vymedzovaný ako neschopnosť kontrolovať používanie internetu s negatívnymi dôsledkami pre každodenný život jednotlivca (Spada, 2014). Problematické používanie internetu je v literatúre definované kognitívnymi a behaviorálnymi symptómami (Senol-Durak, Durak, 2011). Prezentovaná štúdia pracuje s Caplanovým kognitívno-behaviorálnym modelom problematického používania internetu (Caplan, 2010).

Rizikovým faktorom problematického používania internetu je percipovaná sociálna opora, osamelosť (Özcan, Buzlu, 2007; Caplan, 2002). Závažné životné udalosti, vyššia úroveň percipovaného stresu prispievajú k problematickému používaniu internetu, osobitne v skupine vysokoškolákov (Ai, 2013, Derbyshire et al., 2013; Hetzel-Riggin, Pritchard, 2011; Wang et al., 2011). Používanie internetu však môže byť tak zdrojom, ako aj užitočným prostriedkom zvládania stresu (Deatherage, Servaty-Seib, Aksoz, 2014). Kľúčovú rolu medzi prediktormi problematického používania internetu zohráva sebaregulácia (Spada, 2014; Caplan, 2010; LaRose, Lin, Eastin, 2003).



Výskum sociálnych a psychologických faktorov problematického používania internetu, procesu a zmien problematického používania internetu patrí k dôležitým témam psychologického výskumu (Celik, Odaci, 2013), aktuálnosť ktorých je daná novými skutočnosťami, ktoré problematické formy používania internetu prinášajú do oblasti poznania závislostí od médií, obzvlášť mediálneho správania jednotlivcov bežnej, neklinickej populácie (LaRose, Lin, Eastin, 2003), do oblasti pôsobenia digitálnych médií a technológií na duševnú výkonnosť človeka (Spitzer, 2014).

Cieľom štúdie bolo skúmať vzťah medzi sociálnou oporou, percipovaným stresom, sebareguláciou a problematickým používaním internetu medzi vysokoškólákmi; skúmať prediktory zmien problematického používania internetu.

Metóda

Zber dát bol realizovaný v rámci medzinárodnej longitudinálnej štúdie SLiCE (Student Life Cohort in Europe) (www.slice-study.eu). SLiCE štúdia a možnosť participácie na skúmaní boli študentom prvého ročníka bakalárskeho stupňa štúdia predstavené prostredníctvom akademických informačných systémov, webovými stránkami univerzít, fakúlt, letákmi, nástenkami, prostredníctvom študentských asociácií, osobne počas výučby. Informovaný súhlas študentov bol podmienkou sprístupnenia on-line dotazníka. Prvej vlny zberu dát (ak.r. 2011/2012) sa zúčastnilo 3045 vysokoškólákov (T1), druhej vlny (T2=s odstupom 1 roka) sa zúčastnilo 860 vysokoškólákov (73,5% žien, priemerný vek 20,84, SD 3,64, 27,5%^{Slovensko}, 21,7%^{Maďarsko}, 28,2%^{Litva}, 22,5%^{ČR}). Response rate bola v jednotlivých krajinách nasledovná: 30,37%^{Slovensko}, 57,14%^{ČR}, 27,55%^{Litva}, 23, 87%^{Maďarsko}. Účasť vo výskume bola anonymná a dobrovoľná. Sledovaný bol rod, krajina. Problematické používanie internetu bolo skúmané prostredníctvom Generalized Problematic Internet Use Scale2 (GPIU, Caplan, 2010, 15 položiek, 8 bodová škála odpovedí, pričom vyššie skóre znamenalo vyššiu úroveň GPIU). Cronbach's Alpha= 0,92. Percipovaný stres bol zisťovaný The Perceived Stress Scale (PSS, Cohen et al., 1983, 4 položky, 5 bodová škála odpovedí, vyššie skóre predstavovalo vyššiu úroveň stresu). Cronbach's Alpha PSS=0,78. Percipovaná sociálna opora bola zisťovaná prostredníctvom Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS, Zimet et al., 1988, 12 položiek so 7 bodovou škálou odpovedí, vyššie skóre znamenalo vyššiu úroveň percipovanej sociálnej opory). Cronbach's Alpha škály=0,95. Sebaregulácia bola sledovaná The Short Self-Regulation Questionnaire(SSRQ; Carey et al., 2004, 31 položiek s 5 bodovou škálou odpovedí, vyššie skóre predstavovalo vyššiu úroveň sebaregulácie). Cronbach's Alpha=0,94. Výsledky boli spracované v SPSS, verzia 20,

použitím lineárnej regresie.

Výsledky

Lineárnou regresiou bol v prvom kroku sledovaný vzťah troch nezávislých premenných (PSS, MSPSS, a SSRQ v čase T1) a GPIU v čase T1. Kontrolovanými premennými boli rod a krajina. Zistený bol štatisticky signifikantný podiel PSS, MSPSS, a SSRQ (Tabuľka 1). Vyššia úroveň PSS a nižšia úroveň MSPSS, SSEQ mala vzťah k vyššej úrovni GPIU. V druhom kroku lineárnej regresie boli skúmané prediktory (PSS, MSPSS, a SSRQ) zmien GPIU^{T1-T2}. Kontrolovanými premennými boli rod, krajina a GPIU^{T1}. Zistený bol štatisticky signifikantný podiel SSRQ na zmene GPIU (Tabuľka 1). Vyššia úroveň SSRQ^{T1} bola prediktorom redukcie GPIU v priebehu roka.

Tabuľka 1 Výsledky lineárnej regresie pre GPIU^{T1} a zmeny v GPIU^{T1-T2}

	GPIU ^{T1}			Zmeny GPIU ^{T1-T2}		
	Beta	t	p	Beta	T	P
Rod	-0,077	-2,007	0,045	0,007	0,192	0,847
Litva	-0,084	-1,871	0,062	-0,003	-0,062	0,951
Maďarsko	-0,165	-3,895	<,001	0,013	0,316	0,752
ČR	-0,071	-1,597	0,111	-0,057	-1,387	0,166
GPIU ^{T1}				0,583	15,547	<,001
Percepcia stresu ^{T1}	0,135	3,214	0,001	-0,033	-0,833	0,405
Sociálna opora ^{T1}	-0,125	-3,040	0,002	0,041	1,069	0,286
Sebaregulácia ^{T1}	-0,213	-4,997	<,001	0,182	4,525	<,001
	R ² =0,15			R ² =0,30		

Legenda: T1 a T2=prvá a druhá vlna zberu dát

Diskusia

Výskumné štúdie potvrdzujú priamu a nepriamu predičnú silu problematického používania internetu vo vzťahu k mentálnemu zdraviu (Ai, 2013), čo podporuje dôležitosť poznania rizikových/protektívnych faktorov problematického používania internetu, obzvlášť v longitudinálnom dizajne skúmania. Uvedená štúdia prináša informácie, ktoré potvrdzujú, že percepcia stresu, percepcia sociálnej opory, sebaregulácia majú významný vzťah k problematickému používaniu internetu medzi vysokoškólákmi. Uvedené je v súlade s výsledkami, ktoré uvádzajú De Leo a Wulfert (2013), podľa ktorých problematické



používanie internetu asocuje viac s internalizovanými problémami, viac s internalizovaným, než externalizovaným správaním. To znamená, že sociálna anxieta, depresia, konflikt v rodine, distes zvyšuje riziko problematického používania internetu.

Avšak prediktorom zmeny problematického používania internetu zo sledovaných premenných bola iba sebaregulácia a výsledky prezentovanej štúdie potvrdzujú klesajúcu tendenciu problematického používania internetu medzi vysokoškólákmi.

Uvedené korešponduje s výskumným výsledkom, podľa ktorého sebaregulácia, individuálne rozdiely v automatických a kontrolovaných aspektoch sebaregulácie majú vzťah k problematickému používaniu internetu (Spada, 2014), so závermi štúdie Ai (2013), podľa ktorých môžu negatívne efekty používania internetu v priebehu času klesať vďaka rozvoju internetových skúseností, spôsobilostí, internetovej sebaúčinnosti.

Prezentované výsledky je potrebné doplniť o limity štúdie, ktoré súvisia s nereprezentatívnosťou výskumnej vzorky, so slabosťami on-line zberu dát, ktorý limitoval aj voľbu výskumných metód.

Z hľadiska implementácie výsledkov štúdie do praxe je možné akcentovať dôležitosť konštruovania a dekonštruovania percepcie stresu, sociálnej opory, sebareflexie sebaregučných procesov, rozvoja životných spôsobilostí v prevencii problematického používania internetu.

Použitá literatúra

- Ai, M. (2013). How computer and Internet use influences mental health: a five-wave latent growth model. *Asian Journal of Communication*, 23(2), 175-190.
- Caplan, S. E. (2010). Theory and measurement of generalized problematic Internet use: A two-step approach. In *Computers in Human Behavior*, 24, 1089-1097.
- Caplan, S. E. (2005). A social skill account of problematic Internet use. *Journal of Communication*, 55(4), 721-736.
- Caplan, S. E. (2002). Problematic internet use and psychosocial well-being: Development of a theory-based cognitive-behavioral measurement instrument. *Computers in Human Behavior*, 18(5), 553-575.
- Carey, K. B., Neal, D. J., & Collins, S. E. (2004). A psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Addictive Behaviors*, 29(2), 253-60.
- Celik, C. B., & Odaci, H. (2013). The relationship between problematic Internet use and interpersonal cognitive distortions and life satisfaction in university students. *Children and Youth Services Review*, 35, 505-508.

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Deatherage, S., Servaty-Seib, H. L., & Aksoz, I. (2014). Stress, Coping, and Internet Use of College Students, *Journal of American College Health*, 62(1), 40-46, DOI: 10.1080/07448481.2013.843536.
- De Leo, J. A., & Wulfert, E. (2013). Problematic Internet Use and Other Risky Behaviors in College Students: An Application of Problem-Behavior Theory. *Psychology of Addictive Behaviors*, 27(1), 133-141, DOI: 10.1037/a0030823.
- Derbyshire, K. L., Lust, K. A., Schreiber, L., Odlaug, B. L., Christenson, G. A, Golden, D. J. & Grant, J. E. (2013). Problematic Internet use and associated risks in a college sample. *Comprehensive Psychiatry*. *Comprehensive Psychiatry*, 54(5), 415-22. doi 10.1016/j.comppsy.2012.11.003.
- Hetzel-Riggin, M. D., & Pritchard, J. R. (2011). Predicting problematic Internet use in men and women: the contributions of psychological distress, coping style, and body esteem. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14, 519-525.
- LaRose, R., Lin, C. A., & Eastin, M. S. (2003). Unregulated Internet Usage: Addiction, Habit, or Deficient Self-Regulation? *Media Psychology*, 5(3), 225-253.
- Moreno, M. A., Jelenchick, L. A., & Christakis, D. A. (2013). Problematic internet use among older adolescents: A conceptual framework. *Computers in human behavior*, 29, 1879-1887.
- Odaci, H. (2011). Academic self-efficacy and academic procrastination as predictors of problematic internet use in university students. *Computers & Education*, 57, 1, 1109-1113.
- Özcan, N. K. & Buzlu, S. (2007). Internet use and its relation with the psychosocial situation for a sample of university students. *Cyberpsychology & Behavior*, 10 (6), 767-772.
- Senol-Durak, E., & Durak, M. (2011). The mediator roles of life satisfaction and self-esteem between the affective components of psychological well-being and the cognitive symptoms of problematic Internet use. *Social Indicators Research*, 103, 23-32.
- Spada, M. (2014). An overview of problematic internet use. *Addictive Behaviours*, 39, 3-6.
- Spitzer, M. (2014). *Digitální demence*. HOST.
- Wang, H., Zhou, X., Lu, C., Wu, J., Deng, X., & Hong, L. (2011). Problematic internet use in high school students in Guangdong province, China. *PloS one*, 6, 5, e19660.



Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41.

Pojetí pracovní angažovanosti v současné psychologii práce a organizace**Concept of work engagement in contemporary work and organizational psychology**

Karel Paulík, Zdeněk Mlčák

paulik@osu.cz, zdenek.mlcak@osu.cz

Katedra psychologie Filozofická fakulta Ostravské univerzity

Abstrakt

Cílem příspěvku je analýza vybraných teoretických koncepcí fenoménů podstatných z psychologického hlediska pro účinnou podporu pracovní výkonnosti v organizaci. Jsou zde prezentovány teoretické modely reflektující různé antecedenční i konsekvenční souvislosti pracovní angažovanosti zejména v konceptuální rovině. Pozornost je věnována modelu poradenské společnosti Hay Group, modelu autorů W. B. Schaufeliho A. B. Bakker, a M. Salanové, a modelu M. R. Simpsona, které představují různou úroveň zobecnění klíčových proměnných.

Klíčová slova

pracovní angažovanost, teoretický model, oddanost

Abstract

The aim of the paper is an analysis of the selected theoretical concepts of phenomena essential psychologically for the effective promotion of work performance in organization. There are presented theoretical models reflecting the various antecedent and sequacious relations of the work engagement, in particular in the conceptual plane. Attention is paid to the model constructed by consulting company Hay Group, model constructed by W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and M. Salanova, and model constructed by M. R. Simpson, which represent different levels of generalization.

Keywords

work engagement, theoretical model, commitment

Úvod

Pracovní angažovanost (work engagement) je jedním z jevů, které budí pozornost v teoretickém i praktickém kontextu v souvislosti se zájmem o dosahování vyšší efektivity hospodářských organizací. Zájem o tento jev lze dát do souvislosti s aktuálním poznatkem, že ve snaze o účinnější naplňování cílů organizace mnohdy nevystačí jen s uplatňováním



tradičních řídicích modelů a rozvíjením technologií a potřebují věnovat intenzivní pozornost potřebám a zájmům zaměstnanců, tak, aby byli ochotni se zabývat plněním svých pracovních úkolů a povinností se zaujetím a pílí.

Termín angažovanost (engagement) se objevuje v odborné literatuře z oblasti psychologie práce a organizace a byznysu zhruba před 20 lety (srovnej Simpson, 2009). Pojem pracovní angažovanost (work engagement) vyjadřuje aktivní osobní účast na nějaké pracovní záležitosti, na určitém ději, jevu či procesu apod. příznačnou elánem, vitalitou, pozitivním emočním doprovodem, aktivní spoluprací na řešení problému; ochotu a schopností přispět k úspěchu společnosti; psychologickou oddaností, zasvěcením své práci a zájmu být své organizaci užitečný. V pracovním životě se ukazují angažovanost jako důležitý faktor ovlivňující pracovní postoje, chování i dosažené výsledky zaměstnanců (viz např. Yalabik et al 2013). Angažovaný pracovník je totiž plně oddaný své práci i firmě, zajímá se o to, co dělá a je schopen podávat i nadprůměrné výkony. Jeho hnací momenty (srovnej Bláha a kol., 2013) přitom spočívají spíše ve vlastním přesvědčení a ochotě udělat něco navíc (což je také zdrojem pozitivních emocí), než v nárocích a požadavcích kladených na něj organizací.

Organizace, která podporuje angažovanost svých zaměstnanců, se zaměřuje na vytváření podmínek pro rozmanitost, zajímavost, ucelenost, důležitost pracovních úkolů i na poskytování dostatečné autonomie pracovníkům (srovnej Armstrong, 2013). Jak shrnuje např. Chiumento (2004) angažovanost je založena na pozitivním vztahu pracovníka a organizace, v němž je si každá strana vědoma potřeb svých i druhé strany a současně sleduje i možnosti jak se vzájemně podporovat v naplňování těchto potřeb. Přitom obě strany chápou ochotu udělat pro sebe navzájem něco navíc jako vzájemně prospěšnou.

Podobným pojmem jako angažovanost je oddanost (commitment) práci a organizaci. (Bláha a kol., 2013). Oba pojmy zahrnují znaky loajality a dobrovolného přijetí závazku (přání zůstat členem organizace, akceptování jejích cílů a hodnot, vynakládání úsilí ve prospěch organizace). Určitá diference angažovanosti a oddanosti spočívá v tom, že první z nich má větší emocionální náboj a je více navázána na práci a druhá se výrazněji vztahuje k organizaci. Oba pojmy se také liší od pojmu motivace. Rozdíl je zejména v časové dimenzi. Zatímco motivace se chápe zpravidla jako proces, oddanost má spíše tendenci být stabilnější v čase a méně reagovat na aktuální přechodné znaky určité práce.

Oddanost zvyšuje vzdělávání, plánování kariéry, řízení pracovního výkonu, vyváženost ve vztahu pracovního a mimopracovního života (work-life balance), vytváření pracovních úkolů a pracovních míst; vztahuje se k organizaci, zatímco angažovanost se spíše váže k jedinci.

Někteří autoři (např. Maslach, Leiter, 1997) považují engagement (elán, zájem, vitalita, oddanost etc.) za protiklad exhaustivního syndromu burnout. Jiní autoři (např. Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006) oproti tomu předpokládají, že burnout a engagement jsou sice vzájemně související, ale přece jen rozdílné jevy.

K pravděpodobně nejznámějším výzkumům věnovaným pracovní angažovanosti patří výzkumy Gallupovy společnosti. Tato společnost od roku 2001 pravidelně každý rok realizuje výzkum využívající dotazníku Q¹² obsahujícím 12 položek (Gallup Inc. 2013).

Respondenti jsou rozděleni do tří skupin (angažovaní – své práci jsou oddaní, jsou aktivní a snaží se být své organizaci prospěšní; aktivně neangažovaní – v práci nejsou spokojeni, jejich pracovní morálka a produktivita je nízká a negativně ovlivňují spolupracovníky; neangažovaní – jsou pasivní, nemají dostatečnou motivaci ani ochotu dobrovolně se podílet na výsledcích zaměstnavatele). Studie za roky 2011-2012 (za účasti 73 752 respondentů starších 18 let ze 141 zemí včetně České republiky a 151 335 respondentů z USA) ukázala, že ve všech zúčastněných zemích bylo angažovaných pracovníků jen 13 %. V České republice bylo 8 % angažovaných, 30 % aktivně neangažovaných a 62 % neangažovaných. (Gallup Inc. 2013).

Metoda

Hlavní metodou našeho příspěvku je analýza teoretických pojetí engagementu v odborné literatuře. Cílem je přiblížit různé možnosti pohledu na fenomén pracovní angažovanosti, které mohou přispět k bližšímu poznání tohoto jevu a využití poznatků v teoretické oblasti i v práci s lidmi v praxi.

Výsledky

Na základě relevantních pramenů jsme vybrali tři pojetí s různou mírou propracovanosti.

První představuje teoretický model pracovní angažovanosti, jehož autory jsou W. B. Schaufeli a A. B. Bakker (Schaufeli Bakker, 2006), zahrnuje tři složky pracovní angažovanosti:

1. vigor = energie, elán, nasazení v práci
2. dedication = oddanost práci
3. absorption = pohlčení prací

Autoři vyvinuli k jeho měření UWES (Utrecht Work Engagement Scale) o 17 položkách (původně 24 položek, nyní existuje i zkrácená verze s 9 položkami). Respondenti volí pro odpovědi varianty od 0 (nikdy) po 6 (vždy, každý den). Rozmezí hodnot celkového skóre je



mezi 0 a 102. Škála UWES existuje ve 20 jazykových mutacích dostupných na [www stránkách](http://www.wwes.org).

Další model je poněkud složitější. Shrnuje názory na pracovní angažovanost různých autorů (Simpson, 2009). Uvádí čtyři komponenty:

Osobní angažovanost (personal engagement) – podle Kahna (1990) je ovlivňován zejména smysluplností, bezpečností a dostupností práce

Pracovní angažovanost (work engagement) – zahrnuje srovnej (Schaufeli, Bakker, 2006) vigor, dedication a absorption.

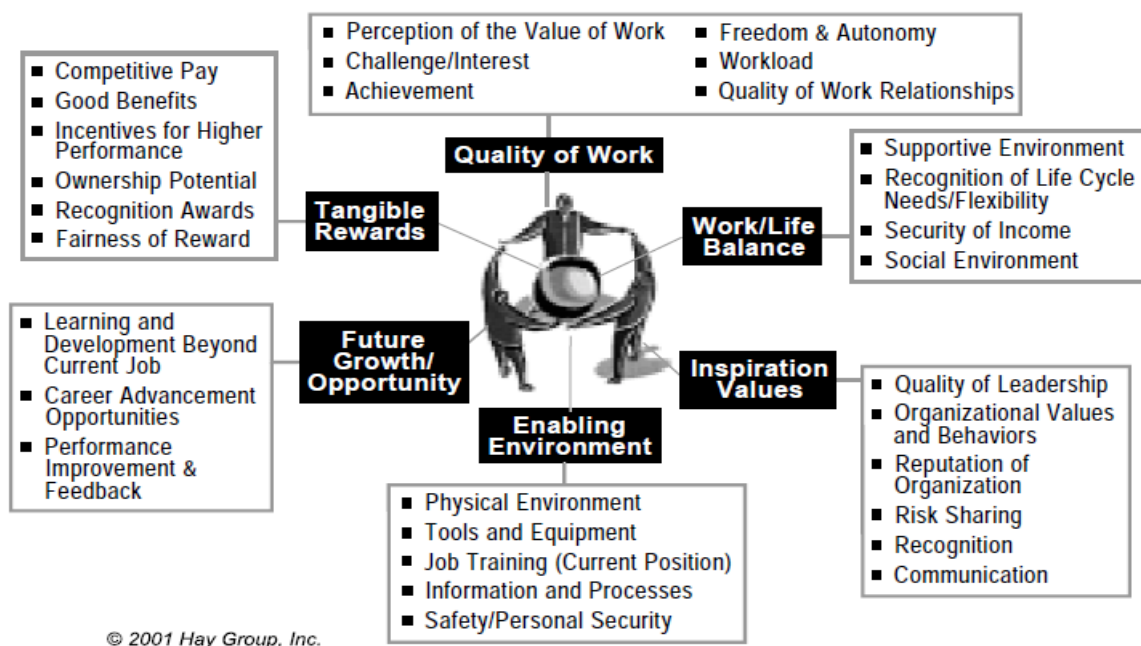
Zaměstnanecká angažovanost (employee engagement) – obsahuje emocionální vazby na spolupracovníky, individuální zapojení, oddanost, nadšení pro práci spokojenost.

Poměr angažovanost/ burnout - zde tvoří burnout a /engagement dva póly jednoho kontinua (viz Maslach, Leiter, 1997).

Třetím vybraným modelem je The Hay Group Engaged Performance Model poradenské společnosti Hay Group (Murlis, Schubert, 2001). Mezi námi sledovanými modely je nejpropracovanější. Zahrnuje 6 hlavních komponent pracovní angažovanosti: (1) Kvalita práce (Quality of Work), (2) Vyváženost práce a života (Work/Life Balance), (3) Inspirace a hodnoty (Inspiration and Values), (4) Podporující prostředí (Enabling Environment), (5) Budoucí růst a příležitosti (Future Growth and Opportunity) a (6) Hmotná odměna (Tangible Reward). Prvních pět komponent pracovní angažovanosti představuje v souhrnu odměnu nehmotnou.

Grafickou podobu modelu zahrnujícího klíčové složky pracovní angažovanosti přináší následující obrázek 1.

Obrázek 1 Model pracovní angažovanosti Hay Group (Murlis, Schubert, 2001, p.1)



Komponenta modelu Kvalita práce zahrnuje jevy, ktoré mimo jiné ovlivňujú pracovnú spokojnosť a úsilí a môžu také ovlivňovať voľbu určitého zamestnania či povolania. Pre radu zamestnanců je výkonově motivující hodnota, podnětnost, zajímavost a ocenění jejich práce, určitá volnost při práci, možnost uplatnit schopnosti a dovednosti a dosahovat úspěchů, podílet se na rozhodování o postupu práce. Nároky práce na člověka by měly být přiměřené jeho možnostem, aby nedocházelo k nežádoucímu přetížení organismu. Ke zdrojům pracovního uspokojení i ochoty podávat žádoucí pracovní výkon u celé řady lidí patří kvalita vztahů mezi zamestnanci.

Rovnováha mezi pracovním a mimopracovním životem v modelu představuje souhrn podmínek (např. styl vedení, organizační kultura) umožňující utváření prostoru pro vyvážení povinností v zaměstnání a mimo něj (aby si domácí povinnosti nekonkurovaly s povinnostmi pracovními) a podporující také např. společné aktivity zamestnanců odehrávající se na pracovišti i mimo něj prospěšné pro dobré interpersonální pracovní vztahy. Dále sem spadá pro většinu pracujících populace důležitý pocit ekonomických jistot (pochybnosti o jistotě příjmu často vyvolávají flukuační tendence).

Inspirace a hodnoty jsou naplňovány zejména vedením (podporujícím kromě rozvoje organizace rozvoj vzdělávání a výcvik zamestnanců a konstruktivní vztahy mezi nimi a také oceňujícím dobře vykonanou práci), dále jasným a fungujícím systémem hodnot vedoucích k žádoucímu chování zamestnanců. Mezi inspirujícími hodnotami hraje důležitou úlohu dobrá pověst organizace, přiměřená míra rizika zamestnanců a v neposlední řadě efektivní



komunikace zahrnující informace o splnění daných cílů včetně ocenění dobrých výkonů a poskytující pracovníkům možnost vyjadřovat se k podstatným záležitostem a spolupodílet se na rozhodování.

V komponentě Podporující prostředí je obsažena úroveň péče organizace o fyzické pracovní prostředí (možnost používat při své práci moderních nástrojů a vybavení, minimalizace nepohodlí zaměstnanců, estetické řešení ap.), možnost přístupu k odbornému vzdělávání, efektivnímu výcviku (bývá dávána do souvislosti s tím, jak si organizace váží svých zaměstnanců) a dostupnost relevantních informací (dojem nedostatku informací „tajnůstkářství“ či nedostatku důvěry nadřízených má na zaměstnance demotivující vliv). Do komponenty Podporující prostředí je dále včleněna úroveň zajištění osobní jistoty a bezpečnosti.

Další komponenta modelu Hay Group Budoucí růst a příležitosti zahrnuje možnost vzdělávání a osobního rozvoje nad rámec současné práce (podstatná složka nemotné odměny zejména u talentovaných zaměstnanců), reálné příležitosti k postupu v kariéře (je potřebný kreativní přístup organizace a její schopnost rozpoznat vhodné zaměstnance), podmínky pro zlepšování pracovního výkonu (zvýšení pracovního výkonu i zlepšování pracovních vztahů v organizaci a zvyšování celkové spokojenosti napomáhá fungující zpětná vazba).

Hmotná odměna zahrnuje plat srovnatelný s konkurencí, spravedlivý a podporující dobrou výkonnost, další zaměstnanecké výhody, přiznaná ocenění včetně potenciální možnosti podílu na výsledcích a majetku (vlastnictví) firmy.

Závěr a diskuse

V našem příspěvku se zabýváme některými psychologickými souvislostmi pracovní angažovanosti. Zájem o tento fenomén je jedním z průvodních znaků snahy organizací působit na pracovní chování svých zaměstnanců s větším zřetelem na jejich potřeby a zájmy tak, aby byli ochotni bez většího tlaku se zabývat plněním svých pracovních úkolů a povinností. Pracovní angažovanost příznačná ochotu plnit pracovní úkoly dobrovolně se zaujetím a s pozitivními emočními prožitky je výsledkem působení různých vlivů. Předmětem teoretického zájmu se pracovní angažovanost stává zejména v posledních dvou desetiletích jako součást přesvědčení, že lidské zdroje představují v současnosti nejslibnější a nejúčinnější cestu rozvoje organizace. Námi analyzovaná teoretická pojetí pracovní angažovanosti jí pojímají s ohledem na působící činitele na různém stupni obecnosti. Přitom se zaměřují více

či méně na podrobnosti vymezovaných psychologických proměnných sehrávajících klíčovou roli.

Model Schaufeliho a Bakkeru (2006) zahrnující tři složky pracovní angažovanosti (vigor = energie, elán, nasazení v práci; dedication = oddanost práci a absorption = pohlcení prací) lze považovat za příklad obecného přístupu k pojetí pracovní angažovanosti. Každá z jeho složek je formována dalšími proměnnými. Tento model tvoří základ diagnostického nástroje UWES ověřeného autory na více než 10 000 respondentech.

Další model (viz např. Simpson, 2009) vychází z poznatků několika badatelů. Na základě jejich syntézy uvažuje čtyři komponenty angažovanosti. Jeho jednou součástí je pracovní angažovanost ve výše zmíněném pojetí Schaufeli a Bakkeru s třemi složkami. Vedle pracovní angažovanosti (work engagement) dále počítá s osobní angažovaností (personal engagement) ovlivňovanou podle Kahna (1990) hlavně zejména smysluplností, bezpečností a dostupností práce; zaměstnaneckou angažovaností (employee engagement) a poměrem angažovanost/ burnout. Burnout je zde chápán (viz Maslach, Leiter, 1997) jako protipól angažovanosti.

Nejpodrobněji rozpracovaný model v našem přehledu je The Hay Group Engaged Performance Model poradenské společnosti Hay Group (Murlis, Schubert, 2001). V něm je obsaženo 6 hlavních komponent pracovní angažovanosti dále členěných (1) kvalita práce, (2) vyváženost práce a života, (3) inspirující hodnoty, (4) podporující prostředí (5) budoucí růst a příležitosti a (6) hmotná odměna. Prvních pět komponent pracovní angažovanosti představuje v souhrnu odměnu nehmotnou, hmotná odměna je zahrnuta do jedné samostatné složky.

Vybrané příklady ilustrují různé přístupy k teoretickému pojetí složitého fenoménu pracovní angažovanosti. V odborném písemnictví lze nalézt samozřejmě řadu dalších více nebo méně složitých a podrobných modelů engagementu (viz např. Barkhuizen, Rothmann 2006; Aon Hewitt, 2013; a j.).

Použitá literatura

- Aon Hewitt .(2013). *Trends in global employee engagement*. Získáno z <http://www.aon.com/attachments/human-capital consulting/2013.pdf> .
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (12th ed.). London: Kogan Page.
- Barkhuizen, N., & Rothmann, S. (2006). Work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *Management Dynamics: Journal of the South African Institute for Management Scientists*, 15 (1), 38-46.



- Bláha, J. et al. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. Brno: Edika, 2013.
- Chiumento. (2004). *Get engaged. Research report*. London. Získáno http://www.hci.org/files/portal-upload/hci/hciLibraryPaper_17267.pdf.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4) 692-724.
- Gallup Inc. (2013). *State of the global workplace. Employee engagement insight for bussiness leaders worldwide*. Washington: Gallup Inc.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The true about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Murlis, H., & Schubert, P. (2001). Engage employees and boost performance. *Hay Group Working Paper*. Philadelphia: Hay Group, Inc.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questuionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurment*. 66, (4), 701-716.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement in work: a review of literature. *International Journal of Nursing Studies* 46, 112–1024.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P. Ghowne J., A. & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2799-2823.

Efektivní vůdcovství: Integrovaný přístup¹⁹**Effective leadership: An integrative approach**

Jakub Procházka¹, Martin Vaculík², Petr Smutný³

jak.Procházka@mail.muni.cz

¹Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií, Katedra podnikového hospodářství,
Ekonomicko-správní fakulta

²Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií

³Katedra podnikového hospodářství, Ekonomicko-správní fakulta
Masarykova univerzita

Abstrakt

Příspěvek prezentuje postup a výsledky tříletého projektu z oblasti psychologie práce a managementu, jehož cílem bylo popsat proměnné vysvětlující efektivitu leadera a jejich vzájemný vztah. Výzkum probíhal ve standardizovaném prostředí manažerské simulační hry. Vzorek zahrnoval 210 manažerů a 3 766 podřízených. V sedmi studiích jsme zkoumali devatenáct charakteristik leadera a čtyři ukazatele efektivit leadera. Studie se zaměřují na vztah manažerských dovedností, kompetencí a osobnostních charakteristik leadera a efektivit leadera a na mediační roli, kterou při tom hraje transformační leadership. V tomto příspěvku shrnujeme nejzajímavější zjištěné vztahy.

Klíčová slova: Transformační leadership, efektivita leadera, manažerské dovednosti, osobnost

¹⁹ Tento článek vznikl jako součást projektu Efektivní vůdcovství: integrovaný přístup (P403-12-0249), který je podpořen GAČR.

Děkujeme Mgr. Ing. Janu Žákovi za spolupráci při sběru dat v prostředí manažerské simulační hry.



Abstract

The paper presents the procedure and results of the three-year long project in the field of work psychology and management, whose aim was to describe factors of leader effectiveness and their relationship. The research was conducted in a standardized environment of managerial simulation game. The sample included 210 managers and 3,766 subordinates. In seven studies, we investigated 19 characteristics of the leaders and 4 indicators of leaders' effectiveness. The studies focus on the relationship between skills, competencies and personality characteristics of the leaders and leader effectiveness and on the mediating role of transformational leadership. In this paper, we present the most interesting findings of these studies.

Keywords: Transformational leadership, leader effectiveness, managerial skills, personality

Úvod

Tento příspěvek je výstupem našeho tříletého výzkumného projektu „Efektivní vůdcovství: Integrovaný přístup“, který byl zaměřen na manažery, jejich leadership a na faktory, které dělají z manažera efektivního leadera. Během uplynulých tří let vznikla kniha, která je přehledovou studií současného poznání v oblasti leadershipu (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2013) a přehledová studie věnující se dominantní teorii leadershipu transformačnímu leadershipu (Procházka & Vaculík, 2015). Připravili také 7 výzkumných studií zaměřených na různé faktory efektivity leadera a na jejich integraci. Nejzajímavější výsledky těchto studií shrnujeme v tomto příspěvku. Většina studií, na které v textu příspěvku odkazujeme, je ještě v recenzních řízeních časopisů a konferencí nebo již recenzním řízením prošla a čeká na publikaci v tomto roce nebo v příštích letech.

Ve výzkumu leadershipu hrají významnou roli dvě paradigmaty – rysové a behaviorální (DeRue, Nahrgang, Wellman, & Humphrey, 2011). Rysové paradigma se při výzkumu leadershipu zaměřuje na stabilní charakteristiky leadera jako osobnostní rysy či gender (např. Zaccaro, Kenny, & Foti, 1991). Behaviorální paradigma se zaměřuje na proces, na chování leadera, interakci mezi leaderem a následovníky a na situační proměnné (např. Gerstner & Day, 1997). Rysy leadera i chování leadera souvisí s tím, jak je leader vnímán a jak efektivně vede svůj tým, zároveň ale také souvisí mezi sebou (DeRue et al., 2011). DeRue et al. (2011) navrhli integrovaný model leadershipu, ve kterém jsou rysy leadera označeny jako distální charakteristiky a chování leadera jako proximální charakteristiky. Rysy leadera se odráží v chování leadera, které má následně vliv na efektivitu leadera. Podle modelu je tedy chování

leadera mediátorem vztahu mezi rysy leadera a jeho efektivitou. Náš projekt se zaměřil jak na rysy leadera, tak na chování leadera. Z rysů leadera jsme se zaměřili na general self-efficacy, inteligenci a rysy Big Five, které jsou vůbec nejčastěji zkoumanými rysy v kontextu leadershipu (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002) a také na interpersonální charakteristiky dominanci a vztahovost, které definují Learyho interpersonálního circumplex, jemuž naopak dosud nebylo věnováno příliš pozornosti. Z proximálních charakteristik jsme vybrali transformační a transakční přístup, neboť se transakční-transformační teorie stala v podstatě normativní teorií v oblasti leadershipu (Conger, 1999). Pozornost jsme věnovali také dovednostem a kompetencím leadera, které v sobě zahrnují jak rysovou část (vrozené schopnosti), tak behaviorální část (projevy chování). Mediovaný vliv rysů na efektivitu leadera skrze projevy chování tedy v sobě již implicitně obsahují. Vycházeli jsme z Mintzbergova (1975) pojetí manažerských rolí, které v sobě zahrnuje dovednosti často se objevující v manažerské literatuře a jako témata pro manažerské rozvojové programy (Smutný, Procházka, & Vaculík, 2014a). Zároveň jsme zkoumali jednodušší a obecnější model, zahrnující tři široké skupiny kompetencí, kompetence k řešení problému, interpersonální kompetence a kompetence k sebeřízení (Analoui, Labbaf, & Noorbakhsh, 2000).

Rysy leadera, transformační a transakční leadership i manažerské dovednosti a kompetence jsme zkoumali ve vztahu k různým ukazatelům efektivity leadera, tak, jak to doporučuje Yukl (2008). Zvolili jsme nejčastěji používané ukazatele efektivity (Eagly, Karau, & Makhijani, 1995): výkon skupiny, vnímanou efektivitu leadera, leadership emergence a leadership self-efficacy. Ačkoliv spolu jednotlivé ukazatele efektivity leadera souvisí, sdílejí méně než 50 % rozptylu a je tudíž účelné analyzovat je odděleně (Procházka & Smutný, 2011).

Teoreticky vztah mezi ukazateli efektivity leadera a inteligencí, rysy Big Five, transformačním leadershipem (Procházka, Vaculík, Smutný, & Jezek, 2014), general self-efficacy (Suchomelová & Procházka, 2014), interpersonálními charakteristikami (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2014a, 2015), manažerskými dovednostmi (Smutný, Procházka, & Vaculík, 2014b) a kompetencemi (Vaculík, Procházka, & Smutný, 2014) popisujeme v jednotlivých studiích, které jsme v rámci projektu napsali. Podrobný teoretický popis modelu by svým rozsahem překročil rozsah příspěvku v konferenčním sborníku.



Metoda

Výzkum probíhal v prostředí čtyři měsíce trvající manažerské simulační hry realizované v rámci povinného předmětu na 2 ekonomických vysokých školách. Skupiny studentů tvořily management automobilky, který se snažil během sedmi hracích kol maximalizovat zisk podniku na oligopolním trhu. Hráči si ze svého středu vybírali generálního ředitele, který nesl konečnou odpovědnost za všechna rozhodnutí podniku. Generální ředitelé podniků v manažerské simulační hře byli homogenní skupinou leaderů působící v ve srovnatelných týmech za srovnatelných podmínek. Metodu manažerské simulační hry a možnosti jejího využití podrobně popisujeme v samostatné studii (Smutný, Procházka, & Vaculík, 2013).

Vzorek

V rámci manažerské simulační hry jsme získali data o 210 generálních ředitelích, studentech prezenčního studia ekonomické VŠ. Ti byli hodnoceni celkem 3 766 podřízenými ($M = 17,9$ na jednoho ředitele). Návratnost dotazníků administrovaných podřízeným byla 91,13 %.

Většinu zkoumaných generálních ředitelů tvořili muži (74 %). Jelikož si ředitele ze svého středu vybrali sami studenti a role generálního ředitele je ze své podstaty rolí vedoucích, uvažovali jsme v našich studiích o generálních ředitelích jako o leaderech.

Metody sběru dat

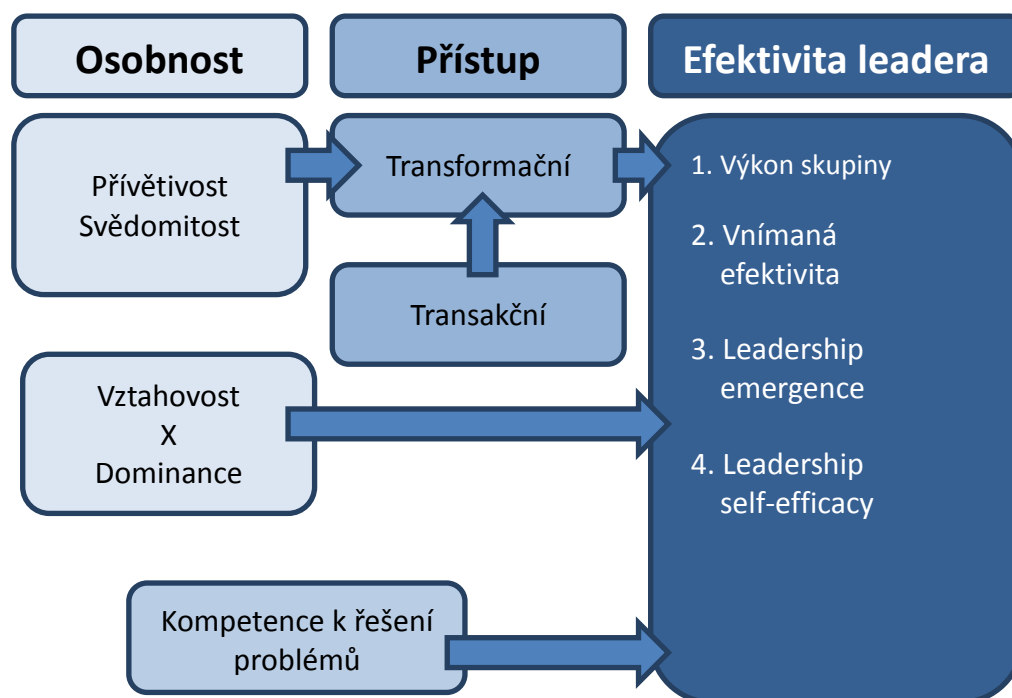
Pro měření rysů Big Five jsme využili dotazník NEO-FFI (Hřebíčková & Urbánek, 2001), pro testování inteligence nonverbální test Ravenovy progresivní matice pro pokročilé (Raven, Court, & Raven, 1991), pro zjištění míry general self-efficacy český překlad Self-efficacy scale (Sherer et al., 1982) a vztahovost a dominanci jsme měřili pomocí dotazníku ICL (Kožený & Ganický, 1976). Tyto testy a dotazníky vyplňovali generální ředitelé metodou tužka-papír na dobrovolném setkání před koncem manažerské simulační hry. Pro měření transformačního a transakčního leadershipu (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2014b), manažerských dovedností (Smutný et al., 2014b), kompetencí (Vaculík et al., 2014) a leadership emergence a vnímané efektivity leadera (Procházka, Vaculík, Smutný, et al., 2014) jsme využili elektronické dotazníky vlastní konstrukce, které vyplňovali podřízení generálních ředitelů přímo v internetovém prostředí systému manažerské simulační hry. Pomocí elektronického dotazníku posuzovali své leadership self-efficacy i sami generální ředitelé (Smutný et al., 2014b). Výkon skupiny jsme hodnotili podle výsledků jednotlivých herních podniků v manažerské simulační hře.

Výsledky

Ze všech zkoumaných faktorů se jako nejlepší a středně silný až silný prediktor efektivity leadershipu ukázal transformační leadership (Procházka, Vaculík, Smutný, et al., 2014). Ten přitom vysvětloval i vliv transakčního leadershipu, tedy byl mediátorem vztahu mezi transakčním leadershipem a efektivitou leadera (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2014b). V dalších analýzách jsme proto nepracovali s transakčním leadershipem, jelikož nepřispíval ke kvalitě zkoumaných modelů. Z distálních charakteristik se neprojevil vliv general self-efficacy leadera (Mešterová, Procházka, Vaculík, & Smutný, 2015) ani inteligence leadera (Procházka, Vaculík, Smutný, et al., 2014) na zkoumané ukazatele efektivity. Z rysů Big Five se jako signifikantní prediktory všech ukazatelů efektivity projeví přívětivost a svědomitost, přičemž vztah přívětivosti, svědomitosti a efektivity leadera byl částečně mediován transformačním leadershipem (Procházka, Vaculík, Smutný, et al., 2014). Tedy přívětivý a svědomitý leader se chová více transformačně a díky tomu je efektivnější. Vztahy mezi přívětivostí, svědomitostí a jak transformačním leadershipem, tak efektivitou leadera, byly slabé. Vztahovost ani dominance dle výsledků analýzy nesouvisely s žádným z ukazatelů efektivity leadera. Když jsme ale do analýzy zahrnuli jejich vzájemnou interakci, schopnost těchto charakteristik predikovat efektivitu leadera se signifikantně zvýšila a interakce vztahovosti a dominance se ukázala být silným prediktorem jak výkonu skupiny, tak vnímané efektivity leadera a leadership emergence (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2014a). Vztahovost leadera totiž pozitivně predikovala efektivitu leadera jen v situacích, kdy se jednalo o dominantního leadera. Ze zkoumaných kompetencí pouze kompetence k řešení problémů predikovala všechny ukazatele efektivity leadera. Vztahové kompetence a kompetence k sebeřízení (integrita) predikovaly v modelu pouze leadership emergence (Vaculík et al., 2014). Z manažerských kompetencí predikovaly výkon skupiny motivační dovednosti, vnímanou efektivitu leadera motivační a organizační dovednosti, leadership emergence kooperativnost a komunikační a organizační dovednosti a leadership self-efficacy byla predikována pouze hodnotícími dovednostmi (Smutný et al., 2014b). Výsledky našich studií shrnuje Obrázek 1, který představuje integrující model efektivního leadera.



Obrázek 1: *Integrovaný model efektivního leadershipu*



Diskuse

Mezi nejzajímavější výsledky našeho projektu patří vysvětlení vztahu mezi vztahovostí a efektivitou leadera. Že vztahovost s efektivitou leadera souvisí, bylo dosud pouze předpokládáno, ale teprve zahrnutí interakce s dominancí odhalilo, jak tento vztah vypadá. Naš výzkum také přispěl do diskuse, zda může být nebo dokonce musí být leader zároveň transakční a transformační. Výsledky analýz ukázaly, že transakční a transformační leadership spolu úzce souvisí, a že transformační leader obvykle využívá i žádoucích transakčních nástrojů. Naše data také podporují integrovaný model navržený DeRue et al. (2011), v rámci kterého ovlivňují rysy leadera efektivitu leadera skrze leaderovo chování, konkrétně skrze transformační leadership.

Limitem našeho výzkumu bylo, že jsme nemohli zkoumat úplně všechny proměnné v rámci jednoho modelu. To bylo způsobeno zejména konceptuálním překryvem manažerských dovedností s kompetencemi a také překryvem kompetencí a dovedností s přístupem leadera. Dalším limitem našich modelů je to, že zachycují pouze faktory týkající se leadera a nikoliv situační faktory a faktory týkající se následovníků. Model tedy sice integruje faktory efektivitu leadera, ale nevysvětluje komplexně efektivitu leadershipu jako procesu. V tomto směru by mohlo být přínosné např. směřování Letovancové (Letovancová, 2014), která ve slovenském prostředí propojuje přístup leaderů s angažovaností pracovníků.

Limitem a zároveň silnou stránkou našeho výzkumu je použitá metoda manažerské simulační hry. Vzorek složený ze studentů sice omezuje možnost zobecnit získané výsledky, na druhou stranu standardizované prostředí umožňuje snížit vliv možných intervenujících proměnných. Také zkoumat 210 vysoce srovnatelných skupin, mít hodnocení od téměř 4 000 podřízených a data o 15 charakteristikách leadera a čtyřech ukazatelích efektivity obvykle prostředí reálných organizací nenabízí. Silnou stránkou našeho výzkumu je tedy i jeho komplexnost a velikost získaného vzorku.

Náš projekt přinesl několik výzev pro výzkum leadershipu v České republice a na Slovensku. Více pozornosti by mělo být věnováno zejména transformačnímu leadershipu (zatím je v českém a slovenském prostředí málo výzkumů i aplikačních studií, např. Kuchyňková, 2012; Suchomelová & Procházka, 2014) a integraci rysů leadera s dalšími faktory ovlivňujícími leadership (viz např. Procházka, Smutný, & Vaculík, 2014).

Použitá literatura

- Analoui, F., Labbaf, H., & Noorbakhsh, F. (2000). Identification of clusters of managerial skills for increased effectiveness: The case of the steel industry in Iran. *International Journal of Training & Development*, 4(3), 217-234.
- Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research. *Leadership Quarterly*, 10(2), 145-179.
- DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7-52.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117(1), 125-145.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář*. Praha: Hogrefe.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Kožený, J., & Ganický, P. (1976). *Dotazník interpersonální diagnózy - ICL*. Bratislava: PaDT.



- Kuchyňková, L. (2012). Komparace manažerů z hlediska genderu. *Nové trendy 2012* (pp. 142-148).
- Letovancová, E. (2014). Štýl vedenia ako významný faktor ovplyvňujúci angažovanost/engagement pracovníkov. In D. Fedáková (Ed.), *Zborník z konferencie Psychológia práce a organizácie 2014 (in review process)*.
- Mešterová, J., Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2015). Relationship between self-efficacy, transformational leadership and leader effectiveness. *Journal of Advanced Management Science*, 3(2), 109-122.
- Mintzberg, H. (1975). Managers job - folklore and fact. *Harvard Business Review*, 53(4), 49-61.
- Procházka, J., & Smutný, P. (2011). Čtyři pohledy na efektivního leadra. In E. Letovancová & E. Vavráková (Eds.), *Psychológia práce a organizácie 2010* (pp. 388-397). Bratislava: UK.
- Procházka, J., Smutný, P., & Vaculík, M. (2014). Transformační leadership jako moderní trend v českém managementu. In P. Jedlicka (Ed.), *Hradec Economic Days, vol. II* (pp. 465-469). Hradec Kralove: UHK.
- Procházka, J., & Vaculík, M. (2015). Transformační leadership: normativní teorie efektivního leadershipu. *Unpublished manuscript*.
- Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2013). *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha: Grada.
- Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2014a). Dominance as a moderator in the relationship between leader's warmth and effectiveness. *Accepted paper for European Conference on Management, Leadership and Governance 2014*.
- Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2014b). Vztah efektivity leadera, transakčního a transformačního leadershipu: Jak působí posilující efekt?. *Paper accepted in Psychologie pro praxi*.
- Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2015). Leader's warmth, transformational leadership and effectiveness. *Journal of Advanced Management Science*, 3(2), 93-102.
- Procházka, J., Vaculík, M., Smutný, P., & Jezek, S. (2014). Mediation model of leadership: Effect of leader traits on transformational leadership and leader effectiveness. *Unpublished manuscript*.
- Raven, J. C., Court, J. H., & Raven, J. (1991). *Ravenove progresívne matice pre pokročilých*. Bratislava: Psychodiagnostika.

- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Smutný, P., Procházka, J., & Vaculík, M. (2013). Learning effectiveness of management simulation game Manahra. In C. V. de Carvalho & P. Escudeiro (Eds.), *The 7th European Conference on Games Based Learning* (pp. 512-520). Porto: ACaPIL.
- Smutný, P., Procházka, J., & Vaculík, M. (2014a). Developing managerial competency model. In P. Jedlicka (Ed.), *Hradec Economic Days, vol. V* (pp. 309-315). Hradec Kralove: UHK.
- Smutný, P., Procházka, J., & Vaculík, M. (2014b). Managerial skills and managerial effectiveness: Which skills predict managerial success? *Unpublished manuscript*.
- Suchomelová, A., & Procházka, J. (2014). Posouzení transformačního přístupu manažerů a doporučení k rozvoji: Případová studie z české banky. In P. Jedlicka (Ed.), *Hradec Economic Days, vol. III* (pp. 153-159). Hradec Kralove: UHK.
- Vaculík, M., Procházka, J., & Smutný, P. (2014). Competencies and leadership effectiveness: Which competencies predict effective leadership? *Accepted paper for European conference on Management, Leadership and Governance 2014*.
- van Iddekinge, C. H., Ferris, G. R., & Heffner, T. S. (2009). Test of a multistage model of distal and proximal antecedents of leader performance. *Personnel Psychology*, 62(3), 463-495.
- Yukl, G. A. (2008). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Zaccaro, S. J., Kenny, D. A., & Foti, R. J. (1991). Self-monitoring and trait-based variance in leadership: An investigation of leader flexibility across multiple group situations. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 308-315.



Overovanie vzťahu medzi dotazníkom Driver Behavior Questionnaire a objektívnymi ukazovateľmi dopravného správania²⁰

An investigation of the relationship between the Driver Behavior Questionnaire and the objective measures of driving behavior

Eva Rošková, Martin Jakubek

roskova@fphil.uniba.sk, jakubek@fphil.uniba.sk

Katedra psychológie, Filozofická fakulta UK, Bratislava

Abstrakt

Dotazník Driver behavior questionnaire (DBQ) v aktuálnych dopravno-psychologických výskumoch predstavuje inštrument, ktorý veľmi dobre dokumentuje sebahodnotenú aberantné (rizikové) správanie vodičov a potvrdzuje pozitívny súvis s objektívnymi ukazovateľmi dopravného správania (napr. Özkan et al., 2006). Cieľom prezentovanej štúdie je preskúmať prediktívnu validitu inštrumentu vo vzťahu k aktívnym /pasívnym dopravným nehodám a dopravným priestupkom na výbere slovenských vodičov amatérov (N=531). Korelačné a regresné analýzy ukázali signifikantné súvislosti medzi štýlom šoférovania (bežné priestupky, agresívne priestupky, chyby) a reportovaným počtom dopravných nehôd a dopravných priestupkov.

Kľúčové slová: Driver Behavior Questionnaire, štýl šoférovania, dopravné nehody, dopravné priestupky

Abstract

In the current traffic-psychological research the Driver Behavior Questionnaire (DBQ) represents well-documented instrument for obtaining self-report information on aberrant driving behaviors and confirms a positive relationship with objective indicators of driving behavior (e.g. Özkan et al., 2006). The aim of the present study is to examine the predictive validity of the instrument in relation to the active/passive traffic accidents and traffic offenses among Slovak non-professional drivers (N = 531). Correlation and regression analysis showed a significant relation between the driving style (ordinary violations, aggressive violations, and errors) and self-reported number of traffic accidents and traffic offenses.

Keywords: The Driver Behavior Questionnaire, driving style, traffic accidents, traffic offences

²⁰ Grantová podpora: VEGA 1/0545/14

Úvod

Dotazník správania vodiča - Driver Behavior Questionnaire (DBQ) a jeho modifikované verzie sú v súčasnosti najrozšírenejším sebaopisovacím inštrumentom na meranie rizikového štýlu šoférovanía (Özkan et al., 2006). Teoretickým východiskom, na báze ktorého je metodika skonštruovaná, je teória aberantného správania (Reason et al., 1990). Uvedení autori rozlišujú dve základné kategórie aberantného správania: priestupky (violations) a chyby (errors). Priestupky reprezentujú úmyselné, zámerné vykonávanie nebezpečného správania, ktoré je spravidla nelegálne a dopravnými normami zakazované (napr. prekroenie povolenej rýchlosti, šoférovanie pod vplyvom alkoholu). Je pozorovateľné, merateľné a dobre dokumentovateľné. Chyby predstavujú spravidla neúmyselné, nevedomé "zlyhania naplánovaných činností, krokov nadosiahnutiezamýšľaných dôsledkov " a sú výsledkom kognitívneho spracovania podnetov a problémov (Reason et al., 1990, s. 9).

Rozdiel medzi chybami a priestupkami je zároveň analogický rozdielu medzi činnosťou a správaním vodiča (Evans, 2004), vodičskými zručnosťami a bezpečnostnými motívmi (Lajunen, Summala, 1995), zručnosťami a štýlom šoférovanía (Elander et al., 1993). Detailný prehľad kategorizácie chýb a priestupkov v kontexte realizovaných štúdií uvádzame v štúdií Rošková et al. (2014).

Vzťah medzi DBQ a objektívnymi ukazovateľmi dopravného správania

Výskumy dobre dokumentujú prediktívnu validitu dotazníka DBQ vo vzťahu k objektívnym ukazovateľom dopravného správania - dopravným nehodám a priestupkom. Napr. Freeman et al. (2009), Sümer (2003) reportujú pozitívne korelácie medzi chybami a nehodami, Stephens a Groeger (2009) zistili negatívne korelácie medzi omylmi a nehodami. Özkan a Lajunen (2005) potvrdili korelácie medzi priestupkami v DBQ a dopravnými nehodami, ďalšie vzťahy sa v rámci ich výskumu ukázali ako nevýznamné. Parker et al. (1995) uvádza, že deficit v oblasti pamäti a pozornosti (chyby) môžu síce v dopravnom dianí spôsobiť komplikácie, ich priamy vplyv na bezpečnosť jazdy sa však nepreukázal s výnimkou starších vodičov (Parker, 2000). Výsledky medzikultúrnej štúdie (Özkan et al., 2006) porovnávajúce rozdiely v rizikových formách správania vodiča v šiestich krajinách poukazujú na variabilitu vzťahu medzi formami rizikového šoférovanía a dopravnými nehodami v závislosti od krajiny.

Cieľom prezentovanej štúdie bolo overiť vzťah medzi dotazníkom DBQ a objektívnymi ukazovateľmi správania vodičov – dopravnými nehodami a priestupkami na slovenskej vzorke vodičov amatérov.



Metóda

Výskumná vzorka a procedúra výskumu

Výskumu sa zúčastnilo 531 respondentov (303 mužov, 227 žien), vodičov amatérov. Podmienkou pre účasť vo výskume bol vek respondentov minimálne 18 rokov, vodičský preukaz skupiny B a minimálny počet najazdených kilometrov 600 ročne. Dáta sme zbierali dvoma spôsobmi: elektronicky, prostredníctvom sociálnych sietí a formou ceruza - papier s pomocou študentov - anketárov. Štruktúru výskumnej vzorky, deskriptívnu štatistiku uvádzame v tabuľke 1.

Metodiky

Driving Behavior Questionnaire (DBQ)

V štúdiu sme použili trojfaktorovú verziu dotazníka DBQ s 18 položkami overenú na slovenskej vzorke vodičov amatérov (Rošková, 2013). Jednalo sa o nasledovné škály/faktory: chyby (9 položiek), bežné priestupky (5 položiek) a agresívne priestupky (4 položky). Participanti boli požiadaní indikovať na 6-stupňovej škále (0= nikdy, 5=skoro vždy) častosť výskytu rôznych foriem správania počas šoférovania za posledný rok. Vnútoraná konzistencia testovaná Cronbachovým koeficientom Alfa jednotlivé škály ako aj pre celú metodiku DBQ sa pohybovala v rozpätí 0.749 – 0.841.

Demografické premenné

V rámci zberu demografických dát respondenti odpovedali na nasledovné otázky: vek, pohlavie, počet a typ dopravných nehôd a počet dopravných priestupkov, počet najazdených kilometrov celkom, počet najazdených kilometrov ročne.

Výsledky

Korelačné analýzy

V tabuľke 1 sumarizujeme korelácie medzi škálami dotazníka DBQ, vekom, pohlavím, počtom najazdených kilometrov ročne a celkovo, celkovým počtom dopravných nehôd, aktívnych dopravných nehôd a počtom priestupkov. Korelačná analýza ukázala pozitívny signifikantný vzťah škál bežné priestupky a agresívne priestupky s celkovým počtom nehôd, s aktívnymi nehodami korelovala škála chyby a bežné priestupky. S celkovým počtom dopravných priestupkov významne korelovali všetky tri škály dotazníka DBQ. Vo vzťahu k veku sme významné korelácie identifikovali na škálach bežné priestupky a agresívne priestupky v prospech mladších vodičov. Významné genderové vzťahy sme zistili na škále chyby v prospech žien a na škále bežné priestupky v prospech mužov (tabuľka 1).

Tab.1 Korelácie medzi škálami DBQ, demografickými premennými, počtom dopravných nehôd, priestupkov; priemery, smerodajné odchýlky

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Vek	1,000									
2. Pohlavie	-.004	1,000								
3. Počet km/rok	.309**	-.393**	1,000							
4. Počet km/celkom	.739**	-.275**	.713**	1,000						
5. Nehody_celkom	-.013	-.078	.145**	.083	1,000					
6. Nehody_zavinené	-.051	-.024	.046	-.024	.667**	1,000				
7. Priestupky_celkom	.062	-.184**	.300**	.260**	.237**	.145**	1,000			
8. DBQ_Ch	-.068	.149**	-.182**	-.161**	.055	.088*	.180**	1,000		
9. DBQ_BP	-.363**	-.110*	.082	-.126**	.171**	.154**	.298**	.282**	1,000	
10. DBQ_AP	-.096*	-.052	.129**	.041	.162**	.067	.236**	.259**	.506**	1,000
Priemer	33.42		18.05 ^a	22.17 ^b	0.44	0.17	1.46	0.43	1.74	0.69
SD	11.64		18.04 ^a	29.15 ^b	0.89	0.42	2.20	0.40	0.96	0.74

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

SD smerodajná odchýlka

^a = x 1000 km

^b = x 10000 km

Hierarchické regresné analýzy

Na overenie prediktívnej validity dotazníka DBQ sme ďalej vykonali dve separátne regresné analýzy pre dve závislé premenné – dopravné nehody a dopravné priestupky. Do regresného modelovania sme vybrali tie nezávislé premenné, ktoré významne korelovali s jednotlivými závislými premennými (tabuľka 2). Regresné analýzy sme vykonali v dvoch krokoch. V prvom kroku sme do modelu vložili premenné gender, počet najazdených kilometrov za posledný rok, aby sme kontrolovali ich vplyv na závislú premennú (dopravné nehody alebo dopravné priestupky). Premennú celkový počet najazdených kilometrov sme z dôvodu kolinearit z ďalšieho testovania vylúčili. Následne sme do modelov vložili premenné – škály dotazníka DBQ chyby, bežné priestupky a agresívne priestupky. V prvom kroku sa nepreukázal signifikantný vplyv pohlavia v kombinácii s počtom najazdených kilometrov ročne na závislú premennú počet priestupkov napriek tomu, že korelačná analýza signifikantný vzťah pohlavia s počtom priestupkov identifikovala. V druhom kroku, po pridaní nezávislých premenných chyby, bežné priestupky a agresívne priestupky sa ako najsilnejšie prediktory vo vzťahu k reportovanému počtu dopravných priestupkov ukázali škály bežné priestupky, chyby a počet najazdených kilometrov za posledný rok. Vplyv škály agresívne priestupky nebol významný. Celkovo, lineárnou kombináciou vyššie uvedených



nezávislých premenných vysvetľujeme 14,1% variancie (Adjusted R^2) závislej premennej dopravné priestupky. Z dotazníka DBQ sme ako najsilnejšie prediktory identifikovali škály chyby a bežné priestupky, škála agresívne priestupky sa vo vzťahu k predikcii reálnych dopravných priestupkov ukázala ako nevýznamná (tabuľka 2).

Tab 2 Hierarchická regresná analýza pre dopravné priestupky

Model				Prediktory (Beta)				
Step	R^2	Adj	F	Gender	Km/rok	CH	BP	AP
1.	.082	.078	22.739	-.014	.28**			
2.	.149	.141	17.633	-.018	.27**	.14**	.17**	.02

CH= chyby, BP= bežné priestupky, AP= agresívne priestupky

Podobne sme postupovali aj pri regresnom modelovaní vo vzťahu k závislej premennej zavinené dopravné nehody (tabuľka 3). V prvom kroku sme do modelu vložili premenné gender a počet najazdených kilometrov za rok, následne sme do modelov vložili premenné – škály dotazníka DBQ chyby, bežné priestupky a agresívne priestupky. Zistili sme, že jedinou signifikantou premennou v rámci regresného modelu bola premenná počet najazdených kilometrov za posledný rok. Všetky ostatné premenné vrátane škál dotazníka DBQ sa ukázali ako nesignifikantné prediktory vo vzťahu k závislej premennej zavinené dopravné nehody. Celkovo sme lineárnou kombináciou nezávislých premenných v tomto prípade identifikovali veľmi nízku vysvetliteľnosť variability závislej premennej zavinené dopravné nehody (Adjusted $R^2=1.8\%$). Podobné výsledky v zmysle nevýznamnej predikcie škál dotazníka DBQ sme zistili aj pre závislú premennú počet aktívnych dopravných nehôd.

Tab 3 Hierarchická regresná analýza pre dopravné nehody (celkom)

Model				Prediktory (Beta)				
Step	R^2	Adj R^2	F	Gender r	Km/rok	CH	BP	AP
1.	.013	.009	3.32	-.006	.11*			
2.	.028	.018	2.90	.003	.10*	.05	.04	.07

CH= chyby, BP= bežné priestupky, AP= agresívne priestupky

Diskusia

Cieľom prezentovanej štúdie bolo preskúmať prediktívnu validitu dotazníka merania rizikového správania vodičov (DBQ) vo vzťahu k objektívnym ukazovateľom šoférovania – dopravným nehodám a priestupkom na slovenskej vzorke vodičov amatérov. V štúdii bola aplikovaná trojfaktorová verzia dotazníka DBQ s 18 položkami. Psychometrické ukazovatele – reliabilita, faktorová štruktúra tejto verzie dotazníka boli testované, overované a publikované v štúdii Rošková (2013). Výsledky preukázali veľmi dobrú vnútornú konzistenciu všetkých troch škál aj celej metodiky (Alfa: 0.749 – 0.841), konfirmačná faktorová analýza potvrdila vhodnosť a aplikovateľnosť trojfaktorového riešenia (Rošková, 2013). Aktuálny cieľ štúdie sme testovali použitím korelačných a následne regresných analýz. V rámci korelačných analýz sme do testovania okrem objektívnych ukazovateľom správania vodiča – dopravných nehôd (aktívnych, celkom) a priestupkov zakomponovali aj ďalšie nezávislé premenné – vek, pohlavie, počet najazdených km ročne a celkovo. Výsledky korelačného testovania ukázali významný súvis medzi škálami dotazníka DBQ a vyššie uvedenými premennými v nasledovnej štruktúre. Ako najkonzistentnejšie škála DBQ vo vzťahu k zvoleným premenným sa ukázala škála bežné priestupky, ktorá významne korelovala so všetkými premennými okrem počtu km/rok. Ukázalo sa, že sebauposúdené bežné priestupky sú významne typickejšie pre mladších vodičov – mužov. Na druhej strane, robenie chýb za volantom (škála chyby) bola významná pre mladšie, menej skúsenejšie vodičky – ženy (nižší počet najazdených km/ročne aj celkom), bez ohľadu na vek. Škála agresívne priestupky diferencovala výskumnú vzorku z hľadiska veku a počtu najazdených kilometrov ročne t.j., robenie agresívnych priestupkov sa v realizovanej štúdii viaže na nižší vek a vyšší počet najazdených kilometrov ročne, teda sa jednalo o mladších a skúsenejších vodičov. Čo sa týka vzťahu škál dotazníka DBQ k objektívnym ukazovateľom správania vodičov korelačná analýza ukázala, že s celkovým počtom dopravných priestupkov významne korelovali všetky tri škály dotazníka DBQ, vo vzťahu k nehodám sme zistili pozitívny signifikantný vzťah škál bežné priestupky a agresívne priestupky s celkovým počtom nehôd, s aktívnymi nehodami korelovala škála chyby a bežné priestupky. Podobné zistenia reportujú vo svojich štúdiách napr. Freeman et al. (2009), Sümer (2003), Özkan a Lajunen (2006). Stanovený cieľ štúdie sme ďalej testovali pomocou regresných analýz s cieľom určiť prediktívnu silu škál dotazníka DBQ vo vzťahu k dopravným nehodám a dopravným priestupkom. Do regresného modelovania sme zahrnuli iba tie premenné, ktoré významne korelovali so závislými premennými (tabuľka 1). Zo škál dotazníka DBQ sme ako najsilnejšie prediktory vo vzťahu



k dopravným priestupkom identifikovali škály chyby a bežné priestupky (Adjusted $R^2 = 14,1\%$). Škála agresívne priestupky sa vo vzťahu k predikcii reálnych dopravných priestupkov ukázala ako nevýznamná. Druhý model sme sa pokúšali vytvoriť vo vzťahu k dopravným nehodám. V tomto prípade sa nám signifikantný model vytvoriť nepodarilo, žiadna zo škál dotazníka DBQ nepreukázala významnú prediktívnu silu vo vzťahu k zvolenému kritériu – počet dopravných nehôd.

Limity štúdie. V nadväznosti na realizovaný výskum a zistenia z neho vyplývajúce upozorňujeme na niektoré obmedzenia. Štúdiu sme realizovali výlučne s použitím sebakposudzovacej metodológie, ktorá v prípade skúmania správania vodiča okrem produkovania sociálne želateľných odpovedí môže spôsobiť aj to, že reportované správanie nemusí zodpovedať reálnemu správaniu vodičov za volantom a to v prípade, ak neformálne pravidlá v reálnom šoférovaní prevažujú nad formálnymi, vodiči reportujú očakávané, formálne správanie, ale reálne za volantom sa správajú inak. Tento fakt sme neskúmali. Hoci naša výskumná vzorka bola pomerne početná, nereprezentuje celú slovenskú vodičskú populáciu. Do budúcnosti by sme zároveň odporúčali zaradiť medzi objektívne ukazovatele správania vodičov okrem počtu penalizovaných priestupkov aj celkový počet priestupkov vrátane nepenalizovaných, teda tých, ktoré vodič za nejaké obdobie, napr. posledný týždeň za volantom urobil, ale nebol prichytený políciou. Dôvodom je fakt, že najmä dopravné nehody, ale aj penalizované priestupky sú pomerne zriedkavé udalosti, je náročné získať validné informácie o ich výskyte a tým pádom aj predikcie voči takémuto typu zriedkavých incidentov sú komplikované.

Výsledky prezentovanej štúdie zatiaľ poukazujú na limitovanú vhodnosť použitia nástroja – dotazníka DBQ v predikcii rizikového šoférovania a odkazujú na potrebu ďalšieho skúmania nebezpečného šoférovania vo vzťahu k relevantných proximálnych a distálnym faktorom intervenujúcim na úrovni konkrétneho správania vodiča (napr. Sümer, 2003).

Použitá literatúra

- Elander, J., West, R.J., French, D.J. (1993). Behavioral correlates of individual differences in road-traffic crash risk: An examination of methods and findings. *Psychological Bulletin*, 113, 279-294.
- Evans, L. (2004). *Traffic safety*. Bloomfield Hills, MI: Science Serving Society.
- Freeman, J., Wishart, D., Davey, J., Rowland, B., Williams, R. (2009). Utilising the driver behaviour questionnaire in an Australian organisational fleet setting: Can it identify risky drivers? *Journal of the Australasian College of Road Safety*, 20, 1, 38-45.

- Lajunen, T., Summala, H. (1995). Driving experience, personality, and skills and safety motive dimensions in drivers self-assessment. *Personality and Individual Differences*, 3, 307-318.
- Özkan, T., & Lajunen, T. (2005). A new addition to DBQ: positive driver behaviour scale. *Transportation Research Part F*, 8, 355–368.
- Özkan, T., Lajunen, T., Chliaoutakis, J. E., Summala, H. (2006). Driver Behaviour Questionnaire: A follow-up study. *Accident Analysis and Prevention*, 38, 386–395.
- Parker, D., Reason, J. T., Manstead, A. S. R., Stradling, S. G. (1995). Driving errors, driving violations and accident involvement. *Ergonomics*, 38, 1036-1048.
- Parker, D., McDonald, L., Rabbitt, P., Sutcliffe, P. (2000). Elderly drivers and their accidents: the aging driver questionnaire. *Accident Analysis and Prevention*, 32, 751–759.
- Reason, J. (1990). *Human error*. Cambridge, UK : Cambridge University Press. 305p.
- Rošková, E. (2013). *Driver Behavior Questionnaire: úvodná psychometrická analýza*. In: Psychologie práce a organizace 2013. Sborník mezinárodní [elektronický zdroj]. Univerzita Palackého v Olomouci, 2013.s. 16 – 27.
- Rošková, E, Jakubek, M., Kozáková, N. (2014). Faktorová štruktúra a reliabilita dotazníka Driver Behavior Questionnaire. *Psychologie pro praxi* (zadané do tlače; po recenzii).
- Stephens, A. N., Groeger, J. A. (2009). Situational specificity of trait influences on drivers' evaluations and driving behaviour. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 12, 29-39.
- Sümer, N. (2003). Personality and behavioral predictors of traffic accidents: testing a contextual mediated model. *Accident Analysis and Prevention*, 35, 949–964.



Psychologie práce a organizace v České republice – fakta, trendy a úvahy

Work and organizational psychology in the Czech Republic – facts, trends and considerations

Milan Rymeš

milan.rymes@ff.cuni.cz

Katedra psychologie Filozofické fakulty UK v Praze

Abstrakt

Pro vývoj české psychologie práce a organizace (PPO) jsou významná tři historické období. Byla to 20., 60. a 90. léta minulého století. Tato období ovlivnila vznik výzkumných institucí a praktických psychologických pracovišť, vedla k zakotvení PPO v akademických vzdělávacích institucích, přispěla ke vzniku specializovaného časopisu a k zaměření pracovně psychologického výzkumu v posledních desetiletích.

Příspěvek je zaměřen na aktuální stav univerzitního studia psychologie se zřetelem k tematickému profilování PPO, na tematické zaměření kurzů PPO pro studenty technických a ekonomických oborů. Uvedeny jsou aktuální směry výzkumu jednotlivých kateder psychologie v České republice. Charakterizováno je současné zaměření tradičních pracovišť a aktuální trendy využívání psychologie v organizacích a v soukromém sektoru. Uveden je současný stav odborných organizací podporujících rozvoj a aplikaci tematických oblastí PPO.

Klíčová slova: historické mezníky vývoje PPO, zaměření výuky PPO pro studenty psychologie, aktuální výzkumná témata v oblasti PPO, PPO v organizacích a v soukromé sféře.

Abstract

For the development of Czech psychology of work and organization (PWO) are three important historical periods. It was the 20s, 60s and 90s of the last century. These periods influenced the creation of research institutes and practical psychology workplaces, led to stabilization of PWO in academic educational institutions, contributed to the creation of a specialized magazine and to focus of psychological research in recent decades.

The paper focuses on the current status of university study psychology with regard to thematic profiling PWO, the PWO thematic focus of the courses for students in technical and economical fields. Listed are the current directions of research of the departments of psychology in the Czech Republic. Characterised is the current focus of traditional

workplaces and current trends in utilization of psychology within organizations and in the private sector. Listed is the current state of professional organizations promoting development and application of thematic areas PWO ..

Keywords: historical milestones in the development of the PWO, PWO focus of teaching for students of psychology , current research topics in the field of PWO , PWO within organizations and in the private sector.

1. Krátká historická reminiscence

I když pozornost našeho přehledu vztahujícího se k psychologii práce a organizace v České republice je zaměřena především na přibližně dvě poslední desetiletí, nelze bez povšimnutí pominout předchozí, historické etapy vývoje tohoto oboru. Tyto významné etapy totiž v další návaznosti formovaly vývoj psychologie práce a organizace v naší zemi a vytvořily základ jisté tradice v profilování tohoto oboru.

Na mysli máme především 20., 60. a 90. léta minulého století. V první uvedené periodě dochází ke vzniku Ústředního psychotechnického ústavu v Praze (1920) v jehož vývojové linii jsou postupně ustanoveny Ústav lidské práce, Československý ústav práce a Ústav bezpečnosti práce. Uvedené ústavy nabízely a prováděly expertízy širokého tematického zaměření a výsledky jejich práce jednak přispěly k základům vytváření české psychologie práce a organizace, jednak na těchto odborných činnostech „vyrostla“ silná generace psychologů, kteří v dalších letech formovali a ovlivňovali vývoj oboru. Ve stejné periodě byl založen předchůdce současného Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí Sociální ústav Československé republiky (1919), v jehož rámci působili s proměnlivou početní převahou jednotlivých profesí sociologové a psychologové. V duchu zaměření ústavu vznikla další tradiční linie specifických analýz, výzkumů a expertních studií vztahujících se k sociálním problémům souvisejícím s životem naší společnosti. Konečně na severu Moravy vzniklo v rámci Železáren Vítkovice jedno z nejvíce stabilních, prakticky zaměřených firemních pracovišť (1923), které v čase a v proměnlivé personální kondici přetrvává do současnosti.

V 60. letech, spojovaných s politickým uvolněním a společenským rozmachem, se stabilizovaly katedry psychologie při filozofických fakultách v Praze, Brně a v Olomouci. Postupně se na těchto pracovištích, včetně univerzitních výzkumných ústavů, etablovali specialisté vyhranění směrem k psychologii práce a organizace. Vznikaly učebnice, založen byl časopis Psychologie v ekonomické praxi, rozvinul se čilý odborný život podporovaný semináři, konferencemi a dalšími aktivitami. Výjimkou nebyly rozmanité zahraniční spolupráce. Značná část tehdejších absolventů si volila pracovní psychologické zaměření a



v podstatě se vytvořila další, početnější generace psychologů, kteří zaujímali místa v širokém spektru možného uplatnění.

Třetí významnou periodu představují 90. léta. Opět na pozadí zásadních politicko-ekonomických a společenských změn, kdy dochází k významným a mnohostranným změnám, vztahujícím se ke vzniku a profilování nových akademických pracovišť, k rozpracování nových témat inspirovaných ze zahraničí, především však k nově vzniklé ekonomické realitě spojené s transformačními a globalizačními vlivy, ke změně struktury pracovních psychologických pracovišť, k založení četných privátních poradenských agentur apod. Postupně se tak rozvíjí model odborné psychologické činnosti, jak je známý v průmyslově vyspělých zemích. Doposud však mnohdy nejsou dopracovány podmínky vztahující se k výkonu odborné činnosti, nezbytná pravidla pro poskytování odborných služeb a kontrolní mechanismy.

2. Profesní příprava psychologů se zaměřením na psychologii práce a organizace

V průběhu 90. let se v České republice rozšířila možnost studia psychologie na univerzitách. Tradiční i nové katedry zařadily do svých studijních programů základní a výběrová témata z oblasti psychologie práce a organizace, což umožňuje studijní zaměření a kariérové nasměrování zájemců k tomuto oboru (s výjimkou Pedagogické fakulty UK v Praze). Jako základní kurzy jsou ponejvíce určovány základy psychologie práce a organizace, personální psychologie, manažerská psychologie a organizační kultura. K nim jsou přidružovány nejčastěji dopravní psychologie, ekonomická psychologie nebo psychologie trhu a některé specifická témata podle odborného zaměření pedagogů. Je nemilou skutečností, že v žádném studijním programu psychologie na českých a moravských univerzitách aktuálně nenajdeme inženýrskou psychologii.

V souladu se studijní profilací oboru lze najít také ve výzkumné činnosti kateder prvoplánové, dílčí nebo tematické zaměření směřující k psychologii práce a organizace. Jako ilustrace může posloužit následující aktuální stručný profil univerzitních kateder...

Ostravská univerzita v Ostravě

Filozofická fakulta, Katedra psychologie (www.osu.cz/kps)

Bakalářské jednooborové a dvouoborové studium, navazující magisterské dvouoborové studium.

Výzkum:: Psychologické aspekty zvládání zátěže mužů a žen. Osobnostní proměnné jako moderátory a mediátory zátěžové odolnosti

Univerzita Palackého v Olomouci**Filozofická fakulta**, Katedra psychologie (www.psych.upol.cz)

Bakalářské studium psychologie, navazující magisterské studium psychologie.

Specializační vzdělávání: dopravní psycholog

Institut psychologických služeb : mimo jiné i psychologie práce a dopravní psychologie

Výzkum: Výzkum v pracovním prostředí, individuální a skupinová zkušenost v pracovním prostředí, Efektivita a prediktivní validita psychodiagnostických metod při výběru zaměstnanců, Lidský činitel v dopravě a bezpečnost dopravy

Masarykova univerzita Brno**Fakulta sociálních studií**, Katedra psychologie (www.psych.fss.muni.cz)

Bakalářské studium jednooborové a dvouoborové, navazující magisterské studium jednooborové psychologie.

Výzkum: Teorie a modelování rozhodování (jedinců i organizací) v neurčitých podmínkách

Psychologické aspekty teorie chaosu

Filozofická fakulta, Psychologický ústav (www.phil.muni.cz/wups)

Pětileté magisterské studium psychologie (1. a 2. cyklus)

Výzkum: Chování zdraví podporující a zdraví ohrožující: determinanty, modely a konsekvence

Univerzita Karlova v Praze**Filozofická fakulta**, Katedra psychologie (www.psychologie.ff.cuni.cz)

Bakalářské jednooborové studium psychologie, navazující magisterské jednooborové studium psychologie.

Doktorské studium v programu psychologie práce a organizace

Výzkum: Psychologické a sociální aspekty utváření životních drah, životních stylů a kvality života – determinanty a perspektivy. Dílčí úkol: Svět práce z pohledu kvality a způsobu pracovního života

3. Psychologie práce a organizace ve studiu jiných oborů

Oproti situaci před rokem 1989, kdy existovalo pouze několik odborných pracovišť, která zajišťovala výuku humanitních předmětů na vysokých školách technického nebo ekonomického zaměření, se situace počátkem 90. let podstatně změnila. Vedle stávajících kateder (jako například na VŠE v Praze, na VŠCHT v Praze apod.) vznikaly katedry nové,



nebo ty stávající se rozšiřovaly a doplňovaly o vybrané humanitní obory se zaměřením na vedení lidí, na sociální a psychologické aspekty pracovní činnosti a na otázky bezpečnosti práce. v organizacích.. Jedná se zpravidla o dvouoborové nebo víceoborové katedry, které zabezpečují taková témata, jak jsou: manažerská psychologie, manažerské dovednosti, sociální komunikace a komunikační dovednosti, týmová spolupráce, personální management a organizační kultura, interkulturní komunikace a management, psychologie a sociologie ekonomického chování, psychologie podnikání apod..

Tato pracoviště lze rozdělit do dvou skupin. Do první skupiny patří katedry, kde je psychologie práce a organizace více personálně obsazena. Tato pracoviště zajišťují výuku základních témat a výcviky dovedností, vypisují témata diplomových prací, mají výzkumné ambice a některá pracoviště jsou dlouhodobými řešiteli významných aplikovaných témat.

Uvádíme jejich stručný profil:

Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, Katedra psychologie a sociologie řízení (www.kpsr.vse.cz)

Výzkum:Efektivní metodiky podpory malých a středních subjektů sektoru kultury v prostředí národní a evropské ekonomiky, Business ethics – analysis of patterns in student's ethical decisions.

Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra psychologie

Výzkum: Motivace pracovní činnosti, hodnoty a postoje. (www.pef.czu.cz)

Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, Katedra podnikového hospodářství (www.econ.muni.cz)

Výzkum:Psychologie nezaměstnanosti, Ekologické aspekty podnikání, Znalostní management

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav managementu a marketingu (www.utb.cz/fame)

Výzkum:Výkonový potenciál pracovníků 50+ a specifické formy řízení lidských zdrojů v podniku, Tvorba nástroje pro měření akademických tacitních znalostí, Emoční inteligence a manažerská efektivita.

Vysoká škola báňská – Technická univerzita v Ostravě, Ekonomická fakulta, Katedra managementu (www.ekf.vsb.cz)

Výzkum: aktuálněvesměs inovace předmětů v rámci FRVŠ

Do druhé skupiny pracovišť patří zejména ty katedry, které se nacházejí na některých technicky zaměřených fakultách v Praze a v Brně. Rozsah jejich aktivit není tak široký, je však důležitý pro přípravu studentů na předpokládané budoucí manažerské pozice. Jedná se o následující vysoké školy a jejich fakulty::

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, Katedra učitelství a humanitních věd (www.vscht.cz)

České vysoké učení technické v Praze, fakulty dopravní, stavební, strojní a elektrotechnická. (www.cvut.cz)

Vysoké učení technické v Brně, fakulty podnikatelská a stavební (www.vutbr.cz)

Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné (www.slu.cz)

4. Tradiční pracoviště s náplní psychologie práce a organizace

V České republice existují některá pracoviště s poměrně dlouhou historií, která přečkala mnohé nepříznivé společensko-politické podmínky nebo překotné změny buď s původním či pozměněným názvem, nebo byly ustanoveny jako následnická organizace. K tradičním pracovištím, jejichž stručný profil nabízíme náleží:

Vítkovice, a.s., Personální úsek, pracoviště Řízení pracovní výkonnosti a psychologická laboratoř (www.cngvitall.cz)

Oblasti činnosti: pracovně psychologické poradenství a konzultace, psychologická diagnostika a výběr se zaměřením na rizikové profese, management, THP, nákupčí a další.

Centrum dopravního výzkumu v Brně, Divize lidského faktoru v dopravě a dopravního modelování (oblast psychologie dopravy byla převedena z Ústavu silniční a městské dopravy v Praze) (www.cdv.cz)

Oblasti činnosti a výzkumu: oblast prevence, rehabilitace a vzdělávání, oblast analýz dopravního chování a modelování dopravy

Výzkum: Stres a jeho zvládání u řidičů městské hromadné dopravy

Výzkumný ústav bezpečnosti práce v Praze, Oddělení prevence rizik a ergonomie (www.vubp.cz)

Zaměření pracoviště: analýza a hodnocení rizik na pracovišti, hodnocení pracovních podmínek a pracovního prostředí, ergonomické řešení pracovišť a pracovních míst, posouzení spolehlivosti a chybování lidského činitele při výkonu práce.

Výzkumné projekty: Proměny kvality pracovního života, Ergonomické řešení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením, Pracovní pohoda a spolehlivost člověka v pracovním systému, Podniková kultura – její struktura, vztahy a vlivy

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v Praze (www.vupsv.cz)

Provádí aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí, konzultační a odborně osvětovou činnost. V současnosti převládá spíše sociologické zaměření pracoviště.



Výzkumné projekty: Indikátory strategie potlačení chudoby a sociálního vyloučení v ČR, Monitorování kvantitativních a kvalitativních indikátorů integrace cizinců v ČR

5. Psychologická pracoviště a jednotliví psychologové v organizacích

Do konce 80. let bylo tradiční začlenění psychologů práce a organizace buď v rámci personálního útvaru závodu či organizace (tzv. oddělení kádrové a personální práce), nebo v rámci vyčleněného psychologického pracoviště zastřešeného personálním útvarem. V jednotlivých resortech byly také vytvořeny školicí pracoviště (instituty), které na jedné straně zabezpečovaly vzdělávání pracovníků daného resortu, jednak hrály roli metodického a výzkumného centra v resortu. Jejich součástí byli i psychologové, resp. sociologové jako jednotlivci, nebo v rámci specializovaných oddělení. Význam těchto institutů spočíval především v koordinaci činnosti psychologů v resortu, ve sjednocování používané psychodiagnostiky a dalších odborných postupů, ve zpracovávání dat získaných z odborných šetření v jednotlivých organizacích, v pořádání odborných seminářů a vydávání odborných příruček a dalších publikací. Tento systém koordinace počátkem 90. let v podstatě zanikl bez náhrady a udržel se pouze v některých větších a významných organizacích (například ČEZ) a v uniformovaných složkách v souvislosti s výběrem uchazečů o zaměstnání. Jednotlivci jako firemní psychologové se vyskytují spíše ojediněle, jejich „životnost“ je nejistá a se svými úkoly se vyrovnávají bez opory kvalifikovaného profesionálního zázemí. Organizace si psychologické služby spíše kupují od specializovaných agentur, které se staly nejčastějším místem, kde psychologové práce a organizace nacházejí v současnosti uplatnění.

Pro ilustraci lze uvést některé organizace, která mají ve své struktuře psychologické pracoviště, respektive mají/měly svého psychologa: personální agentury, marketingové a reklamní agentury, ČEZ, RWE, O2, banky, pojišťovny, Národní bezpečnostní úřad ČR, Policie ČR, Armáda ČR, Vězeňská služba, Hasičský a záchranný sbor a další

6. Soukromé společnosti a individuální psychologické služby

Prostor pro soukromé podnikání se od počátku 90. let vytvořil také pro psychologické služby v podobě mnohostranného poradenství, expertizní činnosti, při řešení specifických sociálních problémů v organizacích apod. Sféra soukromého podnikání v psychologii práce a organizace představuje v postatě volný a ničím neregulovaný prostor, v němž operuje řada skupin a jedinců bez potřebného odborného výcviku s použitím pochybných nástrojů a postupů, při v podstatě laické interpretaci dat s rizikovými doporučeními. To vše pod záštitou psychologie. Tato skutečnost vytváří konkurenční prostředí kvalifikovaným psychologům.

Odborní psychologové se buď sdružují do společností nebo nabízí individuální služby v rámci portfolia daného svým odborným zaměřením. Ovšem ani v této sféře odborné činnosti zatím neexistuje mechanismus prověřování odborné úrovně poskytovaných služeb. Jistým garantem je Etická komise při Českomoravské psychologické společnosti, která se však sekává pouze s případy krajní povahy.

Pro ilustraci uvádíme profilování jedné ze společností nabízejících psychologické služby:.

Společnost Qed Group v Praze (www.qedgroup.cz)

Služby v oblasti rozvoje lidských zdrojů, vzdělávání, průzkumy pracovní spokojenosti, assessmen a development centra, 360° zpětná vazba a další. Nabízí metodu Sociomapování a dotazník 4Elements.

Typické nabídky individuálně podnikajících psychologů obsahují zejména následující činnosti: testování řidičů, koučování manažerů, poradenství při řešení složitých pracovních situací, individuální nebo skupinové vzdělávání a trénink potřebných dovedností, profesionální orientace, sestavení motivačního programu a zlepšování pracovní výkonnosti, výběr a rozvoj zaměstnanců, nácvik prodejních dovedností a další

7. Stavovské organizace a odborné časopisy

Rozvoj oboru a rozšíření jeho aplikací se promítl v potřebě další diferenciaci nových pracovních skupin a sekcí, které sdružují odborníky, zabývajícími se určitými specifickými tematickými okruhy.. Tak vedle „tradičních“ oborových sekcí byly založeny sekce nové. Jejich současný stav a stručná charakteristika jejich zaměření dává jasnou představu o jejich odborné orientaci:

Unie psychologických asociací ČR (upacr.cz)

Česká asociace psychologů práce a organizace

Je sdružením odborníků s psychologickým vzděláním, kteří vykonávají psychologické služby v oblasti psychologie práce a organizace pro potřeby ekonomické praxe. Asociace je účastníkem procesu zavádění EuroPsy (Evropského certifikátu z psychologie) v České republice. Pro specializační obor psychologii práce a organizaci bylo ustanoveno 7 mentorů, kteří obdrželi také příslušný certifikát.

Asociace dopravních psychologů

Sdružuje kvalifikované dopravní psychology, kteří se zabývají posuzováním psychické způsobilosti k řízení motorových vozidel a dalšími odbornými aspekty souvisejícími se silniční a městskou hromadnou dopravou

Asociace psychologů trhu



Sdružení odborníků s psychologickým vzděláním, kteří vykonávají služby v oblasti psychologie trhu

Českomoravská psychologická společnost (www.cmps.ecn.cz)

Sekce psychologie práce a organizace

Sdružuje především psychology z úřadů práce. Její odborná činnost je formou přednášek a seminářů zaměřena na vybrané psychodiagnostické postupy a metody, na témata vztahující se k práci s klientem, k syndromu vyhoření apod.

Sekce interkulturní psychologie

Sdružuje odborné psychology a další zájemce o danou problematiku a její různé aspekty, mimo jiné související také s prací v mezinárodních týmech nebo s dlouhodobým pracovním pobytem v zahraničí..

Vedle Československé psychologie a na psychologii práce a organizace zaměřené Psychologie v ekonomické praxi vznikly v posledních dvou dekáдах další časopisy, které deklarují otevřenost teoreticky i aplikovaně zaměřeným příspěvkům. Všechny nové časopisy, jak dokazují dosavadní čísla, poskytují prostor i pro pracovní psychologická témata domácím a zahraničním autorům. Jedná se o následující časopisy:

Psychologie a její kontexty - Katedra psychologie FF OU, Ostrava (www.psychkont.osu.cz)

Odborný recenzovaný neimpaktovaný časopis, indexován v databázích EBSCO, CEJSH.

E- Psychologie – Českomoravská psychologická společnost. Recenzovaný neimpaktovaný časopis, indexován v databázích EBSCO a DOAJ. (www.cmps.ecn.cz)

Psychologie pro praxi (následnický časopis Psychologie v ekonomické praxi) – Katedra psychologie FF UK v Praze, recenzovaný, neimpaktovaný časopis, excerpován v databázi CEEOL. (www.tarantula.ruk.cuni.cz/PPP)

Použitá literatura

Hoskovec, J., Hoskovcová, S.(2000). *Malé dějiny české a středoevropské psychologie*. Praha: Portál.

Štikar, J. a kol.(2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Webové zdroje (jsou uvedeny v textu u jednotlivých firem, organizací a společností).

Teorie vztahové vazby v dospělosti a sebeposouzení osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí²¹

²¹ Grantová podpora: Fond pro podporu vědecké činnosti FF UP v Olomouci 2013

The Attachment theory in adulthood and self-report measurement of personality characteristics connected to the working environment

Martin Seidl

martin.seidl@upol.cz

Katedra psychologie

Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Abstrakt

Od počátku 90. let 20. století vzrůstá zájem o uplatnění teorie vztahové vazby v psychologii práce. Vlivná koncepce přitáhla pozornost ve vztahu k pracovnímu prostředí v okamžiku, kdy četné studie prokázaly přenos vztahové vazby k blízkým osobám na vztahy v pracovních situacích. Vedle toho studie naznačují, že vnitřní pracovní model vztahové vazby ovlivňuje také postoje k práci a tím i pracovní chování či prožívání. Na základě těchto poznatků se stává diagnostika vztahové vazby významným doplňkem tradičních postupů psychologie práce při zjišťování tzv. job fit, team fit nebo organizational fit. Příspěvek představuje výsledky výzkumné studie, věnované souvislostem sebesouzení dimenzí vztahové vazby a osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí. Od souboru 88 dospělých respondentů byla získána data prostřednictvím škály ECR (Experiences in Close Relationships) a Bochumského osobnostního dotazníku, zaměřeného na 14 osobnostních charakteristik spojovaných s úspěšností na různých typech pracovních pozic. Byly zjištěny korelace mezi dvěma dimenzemi vztahové vazby a 12 osobnostními charakteristikami, které jsou v souladu s teorií vztahové vazby. Výsledky studie jsou uplatnitelné jako první podklad pro aplikaci škály ECR specificky, a teorie vztahové vazby obecně, v pracovním prostředí.

Klíčová slova: teorie vztahové vazby, ECR, BIP, job fit, team fit

Abstract

Since the beginning of the 1990s the interest in application of the attachment theory in the working environment has grown. Influential approach gained attention of professionals in the work psychology at the moment when several studies proved transfer of the bond with attachment figure into relations among colleagues in the work situations. Besides the previous findings, the studies have also indicated that the working model of the attachment system affects many attitudes to the work itself. The work attitudes influence work experiencing or work behavior as well. According to these findings the diagnostics of the attachment styles



starts to be an addition to the traditional measurements in the work psychology devoted to the issues of the job fit, team fit or organizational fit. The article introduces the research results aimed on the connection between self-report measurement of the attachment styles dimensions and personality characteristics which are relevant to the working environment. The data were obtained from a group of 88 participants through the Experiences in the Close Relationships Scale (ECR) and Bochum's personality inventory (BIP) which is focused on the 14 characteristics important for success in different types of the work positions. The relations among attachment style dimensions and 12 personality characteristics were identified. The uncovered relations are in the agreement with the attachment theory. The results are applicable as the first base for the usage of the attachment theory and the ECR scale in the work psychology.

Keywords: attachment theory, ECR, BIP, job fit, team fit.

Úvod

Teorie vztahové vazby začala intenzivněji pronikat do oboru psychologie práce a organizace na začátku 90. let 20. století, kdy Cindy Hazan a Phillip Shaver (1990) představili výsledky svého výzkumu o vlivu dospělé vztahové vazby na prožívání vztahů s kolegy v práci a práci jako takovou. Přestože bylo v následujících letech realizováno několik navazujících úspěšných výzkumů, celkově byl potenciál teorie pro popis a interpretaci chování manažerů a jejich následovníků hlavním proudem psychologie práce ignorován. Zdrojem nepřijetí byla pravděpodobně převaha rysové teorie a celková nedůvěra vůči konceptům s psychodynamickými kořeny (Harms, 2011). Na síle naopak získávaly koncepty zaměřené na popis minulého i současného chování. Ambicí těchto přístupů, reprezentovaných například konceptem profesora Hogana a jeho týmu, se stala predikce budoucích vzorců chování jako kontinuálního pokračování vzorců minulých a současných. Souběžně s tímto typem predikce nacházíme tendenci oddělovat pracovní chování od chování v soukromém životě nebo důraz na zjevnou validitu užitých diagnostických metod (Hogan, Hogan, & Warrenfeltz, 2007). Interpretace zdrojů pozitivního i rizikového pracovního chování nebo význam autenticity jedince v jeho prostředí byli zatlačeni do pozadí. Se stále sílící kritikou reálných možností predikovat vzorce pracovního chování na základě rysového přístupu (např. Lievens, 2013) se však znovu vrací do popředí zájmu koncepty, které za jednotlivými projevy pracovního chování umožňují identifikovat hlubší vzorce, vysvětlující různost chování podle situace a zdůrazňující autentičnost jedince v celém jeho prostředí.

Teorie

Zdroje teorie

Základy teorie vztahové vazby byly položeny Johnem Bowlbym, který popsal existenci vrozené tendence vytvářet emoční vazbu k druhé osobě. Funkcí emoční vazby je zajištění pocitu jistoty a přežití jedince. Ranná vztahová vazba vzniká v dyadické interakci nejprve s primární vztahovou osobou a velmi brzy i se sekundárními osobami. Vztahová osoba je dítětem vrozeně vnímaná jako zdroj klíčových zkušeností, a proto se snaží držet v její blízkosti. V okamžiku vzniku pocitu ohrožení je automaticky aktivován vazbový systém, který vede dítě k vyhledání podpory, útěchy a ochrany u vztahové osoby. Dítě také čerpá u vztahové osoby jistotu a emoční energii pro aktivity, které nemají vztahový charakter (například poznávání svého prostředí). Na základě kvality senzitivity a dostupnosti vztahové osoby se u dítěte vyvíjí jako mentální reprezentace vztahu vnitřní pracovní model. Při navazování a udržování dalších vztahů pak dochází do značné míry k replikaci pracovního modelu, neboť dítě očekává, že další vztahy budou obdobou toho formujícího. Přestože dochází v průběhu života k vývoji pracovního modelu na základě dalších vztahových zkušeností, vykazuje značnou úroveň stability (Bowlby, 2010). Již časně práce navazující na Bowlbyho naznačily, že existuje relativně omezená skupina specifických způsobů, kterými se vnitřní pracovní modely projevují v chování a jak jsou prožívány v okamžiku aktivace vazbového systému. Projevy modelů, nazvané později jako „styly vztahové vazby“, poprvé identifikovala při svých experimentech Mary Ainsworth. Na základě specifického chování vztahové osoby měly děti tendenci projevovat jeden ze tří stylů vztahové vazby, spojený s charakteristickým chováním nejen k vztahové osobě, ale i k dalším proměnným jako jsou poznávací strategie. M. Ainsworth identifikovala „jistý“ (později u dalších autorů také „bezpečný“) a „nejistý“ styl vztahové vazby, přičemž nejistý styl byl dále rozdělen na „vyhýbavý“ styl a „úzkostně-ambivalentní“ styl (Mikulincer & Shaver, 2007). Později byl doplněn třetí styl nejisté vazby, nazvaný jako desorganizovaný/desorientovaný, který je charakteristický střídáním úzkosti a vyhýbavosti (Main & Solomon, 1990).

Teorie vztahové vazby v dospělosti

Navazující studie opakovaně přinesly zjištění, že vnitřní pracovní model, minimálně částečně založený na vztahu s primární pečující osobou a projevující se prostřednictvím stylu vztahové vazby, má významný dopad na chování dospělých (Mikulincer & Shaver, 2007). Přestože se vztahová vazba v dospělosti odlišuje v řadě kvalitativních parametrů, jako je nárůst významu reciprocit v poskytování péče nebo sexualita, má vnitřní pracovní model dopad na utváření romantických partnerství, přátelských vztahů, interpersonální percepci a chování, stejně jako na emoční prožívání a adaptaci (Hazan & Shaver, 1987).



S ohledem na navazující uplatnění v psychologii práce je významná širší definice dvou složek vnitřního pracovního modelu, který v souvislosti se vztahovou vazbou v dospělosti rozpracovali Kim Bartholomew a Leonard Horowitz (1991) vycházející z původní Bowlbyho práce. První složkou vnitřního pracovního modelu je obraz vlastního self, který se pohybuje od vnímání self jako lásky a podpory vhodného k opačnému pólu. Druhou složkou je pak obecné vnímání druhých lidí na dimenzi od důvěryhodných a dostupných po nespolehlivé a odmítající (Bartholomew & Horowitz, 1991). Kombinací obou složek lze získat čtyři typy, které jsou částečnou analogií (jde o 45° rotaci) k bezpečnému, vyhýbavému, úzkostně-ambivalentnímu a desorganizovanému/desorientovanému stylu vztahové vazby (Mikulincer & Shaver, 2007). Pro navazující je pak zásadní, že specifická kombinace obou složek vnitřního pracovního modelu vytváří charakteristický způsob celkové interpersonální adaptace (Hazan & Shaver, 1994).

Vedle výše popsaného kategoriálního modelu je možné na interní pracovní model vztahového systému pohlížet i prostřednictvím dimenzionálního pojetí, které je založeno na dvou nezávislých dimenzích úzkostnosti a vyhýbavosti. V kombinaci těchto dvou dimenzí jsou v zásadě zahrnuty obě složky vnitřního pracovního modelu a lze tak opět získat čtyři styly vztahové vazby. Výhodou dimenzionálního přístupu je pak možnost přistupovat jak přímo ke čtyřem stylům, tak jednotlivě k dimenzím, které je konstituují (Brennan, Clark, & Shaver, 1998).

Teorie vztahové vazby v pracovním prostředí

Studie C. Hazan a P. Shavera (1990) otevírající teorii vztahové vazby prostor psychologie práce postulovala, že analogií k dětskému poznávání je pracovní chování dospělých. Konkrétní pracovní chování je ovlivněno prožíváním nebo mentální reprezentací bezpečného přístavu poskytovaného blízkou osobou. Styl vztahové vazby, konstituovaný na základě vztahových prožitků s primární vztahovou osobou (nejčastěji rodiči) a dále utvářený významnými vztahy v dětství, adolescenci a dospělosti, se přenáší na vztahy ke kolegům v práci, stejně jako na vztah k práci jako takové. Zdůrazněna je zde jednota osobnosti a jejích projevů bez ohledu na soukromý nebo pracovní prostor. Výzkumy věnované souvislosti stylu vztahové vazby a charakteristického pracovního chování přinášejí postupně stále rozsáhlejší zjištění, přičemž pozornost je věnována především bezpečnému stylu a dvěma původním nejistým typům s ohledem na skutečnost, že desorganizovaný/desorientovaný styl vazby je relativně vzácný. Dosavadní zjištění hovoří o následujících rozdílech (výběr podle: Hazan & Shaver, 1990; Hardy & Barkham, 1994; Joplin, Nelson, & Quick, 1999; Geller & Bamberger, 2009; Harms, 2011; Richards & Schat, 2011; Liguori, 2013):

- **Bezpečný styl vztahové vazby** je spojován se sebedůvěrou ve vztahu k vlastní práci. Očekávan je úspěch v plnění vlastních úkolů a je očekávána pozitivní zpětná vazba od kolegů. Lidé s bezpečným stylem si plnění úkolů více užívají, protože nejsou zatíženy strachem ze selhání. Zaměstnanci s bezpečným stylem také vykazují vyšší pracovní spokojenost a nižší subjektivně vnímaný stres. Častěji dodržují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, přičemž méně často mají problémy v jejich soukromém životě dopad na plnění pracovních úkolů.
- **Úzkostně ambivalentní styl vztahové vazby** je charakteristický prolínáním vztahových a pracovních záležitostí. Úzkostně ambivalentní zaměstnanci jsou zaplaveni strachem z odmítnutí druhými na základě špatného výkonu a cíleně vyhledávají přítomnost kolegů, stejně jako jejich ocenění a pochvalu. V důsledku jejich prioritního zaměření na sociální oblast jsou jejich pracovní výsledky častěji skutečně na nižší úrovni. Vykazují spíše nižší citlivost vůči druhým a ochotu jim pomáhat, protože se soustředí především na své vlastní potřeby, což dokládá i zvýšené zastoupení závidi. Častěji vypovídají o horším zdravotním stavu a přepracovanosti. Zaměstnanci s tímto stylem vykazují obecně nižší sebevědomí a jsou více náchylní k roli oběti při mobbingu. V okamžiku kdy jsou narušeny vztahy s kolegy, opouštějí úzkostně-ambivalentní zaměstnanci předčasně organizaci.
- **Vyhýbavý styl vztahové vazby** nachází v práci paradoxně prostředek pro vyhnutí se sociální interakci. S ohledem na nižší schopnost reflektovat strach z navazování vztahů v důsledku významného emočního zranění v minulosti vyhýbaví zaměstnanci často referují, že práce je překážkou pro navazování přátelských vztahů. Práci obvykle naplňují i své dovolené a častěji se u nich setkáváme s workholismem, případně jinými závislostmi tlumícími tenzi. Častěji vypovídají o horším zdravotním stavu a přepracovanosti, přičemž charakteristická je tendence k somatizaci. Jejich očekávání od úspěchů vlastní práce je pozitivní, ale očekávají spíše negativní hodnocení od svých kolegů, což je zpětnou vazbou kolektivu potvrzováno. Zaměstnanci s tímto stylem vykazují častěji nižší sebevědomí, byť to není natolik jednoznačné jako u úzkostně ambivalentního stylu. Vyhýbavý styl je charakteristický předčasným opouštěním organizace ze všech tři sledovaných typů.

Jak je z výše uvedených dosavadních zjištění zřejmé, část charakteristik je pro oba nejisté styly vazby společná a část je pro každý z nich jedinečná. Společná část charakteristik je dána prostou přítomností nejistoty vyplývající ze zkušenosti ve vztahu s klíčovou osobou. Jedinečné spektrum charakteristik pak odpovídá typu emočního zranění, které bylo prožito.



Metody

Cíle výzkumu

V návaznosti na předcházející zjištění jsme se rozhodli dále prohloubit poznání o spojitosti teorie vztahové vazby se specifickým pracovním chováním. Vycházíme z předpokladu kongruentní osobnosti, jejíž vztahová schémata ovlivňují celkovou adaptaci v prostředí, pracovní nevyjímaje. Základním předpokladem je, že míra osobnostních charakteristik používaných k popisu pracovního chování a souvisejících s úspěchem na různých typech pracovních pozic navazuje na teorii vztahové vazby. Jinými slovy předpokládáme, že lze prostřednictvím dimenzí stylů vztahové vazby interpretovat odlišné sycení pracovních charakteristik. Nezaměřujeme se tak na čtyři styly vztahové vazby, ale na dvě dimenze, které styly konstituují.

Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvoří 88 respondentů ve věku 20-60 let, se středoškolským (N=61) nebo vysokoškolským vzděláním (N=27). Zahrnuto bylo 51 žen a 37 mužů. Respondenti byli do studie získáni na základě inzerátu, za účast ve výzkumu byla respondentům poskytnuta písemná zpráva z jedné aplikované metody.

Diagnosticke nástroje

Respondenti vyplnili jako součást výzkumu informovaný souhlas se zapojením do výzkumné studie a stratifikační dotazník. K diagnostice vztahové vazby byla použita sebeposuzovací škála ECR (Experiences in Close Relationships), která prostřednictvím 36 položek uplatňuje dimenzionální přístup k diagnostice vztahové vazby (Brennan, Clark, & Shaver, 1998). V mezinárodním měřítku jsou s jejím použitím rozsáhlé pozitivní zkušenosti (Mikulincer & Shaver, 2007). Do češtiny byla škála přeložena a adaptována Lečbychem a Pospíšilíkovou (2012), přičemž s aplikací metody v českém prostředí je již spojena také řada pozitivních zkušeností (např. Kotrlová & Lacinová, 2013; Lečbych & Seitzl, 2013).

K diagnostice osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí byla použita sebeposuzovací varianta Bochumského osobnostního dotazníku (BIP), který zjišťuje u respondenta míru intenzity 14 osobnostních charakteristik souvisejících s úspěšností na různých typech pracovních pozic (Hossiep, Paschen, Hoskovcová, & Vybíralová, 2003). S dotazníkem jsou v českém prostředí rozsáhlé zkušenosti při výběru i rozvoji zaměstnanců.

Výsledky

Pro zjištění vzájemných souvislostí byla využita Personova korelace na hladině významnosti $\alpha=0,05$. Do výpočtu byly zahrnuty T-skóry vztahových dimenzí Vyhýbavost a Úzkostnost škály ECR dle výzkumných norem škály zvláště pro muže a ženy (N=430), stejně

jako T-skóry pro všechny škály dotazníku BIP dle českého standardizačního souboru (N=1053).

Tabulka č. 1

Pearsonova korelace (N=88)		
Označ. korelace jsou významné na hlad. $p < ,05$		
Subškály BIP (T-skóry)	T-skór Vyhýbavost	T-skór Úzkostnost
Motivace k výkonu	0,11	0,23*
Motivace k utváření	-0,13	0,24*
Motivace k vedení	-0,35*	0,09
Svědomitost	0,20	0,08
Flexibilita	-0,15	-0,36*
Rozhodnost	-0,01	-0,24*
Sensitivita	-0,29*	-0,16
Schopnost kontaktů	-0,58*	-0,10
Sociabilita	-0,07	-0,34*
Orientace na tým	-0,37*	-0,13
Schopnost prosadit se	-0,19	-0,01
Emocionální stabilita	-0,04	-0,43*
Odolnost vůči zátěži	0,05	-0,38*
Sebevědomí	-0,20	-0,33*

* statisticky významná korelace na hladině $p < ,05$

Tabulka č. 1 prezentuje zjištěné vztahy ke dvěma dimenzím stylů vztahové vazby (vyhýbavostí a úzkostností), a to ke každé zvlášť bez jejich kombinace do vztahových stylů. Výsledky respondentů ve škále vyhýbavost negativně korelují v rozmezí statisticky slabé až silné souvislosti v intervalu $<-0,28;-0,58>$ s výsledky ve škálách Motivace k vedení, Sensitivita, Schopnost kontaktů a Orientace na tým. Potenciální tendenci k souvislosti je možné sledovat také na škálách Svědomitost (pozitivní korelace) a Sebevědomí (negativní korelace). V případě výsledků respondentů ve škále úzkostnost byla identifikovaná pozitivní korelace ke škálám Motivace k výkonu, Motivace k utváření v intervalu $<0,22;0,24>$ a negativní korelace ke škálám Flexibilita, Rozhodnost, Sociabilita, Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži a Sebevědomí v intervalu $<-0,24;-0,43>$.

Diskuse

Cílem studie bylo ověřit, do jaké míry souvisejí dvě dimenze stylů vztahové vazby s osobnostními charakteristikami, které jsou považované za předpoklad úspěchu na různých typech pracovních pozic. Tyto charakteristiky, nezřídka odvozené od popisného rysového přístupu, jsou běžně používány v rámci psychodiagnostiky při výběru a rozvoji zaměstnanců. Identifikováno bylo 12 korelačních vztahů (ze 14 charakteristik celkem) k jedné nebo druhé dimenzi stylů vztahové vazby. Mezi obecná zjištění patří skutečnost, že každá z dimenzí stylů



vztahové vazby se váže k jiným pracovním charakteristikám. Jedinou výjimkou je Sebevědomí, kde je patrná určitá tendence k negativní korelaci s oběma dimenzemi ECR. Druhým obecným zjištěním je pak převažující počet negativní korelací, který je v souladu s očekáváním, že dimenze vyhýbavost a úzkostnost limitují možnosti respondentů v jejich pracovním prostředí. Přestože nízké sycení některých pracovních charakteristik není u řady pozic problémem a u některých může být dokonce ku prospěchu, koresponduje naše zjištění s předpokladem C. Hazan a P. Shavera (1990), že pracovní chování je obdobou raného poznávání, u kterého mají nejistě vázaní respondenti odlišné charakteristiky.

V případě konkrétních výsledků nacházíme u dimenze vyhýbavost výsledky kongruentní s teorií vztahové vazby. Zaměstnanci se zvýšenou vyhýbavostí se snaží minimalizovat blízký kontakt s druhými, což je vede k nižšímu zájmu vést druhé. Ve stejném směru je možné interpretovat negativní korelaci k senzitivitě, tedy schopnosti identifikovat změny v interpersonálním prostředí. U vyhýbavých jedinců se setkáváme spíše s plochou emotivitou (Mikulincer & Shaver, 2007) a snahou vyhýbat se emocím druhých. S ohledem na komunikační roli emocí je pak možné předpokládat sníženou schopnost identifikovat klíčové informace v mezilidské komunikaci. Středně silná a silná negativní korelace ke škálám Schopnost kontaktů a Orientace na tým jen dokládají výše uvedené. Tendence k nižšímu sebevědomí, která se neprokázala jako statisticky významná, odpovídá dosud nejednoznačným zjištěním v této oblasti. Jak referují Mikulincer a Shaver (2007) v polovině dosavadních studií se u vyhýbavých respondentů projevilo snížené sebevědomí a v polovině ne. Například v hojně citované studii z pracovního prostředí (Richards & Schat, 2011) je vyhýbavost naopak spojena se zvýšeným sebevědomím. Zajímavou úvahou zde může být vazba na narcistické rysy, které prostřednictvím zesílených sebevědomých reakcí chrání vnitřně zraněné sebehodnocení. Celkově lze spatřovat ve vyhýbavosti osobnostní předpoklady pro činnosti samostatných a nezávislých specialistů, než pro týmové pozice.

Ve vztahu k dimenzi úzkostnost jsou korelace pracovních charakteristik bohatší, což ovšem odpovídá i částečnému překryvu dimenze s dimenzemi stability či neuroticismu, které se etablovaly v řadě jiných přístupů. Pozitivní korelace úzkostnosti ke škálám Motivace k výkonu a Motivace k utváření je spojena s nejvíce nejasnou interpretací. Na jedné straně je možné interpretovat výsledky v kontextu teorie vztahové vazby jako tendenci k vyšší iniciativnosti v interpersonálním prostoru v důsledku strachu z odmítnutí při nedostatečných pracovních výsledcích. Opačně lze však konstatovat, že jistá míra úzkostnosti (s ohledem na pouze slabou korelaci) může být spojena se samotným předpokladem motivace. Dále škála Flexibility je v BIP spojena výhradně s prostředím zaměstnání, kde je proměnlivost pro

úzkostné zaměstnance nežádoucí především s ohledem na interpersonální vztahy a nejednoznačnost úkolů, ve kterých tak může hrozit selhání. Rozhodnost je pak do značné míry spojena s vlastní sebejistotou, která je u úzkostných zaměstnanců obecně nižší. Negativní korelace se Sociabilitou patří opět k paradoxním výsledkům. Možnou interpretací je tendence úzkostných respondentů vypovídat v sebe-posuzovacích metodách opačně v důsledku snahy vyprostit se z přetrvávající nejistoty a strachu z opuštění. Svoji závislost na druhých totiž neprožívají vždy pozitivně. Alternativní je interpretace skrze význam ochoty, která je u respondentů skórujících nízko v sociabilitě také minimální. Jak bylo zjištěno v předcházejících výzkumech (např. Geller & Bamberger, 2009), úzkostní zaměstnanci mají významně sníženou ochotu pomáhat druhým. Poslední skupinou korelací je negativní vztah úzkostnosti k Emocionální stabilitě, Odolnosti vůči zátěži a Sebevědomí. Tato skupina korelací je plně v souladu s předpokladem teorie vztahové vazby o vývoji obrazu self i druhých u úzkostně-ambivalentních jedinců. Za předpoklad úspěchu úzkostně orientovaných zaměstnanců je možné pokládat stabilitu, sycení jejich interpersonálních potřeb a současně jasně stanovené hranice jak v mezilidské, tak pracovní oblasti.

Před uplatněním výše popsaných výsledků je nutné zvážit další souvislosti a provést navazující výzkumná šetření. Popsané výsledky jsou ochuzeny o rozměr společné interpretace obou dimenzí, pro kterou je 88 respondentů příliš nízký počet. Současně zde bylo představeno pouze statické hledisko na problematiku. V reálném prostředí se styly vztahové vazby sice pomalu, ale přesto vyvíjejí. K vývoji může dojít i skokově v důsledku významných životních událostí v pozitivním i negativním směru. Pozornost si zasluhuje také samotná dynamika v pracovním prostředí. Výzkumy, jejichž uvedení přesahuje možnosti tohoto článku, referují také o značném významu interakce různých stylů vztahové vazby. Například výsledky interakce vyhýbavého manažera s vyhýbavým nebo úzkostným podřízeným jsou diametrálně odlišné.

Kriticky zhodnotit je nutné také použité diagnostické nástroje. Škála ECR nebyla konstruována pro aplikaci v pracovním kontextu. Její položky jsou orientovány na blízké vztahy, což je oblast, která je respondentům při použití metody v pracovním prostředí obvykle méně srozumitelná. Také dotazník BIP může zkreslovat data. Je pravděpodobně zatížen vlivem sebevědomí na intenzitu odpovědí k jednotlivým položkám dalších škál. Méně sebevědomí respondenti mohou mít tendenci odpovídat více prostřednictvím středových hodnot škály. Tento efekt si zasluhuje ověření v navazující studii s vyšším počtem respondentů.



Přes výše uvedená omezení jsme přesvědčení, že studie přinesla další poznatky o zaměstnanci jako kongruentním jedinci, který se projevuje shodně v soukromém i pracovním životě. Pracovní chování lze podle našich zjištění interpretovat hlouběji a efektivněji skrze teorii vztahové vazby, než přes soustavu izolovaných dispozic. Pozitivním výstupem může být vyšší prediktivní validita závěrů psychodiagnostického posouzení.

Použitá literatura

- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226-244.
- Bowlby, J. (2010). *Vazba. Teorie kvality raných vztahů mezi matkou a dítětem*. Praha: Portál.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-Report Measurement of Adult Attachment. In J. A. Simpson, & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp. 46-76). New Your City: Guilford Press.
- Geller, D., & Bamberger, P. (2009). Bringing avoidance and anxiety to the job: Attachment style and instrumental helping behavior among co-workers. *Human Relations*, 62(12), 1803-1827.
- Hardy, G. E., & Barkham, M. (1994). The Relationship Between Interpersonal Attachment Styles and Work Difficulties. *Human Relations*, 47(3), 263-281.
- Harms, P. D. (2011). Adult Attachment Styles in the Workplace. *Human Resource Management Review*, 21(1), 285-296.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1987). Romantic Love Conceptualized as an Attachment Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and Work: An Attachment-Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1994). Attachment as an Organizational Framework for Research on Close Relationships. *Psychological Inquiry*, 5(1), 1-22.
- Hogan, R. T., Hogan, J. C., & Warrenfeltz, R. B. (2007). *The Hogan Guide. Interpretation and Use of Hogan Inventories*. Tulsa: Hoganpress.
- Hossiep, R., Paschen, M., Hoskovcová, S., & Vybíralová, A. (2003). *Bochumský osobnostní dotazník - BIP*. Praha: Testcentrum.
- Joplin, J., Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1999). Attachment behavior and health: relationships at work and home. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 783-796.

- Kotrlová, H., & Lacinová, L. (2013). Citová vazba a řešení konfliktů v partnerských vztazích v dospělosti. *E-psychologie*, 7(4), 1-14.
- Lečbych, M., & Pospíšilíková, K. (2012). Česká verze škály Experiences in Close Relationships (ECR): pilotní studie posouzení vztahové vazby v dospělosti. *E-psychologie*, 6(3), 1-11.
- Lečbych, M., & Seitzl, M. (2013). Correlations between Self-reports of Attachment Dimensions and the Rorschach Oral Dependency Scale in a Sample of Czech Adults. *Rorschachiana: Journal of International Society for the Rorschach*, 34(2), 137-155.
- Lievens, F.(2013).“Off the Beaten Path!”: Towards A Paradigm Shift in Personnel Selection Research . In G. Hertel, C. Binnewies, S. Krumm, H. Holling, & M. Kleinmann (Eds.), *Imagine the future world: How do we want to work tomorrow? Abstract proceedings of the 16th EAWOP Congress 2013* (pp. 5-6). Munster: EAWOP.
- Liguori, L. (2013). Attachment Theory: the Relationships between Human Resources and Organizations. *EWOP in Practice*, (5), 55-59.
- Main, M., & Solomon, J. (1990). Procedures for Identifying Infants as Disorganized/Disoriented during the Ainsworth Strange Situation. In M. T. Greenberg, D. Cicchetti, & E. M. Cummings (Eds.), *Attachment in the Preschool Years. Theory, Research and Intervention* (stránky 121-160). Chicago: The University of Chicago Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in Adulthood*. New York City: Guilford Press.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169-182.



Organizačný záväzok učiteľov verejných a súkromných škôl a úmysel odísť²²

Organizational commitment of teachers of public and private schools and intention to leave

Milica Schraggeová¹, Eva Bakancová²

schraggeova@fphil.uniba.sk

¹Katedra psychológie FiF UK, Bratislava

²Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Dolný Kubín

Abstrakt

Konceptuálne vychádza štúdia z modelu záväzku ku organizácii Meyera a Allenovej, ktorý je definovaný troma komponentmi (afektívny, kontinuálny, normatívny) a z modelu charakteristík pracovného miesta podľa Oldhama a Hackmana. Výskum realizovaný na vzorke 330 učiteľov základných a stredných škôl nadväzuje na predchádzajúce potvrdenie štvor-faktorovej štruktúry záväzku pomocou dotazníka TCM Meyera a Allenovej, keď sa kontinuálny záväzok rozdelil na dva faktory (málo alternatív, vysoká hodnota). Výsledky naznačili rozdiely v záväzku v závislosti od typu organizácie, veku učiteľov a odpracovaných rokov. Pomocou regresnej krokovej analýzy bol zistený pre každý typ záväzku výsledný model prediktorov, z ktorých boli najdôležitejšie interné a externé faktory spokojnosti s prácou, sektor školy (súkromný/verejný), odpracované roky. Myšlienky na odchod zo školy súvisia negatívne s oboma faktormi kontinuálneho záväzku.

Kľúčové slová: Záväzok ku organizácii; Afektívny záväzok; Kontinuálny záväzok; Normatívny záväzok; Pracovná spokojnosť; Úmysel odísť

Abstract

The study is based on the conceptual model of organizational commitment(OC) of Meyer and Allen's consisting of three components: affective (AC), normative (NC), continuance (CC) and on job characteristics model according to Hackman and Oldham. Research was conducted on a sample of 330 primary and secondary schools teachers and was build on prior four-factorial structure validation of OC, using TCM –Survey from Meyer and Allen. CC was divided into the two factors (low alternatives/ high value of organization). Results indicated differences in OC components depending on type of organization (private/public), age and

²² Štúdia vznikla s podporou grantového projektu Vega č. 1/0952/14.

seniority. The stepwise regression analysis found for each commitment dimension resulting model. The most important predictors were internal and external factors of work satisfaction, seniority and type of organization (private/public). Intention to leave was associated negatively with both factors of continuance commitment.

Keywords: Organizational commitment; Affective commitment; Continuance commitment; Normative commitment; Work satisfaction, Intention to leave

Závazok ku organizácii neznamená len pasívnu lojalitu k organizácii, ale aktívny vzťah a vôľu prispievať v prospech organizácie (Mowday, Steers a Porter, 1979). Meyer a Allenová (1991) autori v súčasnosti najviac používaného modelu organizačného záväzku, popisujú jeho tri dimenzie: 1. Afektívnu (Affective commitment - AC) odráža želanie patriť k organizácii, emocionálnu väzbu a identifikáciu s organizáciou. 2. Kontinuálnu (Continuance commitment - CC) sa zakladá na presvedčení, že odchod z organizácie by sa neoplatil, pretože by znamenal stratu doterajších investícií jedinca do organizácie a tiež riziko nedostatku alternatívnych možností zamestnať sa inde. 3. Normatívnu (Normative commitment - NC) vyjadruje povinnosť zotrvať v organizácii (pocit reciprocity voči organizácii, alebo zvnútornená morálna norma nadobudnutú počas socializácie) (Meyer, Parfyonova, 2010).

Meyra a Allenová (2004) sú aj autormi dotazníka TCM (Three Component Model) obsahujúceho škály na meranie troch zložiek záväzku. Výskumne sa ako najproblematickejšia ukazuje škála, ako aj samotný koncept, kontinuálneho záväzku (CC). V rámci tejto dimenzie sú často identifikované dva nezávislé faktory, nedostatok alternatívnych možností zamestnať sa (CC:LA - Low Alternatives) a osobné obete, ktoré by súviseli s odchodom z organizácie (CC:HS - High Sacrifices). V súčasnosti sa môžeme stretnúť s výskumami, ktoré potvrdzujú ako jednodimenzionalitu škály CC (Vandenberghe, 1996) tak aj existenciu dvoch faktorov (Ko, Price, Mueller, 1997)..

Závazok k organizácii a jeho dôsledky pre pracovné správanie

Závazok k organizácii sa skúma predovšetkým vo vzťahu s dvoma typmi správania, s odchodom z organizácie a s prosociálnym správaním (Gellatly, Meyer, Luchak, 2006). Najsilnejšie vzťahy s organizačným správaním vykazuje afektívny záväzok, v menšej miere normatívny a kontinuálny záväzok je buď bez súvislosti alebo koreluje negatívne (Meyer et al., 2002, Harrison, Newman, Roth, 2006). Van Steenbergen, Ellemers (2009) zistili, že zatiaľ čo úmysel odísť súvisel s afektívnym záväzkom, jediným prediktorom reálneho odchodu sa



ukázal byť kontinuálny záväzok. Autori svoje zistenie vysvetľujú tým, že úmysel odísť je ovplyvnený pocitmi voči organizácii, zatiaľ čo pre aktuálne rozhodnutie odchodu zohráva väčšiu rolu cena spojená s odchodom a očakávaný ne/dostatok alternatív. Meyer a Herscovitch (2001), Gellatly, Meyer, Luchak (2006), Somers (2010) poukazujú na to, že rôzne formy záväzku kombinujú svoj vplyv na správanie, najsilnejší vzťah medzi ktoroukoľvek zložkou záväzku a správaním bude vtedy, ak ostatné zložky budú nízke. Takéto zistenia sú dôležité, pretože menia význam parciálnych korelácií v závislosti od toho, či ďalšie dva komponenty sú vysoké alebo nízke.

Ciele výskumu

Profesia učiteľa je u nás stále finančne i statusovo podceňovaná a zároveň predstavuje profesiu, v ktorej miera spokojnosti závisí od viacerých nehmotných benefitov. Preto nás zaujímala odpoveď na otázku charakteru záväzku učiteľov ku organizácii (škole) ako aj faktorov ovplyvňujúcich tento záväzok. Výskumné ciele sme zhrnuli do troch bodov:

1. Porovnať úroveň organizačného záväzku a jeho jednotlivých komponentov u učiteľov pracujúcich v súkromnom a verejnom sektore
2. Identifikovať prediktory (vek, odpracované roky, sektor, vnímané pracovné podmienky) jednotlivých komponentov záväzku
3. Identifikovať prediktory úmyslu odísť z organizácie (školy)

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 330 učiteľov základných a stredných škôl, z toho 89 bolo zo súkromných škôl a 241 z verejných (štátnych) škôl. Z hľadiska rodu bolo 247 žien a 82 mužov, priemerný vek bol vek 45,2 a pohyboval sa v rozmedzí 24 – 72 rokov, regionálne pokrývala naša vzorka Bratislavský, Trenčiansky, Nitriansky, Žilinský a Prešovský kraj.

Použité metódy

Dotazník TCM (Three Component Model) Allenová, Meyer (2004), ktorý obsahuje 18 položiek, 6 pre každú z dimenzií . Zachovali sme 7 stupňovú škálu od 1 (úplne nesúhlasím) po 7 (úplne súhlasím). Výsledky exploračnej faktorovej analýzy (direct oblmin) potvrdili ako najvhodnejší štvorfaktorový model organizačného záväzku. Podrobne referujeme o tejto časti analýzy výsledkov v našej predchádzajúcej štúdii (Schraggeová, Bakancová, 2014). Ďalej sme pracovali s nasledujúcimi štyrmi extrahovanými faktormi: 1. Kontinuálny záväzok: vysoká hodnota školy - CC:HV (tvorený dvoma položkami kontinuálneho záväzku - vysoké obete

(CC:HS) a dvoma položkami afektívneho záväzku, ($\alpha = 0,702$). Z hľadiska obsahu položiek spoločným menovateľom je vysoký osobný význam školy spojený s túžbou zostať jej súčasťou. 2. Kontinuálny záväzok: málo alternatív CC:LA ($\alpha = 0,712$). 3. Afektívny záväzok - AC ($\alpha = 0,779$). 4. Normatívny záväzok - NC ($\alpha = 0,704$).

Charakteristiky pracovného miesta - 10 položkový dotazník. Pri formulácii piatich položiek sme vychádzali z popisu jadrových charakteristík pracovného miesta modelu Oldhama a Hackmana (1975) (Využívanie rozmanitých zručností; Možnosť vykonávať prácu komplexne; Významnosť práce; Autonómia; Spätná väzba). Ďalších päť položiek bolo orientovaných na spokojnosť s ekonomickými a technickými podmienkami. Položky hodnotili učitelia na škále od 1 (úplne nesúhlasím) po 7 (úplne súhlasím). Na základe exploračnej faktorovej analýzy (KMO = 0,862, Barletov test sfericity $p < 0,001$, varimaxova rotácia) sme zredukovali 10 položiek na dva faktory, z ktorých jeden vyjadroval externé podmienky práce (5 položiek, variancia 40,76%) a druhý vnútorné podmienky práce (5 položiek, variancia 12,56%). Výsledky faktorovej analýzy uvádzame v tabuľke 1.

Na **úmysel odísť zo školy** sme sa pýtali otázkou: Často premýšľam o odchode z tejto školy. Na škále od 1 (úplne nesúhlasím) po 7 (úplne súhlasím).

Tabuľka 1: Výsledné komponenty Faktorovej analýzy pracovných charakteristík

	Externé podmienky	Interné podmienky
1. práca - uspokojenie	,286	,695
2. vzťahy - kolektív	,405	,502
3. tvorivosť	,495	,680
4. mat. – technické vybavenie	,529	,328
5. vedomosti - zručnosti	-,088	,831
6. vlastné úsilie - autonómia	,187	,645
7. mzda	,658	,011
8. komunikácia nadriadený - podriadený	,665	,252
9. spätná väzba	,722	,197
10. neekonomická motivácia	,761	,167

Výsledky

V tabuľke 2 uvádzame korelácie, priemery a smerodajné odchýlky premenných. Porovnanie jednotlivých typov organizačného záväzku medzi učiteľmi súkromných a verejných škôl naznačilo významné rozdiely v miere CC:HV ($t = -4,552$, $p < 0,001$), kde mali



vyššie skóre učitelia v súkromnom sektore a v CC:LA kde mali naopak vyššie skóre učitelia v sektore verejnom ($t=7,649$, $p<0,001$).

Tabuľka 2 Korelácie, priemery a smerodajné odchýlky základných premenných

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1.Úmysel odísť	-							
2.CC:HV	-0,280**	-						
3.CC:LA	0,046	0,101	-					
4.AC	0,015	0,325**	0,056	-				
5.NC	-0,248**	0,457**	0,169**	0,282**	-			
6.Práca_exter.	-0,240**	0,387**	-0,106**	0,092	0,397**	-		
7.Práca_inter.	-0,323**	0,448**	-0,150**	0,098	0,362**	0,618**	-	
8.vek	-0,114*	0,158**	0,134*	-0,156**	0,144*	0,077	0,106*	-
Priemer	3,103	4,842	4,283	3,940	4,378	4,378	5,438	45,193
Std. Odchýlka	2,036	1,500	1,770	1,698	1,353	1,300	1,061	10,98

Legenda: CC:HV – kontinuálny záväzok (vysoká hodnota), CC:LA – kontinuálny záväzok (málo alternatív), AC – afektívny záväzok, NC – normatívny záväzok * $p<0,05$, ** $p<0,001$

Hlavným cieľom nášho výskumu bolo zistiť prediktory, ktoré prispievajú k vysvetleniu variancie jednotlivých typov záväzku. V tabuľke 3 vidíme, že prediktorom s najsilnejším pozitívnym nábojom pre CC:HV bola spokojnosť s internými charakteristikami práce, ďalšie významné prediktory boli externé charakteristiky práce, odpracované roky a sektor. Spolu tieto štyri premenné vysvetľujú viac ako 37% variancie.

Tabuľka 3 : Regresná kroková analýza kontinuálneho záväzku: vysoká hodnota CC:HV

Model	R Square	Adj. R Square	F	Prediktory	Beta	Sig.
1.	0,247	0,244	104,36	Interné char. práce	0,497	0,000
2.	0,280	0,276	61,949	Interné char.práce	0,371	0,000
				Externé char.práce	0,223	0,000
3.	0,302	0,295	45,681	Interné char.práce	0,360	0,000
				Externé char.práce	0,224	0,000
				Odpracované roky	0,147	0,002
4.	0,320	0,311	37,124	Interné char.práce	0,342	0,000
				Externé char.práce	0,197	0,001
				Odpracované roky	0,159	0,001
				Sektor (verejný/súkromný)	0,140	0,004

Zaujímavým zistením je, že kontinuálny záväzok (málo alternatív) nezávisí od podmienok ani externých ani interných, ale výlučne od sektora (verejný) a od odpracovaných rokov. Spolu tieto dve premenné vysvetľujú viac ako 16% variancie CC:LA. Pokiaľ ide o afektívny záväzok, regresný model ukázal len slabú prediktívnu hodnotu interných podmienok práce odpracovaných rokov ($R^2 = 4,4\%$). 21% variancie normatívneho záväzku je možné vysvetliť najvýznamnejšie spokojnosťou s externými podmienkami práce, ďalej prispievajú interné podmienky a typ školy (tabuľka 5).

Tabuľka 4 Regresná kroková analýza kontinuálneho záväzku:málo alternatív CC:LA

Model	R Square	Adj. R Square	F	Prediktory	Beta	Sig.
1.	0,152	0,150	57,275	Sektor (verejný/súkromný)	-0,390	0,000
2.	0,168	0,163	32,107	Sektor (verejný/súkromný)	-0,381	0,000
				Odpracované roky	0,126	0,015

Tabuľka 5 Regresná kroková analýza normatívneho NC

Model	R Square	Adj. R Square	F	Prediktory	Beta	Sig.
1.	0,163	0,160	61,762	Externé char. práce	0,404	0,000
2.	0,192	0,187	37,484	Externé char.práce	0,289	0,000
				Interné char.práce	0,205	0,001
3.	0,219	0,211	29,432	Externé char.práce	0,322	0,000
				Interné char.práce	,225	0,000
				Sektor (verejný/súkromný)	-0,172	0,001

Napriek tomu, že úmysel odísť zo školy vykazoval významné korelačné vzťahy so spokojnosťou v práci a vekom, v regresnom modeli sa ukázali ako významné prediktory len normatívny a kontinuálny záväzok so záporným nábojom. Teda o odchode zo školy viac uvažujú učitelia, ktorí nepociťujú povinnosť zostať v škole (či už v zmysle reciprocitu alebo imperatívu) a škola nie je pre nich hodnotou, odchod by neznamenal vysokú obeť a stratu.



Tabuľka 6 Regresná kroková analýza Úmysel odísť zo školy

Model	R Square	Adj. R Square	F	Prediktory	Beta	Sig.
1.	0,079	0,076	27,291	NC	-0,281	0,000
2.	0,105	0,099	18,584	NC	-0,193	0,002
				CC:HV	-0,184	0,003

Diskusia a limity výskumu

Naším prvým dôležitým zistením je, že na rozdiel od výskumov, ktoré naznačujú, že typom záväzku, ktorý má najviac antecedentov a konzekventov je afektívny záväzok, na vzorke našich učiteľov sa najvýznamnejší sa ukázal faktor CC:HV (kontinuálny vysoká hodnota) v ktorom dosahujú učitelia najvyššie priemerné skóre ($M = 4,84$), významne vyššie ako v ďalších troch faktoroch. Afektívny záväzok je najnižší ($M = 3,94$), čo znamená, že učiteľov ku škola viaže viac potreba zachovať investované vklady, uvedomujú si málo alternatív a afektívnu väzbu pociťujú v menšej miere. Pre CC: HV sme identifikovali aj najsilnejší prediktívny model, keď štyri premenné vysvetľovali 32% variancie. Prediktorom s najsilnejším nábojom bola spokojnosť s internými podmienkami práce, teda to, že učiteľa práca naplňa, môže uplatňovať tvorivosť, vlastnú iniciatívu. Ďalšie prediktívne premenné boli externé podmienky práca, odpracované roky a to, či učitelia pracujú v súkromnej škole. Môžeme stručne zhrnúť, že učitelia, ktorých práca naplňa vnútorne, majú pocit férového prístupu zo strany školy sa cítia voči škole viazaní a opustiť ju by znamenalo veľký zásah do ich života. Učitelia verejných škôl a s viac rokmi praxe inklinujú k záväzku typu CC:LA – čo podľa literatúry predstavuje najmenej pozitívny typ väzby (Herscovitch Meyer, 2001, Meyer et al., 2002, Sommers, 2009). Tento výsledok môže naznačovať určité emocionálne vyhorenie a rezignovaný postoj učiteľov verejných škôl, hlavne tých čo pracujú dlhšie na jednej škole. Normatívny záväzok - imperatív vernosti, lojality je vo väčšej miere vysvetlený spokojnosťou s externými podmienkami. Môžeme to interpretovať aj tak, že ak škola vytvára dobré podmienky učitelia pociťujú záväzok reciprocity. Úmysel učiteľov odísť zo školy najvýznamnejšie predikuje NC a CC:HV so záporným nábojom. Opäť tu nezohráva významnú rolu afektívna zložka záväzku. Musíme však pripomenúť výskumné zistenie Van Steenbergena, Ellemersa, (2009), keď poukázali, že reálny odchod súvisí viac so zvažovaním alternatívnych možností ako s afektívnymi postojmi.

Môžeme konštatovať, že u učiteľov pretrvávajú túžba zachovať status quo preto, že cítia viac povinnosť zostať a obavu zo zmeny a menej ich viažu ku škole pozitívne emócie a pocit spolupatričnosti. Naše výsledky vidíme v kontexte súčasnej ekonomickej situácie, keď sa učitelia nachádzajú v určitom konflikte. Na jednej strane je slabé morálne aj materiálne ohodnotenie ich práce, na druhej strane je nedostatok iných alternatívnych riešení a výsledkom je väzba na školu so slabšou afektívnou angažovanosťou. Pri zvažovaní rozdielov medzi našimi výsledkami a výsledkami zahraničných štúdií vychádzame z úvah Triandisa (in: Lee et al., 2001), keď jedným vysvetlením môže byť posun vo vnímaní záväzku voči organizácii v našom kultúrnom kontexte. Domnievame sa, že pre presnejšie preskúmanie otázky väzby učiteľov v pracovnej oblasti bude v budúcnosti potrebné sa zamerať aj na záväzok k profesii, žiakom, spolupracovníkom a pod. Ide o špecifickú profesiu, kde veľa benefitov prebieha na inej úrovni výmeny ako je organizácia- zamestnanec.

Použitá literatúra

- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Gellatly, I.R., Meyer, J.P., Luchak, A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior* 69, 331-345.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1975) Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Harrison D, Newman D and Roth P (2006): How important are Job Attitudes? Meta-analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*, vol. 49, pp.305-325
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, VI (4), 7-25.
- Ko, J.W., Price, J.L., & Mueller, C.W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Lee, K., Allen, N.J., Meyer, J.P., Rhee, K-Y. (2001). The Three-Component model of organizational commitment: An application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4), 596-614.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.



- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Meyer, J.P., Allen, N.J.(2004).TCM employee commitment survey. Academic Users Guide University of Western Ontario.
- Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review* 11, 299-326.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnysky, L.(2002). Affective, continuance, and normative commitment to organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J.P., Parfyonova, N.M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20, 283-294.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Riketta, M., Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior* 67, 490–510.
- Schrageová, M., Bakancová, E. (2014). Afektívny, normatívny a kontinuálny záväzok ku organizácii: overenie trojfaktorového modelu na vzorke učiteľov (v tlači).
- Somers,J. (2010). Patterns of attachment to organization: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 443-453.
- Vandenberghe, Ch. (1996). Assessing organizational commitment in a Belgian context: Evidence for the three-dimensional model. *Applied Psychology: An International Review*, 45 (4), 371-386.
- Van Steenbergen, E.F., Ellemers, N. (2009). Feeling committed to work: How specific forms of work-commitment predict work behavior and performance over time. *Human Performance*, 22, 410-431.

Psychologické faktory změn v pracovním chování**Psychological factors of work behaviour changes**

Marie Součková, Martin Vaculík

marie.souckova@mail.muni.cz; vaculik@fss.muni.cz

Katedra Psychologie FSS MU, Joštova 10, 602 00 Brno

Abstrakt

Cílem výzkumu je identifikovat posilující a utlumující psychologické činitele změn pracovního chování. Potenciál pracovníků měnit své pracovní chování je pro řadu organizací klíčový. To dokládají mimo jiné kompetenční modely uplatňované v organizacích v procesu personálního výběru i rozvoje – obsahují kompetence jako „otevřenost vůči změnám“, „adaptabilita“, „flexibilita“ či „inovativnost“. I u pracovníků se záměrem měnit své pracovní chování však dochází k tomu, že změny nejsou implementovány či udrženy. Pro identifikaci faktorů podílejících se na změnách využíváme teorii plánovaného chování, která operuje se záměry chování a jejich antecedenty – postoji, s subjektivními normami a vnímanou kontrolou nad chováním. Na základě obsahové analýzy rozhovorů s devíti vedoucími pracovníky identifikujeme faktory, které tyto považují za nejvýznamnější. Výsledky lze využít jako východiska pro navazující kvantitativní výzkum na větším vzorku osob.

Klíčová slova: Změna pracovního chování, teorie plánovaného chování, záměry, postoje, subjektivní normy, vnímaná kontrola.

Abstract

The aim of the study is to identify psychological predictors of work behaviour changes – to find out the necessary, facilitating and inhibitory factors of changes. The ability to change employee's behaviour is crucial for many organizations. That is the reason why competency models used in personnel selection and development contain such competencies like „openness to new experience“, „adaptability“, „flexibility“ or „innovativeness“. Even in the case of employees with intention to change their work behaviour, it is common that the changes are not implemented or sustained. We explored the influence of attitudes, subjective norms and perceived control over the behaviour on formation of intentions to make a change. The content analysis of semi-structured interviews with nine middle managers revealed the most important factors. The results are usable for following quantitative research.



Keywords: Work behaviour change, Theory of planned behaviour, Intentions, Attitudes, Subjective norms, Perceived control.

1. Úvod

Smyslem výzkumu je identifikace psychologických činitelů změn pracovního chování a podmínek pro udržení změn z perspektivy zaměstnanců. Cílem je zjistit, jakou důležitost pracovníci přikládají faktorům pro různé oblasti pracovního chování. Teoretický rámec poskytuje plánovaného chování (Theory of planned behaviour; TPB; Ajzen & Fishbein, 1980).

1. 1 Pracovní chování a jeho změna

Pracovní chování znamená vzorec činností a interakcí pracovníků, které přímo nebo nepřímo ovlivňují efektivitu jejich práce. Rozlišujeme chování důležité pro řešení úkolů, pro práci s druhými lidmi a pro sebeřízení (Gibbons, Rupp, Snyder, Holub, & Woo, 2006; Vaculík, 2010). Ve výzkumu jsme se zaměřili na tzv. měkké dovednosti, které lze rozvíjet (měnit). V oblasti řešení úkolů to jsou „efektivita práce“ a „tvůrčí řešení problémů“; v oblasti práce s druhými lidmi to jsou „vedení lidí“, „spolupráce“ a „efektivní komunikace“ (Procházka, Vaculík & Smutný, 2013). Ani u pracovníků s kladným přístupem ke změnám není pravidlem, že požadované změny realizují. Při objasňování toho, jaké psychologické faktory se podílejí na změnách pracovního chování, je třeba operovat s jednotlivými antecedenty záměrů chování. K jejich zkoumání lze využít teorii plánovaného chování.

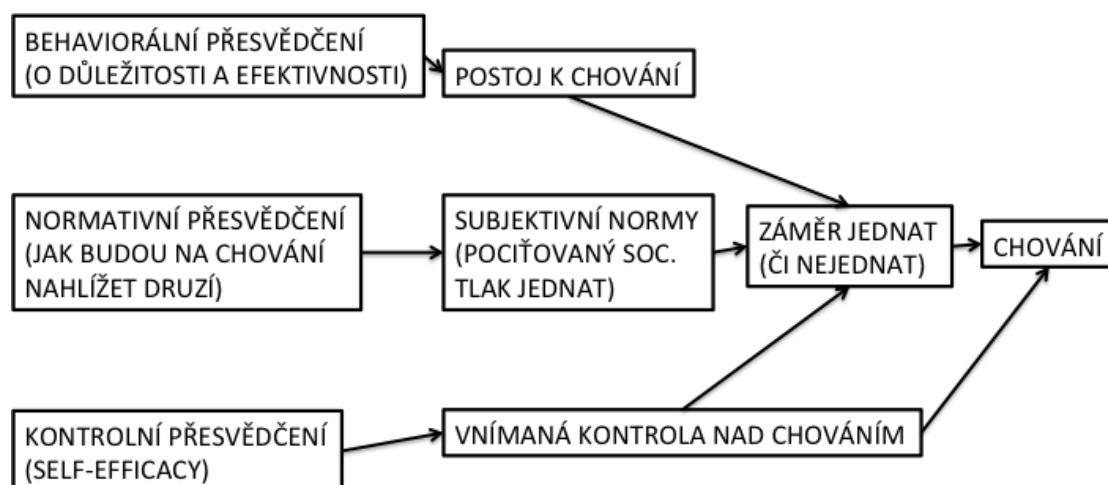
1. 2 Teorie plánovaného chování (Theory of planned behaviour; TPB)

Jakékoli volní chování lze chápat jako projev záměru chovat se určitým způsobem. TPB je rozšířením teorie odůvodněného jednání (The theory of reasoned action; Ajzen & Fishbein, 1980). Ústředním předpokladem je, že chování závisí na očekávaných výsledcích a přínosech spojených s daným chováním. Dále záleží, zda je chování považováno za normální či žádoucí. Hlavním faktorem v TPB je jedincův záměr chování. Záměry odrážejí motivaci jednat a jsou postaveny na třech antecedentech – postoji k chování, subjektivní normě a vnímané kontrole nad chováním. Podle Ajzena (2006):

- Postoje reprezentují jedincova přesvědčení, celkové hodnocení chování.
- Rozlišujeme instrumentální a zážitkovou komponentu postoje. Instrumentální aspekt odkazuje k síle jedincova pocitu, že chování je prospěšné nebo hodnotné. Zážitkový aspekt odkazuje k míře, v jaké jedinec cítí, že chovat se daným způsobem je příjemné.

- Subjektívne normy reprezentujú jedincova normatívne presvedčenie; odkazujú k vnímanému sociálnemu tlaku. Zahrnujú dve komponenty – nakoľko dôležití druhí prejavujú súhlas s chovaním (injunktívna norma) a či toto chovanie sami vykonávajú (deskriptívna norma).
- Vnímaná kontrola nad chovaním reprezentuje jedincovo presvedčenie o kontrolovateľnosti. Zahrnuje dve komponenty – kontrolovateľnosť (presvedčenie, či jednotec má či nemá možnosť chovania uplatňovať) a kompetentnosť (dôvera vo vlastnú schopnosť sa chovať patričným spôsobom).

Postoje k chovaniu, subjektívne normy a vnímaná kontrola fungujú ako indikátory behaviorálnych, normatívnych a kontrolných presvedčení. Vzťahy zobrazuje schéma „Teória plánovaného chovania“ (upraveno dle Ajzen, 1985):



TPB poskytuje východisko pro predikci chování a jeho změn v řadě oblastí. Jde zejména chování vztahujícího se ke zdraví a životnímu stylu (např. Conner, Norman, & Bell, 2002; Sheeran, Conner, & Norman, 2001), fyzickému cvičení (např. Norman & Conner, 2005; Payne, Jones, & Harris, 2005) nebo sexuálnímu chování (např. Bryan, Fisher, & Fisher, 2002). Dalšími oblastmi, kde se TPB uplatňuje, je predikce chování v akademickém prostředí (Stone, Jawahar, & Kisamore, 2010), v dopravním provozu (O'Callaghan, & Nausbaum, 2006; Poulter, Chapman, Bibby, Clarke, & Crundall, 2008; Poulter & McKenna, 2010) nebo vůči životnímu prostředí (Chao, 2012). V našem výzkumu zjišťujeme, nakoľko lze TPB uplatnit v kontextu pracovního chování.



1. 3 Predikce změny chování

Kromě záměru a jeho antecedentů, je významným prediktorem minulé chování (Ouellete & Wood, 1998). Implementace nového chování vyžaduje přebudování dosavadních schémat a vytvoření nových vzorců. Činitelé ovlivňující zavedení změn v chování mají rozdílnou váhu při predikci okamžitého, jednorázového chování nebo chování dlouhodobějšího charakteru (Norman, Conner, & Bell, 1999). Důležitou roli hraje i doba, po kterou má být změna udržena, a frekvence výskytu nového chování (Rothman, 2000). Do predikce změn chování vstupuje také míra specifčnosti chování. Velikost změny, které má být dosaženo, je pro predikci méně důležitá, než je její vnímaná proveditelnost nového chování (Lieberman & Trope, 1998).

1. 4 Facilitace změn pracovního chování

Jedním z prostředků facilitace změn pracovního chování jsou rozvojové programy probíhající mimo pracovní proces (např. development centra, semináře, koučování aj.). Proměnné určující záměr uplatňovat nové pracovní chování jsou ovlivňovány organizační kulturou (Jones, Jimmieson, & Griffiths, 2005) a komunikací probíhající v organizaci (Kavanagh & Ashkanasy, 2006). Samostatné zprostředkování informací o přínosech či rizicích chování však k jeho změně nevede (Ajzen, Joyce, Sheikh, & Cote, 2011).

1. 5 Výzkumný záměr a výzkumná otázka

Cílem výzkumu je zjistit, jak sami zaměstnanci vnímají, že jsou změny jejich pracovního chování v různých oblastech ovlivněny různými činiteli vycházejícími z TPB. Konkrétně, jak se liší přisuzovaná důležitost jednotlivých prediktorů z TPB pro změny chování v oblasti řešení úkolů a v oblasti vztahů s druhými lidmi.

Výzkumné otázky: Jak se podle posouzení zaměstnanců uplatňují postoje, subjektivní normy a vnímaná kontrolovatelnost při vzniku a realizaci záměru změnit své chování v těchto oblastech:

- a) efektivita práce,
- b) vedení lidí,
- c) spolupráce,
- d) tvůrčí řešení problémů,
- e) efektivita komunikace.

2. Metoda

Zvolili jsme kvalitativní design výzkumu. Sběr dat proběhl formou skupinových rozhovorů s devíti zaměstnanci ze středního managementu české divize nadnárodní strojírenské společnosti. Participanti byli muži ve věku 30 – 55 let, s manažerskou zkušeností 3 – 20 let. Byli vybráni prostřednictvím záměrného výběru (konkrétní organizace a úroveň v její struktuře). Reprezentují několik oddělení společnosti (vývoj, výroba, projektový management, nákup, správa dat, servis). Všichni se zapojují do rozvojových programů (hard i soft skills). Účast na výzkumu byla nabídnuta jako dobrovolná aktivita skrze personální oddělení.

Byly uspořádány tři focus groups, každá skupina se třemi osobami. Proběhly polostrukturované rozhovory v délce 90 – 100 minut s každou skupinou. Otázky se týkaly vymezení oblastí chování a dále faktorů, o nichž se participanti domnívají, že ovlivňují výskyt daného chování u zaměstnanců společnosti (u nich osobně i u kolegů, podřízených a nadřízených). Participanti uváděli činitele, které vnímají jako důležité pro vznik záměru začít se chovat jinak a pro uskutečnění změny v praxi. Na základě obsahové analýzy jsme identifikovali činitele s největším vnímaným vlivem na vznik záměru měnit své chování.

3. Výsledky

Tabulka č. 1 zobrazuje relativní četnosti činitelů pro jednotlivé oblasti chování. Dále se vyjadřujeme k těm činitelům, které se ukázaly být nejvýznamnější (pořadí dle důležitosti).

Tabulka č. 1 Relativní četnosti činitelů změn pro různé oblasti pracovního chování

Oblasti chování	Činitelé změn (Relativní četnosti v %)					
	Postoje		Subjektivní normy		Vnímaná kontrol	
	Přínosnost	Příjemnost	Inj	Deskr	Ovl	Kompet
Efektivita práce	6	4	12	23	42	13
Tvůrčí řešení	17	8	39	6	8	22



problémů						
Vedení lidí	32	3	11	24	15	15
Spolupráce	19	26	30	10	14	1
Efektivní komunikace	14	16	13	27	23	7

3. 1 Efektivita práce

1) vnímaná kontrolovatelnost – aspekt ovlivnitelnosti

Nejčastěji byla uváděna administrativní zátěž, systémová opatření a pravidla. Jako faktor snižující vnímanou kontrolovatelnost nad situací byla zmiňována nutnost vykonávat i práci bez přidané hodnoty a postupy, které nereflektují aktuální potřeby organizace. Pociťovanou ovlivnitelnost snižovala také nízká míra sdílení informací.

2) subjektivní normy – aspekt deskriptivní

Důležitou roli hraje přítomnost nebo absence vzorů chování. Panuje obava z přílišného „odlišení se“, a to i když se jedná o odlišení v „dobrém“ slova smyslu.

3. 2 Tvůrčí řešení problémů

1) subjektivní normy – aspekt injunktivní

Klíčová se ukázala být přítomnost požadavků „shora“, od vedoucích. Zaměstnanci vnímali tlak na to, aby přicházeli s novými nápady, náměty na inovace produktu i procesů. Pod tlakem dochází k produkci nápadů, které nemají přínos.

2) vnímaná kontrolovatelnost – aspekt kompetentnosti

Významným faktorem je nedůvěra ve vlastní schopnost přicházet s originálními a funkčními nápady. Ta vychází z přesvědčení o nedostatečné erudovanosti a z předchozí negativní zkušenosti.

3. 3 Vedení lidí

1) postoj – aspekt přínosnosti

Důvěra v prospěšnost odlišného způsobu vedení lidí (zejména snížení direktivy) působila pozitivně na vznik záměru změny.

2) subjektivní norma – deskriptivní aspekt

Důležitým faktorem byla přítomnost nebo absence „modelů“ chování u nadřízených. Zaměstnanci, kteří zažili daný způsob vedení na sobě, jsou otevřenější jeho použití i ve vlastní vedoucí roli.

3) vnímaná kontrolovatelnost – aspekt kompetentnosti i ovlivnitelnosti

Vysoká míra jistoty o dostatečnosti „know-how“, jak vést lidi, znamenala větší přístupnost ke změnám. Naopak nejistí vedoucí preferovali prověřené, byť ne optimální, přístupy k vedení. Pracovníci s nižší důvěrou ve svou kompetentnost byli přesvědčeni, že druhé lidi není možné dostatečně ovlivnit.

3. 4 Spolupráce

1) subjektivní normy – injunktivní aspekt

Významná se ukázala být organizační kultura s akcentem na spolupráci a společné zájmy. Nedostatek podpůrných systémových opatření působí jako bariéra, zatímco neformální osobní vazby přispívají k realizaci záměru více spolupracovat.

2) postoje – aspekt příjemnosti

Jako výrazný činitel se projeví postoje, a to posouzení spolupráce jako příjemné či nepříjemné. Dle zaměstnanců spolupráce vyžaduje sebezapření. Znat perspektivu druhých lidí je vnímáno jako důležité, ovšem brát ji v potaz, je nepohodlné.

3. 5 Efektivní komunikace

1) subjektivní normy – aspekt deskriptivní

Změny v komunikaci zaměstnanců závisí na tom, s jakými komunikačními vzorci se setkávají u spolupracovníků a jak s nimi jednají vedoucí.

2) postoje – aspekt prospěšnosti i příjemnosti

Podstatné je přesvědčení zaměstnanců o potřebnosti sdílet informace. Transfer záměru zlepšit komunikaci podporuje víra zaměstnanců v relativní snadnost změny.

3) vnímaná kontrolovatelnost – aspekt ovlivnitelnosti

Jako limitující se ukazuje být zkušenost s komunikačními bariérami ze strany ostatních lidí, která snižuje motivaci ke změnám. Zkušenost s otevřenou komunikací podporuje vlastní iniciativu ve sdílení informací.

4. Diskuse

Cílem bylo zjistit, jak zaměstnanci reflektují souvislosti mezi svými postoji, subjektivními normami a vnímanou kontrolovatelností svého pracovního chování na jedné straně a mezi změnami v chování na straně druhé. Identifikovali jsme faktory, které zaměstnanci považují za relevantní, ať už jako posilující činitele nebo brzdy.

V oblasti efektivity práce hraje roli zejména přítomnost či absence bariér na straně organizace, jako jsou systematická opatření a operativa. Ty jsou vnímány jako faktory omezující chování, které by vedlo ke zvýšení efektivity. Brzdou může být také absence vzorů, tedy pracovníků, kteří by v tomto ohledu byli příkladem. Snaha nevyčínat převažuje nad záměrem modulovat své chování tak, aby vedlo k větší efektivitě.



Co se týče tvůrčího řešení problémů, uplatňuje se tlak ze strany vedení organizace a existence formalizovaných postupů, které mají za cíl zvýšit iniciativu zaměstnanců při hledání tvůrčích řešení. Kultura podporující tvůrčí řešení vede k větší míře zapojení zaměstnanců do tvůrčího procesu (častěji přemýšlí, co a jakým způsobem zlepšit), ale to nemá za následek, že by častěji vznikala dobře uplatnitelná kreativní řešení. Sami zaměstnanci vidí jako omezení své nedostatečné předpoklady pro tvůrčí myšlení.

V oblasti vedení lidé jsou zaměstnanci motivováni změnit svůj přístup k vedení na základě jejich postoje – přesvědčení, že změny jsou potřebné a povedou ke zlepšení. Snahu o změny ve stylu vedení podporuje, když mají pracovníci příležitost vidět chování vedoucích, kteří již jiný přístup uplatňují. Záměr změnit svůj styl vedení je snižován pocitem nedostatečné ovlivnitelnosti chování druhých lidí, dále nedostatek informací o tom, jak rozpoznat míru vlastního vlivu na druhé a nízká sebedůvěra v oblasti uplatňování vlivu.

Na zvýšení snahy o spolupráci má pozitivní vliv, když organizační kultura akcentuje společné zájmy všech a zasazuje se o to, aby lidé na všech úrovních byli srozuměni s tím, jak přispívají ke společnému úspěchu. Bez toho dochází k neproduktivní rivalitě mezi některými odděleními. Chybějící iniciativa organizace při budování „týmového ducha“ je vnímána jako brzda a pozitivně je vnímáno vytváření příležitostí pro vznik osobních vazeb a důkladnějšího vzájemného poznání lidí, jejichž výstupy práce jsou na sobě závislé.

Snaha zefektivnit svůj způsob komunikace souvisí s možností pozorovat účinnější způsoby komunikace u ostatních pracovníků. Zaměstnanci považují změny v komunikaci za relativně snadno a rychle dosažitelné, což je motivuje k uplatňování nových prvků. Na druhé straně jejich záměr měnit svůj způsob komunikace je limitován tím, jakou otevřenost či uzavřenost vnímají u lidí, s nimiž přicházejí do styku.

Výsledky implikují, že pro podporu vzniku a realizace záměru změnit dané chování jsou faktory vycházející z TPB relevantní, ovšem v různé míře podle toho, o jakou oblast chování se jedná. Další výzkum bude tyto předpoklady ověřovat na kvantitativní úrovni, a to také v časovém odstupu, přičemž sebesouzení bude doplněno o posouzení druhými.

Použitá literatura

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), Action control: From cognition to behavior (pp. 11-39). Heidelberg, Germany: Springer-Verlag.

- Ajzen, I. (2006). Constructing a TPB questionnaire: conceptual and methodological considerations. <http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>. Retrieved 12 Jan 2013.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ajzen, I., Joyce, N., Sheikh, S., & Cote, N. G. (2011). Knowledge and the prediction of behavior: the role of information accuracy in the theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 33, 101–117.
- Bryan, A., Fisher, J. D., & Fisher, W. A. (2002). Tests of the mediational role of preparatory safer sexual behavior in the context of the theory of planned behavior. *Health Psychology*, 21, 71–80.
- Chao, Y. (2012). Predicting people's environmental behaviour: theory of planned behaviour and model of responsible environmental behaviour. *Environmental Education Research*, 18, 437–461. doi:10.1080/13504622.2011.634970
- Conner, M., Norman, P., & Bell, R. (2002). The theory of planned behavior and healthy eating. *Health Psychology*, 21, 194–201.
- Gibbons, A. M., Rupp, D. E., Snyder, L. A., Holub, S. A., Woo, S. E. (2006). A preliminary investigation of developable dimensions. *The Psychologist – Manager Journal*, 9, 99–123.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The Impact of Organizational Culture and Reshaping Capabilities on Change Implementation Success: The Mediating Role of Readiness for Change. *Journal of Management Studies*, 42, 361–386. doi:10.1111/j.1467-6486.2005.00500.x
- Kavanagh, M. H., & Ashkanasy, N. M. (2006). the impact of leadership and change management strategy on organizational culture and individual acceptance of change during a merger. *British Journal of Management*, 17S81–S103. doi:10.1111/j.1467-8551.2006.00480.x
- Liberman, N., & Trope, Y. (1998). The role feasibility and desirability considerations in near and distant future decisions: A test of temporal construal theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 5–18.
- Norman, P., & Conner, M. (2005). The theory of planned behavior and exercise: evidence for the mediating and moderating roles of planning on intention-behavior relationships. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 27, 488.



- Norman, P., Conner, M., & Bell, R. (1999). The theory of planned behavior and smoking cessation. *Health Psychology*, 18, 89–94.
- O'Callaghan, F. V., & Nausbaum, S. (2006). Predicting Bicycle Helmet Wearing Intentions and Behavior among Adolescents. *Journal of Safety Research*, 37, 425–431. doi:10.1016/j.jsr.2006.08.001
- Ouellete, J. A., & Wood, W. (1998). Habit and intention in everyday life: The multiple processes by which past behavior predicts future behavior. *Psychological Bulletin*, 124, 54–74.
- Payne, N., Jones, F., & Harris, P. R. (2005). The impact of job strain on the predictive validity of the theory of planned behaviour: An investigation of exercise and healthy eating. *British Journal of Health Psychology*, 10, 115–131. doi:10.1348/135910704X14636
- Poulter, D. R., Chapman, P., Bibby, P. A., Clarke, D. D., & Crundall, D. (2008). An application of the theory of planned behaviour to truck driving behaviour and compliance with regulations. *Accident Analysis & Prevention*, 40, 2058–2064. doi:10.1016/j.aap.2008.09.002
- Poulter, D. R., & McKenna, F. R. (2010). Evaluating the effectiveness of a road safety education intervention for pre-drivers: An application of the theory of planned behaviour. *British Journal of Educational Psychology*, 80, 163–181.
- Rothman, A. J. (2000). Toward a theory-based analysis of behavioral maintenance. *Health Psychology*, 19, 1–6.
- Sheeran, P., Conner, M., & Norman, P. (2001). Can the theory of planned behavior explain patterns of health behavior change? *Health Psychology*, 20, 12–19.
- Procházka, J., Vaculík, M., & Smutný, P. (2013). *Psychologie efektivního leadershipu*. (Vyd. 1., 146 s.) Praha: Grada.
- Stone, T. H., Jawahar, I. M., & Kisamore, J. L. (2010). Predicting academic misconduct intentions and behavior using the theory of planned behavior and personality. *Basic & Applied Social Psychology*, 32, 35–45. doi:10.1080/01973530903539895
- Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing, a.s.

Osobnosť matky a dĺžka materskej/rodičovskej dovolenky²³**Mother's personality and the length of maternal leave**

Mária Synáková, Eva Vavráková

Evavavrakova@gmail.com

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave

Abstrakt

Na rozhodnutí matky o dĺžke jej materskej/rodičovskej dovolenky sa podieľa množstvo faktorov. V nasledujúcom príspevku sme sa zamerali na jeden z nich, a to na osobnosť matky. Cieľom nášho výskumu bolo overiť, do akej miery jej osobnostné charakteristiky súvisia s rozhodnutím vrátiť sa do práce. Ako výskumný nástroj sme použili dotazník NEO-FFI a dotazník Parental Leave Inventory, ktorý sa zameriava na viaceré aspekty ukončenia MD/RD. Výsledky poukázali na negatívny vzťah medzidĺžkou MD/RD a prívetivosťou a svedomitosťou. Vzťah s extravertiou, neurotizmom a otvorenosťou skúsenosti nebol signifikantný. Zistili sme, že skúmané osobnostné faktory majú na dĺžke MD/RD len malý podiel.

Kľúčové slová: materstvo, osobnosť matky, materská dovolenka

Abstrakt

Mother's decision regarding the length of her maternity leave depends on many factors. In the following article, we focus on one of them, namely a mother's personality. The aim of our research was to find out how much the mother's decision to terminate her maternity leave depends on her personality characteristics. To investigate this relation, we used NEO-FFI questionnaire and Parental Leave Inventory, which is focused on various aspects of return to the work after maternity leave. Results revealed a negative relationship between the length of maternity leave and agreeableness and conscientiousness. The relation with extraversion, neuroticism and openness was not significant. We have also found out that personality factors explain the length of maternity leave only in a small scale.

Keywords: maternity, mother's personality, maternity leave

²³ Grantová podpora: Centrum excelentnosti SAV „Centrum strategických analýz“ (CESTA) III/2/2011



Úvod

Súčasná situácia na trhu práce je pre väčšinu žien, ktoré sa snažia zosúladiť rolu matky a rolu zamestnanca, náročná. Matky musia často čeliť rozhodovaniu medzi prácou a rodinou. Motivácia k návratu do práce je ovplyvnená mnohými faktormi, napr. finančnou situáciou, túžbou po seberealizácii a spoločenskom uznaní, či obavami zo straty znalostí aklientov. Na druhej strane, návrat komplikujú bariéry, ako nedostupnosť kvalitnej starostlivosti o dieťa, či nevyhovujúca situácia na trhu práce (Hašková, 2011). V našom výskume sme sa zamerali na to, do akej miery zohrávajú pri rozhodovaní o opätovnom nástupe do práce rolu osobnostné charakteristiky matky.

Súvislosť osobnostných vlastností s rodičovstvom je pomerne preskúmaná, avšak výskum sa venuje najmä vzťahu k rodičovskému štýlu. Prinzie a kol. (2009) použili metaanalýzu, aby preskúmali vzťah medzi faktormi Big Five a tromi dimenziami rodičovstva – vrelosťou, behaviorálnou kontrolou a podporou autonómie. Rodičia s vyššou mierou extravenzie, prívetivosti, svedomitosti a otvorenosti ku skúsenosti a nižšou mierou neurotizmu sa väčšmi zapájali do vreleho a štruktúrovaného rodičovstva. Kombinácia týchto osobnostných črt môže súvisieť s iniciovaním a udržiavaním pozitívnych interakcií, s adekvátnymi odpoveďami na signály dieťaťa a s poskytovaním konzistentnejšieho výchovného prostredia. Rodičia s vysokým skóre v prívetivosti a nízkym skóre v neurotizme podporujú svoje deti k autonómii viac ako iní rodičia. Otvorenosť ku skúsenosti, extravergia a nízky neurotizmus sa ukázali ako významné prediktory rodičovskej starostlivosti. Nízka otvorenosť bola prediktorom rodičovského obmedzovania a nízky neurotizmus súvisel s vedomosťami rodiča o aktivitách dieťaťa (Metsäpelto a Pulkkinen, 2003).

Tabuľka 1: Vzťah medzi osobnostnými dimenziami Big Five a rodičovstvom

Dimenzia Big Five	Rodičovstvo
Extraverzia	Vrelosť, starostlivosť, zhovievavý, emocionálny štýl
Prívetivosť	Vrelosť, podpora autonómie
Svedomitosť	Vrelosť, obmedzujúce rodičovstvo
Neurotizmus	Zhovievavý, autoritársky štýl
Otvorenosť ku skúsenosti	Vrelosť, starostlivosť, senzitivita k potrebám dieťaťa, spoľahlivý, zhovievavý, emocionálny štýl

Výskumy tiež potvrdzujú, že osobnosť je vo vzťahu s pracovnou orientáciou. Extraverzia súvisí so spokojnosťou v práci a pracovnou oddanosťou (Thoresen et al. in Ozer a Benet-Martínez, 2006). Ukázala sa aj súvislosť extravenzie s dvomi komponentmi workoholizmu – zapojenie sa do práce a radosť v práci (Burke, Matthiesen a Pallesen, 2006). Extraverzia koreluje aj so zvládaním rovnováhy medzi prácou a rodinou. Neurotizmus je v pozitívnom vzťahu s pocitom poháňania k práci (Burke et al., 2006). Neurotici vykazujú tiež väčšie zapojenie sa do práce. Zároveň však z vykonávanej práce majú menšie potešenie (Aziz a Tronzo, 2011).

Svedomitosť predikuje výkon a úspech v práci (Barrick et al. in Ozer a Benet-Martínez, 2006). Je tiež vo vzťahu so zapojením sa do práce, potešením z práce (Aziz a Tronzo, 2011) a pracovným nasadením (Burke et al., 2006, Aziz a Tronzo, 2011). Zároveň však majú svedomití ľudia lepšie predpoklady na zvládnutie konfliktu medzi prácou a rodinou, pretože dokážu efektívne využívať svoj čas a disponujú organizačnými zručnosťami (Wayne et al., 2004).

Otvorenosť ku skúsenosti je v pozitívnom vzťahu s potešením z práce. Ľudia otvorení ku skúsenosti si viac užívajú nové veci, čo môže zahŕňať aj rôzne pracovné výzvy a projekty (Aziz a Tronzo, 2011). Prívetivosť sa prejavuje v potešení z práce, ktorá môže súvisieť s väčším pociťovaním šťastia a pomáhania si v práci (Aziz a Tronzo, 2011).



Tabuľka 2: Vzťah medzi osobnostnými dimenziami Big Five a orientáciou na prácu

Dimenzia Big Five	Orientácia na prácu
Extraverzia	Spokojnosť v práci, oddanosť práci, zapojenie sa do práce, radosť v práci, facilitácia medzi prácou a rodinou, orientácia na učenie, preukazovanie orientácie na cieľ
Prívetivosť	Potešenie z práce
Svedomitosť	Výkon, úspech, zapojenie sa do práce, potešenie z práce, pracovné nasadenie, zvládanie konfliktu rodina-práca
Neurotizmus	Poháňanie k práci, zapojenie sa do práce, nemajú potešenie z práce, nízka spokojnosť, konflikt práca-rodina, preukazovanie orientácie na cieľ, vyhýbavá orientácia na cieľ
Otvorenosť ku skúsenosti	Potešenie z práce

Hypotézy a výskumné otázky

Na základe výskumných zistení o vzťahu osobnostných dimenzií a rodičovstvom aj orientáciou na prácu sme definovali štyri hypotézy. Extravertní ľudia pociťujú radosť z práce, viac sa do nej zapájajú (Burke et al., 2006), sú jej oddaní a vo všeobecnosti vykazujú väčšiu spokojnosťou s prácou (Thoresen et al. in Ozer a Benet-Martínez, 2006). Zároveň majú veľkú potrebu byť v kontakte s ľuďmi, pretože sú spoločenský, priateľský a aktívni (Costa a McCrae in Hřebíčková, 2011). *H1: Extraverzia bude v negatívnom vzťahu s dĺžkou MD/RD.*

Zo vzťahu prívetivosti a hodnôt benevolencia, tradícia a konformita, ktoré súvisia s preferovaním konzervatívnych hodnôt (Roccas et al., 2002), usudzujeme, že prívetivosť bude súvisieť s dlhšou rodičovskou dovolenkou matky. Tiež predpokladáme, že prívetivosť, ktorá súvisí s vrelým rodičovským prístupom (Prinzle a kol., 2009), sa prejaví vo vyššej orientácii na potreby dieťaťa.

H2: Prívetivosť bude v pozitívnom vzťahu s dĺžkou MD/RD

Neurotizmus súvisí so zvládaním stresu a záťaže, depresívnosťou matky a vnímaním jej dieťaťa. Keďže neurotické matky vnímajú svoje dieťa ako náročnejšie a starostlivosť o dieťa má na nich negatívnejší vplyv (Clark et al., 1997), predpokladáme, že takéto matky zostanú kratšie na MD/RD.

H3: Neurotizmus bude v negatívnom vzťahu s dĺžkou MD/RD

Svedomití ľudia sú často orientovaní na prácu, výkon a úspech (Burke et al., 2006, Aziz a Tronzo, 2011). Dôležitou je pre nich aj bezpečnosť a istota (Roccas et al., 2002), čo môže

súvisieť s obavami o stratu zamestnania, keby zostali dlhšie s dieťaťom. Preto u nich predpokladáme kratšiu MD/RD.

H4: Svedomitosť bude v negatívnom vzťahu s dĺžkou MD/RD.

Metódy

Výskum bol realizovaný pomocou dotazníkovej metódy s použitím štandardizovaného dotazníka NEO-FFI, ktorým sme merali päť faktorov osobnosti a u nás neštandardizovaného dotazníka Parental Leave Inventory (PLI, Feldman, Sussman a Zigler, 2004), ktorý mapuje viacero súvislostí návratu do práce. PLI sme preložili z anglického originálu do slovenčiny. Reliabilita prekladu bola overená predvýskumom. Dotazník tvorí 5 subškál – vplyv tehotenstva a narodenia dieťaťa, skúsenosti a vedomosti, presvedčenia a postoje k tradičným rolám, pracovný výkon a vnímanie kariéry a postoje k rodičovskej dovolenke. Pri skúmaní vzťahu s osobnostnými charakteristikami matky sme z dotazníka použili otázky, týkajúce sa dĺžky pracovnej/rodičovskej dovolenky. V dotazníku sme rozlišovali nasledujúce typy jej dĺžky:

- a) myslená dĺžka – Ako dlho po narodení dieťaťa si myslíte, že by sa žena mala vrátiť späť do práce?
- b) reálna dĺžka – Ako dlho po narodení dieťaťa ste sa vrátili späť do práce?
- c) želaná dĺžka – Ako dlho po narodení dieťaťa ste sa chceli vrátiť späť do práce?

Výskumný súbor tvorili ženy z celého Slovenska (N=102), ktoré absolvovali materskú alebo rodičovskú dovolenku. Na základe nami stanovených kritérií sme do výskumnej vzorky zaradili ženy, ktoré v súčasnosti pracujú a majú dieťa vo veku do 5 rokov. Socio-demografické údaje o našej vzorke sa nachádzajú v Tabuľke 3. Participantky sme oslovili prostredníctvom materských škôl a detských jasiel. Zber dát prebiehal v období október, 2013 – január, 2014, elektronickou aj tlačenu formou dotazníka.



Tabuľka 3: Socio-demografické údaje výskumnej vzorky

	<i>min.</i>	<i>max.</i>	<i>priemer</i>	
Vek	24	48	32,81	
	<i>stredoškolské</i>	<i>vysokoškolské</i>	<i>I. vysokoškolské</i>	<i>II. vyššie</i>
		<i>stupňa</i>	<i>stupňa</i>	
Vzdelanie	41,2 %	9,8 %	39,2 %	9,8 %
	<i>vydatá</i>	<i>slobodná</i>	<i>rozvedená</i>	
Rodinný stav	82,4 %	12,7 %	4,9 %	
	<i>administratíva</i>	<i>štátna správa</i>	<i>zdravotníctvo</i>	<i>iné</i>
Oblasť	19,6 %	14,7 %	13,7 %	52 %
zamestnania				
	<i>západné</i>	<i>stredné Slovensko</i>	<i>východné</i>	
	<i>Slovensko</i>		<i>Slovensko</i>	
Bydlisko	43,1 %	39,2 %	17,6 %	
	<i>súkromná</i>	<i>štátna</i>	<i>cirkevná</i>	<i>žiadna</i>
Typ materskej školy	21,6 %	54,9 %	14,7 %	8,8 %

Výsledky

Vzťahy medzi osobnostnými faktormi a dĺžkou materskej a rodičovskej dovolenky sme zisťovali prostredníctvom Spearmanovej korelácie. Zistené korelácie sú uvedené v tabuľke 4.

Tabuľka 4: Vzťah medzi osobnostnými faktormi a dĺžkou MD/RD

		Myslená dĺžka	Reálna dĺžka	Želaná dĺžka
Neurotizmus	r_s	.132	.055	.078
	Sig.	.093	.289	.217
Extraverzia	r_s	-.162	-.067	.061
	Sig.	.051	.250	.271
Otvorenosť	r_s	-.058	-.074	-.008
	Sig.	.279	.228	.468
Prívetivosť	r_s	-.235**	-.289**	-.152
	Sig.	.008	.002	.063
Svedomitosť	r_s	-.086	-.224*	-.080
	Sig.	.194	.011	.211

H1: Extraverzia bude v negatívnom vzťahu s dĺžkou MD/RD.

Prvá hypotéza sa nám **potvrdila iba čiastočne**. Výsledky naznačujú, že čím je matka extrovertnejšia, tým menej mesiacov by podľa nej mala žena zostať na MD/RD. Vzťah týchto premenných je veľmi pravdepodobný, aj keď sa neukázal ako štatisticky signifikantný ($r = -0,162$, $p = 0,051$). Medzi reálnou, či želanou dĺžkou dovolenky a extraverziou sa neukázal žiaden významný vzťah.

H2: Prívetivosť bude v pozitívnom vzťahu s dĺžkou MD/RD.

Druhá hypotéza sa nám **nepotvrdila**, dokonca bol zistený opačný vzťah medzi prívetivosťou a dĺžkou MD/RD. Z výsledkov vyplýva, že čím je matka prívetivejšia, tým menej mesiacov by podľa nej mala byť žena na materskej alebo rodičovskej dovolenke ($r = -0,235$, $p = 0,008$). Signifikantný vzťah sa ukázal aj medzi dĺžkou reálnej rodičovskej dovolenky a prívetivosťou ($r = -0,289$, $p = 0,002$). Vzťah medzi želanou dĺžkou dovolenky a prívetivosťou sa neukázal.

H3: Neurotizmus bude v negatívnom vzťahu s dĺžkou MD/RD.

Keďže medzi skúmanými premennými nebol zistený žiaden signifikantný vzťah, táto hypotéza sa nám **nepotvrdila**. Neurotizmus teda nesúvisí s dĺžkou myslenej, reálnej ani želanej dĺžky dovolenky a neurotizmom.

H4: Svedomitosť bude v negatívnom vzťahu s dĺžkou MD/RD.

Hypotéza o vzťahu svedomitosti a dĺžky materskej alebo rodičovskej dovolenky sa nám **potvrdila**. Zistili sme významný vzťah medzi reálnou dĺžkou MD/RD a svedomitosťou matky ($r = -0,224$, $p = 0,011$). Čím viac sa matka označovala za svedomitú, tým skôr sa vrátila späť do práce, čiže jej dovolenka bola kratšia. Vzťah medzi myslenou a želanou dĺžkou dovolenky a svedomitosťou sa nepotvrdil.

Mieru, ktorou sa osobnostné charakteristiky podieľajú na dĺžke MD/RD sme overovali pomocou regresnej analýzy. Výsledky poukázali na to, že osobnostné vlastnosti matky vysvetľujú len malú časť variancie dĺžky MD/RD (Tabuľka 5).



Tabuľka 5: Podiel skúmaných faktorov na dĺžke rodičovskej dovolenky

Prediktor	Percento variancie
Neurotizmus	0.1%
Extraverzia	0.4%
Otvorenosť	0%
Prívetivosť	4.6%
Svedomitosť	2.4%

Diskusia

V našom výskume sa len čiastočne potvrdil vzťah medzi *extravertnosťou* matky a dĺžkou jej MD/RD. Predpokladali sme, že počas MD/RD sa bude extrovertná žena cítiť izolovaná, starostlivosť o dieťa zníži jej možnosti stretávať sa s inými ľuďmi a preto sa bude chcieť skôr vrátiť späť do práce. V súlade so zisteniami Tíkalovej (2005) sa však zdá, že ženy toto obdobie nevnímajú tak negatívne, čo sa týka sociálnych kontaktov. Dôvodom môže byť podľa nej aj to, že ženy na MD/RD často nadväzujú kontakty s iným ženami, ktoré sú v rovnakej situácii, čím si tvoria spoločnú komunitu matiek.

V dimenzii *prívetivosť* sme zistili opačný vzťah s dĺžkou MD/RD ako sme predpokladali. Ukázalo sa, že prívetivé matky sa skôr vrátili do práce ako menej prívetivé. Prívetivosť sa vyznačuje pozitívnym vzťahom k druhým ľuďom, schopnosťou vedieť ich pochopiť, altruizmom, kooperatívnosťou a ochotou pomáhať. Tieto charakteristiky sa môžu prejaviť vo vzťahu k práci zvýšenou spokojnosťou v práci, najmä čo sa týka vzťahu s ľuďmi (Organ a Lingl, 1995). Emocionálna vrelosť môže zvyšovať sociálnu identitu, v dôsledku čoho sa zvyšuje potreba matky opäťovať organizácii poskytnutie podporujúceho sociálneho prostredia (Erdheim, Wang a Zickar, 2006). Naše zistenie je tiež v súlade s autormi Prinzie a kol. (2009), ktorí zistili, že rodičia s vysokým skóre v prívetivosti podporujú svoje deti k autonómii. Rýchlejší návrat matky do práce môže byť prejavom snahy podporiť samostatnosť dieťaťa.

V dimenzii *neurotizmus* sa vzťah s dĺžkou MD/RD nepotvrdil. Bolger a Schilling (1991) zistili, že ľudia s vysokým neurotizmom sa od emocionálne stabilných ľudí líšia v reakcií na stresory skôr ako vo vystavení týmto stresorom v každodennom živote. Najčastejšími stresormi, ktorým sú vystavení, sú pre nich preťaženie v domácnosti, v práci a rodinné požiadavky (tamže). Možno predpokladať, že neurotické matky prejavujú svoju nervozitu, neodolnosť voči stresu a emocionálnu labilitu rovnako pri starostlivosti o dieťa ako aj v práci. Preto môžu niektoré neurotické ženy radšej zostať doma s dieťaťom a vyhnúť sa

tak stresu z práce a iné sa zas chcú čo najskôr vrátiť späť do práce a vyhnúť sa tak nervozite vyplývajúcej zo starostlivosti o dieťa.

V dimenzii *svedomitost'* sa potvrdil vzťah s kratšou materskou/rodičovskou dovolenkou, čo je v súlade so zisteniami Kosseka, Noe a DeMarra (1999), podľa ktorých *svedomitost'* ovplyvňuje množstvo energie venovanej práci a rodine. *Svedomité* matky investujú veľké úsilie do oboch rolí, v snahe robiť všetko čo najlepšie. Spolu s vysokou mierou schopnosti organizovať a plánovať (Wayne et al., 2004) zrejme dokážu tieto dve role zladať natoľko, že sa môžu skôr vrátiť do práce a byť v nej rovnako úspešné ako v materstve.

Naše výsledky naznačujú, že podiel osobnostných faktorov, ktoré tvoria Big Five je len veľmi malý. Tento výsledok poukazuje na nutnosť skúmať iné osobnostné a individuálne faktory, ktoré by mohli mať väčší podiel na dĺžke MD/RD (napr. presvedčenia matky, jej postoje a hodnoty).

Použitá literatúra

- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61(2), 7.
- Bolger, N., & Schilling, E. A. (1991). Personality and the problems of everyday life: The role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors. *Journal of Personality*, 59, 3, 355–386. doi: 10.1111/j.1467-6494.1991.tb00253
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233. doi:10.1016/j.paid.2005.10.017
- Clark, R., Hyde, J. S., Essex, M. J., & Klein, M. H. (1997). Length of Maternity Leave and Quality of Mother-Infant Interactions. *Child Development*, 68(2), 364-383.
- Erdheim, J., Wanh, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959- 970. doi:10.1016/j.paid.2006.04.005
- Feldman, R., Sussman, A. L., & Zigler, E. (2004). Parental leave and work adaptation at the transition to parenthood: Individual, marital, and social correlates. *Applied Developmental Psychology*, 25, 459–479.
- Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 12(2), 40-52.



- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti. Přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada Publishing.
- Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999). Work-Family Role Synthesis: Individual and Organizational Determinants. *The International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-129.
- Metsäpelto, R. L., & Pulkkinen, L. (2003). Personality Traits and Parenting: Neuroticism, Extraversion, and Openness to Experience as Discriminative Factors. *European Journal of Personality*, 17, 59-78.
- Olsen, S. F., Martin, P., & Halverson, C. F. (1999). Personality, Marital Relationships, and Parenting in Two Generations of Mothers. *International Journal of Behavioral Development*, 23(2), 457-476. doi: 10.1080/016502599383919
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the Prediction of Consequential Outcomes. *Annual Reviews Psychology*, 57(8), 8.1.-8.21. doi: 10.1146/annurev.psych.57.102904.190127
- Prinzle, P., Stams, G. J. J., Deković, M., Reijntjes, A. H. A., & Belsky, J. (2009). The Relations Between Parents' Big Five Personality Factors and Parenting: A Meta-Analytic Review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(2), 351-362. doi:10.1037/a0015823
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The Big Five Personality Factors and Personal Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789-801. doi: 10.1177/0146167202289008
- Tíkalová, M. (2005). *Faktory, které ovplyvňují životní spokojenost žen na mateřské dovolené*. Magisterská práce. Brno: Masarykova Univerzita, Filozofická fakulta.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130. doi:10.1016/S0001-8791(03)00035-6

Normatívne presvedčenia a sebakontrola delikventov**Normative believes and selfcontrol of delinquents**

Jana Tokarčíková

tokarcikovaj@centrum.sk

ÚVV a ÚVTOS Košice

Abstrakt

Príspevok prezentuje časť výsledkov výskumu realizovaného na vzorke väzenskej populácie, zameraného na analýzu vzájomnej súvislosti normatívnych presvedčení a úrovne sebakontroly ako predpokladaných determinánt delikvencie. V popredí záujmu je identifikácia špecifickej konfigurácie injunktívnej, deskriptívnej a personálnej normy delikventných respondentov, so zameraním na ich normy (ne)rešpektujúcu orientáciu a to v previazanosti na úroveň sebakontroly.

Kľúčové slová: normy, normatívne presvedčenia, sebakontrola

Abstract

The paper presents the partial results of the research realised on the sample of the imprisoned population and is devoted to the relational analysis of normative beliefs and selfcontrol as anticipated determinants of delinquency. In the limelight of this work is the identification of a specific configuration of the injunctive, descriptive and personal norm of a delinquent sample, focusing on their norm violating orientation related to their selfcontrol level.

Keywords: norms, normative beliefs, selfcontrol

Úvod

Delikvencia je jav univerzálne sa vyskytujúci v každej spoločnosti, pretrvávajúci od nepamäti. Konštrukt noriem, ktoré definujeme ako predpis správať sa istým spôsobom (napr. Slaměník, in Výrost, Slaměník, 1997), je s delikvenciou previazaný práve tým, že norma vytyčuje hranicu, čo sa môže považovať za delikventné a čo už nie. Faktom ostáva, že až postulovanie noriem zapríčinilo vznik tzv. delikventného správania, ktoré hodnotíme ako kontranormatívne. Teda ak by nebolo noriem, nebolo by ani delikventného správania, v zmysle odchýlky od tejto normy. Každá vyspelá spoločnosť sa snaží k riešeniu javu delikvencie pristupovať inštitucionalizovane, vytvára sústavu korektívnych opatrení, v záujme eliminácie rizík plynúcich z delikventného správania. Jedným z korektívnych opatrení je v prípade porušenia právnej- teda spoločensky veľmi závažnej normy, pobyt vo výkone trestu



odňatia slobody, kde dochádza v procese zaobchádzania s delikventnou osobou k vyvíjaniu resocializačného tlaku v prospech rešpektovania noriem a následne v prospech úspešnej reintegrácie do spoločnosti. V tomto prostredí je teda norma významným operacionalizovaným pojmom. Dispozičná výbava jedinca však rešpektujúc poznatkovú bázu v tejto oblasti, do istej miery predznamenáva (ne)úspešnosť resocializácie. Kriminologické teórie ako je teória Gottfredsona a Hirschiho v tomto smere ponúkajú pohľad na delikvenciu ako dôsledok nízkej dispozičnej sebakontroly, ktorá sa formuje do veku ôsmich rokov veku a následne ostáva ako črta osobnosti konštantnou (Cohen, Vila, 1996). Pre penitenciárneho pracovníka je takéto tvrdenie významným z pohľadu úsilia vynaloženého k resocializácii a predpokladanej úspešnosti. V rámci realizovaného výskumu sme preto pozornosť orientovali na úroveň sebakontroly vybranej delikventnej vzorky a zároveň jej prepojenosť s normatívnymi presvedčeniami.

Teoretické východiská

Normy a normatívne presvedčenia

S ohľadom na históriu skúmania noriem v našich podmienkach, sme sa rozhodli koncipovať výskumný dizajn v súlade s teóriou kognitívnych reprezentácií noriem (Lovaš, 1998), podľa ktorej je reprezentácia noriem v kognitívnom aparáte človeka realizovaná v podobe viacúrovňovej štruktúry. Jediniec teda vníma situácie regulované normou diferencovane, v závislosti od toho, ktorá norma je v daný moment aktivovaná. Tento koncept predstavuje rozšírenie teórie ohniska noriem autorov Cialdini, Kallgren, Reno (1990), ktorá diferencuje injunktívnu a deskriptívnu normu, pričom ju rozširuje o ďalší typ normy-personálnu normu.

Jediniec tak rozlišuje:

- čo sa v danej situácii smie, resp. nesmie (predpis, čo sa má robiť) - *injunktívna norma*
- čo sa v danej situácii v jeho okolí stáva (skutočné správanie ľudí v danej situácii) - *deskriptívna norma*
- na čo má on osobné právo (osobné, pravidlo zásada)- *personálna norma*

To, ako sa daná norma následne prejaví v behaviorálnom zámere jedinca, prezentuje normatívne presvedčenie, ktoré predstavuje sumu vlastných regulačných presvedčení o primeranosti sociálneho správania, odzrkadľuje ako je norma prezentovaná v mysli človeka (Huesmann, & Guerra, 1997).

Z hľadiska významu pre perspektívne konanie človeka sa javí ako kľúčová personálna norma (Lovaš, 1998). Jej pozícia v štruktúre vychádzajúcej z modelu kognitívnych

reprezentácií noriem môže byť viac, či menej konzistentná s injunktívnou normou, príp. sa viac približovať personálnej norme. Jedinec v tomto kontexte môže formovať osobnú zásadu viac podľa konvencie, či predpisu, alebo odpozorovaného správania.

Sebakontrola

Sebakontrola je definovaná ako schopnosť, ktorá napomáha jedincovi prekonať vo svoj prospech zamerané impulzy a správať sa v spoločnosti žiaduco, podľa pravidiel a *noriem* alebo v zhode s ním stanovenými cieľmi (Tangney, Baumeister a kol., 2004). Nakoľko je človek vystavený viacerým podnetom z prostredia, sebakontrola teda slúži ako regulatívny prvok v udržiavaní správania v medziach normatívneho.

Ako bolo v úvode spomenuté, kriminologická teória Gottfredsona a Hirschiho (1990) chápe nízku sebakontrolu ako esenciálnu zložku delikvencie (tzv. Low Control Theory), pričom jej úroveň považuje (od dovŕšenia veku približne ôsmich rokov) počas života človeka za konštantnú. Autori Sampson a Laub (1993) argumentujú v prospech stability tejto črty počas života, keď tvrdia, že človek interaguje s prostredím prostredníctvom svojho života a adaptuje sa na zmeny prostredia, pričom vyhľadáva také prostredie, ktoré je preň odmeňujúce a kompatibilné v sociálnej, aj fyzikálnej rovine. Situačné zmeny môžu provokovať adaptívne odpovede, ale v zhode s uvedenou teóriou aj podľa týchto autorov *pretrvávajú základné atribúty osobnosti v čase*, keďže človek má tendenciu zachovávať konzistenciu medzi sebaobrazom a správaním, aby sa tak vyhol kognitívnej disonancii. Tendencia k delikventnému správaniu má teda vysoký predpoklad pretrvávania v živote, pričom na úrovni prežívania jedinca je prítomné postupné stotožnenie sa s nálepkou delikventa, vedúce k cielenému vyhľadávaní prostredia poskytujúceho názorovú zhodu. Prienik do rizikových subkultúr sa tak stáva jednoduchším ako žiaduca integrácia v spoločnosti. Výsledkom je opakovaná skúsenosť s pobytom vo výkone trestu odňatia slobody, ktorú nazýva Matoušek et al. (2003, in Tomášek, 2010) syndrómom otáčavých dverí.

Normatívne presvedčenia a sebakontrola

Koncept normatívnych presvedčení je v oblasti výskumu prepojený predovšetkým s javom agresie, ktorá na seba pravdepodobne orientuje pozornosť stupňom závažnosti porušenia normy. Výskum Sukhodolskeho a Ruchkina (2004) napr. prezentuje porovnanie ruských juvenilných delikventov s ruskou stredoškolskou mládežou bez delikventnej anamnézy a poukazuje na nevýznamné rozdiely v normatívnych presvedčeniach medzi vzorkami, avšak významné prepojenie vyššej frekvencie agresívnych aktov s osobným



normatívnym presvedčením o vhodnosti agresívneho riešenia konfliktov u vzorky ako celku. S ohľadom na význam budovania sebakontroly ako osobnostnej črty ako aj význam sociálnych väzieb a sociálnej kontroly v detskom veku, ktoré akcentuje kriminologická teória Gottfresona a Hirschiho (1990) sú tiež zaujímavými zistenia Kirwila a Huesmanna (1991, in Huesmann, Guerra, Miller, Zelli, 1992), ktoré poukazujú na fakt, že rodičia agresívnych detí sa sami líšia od rodičov neagresívnych detí v presvedčení, kedy je agresia prípustná a to v zmysle jej vyššej tolerancie. Obdobne závery Wenera a Granta (2008) v tomto kontexte poukazujú na významný vplyv kognitívneho nastavenia matiek na perspektívnu agresiu ich detí. Podľa ich zistení, matky, ktoré považovali vzťahovú agresiu za prijateľnú, pripisovali zároveň menšiu zodpovednosť svojim deťom ak sa u nich vyskytla vzťahová agresia a podporili tak ich presvedčenie o prijateľnosti vzťahovej agresie. Keďže agresia je ako jav zväčša interpretovaná ako správanie podnecované nedostatkom sebakontroly, náš zámer analyzovať vzťah normatívnych presvedčení sebakontroly sa javí ako oprávnený.

Metódy:

Dotazník IDP:

Pre analýzu normatívnych presvedčení sme zvolili nami skonštruovaný dotazník, ktorý obsahuje modelové situácie prezentujúce spektrum porušovania spoločenských noriem (klamstvo, odplata, krádež, fyzická agresia, zneužívanie drog, výtržníctvo), posudzovaných na 5- bodovej škále vyjadrujúcej mieru súhlasu/ nesúhlasu s popisovanou situáciou pri variácii vychádzajúcej z modelu IDP(1- normy rešpektujúca orientácia, 5- normy nerešpektujúca orientácia). Inšpirovali sme sa obdobným výskumom (Ráczová, 2000), ktorý prezentuje situácie ako dostatočne vnútorne odlišné, a to aj napriek tomu, že tvoria jednu spoločnú kategóriu. Koeficient reliability v našom meraní dosiahol pre celkový dotazník hodnotu 0,844, pre položky zodpovedajúce injunktívnej norme 0,672, pre položky zodpovedajúce deskriptívnej norme 0,820 a pre položky zodpovedajúce personálnej norme 0,730.

Dotazník sebakontroly (Tangney, Baumeister, Boon, 2004)

Pre meranie sebakontroly sme využili slovenskú verziu (Lovaš, 2008) dotazníka pozostávajúcu z 35 položiek posudzovaných na 5 bodovej škále, s verbálnym kotvením 1- vôbec nie, 5- rozhodne áno. Koeficient reliability v našom meraní dosiahol hodnotu 0,864.

Vzorka:

Do výskumu bolo zapojených celkovo 155 respondentov - odsúdených mužov umiestnených v ústavoch na výkon trestu odňatia slobody Košice, Košice- Šaca, Prešov a Sabinov. Vekové

rozpätie vzorky sa pohybovalo v intervale 19r. - 62r. Podmienkou zapojenia do výskumu bola spáchaná úmyselná trestná činnosť reflektujúca vedomé porušenie právnej- zo spoločenského hľadiska najzávažnejšej normy. Zapojenie do výskumu bolo podmienené dobrovoľnou účasťou, s garanciou anonymity, čo viedlo k voľbe skupinového zberu dát dotazníkovou formou, v záujme efektu "skrytia sa v dave" a podporenia autenticity výpovedí.

Výsledky:

Pre analýzu vzájomnej súvislosti vybraných konštruktov sme zvolili porovnanie extrémnych skupín respondentov s vysokou a nízkou úrovňou sebakontroly, kde možno konštatovať štatisticky významný rozdiel v normatívnych presvedčeniach na úrovni deskriptívnej, personálnej ako aj injunktívnej normy, naprieč všetky vybrané modelové situácie. Úroveň sebakontroly sa teda javí ako významný indikátor normatívnych presvedčení.

Respondenti s vysokou úrovňou sebakontroly (Tab.1) deklarujú v personálnej ako aj injunktívnej norme postoj variujúci nad úrovňou neutrality smerom k rešpektovaniu noriem(nemám právo, nesmie sa), v rôznej intenzite tohto postoja. Pozícia personálnej normy je v tejto skupine respondentov ukotvená v miere nesúhlasu (nemám právo) v situáciách klamstvo, odplata a krádež medzi injunktívnou a deskriptívnou normou, avšak v situáciách útok, odplata a krádež dokonca nad úroveň injunktívnej ako aj deskriptívnej normy, čo poukazuje na fakt, že respondenti s vysokou úrovňou sebakontroly majú tendenciu vnímať intenzívnejšie, že na také správanie nemajú právo, pričom toto presvedčenie stavajú (minimálne v troch situáciách zo šiestich) v miere nesúhlasu dokonca nad konvenciu (nesmie sa), aj keď s ohľadom na pozíciu deskriptívnej normy (s výnimkou situácie zneužívanie drog) konštatujú, že dané správanie sa v ich okolí vyskytuje (stáva sa). Naš predpoklad o vzťahu normy rešpektujúceho presvedčenia a vyššej úrovne sebakontroly sa teda vyššie uvedeným POTVRDIL.

Respondenti s nízkou úrovňou sebakontroly majú priemerné škálované hodnoty v porovnaní s prvou skupinou významne častejšie posunuté k hodnotám neutrality (škálovaná hodnota 3) a pod jej úrovňou- v prípade personálnej normy v troch z celkovo šiestich situácií (klamstvo, odplata, zneužívanie drog), v prípade injunktívnej normy v dvoch situáciách (klamstvo, výtržníctvo). Variabilita postoja s ohľadom na posudzované situácie v tomto prípade reflektuje istý bilančný aspekt reflektujúci väčšiu odvahu ku kontranormativite za predpokladu, že ide o spoločensky menej závažné situácie (klamstvo), či situácie zohľadňujúce pozíciu činného subjektu (odplata - jedná sa "len" o kontraagresiu, zneužívanie drog- pácham škodu na "len" na sebe samom).



Tab.1: Normatívne presvedčenia u respondentov s rôznymi úrovňami sebakontroly

SITUÁCIA	NORMA	Priemer		F (Anova)	p
		S1	S2		
klamstvo	injunktívna	2,64	3,53	,019	,010**
	deskriptívna	1,48	2,15	1,223	,000**
	personálna	2,39	3,32	1,410	,004**
odplata	injunktívna	3,39	4,06	18,069	,035*
	deskriptívna	1,94	2,74	,005	,004**
	personálna	2,36	3,50	,221	,000**
krádež	injunktívna	3,76	4,50	5,612	,001**
	deskriptívna	1,85	2,68	1,234	,001**
	personálna	3,61	4,47	13,583	,000**
útok	injunktívna	3,88	4,38	3,077	,027*
	deskriptívna	2,27	2,88	1,525	,040*
	personálna	4,06	4,59	2,084	,008**
zneuž.drog	injunktívna	3,30	4,47	16,030	,000**
	deskriptívna	1,88	3,41	9,135	,000**
	personálna	2,64	4,03	1,115	,000**
výtržníctvo	injunktívna	2,97	4,32	6,056	,000**
	deskriptívna	2,06	2,76	7,799	,009**
	personálna	3,88	4,47	1,490	,009**

Legenda : S1 - respondenti s nízkou sebakontrolou **p<,01

S2- respondenti s vysokou sebakontrolou *p<,05

verbálne kotvy priemer. škálovaných hodnôt: 1- smie sa(INJ), stáva sa(DES), mám právo(PER)

5-nesmie sa(INJ), nestáva sa(DES), nemám právo(PER)

Vzťah sebakontroly a normatívnych presvedčení sme taktiež overovali regresnou analýzou, kde sme sa zamerali na personálnu normu (na čo mám právo) a mieru jej determinácie tak sebakontrolou ako aj injunktívnou (čo sa smie) a deskriptívnou normou (čo sa stáva). Výsledky preukázali, že zvolený model interpretuje vysoký podiel variability dát personálnej normy. Presvedčenie na čo má človek právo (personálna norma) je sebakontrolou významne determinované najmä v situáciách útoku a odplaty, ktoré disponujú vyššou spoločenskou závažnosťou (v položkách dotazníka v sebe zahŕňajú priamu agresiu) .

Výsledky zároveň poukazujú na významný determinant injunktívna norma- respondentova percepcia čo sa v danej situácii smie, významne determinuje ako posúdi, na čo má sám právo (personálna norma). Deskriptívna norma sa preukázala ako menej determinujúci faktor k personálnej norme.

Tab.2: Vzťah sebakontroly a normatívnych presvedčení:

NORMA/SITUÁCIA	klamstvo	odplata	krádež	útok	zneuž.	výtržnosť
injunktívna norma	,255**	,212**	,259**	,192**	,262**	,353**
deskriptívna norma	,216**	0,228**	,283**	,201**	,341**	,234**
personálna norma	,236**	,299**	,263**	,245**	,307**	,230**

**p<,01

Tab.3: Stepwise viacnásobná lineárna regresná analýza determinujúca personálnu normu respondentov

Situácia	Prediktory	B	ŠCHO	β	T	sig.	R ²
KLAMSTVO	sebakontrola	,006	,005	,075	1,151	,252	,425
	injunktívna norma	,625	,066	,628	9,509	,000**	
	deskriptívna norma	,008	,118	,004	,068	,946	
	sebakontrola	,020	,006	,270	3,477	,001**	
	injunktívna norma	,259	,081	,250	3,185	,002**	
ODPLATA	sebakontrola	,008	,004	,136	1,910	,058	,345
	injunktívna norma	,605	,077	,545	7,910	,000**	
	deskriptívna norma	-,046	,067	-,047	-,680	,497	
	sebakontrola	,007	,003	,141	2,100	,037*	
	útok						



ZNEUŽ.DROG	injunktívna						
	norma	,533	,062	,569	8,624	,000	
	deskriptívna						
	norma	-,022	,051	-,028	-,424	,672	
	sebakontrola	,010	,006	,122	1,807	,073	
	injunktívna	,649	,085	,523	7,640	,000**	,409
	norma						
	deskriptívna	,147	,073	,141	2,001	,047*	
	norma						
	sebakontrola	,003	,004	,058	,798	,426	
	injunktívna	,436	,058	,561	7,576	,000**	,315
	norma						
VÝTRŽNÍCTVO	deskriptívna	-,102	,064	-,113	-1,589	,114	
	norma						

**p<.01

*p<.05

Záver:

Vzťahová analýza normatívnych presvedčení a sebakontroly v delikventnej populácii preukázala na ich významnú vzájomnú prepojenosť. Vzhľadom na regulatívnu silu zvolených konštruktov na správanie človeka je významným jej analyzovanie v populácii s porušením normy v anamnéze. Na základe našich analýz, má významný podiel na osobných- normy rešpektujúcich presvedčeniach jedinca o tom, na čo má právo dispozičná sebakontrola ako aj presvedčenie, čo sa v daných situáciách smie, pričom determinujúca sila sebakontroly je významnejšia predovšetkým v situáciách vyššej spoločenskej závažnosti.

Použitá literatúra

- Cialdini, R.B., Reno, R.R., and Kallgren, C.A. (1990). A focus theory of normative conduct: recycling the concept of norms to reduce littering in public places, In *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 6, 1015-1026.
- Cohen, E. L., Vila, J. B. (1996). Self control and social control: an exposition of the Gottfredson- Hirschi/ Sampson-Laub debate, In *Studies on Crime and Prevention*, 5, 2, 125-150.
- Gottfredson, M.R., Hirschi, T. (1990). *A general theory of crime*. Stanford University Press.
- Huesmann, L.R., Guerra, N.G., Miller, L.S., Zelli, A. (1992). The role of social norms in the development of aggressive behavior, In *Socialization and Agression. Recent Research in Psychology*, Springer Berlin Heidelberg, 139-152.
- Lovaš, L. (1998). K otázke typov sociálnych noriem: sociálne normy a implicitné teórie sociálnych noriem (náčrt prístupu). In: Výrost, J, Baumgartner, F.(Eds) : *Perspektívy výskumu sociálnych noriem (CD ROM)*. SvÚ SAV, Košice.
- Lovaš, L. (2008). Agresia a sebakontrola. In *Zborník Filozofickej fakulty Univerzity Komenského. Psychologica XXXIV*. Bratislava : Stimul FiF UK, 66 – 77.
- Ráčzová, B. (2000). *Motivačné súvislosti normatívnych presvedčení*. Dizertačná práca. FFPU, Prešov.
- Sampson, R. J., Laub, J.H. (1993). *Crime in the making: pathways and turning points through life*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Sukhodolsky, D.G., Ruchkin, V.V. (2004). Association of normative beliefs and anger with aggression and antisocial behavior in russian male juvenile offenders and high school students. In *Journal of Abnormal Child Psychology*, 32, 225-236.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., Boone, A. L. (2004). High self-control predicts, good adjustment, less pathology, better grades and interpersonal success. In *Journal of Personality*, 72, 2, 271 – 324.
- Tomášek, J. (2010). *Úvod do kriminologie. Jak studovat zločin*. Praha: Grada.
- Výrost, J., Slaměník, I. (1997). *Sociálna psychológia*. Praha: ISV.
- Werner, N.E., Grant, S. (2008). Mothers' cognitions about relational aggression: associations with discipline responses, children's normative beliefs, and peer competence. In *Social Development*, 18, 1.



Starostlivosť o seba u záchranárov²⁴

Paramedics' self-care

Katarína Vasková

katarina.vaskova@gmail.com

Katedra psychológie, Filozofická fakulta, UPJŠ v Košiciach

Abstrakt

Medzi základné rizikové profesie nepochybne patrí aj práca zdravotníckych záchranárov. Je všeobecne známe, že jej súčasťou sú vyhranené situácie spájajúce sa s vysokou mierou stresu. V predkladanom príspevku je nosnou témou identifikácia špecifik profesie záchranárov s ohľadom na zachovanie vlastného duševného a fyzického zdravia a aktivity, ktoré k nemu vedú. Cieľom teoretickej štúdie je pritom súhrnne priblížiť čitateľovi najnovšie dostupné zistenia v danej problematike.

Kľúčové slová: starostlivosť o seba, záchranári, zdravie

Abstract

Work of Paramedics surely belongs to the most risky professions. It is common knowledge, that it includes extreme situations with high level of stress. The identification of particularities of paramedic's profession, maintaining of their physical and mental health is the main topic of presented paper. We also focus on activities leading to it. The aim of this theoretical study is to provide the latest available findings on this area.

Keywords: self-care, paramedics, health

Úvod

Záchranári vykonávajú v rámci svojej práce niekoľko rôznych činností, ktoré ich vystavujú riziku zranení a chorôb. Takisto sa na dennej báze stretávajú s ľudskou bolesťou a utrpením. Nasadzujú vlastné životy v snahe pomôcť obetiam nehôd, chorôb, či násilia. Aj napriek tomu, že sú pripravovaní na to, aby sa dokázali s podobnými situáciami vyrovať, tieto udalosti majú na nich dlhodobý dopad. V predkladanej štúdii bolo preto cieľom vytvoriť prehľad doterajších, a najmä najnovších výskumných zistení z oblasti pracovného prostredia

²⁴ (VEGA 1/1258/12)

záchranárov s ohľadom na ich fyzické a psychické zdravie, zvládanie a zamerať sa takisto na dostupné štúdie týkajúce sa konkrétnych aktivít zameraných na jeho udržanie.

Najvýraznejšie stresory v práci záchranárov

Príslušníci záchranných zložiek čelia vo svojej práci rôznym kritickým, traumatizujúcim udalostiam, ktoré sa častokrát opakujú. Sú tu prítomné strety s ľuďmi zomierajúcimi, alebo blízkymi smrti.

Výskumy ukazujú, že každý záchranár bol počas svojej praxe vystavený jednej, či viacerým kritickým udalostiam, pričom 82% z nich uvádza, že boli hlboko rozrušení (Regehr et al., 2002). Vo všeobecnosti sa predpokladá, že najnáročnejšími situáciami sú tie, kde sú masové obete. Výskumy však ukazujú, že ide skôr o udalosti individuálneho charakteru, ktoré v človeku vyvolávajú silné emocionálne reakcie (Regehr et al., 2002). Môže ísť napríklad o smrť osamelého staršieho muža, samovraždu zúfaleho človeka, ktoré samy o sebe nezískavajú pozornosť všeobecnej verejnosti.

Popa s kolegami (2010; viď tiež Avraham et al., 2014; Courtney et al., 2013; Hegg-Deloye, 2014) popisujú základné zdroje stresu u záchranárov, medzi ktoré zaraďujú nasledovné:

- premenlivosť prípadov, nakoľko záchranári sa nešpecializujú len na niektoré zdravotné problémy, ale celé široké spektrum zásahov, ktoré navyše musia vykonávať vo veľmi krátkom časovom období.
- agresívni pacienti – pri ktorých si musia zachovať emocionálnu neutralitu.
- chronicky známi pacienti, ktorých záchranári poznajú, a ktorých nazývajú „starými zákazníkmi“. Ide o pacientov, ktorí trpia viacerými mentálnymi poruchami (schizofrénia, demencia, ...), alebo inými problémami, ktorým nie je možné pomôcť ambulantne.
- ďalšie dôležité a aj pomerne známe faktory sa zaraďuje aj nedostatok spánku, málo profesionálnej podpory, nízke platové ohodnotenie, časový tlak na adekvátnu reakciu, premenlivá doba čakania na ďalší zásah, málo osobného času.

Výsledky štúdií zameraných na záchranárov ako obete násilia ukazujú, že až 69,8% respondentov bolo počas svojej práce jeho obeťou (Regehr et al., 2002). Podľa Boylea a jeho kolegov (2007) to bolo 60%, pričom až 21-78% boli obeťami verbálnej agresie.



Americké zistenia upozorňujú na to, že až 61% záchranárov bolo napadnutých a 25% z nich bolo zranených (Mechem et al., 2002). Zvyčajne je aktérom pacient, príbuzný alebo priateľ obete (Suserund et al., 2002). Výsledky kvalitatívnych štúdií však zdôrazňujú, že násilie, ktorého boli záchranári obeťou na nich nepôsobilo traumatizujúco. Opakovane upozorňovali vo výrazne vyššej miere na samovraždy, násilie páchané na deťoch a situácie, kde musia čeliť priamemu utrpeniu ľudí (tamtiež).

Napokon medzi neposledné zdroje stresu a rizika patria aj ďalšie základné činnosti, ako napríklad dvíhanie pacientov a pomôcok, starostlivosť o pacientov s infekčným ochorením, manipulácia s rizikovými chemickými látkami, participácia na pohotovostnom (pozemnom alebo vzdušnom) transporte pacientov. Tieto aktivity sú základom pre vykonávanie záchranej činnosti, no zároveň sú aj zdrojom rizika (Reichard et al., 2011).

Medzi najčastejšie príčiny úmrtia záchranárov sa radia práve dôsledky nehôd pri transporte pacientov (Maguire, Smith, 2013; Reichard et al., 2011).

Dôsledky pôsobenia stresorov

Čím ďalej, tým výraznejšie sa v rôznych publikáciách objavujú dôkazy toho, že záchranári zažívajú viac zdravotných problémov súvisiacich s prácou než iný zdravotnícky personál. Nedávno vydaný prehľad 49 štúdií popisuje vysoké stavy únavy, problémy so spánkom, stresom, depesiou, strachom a syndrómom vyhorenia (Sterud et al., 2006; vid' tiež Courtney et al., 2013; Halpern et al., 2012). V štúdiu Steruda a jeho spolupracovníkov (2006) sa ukázalo, že až 20% záchranárov trpí psychickými problémami. V inej štúdiu skoro 10% ambulantných pracovníkov Veľkej Británie (z celkového počtu 560) popisovalo klinickú úroveň depresie a 22% klinickú úroveň anxiety (Bennett et al., 2004). Uvedené zistenia zdôrazňujú nutnosť venovať pozornosť potrebe udržania zdravia u týchto ľudí.

Dostupná literatúra sa do pomerne veľkej miery zaoberá štyrmi základnými negatívnymi dôsledkami pracovnej náplne záchranárov. Jednoznačne najviac rozpracovanou problematikou je rozvinutie *Posttraumatickej stresovej poruchy* (PTSD; pozri napr. Aasa et al., 2005; Bennett et al., 2004; Halpern et al., 2012; Sterud et al., 2006). Následkami sú psychické vyčerpanie, bolesti hlavy, diskomfort, poruchy imunitného systému, problémy so spánkom, vyššia miera depresie a zhoršené fyzické zdravie (Hegg-Deloye a kol., 2014). V porovnaní celkovej populácie a záchranárov až 20% z nich trpelo PTSD v pomere ku 5% všeobecnej populácie (tamtiež). Naproti tomu v Regehrovej et al. (2002) štúdiu až 25,5% probandov vykazovalo vysokú mieru postraumatických symptómov.

Druhým najčastejším negatívnym dôsledkom sú *poruchy spánku*. Aasa et al. (2005) uvádzajú, že existuje spojenie medzi PTSD a poruchami spánku (viac ako 80% ľudí trpiacich PTSD vykazuje poruchy spánku po udalosti a 70% z nich aj s odstupom 6 mesiacov). Výskyt problémov so spánkom sa úzko spája s psychickými problémami u záchranárov (Aasa et al., 2005). Iba 30% záchranárov Courtneyho et al. (2013) štúdie nemalo problémy so spánkom, pričom až 10% respondentov pociťovalo chorobnú únavu ústiacu do práceneschopnosti.

Ďalším negatívnym javom je *stravovanie a obezita*. Je známe, že problémy so stravovaním a následne s váhou sa spájajú s niekoľkými psychologickými a enviromentálnymi faktormi. Ide napríklad o pociťovanie nedostatku kontroly, depresie, hnevu, osamelosti, prítomnosť interpersonálnych problémov, problémy vo vyjadrovaní emócií, ale aj dostupnosť fast-foodu (Hegg-Deloye et al., 2014).

Keďže obdobia medzi jednotlivými výjazdmi záchranárov sú nepravidelné a nepredvídateľné, ich stravovanie sa takisto vyznačuje nepravidelnosťou. Nedávne štúdie poukazujú na vysoké BMI u záchranárov, pričom vysoké percento z nich trpelo nadváhou (33% s BMI >30kg/m²) (Tsismenakis et al., 2009). Podľa Courtneyho et al. (2013) záchranári vo všeobecnosti vykazujú menej fyzického cvičenia.

Napokon (ako štvrtá kategória negatívnych dôsledkov charakteru práce záchranárov) sa uvádzajú zistenia týkajúce sa prevalence kardiovaskulárnych ochorení. 18% úmrtí záchranárov je v dôsledku tohto typu incidentov (Maguire et al. 2013). Barrett et al. (in Hegg-Deloye et al., 2014) vo svojej štúdii poukazujú na to, že až 48% záchranárov trpí týmto typom ochorenia..

Starostlivosť o psychické zdravie u záchranárov

Regehrová et al. (2002) popisujú vedomé využívanie kognitívnych stratégií v snahe zachovať si duševné zdravie. V krízových situáciách si záchranári musia uchovať dostatočný emocionálny odstup aby zachovali vlastnú funkčnosť. Z toho dôvodu využívajú napríklad *potlačenie emócií* a celkový *emočný dištanc* od obete, alebo jej rodinných príslušníkov, ktorý v niektorých prípadoch prechádza do cielenej snahy vyčleniť rodinu postihnutého z najbližšieho fyzického okolia (Avraham et al., 2014). Celkovo sa týka najmä vedomého zamerania pozornosti na kognitívne aspekty práce (Regehr, 2005). Avraham et al. (2014) však poukazujú na kvalitatívne výpovede záchranárov, ktorí popisujú, že osvojenie si týchto stratégií sa negatívne premieta do emočného chladu preukazovanému vlastnej rodine. Podobne výsledky Beatonovho et al. (1999) výskumu naznačujú, že spomínaná stratégia nepôsobí ako protektívny faktor zabráňujúci rozvinutiu posttraumatických symptómov, ale



práve naopak. Potlačanie emócií a problémy s ich vyjadrovaním sa tiež spájajú s PTSD (Marmar, Weiss, Metzler, 1996). Záchranári však vo všeobecnosti zastávajú názor, že vyjadrovanie vlastných emócií negatívne ovplyvňuje ich fungovanie počas kritickej udalosti a takisto kompromituje ich reputáciu a ničí emočnú rovnováhu (Halpern et al., 2009, 2012).

Medzi efektívne využívané stratégie vyrovnávania sa radia aj *diskusie* po absolvovaní výjazdu. Mnoho záchranárov uvádza aj *dôležitosť sociálnych väzieb* s blízkymi, či kolegami, kde prevažuje stratégia humoru (pozri napr. Charman, 2013). *Stratégia humoru* sa pritom vníma ako nevyhnutnosť. Ide o sociálne žiaducejší spôsob uvoľňovania tenzie ako krik alebo plač.

Záver

Cieľom predkladanej štúdie bolo poskytnúť základný náhľad na najnovšie poznatky z oblasti starostlivosti o seba u záchranárov s dôrazom na zdroje stresu a vyrovnávanie sa s ním. Zároveň sme sa usilovali poukázať na potrebu ďalších výskumných prác v tejto sfére s apelom na potrebu aplikácie konkrétnych psychohygienických projektov.

Použitá literatúra

- Aasa U, Brulin C, Ängquist K-A, & Barnekow-Bergkvist, M. (2005). Work-related psychosocial factors, worry about work conditions and health complaints among female and male ambulance personnel. *Scand J Caring Sci*, 19, 251–8.
- Avraham, N., Goldblatt, H., & Yafe, E. (2014). Paramedics' Experiences and Coping Strategies When Encountering Critical Incidents. *Qualitative Health Research*, 24(2), 194–208.
- Beaton, R., Murphy, S., Johnson, C., Pike, K., & Corneil, W. (1999). Coping Responses and Posttraumatic Stress Symptomatology in Urban Fire Service Personnel. *Journal of traumatic stress*, 12(2), 293–308.
- Bennett, P., Williams, Y., Page, N., Hood, K., & Woollard, M. (2004). Levels of mental health problems among UK emergency ambulance workers. *Emergency Medicine Journal*, 21, 235–236.
- Boyle, M., Koritsas, S., Coles, J., & Stanley, J. (2007). A pilot study of Workplace Violence towards Paramedics. *Emerg. Med. J.*, 24, 760–764.
- Courtney, J.A., Francis, A.J.P., & Paxton, S.J. (2013). Caring for the Country: Fatigue, Sleep and Mental Health in Australian Rural Paramedic Shiftworkers. *Journal of Community Health*, 38, 178–186.

- Halpern, J., Gurevich, M., Schwartz, B., & Brazeau, P. (2009). What makes an incident critical for ambulance workers? Emotional outcomes and implications for intervention. *Work and Stress*, 23, 173–189.
- Halpern, J., Maunder, R.G., Schwartz, B., & Gurevich, M. (2012). Identifying, Describing and Expressing Emotions After Critical Incidents in Paramedics. *Journal of traumatic stress*, 25, 111–114.
- Hegg-Deloye, S., Brassard, P., Jauvin, N., ..., & Corbeil, P. (2014). Current state of knowledge of post-traumatic stress, sleeping problems, obesity and cardiovascular disease in paramedics. *Emergency Medicine*, 31, 242–247.
- Charman, S. (2013). Sharing a Laugh. The role of Humor in Relationship between Police Officers and Ambulance Staff. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33, (3/4), 152–166.
- Kales, S.N., Tsismenakis, A.J., Zhang, C., & Soteriades, E.S. (2009). Blood pressure in firefighters, police officers, and other emergency responders. *Am J Hypertens*, 22, 11–20.
- Maguire, B.J., & Smith, S. (2013). Injuries and Fatalities among Emergency Medical Technicians and Paramedics in the United States. *Prehospital and Disaster Medicine*, 28 (4), 376–382.
- Marmar, C.R., Weiss, D.S., Metzler, T.J., & Delucchi, K. (1996). Characteristics of emergency services personnel related to peritraumatic dissociation during critical incident exposure. *American Journal of Psychiatry*, 153 (7), 94–102.
- Mechem, C.C., Dickinson, E.T., Shofer, F.S., Jaslow, D. (2002). Injuries from assaults on paramedics and firefighters in an urban emergency medical services system. *Prehosp Emerg Care*, 6, 396–401.
- Popa, F., Raed, A., Purcărea, V.L., Lală, A., Bobirnac, G., & Davila, C. (2010). Occupational Burnout levels in Emergency Medicine – a nationwide study and analysis. *Journal of Medicine and Life*, 3(3), 207–215.
- Regehr, C.H. (2005). Bringing the Trauma Home: Spouses of Paramedics. *Journal of Loss and Trauma*, 10, 97–114.
- Regehr, C.H., Goldberg, G., & Hughes, J. (2002). Exposure to Human Tragedy, Empathy and Trauma in Ambulance Paramedics. *American Journal of Orthopsychiatry*, 72(4), 505–513.



- Reichard, A.A., Marsh, S.M., & Moore, P.H. (2011). Fatal and Nonfatal Injuries Among Emergency Medical Technicians and Paramedics. *Prehospital Emergency Care*, 15, 511-517.
- Sterud, T., Ekeberg, O., & Hem, E. (2006). Health status in the ambulance services: a systematic review. *BMC Health Serv Res*, 6 (82), 1-10.
- Suserund, B., Blomquist, M., Johansson, I. (2002). Experiences of threats and violence in the Swedish Ambulance Service. *Accid Emerg Nurs*, 10, 127-35.
- Tsismenakis, A.J., Christophi, C.A., Burrell, J.W., Kinney, A.M., Kim, M., & Kales, N. (2009). The obesity epidemic and future emergency responders. *Obesity*, 17, 1648-1650.

Obraz slovenských a českých podnikov v dátach ECS 2013 (European Company Survey)

Picture of Slovak and Czech companies in the mirror of the European Company Survey 2013 data

Jozef Výrost

vyrost@saske.sk

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Abstrakt

Tretieho Európskeho prieskumu podnikov, ktorý sa uskutočnil v období február – máj 2013, sa zúčastnilo 29 950 respondentov (predstavitel'ov manažmentu podnikov a zamestnancov) z 32 krajín (EU 28, Island, Čierna Hora, Macedónsko, Turecko). Analyzované výsledky Európskeho prieskumu podnikov potvrdzujú trend zaostávania našich dvoch krajín v inováciách za vyspelým svetom, ktorý bolo možné zaregistrovať aj v dvoch reprezentatívnych zdrojoch analýzy inovatívnosti, Global Innovation Index 2013 a Innovation Union Scoreboard 2013. V záverečnej časti príspevku sa poukazuje na význam inovácií aj pre ďalší rozvoj psychológie práce a organizácie.

Kľúčové slová: inovácie , European Company Survey 2013, psychológia práce a organizácie na Slovensku

Abstract

The third European Company survey interviewing took place from February to May 2013 and the target sample size is 29,950 for all 32 countries (28 EU Member States, Iceland, Montenegro, Former Yugoslav Republic of Macedonia, and Turkey). ECS results confirm the trend of fall behind the leading world countries in the case of Slovak republic and also Czech Republic in innovations. This trend is in accordance with Global Innovation Index 2013 a Innovation Union Scoreboard 2013 rankings, too. In the conclusion the importance of innovations also for the futher development of work and organizational psychology in our country is pointed out.

Keywords: innovations, European Company Survey 2013, work and organizational psychology in Slovakia

Inovácie v podmienkach podnikov predstavujú procesy tvorby nových ideí a ich aplikáciu na konkrétne firemné podmienky. S potrebou inovácií na deklaratívnej úrovni bude



pravdepodobne súhlasiť každý. Nemožno totiž pochybovať, že inovácie ponúkaných produktov a služieb majú šancu viesť k pozitívnym výsledkom, napr. zvýšeniu predaja a následne zisku, nájdeniu nových spotrebiteľov, zníženiu nákladov. Inovácie prispievajú nielen k odhaleniu príležitostí „tu a teraz“, ale umožňujú predvídať ďalší vývoj.

Problém s realizáciou inovácií začína pri uvedení reálne existujúcich prekážok, ktoré stoja v ceste realizácie týchto zámerov:

- samotný proces tvorby okrem invencie predpokladá vysokú úroveň poznania toho, čo už je k dispozícii
- inovácie vyžadujú investície (prostriedkov, energie a času)
- inovácie málokedy prinášajú bezprostredne viditeľný efekt, premietajú sa vo výsledkoch v strednodobej a dlhodobej perspektíve.

Často sme preto v praxi svedkami toho, že po počiatočnom odhodlaní realizovať zásadné (radikálne) inovácie sa pôvodný zámer mení na inovácie čiastkové (parciálne resp. inkrementálne), kde už ide len o vylepšovanie (v produktoch, službách či procesoch) toho, čo už existuje, a prípadne sa to skončí „zásadným obratom o 360 stupňov“, teda v bode, kde sme začínali – a všetko zostáva po starom.

Ako je známe z doteraz uskutočnených analýz inovatívnosti prostredia vyspelých krajín sveta, Slovenská republika i Česká republika v sledovaných ukazovateľoch i celkovom výslednom hodnotení nezaujímajú popredné miesto. Na dokumentovanie tohto faktu uvedieme dva, v súčasnosti pravdepodobne najreprezentatívnejšie zdroje:

- Global Innovation Index 2013 na základe hodnotenia dosiahnutých výsledkov najvyspelejších štátov v 21 ukazovateľoch (po 3 v 7 skupinách) zaraďuje ČR v poradí krajín na 28. miesto a SR na 36. miesto.
- Innovation Union Scoreboard 2013 na základe hodnotenia dosiahnutých výsledkov členských štátov EÚ v 25 sledovaných ukazovateľoch zaraďuje ČR v poradí 28 krajín na 16. a SR na 21. miesto.

Aktuálnosť témy inovácií v súčasnom období zvyrazňuje fakt, že Európska komisia ju v stratégii „Európa 2020“, prijatej 3.3.2010, vníma ako jeden z významných potenciálnych zdrojov ozdravenia ekonomiky, sužovanej krízou. Ciele stratégie následne boli v jednotlivých členských krajinách rozpracované na ich podmienky: pre SR boli schválené uznesením vlády SR č. 386/2010 dňa 9. júna 2010 k „Návrhu pozície SR k národným cieľom stratégie Európa 2020“. Vo vzťahu k téme príspevku je významný aj dokument „Poznatkami k prosperite:

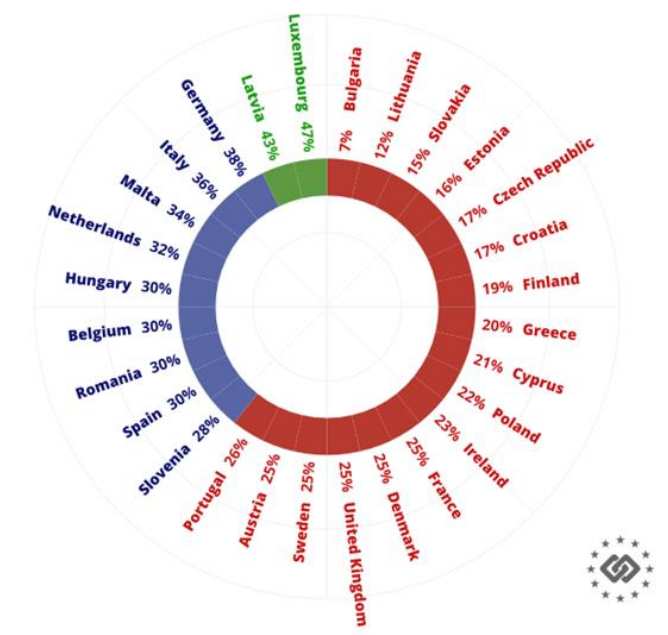
Stratégia výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu Slovenskej republiky“, prerokovaný a schválený vládou SR 13.11.2013.

Vybrané výsledky 3. Európskeho prieskumu podnikov (European Company Survey, ECS)

V poradí tretieho Európskeho prieskumu podnikov, organizovaného agentúrou Eurofound²⁵, ktorý sa uskutočnil v období február – máj 2013, sa zúčastnilo 29 950 respondentov (predstavitel'ov manažmentu podnikov a zamestnancov) z 32 krajín (EU 28, Island, Čierna Hora, Macedónsko a Turecko).

Hlavným zameraním tohto príspevku je poskytnúť komparatívny pohľad na situáciu v podnikoch v SR a ČR v oblastiach, zisťovaných aplikovanou metodikou ECS 2012: **v inováciách**, t.j. zmenách v organizácii práce a v rozvoji pracovných zručností zamestnancov.

Graf. č.1: Odpovede respondentov podľa krajín na otázku či „podnik/prevádzka monitoruje externé nápady, alebo vývoj technológií pre nové alebo modifikované produkty, postupy, alebo služby?“ Graf reprodukuje podiel (%) súhlasných odpovedí „Áno, využívajúc pritom zamestnancov, ktorí sú na to špeciálne určení.“

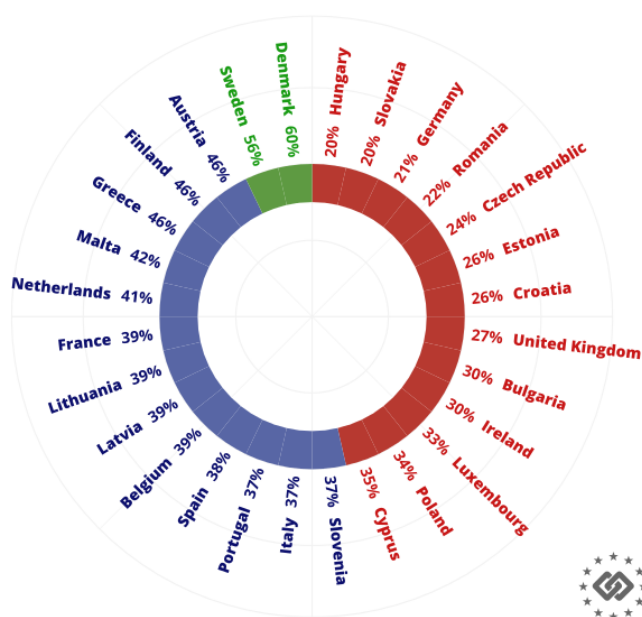


²⁵ zriadenou v roku 1975 nariadením Rady (EHS) č. 1365/75, na podnet orgánov tripartity, aby prispievala k poznávaniu a zlepšovaniu životných a pracovných podmienok v Európe



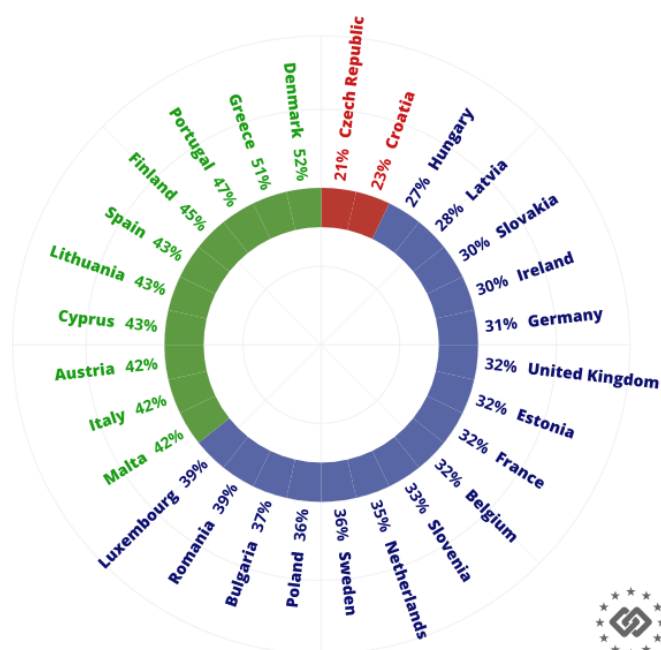
Podiel 17% kladných odpovedí zaraďuje ČR na 24. miesto a podiel 15% súhlasných odpovedí zasa SR na 26. miesto poradia krajín.

Graf. č.2: Odpovede respondentov podľa krajín na otázku či „podnik/prevádzka zaviedli od začiatku roku 2010 nejaké organizačné zmeny?“ Graf reprodukuje podiel (%) odpovedí „Áno.“



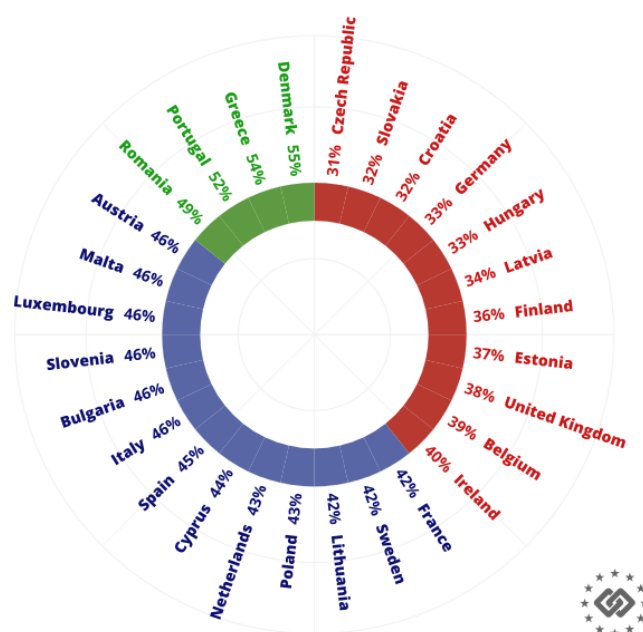
Aby sa spresnilo, čo sa má na mysli pod výrazom organizačná zmena, otázku doplňoval ďalší text: „organizačná zmena“ by mohla byť niektorá z uvedených: nové podnikateľské metódy pre organizačné postupy, nové metódy organizácie pracovných zodpovedností a rozhodovania, nové metódy organizácie externých vzťahov s inými firmami alebo verejnými inštitúciami“. Podiel 24% kladných odpovedí, ako možno vidieť, zaraďuje ČR na 24. miesto a podiel 20% súhlasných odpovedí zasa SR (spolu s Maďarskom) na 27. – 28. miesto poradia krajín.

Graf. č.3: Odpovede respondentov podľa krajín na otázku či „podnik/prevádzka zaviedli od začiatku roku 2010 nejaké nové alebo významne zmenené procesy, či už na výrobu tovaru alebo poskytovanie služieb?“ Graf reprodukuje podiel (%) odpovedí „Áno.“



Podiel 30% kladných odpovedí zaraďuje SR na 24. miesto a podiel 21% súhlasných odpovedí ČR na 28. miesto poradia krajín.

Graf. č.4: Odpovede respondentov podľa krajín na otázku či „podnik/prevádzka zaviedli od začiatku roku 2010 nejaké nové alebo významne zmenené produkty alebo služby?“
Graf reprodukuje podiel (%) odpovedí „Áno.“

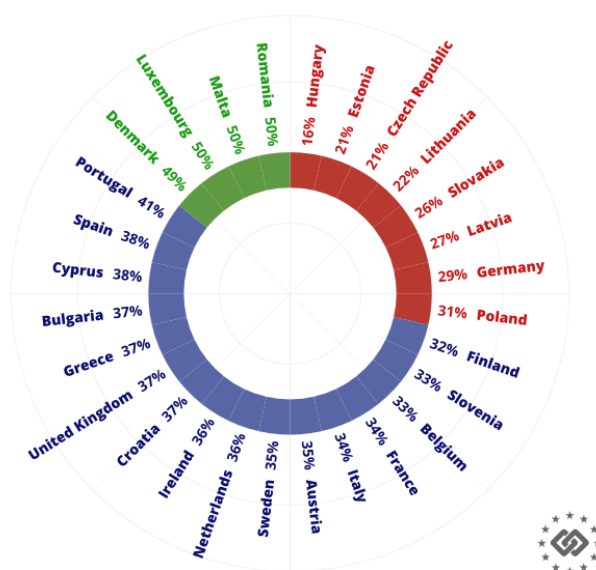


Podiel 32% kladných odpovedí respondentov zaraďuje SR na predposledné, 27. miesto a podiel 31% súhlasných odpovedí zaraďuje ČR na 28. miesto poradia krajín.



Graf. č.5: Odpovede respondentov podľa krajín na otázku či „podnik/prevádzka zaviedli od začiatku roku 2010 nejaké nové alebo významne zlepšené marketingové metódy?“

Graf reprodukuje podiel (%) odpovedí „Áno.“



Podiel 26% kladných odpovedí, ako možno vidieť, zaraďuje SR na 24. miesto a podiel 21% súhlasných odpovedí zasa ČR na 26. miesto poradia krajín.

Z prezentovaných výsledkov sa jasne ponúka zovšeobecnenie: výsledky Európskeho prieskumu podnikov potvrdzujú trend zaostávania našich dvoch krajín za vyspelým svetom, ktorý bolo možné zaregistrovať aj v dvoch citovaných reprezentatívnych zdrojoch analýzy inovatívnosti prostredia na úrovni krajín, Global Innovation Index 2013 a Innovation Union Scoreboard 2013.

Záver

ČSFR a neskôr ČR a SR, spolu s ďalšími krajinami Strednej a Východnej Európy, za obdobie uplynulých 25 rokov prešli procesmi hlbokjej ekonomickej, politickej a spoločenskej transformácie. Tieto skutočnosti sa zákonite odrazili v komplexe zmien v postavení, organizácii a obsahu poskytovania psychologických služieb verejnosti. Oblasť psychológie práce a organizácie koncom 80-rokov v SR charakterizovalo dominantné postavenie odborných útvarov, pôsobiacich v silových rezortoch (ministerstvo vnútra, obrany a spravodlivosti), v doprave, a najmä vo veľkých priemyselných podnikoch. Väčšina z nich v dôsledku rôznych zmien v priebehu prvej polovice 90-rokov bola postupne redukovaná, resp. zanikla.

V decíznej sfére v tomto období silne dominovala predstava, že v dôsledku globálnych zmien vlastníckych pomerov („veľká“ a „malá“ privatizácia) sa ťažisko poskytovania psychologických služieb v rýchлом tempe presunie zo štátnej a verejnej sféry do oblasti

súkromne poskytovaných služieb. Tento zámer pôsobil ako jeden z významných faktorov pri prijatí zákona č. 199/1994 o psychologickéj činnosti a Slovenskej komore psychológov s účinnosťou od 1.9.1994, ktorý sa koncentroval najmä na tie psychologické služby, ktoré sa „... vykonávajú samostatne, vo svojom mene, na vlastnú zodpovednosť a za odmenu alebo v neštátnych zariadeniach...“ (§ 2. ods. 2.)

Reálne skúsenosti s negatívnymi sprievodnými znakmi procesov privatizácie však súčasne rezultovali v spoločenskej atmosfére, produkujúcej deformovaný obraz „podnikavcov“ namiesto očakávaných zodpovedných tvorcov hodnôt a pracovných príležitostí – podnikateľov. V očiach verejnosti, v zmienenom kontexte potenciálnych prijímateľov psychologických služieb, to vytváralo negatívne bariéry pre vzťahy dôvery – esenciálnu podmienku poskytovania a akceptovania ponúkaného servisu vo všetkých pomáhajúcich profesiách. Dôkazom pre túto interpretáciu udalostí je aj skutočnosť, že skutočný rozbeh neštátneho poskytovania služieb v tom období možno zaznamenať najmä u, zjednodušene povedané, klinicky orientovaných reprezentantov psychologickéj obce, presnejšie tých, ktorých služby mohli byť honorované prostredníctvom systému zdravotných poisťovní.

V dôsledku spolupôsobenia rôznych, aj vyššie uvedených, faktorov bola – a do istej miery stále je – situácia v oblasti psychológie práce a organizácie mimoriadne zložitá. Pokles „tradičných“ spotrebiteľských segmentov, odberateľov psychologických služieb, nebol simultánne sprevádzaný objavením sa nových.

Potenciálne východiská z tejto nepriaznivej situácie bude zrejme potrebné – okrem meritórnej, permanentnej požiadavky skvalitňovania psychologických služieb – hľadať v reštrukturalizácii sortimentu ponúkaných služieb, zmenách marketingu i obsahu odborných aktivít – teda opäť inováciách. Skúsenosti s uplatnením psychológie práce a organizácie vo svete nás učia, že našej odbornosti/profesii sa darí vtedy, keď po vyčerpaní rezerv v technológii výroby, v riadení a organizácii práce, je nevyhnutné hľadať ďalšie rezervy v ľudskom potenciáli. Teda aj na slovenskom pracovnom trhu, vyznačujúcom sa zatiaľ komparatívne „lacnou“ ale kvalifikovanou pracovnou silou, ktorej je relatívne nadbytok (napr. trend vývoja miery nezamestnanosti) sa nutne situácia zmení. Šanca sa však vždy ponúka len pripraveným...



Použitá literatúra

Európa 2020. Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu.

Oznámenie Komisie KOM (2010) 2020, Brusel, 3.3.2010

http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/complet_sk.pdf

Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/index_sk.htm

European Company Survey 2013.

http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/index_sk.htm

Global Innovation Index 2013.

<http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=GII-Home>

Global Innovation Index 2013 Report.

<http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report-2013#pdfopener>

Innovation Union Scoreboard 2013.

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2013_en.pdf

Poznatkami k prosperite: Stratégia výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu Slovenskej republiky.

https://www.vedatechnika.sk/SK/VedaATechnikaVSR/Rada%20vldy/Rokovanie%20vldy%20SR%2024.%209.%202013/RIS3%20SK/RIS3_PS_RIS3_12_09_final.pdf



Psychológia práce a organizácie 2014

ISBN 978-80-89524-15-0

©Spoločenskovedný ústav SAV

Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci

Košice 2014

www.svusav.sk