

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE
2006

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE

2006

Zborník príspevkov

Editori:

Miroslav Frankovský

Michal Kentoš

ISBN 80-969628-0-9

© Spoločenskovedný ústav SAV

Košice

2006

OBSAH

Emocionálna-sociálna inteligencia: charakteristika a možnosti aplikácie František BAUMGARTNER, Zuzana MAKOVSKÁ	5
Posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů o přijetí k Vězeňské službě České republiky BIEDERMANNOVÁ, E., INDRA, V., ZEMANOVÁ, R.	9
Hodnotové orientácie a percepcia zamestnania Denisa FEDÁKOVÁ	17
Charakteristiky práce v medzinárodnom kontexte Miroslav FRANKOVSKÝ	24
Case study – prípadová štúdia ako (nielen) kvalitatívna (nielen) výskumná stratégia Katarína FUCHSOVÁ	32
Osobnosť užívateľa drog – výsledky výskumu. Darina HAVRLENTOVÁ	38
Vybrané skupiny obyvateľov Košického kraja a ich hodnotová orientácia Lucia IŠTVÁNIKOVÁ, Martin ČIŽMÁRIK	42
Hodnoty a hodnotové preferencie Slovákov v európskom kontexte Lucia IŠTVÁNIKOVÁ, Martin ČIŽMÁRIK	52
Efektívna tímová práca – požiadavky na kompetencie manažérov Eva LETOVANCOVÁ	63
Zisťovanie agresie v organizáciách: Dimenzie agresie v práci Ladislav LOVAŠ	71
Pilotná sociálno – psychologická analýza v podmienkach ZVJS - námety a postrehy Ján PIATER	76
Motivácia človeka a psychická záťaž. Vplyv nezamestnanosti na psychiku. Juraj RÁKOŠ	84
Burnout syndróm ako dôsledok chronického stresu v práci príslušníka ZVJS Gabriela ŠAMAJOVÁ	90
Aplikácia psychológie práce na vedenie /existenciu/ projektového tímu Ivana BUTORACOVÁ ŠINDLERYOVÁ	95
Špecifiká pracovnej situácie osôb s rodinnými povinnosťami v Košickom kraji Jozef VÝROST	99
Filosofie ľudskej aktivity ako východisko psychológie práce Božena BUCHTOVÁ, Josef ŠMAJS	108
Imperium strachu – konflikty i mobbing we współczesnych organizacjach Patrycja BAŁDYS, Iwona KŁÓSKA	112
Kvalita života nezamestnaných v Košickom kraji Michal KENTOŠ	125

ÚVOD

Vážení čitatelia,

publikácia „Psychológia práce a organizácie 2006“ prináša informácie o súčasnom stave vývoja psychológie práce v Čechách, na Slovensku a v Poľsku.

Charakterizovaná však nie je len úroveň rozvoja, ale zároveň je aj prezentovaným pohľadom na budúcnosť psychológie práce v týchto krajinách a v európskom priestore.

Do publikácie boli vybrané upravené a recenzované príspevky, ktoré odzneli v dňoch 24. - 26. mája 2006 na konferencii Psychológia práce a organizácie 2006 - Dni výmeny skúsenosti psychológov z praxe na Bukovci pri Košiciach.

Medzinárodná konferencia prebiehala v rámci už tradične organizovaných „Dni výmeny skúsenosti psychológov z praxe“ medzi psychológmi a ďalšími odborníkmi spoločensko-ekonomickej praxe (manažérmi, pracovníkmi Zboru väzenskej a justičnej stráže, podnikateľmi, zamestnancami štátnej a verejnej správy, ekonómami a i.).

Odbornú garanciu podujatia prevzali – generálny riaditeľ ZVJS – JUDr. Oto Lobodáš, Prof. PhDr. Jozef Výrost, DrSc. – Spoločenskovedný ústav SAV Košice, Doc. PhDr. Miroslav Frankovský, CSc. – Fakulta manažmentu PU v Prešove, Prof. PhDr. Teodor Kollárik, DrSc. – Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK Bratislava.

Pozornosť autorov jednotlivých príspevkoch sa sústreďuje na charakteristiku a úlohy ľudskej práce tak z hľadiska konkrétnych ľudí, ako aj z celospoločenského hľadiska.

V tomto kontexte je pozornosť venovaná otázkam filozofie ľudskej aktivity, vnímania práce v medzinárodnej komparácii, nezamestnanosti, negatívnym javom ako sú agresia, mobbing, sociálne konflikty, psychická záťaž v pracovnom procese.

Pozornosti autorov však neušla ani problematika prípravy odborníkov pre manažérske činnosti a psychologické charakteristiky súvisiace s ľudskou prácou ako sú hodnotové orientácie, sociálna inteligencia a osobnosť.

Špecifickú skupinu tvoria príspevky venované rôznym pohľadom na prácu psychológov v podmienkach Zboru väzenskej a justičnej stráže SR.

Veríme, že aj keď prezentované príspevky netvoría úplne homogénny celok, a skôr je pre nich typická pestrá obsahová mozaika, umožní vám táto publikácia vytvoriť si obraz o otázkach a problémoch, ktoré sú v psychológii práce a jej príbuzných vedných disciplínach v súčasnosti riešené.

Miroslav Frankovský
Michal Kentoš

EMOCIONÁLNA-SOCIÁLNA INTELIGENCIA: CHARAKTERISTIKA A MOŽNOSTI APLIKÁCIE*

František BAUMGARTNER, Zuzana MAKOVSKÁ
baumgar@saske.sk, makovska@saske.sk
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Sociálna a emocionálna inteligencia sú obsahovo blízke pojmy. Zatiaľ čo sociálna inteligencia je starším konštruktom, termín emocionálna inteligencia je novšieho dáta a spája sa predovšetkým s menom D. Golemana, ktorého kniha *Emotional Intelligence* (1995) sa stala známou aj mimo odborných kruhov.

Koncepty sociálnej a emocionálnej inteligencie

Z pohľadu koncipovania sociálnej inteligencie je potrebné spomenúť aspoň niekoľko autorov. Priekopníkom štúdia a autorom dvojfaktorovej teórie sociálnej inteligencie bol v roku 1920 E. L. Thorndike (podľa Ruisel, 1992). Dôležité podnety pre rozvoj skúmania priniesli neskôr najmä P. J. Guilford (1967) svojím modelom štruktúry intelektu, ako aj H. Gardner (1993) teóriou mnohonásobnej inteligencie. J. F. Kihlstrom a N. Cantorová (2000) rozvinuli osobnostné ponímanie sociálnej inteligencie.

Sociálna inteligencia je mnohostranným a zároveň multidimenzionálnym konštruktom. Existuje množstvo modelov a definícií, ktoré sa od seba odlišujú aj tým, aké aspekty ich autori zdôrazňujú, napr. či sa akcentujú kognitívne, alebo behaviorálne komponenty. Definície často uvádzajú oba. Ako príklad uveďme H. A. Marlowea, Jr. (1986), ktorý sociálnu inteligenciu vymedzuje ako schopnosť porozumieť iným ľuďom a sociálnym interakciám a uplatniť tieto poznatky vo vedení a ovplyvňovaní ľudí pre vzájomne uspokojivé výsledky.

P. Salovey, J. Mayer v roku 1990 uvádzajú pojem emocionálna inteligencia. Chápu ju ako súčasť sociálnej inteligencie. D. Goleman v roku 1995 publikoval prácu s rovnomeným názvom, ktorá zaznamenala celosvetový ohlas. R. E. Boyatzis so svojimi spolupracovníkmi v roku 1998 skonštruoval rozsiahly dotazník ECI (Emotional Competence Inventory) (Boyatzis, Sala, 2004).

Salovey a Mayer v r. 1990 (in Law, Wong, Song, 2004, 483) emocionálnu inteligenciu charakterizovali ako „...schopnosť monitorovať emócie (svoje vlastné, ako aj iných ľudí), rozlišovať medzi nimi a využiť tieto informácie v regulácii svojho myslenia a konania“. Goleman (1995) postuloval 4 dimenzie emocionálnej inteligencie, ktorými sú poznávanie a ovládanie vlastných emócií, sebamotivovanie, empatia voči iným a sociálna obratnosť.

Bar-On (2005) používa pojem emocionálna-sociálna inteligencia (ESI). ESI chápe ako súbor vzájomne súvisiacich emocionálnych a sociálnych kompetencií, ktoré determinujú ako efektívne rozumieme a vyjadrujeme seba samých, ako rozumieme a ako vychádzame s inými a ako zvládame každodenné ťažkosti. Rozlišuje intrapersonálnu a interpersonálnu úroveň ESI.

Prínosy modelov sociálnej a emocionálnej inteligencie

Zatiaľ čo „klasická“ inteligencia obsahuje predovšetkým kognitívne aspekty (pamäť, riešenie problémov), modely sociálnej/emocionálnej inteligencie upriamili pozornosť na

* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/4171/06.

dôležitosť nonkognitívnych faktorov. Konštrukty sociálnej a emocionálnej inteligencie kombinujú kognitívne, emocionálne a sociálne schopnosti. Navyše, ako štúdie venované týmto konštruktom upozorňujú (podľa Emerling, Goleman, 2003), emocionálne a sociálne zručnosti môžu prispieť aj k zlepšeniu kvality kognitívnych funkcií a intelektuálnych behaviorálnych výstupov (najmä prostredníctvom skvalitnenia rozhodovacích procesov, selfmanagementu a regulácie stresu).

Jednou z kľúčových otázok v oblasti organizačnej a pracovnej sféry je tá, či je možné EQ ako indikátor emocionálnej inteligencie považovať za lepšieho prediktora ako „klasické“ IQ. Podľa viacerých výskumov, IQ vysvetľuje iba malú časť variácie pri predikcii pracovného výkonu a úspechu v povolani. Empirické zistenia prediktability tradičných IQ testov v štúdiách zisťujúcich IQ vo vzťahu k neskoršiemu úspechu v povolani (Sternberg, Hunter a Hunter, podľa Cherniss, 2000) poukazujú na hodnoty v rozmedzí 10 až 25% vysvetleného rozptylu.

Cherniss (2000) ďalej uvádza príklad z akademickej oblasti, v ktorej je možné predpokladať (oproti iným zamestnaniam) väčší dôraz na kognitívne kapacity. Napriek tomu sociálne a emocionálne kompetencie sa ukázali byť 4-krát dôležitejšie ako IQ (výskum na vzorke PhD študentov a ich neskorší profesionálny úspech a prestíž uskutočnený Feistom a Barronom v r. 1996). Ako autori tvrdia, na ukončenie štúdia je síce potrebné IQ cca 120 bodov, no neskôr je oveľa dôležitejšie čeliť rôznym ťažkostiam a vychádzať dobre s kolegami ako mať nejakých 10-15 bodov IQ navyše. Podobné je to v mnohých ďalších zamestnaniach.

Rozvoj emocionálnej inteligencie

Pôvodné programy v oblasti sa zameriavajú na systematický a dlhodobý tréning súvisiacich kompetencií (Bar-On, 2000). V tejto súvislosti sú zaujímavé výskumy neurovied (ako uvádzajú Emerling a Goleman, 2003), ktorých závery svedčia o vysokom stupni možnosti zmien mozgových štruktúr súvisiacich s emocionalitou a ich prejavov aj v dospelosti (Davidson, 2000). Taktiež longitudinálne štúdie (výskum na vzorke univerzitných študentov) poukazujú na možnosť signifikantnej zmeny a dlhodobej stability v čase.

Možností a spôsobov rozvíjania emocionálnej inteligencie je viacero. Pre ilustráciu spomeňme aspoň niektoré:

- *Tréning „naplnenia mysle“* (mindfulness) – emočná sebaregulačná stratégia zameraná na koncentráciu v prítomnosti, tým reguláciu stresujúcich, negatívnych myšlienok a pozastavenie sa pred reagovaním na emocionálne impulzy. Z výsledkov: signifikantne nižšia úroveň stresu, viac kreatívneho a entuziastického prístupu k práci. (Davidson, Kabat-Zinn, et al., 2003)
- *Meditačné kurzy* – aj v tomto prípade významné zníženie hladiny stresu, zvýšenie empatie a sebauvedomenia (výskum na vzorke zamestnancov a manažérov, 8 týždňov, (Jolly, podľa Emerling a Goleman, 2003)).

Oblasti praktickej aplikácie metodík, modelov a tréningov sociálnej a emocionálnej inteligencie

Je možné uviesť viacero oblastí, v rámci ktorých sa dajú aplikovať poznatky a postupy z výskumu sociálnej a emocionálnej inteligencie:

- *Ludské zdroje* - výber zamestnancov, rozvoj a tréning schopností
- *Organizačné správanie* – úspešné plánovanie pri zvyšovaní individuálnej výkonnosti a organizačnej produktivity
- *Školstvo* – dlhodobé plánované vzdelávanie (potreba zaradiť tréningy tohto typu už na základných školách)

- *Zdravotníctvo* – somatickí pacienti, psychoterapia, tréningy zdravotníckeho personálu (pomáhajúce profesie: dôraz na prácu s klientmi na jednej strane a zároveň prevencia burn-out syndrómu)
- *Liečebno-preventívna práca* – kontrola agresivity, zvyšovanie sebaaktualizácie a všeobecnej subjektívnej pohody

Oblasť pracovného výkonu je pôvodným prevládajúcim zameraním výskumu emocionálnej inteligencie (Cherniss a Goleman, 2001), týka sa to najmä explanačie a predikcie efektivity výkonu pracovníkov rozličných zamestnaní. Pozornosť sa zameriava predovšetkým na manažérov a lídrov.

Záver

V príspevku sme chceli poukázať na blízkosť koncipovania sociálnej a emocionálnej inteligencie, čo sa odzrkadľuje aj zavedením pojmu emocionálna-sociálna inteligencia. Snažili sme sa tiež naznačiť možnosti aplikácie pre psychologickú prax, a to predovšetkým pre psychológiu práce a organizačnú psychológiu. K dosiahnutiu úspechu v zamestnaní sa javia emocionálna, resp. sociálna inteligencia ako veľmi dôležité. Preto je zmysluplné vyvíjanie programov zameraných na tréning súvisiacich kompetencií.

Literatúra:

- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). In R. Bar-On, J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass, 363-388.
- Bar-On, R. (2005). The Bar-On model of emotional-social intelligence. In P. Fernández-Berrocal and N. Extremera (Eds.), *Special Issue on Emotional Intelligence*. *Psicothema*, 17, 1-28.
- Boyatzis, R. E., Sala, F. (2004). Assessing emotional intelligence competencies, In: Geher, G., *The measurement of Emotional Intelligence*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers
- Cherniss, C. (2000). Emotional intelligence: What it is and why it matters. Dostupné na www.eiconsortium.org
- Cherniss, C. & Goleman, D. (Eds.), (2001). *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Davidson, R.J. (2000). Affective style, psychopathology and resilience: Brain mechanisms and plasticity. *American Psychologist*, 55, 1196-1214.
- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkrantz, M., Muller, D., Santorelli, S. F. et al. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*, 65, 564-570.
- Emerling, R.J., Goleman, D. (2003). Emotional intelligence: Issues and common misunderstandings. Website of the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations (www.eiconsortium.org)
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The theory in practice*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, Bantam Books.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Kihlstrom, J. F., Cantor, N. (2000). Social intelligence. In: R.J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence*. Cambridge University Press, New York, pp. 359-379.
- Law, K.S., Wong, Ch-S., Song L.J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3, 483-496.

- Marlowe Jr., H. A. (1986). Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of Educational Psychology*, 78, 52 - 58.
- Ruisel, I. (1992). Úvahy o sociálnej inteligencii. In Z. Ruiselová, I. Ruisel (Eds.), *Praktická inteligencia I . (Teoretické a metodologické problémy)*. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 107-127.

POSUZOVÁNÍ OSOBNOSTNÍ ZPŮSOBILOSTI UCHAZEČŮ O PŘIJETÍ K VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ ČESKÉ REPUBLIKY

BIEDERMANNOVÁ, E., INDRA, V., ZEMANOVÁ, R.

Činnost psychologa při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců věznic upravuje vnitřní norma Vězeňské služby České republiky. Postupy formulované touto normou garantují odbornost prováděných psychodiagnostických vyšetření jednotnost v postupu psychologa při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců věznic v rámci celé Vězeňské služby ČR.

Psychologické vyšetření uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců realizuje pouze ten psycholog, který je k této činnosti akreditován. Podmínkou udělení akreditace je absolvování jednooborového studia psychologie a potřebné praktické zkušenosti zahrnující alespoň tři roky forenzní diagnostické praxe. Po udělení akreditace pracuje psycholog, ve stanovené lhůtě minimálně dvou let, pod supervizím dohledem.

V současné době je akreditováno 62 psychologů, tj. z celkového počtu psychologů ve Vězeňské službě ČR 60%.

Rozložení akreditovaných pracovišť v republice je rovnoměrné. Metodika v postupu posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců je ve Vězeňské službě ČR koncipována tak, aby v obecné rovině korespondovala s postupy psychologů dalších tzv. bezpečnostních sborů (celníci, policie, hasiči). Na rozdíl od jiných bezpečnostních sborů je ve Vězeňské službě ČR žádoucí provádět posuzování osobnostní způsobilosti i u uchazečů o přijetí do pracovního poměru a u zaměstnanců v pracovním poměru. Absence provádění psychologických vyšetření u této kategorie uchazečů a zaměstnanců, kteří jsou v přímém styku s vězňenými osobami, by představovala rizika pro zabezpečení výkonu vazby a trestu. Nebylo by možné posoudit jejich mentální schopnosti, sociální komunikační dovednosti, potencionální předpoklady k agresivnímu jednání, tendenci k selhávání v zátěži, k ovlivnitelnosti atd.

Obecný popis práce s odsouzenými ve věznici

Jedná se o práci v málo atraktivním prostředí (spíše ponurém) s katry, vyžadující jejich neustálé odemykání a zamykání. Jde o neustálý kontakt s jedinci morálně a psychicky narušenými, s neustálou jejich pohotovostí k verbální agresí či aroganci, vymáhání si svých požadavků a jedinci, kteří neustále vymýšlí, jak „ošálit“ („prekabátit“) personál věznice. Sami starší zkušení odsouzení jsou znechuceni tím, jak jejich mladí kolegové nerespektují pravidla určité slušnosti a neformální normy vězeňského soužití, které se dříve respektovaly. Je také skutečností, že odsouzení jsou celkově chudší, nemající prostředky k nákupům ve vězeňské kantýně a nedostávající povolené balíky. Potom je personál věznice svědkem různých intrik a nátlaku jedné skupiny vůči druhé, právě z těchto ekonomických důvodů.

Pracovníci dále nemohou volně hovořit o svých osobních věcech, aby tyto skutečnosti nedošly ke sluchu odsouzených a takto nedošlo k případnému ohrožení v místě bydliště pracovníků. Uplatňuje se totiž regionální hledisko, tzn. odsouzení jsou umísťováni do věznic poblíž místa jejich bydliště, aby se umožnilo příbuzným navštěvovat je, což je pro ně levnější. Tak se ovšem může stát, že odsouzení bydlí poblíž bydlíšť zaměstnanců a mohou se potkávat i po výkonu trestu.

Velký tlak je na profesionalitu pracovníků. Vězeňský psycholog nebo další odborní pracovníci a vychovatelé musí pracovat např. s odsouzeným za sexuální zneužití dítěte. Je známo, že tento druh trestné činnosti ostatní odsouzení netolerují a může docházet k napadání těchto lidí. Navíc také postoj veřejnosti je v tomto ohledu nesmiřitelný. Nicméně uvedení pracovníci věznice a také další personál se tomuto klientovi musí profesionálně věnovat a různými opatřeními jej bránit před možným napadením ze strany ostatních. A to i přesto, že jejich vlastní názor na něj s ohledem na tento citlivý druh trestné činnosti může být výrazněji negativní.

Velký důraz je třeba klást na to, aby pracovníci věznice, kteří jsou v každodenním kontaktu s vězni, tzv. „nevypadli ze své profesionální role“ ve smyslu nedávat odsouzeným možnost, řekněme, „nadstandardních“ vztahů s personálem. Způsob chování k odsouzeným je jasně vymezen, jakékoliv porušení potom vede k tomu, že vězni se snaží využít situace a profitovat na tom. Je zřejmé, že patřičná osobní autorita u vězňů, kterou oni respektují je důležitou podmínkou úspěchu výchovné práce s nimi.

V neposlední řadě je třeba být připraven i na to, že mnozí, zejména těžce psychopatičtí odsouzení jsou připraveni vždy a na vše si stěžovat, podávat konkrétní stížnosti na personál a to mnohdy jen proto, aby personál zneklidnili. V tomto ohledu musí mít pracovník věznice nejen osobní statečnost, ale také trpělivost tyto věci zvládat, nenechat se tím příliš vyvést z rovnováhy.

Je tedy zřejmé, že práce ve vězeňství je celkově psychicky velmi náročná. Je proto důležité, že psycholog má ve výběru uchazečů o tuto práci své adekvátní postavení. Jeho odborné posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů je prevencí možných osobnostních abnormalit, které by se mohly při výkonu práce negativně projevit, či v horším případě se i spolupodílet na vzniku mimořádných událostí.

Požadavky na osobnostní předpoklady uchazečů o práci ve vězeňské službě

Obecný profil bychom mohli charakterizovat následujícími osobnostními kvalitami (Škopec, 2005):

1. sociální schopnosti a předpoklady pro vytváření dalších dovedností s odpovídajícím vztahem k lidem (ochota spolupracovat, snášet usměrňování s dávkou určité slušnosti a taktosti, nebýt příliš závislý na okolí).
2. průměrné a vyšší IQ obecné inteligence (vliv genetického aspektu s důrazem na schopnost správně pracovat s abstraktními pojmy podle logických souvislostí, tvořit soudy a úsudky).
3. mít příznivé sociální zázemí (v primární i současné rodině a v současných vztazích, vyrovnanost s problémem autority).
4. emoční rovnováha (nepodléhat emociogenním tlakům a účinkům okolí, uplatňovat rozvahu a klid bez úzkostných znaků).

5. odolnost v zátěžových situacích (vykazovat zdravou míru frustrační a stresové tolerance vůči různým situačním tlakům).
6. seberegulace (umění ovládat se) a schopnost nést odpovědnost.
7. neagresivita (bezagrese), i ve zjemnělých formách, jako je např. přílišná kritičnost, hádavost, nadměrná ironie apod.
8. absence patologických znaků (bez depresivních sklonů, neurotizace apod.).

To jsou jen základní psychologická kritéria, která by se měla v psychodiagnostickém vyšetření uchazečů sledovat. Další, přesnější kritéria souvisí s případným funkčním zařazením jednotlivých uchazečů, tzn. budou se upřesňovat a rozšiřovat.

U všech funkcí ve Vězeňské službě ČR jsou stanoveny následující osobnostní požadavky minimálně na průměrné úrovni:

- obecná inteligence
- emoční stabilita
- odolnost vůči zátěži
- samostatnost
- rozhodnost
- odpovědnost
- bez sklonu k riziku
- bez sklonu k nadměrné opatrnosti
- bez znaku nežádoucí agresivity
- bez znaku impulzivity
- bez psychopatologické symptomatiky
- seberegulace
- sebeovládání
- sebedůvěra
- přizpůsobivost se podmínkám

Každá pracovní pozice je potom ještě vymezena určitou úrovní specifických osobnostních požadavků dle stupnice v 5 dimenzích – 1 podprůměr, 2 průměr, 3 mírný nadprůměr, 4 zjevný nadprůměr, 5 vysoký nadprůměr. Pro příklad uvedu několik takto vymezených pracovních funkcí:

Dozorce 1. třídy – vrchní dozorce

Organizační schopnosti 2, sebeovládání 3, dovednost komunikovat 3, odolnost vůči tlaku okolí 2, psychická odolnost vůči zátěži 3, schopnost odhadovat osobnost člověka 2, schopnost domluvy a dohody 2

Inspektor dozorčí služby

Organizační schopnosti 3, sebeovládání 2, důslednost 3, zodpovědnost 3, dovednost spolupracovat 2, schopnost nést důsledky svých rozhodnutí 3, dovednost vést druhé 3, schopnost operativního rozhodování 2, schopnost rozhodování v krizových situacích 3, vitalita 2

Inspektor strážní služby

Organizační schopnosti 3, sebeovládání 2, důslednost 3, zodpovědnost 3, dovednost spolupracovat 2, schopnost nést důsledky svých rozhodnutí 3, dovednost vést druhé 3, schopnost operativního rozhodování 2, schopnost rozhodování v krizových situacích 3, vitalita 2

Speciální pedagog

Tvořivost 2, organizační schopnosti 2, sebeovládání 3, náročnost na sebe i druhé 2, dovednost komunikovat 3, odolnost vůči tlaku okolí 2, psychická odolnost v zátěži 3, schopnost odhadovat osobnost člověka 2, schopnost domluvy a dohody 2

Vychovatel

Tvořivost 2, organizační schopnosti 2, sebeovládání 3, porozumění pro druhé 2, náročnost na sebe i na druhé 2, dovednost komunikovat 3, optimismus 2, odolnost vůči tlaku okolí 2, psychická odolnost vůči zátěži 3, schopnost odhadovat osobnost člověka 2, schopnost domluvy a dohody 2, empatie 2

Rozdělení uchazečů, projevujících zájem o práci u VS ČR do několika kategorií

Dle Škopce (2005) lze uchazeče, kteří se v posledních 5 letech hlásí k VS ČR hypoteticky rozdělit do několika kategorií:

1. nevelké množství uchazečů uvedené psychologické nároky splňuje, přičemž je ovšem nutné říci, že je nejde vždy beze zbytku naplnit. Je však potřebné erudovaně posoudit, který osobnostní rys může být kompenzován jiným a co je hlavní osou jednání a chování toho kterého jedince
2. skupina uchazečů, kteří možnost pracovat u VS ČR berou jako poslední šanci, když nikde jinde práci nesehnali. Uvedenou příležitost berou bez vnitřní motivace
3. u věkově mladších uchazečů se zjišťuje emoční necitlivost, která sice predikuje k celkem dobrému zvládání stresových situací, ale zároveň predikuje i k nízké benevolenci, toleranci a kooperativnosti, což narušuje spolupráci v pracovních týmech. U těchto uchazečů vystupuje do popředí egocentrismus a egoismus. Často se u nich také objevuje vyšší sklon k riskování a nízká odpovědnost
4. skupina uchazečů s některými patologickými rysy – např. paranoidní nastavení, poruchy osobnosti, sklony k depresím apod.
5. uchazeči, kteří jsou psychology uznáni jako způsobilí pro určitou pozici, ale psycholog doporučuje určité omezení. Např. v případech zvýšené introverze(stahuje se do sebe,

distancuje se od druhých, vyhovuje mu práce soustavně o samotě apod.) a měl by třeba pracovat jako dozorce nebo vychovatel. Nebo naopak tam , kde je u uchazeče příliš zdůrazněna extraverte (s potřebou dynamického prostředí kolem sebe, sám si nastimuluje změny, potřebuje neustálý živý a intenzivní kontakt s okolím, vzrušení a zážitky), těžko jej potom lze zařadit třeba na funkci strážného.

6. skupina uchazečů, kteří nesplňují ani základní kritéria pro obecnou inteligenci

V některých případech se u uchazečů objevuje potřeba poroučet, dominantní sklony, které si chtějí při práci ve věznici naplnit. Nelze vyloučit i některé komplexy méněcennosti, které si chtějí uchazeči prací ve věznici zahojit.

Na počátku roku 2006 proběhla srovnávací analýza výsledků posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů o zaměstnání za období let 2003 – 2005. Výstupy z této srovnávací analýzy uvádíme níže.

1. Statistické přehledy

Přehled tabulek :

- A. počet uchazečů se kterými byl uzavřen pracovní/služební poměr v období 2003-2005
- B. počet uchazečů, kteří absolvovali psychologické vyšetření v období 2003-2005
- C. doporučující/nedoporučující stanoviska psychologů k uchazečům v období 2003-2005
- D. počet zaměstnanců, kteří prošli psychologickým vyšetřením v období 2003-2005

Tabulka A – počet uchazečů, se kterými byl uzavřen pracovní/služební poměr

	2003	2004	2005
služební poměr	486	461	653
pracovní poměr	238	204	223

Tabulka B - počet uchazečů, kteří absolvovali psychologické vyšetření

	2003	2004	2005
Služební poměr	1310	1251	1901
Pracovní poměr	354	319	328
celkem	1664	1570	2229

Tabulka C- doporučující/nedoporučující stanoviska psychologů k uchazečům

	2003	2004	2005
Služební poměr -	756	746	1099

doporučeno			
Služební poměr - nedoporučeno	554	505	802
Pracovní poměr - doporučeno	244	223	207
Pracovní poměr - nedoporučeno	110	96	121

Tabulka D - počet zaměstnanců, kteří prošli psychologickým vyšetřením

	2003	2004	2005
Služební poměr	52	58	85
Pracovní poměr	18	24	23

Dále byly statisticky vyhodnocovány kategorie :

- **pohlaví**
- **věk**
- **vzdělání**

Pohlaví

V celém sledovaném období let 2003-2004 je poměr počtu uchazečů mužů vůči uchazečkám ženám dimenzován směrem k mužům (z celkového počtu uchazečů tvoří ženy 1/3).

Věk

Věkové rozložení v jednotlivých sledovaných kategoriích (18-25 let, 25-40 let, 40 let a výše) bylo v průběhu let 2003-2004 rovnoměrně rozloženo mezi první dvě, v roce 2005 byl zaznamenán výrazný nárůst uchazečů ve věkové kategorii 18-25 let. V této kategorii byl v tomto období také zaznamenán celkově nejvyšší počet nedoporučujících stanovisek psychologů.

Vzdělání

Nejvyšší počet uchazečů se profiluje z oblasti středoškoláků-maturantů, následuje kategorie vysokoškoláků a nejméně jsou zastoupeni absolventi některé z forem nástavbového studia (Dis.,Bc).

Ze statistických údajů je zřejmé, že z celkového počtu uchazečů, kteří prošli psychologickým vyšetřením, převažují doporučující závěry psychologů. V průběhu let 2003-2005 bylo psychology vyšetřeno celkem 5463 uchazečů. Z tohoto počtu bylo 3275 uchazečů uznáno osobnostně způsobilými (60%) a 2188 uchazečů nedoporučeno. Procento úspěšnosti uchazečů u pracovního a u služebního poměru je dimenzováno ve prospěch pracovního poměru.

Z údajů je dále patrný rozdíl mezi počty doporučujících stanovisek psychologů a počty skutečně uzavřených pracovních/služebních poměrů – viz tabulka A. Je tedy zřejmé, že ne všichni uchazeči, kteří jsou psychologem uznáni osobnostně způsobilými, skutečně k Vězeňské službě ČR nastoupí, tj. úspěšně projdou zbývajících částmi přijímacího řízení. Tento rozdíl je patrný zejména v případě služebního poměru.

V celkovém poměru doporučujících a nedoporučujících stanovisek psychologů nebyly v jednotlivých hodnotících obdobích zaznamenány výraznější diskrepance. Regionálně je nutné poměr doporučujících a nedoporučujících závěrů psychologů hodnotit ve vztahu ke specifickým dané oblasti (např. míra nezaměstnanosti v kraji apod.). Celkově nejvyšší počet uchazečů vyšetřených psychologem byl opakovaně zaznamenáván v regionu Prahy, kde je i, vzhledem k ostatním oblastem republiky, také největší počet nedoporučujících závěrů.

Počet zaměstnanců, kteří absolvovali psychologické vyšetření v průběhu svého pracovního nebo služebního poměru je ve srovnání s uchazeči výrazně nižší. Převažují psychologická vyšetření zaměstnanců ve služebním poměru. Psychologická vyšetření byla ve většině případů provedena na základě podnětu od zaměstnavatele.

2. Obsahová analýza

Posuzování osobnostní způsobilosti ve Vězeňské službě ČR není realizováno na základě taxativně stanoveného obecného profilu zaměstnance Vězeňské služby ČR. Uchazeči jsou posuzováni vždy s ohledem na specifika funkce, pro kterou jsou přijímáni. Odborná kritéria k hodnocení osobnostní způsobilosti uchazečů jsou stanovována vždy s ohledem na zvláštnosti jednotlivých funkcí. Specifika jednotlivých funkcí jsou definována v materiálu „Osobnostní předpoklady pro výkon funkcí ve VS ČR“. U každé funkce, která je zde uvedena, jsou stanoveny obecné osobnostní předpoklady a navíc je funkce vždy vymezena určitou úrovní specifických osobnostních požadavků.

Na základě sumarizace zkušeností psychologů, získaných během posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů, lze definovat nejčastější příčiny nedoporučujících stanovisek :

Opakovaně jsou jako nejčastější důvody nedoporučujícího stanoviska psychologa uváděny především osobnostní nevyzrálost a emoční nevyváženost, nevyhovující výkonové schopnosti a neschopnost adekvátně řešit zátěžové situace. Často se také objevuje zvýšená impulzivita až tendence k agresivnímu jednání, problémy s autoritami a asociální životní postoje, včetně projevů hostility k některým minoritám. U uchazečů do pracovního poměru jsou, vedle výše zmiňovaných, nejčastějšími důvody nedostatky v sociální oblasti, známky interpersonálních problémů (zvýšená konfliktnost) a neurotické projevy.

Tyto důvody korespondují i s objektivními faktory, ke kterým patří především nenastavená spodní věková hranice uchazečů a tím i zvyšující se počet uchazečů s nejnižší věkovou hranicí a dále absence povinné základní vojenské služby. Opakuje se tak profil velmi mladého, osobnostně nevyzrálého uchazeče, bez životních zkušeností a pracovních návyků, s často velmi problematickou motivací pracovat. Společnými indikátory k nedoporučujícímu závěru jsou také, v rozhovorech s uchazeči poměrně často zaznamenávané, problémy s drogami, alkoholem a gamblingem a vyjimečným indikátorem není ani trestní minulost uchazeče.

Společným a zásadním problémem je nedostatečná vnitřní motivace k přijetí k Vězeňské službě ČR. Ve sledovaném vzorku populace, který projevuje zájem o práci u Vězeňské služby

ČR, je významná část velmi mladých uchazečů akcentujících pouze finanční motivaci a dále řada uchazečů, kteří projevují pouze formální zájem a jejichž hlavním cílem je získat potvrzení pro Úřad práce. Vyskytují se i uchazeči, jejichž hlavní motivací je získání trvalého pracovního poměru, jako splnění podmínky bankovních domů pro získání úvěru apod. Druhým extrémem jsou starší uchazeči, kteří neuspěli v přijímacím řízení jinde nebo selhali v samotném výkonu služby u policie, celníků, v armádě apod. Často se jedná o „vyhořelé“, rigidní osobnosti, bez schopnosti flexibilní adaptace a fungování. Výše zmíněné problémy jsou odrazem současné společenské situace a korespondují také, s doposud stále nízkým, společenským kreditem zaměstnance Vězeňské služby ČR.

Literatura:

- Biedermannová, E.: Zpráva o činnosti psychologů na úseku posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců VS ČR, Doklad pro gremiální poradu GR VS ČR, Praha, 2006.
- Metodický list č. 4 ředitele odboru VV a T o činnosti psychologa při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů k výkonu služby nebo práce u VS ČR a příslušníků a občanských zaměstnanců VS ČR, ročník 2005.
- Kolektiv autorů: Osobnostní předpoklady pro výkon funkcí ve VS ČR – zpráva o zpracování kapitoly „Osobnostní charakteristika“ kariérního řádu, Praha, 2005.
- Škopec, J.: Osobnostní profil uchazečů o práci ve vězeňské službě, České vězeňství, ročník 13, č.3/2005, str. 16-17.

HODNOTOVÉ ORIENTÁCIE A PERCEPCIA ZAMESTNANIA*

Denisa FEDÁKOVÁ
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice
dfedak@saske.sk

Ak hovoríme o hodnotách, hovoríme predovšetkým o tom, čo je pre nás dôležité, čomu pripisujeme význam. Hodnoty vnímame predovšetkým ako priority. V teórii hodnôt sa stretávame s viacerými charakteristikami a definíciami, v ktorých hodnoty vystupujú ako presvedčenia, motivačné konštrukty, abstraktné ciele, štandardy, kritériá. Je pre ne charakteristický rebríček, do ktorého si ich jednotlivci podľa vlastných preferencií zoradiť. Všetky spomenuté atribúty hodnôt možno vnímať ako všeobecné charakteristiky hodnôt. Naopak, aspektom, ktorý hodnoty navzájom rozlišuje, je typ motivačných cieľov vyjadrovaný hodnotami (Schwartz, 2006). Tieto motivačné ciele vychádzajú z troch univerzálnych požiadaviek: potreby jednotlivca ako biologického organizmu, potrieb koordinovanej sociálnej interakcie a potrieb skupiny na prežitie a sociálne zabezpečenie.

V našom príspevku vychádzame zo Schwartzovho 10-hodnotového modelu. V Schwartzovej teórii hodnôt vystupuje do popredia aspekt motivačný a na základe neho je možnej každému z desiatich hodnotových typov prisúdiť konkrétne motivačné ciele:

<i>Sebaurčenie</i>	nezávislé myslenie a činnosť, tvorenie, bádanie
<i>Stimulácia</i>	vzrušivosť, originalita, prijímanie výziev
<i>Hedonizmus</i>	radosť a pôžitok
<i>Úspech</i>	osobný úspech
<i>Moc</i>	sociálny status a prestíž
<i>Bezpečnosť</i>	istota, harmónia, stabilita spoločnosti aj vzťahov
<i>Konformita</i>	obmedzovanie činnosti
<i>Tradícia</i>	rešpekt, záväzok, akceptácia zvykov a názorov
<i>Benevolencia</i>	záujem o soc. zabezpečenie tých, ktorí „patria do skupiny“
<i>Univerzalizmus</i>	porozumenie, ocenenie, tolerancia a ochrana všetkých a všetkého

Každý z uvedených hodnotových typov má svoje miesto v Schwartzovom kruhovom modeli hodnôt. Špecifikom tohto modelu je, že hodnoty neusporadúva hierarchicky, ale do druhu, na akomsi motivačnom kontinuu. V kruhovom modeli platí, že blízke hodnoty majú aj blízke motivačné ciele a naopak, vzdialené hodnoty - vzdialené ciele.

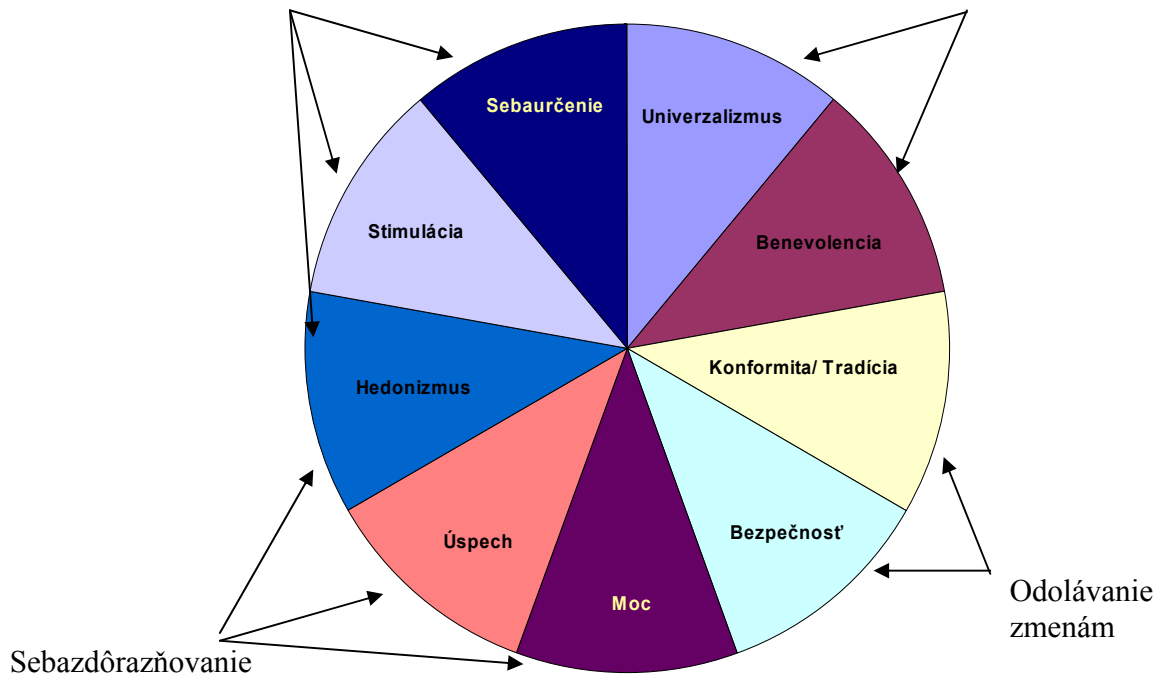
Zoskupovanie hodnotových typov vytvára 4 hodnotové orientácie: otvorenosť k zmene, záujem o iných, odolávanie zmenám a sebazdôrazňovanie.

* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/6190/6

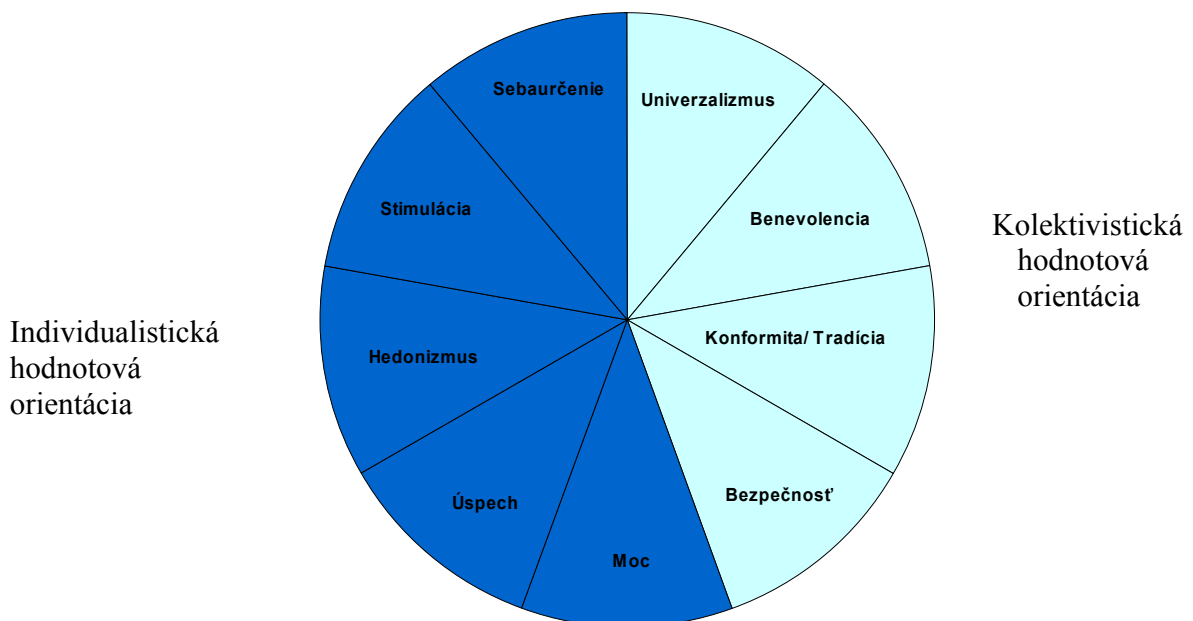
Kruhový model hodnôt podľa S.Schwartz (2006):

Otvorenosť k zmene

Záujem o iných



Predstavených desať hodnotových typov je možné podľa Hofstede (in Ryckman, Houston, 2003) ďalej zoskupiť do dvojhodnotového modelu, ktorý reprezentujú dve hodnotové orientácie: individualistická a kolektivistická.



Hodnotové priority vplývajú na to či sa u jednotlivca vytvoria určité schopnosti, akých priateľov si vyberie, aké zamestnanie si zvolí a aj na to ako ho bude vnímať a hodnotiť. Práve posledne menované možnosti vplyvu hodnôt boli predmetom psychologickéj analýzy tohto príspevku. Zaujímalo ma nakoľko rozdielne hodnotové orientácie jednotlivcov vplývajú na odlišné vnímanie zamestnania resp. jeho charakteristík.

Predpokladala som, že v percepcii zamestnania ako aj jeho nárokov sa potvrdia štatisticky významné rozdiely medzi jednotlivcami s kolektivistickou a individualistickou hodnotovou orientáciou. Na základe sýtenia jednotlivých hodnotových orientácií konkrétnymi hodnotovými typmi som predpokladala, že jednotlivci s dominujúcou kolektivistickou hodnotovou orientáciou budú vnímať zamestnanie ako „obmedzujúcejšie“ a menej flexibilné, a rovnako, že budú vnímať vo väčšej miere rozpor medzi prácou a rodinnými povinnosťami.

Metóda

Dáta sme čerpali z databázy 2. kola Európskej Sociálnej Sondy. Zamerali sme sa len na vzorku respondentov zo Slovenskej republiky, z ktorej bolo vybratých 163 respondentov (84 s preferenciou individualistickej hodnotovej orientácie a 79 s preferenciou kolektivistickéj hodnotovej orientácie). Osoby zaradené do vzorky museli splniť kritérium: priemerná hodnota skóre danej hodnotovej orientácie mínus 1,5 násobok štandardnej odchýlky. Toto kritérium umožnilo rozlíšiť respondentov na výrazne kolektivisticky a výrazne individualisticky hodnotovo orientovaných.

Hodnotová orientácia sa zisťovala prostredníctvom skráteného dotazníka hodnôt S.Schwartz „Schwartz Value Survey“ pozostávajúceho z 21 položiek.

Percepcia zamestnania-14 položiek týkajúcich sa charakteristík zamestnania a percepcie nárokov pracovného a rodinného prostredia.

Výsledky a interpretácia

Prvým krokom na postihnutie rozdielov v dvoch sledovaných typoch hodnotovej orientácie bolo zistenie vzájomných súvislostí medzi 10 hodnotovými typmi a vybranými položkami dotazníka ESS, týkajúcim sa percepcie zamestnania. Ako je možné vidieť v tabuľke č. 1 potvrdili sa mnohé štatisticky významné korelácie medzi hodnotovými typmi sledovanými charakteristikami zamestnania. Farebne je v tabuľke zvýraznená skutočnosť, že vo všetkých prípadoch je polarita korelačných koeficientov pre jednu položku odlišná v závislosti od typu hodnotovej orientácie.

Tabuľka č.1: Signifikantne významné korelácie medzi hodnotovými typmi a položkami zisťujúcimi percepciu zamestnania (1-9) a percepciu nárokov pracovného miesta (10-14).

č.položky	Kolektivistická hodn. orientácia					Individualistická hodn. orientácia				
	Bezp.	Konfor.	Trad.	Benev.	Univerz.	Sebaurč.	Stimul.	Hedon.	Úspech	Moc
1	-0,09*					0,15**				
2			-0,13**			0,18**			0,14**	
3	-0,09*		-0,12**						0,09*	0,12**
4		-0,1*	-0,12**	-0,09*	-0,09*		0,14**		0,12**	
5				0,12**	0,09*					
6	-0,13**		-0,09*			0,15**				0,11**
7	-0,14**				-0,09*		0,13**	0,08*		
8	0,16**	0,1*	0,16**	0,14**			-0,15**	-0,09*	-0,17**	

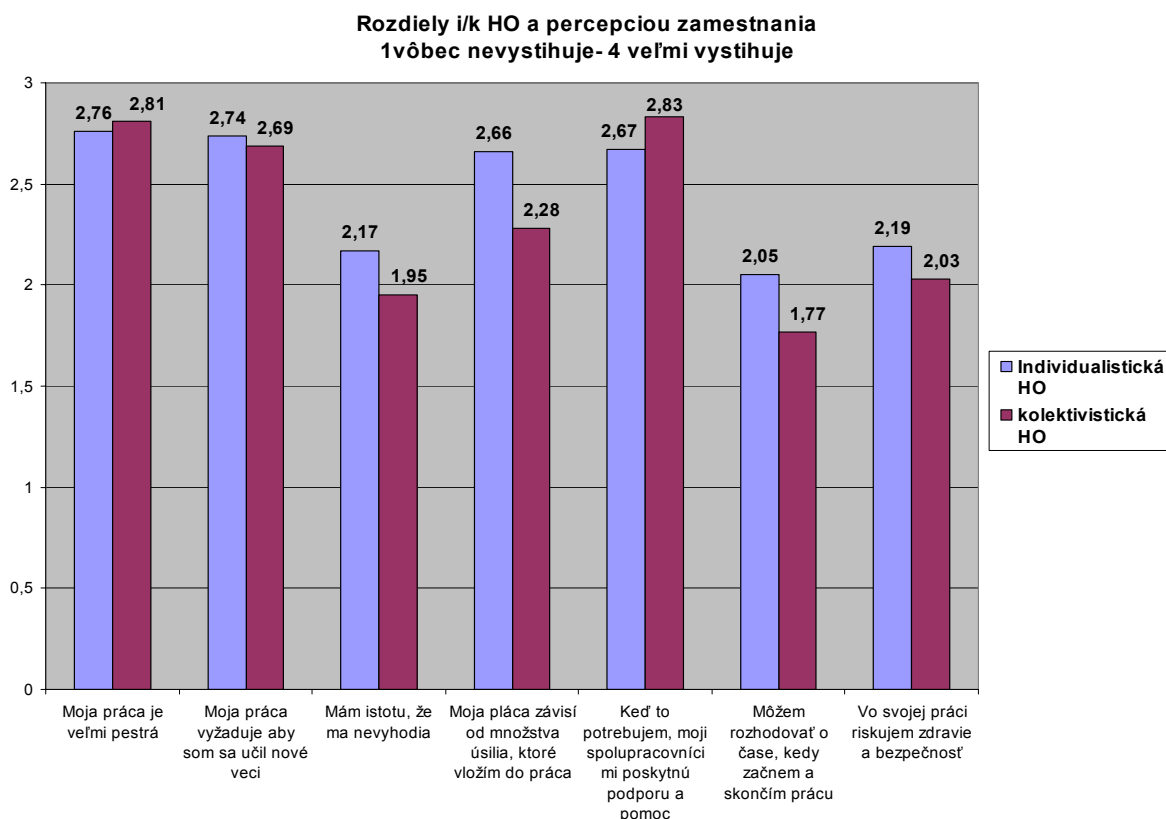
9	-0,14**					0,11**			0,09**	
10			-0,17**			0,16**			0,11**	
11	0,08*					-0,07*				
12		-0,08*			-0,12**				0,09**	0,13**
13		-0,08*		-0,12**	-0,09*				0,11**	0,13**
14		-0,13*						0,09*		

Legenda: 1- moja práca je veľmi pestrá, 2- moja práca vyžaduje, aby som sa učil nové veci, 3- mám istotu, že ma nevyhodia, 4- moja pláca závisí od množstva úsilia, ktoré vložím do práce, 5- keď to potrebujem, moji spolupracovníci mi poskytnú podporu a pomoc, 6- môžem rozhodovať o čase, kedy začnem a skončím prácu, 7- moja práca vyžaduje, aby som pracoval veľmi intenzívne, 8- mám dobré vyhliadky na postup, 9- moja práca je prísne kontrolovaná, 10- často ma trápia prac. problémy mimo práce, 11- často sa cítim po práci príliš unavený/á na to aby som sa venoval veciam, ktoré ma bavia, 12- často si uvedomujem, že mi práca bráni venovať dosť času rodine/ partnerovi, 13- často si uvedomujem, že moja rodina/partner má plné zuby tlaku, ktorý prináša vaša práca, 14- často je mi ťažko sústrediť sa na prácu kvôli rodinným povinnostiam

Toto zistenie ma viedlo k ďalším analýzám – konkrétne k rozdielovej štatistike na potvrdenie existencie významných rozdielov medzi hodnotovými orientáciami v zisťovaných charakteristikách zamestnania.

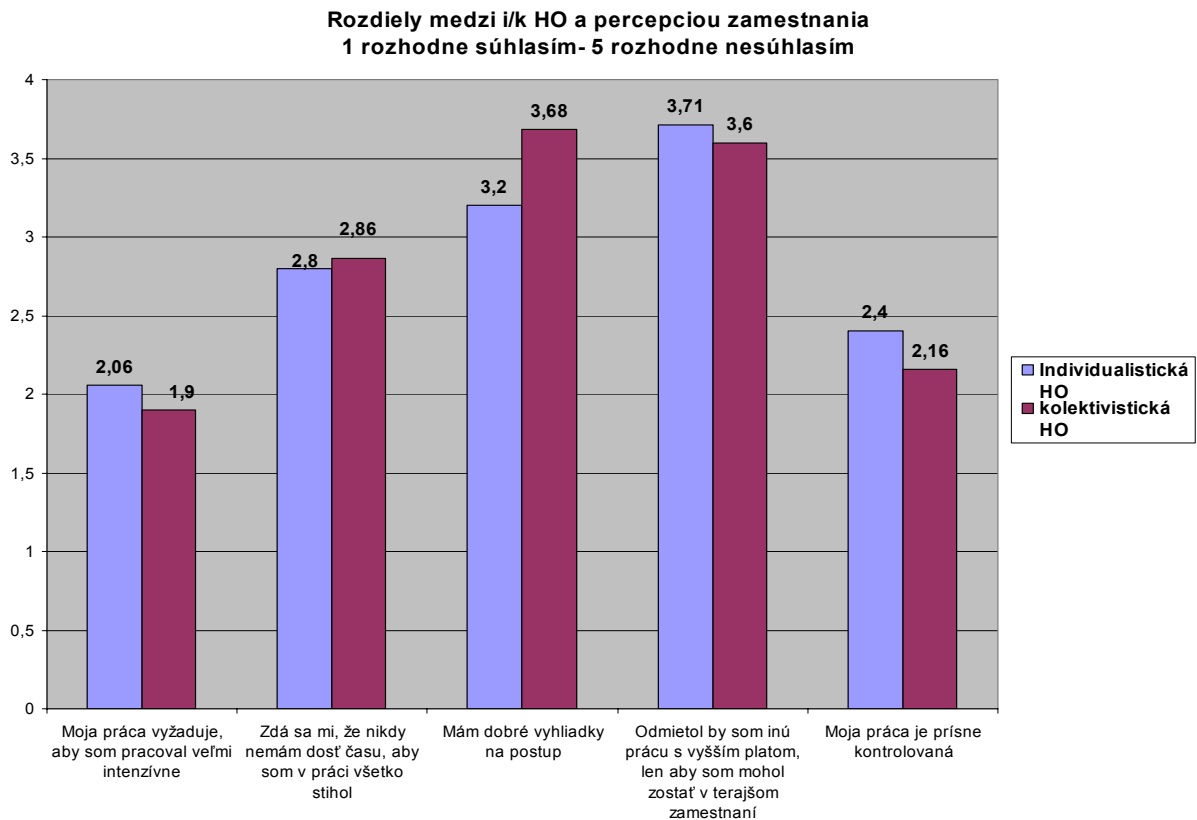
Graf č.1 znázorňuje rozdiely medzi individualistickou a kolektivistickou hodnotovou orientáciou a percepciou zamestnania. Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili v prípade položky „moja pláca závisí od množstva úsilia, ktoré vložím do práce“, pričom takáto charakteristika skôr vystihovala zamestnanie osôb s individualistickou hodnotovou orientáciou. Štatisticky významný rozdiel sa potvrdil aj v prípade charakteristiky „môžem rozhodovať o čase, kedy začnem a dokončím prácu“. Aj v tomto prípade táto charakteristika vystihovala skôr zamestnanie individualisticky hodnotovo orientovaných respondentov. V ostatných zisťovaných charakteristikách sa štatisticky významné rozdiely nepotvrdili. Z výsledkov zobrazených v grafe možno ešte poukázať na fakt, že charakteristika najväčšmi vystihujúca zamestnanie kolektivisticky hodnotovo orientovaných respondentov bola „keď to potrebujem, moji spolupracovníci mi poskytnú podporu a pomoc“. Naopak, u individualisticky hodnotovo orientovaných respondentov bola najvyššia hodnota priemerného skóre zaznamenaná pri položke „moja práca je veľmi pestrá“.

Graf č.1: Rozdiely medzi individualistickou a kolektivistickou hodnotovou orientáciou a percepciou charakteristík zamestnania.



Graf č.2 zobrazuje výsledky ďalších analýz rozdielov medzi kolektivisticky a individualisticky hodnotovo orientovanými respondentmi vo vnímaní charakteristík zamestnania. Štatisticky významné rozdiely medzi dvoma hodnotovými orientáciami sa potvrdili v prípade charakteristiky „mám dobré vyhliadky na postup“, v ktorej nižšiu hodnotu priemerného skóre dosiahli individualisticky hodnotovo orientovaní respondenti a znamená to, že vyjadrili vyššiu mieru súhlasu s touto charakteristikou ich zamestnania. V ostatných zisťovaných charakteristikách percepcie zamestnania sa významné rozdiely nepotvrdili. Respondenti s individualistickou i kolektivistickou hodnotovou orientáciou zhodne vyjadrili najvyššiu mieru súhlasu s charakteristikou zamestnania „moja práca vyžaduje, aby som pracoval/la veľmi intenzívne“.

Graf č. 2: Rozdiely medzi individualistickou a kolektivistickou hodnotovou orientáciou a percepciou charakteristík zamestnania



Ďalším krokom analýz bolo zisťovanie korelácií medzi oboma typmi hodnotovej orientácie a položkami zisťujúcimi vnímanie nárokov pracovného miesta i rodinného prostredia (viď tabuľka č. 2). Štatisticky významné pozitívne korelácie sa potvrdili v prípade individualistickej hodnotovej orientácie a položiek „často ma trápia pracovné problémy mimo práce“, „často si uvedomujem, že mi práca bráni venovať dosť času rodine“, „často si uvedomujem, že moja rodina má plné zuby tlaku, ktorý moja práca prináša“ a „často je mi ťažko sústrediť sa na prácu kvôli rodinným povinnostiam“. Z uvedeného vyplýva, že čím je osoba väčšmi individualisticky hodnotovo orientovaná, tým častejšie vníma nároky pracovné i rodinné ako prekážky a vice versa.

Kolektivistická hodnotová orientácia štatisticky významne negatívne korelovala s položkami: „často ma trápia pracovné problémy mimo práce“, „často si uvedomujem, že mi práca bráni venovať dosť času rodine“, „často si uvedomujem, že moja rodina má plné zuby tlaku, ktorý moja práca prináša“ a „často je mi ťažko sústrediť sa na prácu kvôli rodinným povinnostiam“. Z uvedeného možno usudzovať, že čím väčšmi je osoba kolektivisticky hodnotovo orientovaná, tým zriedkavejšie vníma nároky a tlaky pracovného a rodinného prostredia.

Tabuľka č.2: Spearmanove korelácie medzi dvoma typmi hodnotovej orientácie a položkami zisťujúcimi percepciu nárokov pracovného miesta a rodinného prostredia.

		Často ma trápia prac. problémy mimo práce	Často sa cítim po práci príliš unavený/á	Často si uvedomujem, že mi práca bráni venovať dost' času rodine	Často si uvedomujem, že moja rodina má plné zuby tlaku, ktorý prináša moja práca	Často je mi ťažko sústrediť sa na prácu kvôli rodinným povinnostiam
individualistická HO	Korelačný koeficient	0,067	0,014	0,117	0,139	0,121
	Sig. (2-tailed)	0,073	0,696	0,002	0,000	0,003
	N	82	81	78	81	76
kolektivistická HO	Korelačný koeficient	-0,076	-0,017	-0,106	-0,139	-0,132
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,641	0,005	0,001	0,001
	N	79	73	76	76	74

Diskusia a záver:

Na základe zistení som dospela k záverom, že respondenti s dominujúcou individualistickou hodnotovou orientáciou vyjadrujú skôr súhlas s charakteristikou zamestnania, že pláca závisí od množstva úsilia vynaloženého v práci a že pracovný čas v zamestnaní môžu prispôbiť svojim potrebám. Svoje vyhliadky na postup v zamestnaní vnímajú skôr neutrálne.

Čo sa týka vnímania pracovných a rodinných nárokov, narastajúca miera individualistickej hodnotovej orientácie súvisí s častejším vnímaním pracovných nárokov i rodinných povinností ako prekážok. Tento výsledok je v rozpore s našim predpokladom o výskyte tejto súvislosti vo vzťahu s kolektivistickou hodnotovou orientáciou.

Respondenti s dominujúcou kolektivistickou hodnotovou orientáciou vyjadrili skôr nesúhlas s charakteristikami zamestnania týkajúcimi sa relevantnej odmeny za vynaložené pracovné úsilie a možnosti flexibilne disponovať s pracovným časom. Nesúhlasia s tvrdením, že im zamestnanie ponúka dobré vyhliadky na postup. Napriek uvedeným charakteristikám zamestnania však možno konštatovať, že vyššia miera kolektivistickej hodnotovej orientácie súvisí s poklesom intenzity výskytu vnímania pracovných problémov i rodinných povinností ako prekážok či bariér.

V závere možno zhrnúť, že rozdiely medzi respondentmi s kolektivistickou a individualistickou hodnotovou orientáciou v percepcii charakteristík zamestnania sa potvrdili len v istej miere. Výraznejšie sa rozdiely prejavili v polarite vzťahov oboch hodnotových orientácií s vnímaním pracovných a rodinných povinností.

Literatúra:

- Jowell, R. and the Central Co-ordinating Team, European Social Survey 2004/2005: Technical Report, London: Centre for Comparative Social Surveys, City University (2005)
- Ryckman, R.M., Houston, D.M (2003): Value Priorities in American and British Female and Male University Students. The Journal of Social Psychology, 143, 1, 127-138.
- Schwartz, S.H.(2006): Basic Human Values: An Overview. Dostupné na internete: www.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf

CHARAKTERISTIKY PRÁCE V MEDZINÁRODNOM KONTEXTE*

Miroslav FRANKOVSKÝ
Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove

Úvod

Práca predstavuje pre jedinca dôležitú podmienku jeho dôstojnej existencie, poskytuje mu nielen materiálny úžitok, ale aj pocit seberealizácie a spoločenskej užitočnosti. Práca tak neznamená iba produkciu alebo poskytovanie služieb, ale vytvára aj sociálne pole s príležitosťou na kontakty, rozhovory, priateľstvá. (Buchtová, 2002).

Význam práce pre rozvoj človeka je nespochybniteľný. Formuje a rozvíja všetky jeho kompetencie (intelektové, emocionálne, sociálne, motorické atď.).

Podľa Giddensa (1989) existuje **šesť charakteristík platenej práce**, ktoré majú pre človeka kľúčový význam:

- Peniaze - finančný príjem, ako hlavný zdroj obživy
- Miera aktivity - formovanie a rozvíjanie kompetencií človeka a ich uplatnenie v živote
- Zmena – poznanie nových kontextov
- Štruktúrovaný čas - organizovanie denného režimu
- Sociálne kontakty - vytváranie nových sociálnych vzťahov
- Osobná identita - vytváranie hodnoty samého seba

Mohli by sme uvažovať aj o ďalších charakteristikách práce v tom zmysle, že práca je jedným z podstatných faktorov organizácie celého spoločenského systému (odvíjajú sa od nej rôzne normy, nariadenia a regulačné mechanizmy života spoločnosti).

Zároveň so zdôrazňovaním pozitívnych prínosov práce pre človeka nesmieme opomenúť aj možné negatívne dopady práce na v podstate všetky oblasti (duševné, fyzické, sociálne atď.) jeho života. Práca v stresujúcich podmienkach, vyčerpanosť, časová náročnosť práce majú významný dopad na kvalitu života človeka v tomto prípade v negatívom smere. Práca teda nielen dvíha človeka, ale môže ho aj ubíjať. Vhodným príkladom je vzťah medzi nevyhnutnosťou naplňovať požiadavky rodinného života a požiadavky zamestnania (Baltes, Heydens-Gahir, 2003; Greenhaus, Singh 2004). Práca je v tomto zmysle vnímaná potom ako drina a je spájaná s činnosťou, ktorej by sme sa radi vyhli.

V súčasnosti sa však poukazuje aj na iný fenomén súvisiaci s poklesom potreby ľudskej práce v modernej spoločnosti, ktorý súvisí s technologickým rozvojom, automatizáciou výroby a pod. (Šmajsa, 2004). Tento fenomén modernej spoločnosti môže spôsobiť zmenu postavenia práce v tom zmysle, že práca sa dostane z pozície antecedenta do pozície konzekventa. Práca, ktorá formovala život človeka bude týmto životom formovaná. Giddens (1989) v tejto súvislosti uvádza pojem portfóliový pracovník, t.j. človek, ktorý má rôzne kompetencie, ale využíva ich k získavaniu rôznych prechodných zamestnaní.

Analýza charakteristík práce v medzinárodnom kontexte preto musí rešpektovať tak ekonomicko-právne faktory ako aj socio-kultúrne podmienky, úroveň technického a organizačného pokroku krajín, ktoré boli do analýzy zahrnuté.

Okrem uvedených predpokladov musíme zohľadniť aj skutočnosť, že zmeny spoločenského systému v postsocialistických krajinách späté s procesom transformácie

* Tento výskum bol podporený grantovou agentúrou VEGA (Grant č. 1/3659/06)

spoločnosti predstavuje situáciu, v ktorej dochádza, okrem iného, k zmenám vnímania práce v už uvedených súvislostiach. Demokraticizácia a liberalizácia spoločenského systému a krátky časový interval, v ktorom tieto zmeny prebiehajú a ktorý bráni vytváraniu zovšeobecnených skúseností medzi jednotlivými generáciami spôsobujú, že tento proces je charakterizovaný vysokou dynamikou uvedených zmien.

Metóda

V prezentovanom príspevku analyzujeme posudzovanie vybraných charakteristík práce respondentmi z 24 krajín Európy. Spracované výsledky sú súčasťou oveľa širšej sociálnej sondy realizovanej v roku 2005 v rámci European Social Survey.

Dotazník European Social Survey (ďalej „ESS“) vyvinutý európskymi špecialistami obsahuje okolo 400 otázok zameraných na rôzne oblasti. Problematika kvality života, životnej spokojnosti, prežívania šťastia je zahrnutá v základných moduloch tejto metodiky. Práca a jej charakteristiky je zisťovaná viacerými položkami v jednom z rotujúcich modulov 2. kola ESS.

Výber vzorky (45 681 respondentov) sa uskutočnil v jednotlivých krajinách niektorou z foriem náhodných (pravdepodobnostným) výberov zo základného súboru všetkých obyvateľov krajiny starších ako 15 rokov, pričom nebola prípustná žiadna náhrada osôb, ktoré nebolo možné kontaktovať, alebo odmietli vyplnenie dotazníka.

V predkladanej analýze sme sa sústredili na národnú a medzinárodnú komparáciu vnímania charakteristík práce.

V oblasti dotýkajúcej charakteristík práce odpovedali respondenti pomocou 4-bodovej škály (1 – vôbec nevystihuje, 4 – veľmi vystihuje) a posudzovali tieto charakteristiky práce:

- pestrá,
- vyžaduje neustále vzdelávanie,
- istota pracovného miesta,
- závislosť mzdy od pracovného úsilia
- podpora spolupracovníkov,

V prezentovanej analýze uvádzame na najprv odpovede slovenských respondentov a následne aj medzinárodné porovnanie v rámci 24 zúčastnených európskych krajín.

Výsledky

Získané výsledky svedčia o tom, že slovenskí respondenti vnímajú svoju prácu ako pestrú (dosť alebo veľmi vystihuje táto charakteristika 68% opýtaných, priemerná hodnota celej vzorky je 2,78) (tabuľka 1).

Tabuľka 1: Charakteristika zamestnania - pestrosť

		N	Percenta	Valid Percenta
Valid	Vôbec nevystihuje	61	4,0	10,2
	Trochu vystihuje	130	8,6	21,8
	Dosť vystihuje	283	18,7	47,4
	Veľmi vystihuje	123	8,1	20,6
	Total	597	39,5	100,0
Missing	Netýka sa ma to	864	57,1	
	Odmietol	1	,1	
	Neviem	5	,3	
	Žiadna odpoveď	45	3,0	
	Total	915	60,5	
Total		1512	100,0	

Priemerná hodnota – 2,78, smerodajná odchýlka - ,887

Zároveň 60.2% týchto respondentov výraznejšie (úroveň dosť alebo veľmi vystihuje) charakterizovalo svoju prácu ako činnosť, ktorá si vyžaduje učiť sa nové veci (priemerná hodnota celej vzorky je 2,71) (tabuľka 2).

Tabuľka 2: Charakteristika zamestnania – potreba učiť sa nové veci

		N	Percenta	Valid Percenta
Valid	Vôbec nevystihuje	74	4,9	12,4
	Trochu vystihuje	164	10,8	27,4
	Dosť vystihuje	222	14,7	37,1
	Veľmi vystihuje	138	9,1	23,1
	Total	598	39,6	100,0
Missing	Netýka sa ma to	864	57,1	
	Odmietol	1	,1	
	Neviem	6	,4	
	Žiadna odpoveď	43	2,8	
	Total	914	60,4	
Total		1512	100,0	

Priemerná hodnota – 2,71, smerodajná odchýlka - ,958

Z hľadiska istoty udržania si zamestnania až 45,3% z tých, ktorí odpovedali na Slovensku sa vyslovilo v tom zmysle, že nemajú istotu (táto charakteristika ich vôbec nevystihuje, priemerná hodnota celej vzorky je 1,97) pred stratou práce (tabuľka 3).

Tabuľka 3: Charakteristika zamestnania – istota udržania si zamestnania

		N	Percenta	Valid Percenta
Valid	Vôbec nevystihuje	245	16,2	45,3
	Trochu vystihuje	129	8,5	23,8
	Dost' vystihuje	105	6,9	19,4
	Veľmi vystihuje	62	4,1	11,5
	Total	541	35,8	100,0
Missing	Netýka sa ma to	864	57,1	
	Odmietol	1	,1	
	Neviem	61	4,0	
	Žiadna odpoveď	45	3,0	
	Total	971	64,2	
Total		1512	100,0	

Priemerná hodnota – 1,91, smerodajná odchýlka - 1,052

Prekvapujúcim, ale aj zarážajúcim je zistenie, že až 48,2% slovenských respondentov sa domnieva, že ich mzda nezáleží od vynaloženého pracovného úsilia. Dokonca 25,7% opýtaných si myslí, že táto charakteristika ich vôbec nevystihuje (priemerná hodnota celej vzorky je 2,44) (tabuľka 4).

Tabuľka 4: Charakteristika zamestnania – závislosť mzdy od pracovného úsilia

		N	Percenta	Valid Percenta
Valid	Vôbec nevystihuje	152	10,1	25,7
	Trochu vystihuje	133	8,8	22,5
	Dost' vystihuje	198	13,1	33,5
	Veľmi vystihuje	108	7,1	18,3
	Total	591	39,1	100,0
Missing	Netýka sa ma to	864	57,1	
	Odmietol	1	,1	
	Neviem	9	,6	
	Žiadna odpoveď	47	3,1	
	Total	921	60,9	
Total		1512	100,0	

Priemerná hodnota – 2,44, smerodajná odchýlka - 1,062

Tabuľka 5: Charakteristika zamestnania – pomoc a podpora od spolupracovníkov

		N	Percenta	Valid Percenta
Valid	Vôbec nevystihuje	44	2,9	7,4
	Trochu vystihuje	152	10,1	25,5
	Dost' vystihuje	298	19,7	50,0
	Veľmi vystihuje	102	6,7	17,1
	Total	596	39,4	100,0
Missing	Netýka sa ma to	864	57,1	
	Odmietol	1	,1	
	Neviem	8	,5	
	Žiadna odpoveď	43	2,8	
	Total	916	60,6	
Total		1512	100,0	

Priemerná hodnota – 2,77, smerodajná odchýlka - ,818

Naopak, z hľadiska sociálnych vzťahov (podpory a pomoci od zamestnancov) sa môže úplne alebo vo veľkej miere spoľahnúť na spolupracovníkov 67,1% slovenských respondentov. Táto charakteristika buď veľmi alebo dosť vystihuje ich pracovnú situáciu (priemerná hodnota celej vzorky je 2,77) (tabuľka 5).

Zisťovanie štatistickej významnosti medzi výpoveďami respondentov z jednotlivých krajín vychádzalo z výpočtov jednocestnej analýzy rozptylu s následným použitím Tukeyho testu pre post hoc porovnanie rozdielov medzi úrovňami nezávislej premennej.

Týmto postupom bolo možné popísať tak celkovú významnosť faktora krajiny, ako aj určiť typické zoskupenia jednotlivých krajín pri posúdení jednotlivých vybraných charakteristík práce.

Získané výsledky uvádzame v súhrnnej (pre všetky vybrané charakteristiky) tabuľke 6. Farebne sú vyznačené typické zoskupenia krajín pri posudzovaní jednotlivých charakteristík práce.

Výsledky analýzy potvrdili štatisticky významné rozdiely v posudzovaní vybraných charakteristík práce medzi respondentmi z rôznych krajín. Štát sa prejavil ako významný faktor ovplyvňujúci vnímanie charakteristík práce. Zároveň je zrejmé, že je možné špecifikovať určité zoskupenia štátov, respondenti ktorých posúdili jednotlivé charakteristiky podobne. Z uvedených zoskupení sa takto špecifikovali napr. postsocialistické štáty alebo severské štáty.

Zároveň je potrebné upozorniť, že tieto zoskupenia, ako aj poradie štátov pri posudzovaní jednotlivých charakteristík práce sa menia.

Tabuľka 6: Posúdenie vybraných charakteristík práce v jednotlivých krajinách (uvádzame priemerné hodnoty)

Krajina		Krajina	Vyžaduje vzdelávanie	Krajina	Istota zamestnania
Portugalsko	2,31	Portugalsko	2,36	Slovensko	1,97
Španielsko	2,43	Španielsko	2,48	Česko	2,36
Ukrajina	2,52	Ukrajina	2,50	Nemecko	2,56
Estónsko	2,56	Nemecko	2,63	Maďarsko	2,56
Poľsko	2,65	Belgicko	2,65	Poľsko	2,59
Maďarsko	2,68	Maďarsko	2,68	Grécko	2,62
Grécko	2,70	Estónsko	2,69	Portugalsko	2,65
Slovensko	2,78	Slovensko	2,71	Francúzsko	2,70
Česká republika	2,84	Grécko	2,75	Holandsko	2,78
Írsko	2,91	Holandsko	2,78	Ukrajina	2,80
Nemecko	2,99	Poľsko	2,78	Slovinsko	2,88
Veľká Británia	2,99	Francúzsko	2,78	Rakúsko	2,91
Rakúsko	3,02	Rakúsko	2,80	Španielsko	2,91
Švédsko	3,07	Luxembursko	2,80	Švédsko	2,93
Francúzsko	3,08	Česko	2,84	Dánsko	2,93
Slovinsko	3,12	Dánsko	2,84	Veľká Británia	2,97
Belgicko	3,12	Írsko	2,84	Nórsko	3,00
Island	3,17	Fínsko	2,91	Fínsko	3,04
Luxembursko	3,18	Island	2,92	Belgicko	3,09
Holandsko	3,19	Slovinsko	2,96	Írsko	3,13
Fínsko	3,22	Veľká Británia	2,98	Estónsko	3,13
Nórsko	3,24	Švajčiarsko	3,01	Island	3,18
Dánsko	3,25	Švédsko	3,14	Luxembursko	3,19
Švajčiarsko	3,31	Nórsko	3,30	Švajčiarsko	3,21
F-test	74,509		35,829		65,660
Významnosť	,000		,000		,000

Krajina	Mzda a úsilie	Krajina	Pomoc
Holandsko	1,54	Portugalsko	2,68
Belgicko	1,61	Slovensko	2,77
Írsko	1,64	Poľsko	2,77
Fínsko	1,69	Estónsko	2,79
Luxembursko	1,72	Česko	2,88
Francúzsko	1,73	Francúzsko	2,91
Veľká Británia	1,73	Španielsko	2,93
Nemecko	1,77	Grécko	2,95
Island	1,81	Maďarsko	2,97
Nórsko	1,81	Nemecko	3,06
Španielsko	1,85	Ukrajina	3,07
Rakúsko	1,88	Belgicko	3,08
Portugalsko	1,95	Slovensko	3,09
Švédsko	1,96	Rakusko	3,09
Dánsko	1,97	Holandsko	3,14
Maďarsko	2,01	Luxembursko	3,18
Poľsko	2,04	Island	3,18
Švajčiarsko	2,05	Veľká Británia	3,18
Slovinsko	2,12	Írsko	3,18
Estónsko	2,13	Švajčiarsko	3,20
Grécko	2,20	Švédsko	3,23
Ukrajina	2,22	Nórsko	3,24
Slovensko	2,44	Fínsko	3,28
Česko	2,64	Dánsko	3,30
F-test	57,426		32,613
Významnosť	,000		,000

Záver

Práca vytvára symbolický svet, v ktorom človek žije. Pomáha jednotlivcom plánovať a organizovať budúcnosť, vytvára ich osobnostnú autonómiu a schému obvyklého životného štýlu.

Prezentované zistenia svedčia o skutočnosti, že ľudia citlivo vnímajú jednotlivé charakteristiky práce, pri posúdení ktorých sa výrazne prejavil kultúrny kontext.

Na pozadí týchto všeobecne akceptovaných významov práce pre človeka je potrebné upozorniť na skutočnosť, že v európskom priestore, na ktorý je v prezentovanom príspevku sústredená pozornosť, sa vzťah k práci vyvíjal v dvoch rozličných kontextoch:

- práca ako povinnosť (uzákonený postih ľudí, ktorí nechceli pracovať, garantované pracovné miesto pre každého, silný politický vplyv na obsadzovanie pracovných miest, prezamestnanosť, vytváranie obrazu nepriateľa spoločnosti z človeka, ktorý nepracuje atď.)
- práca ako možnosť (nezamestnanosť, človek bez práce vnímaný ako ten, ktorý potrebuje pomoc, právo na prácu má skôr antidiskriminačný a sociálny rozmer – podpora v nezamestnanosti, ako garančný vplyv atď.)

Výsledky prezentované v štúdií potvrdzujú uvedené špecifiká tak na úrovni vnímania práce ako aj na úrovni formovania vzťahov ľudí k práci.

Literatúra:

- Buchtová, B. (2002): Psychologie nezaměstnanosti. In: Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada, Praha.
- Baltes, B.B., Heydens-Gahir, H.A. (2003): Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization and compensation behaviors. Journal of Applied Psychology, 88, 1005-1018.
- Giddens, A. (1989): Sociology. Polity Press, Cambridge.
- Greenhaus, J.H., Singh, R. (2004): Work and family, Relationship between. In: Encyclopedia of Applied Psychology, Volume 3, p687-697. Academic Press. ISBN: 0-12-657410-3.
- Šmajš, J. (2004): Technology and Human Labor. In Buchtová, B. (Ed.): Psychology and Unemployment – Experience and Practice. Brno: Masarykova univerzita, 149-154, ISBN 80-210-3457-2.

CASE STUDY – PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA AKO (NIELEN) KVALITATÍVNA (NIELEN) VÝSKUMNÁ STRATÉGIA

Katarína FUCHSOVÁ

Katedra psychológie, Fakulta humanitných a prírodných vied Prešovskej univerzity v Prešove
fuchsova@unipo.sk

Metóda štúdia prípadu je metódou, ktorá je využívaná v rôznych vedných odboroch (psychológii, sociológii, pedagogike, antropológii, etnografii, práve, medicíne, ekonómii, teórii riadenia a i.) a má viacero významov, resp. oblastí využívania. Prioritne sa v tomto texte budem zaoberať *prípadovou štúdiou ako druhom analýzy, ako výskumnou stratégiou* (v odbornej literatúre uvádzanou ako case study, case history, kazuistika, monografická metóda). Okrajovo sa zmienim o jej využití ako *pedagogicko-didaktickej vyučovacej metódy* (najmä vo vzdelávaní dospelých v profesionálnej príprave manažérov a v oblasti tzv. pomáhajúcich profesií). Za zmienku stojí aj tzv. *praktická prípadová činnosť – case management* (vedenie prípadu, klienta alebo pacienta, plánovanie, realizácia a koordinácia rôznych opatrení zameraných na zaistenie kvality a efektívnosti zdravotníckych, sociálnych a psychologických služieb pre klienta, Hartl, 2000) a *case work* (prípadová práca, využívaná najmä v praxi sociálnych pracovníkov, in Geist, 1993). Vo všetkých uvedených aplikačných oblastiach je možné nájsť uplatnenie tejto metódy vo vzťahu ku kvalite života nezamestnaných, jednak v oblasti teoretického skúmania, ako aj v oblasti praktickej činnosti, zameranej na zlepšenie kvality života nezamestnaného ako klienta sociálnej práce, psychológie, či iných pomáhajúcich profesií.

Všeobecná charakteristika a typy prípadovej štúdie

Vodáková (1996) vo Veľkom sociologickom slovníku považuje prípadovú štúdiu za výskumný prístup, spôsob analýzy, ktorej podstatou je koncentrácia na jeden sociálny objekt, ktorý sleduje a spracováva ako celok zo všetkých relevantných aspektov v jeho jedinečnosti a komplexnosti. Týmto objektom, jednotkou, resp. prípadom môže byť typický aj špecifický jednotlivец, rodina, inštitúcia, pracovná alebo záujmová skupina, organizácia, lokálna komunita, etnická či iná prirodzená skupina, ako aj historická udalosť. V súlade s uvedeným vymedzením je Hendlova (1997) typológia prípadových štúdií: osobná prípadová štúdia, štúdium komunity, štúdium sociálnych skupín, štúdium organizácií a inštitúcií, štúdium udalostí, rolí, vzťahov.

Břicháček (1971, in Miovský, 2006) uvádza niekoľko základných situácií, v ktorých je vhodné použitie výskumného plánu prípadovej štúdie: veľmi zriedkavé javy alebo vzácne kombinácie vlastností, detailná analýza vplyvu experimentálneho zásahu, analýza a popis „typického“ prípadu ako zástupcu určitej skupiny, alebo naopak výber atypického prípadu, dlhodobý výskum vyžadujúci hlboký záber a kvalitné poznanie „okolností“ prípadu (časových, priestorových, ekonomických, kultúrnych, sociálnych, osobných).

V prípadovej štúdií ide o zachytenie zložitosti prípadu, popis vzťahov v ich celistvosti. V závere sa skúmaný prípad začleňuje do širších súvislostí, môže sa tiež porovnať s inými prípadmi, realizuje sa odhad platnosti výsledkov.

Švec (1998) uvádza užšie chápanie prípadovej štúdie ako tzv. *jednoprípadovej štúdie* a prikláňa sa ku Koščom (1977) vymedzenej charakteristike kazuistiky, ktorú definuje ako opis

a rozbor jednotlivého prípadu na základe kompletnej písomnej dokumentácie, iných sprostredkovaných informácií a vlastného skúmania. Obsahuje údaje o vývine a súčasnom stave jednotlivca, údaje o okolnostiach, ktoré mohli vývin a súčasný stav ovplyvniť, a napokon sú to rozhodnutia alebo opatrenia, ktoré boli v danom prípade vykonané. Zahrňuje tiež príslušné nápravné či výchovné opatrenia, ich priebeh a výsledky. Jej súčasťou býva anamnéza, katamnéza, diagnóza a prognóza. V kazuistike ide vždy o to špecifické, jedinečné, individuálne. Takto chápaná prípadová štúdia sa uplatňuje najmä v diagnostickej, terapeutickej, poradenskej a výchovno-vzdelávacej praxi, ako aj v súvisiacom vedeckom výskume, najmä ako východiskový podklad na tvorbu vedeckých hypotéz.

Podľa Šveca (1998) môže byť prípad jednotlivca kazuisticky spracovaný v niektorom z troch typov kazuistik: 1. *opis histórie prípadu (case history)* sa týka osobných údajov o vývine a živote jednotlivca, radenie informácií je zväčša chronologické, súvislé a ucelené, špecifickým variantom tohto typu je tzv. životný príbeh, životná história (life story, life history), 2. *štúdium a rozbor prípadu (case study)* je vlastnou analýzou, vedeckým spracovaním prípadu, kde okrem funkcionálnych vzťahov z opisu sú tu relevantné determinatívne vzťahy a kauzálne súvislosti, hypotézy, závery, a 3. *komplexná kazuistika* obsahuje aj opis histórie aj štúdium a rozbor prípadu. Z hľadiska kompletnosti informácií člení uvedený autor kazuistiky na čiastkové a celkové, z hľadiska spracovania na kazuistiky voľné a spracované podľa plánu či vopred danej schémy a podľa účelu, ktorý kazuistika sleduje je možné hovoriť o tzv. klinickej, učebnicovej a časopiseckej kazuistike – práve tento druh kazuistik je možné využiť didakticky v pedagogickom procese, o čom sa ešte zmienim v ďalšom texte.

Z hľadiska využiteľnosti v oblasti psychológie práce a organizácie určite stojí za zmienku fakt, že prípadová štúdia je v oblasti výskumu *organizácií a inštitúcií* uplatňovaná veľmi často. Ide najmä o výskumy pracovných tímov, výskumy faktorov ovplyvňujúcich motiváciu jednotlivcov v kontexte pracovných tímov, vývojové fázy pracovných tímov, či celých organizácií a firiem, výskumy zamerané na plánovanie a realizáciu organizačných zmien, výskumy organizačnej kultúry, a pod. Miovský (2006) uvádza, že práve táto kvalitatívna výskumná stratégia umožňuje pracovať s niečím, čo je prakticky pre výlučne kvantitatívne metódy vo výskume organizácií nedostupné, tj. pracovať s tým, že napr. vnímanie prostredia firmy a jeho vplyv na správanie zamestnancov smerom dovnútra (medzi sebou) i smerom von (k svojim zákazníkom a partnerom) nie je dané súčtom jednotlivých častí, ale je to niečo, čo existuje iba ako celok, ktorý je niečím novým, niečím svojbytným, čo nie je možné skúmať tak, že tento celok rozdelíme na jednotlivé časti (pracovníkov) a tie budeme skúmať separovane.

Prípadové štúdie sú zamerané na hľadanie relevantných ovplyvňujúcich faktorov a na interpretáciu vzťahov. Ide o to, aby sa pre daný prípad dospelo k presným a hlbkým záverom. Je možné vyčleniť niekoľko aplikačných oblastí prípadových štúdií.

Podľa prístupu môžeme rozlíšiť prípadovú štúdiu *ilustratívnu*, *deskriptívnu* (poskytuje kompletný popis fenoménu), *exploratórnu* (má za cieľ preskúmať neznámu štruktúru prípadu a pôsobiace vzťahy, definovať hypotézy, otázky, alebo dokonca navrhnúť teóriu a pripraviť tak pôdu pre ďalší výskum), *explanatórnu* (podáva vysvetlenie prípadu tým, že rozvádza jednotlivé príčinné reťazce, ktoré je možné v prípade identifikovať, pričom používa nejakú teóriu) a *testovaciu* (má za cieľ pomocou navrhutej teórie zdôvodniť mechanizmy, ktoré je možné v prípade identifikovať, ale dôraz je kladený na testovanie adekvátnosti teórie), *evaluačnú* (ide v nej predovšetkým o hodnotenie nejakého programu alebo intervencie na základe určitých hodnotových kritérií).

Stake (1995, in Hendl, 2005) rozlišuje tri typy prípadových štúdií: *intrinsitnú, inštrumentálnu, kolektívnu*. Intrinsitná p.š. sa venuje jedinému prípadu iba kvôli nemu samotnému, výskumník chce poznať práve tento prípad do hĺbky, pri inštrumentálnej ide o porozumenie externým teoretickým otázkam (napr. porovnanie fungovania systému riadenia v malej firme a vo veľkej firme), kolektívna p.š. znamená hĺbkové skúmanie viacerých inštrumentálnych prípadov, v ktorom ide o získanie vhľadu do problematiky (napr. začleňovanie ľudí s rôznorodou životnou históriou do pracovného procesu po dlhodobej nezamestnanosti).

Prípadová štúdia – kvantitatívna či kvalitatívna stratégia?

Podľa Yina (1994) môže mať prípadová štúdia *kvalitatívny ale aj kvantitatívny charakter*. V tejto súvislosti je možné uviesť názor Dismana (1993), že kvalitatívne a kvantitatívne metódy majú komplementárny charakter v systéme výskumu, pričom konštatuje, že kvalitatívny výskum pomáha porozumieť pozorovanému a kvantitatívny výskum testuje validitu toho porozumenia. Pre prípadovú štúdiu sú vhodné viac kvalitatívne metódy a techniky (najmä analýza dokumentov, zúčastnené pozorovanie, interview a pod.) než metódy štatistické, aj keď aj tie sú v menšej miere využívané. Fakt, že prípadová štúdia nie je extenzívnou procedúrou a má určité obmedzenia v súvislosti s generalizáciou však nebráni akceptovať prípadovú štúdiu ako samostatnú stratégiu, ale aj ako doplnenie štatistických šetrení najmä v súvislosti s formulovaním nových hypotéz, či s určovaním nového smerovania výskumu.

Pre samotnú prípadovú štúdiu je však bližšie kladenie vedeckej otázky slovami *objaviť, porozumieť, hľadať* než slovami *testovať, potvrdiť* a tak sa niektorí autori prikláňajú k opatrnejším vyjadreniam a zaraďujú prípadovú štúdiu do kategórie „prevažne kvalitatívne metódy“ (Švec, 1998), či „v princípe kvalitatívne skúmanie, ktoré má aj niektoré atribúty, ktoré pre kvalitatívny výskum typické nie sú“ (Hendl, 1997). Väčšiu jednoznačnosť zaradenia prípadovej štúdie medzi kvalitatívne prístupy nachádzame u Hamela (1993, s.39), ktorý uvádza, že „case study je v absolútnej harmónii s tromi kľúčovými slovami, ktoré charakterizujú kvalitatívne metódy: popis (describing), porozumenie (understanding), vysvetlenie, objasnenie (explaining)“.

Yin (1994) uvádza, že medzi jednotlivými výskumnými stratégiami neexistuje nejaká hierarchia – každá zo stratégií má svoje prednosti a nedostatky, ktoré sú určené tromi dimenziami:

1. typ výskumnej otázky
2. kontrola okolností prebiehajúcich udalostí
3. zameranie na súčasné alebo minulé udalosti.

Pokiaľ ide o prvú dimenziu – základná schéma typov výskumných otázok znie „kto“ „čo“ „kde“ „ako“ a „prečo“. Štatistické skúmanie sa hodí napr. pre otázky *kto, čo, kde, ako často, koľko*, kedy nemáme kontrolu nad priebehom udalostí a sledujeme súčasné udalosti. Experimentom odpovedáme na otázky typu *prečo a ako* o súčasných udalostiach s kontrolou ovplyvňujúcich faktorov. Pritom však nezahrňujeme kontext fenoménu. *Prípadové štúdie sú najvýhodnejšou stratégiou, keď nás zaujímajú otázky „prečo“ a „ako“ pre daný problém, pričom nemáme kontrolu nad priebehom udalostí a zameriavame sa na prítomný fenomén v rámci jeho reálnych kontextov.*

Realizácia prípadovej štúdie

Tvorba a realizácia prípadovej štúdie ako výskumnej stratégie by sa mala pridržovať určitého *plánu (case study design)*. Jeho jednotlivé kroky sú podrobnejšie rozpracované viacerými autormi (Yin, 1994, Hendl, 1997, Hendl, 2005), v nasledujúcom texte budú len stručne naznačené hlavné problémové okruhy jednotlivých bodov plánu:

1. *Definícia výskumnej otázky* – patrí medzi najdôležitejšie kroky tým, že stanovuje priority výskumníkovej pozornosti a ovplyvňuje konceptuálny rámec prípadovej štúdie.
2. *Definícia prípadu* – v zásade je prípadom určitý fenomén v určitom kontexte. Môže byť skúmaný jeden prípad (ide o p.š. jednoduchú) alebo niekoľko obdobných prípadov (ide o p.š. mnohoprípadovú). Taktiež môže ísť o štúdie s obsiahnutými (vnorenými) podprípady alebo o štúdie bez vnorených podprípádov. Tieto typy sa môžu navzájom kombinovať. Jednoduché štúdie bez vnorených podprípádov nazývame holistické, využívané sú napr. v situáciách kritických prípadov testujúcich existujúcu teóriu, v extrémnych a jedinečných prípadoch, či v prípadoch, ktoré sú náhodne prístupné skúmaniu.
3. *Výber* – na rozdiel od kvantitatívnych výskumníkov, ktorí používajú náhodný štatistický výber, pri výbere v prípadovej štúdii je nutné uvažovať účelovo a konceptuálne. Môže ísť o vopred danú štruktúru výberu, ale aj o postupné určenie výberovej štruktúry (tzv. theoretical sampling až po dosiahnutie tzv. teoretickej saturácie).
4. *Metódy zberu dát* – podľa Yina (1994, tiež Hendl, 2005) je možné v prípadovej štúdii využiť najmä nasledujúcich šesť zdrojov dát (a uplatniť trianguláciu): dokumentáciu aktuálnych udalostí, archívne záznamy, dotazovanie, neparticipatívne a participatívne pozorovanie, fyzické artefakty. Pri akomkoľvek zbere dát je nutné venovať pozornosť tomu, aby boli využité všetky možné zdroje dát, pokiaľ podávajú informácie o rovnakom súbore faktov, ktorý je daný otázkami.
5. *Spôsob analýzy dát a tvorby záverov* – v p.š. rozlišujeme dve všeobecné stratégie analýzy: a) opierame sa o teoretické tvrdenia, overujeme teóriu, b) získavame popis prípadu, pričom nie je k dispozícii žiadna teória, zistené údaje vzťahujeme k výskumnej otázke. Pri interpretácii dát zostáva výskumník otvorený nečakaným aspektom a hľadá v dátach konfigurácie.
6. *Správa o prípadovej štúdii* – jej forma v zásade súvisí s tým, či ide o jednoprípadovú alebo mnohoprípadovú štúdiu. Okrem podrobného popisu organizácie záverečnej správy a štandardnej formy jej koncipovania Yin (1994) rozlišuje 5 schém, ktoré je možné uplatniť pri písaní záverečnej správy o prípadovej štúdii, zohľadňujúc rozmanitosť výsledkov kvalitatívneho výskumu. Je to schéma lineárne-analytická, komparatívna, chronologická, inverzná a schéma štruktúry vhodnej pre návrh teórie. Cieľom správy je vykresliť a priblížiť prípad v jeho komplexnosti a umožniť čitateľovi kriticky posúdiť priebeh štúdie.

Realizácia prípadovej štúdie je činnosť vskutku náročná. „Dobrá prípadová štúdia“ má tieto kvality: a) musí byť významná, b) musí byť úplná, c) musí zvažovať alternatívne pohľady, d) musí prezentovať dostatok evidentnosti, aby čitateľ mohol vyvodiť vlastné závery.

„Dobrý výskumník, využívajúci stratégiu prípadovej štúdie“ (*good case study investigator*) disponuje podľa Yina (1994, s.56) nasledujúcimi schopnosťami:

- je schopný položiť adekvátne otázky a interpretovať odpovede,
- je dobrý poslucháč a nie je zaťažovaný vlastnými presvedčeniami a preconcepami,
- je prispôsobivý a flexibilný, nové a neznáme situácie vníma ako výzvy,

- má pevne uchopenú problematiku, ktorá je predmetom jeho záujmu ,
- nie je predpojatý a jednostranný, vyznačuje sa senzitivitou a otvorenosťou prijímať nové a alternatívne pohľady na problém.

Popri určitých *výhradách* voči prípadovej štúdii ako vedeckej výskumnej stratégii (ide najmä o problémy s dokazovaním príčinných súvislostí, problémy s možnosťou zovšeobecnenia na celú populáciu, ako aj o problém interpretácie jedného prípadu ktorá je zdrojom možných systematických chýb) má táto metóda nesporné *výhody*, ktoré sú opäť prevzaté od Yina (1994):

- prípadová štúdia slúži ako zdroj hypotéz,
- na prípade je možné aplikovať inovatívnu metódu,
- spochybňuje sa teória,
- iná teória sa naopak prípadom zaujímavo dokumentuje.

Case study - nielen výskumná stratégia

Case study ako *vyučovacia metóda* je druhou najvýznamnejšou oblasťou, v ktorej táto metóda nachádza svoje uplatnenie. Hartl (2000) ju charakterizuje ako didaktický postup využívaný najmä pri profesionálnej príprave dospelých, ktorým je možné doplniť alebo prípadne aj nahradiť systematické štúdium teórie. Účastníkom vzdelávania je možné predložiť prípadové štúdie, ktoré sami riešia, alebo je možné prezentovať hotové vyriešené prípady s prípadným využitím záznamovej techniky.

Ako metódu výučby zaviedla prípadové štúdie ako prvá Harvard Graduate School of Business Administration. V súčasnosti sa využívajú najmä pri vzdelávaní manažérov a tvorivých pracovníkov. Ide o skutočné alebo vymyslené organizačné problémy. Jednotliví účastníci alebo malé skupinky tieto prípady študujú, snažia sa diagnostikovať situáciu a navrhnúť riešenie problému. Ak sú dobre pripravené, pomáhajú rozvíjať analytické myslenie, schopnosť diagnostikovať podstatu problému, schopnosť strategického rozhodovania, ako aj schopnosť nachádzať riešenia problémov a formulovať odporúčania pre prax. Ak sa prípadová štúdia týka konkrétnej situácie v určitom podniku v dostatočne vzdialenej minulosti, je možné konfrontovať analýzu a riešenie účastníkov vzdelávania so skutočným riešením problému, ktoré bolo zvolené v praxi, aj s jeho výsledkami. Táto metóda popri svojich nesporných výhodách naráža na dve veľké riziká – kladie totiž mimoriadne požiadavky na výber a prípravu dobrej prípadovej štúdie, ako aj na prípravu a schopnosti školiteľa – moderátora (Koubek, 1995, Kita, 1997).

Inú možnosť didaktického využitia prípadových štúdií je možné nájsť v podobe tzv. kazuistických seminárov, realizovaných v príprave (pregraduálnej aj postgraduálnej) tzv. pomáhajúcich profesií. Výsledky praktického poznania konkrétnych prípadov (poradenských, klinických, výchovných a pod.) sa šíria zvyčajne ústnym podaním medzi kolegami či študentami (Bačová, 2000). Určitou obdobou sú tzv. Balintovské skupiny, označované ako supervízna a výcviková metóda, využívané najmä v psychoterapii. Realizujú sa ako stretnutia profesionálov, na ktorých účastníci predkladajú na posúdenie a tzv. kazuistickú analýzu vlastné klinické prípady.

Literatúra:

- Bačová, V. (2000): Súčasný smery v psychológii. Prešov: FF PU
- Disman, M. (1993): Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Karolinum
- Geist, B. (1993): Sociologický slovník. Praha
- Hamel, J. (1993): Case study methods. London: SAGE
- Hartl, P. – Hartlová, H. (2000): Psychologický slovník. Praha: Portál
- Hendl, J. (1997): Úvod do kvalitativního výzkumu. Praha: Karolinum
- Hendl, J. (2005): Kvalitativní výzkum. Praha: Portál
- Kita, J. (1997): Prípadové štúdie z marketingu. Bratislava: Ekonóm
- Koubek, J. (1995): Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press
- Miovský, M. (2006): Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada
- Švec, Š. a kol. (1998): Metodológia vied o výchove. Bratislava: Iris
- Vodáková, A. (1996): Case study. In: Velký sociologický slovník. Praha: Karolinum
- Yin, R. K. (1994): Case study research. Design and Methods. London: SAGE

OSOBNOSŤ UŽÍVATEĽA DROG – VÝSLEDKY VÝSKUMU.

Darina HAVRLENTOVÁ
Ústav na výkon väzby, Bratislava

Droga je návyková látka, ktorá sa vpraví do biochemického procesu ľudského jedinca a následne negatívne ovplyvňuje funkcie jednotlivých orgánov, no najmä funkciu mozgu, čo sa samozrejme premieta do výstupov navonok v podobe rôznych foriem správania sa. To sa stáva neadekvátne, neštandardné, nápadné, neprimerané, nevhodné, stereotypné a vymykajúce sa norme. Nositeľ takýchto prejavov učinil na začiatku nesprávne rozhodnutie. Užil drogu, vplyv ktorej splní v tele svoju misiu, vzniká závislosť. Postupne stráca schopnosť droge odolať a na patologickom stave, ktorý sa časom rozvinul, niečo meniť. Rozvinutá drogová závislosť tak postupne pohltí zdravého jedinca a ovládne jeho život.

Opis jednotlivých druhov drog a ich účinok na ľudský organizmus je predmetom mnohých vedeckých prác a výskumov, ktorých výsledky sa premietli i do Medzinárodnej klasifikácie chorôb. V nej sú uvedené všetky zaznamenané prejavy nesúce znaky chorobných zmien v organizme. Objektívne a vedecky dokázateľné poznatky sú natoľko zjavné a ľahko postrehnuteľné, že sa stávajú populárnymi a pomerne dostupnými i širokej verejnosti. Ako je teda možné, že napriek znalosti o jasnom, neodškriepiteľnom a neodvratiteľnom zhubnom účinku drog na ľudský organizmus človek po nich siahne a dokáže ich užiť?

Je to predovšetkým osobnostná skladba, ktorá je jedinečná a neopakovateľná, má však podobné znaky, ktoré užívateľov drog vydeľujú z bežnej populácie. Najrizikovejšou skupinou sú mladí ľudia od 15 do 25 rokov. Nižší vek ako 15 rokov je už spojený s vysokým výskytom sociálnej patológie v podmienkach, v ktorých vyrastali. Rovnako vyšší vek, nad 25 rokov sa zvyčajne viaže na kriminálnu narušenosť páchatel'a trestnej činnosti, kde užívanie drog je súčasťou jeho kriminálnej kariéry.

Ide najmä o nezrelosť ako prioritný fenomén zastrešujúci celú osobnosť. Mladý človek nemá upevnenú žiadnu z vlastností, ktorú prezentuje navonok vo svojom správaní. V rôznych situáciách sa správa rôzne, nie je možné očakávať rovnakú reakciu v rovnakej situácii. Typické preňho je, že preberá vzorce správania sa v skupine, v ktorej sa aktuálne vyskytuje.

Druhou vlastnosťou, ktorá je typická pre mladých ľudí, je závislosť od iných. Mladý človek túži niekam patriť, niečo znamenať a mať pocit ocenenia. Preto často vykoná aj skutky, ktoré by za iných okolností nebol schopný urobiť. K tomu sa často pridruží aj tlak skupiny, ktorému nedokáže odolať. Nielen nezrelý jedinec, ale i dospelý s harmonickou osobnosťou nevie odmietnuť prosbu alebo žiadosť. Je to typické takmer pre celú našu spoločnosť, neschopnosť odolať tlaku okolia. Nevhodným vykrúcaním sa často uviazneme v sieti klamstiev, pričom stačí povedať jednoduché nie, čím sa vyhneme problému a osobnému strápneniu sa.

Ďalším závažným fenoménom je neschopnosť odolávať záťaži. Ide takisto o masový výskyt. Spočíva v nechote postaviť sa zoči voči vzniknutému problému a ponechaní ďalšieho vývoja udalostí na osud. Iba málokto má pritom aj pocit osobného zlyhania, zväčša viní za vlastné chyby svoje okolie. Od tohto vnútorného prežívania je iba malý krôčik k siahnutiu po droge.

S uvedeným ide ruka v ruke silný pocit fyzickej integrity a chuť zakázaného, oboje typické pre mladý vek. Prvý fenomén je zastrešený už otrepanou frázou "mne sa to nemôže stať", a ňou sa riadi každý užívateľ drog, keď s drogou začína. Druhý fenomén už nie je tak jednoznačný. Väčšina mladých ľudí rada siaha po znakoch nesúcich zdanie dospelosti, no nemusí to vždy figurovať na pozadí motivácie drogu užiť.

So všetkými vlastnosťami "vypichnutými" vyššie sa kombinujú ďalšie najrôznejšie osobnostné charakteristiky, ktoré iba dotvárajú nuansy prejavu, riadia konatívnu stránku, obsahovo naplňajú spôsob myslenia a určujú smer v procese rozhodovania sa. To všetko je podriadené iba jedinému cieľu a tým je prísun drogy, čo vedie k postupnej nivelizácii spôsobu existencie užívateľa drog. Všetky výstupy navonok sú choré, pokrútené, postupne strácajú kvalitu, rôznorodosť a hĺbku a prechádzajú do jednoduchých, stereotypných, no najmä bezduchých činností, čo nakoniec speje k sebazničeniu citovému, morálnemu, spoločenskému a nie raz aj fyzickému.

Tieto skúsenosti, získané z každodennej praxe v práci s užívateľmi drog nás podnietili k realizovaniu výskumu osobnosti užívateľa drog. V podstate ide o dva výskumy uskutočnené s odstupom ôsmich rokov. Terénna etapa výskumu sa uskutočnila vo väzenských podmienkach na užívateľoch drog, ktorí si odpykávali tresty za rôznu trestnú činnosť, a tak sa tu jasne vynára otázka, či je možné poznatky z realizovaného výskumu zovšeobecniť. Podľa nášho názoru je možné výsledky výskumu akceptovať odbornou verejnosťou z toho dôvodu, že droga je zákonom zakázaná návyková látka, náročná na finančné krytie, a teda si ju užívateľ zaobstaráva nezákonnou formou, takže užívateľa drog skôr alebo neskôr kriminalizuje. Podľa nášho odhadu, žiaľ nepodporeného exaktnými zisteniami, je len veľmi malé percento užívateľov drog, ktorí neprišli vo svojom živote do kontaktu s orgánmi činnými v trestnom konaní. To je dôvod, pre ktorý máme odvahu predostrieť naše zistenia s presvedčením, že odrážajú objektivitu sledovaného javu.

Prvý výskum sa teda uskutočnil v roku 1997. Do výskumu bolo zaradených 100 odsúdených užívateľov drog a 100 odsúdených, ktorí drogu neužívali. Z nich boli vytvorené dva súbory (experimentálny a kontrolný), ktoré sa navzájom porovnali. Boli použité diagnostické metódy ako anamnestický rozhovor a projektívne techniky. Kvantitatívne údaje sme spracovali pomocou Štatistického balíka pre sociálne vedy (SPSS) a dostali sme nasledovné výsledky.

Má v priemere 24 rokov, je slobodný a má trvalé bydlisko v Bratislave.

Pácha prevažne majetkovú trestnú činnosť a trestnú činnosť spojenú s drogami a odpykáva si zväčša trest v dĺžke do jedného roka.

Pochádza zväčša z úplnej rodiny, avšak zasiahnutej rodinnou patológiou, najmä alkoholizmom otca, trestanosťou otca i súrodencov. Má prevažne jedného alebo dvoch súrodencov.

Má veľmi nízku vzdelanostnú úroveň, prevažne iba základné vzdelanie alebo je vyučený. Neabsolvuje základnú vojenskú službu.

Počas drogovej závislosti nepracuje alebo prichádza o zamestnanie.

Čo sa týka drogovej závislosti, heroín začína užívať pred dovŕšením 20. roku veku života v partii alebo na podnet kamaráta. V priemere užíva heroín 3 roky. Je fajčiar.

Je priemerne inteligentný, myslenie má súvislé, bez formálnych a obsahových porúch.

Má dobrú schopnosť primeraného sociálneho kontaktu.

Dochádza uňho k odbúravaniu morálnych zábran, k atrofii vyšších citov a postupnej kriminalizácii osobnosti.

Oproti norme je zvýšene agresívny.

Má skreslenú predstavu o svojej drogovej závislosti, nútenú abstinenciu glorifikuje a je presvedčený o jej pokračovaní i po prepustení z VTOS. To znamená, že nie je motivovaný aktívne sa podieľať na riešení svojho drogového problému.

Drogová závislosť predstavuje u užívateľa drog životný štýl. Užívanie drogy patrí ku kriminálnemu spôsobu života a prispieva k hlbšej depravácii a devastácii jeho osobnosti.

V roku 2004 sme uskutočnili rovnakým metodologickým postupom druhý výskum. V ňom sme porovnali skupinu užívateľov drog v roku 1997 so skupinou užívateľov z roku 2004 a dostali sme nasledovné výsledky.

Súčasný užívateľ drog má nasledovný psychologický profil osobnosti:

Má v priemere 30 rokov, je prevažne slobodný a má trvalé bydlisko najmä v Bratislave.

Do výkonu trestu sa dostáva hlavne pre páchanie majetkovej trestnej činnosti, no dopúšťa sa aj násilnej trestnej činnosti. Trestnej činnosti spojenej s drogami sa dopúšťal viac v minulosti. Odpykáva si trest v dĺžke nad 2,5 roka a v minulosti mal už niekoľko nepodmienečných trestov.

Pochádza zväčša z úplnej rodiny, výrazne však zasiahnutej rodinnou patológiou. Z rodiny sa vytráca klasický model rodiča. Otec i matka buď úplne absentujú, nemajú stabilné zamestnanie alebo sú na dôchodku. Má prevažne dvoch súrodencov.

Má veľmi nízku vzdelanostnú úroveň, prevažne iba základné vzdelanie alebo je vyučený.

V prevažnej miere neabsolvuje základnú vojenskú službu.

Počas drogovej závislosti nepracuje alebo prichádza o zamestnanie.

Drogu začína užívať v 19. roku veku života. Ako motivácia užívať drogu prevládajú osobné dôvody. V priemere užíva drogu až 8,4 roka. Je fajčiar.

IQ má odhadom v hornom pásme priemeru, má dobrú diferenciačnú úroveň asociatívnych procesov myslenia.

Má dobrú schopnosť primeraného sociálneho kontaktu.

Dochádza uňho k odbúravaniu morálnych zábran, k atrofii vyšších citov a postupnej kriminalizácii osobnosti.

Agresivitu má oproti norme v niektorých ukazovateľoch mierne zvýšenú, no pod kontrolou, jej prejav navonok používa iba ako prostriedok pri páchaní trestnej činnosti.

Má prevažne jasnú predstavu o svojej drogovej závislosti, vie, že sa po prepustení na slobodu k droge vráti, nemá záujem s užívaním drogy prestať.

Drogová závislosť predstavuje u užívateľa drog životný štýl. Kriminalita je sprievodným znakom drogovej závislosti – ako prostriedok na zaobstarávanie si drogy. Užívanie drogy postupne devastuje a depravuje osobnosť užívateľa drog.

Súčasný užívateľ drog v porovnaní s minulým užívateľom drog je omnoho starší, pochádza z rodiny výrazne zasiahnutej rodinnou patológiou, kde si neplní otec ani matka klasickú rodičovskú rolu. Pácha najmä obstarávaciu kriminalitu a odpykáva si za ňu pomerne vysoký trest.

V minulosti už absolvoval niekoľko nepodmienečných trestov. Dlhodobo užíva drogu, s ktorou pomerne skoro začal, a ako motivácia drogu užívať sú prevažne individuálne dôvody. Je racionálnejší, má vyššiu kvalitu myslenia, je citovo chladnejší, viac obrátený do seba, bez výraznej osobnostnej patológie.

Hlavný poznatok spočíva v tom, že minulí užívatelia drog najprv začali páchať trestnú činnosť a až potom prišla droga, oproti súčasným užívateľom drog, u ktorých najprv prišla droga a až potom páchanie trestnej činnosti. V konečnom dôsledku sa medzi nimi sociálne rozdiely stierajú, droga sa stáva ich zmyslom života a hlavnou príčinou páchania trestnej činnosti.

Na pozadí nových poznatkov bol stav užívateľa drog spreď 8 rokov zvratný. Inými slovami, mal väčšiu nádej než v súčasnosti zbaviť sa závislosti od drogy. Vo svetle nových zistení sme objavili pomerne odvážny, no reálne sa črtajúci poznatok, že sa začína vytvárať tvrdé jadro užívateľov drog, ktoré existuje v spoločnosti bez ohľadu na jej vyspelosť, zákonné normy, verejnú mienku, poznatkovú úroveň, hospodársku situáciu a dostupnosť drogy. Módna vlna užívania drog je postupne, i keď veľmi plazivo a nenápadne na ústupe a sú tu prvopočiatky tvorby stabilnej skupiny užívateľov drog, ktorí sa pre drogu slobodne rozhodli a povýšili ju na zmysel svojho života. Nie je to dobrý signál pre samotného užívateľa drog, no je to dobré pre spoločnosť, ktorá sa ľahšie vyrovná s časťou populácie, ktorá má jasne vyhranený životný štýl, aj keď je za hranicou normy. Už v roku 1991 známy pražský psychiater Rubeš povedal na odbornom seminári o kriminalite, že je šťastná spoločnosť, v ktorej je tvrdé jadro recidivistov a to isté platí i o tvrdom jadre užívateľov drog. Čím skôr prijmem tento fakt, tým lepšie pre nás. Podľa našich zistení ide iba o jemne postrehnuteľné náznaky, cesta v tvorbe vyhranenej skupiny užívateľov drog je ešte dlhá a kľukatá, no indície sú tu a majú nádej na ich naplnenie. Dovtedy bude ešte veľa experimentátorov, veľa užívateľov drog, ktorí venujú časť života droge a nakoniec sa vrátia k prosociálnemu spôsobu existencie, nájdu sa však aj takí, ktorí sa vo svojom živote drogy nikdy nevzdajú. Zostáva dúfať, že ich bude čoraz menej a budú predstavovať okrajovú záležitosť spoločnosti, ktorá bude vedieť, aký profesionálny postoj k nim zaujať a ako s nimi zaobchádzať tak, aby nemohli svoju drogovú závislosť šíriť do sveta bez drog.

VYBRANÉ SKUPINY OBYVATEĽOV KOŠICKÉHO KRAJA A ICH HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA*

Lucia IŠTVÁNIKOVÁ, Martin ČIŽMÁRIK

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

istvanik@saske.sk cizmarik@saske.sk

Úvod

Tento článok bol súčasťou analytickej správy, ktorá vznikla na základe výzvy a podpory Európskeho sociálneho fondu v rámci Sektorového operačného programu Ľudské zdroje. Tento programový dokument definuje priority a ciele smerujúce k rozvoju ľudských zdrojov a k zvyšovaniu konkurencieschopnosti celého Slovenska s výnimkou Bratislavského samosprávneho kraja. Túto možnosť využil Košický samosprávny kraj v rámci výzvy na odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladenie pracovného a rodinného života (Výrost, Kentoš, Froncová, 2005).

Teoretické východiská

Problematika týkajúca sa hodnôt a hodnotovej orientácie je oblasť, ktorej sa venuje pozornosť v čím ďalej, tým väčšej miere. A to nielen zo strany výskumníkov z rozličných vedných disciplín, ale čo je potešujúce a zaväzujúce zároveň, o túto nepochybne dôležitú oblasť prejavuje rastúci záujem aj „laická“ verejnosť. Vzhľadom na tento zvyšujúci sa interes niet pochyb o tom, že hodnoty jednotlivých ľudí majú vplyv na ich konanie a následne na chod celej spoločnosti. Spoločnou črtou všetkých doposiaľ uverejnených definícií týkajúcich sa hodnôt je totiž fakt, že sú chápané ako konštrukty, ktoré majú vplyv na rozhodovanie a správanie človeka, na jeho percepciu ľudí a udalostí. Práve z tohto dôvodu sa hodnotový systém človeka stáva predmetom skúmania, nakoľko sa na základe jeho poznania dá (do istej miery) predikovať konanie. Zámerom nášho výskumu bolo pokúsiť sa do istej miery zistiť hodnotovú orientáciu vybraných skupín obyvateľom Košického samosprávneho kraja a prispieť tak k poznaniu tejto skupiny populácie, nakoľko sa domnievame, že je akútny nedostatok podobných výskumov na tomto poli. Preto sa nám podobne orientované výskumy javia ako mimoriadne dôležité tak z hľadiska poznania danej skupiny občanom, ako aj následnej komparácie získaných výsledkov s výsledkami z iných štúdií (nielen na slovenskej úrovni).

Na zistenie hodnotovej orientácie skúmanej vzorky sa v dotazníku ako merací nástroj použila metodika nazvaná Basic Human Value Scale, ktorá pozostáva z 21 položiek. Je to skrátená verzia známeho dotazníka Schwartz Value Survey (SVS), ktorý zostrojil výskumník Shalom H.

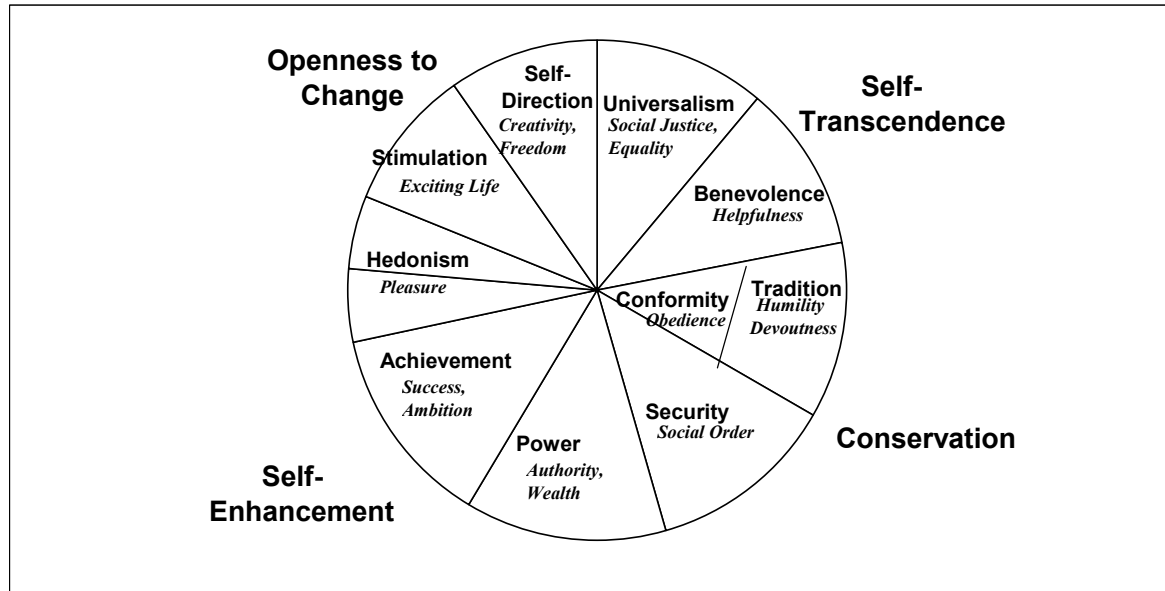
Schwartz, a ktorá pozostáva z 56-tich položiek.

Všetky dovtedajšie teórie hodnotových systémov by sa dali označiť ako hierarchické, no s prácou Schwartz a jeho spolupracovníkov je spojené kruhové ponímanie hodnôt. Ako píše (Schwartz, 2003, str. 2): „Keď uvažujeme o našich hodnotách, uvažujeme o tom, čo je pre nás dôležité v našom živote. Každý z nás vyznáva množstvo hodnôt (napríklad úspech, bezpečnosť, benevolentnosť) s rozličným stupňom dôležitosti. Určitá hodnota môže byť veľmi dôležitá pre jednu osobu, ale nemusí byť dôležitá pre osobu druhú“.

* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/6190/6

Na základe výsledkov všetkých meraní zostrojil Schwartz tzv. kruhový model hodnôt (obr. 1).

Obr. 1 Kruhový model hodnôt – pôvodná anglická forma



Poznámka: Ak by sme chceli zobrazit' Schwartzov model detailnejšie, hodnotu *tradícia* by bolo potrebné zobrazit' viac periférne, hodnotu *konformita* viac smerom do stredu hodnotového kruhu (tak, ako je tomu v pôvodnej anglickej verzii kruhového modelu – obr. 1).

Súbor všetkých desiatich hodnotových typov teda ako celok vykazuje kruhovú štruktúru.

Hodnoty chápané pôvodne ako kolektivistické sú v tomto modeli umiestnené v pravej časti, individualistické hodnoty vľavo.

Na pochopenie vzťahov medzi hodnotovými typmi v tomto kruhovom hodnotovom systéme podáva nasledovné vysvetlenie (Schwartz, 1992): „Hodnoty, ktoré sú na kružnici umiestnené vedľa seba (napríklad úspech a moc), spolu korelujú kladne, kým protiľahlé hodnoty (napríklad úspech a benevolencia) sa teoreticky vylučujú a empiricky spolu korelujú záporne“. To značí, že najviac podobnými si budú hodnotové orientácie dvoch ľudí, ktorí sa orientujú na susediace hodnotové typy a maximum rozdielov bude medzi hodnotovými prezentáciami dvoch jedincov, z ktorých jeden sa orientuje na opačný hodnotový typ ako druhý.

Výskumný súbor

V súvislosti s cieľmi výskumu a aktivitami na ich dosiahnutie sme uskutočnili výber 1100 respondentov a respondentiek z vybraných obcí Košického kraja. Z uvedeného počtu sme získali 1024 vyplnených dotazníkov. Výskum sa uskutočnil v mesiacoch júl – august 2005 v 97 obciach Košického kraja s počtom menším ako 1000 obyvateľov.

V súvislosti s požiadavkou účasti osôb v produktívnom veku sa výskumu zúčastnili respondenti vo veku 20 až 65 rokov. Priemerný vek respondentov bol 37,91 rokov. Z celkového počtu 1024 respondentov bolo 23,4% vo veku 20 až 30 rokov, 57% respondentov bolo vo veku 31 až 45 rokov a 19,6% respondentov bolo vo veku 46 až 65 rokov. Výskumu sa z hľadiska rodového zloženia zúčastnilo 886 žien, ktoré tvorili 86,5% a 138 mužov, ktorí predstavovali 13,5% zo

všetkých respondentov. Priemerný vek žien bol 37,7 a mužov 39,3 rokov (Výrost, Kentoš, Froncová, 2005). Dáta sme analyzovali pomocou štatistického programu SPSS.

Metóda a výsledky

V terénnom sociologicko-sociálno-psychologickom výskume bol administrovaný viacpoložkový dotazník, ktorý obsahoval základné identifikačné údaje o respondentoch a otázky reflektujúce skúmané skutočnosti. Predložené otázky odrážali potenciálny charakter odpovedí – alternatívne odpovede, voľné výpovede a pod. Pre zber dát sa zostavila anketárska sieť v počte 1000 respondentov zo 100 obcí Košického samosprávneho kraja, ktoré majú menej ako 1000 obyvateľov.

Čo sa týka samotného dotazníka na zisťovanie hodnotovej orientácie (vyššie spomenutý Basic Human Value Scale), škála, na ktorej respondenti značili svoje odpovede na jednotlivé položky, variovala od 1 – *veľmi sa mi podobá* po 6 – *vôbec sa mi nepodobá*. Preto čím je daný stĺpec v grafoch uvedených ďalej **nižší**, teda čím menšiu hodnotu nadobúda, tým **pozitívnejšie** boli odpovede jednotlivých respondentov na dané tvrdenie.

Rozhodli sme sa urobiť detailné porovnania preferovaných hodnotových typov u týchto skupín:

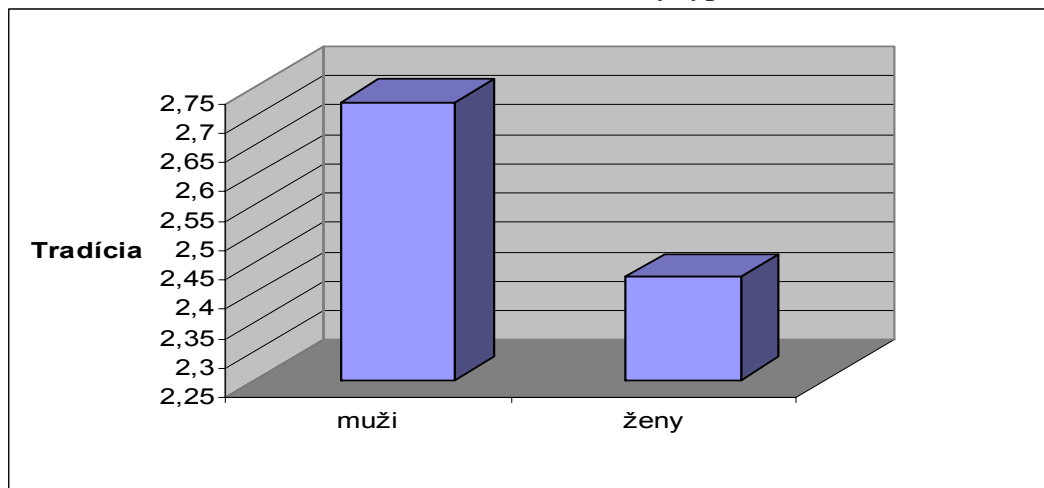
- muži vs. ženy
- zamestnaní vs. nezamestnaní
- dospelí, ktorí sa starajú o
 - *deti*
 - *seniorov*
 - *handicapovaných*
- tzv. extrémne skupiny
 - 1. skupina - *tí, ktorí považujú výchovu detí za prekážku vo svojom živote*
 - 2. skupina - *tí, ktorí nepovažujú výchovu detí za prekážku vo svojom živote*
- rozdelenie podľa veku
 - 1. skupina (20 - 34 rokov)
 - 2. skupina (35 - 51 rokov)
 - 3. skupina (52 - 65 rokov)

Muži vs. ženy

Štatisticky významnými sa ukázali byť rozdiely medzi mužmi a ženami pri hodnotových typoch *tradícia*, *stimulácia*, *sila* a *úspech*.

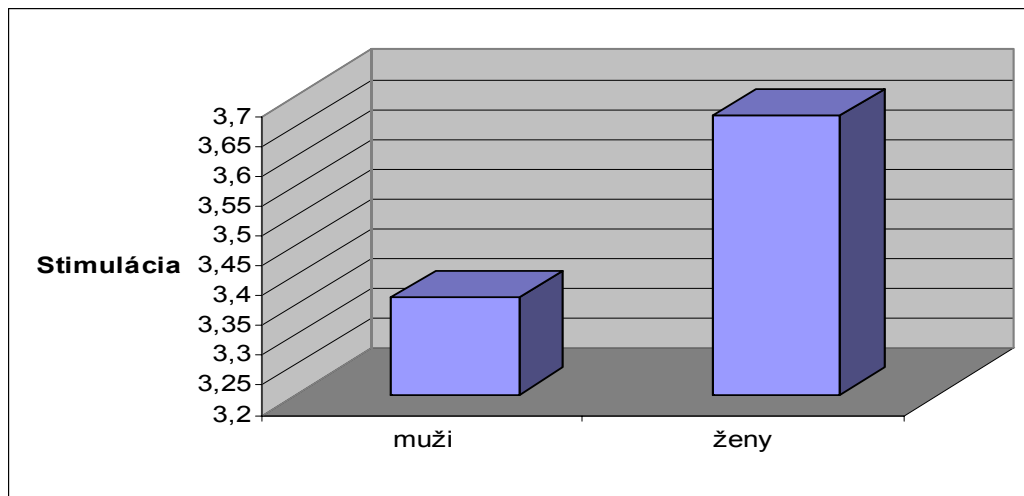
Iba pri hodnotovom type *tradícia* skórovali vyššie ženy (Graf 1). Z hľadiska definície tohto hodnotového typu vyvodit' záver, že ženy sú tými osobami, ktoré kladú väčší dôraz na akceptovanie a dodržiavanie zvykov a ideí, ktoré jedincovi poskytuje kultúra a náboženstvo. Sú viac oddané, umiernené a ľahšie prijímajú svoju úlohu v živote.

Graf 1 Rozdiel medzi mužmi a ženami - hodnotový typ *tradícia*

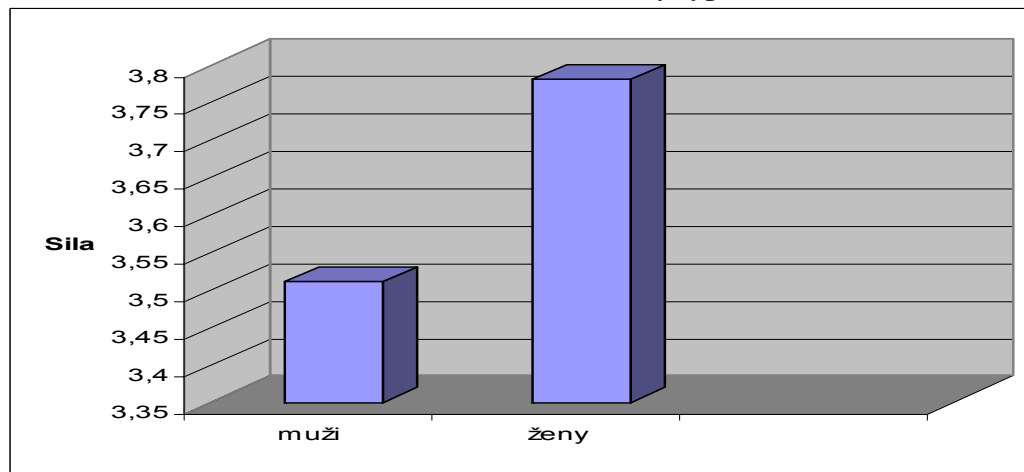


Stimulácia, úspech a sila sú tými hodnotovými typmi, s ktorými sa viac stotožňujú zástupcovia mužského rodu. Muži teda skórovali bližšie k pólu *viac sa mi podobá* vo všetkých troch hodnotových typoch (Graf 2, Graf 3, Graf 4), čo sa javí byť logickým, nakoľko aj v kruhovom modeli sú tieto hodnoty umiestnené na jednej polovici, *úspech* a *sila* dokonca vedľa seba a sýtia hodnotové orientácie otvorenosť voči zmene (openness to change) a sebazdôrazňovanie (self-enhancement). V súlade s definíciami týchto typov interpretujeme tieto výsledky takto: muži tradične predstavovali a aj keď sa to v dnešnej dobe vyrovnáva, stále do istej miery predstavujú živiteľov svojich rodín. Tým pádom sú nútení si zarobiť na živobytie svoje ako aj na živobytie svojich najbližších. Jednými z hodnôt, ktoré reprezentujú hodnotový typ moc sú aj autorita a bohatstvo, ktoré sú definované ako právo viesť a rozhodovať a taktiež materiálne vlastníctvo a peniaze. Hodnotový typ úspech zastrešuje hodnoty spôsobilosť, ctížiadosť a vplyv, ktoré v sebe zahŕňajú tvrdú prácu, ambície, chcenie mať vplyv na ľudí a kompetencie k uskutočňovaniu týchto cieľov. V súlade s definíciou, ktorá tento hodnotový typ vysvetľuje teda konštatujeme, že muži sú tým pádom viac zameraní na dosahovanie osobného úspechu prostredníctvom demonštrovania kompetencie podľa sociálnych štandardov. Zároveň sú to muži, ktorí chcú v mnohých situáciách preukazovať odvahu a neraz sú k tomu aj nútení, tým pádom zažívajú vzrušenie, zmeny a výzvy v živote, čo je vlastne podstata hodnotového typu *stimulácia*.

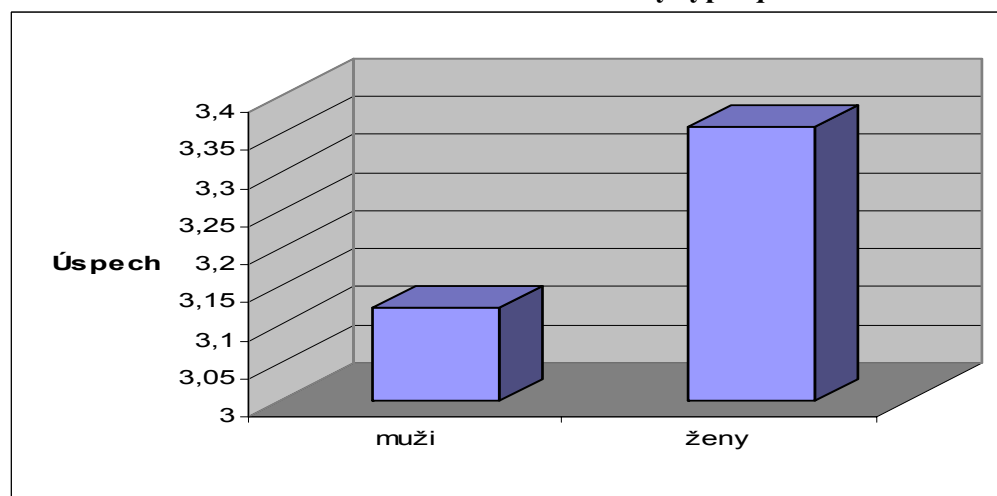
Graf 2 Rozdiel medzi mužmi a ženami - hodnotový typ *stimulácia*



Graf 3 Rozdiel medzi mužmi a ženami - hodnotový typ *sila*



Graf 4 Rozdiel medzi mužmi a ženami - hodnotový typ *úspech*

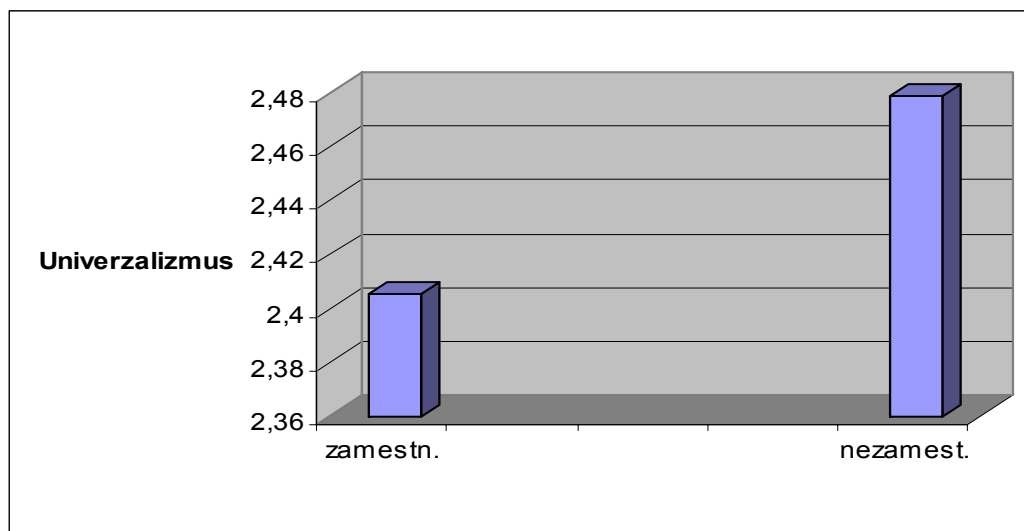


Zamestnaní vs. nezamestnaní

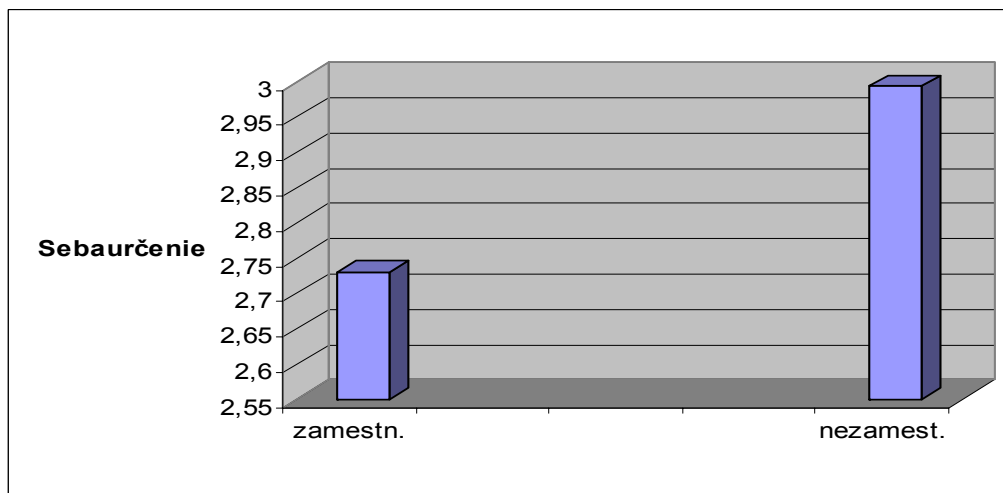
Pri porovnaní skupín zamestnaných a nezamestnaných sa štatisticky významnými ukázali byť rozdiely na úrovni hodnotových typov *univerzalizmus* a *sebaurčenie* (u zamestnaných sú na vyššej úrovni – Graf 5, Graf 6). Zamestnaní, tým že majú vlastný príjem, sú vo väčšine prípadov na rozdiel od nezamestnaných občanov sebestační, v dôsledku finančného príjmu si môžu dovoliť byť viac slobodní v konaní, a to všetko sýti hodnotový typ sebaurčenie. Univerzalizmus ako hodnotový typ, ktorý sa v kruhovom modeli nachádza vedľa sebaurčenia je okrem iného definovaný porozumením, úsilím, toleranciou, teda hodnotami, ktoré sú v pracovnom kolektívne nevyhnutne prítomné.

Vzhľadom k tomu, že sa tento výskum uskutočňoval v oblastiach s vysokou mierou nezamestnanosti, na tomto mieste je vhodné spomenúť prácu Vitka (2005), ktorá sa danou problematikou v spomenutom regióne dosť podrobne zaoberá.

Graf 5 Rozdiel medzi zamestnanými a nezamestnanými - hodnotový typ *univerzalizmus*



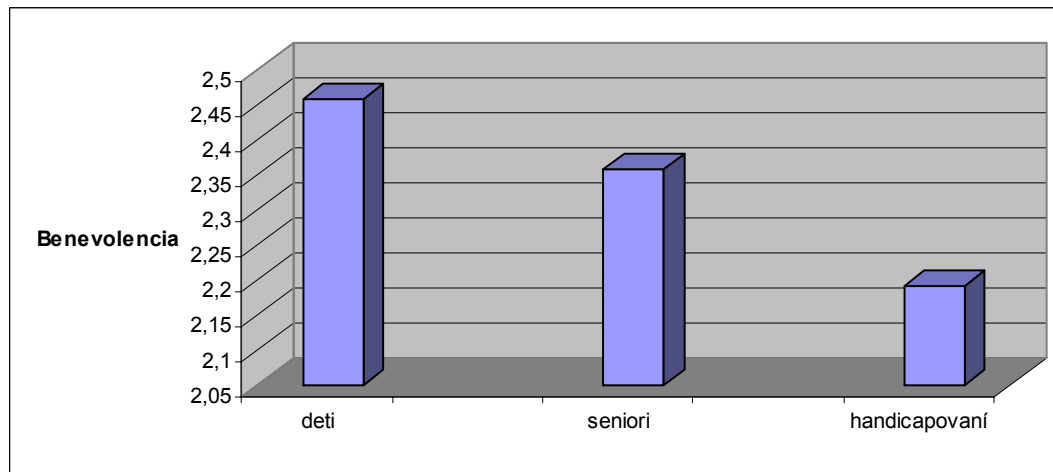
Graf 6 Rozdiel medzi zamestnanými a nezamestnanými - hodnotový typ *sebaurčenie*



Starostlivosť o deti, seniorov, handicapovaných

Toto porovnanie sa týka skupiny tých občanov, ktorí sa starajú buď o dieťa/deti, o seniorov, alebo o handicapovaných ľudí. Štatisticky významné rozdiely sa ukázali pri hodnotovom type *benevolencia*, kde sa najviac benevolentnými javia byť posledne menovaní, teda občania starajúci sa o handicapovaných (Graf 7). Vysvetľujeme si to tým, že títo ľudia a ich rodiny sú akoby viac tolerantnejšie a benevolentnejšie k iným ako ostatní.

Graf 7 Rozdiel medzi skupinami starajúcimi sa o deti, seniorov a handicapovaných - hodnotový typ *benevolencia*



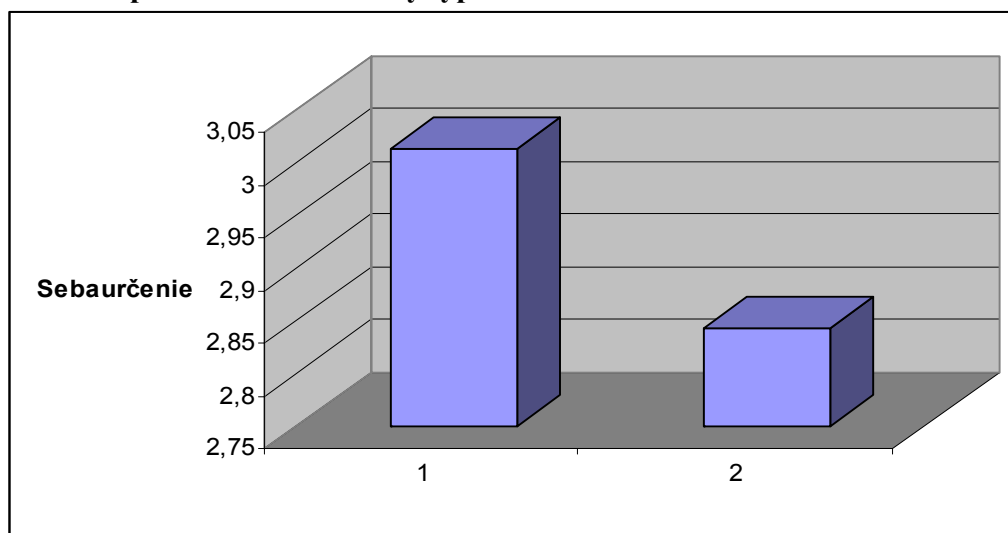
Extrémne skupiny

Tzv. extrémnymi skupinami sme pre potreby tohto výskumu nazvali tie, v ktorých sa nachádzajú občania, kde jedni považujú výchovu detí za prekážku vo svojom živote a druhí naopak výchovu detí za prekážku vo svojom osobnom živote nepovažujú. Štatisticky významné sa javia rozdiely pri hodnotovom type *sebaurčenie* (vyššie u tých, ktorí výchovu detí nepovažujú za prekážku – Graf 8) a pri hodnotovom type *úspech* (vyššie skórovali tí, ktorí považujú výchovu detí za prekážku – Graf 9). To, že hodnotový typ *sebaurčenie* vo väčšej miere preferovali občania, ktorí výchovu detí nepovažujú za prekážku, je logické, nakoľko tento typ je definovaný prostredníctvom hodnôt *zvedavosť* (zaujímajú sa o všetko, explorujú do okolia), *nezávislosť* (spoliehajú sa na seba, sú sebestační, teda ani výchova a uživenie detí im nerobí problémy) a *výber činností spolu s tvorivosťou*.

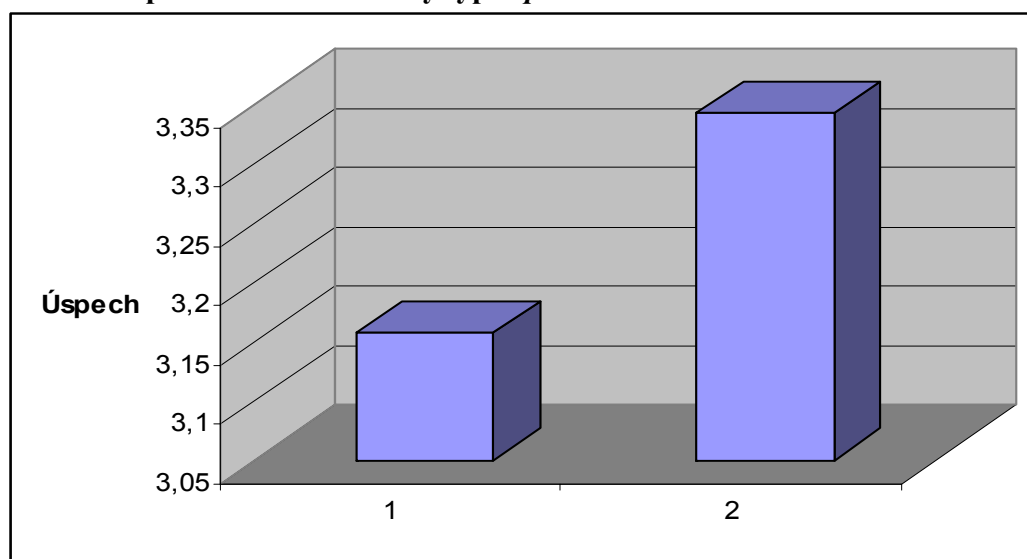
Úspech ako hodnotový typ, ktorý je definovaný prostredníctvom hodnôt *ctižiadosť*, *úspech*, *dosahovanie cieľov* sa zdá byť u ľudí z druhej skupiny, teda z tej, kde sa výchova detí považovala za prekážku v osobnom živote, prirodzene vyznávanou hodnotou, nakoľko títo ľudia sú zrejme veľmi *ctižiadostiví*, *pracovití*, *snaživí* a výchova detí im prídje ako *zbytočná záťaž* vzhľadom k ich kariére. Títo ľudia sa snažia si budovať pracovné pozície, dosahovať úspech v pracovnej sfére a výchova detí môže byť tou premennou, ktorá tento cieľ môže na istý čas oddialiť, ak nie úplne znemožniť a tým pádom túto snahu prerušiť.

V grafoch je pod číslom 1 uvádzaná skupina ľudí, ktorí výchovu detí považujú za prekážku vo svojom osobnom živote, číslo 2 je skupina tých, ktorí výchovu detí za prekážku vo svojom osobnom živote nepovažujú.

Graf 8 Rozdiel medzi skupinami považujúcimi /nepovažujúcimi výchovu detí za prekážku - hodnotový typ *sebaurčenie*



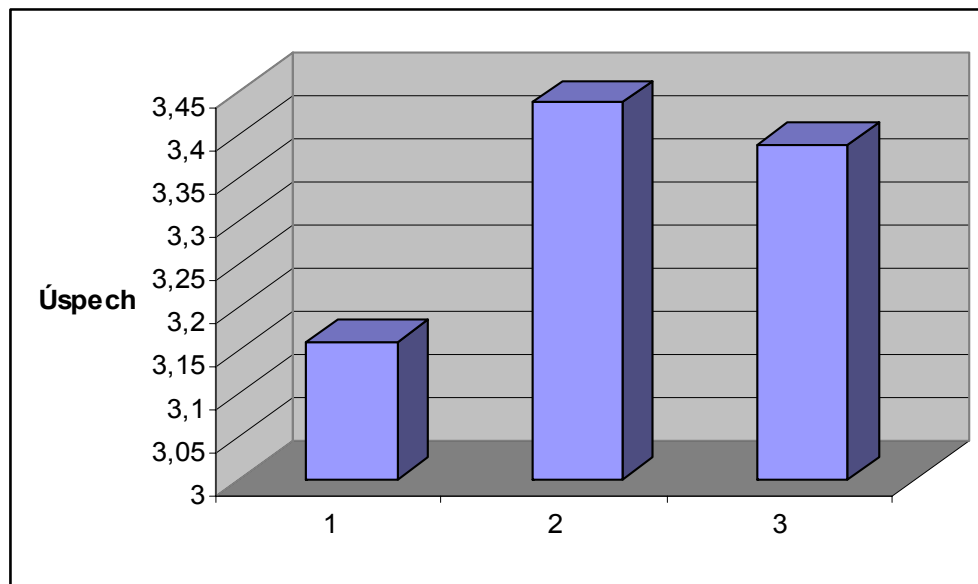
Graf 9 Rozdiel medzi skupinami považujúcimi /nepovažujúcimi výchovu detí za prekážku - hodnotový typ *úspech*



Vek

Z hľadiska vekového rozloženia sme respondentov rozdelili do troch skupín. Prvou skupinou boli tzv. najmladší (od 18 – 34 rokov veku – označení v grafoch číslom 1), ďalšou skupinou boli stredne starí (od 35 – 51 rokov veku – v grafoch pod číslom 2) a poslednou skupinou boli tzv. najstarší (od 52 – 68 rokov veku – v grafoch je táto skupina označená číslom 3). Ako štatisticky významné sa ukázali byť rozdiely v hodnotovom type *úspech* (najviac tento hodnotový typ vyznáva prvá skupina – Graf 10). Z hľadiska interpretácie sa tieto výsledky javia byť už na prvý pohľad logické. Reprezentantmi prvej (najmladšej) skupiny boli ľudia na začiatku svojej pracovnej kariéry, ktorí túžia po nových výzvach v živote, chcú sa stať úspešnými a do istej miery sú viac ctížiadostiví než je tomu u ľudí starších, skúsenejších. V definícii hodnotového typu úspech sa objavujú slová ako dosahovanie cieľov, ambície, chcenie mať vplyv na ľudí a udalosti, ktoré sa dejú okolo nás.

Graf 10 Rozdiel medzi vekovými skupinami - hodnotový typ *úspech*



Záver

Uvedená vzorka sa vyberala v najviac znevýhodnených oblastiach košického kraja, v malých obciach do 1000 obyvateľov, spomedzi zamestnaných a nezamestnaných. Ako bolo spomenuté, robili sme detailné porovnania preferovaných hodnotových typov u týchto skupín s nasledovnými zisteniami (v stĺpci *výsledok* je podskupina, u ktorej sa ukázal byť nejaký hodnotový typ štatisticky významný spoločne s príslušným hodnotovým typom):

Skupina:

Výsledok:

- muži vs. ženy:	muži – <i>stimulácia, sila, úspech</i> ženy – <i>tradícia</i>
- zamestnaní vs. nezamestnaní:	zamestnaní – <i>univerzalizmus, sebaurčenie</i>

	nezamestnaní – <i>stimulácia</i>
- dospelí, ktorí sa starajú :	o handicapovaných – <i>benevolencia</i>
- tzv. extrémne skupiny, kde výchova:	je prekážkou – <i>úspech</i> nie je prekážkou – <i>sebaurčenie</i>
- rod a zamestnanosť/nezamestnanosť:	muži – <i>univerzalizmus</i>
- rozdelenie podľa veku:	1. skupina (18-34 r.) – <i>stimulácia, úspech</i> 3. skupina (52-68r.) – <i>sebaurčenie</i>

Podobné výskumy nám môžu dať spoľahlivý a validný prehľad hodnotovej orientácie tak skúmanej vzorky, ako aj ostatných obyvateľov (nakolko sa v podobných výskumoch jedná o reprezentatívnu vzorku, kde je možné závery generalizovať). Ako sme mali možnosť vidieť, je taktiež možné vykonávať rôzne komparatívne analýzy získaných výsledkov so závermi podobných výskumov uskutočnených v minulosti a aj to môže prispieť k lepšiemu a detailnejšiemu poznaniu obyvateľov, ich záujmov, hodnôt, postojov a správania.

Literatúra:

- Schwartz, S. H. (1992): Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, M. P. (eds): *Advances in experimental social psychology*, 24, 1-65. San Diego, Academic.
- Schwartz, S. H. (2003): Basic human values: Their content and structure across countries. In A. Tamayo & J. Porto (Eds.), *Valores e trabalho [Values and work]*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Vitko, D. (2006): Systémová analýza a program rozvoja trhu práce ako východzí atribút Novej ekonomiky pre ďalší rozvoj ťažobného priemyslu v podmienkach Slovenskej republiky (habilitačná práca). Fakulta baníctva, ekológie, riadenia a geotechnológií, Technická univerzita v Košiciach.
- Výrost, J., Kentoš, M., Froncová, Ľ. (ed.): *Výskum špecifik pracovnej situácie osôb s rodinnými povinnosťami v košickom kraji. Košický samosprávny kraj*, 2005.

HODNOTY A HODNOTOVÉ PREFERENCIE SLOVÁKOV V EURÓPSKOM KONTEXTE*

Lucia IŠTVÁNIKOVÁ, Martin ČIŽMÁRIK
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice
istvanik@saske.sk cizmarik@saske.sk

Úvod

Pojem hodnota, rovnako ako iné pojmy, v každom človeku množstvo asociácií, ktoré sa u jednotlivcov môžu líšiť. Koncepcia hodnôt a hodnotovej orientácie je schopná spájať rozličné záujmy mnohých vedných disciplín zaujímajúcich sa o štúdium ľudského správania (Rokeach, 1973). Každopádne považujeme hodnoty za veľmi dôležité, nakoľko môžu slúžiť ako istá forma „čiernej skrinky“ a tvoria medzičlánok medzi sociodemografickými charakteristikami a postojmi (Davidov, Schmidt, Schwartz, 2005). Zámerom príspevku nie je snaha o objasnenie a vysvetlenie definícií pojmu hodnota, ale prezentovanie vskutku jedinečných výsledkov získaných prostredníctvom národnej a nadnárodnej štúdie ESS.

Čo je to ESS? Je to European Social Survey, štúdia, ktorá svojim rozsahom a záberom prakticky nemá vo svete sociálnych vied obdobu. Snaží sa o vysvetlenie interakcie medzi meniacimi sa európskymi inštitúciami a postojmi, názormi, hodnotami a prvkami správania obyvateľov týchto krajín. Jedným z hlavných cieľov ESS je teda vypracovať a rozvinúť systematickú štúdiu týkajúcu sa meniacich sa hodnôt, postojov a atribútov správania v rámci európskej politiky.

Samotná realizácia ESS je uskutočňovaná v piatich dvojročných cykloch (kolách). Vzorka respondentov je v každom participujúcom štáte vybraná jednoduchým náhodným výberom. V každej krajine sa počet týchto respondentov pohybuje okolo 1 500. Účastníkmi druhého kola bolo nasledovných 24 krajín: Belgicko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Írsko, Island, Holandsko, Luxembursko, Maďarsko, Nemecko, Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Švajčiarsko, Taliansko, Ukrajina a Veľká Británia.

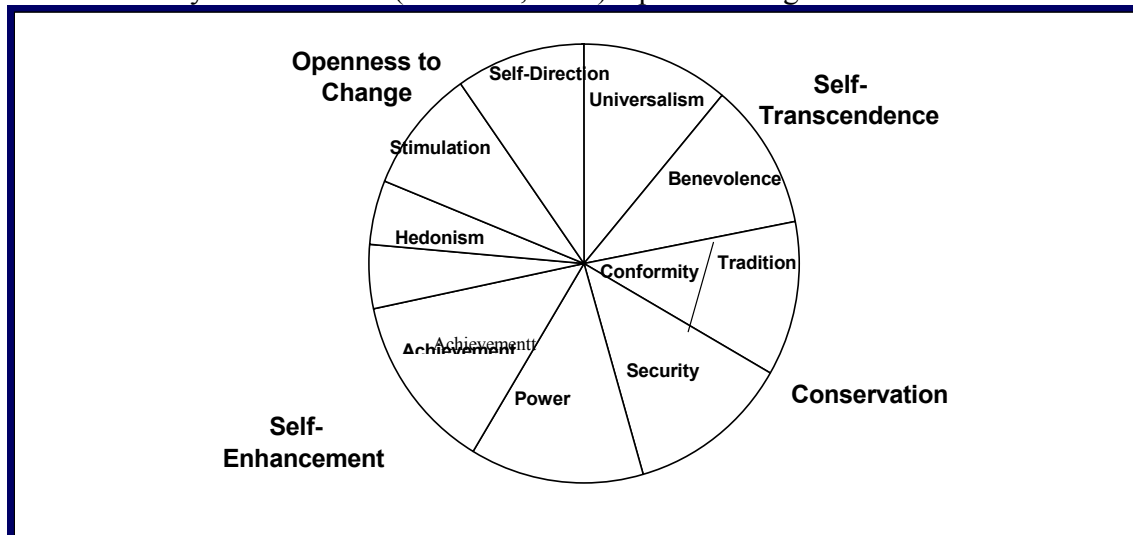
Údaje sú zbierané prostredníctvom dotazníka, ktorý je svojou rozsiahlosťou a šírkou záberu unikátny. Sú tam otázky na zisťovanie verejnej mienky, demografické otázky, otázky týkajúce sa postojov a názorov respondenta a v samom závere dotazníka je 21 položiek na zisťovanie hodnotovej orientácie, presnejšie povedané na zisťovanie preferencií desiatich hodnotových typov. Práve odpovede na tieto tzv. „hodnotové“ položky boli predmetom nášho záujmu.

Výskumníkov, ktorí vypracovali teóriu hodnôt nie je veľa. Jedným z mála je Shalom Schwartz, ktorý prišiel s novou koncepciou a ponúkol tým odlišné chápanie a pohľad na hodnoty ako relatívne stále charakteristiky. Všetky dovtedajšie teórie hodnotových systémov by sa dali označiť ako hierarchické, no s prácou Schwartz a jeho spolupracovníkov je spojené kruhové ponímanie hodnôt. O obľúbenosti takéhoto chápania hodnôt svedčí aj to, že najviac výskumov založených na teórii hodnôt používa na meranie nástroj, ktorý je známy pod názvom Schwartz Value Survey (SVS). Ako píše: „jedná sa o 56 položkovú metodiku, prostredníctvom ktorej je u každého respondenta možné zistiť preferenciu hodnôt. Táto metodika bola vypracovávaná na

* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/6190/6

rozsiahlej vzorke (N=64 271) počas rokov 1988 – 2002“ (Schwartz, 2003). Na základe výsledkov všetkých meraní zostrojil Schwartz tzv. kruhový model hodnôt (obr. 1).

Obr. 1 Kruhový model hodnôt (Schwartz, 2003) – pôvodná anglická forma



Na obrázku je vidieť, že sa jedná o desať hodnotových typov, ktoré sa ďalej spájajú do štyroch hodnotových orientácií. Súčasťou každého hodnotového typu je niekoľko hodnôt. Napríklad hodnotový typ **tradícia**, ktorý je definovaný ako: „rešpekt, záväzok a akceptovanie zvykov a ideí, ktoré jedincovi poskytuje tradičná kultúra alebo náboženstvo“, je tvorený hodnotami: *skromnosť, prijímanie môjho podielu v živote, oddanosť, rešpektovanie tradície, umiernenosť*. Podobne je to aj u ostatných hodnotových typov.

Schwartzovo vysvetlenie vzťahov medzi hodnotovými typmi v jeho kruhovom hodnotovom systéme je nasledovné (Schwartz, 1992): hodnoty, ktoré sú na kružnici umiestnené vedľa seba (napríklad úspech a sila), spolu korelujú kladne, kým protiľahlé hodnoty (napríklad úspech a benevolencia) sa teoreticky vylučujú a empiricky spolu korelujú záporne. To znamená, že veľa podobností budú vykazovať hodnotové orientácie dvoch ľudí, ktorí sa orientujú na susediace hodnotové typy a maximum rozdielov bude medzi hodnotovými prezentáciami dvoch jedincov, z ktorých jeden sa orientuje na opačný hodnotový typ ako druhý.

Podľa Schwartz (1992) sú všetky hodnotové typy v hodnotovom systéme istým spôsobom dôležité pre náš život, inak by neboli súčasťou univerzálnej štruktúry ľudských hodnôt. Relatívna dôležitosť, ktorú ľudia prikladajú jednotlivým hodnotovým typom, odráža ich pripravenosť vzdať sa niečoho v istej oblasti, aby tým získali viac v oblasti inej.

Ciele výskumu

Naším zámerom bolo urobiť porovnanie preferencií hodnotových typov u obyvateľov jednotlivých krajín participujúcich na ESS v rámci druhého kola so zameraním na preferencie respondentov zo Slovenska. Zisťovali sme teda, ktoré hodnotové typy dominujú u slovenských respondentov a ktoré krajiny sú nám svojimi preferenciami hodnôt podobné.

Metóda

Samotný výber na Slovensku prebiehal v mesiacoch október až december 2004. Vzorku tvorilo 1 512 respondentov z celého územia Slovenskej republiky, ktorí boli vyberaní jednoduchým náhodným výberom pomocou počítača, takže je zrejmé, že vzorka bola natoľko reprezentatívna, nakoľko to v týchto podmienkach bolo možné.

Na zistenie hodnotovej orientácie skúmanej vzorky sa v dotazníku ako merací nástroj použila metodika zvaná Basic Human Value Scale, ktorá pozostáva z 21 položiek (deväť hodnotových typov je reprezentovaných dvoma položkami a jeden hodnotový typ – univerzalizmus – je reprezentovaný položkami tromi). Tento nástroj je odvodený od pôvodného meracieho nástroja Schwartz Value Survey (SVS), ktorý má 56 položiek.

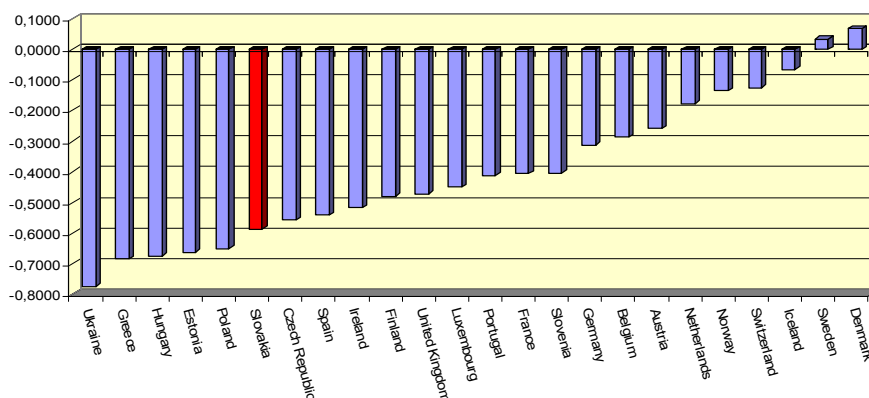
Získané dáta sme spracovávali odlišným spôsobom než je tomu u niektorých podobne orientovaných výskumov. Klasicky sa na x-bodovej škále vypočítava priemer odpovedí všetkých respondentov, t. j. v našom prípade by sme napríklad pri hodnotovom type bezpečnosť dostali priemer 2,27, čo znamená, že v priemere respondenti na vetu: „Je preňho dôležité žiť v bezpečnom prostredí...“ odpovedali bližšie k pólu *podobá sa mi*. Takto by sme mohli vypočítať priemery pri každom hodnotovom type. Prostredníctvom centrovaneho (hodnotového skóre) sme sa rozhodli urobiť tzv. preferenčné poradie hodnotových typov, tzn. poradie od prvého miesta po posledné (Ištvániková, Čižmárik, 2005).

Údaje sme spracovávali pomocou matematicko-štatistického programu SPSS.

Výsledky a interpretácia

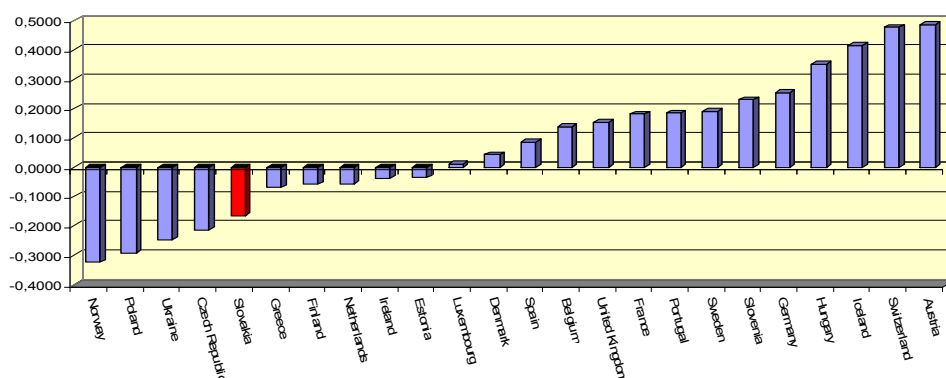
Prehľad preferencií hodnotových typov u obyvateľov jednotlivých krajín, ponúkame prostredníctvom tzv. preferenčného grafu pre každý jeden typ. V dôsledku toho sa dá prehľadne vidieť usporiadanie jednotlivých krajín v každom hodnotovom type vo vzťahu k iným krajinám zúčastnených na projekte ESS, ako aj umiestnenie Slovenska v rámci týchto krajín.

Pre správnu interpretáciu grafického znázornenia odpovedí respondentov je potrebné poznamenať, že čím nadobúda konkrétny stĺpček **nižšiu** hodnotu, tým **silnejšie** je u respondentov tento hodnotový typ zastúpený (je bližšie k pólu „veľmi sa mi podobá“).



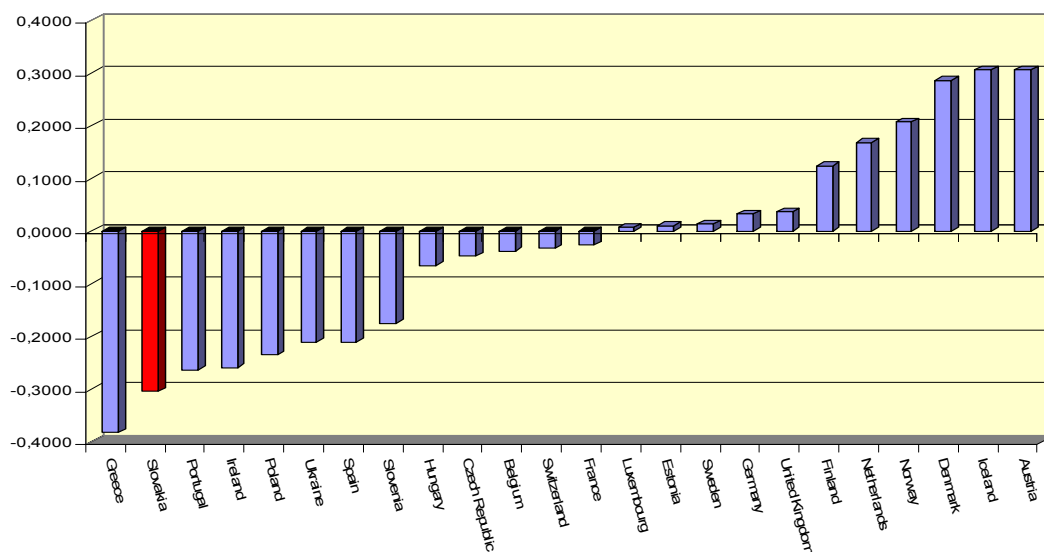
Graf 1: Bezpečnosť (Security)

Ako je možné vidieť z grafu 1, hodnotový typ *bezpečnosť* je najviac preferovaný u respondentov z transformujúcich sa krajín. Na prvých siedmich miestach sa totiž umiestnilo až šesť krajín z tzv. bývalého východného bloku (okrem Grécka, ktoré je na druhom mieste). Z uvedeného je možné usúdiť, že obyvatelia transformujúcich sa krajín kladú oproti obyvateľom z krajín „západnej“ Európy väčšiu dôležitosť bezpečnosti a sociálnemu poriadku. Slovensko sa v tomto hodnotovom type nachádza na šiestom mieste medzi Poľskom a Českou republikou. V dotazníku ESS je tento hodnotový typ sýtený položkami typu: „...pre túto osobu je dôležité žiť v bezpečných podmienkach“; „...obáva sa všetkého, čo by mohlo ohroziť jej bezpečie“.



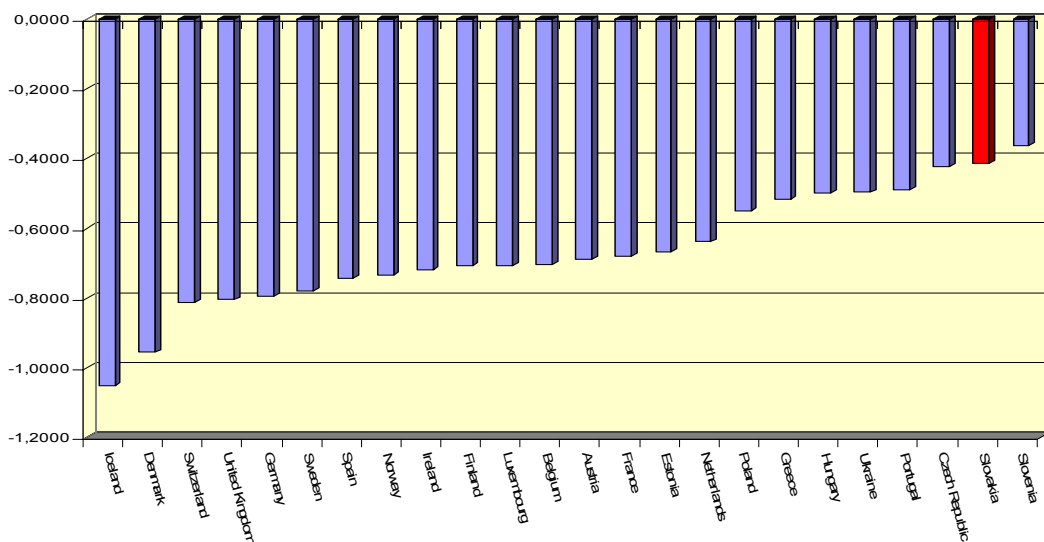
Graf 2: Konformita (Conformity)

Na prvom mieste v preferenciách hodnotového typu konformita sa umiestnilo Nórsko, ktoré je nasledované štyrmi krajinami bývalého „východného“ bloku. Slovensko sa nachádza na piatej priečke, tesne za respondentmi z Českej republiky. Hodnotový typ *konformita* sýtia hodnoty ako poslušnosť, slušnosť, sebadisciplína a úcta k rodičom. Človek, ktorý kladie vysoký dôraz na tento hodnotový typ, uprednostňuje ovládanie sa v konaní pred porušením sociálnych očakávaní a noriem, pred sklamaním niekoho alebo ublížením niekomu.



Graf 3: Tradícia (Tradition)

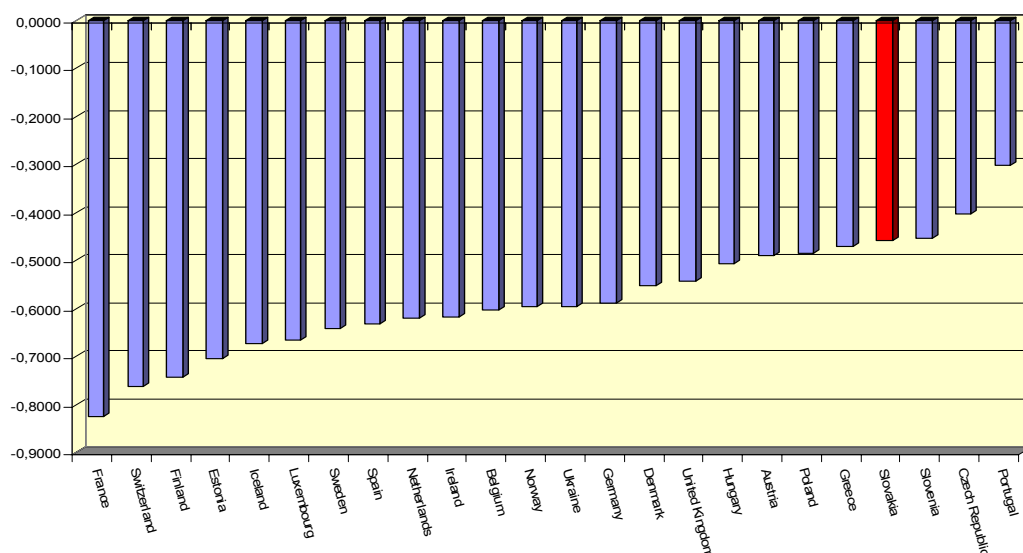
Z grafu 3 môžeme vidieť, že respondenti zo Slovenska sa umiestnili na druhom mieste, hneď za respondentmi z Grécka. Tento graf poukazuje na fakt, že Slováci v porovnaní s inými krajinami stále kladú veľký dôraz na dodržiavanie a udržiavanie tradícií a zvykov. Medzi hodnoty, ktoré „naplňajú“ hodnotový typ *tradícia* patria: rešpektovanie tradícií, pokora, umiernenosť, oddanosť.



Graf 4: Benevolencia (Benevolence)

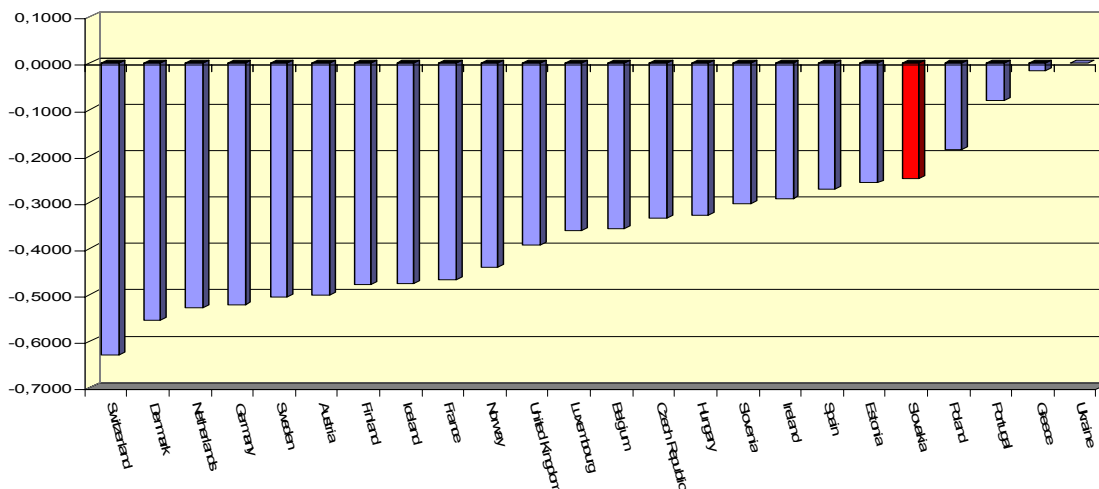
Osobou, u ktorej dominuje hodnotový typ *benevolencia*, v zhode so Schwartzom chápeme ako osobu vyznávajúcu hodnoty napríklad: zodpovednosť, priateľnosť, lojalita, láskavosť. Z grafu 4 je možné vyčítať, že respondenti zo Slovenska nepreferujú tento hodnotový typ do takej miery, ako je to u respondentov z iných krajín. Slováci sa totiž umiestnili na predposlednom

mieste, za nimi sú už len Slovinci. Ale aj tu je možné pozorovať istú spätosť s respondentmi z Českej republiky, ktorí sa tak ako je tomu pri ďalších hodnotových typoch umiestnili hneď na susednej priečke. Tento hodnotový typ sýti napríklad položka: „...pre túto osobu je veľmi dôležité pomáhať ľuďom vo svojom okolí. Chce sa starať o ich životnú pohodu“. S takouto definíciou sa najviac stotožnili respondenti z Islandu nasledovaní Dánmi a Švajčiarmi.



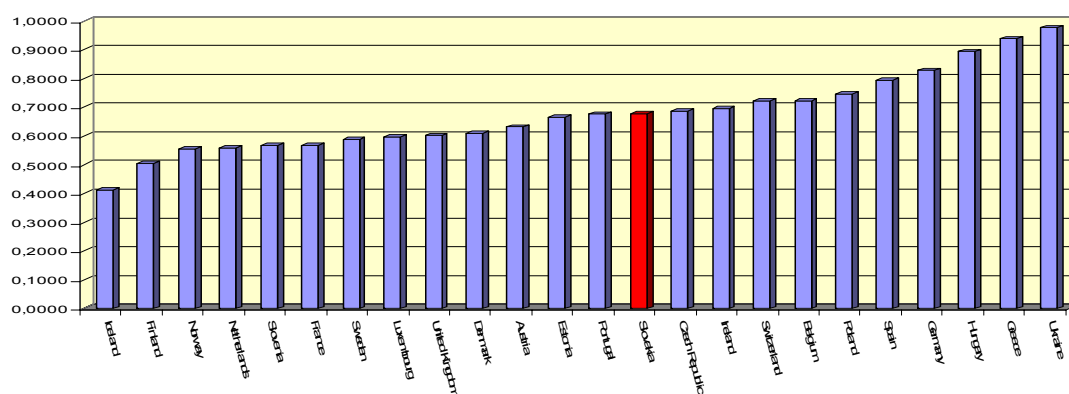
Graf 5: Univerzalizmus (Universalism)

Nakoľko sa v kruhovom modeli hodnôt nachádzajú hodnotové typy *univerzalizmus* a *benevolencia* vedľa seba (spoločne sýtia hodnotovú orientáciu pod názvom *sebatranscendencia*), dalo sa na základe výsledkov znázornených v grafe pre hodnotový typ *benevolencia* predpokladať, že budú podobné. Tento predpoklad sa ukázal byť správnym, nakoľko tak, ako aj pri benevolencii, aj pri univerzalizme sa respondenti zo Slovenska a z Českej republiky umiestnili na konci rebríčka, čo potvrdzuje fakt, že Slováci nepreferujú hodnotový typ *univerzalizmus* natoľko ako respondenti z iných krajín, napríklad Francúzska, Švajčiarska a Fínska. Tento hodnotový typ je sýtený hodnotami ako sú: rovnosť, sociálna spravodlivosť, múdrosť a mier vo svete.



Graf 6: Sebaurčenie (Self – Direction)

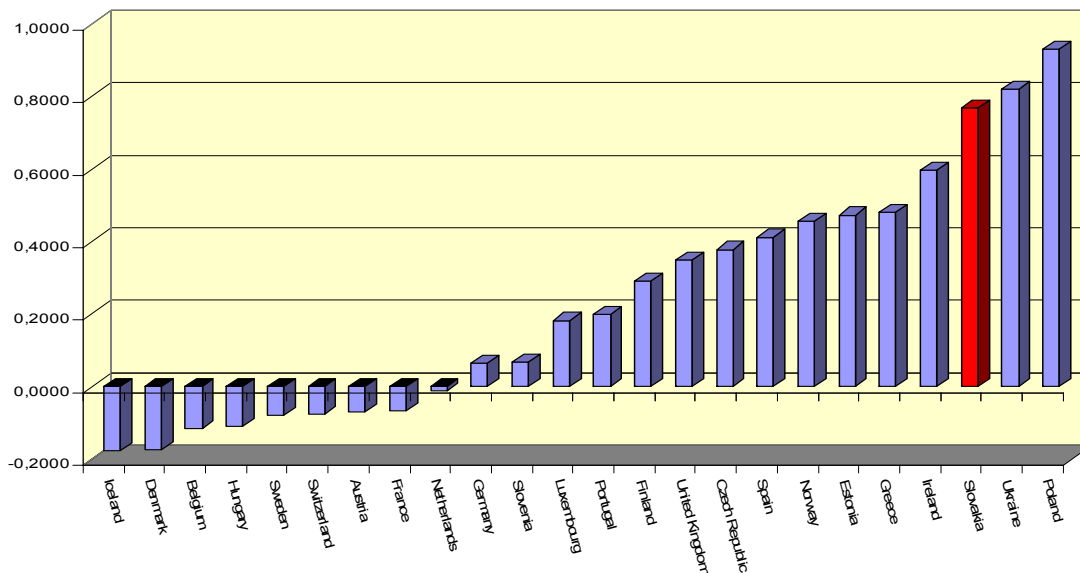
Ako máme možnosť vidieť z grafu 6, Slovensko sa nachádza v druhej polovici, čo značí, že respondenti z našej krajiny nekladú v porovnaní s respondentmi z iných participujúcich krajín až taký dôraz na tento hodnotový typ. Pod *sebaurčením* je chápané nezávislé myslenie a výber činností, tvorivosť a bádanie. V Schwartzovom kruhovom modeli hodnôt sa nachádza hneď vedľa *univerzalizmu*, čiže predpoklad, že výsledky budú do istej miery podobné výsledkom jednotlivých krajín pri hodnotovom type *univerzalizmus* sa ukázal byť správny. Na popredných miestach hierarchie hodnôt sa sebaurčenie nachádza u respondentov zo Švajčiarska, Dánska a Holandska.



Graf 7: Stimulácia (Stimulation)

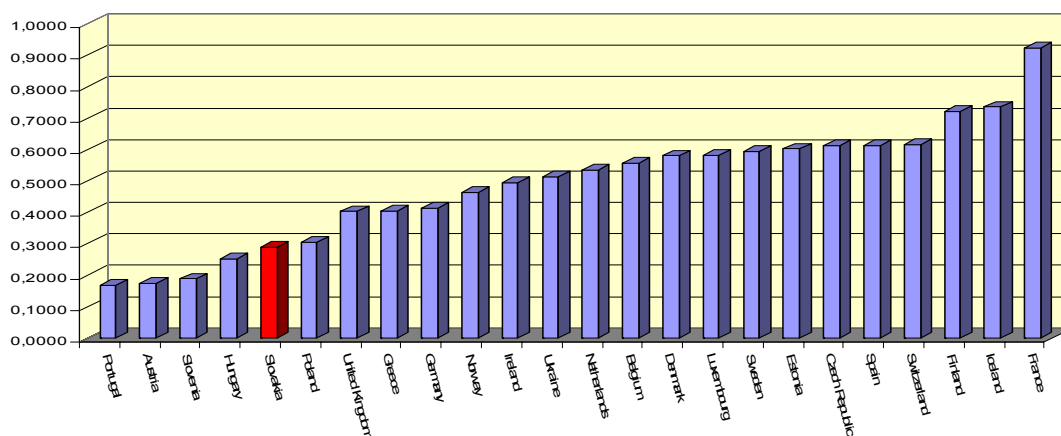
Hodnotový typ *stimulácia* sa v kruhovom modeli hodnôt nachádza medzi *sebaurčením* a *hedonizmom*. Je definovaný ako: vzrušenie, zmeny a výzvy v živote. Teda človek preferujúci hodnotový typ *stimulácia* vyznáva hodnoty typu: odvaha, premenlivý život, vzrušujúci život. Slovensko, ako máme možnosť vidieť v grafe, sa nachádza v strede pomyselného rebríčka, a tak,

ako aj pri mnohých ostatných hodnotových typoch, sa v na susednej priečke ocitla Česká republika. Na prvých miestach sa nachádzajú respondenti z Islandu, Fínska a Nórska a na opačnom konci uzatvára poradie Ukrajina.



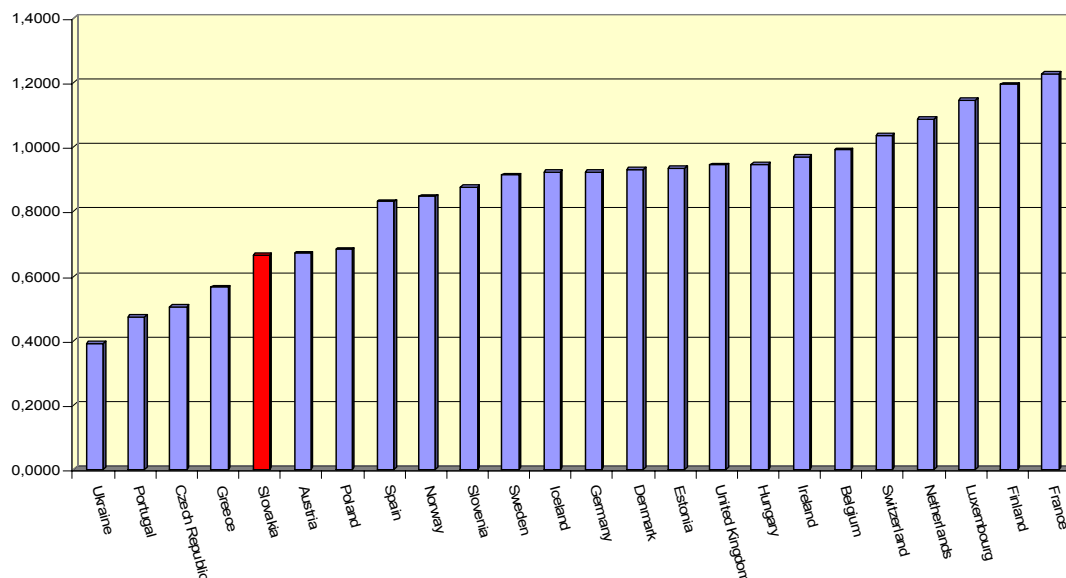
Graf 8: Hedonizmus (Hedonism)

Hedonizmus je charakterizovaný ako vlastné potešenie a zmyslová príjemnosť. Pre osobu, ktorá kladie na čelo hodnotového rebríčka práve tento hodnotový typ, je dôležité mať sa dobre a užívať si život. Ak sa pozrieme na grafické znázornenie rozloženia odpovedí respondentov z jednotlivých participujúcich krajín, tak môžeme vidieť, že respondenti zo Slovenska sa nachádzajú na konci, za nimi sú respondenti z Ukrajiny a Poľska. Pri pohľade na opačný pól rebríčka je možné vidieť, že na začiatku sa umiestnili respondenti z Islandu, Dánska a Belgicka. Za zmienku ešte stojí fakt, že z transformujúcich krajín sa najvyššie umiestnili respondenti z Maďarska, konkrétne na štvrtom mieste, čo značí, že tento hodnotový typ je u nich na poprednom mieste vzhľadom k iným hodnotovým typom.



Graf 9: Úspech (Achievement)

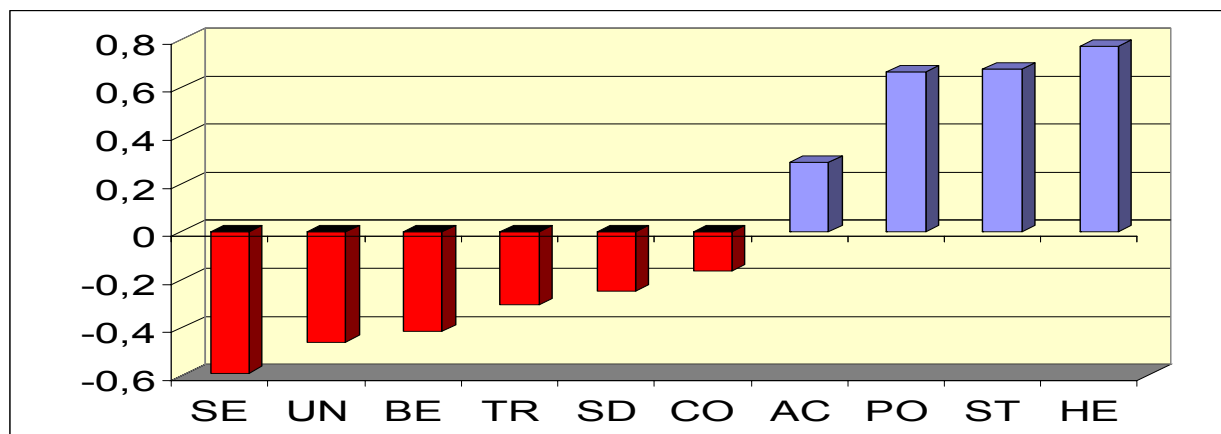
V kruhovom modeli hodnôt od Schwartza sa hodnotový typ *úspech* nachádza pri *sile*. Hodnoty, ktoré sýtia úspech sú: úspešnosť, ambicióznosť, vplyv, schopnosť, inteligentnosť. Ako máme možnosť vidieť, Slovensko je na piatom mieste, medzi respondentmi z Maďarska a Poľska. Respondenti zo Slovenska teda preferovali tento hodnotový typ vo väčšej miere než respondenti z iných krajín. Na opačnom konci je Fínsko nasledované Islandom, nuž a s veľkým odstupom sa ako poslední umiestnili respondenti z Francúzska.



Graf 10: Sila (Power)

Hodnotový typ *sila* sa nachádza v kruhovom modeli medzi hodnotovými typmi *úspech* a *bezpečnosť*. Tak pri *úspechu* ako aj pri *bezpečnosti* sa respondenti zo Slovenska umiestnili v rebríčku preferencií na popredných miestach. Dalo sa teda očakávať, že tomu inak nebude ani pri hodnotovom type *sila*. Tento predpoklad sa ukázal byť správnym, čo ilustruje aj grafické znázornenie. Slovensko sa nachádza celkovo na piatom mieste, v jeho blízkosti sa umiestnili respondenti z Českej republiky, Grécka a Rakúska. Tento hodnotový typ je sýtený hodnotami: bohatstvom, autoritou, sociálnou silou a sociálnym poznaním.

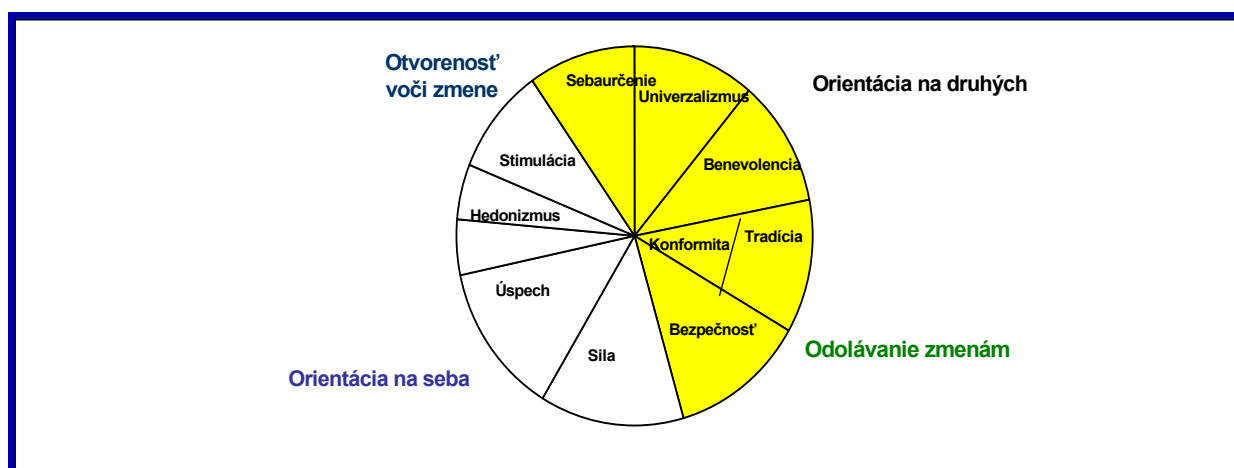
Pre lepšiu predstavivosť uvádzame prostredníctvom Grafu 11 súhrny rebríček hodnotových preferencií respondentov zo Slovenska, v ktorom sa umiestnili najvyššie bezpečnosť, univerzalizmus a benevolencia. Slováci najmenej preferovali hedonizmus, stimuláciu a silu.



Graf 11: Súhrne poradie hodnotových typov u respondentov zo Slovenska

Pri pohľade na Schwartzov kruhový model (Obr. 2) môžeme konštatovať, že respondentmi preferované hodnoty sýtia predovšetkým hodnotové orientácie označené ako *Odolávanie zmenám* (respondenti vyznávajú konzervatívne hodnoty) a *Orientácia na druhých* (jedinci inklinujú k nadindividuálnym hodnotám, napr. príroda, vesmír). Všadeprítomná stúpajúca miera individualizmu sa prejavila prostredníctvom sebaurčenia v hodnotovej orientácii *Otvorenosť voči zmene*.

Obr. 2: Hodnotové orientácie slovenských respondentov



Tabuľka 1: Slovensko vs. susedné krajiny

	PL	CZ	UA	HU	AT
Sila	+	+			+
Konformita	+	+	+		
Bezpečnosť	+	+			
Úspech	+			+	

Po dôkladnej analýze sa ukázalo (tabuľka 1), že najväčšiu podobnosť čo sa týka preferencie hodnotových typov vykazuje Slovensko so svojimi bezprostrednými susednými krajinami a to predovšetkým Poľskom a Českou republikou. S respondentmi z Ukrajiny nás spája tendencia odolávania zmenám (konformita). Maďarskí respondenti nám boli podobní v preferencii hodnotového typu úspech a rakúski v zdôrazňovaní sily.

Záver

Výskum hodnôt realizovaný v rámci druhého kola ESS ukázal, že slovenskí respondenti dávajú prednosť kolektivistickým hodnotám pred hodnotami individualistickými. Zároveň sa v miere preferencie jednotlivých hodnotových typov najviac podobajú svojim severným a západným susedom.

V príspevku sme sa zamerali na znázornenie preferencií hodnôt ako celku, do budúcnosti je však možné zo získaných výsledkov vyťažiť množstvo iných, nemenej zaujímavých zistení.

Literatúra:

- Davidov, E., Schmidt, P., Schwartz, S. H.(2005): Bringing Values Back In: A Multiple Group Comparison with 20 Countries Using the European Social Survey 2003. First EASR conference, Barcelona.
- Ištvániková, L., Čižmárik, M.: Hodnotové orientácie Slovákov v európskom kontexte – na základe výsledkov ESS. In: Zborník z konferencie Sociálné procesy a osobnosť, Brno, 2005.
- Rokeach, M. (1973): The nature of human values. New York, Free Press.
- Schwartz, S. H.(1992): Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, M. P. (Eds.): Advances in experimental social psychology, 24, 1-65. San Diego: Academic.
- Schwartz, S. H. (2005): Basic Human Values: Their Content and Structure across Cultures. 2003. In: Tamayo, A., Porto, J. (Eds.): Valores e trabalho (Values and work). Brasília, Editora Universidade de Brasília.

EFEKTÍVNA TÍMOVÁ PRÁCA – POŽIADAVKY NA KOMPETENCIE MANAŽÉROV*

Eva LETOVANCOVÁ

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

Eva.Letovancova@fses.uniba.sk

Úvod

Efektívna tímová práca je požiadavkou súčasnosti. Je to vo svojej podstate logickým dôsledkom vývoja organizácií a poznania v oblasti organizačnej psychológie. V rámci určitej historicky známej postupnosti sa stali tímy jedným z kľúčových nástrojov zvyšovania efektívnosti organizácií a rozvoja pracovníkov. Na určitej úrovni rozvoja nebolo už možné zvyšovať efektívnosť práce len zdokonaľovaním prostriedkov a nástrojov, úzkym vymedzením činností, organizačných štruktúr. Potrebné bolo viac siahnuť do oblasti motivácie pracovníkov nie len prostredníctvom základných potrieb (Maslow, Alderfer), ale aj zapájaním pracovníkov do procesov rozhodovania o úlohách a cieľoch, ktoré majú plniť. Podmienky pre túto orientáciu vytvorili aj zmeny v práci, ktorá sa stala komplexnejšou, dynamickejšou, vyžadujúcou aj motivované zapojenie pracovníkov (podrobnejšie pozri napr. Savoie, E.J. in Tindale, R.S. s. 230 – 231, Bay, 2000, s. 9-11). Tým sa zmenili aj požiadavky na manažérov v organizáciách. Akcentuje sa požiadavka na tímový prístup, stále častejšie sa v organizáciách stretávame s pozíciou tím líder.

Pri výbere a rozvoji manažérov sa ako jedna z častých požiadaviek objavuje identifikovať, či manažér má a na akej úrovni rozvinuté schopnosti, zručnosti pre vedenie tímu a tímovú prácu.

Jedným z možných prístupov ku odpovedi je tzv. kompetenčný prístup. Z tohoto pohľadu sa budeme aj v našej práci požiadavkám na manažérov venovať.

Vymedzenie pojmov

Tím

Pre vymedzenie požiadaviek na kompetencie manažérov je potrebné v prvom rade si ujasniť, čo rozumieme pod pojmom tím, čo je sociálnym priestorom pre pôsobenie manažéra. V používaní pojmu tím môžeme nájsť veľkú rôznorodosť, mnohoznačnosť, ktorá sa pohybuje od presného vymedzenia pojmu (najvyššia forma – sebariadiaca autonómna skupina, 6-20 členná skupina, ktorá plní rôzne komplementárne úlohy, vyžadujúce dopĺňajúce sa zručnosti), cez voľnejšie ponímanie (tím je ktorákoľvek malá 15-20 členná skupina), až po pojem „bez hraníc“ (akékoľvek zoskupenie, bez ohľadu na veľkosť, ktorého členovia používajú označenie „môj tím“, „naš tím“) – ktoré má blízko práve ku módnosti významu a používajú ho ľudia, ktorí chcú byť

* Predkladaný text je čiastkovou štúdiou k projektu FSEV UK „Profesijné poradenské centrum pre študentov VŠ v regióne BSK“, spolufinancovaného z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

„in“. V zmysle tohoto ponímania pojmu by potom každý manažér viedol tím a vedenie tímu by bolo vlastne synonymom vedenia ľudí. Pritom Krüger (2004 s. 13) tvrdí, že „skupina ešte nie je tímom“. Skupina a tím sa odlišujú v orientácii záujmov členov, cieľoch, prioritách, organizácii, motivácii, komunikácii, smerovaní konkurencie a dôvere.

Predsa však existujú určité špecifické znaky malých skupín, ktoré sa objavujú v rôznych definíciách tímu: spoločne stanovený cieľ, sebaregulácia, intenzívne vzájomné vzťahy, pocit spolupatričnosti a súdržnosť medzi členmi, vnútorná motivácia k čo najvyšším výkonom. Podľa Baya (2000) nemá ani tak zmysel „vytvárať“ kreatívnu slovotvorbu stále nové označenia pre tím“ (s. 14), ale skôr špecifikovať tímy podľa určitých vypovedajúcich konkrétnych charakteristík – napr. doba existencie tímu a organizačná identita. Môžeme hovoriť o autonómnych pracovných skupinách, projektových tímoch, krúžkoch kvality. Tím môžeme vymedziť aj požiadavky na niektoré špecifické kompetencie manažéra.

Efektívne vytvorenie a vedenie tímu prináša mnohé benefity. Ako príklad môžeme uviesť (Wideman, R.M., 2005): odovzdanosť spoločnej práci, členom tímu aj manažérovi; členovia sa cítia potrební, poznajú zmysel svojej činnosti, zlepšuje sa komunikácia, lepšie sa riešia konflikty, zvyšuje sa spokojnosť v práci. Hackman, J.R. (in Tindale, 1998, s. 246) uvádza dokonca príklady až 30 % zvýšenia výkonu organizácií využívajúcich pracovné tímy. Autori Tom Peters a Bob Waterman vyzdvihujú sebariadiace pracovné tímy. Je zrejmé, že dobré tímy prinášajú do práce viac a rôznorodých zdrojov, pohľadov na problém, majú potenciál pre synergiu, prekonávajú tradičné funkčné a organizačné bariéry. Napriek tomu nie vždy musia tímy fungovať.

Hackman, J.R. (in Tindale, 1998) identifikoval 6 chýb, ktoré robia manažéri a tvorcovia tímov a ktoré môžu zabrániť tomu, aby sa výhodnosť tímu naozaj prejavila.

1. *Použitie tímu pre prácu, ktorú by lepšie urobili jednotlivci.* Manažér by mal vedieť rozlíšiť charakter práce a jej požiadavky na tímovú spoluprácu.
2. *Formálne nazývanie skupiny tímom, ale v skutočnosti riadenie jej členov ako jednotlivcov.* Tím nestačí pomenovať, treba ho budovať. Tím potrebuje autonómiu v riadení tímových procesov aj vzťahov s externými spolupracovníkmi a klientmi.
3. *Zníženie úrovne, rovnováhy kompetencií.* Potrebné je v tíme aj vo vzťahu k manažérovi ujasniť, kto je za čo zodpovedný. Jasne špecifikovať pravidlá. Prílišný diktát zo strany manažéra, ale aj virtuálne úplné prenesenie právomocí na tím môžu obmedziť prínosy z tímovej práce. Aj tím potrebuje mať jasné smerovanie, naučiť sa používať pravidlá.
4. *Odstránenie existujúcich organizačných štruktúr a úplné „splnomocnenie tímu“ uskutočniť prácu.*

V nešpecifikovanej štruktúre skupiny vznikajú procesuálne interpersonálne problémy, ktoré je problematické, ba takmer nemožné riešiť. Len skupiny s primerane kvalitnými štruktúrami budú rozvíjať zdravé vnútorné prostredie. Pri štruktúrovaní tímu je potrebné zohľadniť tri zložky:

- Dobre dizajnovaná motivujúca tímová úloha
 - Dobre zložená skupina
 - Jasná a explicitná špecifikácia základných noriem pre správanie sa členov tímu, jasné „musím“ a „nesmiem“.
5. *Špecifikovanie, presné stanovenie náročných cieľov tímu, no šetrenie na organizačnej podpore.* Tímy bez podpory obyčajne entuziasticky začnú, no dostávajú sa do stavu dezilúzie a frustrácie.

Organizačná podpora zahŕňa: 1. systém odmien ktorý uznáva a posilňuje excelentný tímový výkon, 2. vzdelávací systém, ktorý rozvíja tím (tréningy, konzultácie, podpora iniciatívy), 3. informačný systém, systém informácií o údajoch a prognózach pre tím, 4. materiálnu a finančnú podporu.

6. *Predpokladanie, že členovia majú všetky zručnosti, ktoré potrebujú pre to, aby pracovali dobre ako tím.* Po vytvorení tímu sa práca s jej členmi nekončí, ale začína. Potrebné je neustále sledovať pôsobenie jednotlivcov v tíme. Členovia sú otvorení zásahom – expertnému koučingu - najmä na začiatku, v strede a na konci spoločnej práce, čo súvisí aj so štádiami vývoja skupiny pri spoločnej činnosti.

Poznanie týchto možných chýb pomáha aj vymedziť požiadavky na manažéra, ktorý bude viesť tím efektívne, a teda aj s minimalizáciou chýb.

Manažér

V odbornej literatúre je možné sa stretnúť s viacerými charakteristikami pojmu manažér. Pre potreby našej práce môžeme použiť definíciu: „Manažér je osoba, zodpovedná za pracovný výkon členov skupiny (podriadených)“ (DuBrin, 1997, s. 2). Má formálnu autoritu narábať s organizačnými zdrojmi, a prostredníctvom plnenia riadiacich funkcií (plánovanie, organizovanie, vedenie, kontrola) dosahovať organizačné ciele.

Manažér je teda človek, ktorý koordinuje činnosť skupiny pracovníkov, za účelom dosiahnuť výsledky, ktoré jednotlivec individuálnou prácou nedosiahne. (podľa Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1997, s. 24)

Kompetencie

Do popredia záujmu v oblasti personálnej práce sa pojem kompetencia dostal len nedávno, v 80-tych rokoch. Dynamizácia prostredia firiem (informácie, technológie, globalizácia, zmena hodnotovej orientácie manažérov) si vyžiadala reagovať aj zmenou v pohľade na pracovníkov a najmä manažérov ako na faktor úspechu. Začalo sa hovoriť o kompetenciách ako o komplexnej kvalite, ktorú treba identifikovať, brať do úvahy pri výbere a rozvoji.

Slovo kompetencia má viacero významov. V našej práci ho budeme používať vo význame schopnosť vykonávať nejakú činnosť, mať potrebné vedomosti a zručnosti a vedieť ich použiť tak, aby bol podaný žiadaný/efektívny výkon v danej činnosti. O kompetencii/ách je vhodné hovoriť vždy vo vzťahu ku konkrétnej úlohe, pozícii alebo funkcii. Požiadavky a popis prejavov správania v jednotlivých požadovaných oblastiach sú štruktúrované do tzv. kompetenčného modelu pre konkrétne pozície.

Hroník (1999) uvádza dnes už tradičné rozlíšenie manažérskych kompetencií na kompetencie technické (tzv. hard) a kompetencie jednania s ľuďmi (alebo v iných zdrojoch nazývané behaviorálne, interpersonálne, ľudské kompetencie) (tzv. soft). Donnelly, Gibson, Ivancevich (1997, s. 74-75) hovoria v tejto súvislosti o zručnostiach, a dopĺňajú k nim ešte kompetencie koncepčné. Významnosť uvedených troch kompetencií je možné rozlíšiť aj z hľadiska zaradenia manažéra v hierarchii organizácie.

„Manažérske kompetencie sú komplexné schopnosti a ďalšie predpoklady (najmä motivácia) podávať manažérsky výkon. Komplexné preto, pretože obyčajne zahŕňajú viac schopností,

zručností a množstvo vedomostí, ku ktorým viacero autorov pridáva aj potrebné postoje, motiváciu, skúsenosti a pod.“ (Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004, s. 15).

V súvislosti so zmenou prostredia sa začal používať aj termín „kompetencie vysokého výkonu“. Tieto (podľa Kubeša, 1998, s. 12) predstavujú „pomerné stabilné správanie manažérov, vďaka ktorému dosahujú so svojím tímom vysoký výkon aj v komplexnom organizačnom prostredí“.

Kompetencie vysokého výkonu (Identifikované v americkom Centre pre efektívnosť organizácie na Floride) je možné rozdeliť do štyroch skupín (v zátvorke uvádzame kompetencie, ktoré do skupiny patria, podľa Schrodera (in Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004):

Kognitívne kompetencie sú základom strategického myslenia, rozhodovania, plánovania a organizovania v neistom prostredí. Spočívajú najmä vo vyhľadávaní rozličných druhov informácií, ich prepájanie, vytváranie konceptov budúcich udalostí. Pri tom je však potrebné zároveň byť flexibilný. (kompetencie: vyhľadávanie informácií, tvorba konceptov, koncepcná pružnosť)

Motivačné kompetencie spočívajú v schopnosti motivovať, zapájať ostatných do práce. To predpokladá zručnosti v poznávaní ľudí, odhaľovanie ich kvalít, ako aj schopnosť vzbudzovať dôveru. Nevyhnutnosťou je aj vytváranie podmienok pre interakciu ľudí, uľahčovanie dialógu medzi členmi pracovnej skupiny. Logickým dôsledkom by malo byť aj poskytovanie príležitostí pre rozvoj, stanovovanie primerane náročných úloh. (kompetencie: riadenie interakcie, orientácia na rozvoj, pochopenie iných)

Smerové kompetencie zabezpečujú jasnú formuláciu cieľov, plánov a hodnôt organizácie, súvisia so spoľahlivosťou dosahovania cieľov. Vyžadujú sebadôveru, spájanie členov skupiny do jednotného tímu, potrebné je vedieť jasne predkladať návrhy. (kompetencie: sebadôvera, vplyv)

Výkonové kompetencie umožňujú dosahovať nadpriemerné výkony organizácie, orientujú pracovníkov na výkon a pokrok meraný vzhľadom na konkurenciu. Obsahujú proaktívnu a výkonovú orientáciu. (kompetencie: orientácia na výkon, orientácia na cieľ)

Efektívna tímová práca a úlohy manažéra

Napriek tomu, že tímy by mali byť schopné sebariadenia, úloha manažéra ako vedúceho tímu, ovplyvňujúceho kvalitu tímovej práce, je nezastupiteľná. Jeho pôsobenie by malo smerovať ku vytvoreniu podmienok pre prácu vo vnútri tímu aj vo vonkajšom prostredí, aby práca tímu bola efektívna a aby sa predchádzalo vzniku už uvedených chýb. Vychádzajúc z Krügera (2004) môžeme medzi hlavné úlohy manažéra v tejto súvislosti zaradiť:

1. Koordinácia tímu. V rámci nej dohadovať ciele, organizovať chod práce, dohliadať na časový plán, vyladovať vonkajšie kontakty.
2. Moderovanie tímu, čo znamená udržiavať všetkých v hre, vypracovávať argumenty, ovládať techniku moderovania, dokázať rozpoznať poruchy, nastoľovať konsenzus.
3. Poradenstvo členom tímu a regulácia konfliktov - objasňovať odborné, metodické a taktické vzťahové otázky, rozpoznávať a vyjasňovať konflikty rolí v tíme.
4. Reprezentácia tímu navonok a jednanie za tím - zastupovať záujmy tímu navonok, predstavovať a „predávať“ výsledky tímovej práce, vyjednávať za tím a budovať mu podporu v okolitých systémoch.

Obsahovo podobne vymedzuje význam vedúceho tímu Bay (2000). „Vedúci tímu plní úlohu riadiacu a integračnú“ (s. 53). Má viesť (stanovovať ciele a úlohy, vytáčať podmienky a systémy

pre ich plnenie, aj z hľadiska kultúry), vyžadovať (spôsob práce, vzťahy, správanie) a podporovať (rozvíjať, pomáhať riešiť problémové situácie). Miera zasahovania manažéra do riadenia tímu sa mení s úrovňou rozvoja tímu, pričom nikdy nedosahuje 100 % v jednom alebo druhom smere (riadi len manažér alebo tím sám). Ako hovorí Bay (2000, s. 55): „tím vždy potrebuje byť vedený, na konkrétnej situácii potom záleží, nakoľko musí byť riadený.“ Môžeme povedať, že z manažérových riadiacich funkcií postupne funkcie plánovania, organizovania a kontroly prechádzajú na tím, a manažér sa viac sústreďuje na moderovanie a podporu (podnecovanie a podpora príspevkov jednotlivcov, povzbudzovanie ducha tímu, morálku jednotlivcov a tímu, riešenie napätia a zmierovanie) a informovanie a koučovanie (objasňovanie úloh a plánov, aktualizácia informácií, získavanie a dávanie spätnej väzby, interpretácia),.

Ak budeme s Bay-om súhlasiť, dáva zároveň odpoveď na otázku, ktorá mohla v súvislosti s úlohou manažéra v tíme vzniknúť: V čom sa odlišuje obsah činnosti (roly, kompetencie) manažéra všeobecne od obsahu činnosti manažéra v súvislosti s tímovou prácou?

Podobne Adair (1994) vo svojom modeli pre vedenie a riadenie tímu (Action-Centred Leadership Model) vymedzuje pre manažéra úlohy v troch oblastiach: dosahovanie úloh, riadenie jednotlivca a riadenie skupiny či tímu. Manažér by mal zvládať všetky tri oblasti, podľa okolností môže niektorú akcentovať viac a niektorej sa v konkrétnej situácii venovať menej tak, aby zachoval potrebné vyváženie pre splnenie stanovených úloh.

Kompetencie manažéra v tímovej práci

Krüger (2004, s. 28-31) vo vzťahu k úlohám, ktoré má vedúci v tíme, identifikoval ako dôležité kompetencie:

Sociálne kompetencie (senzitivita vo vzťahu k druhým, realistický sebaobraz)

Kontaktná schopnosť (prístup ku členom tímu a nadviazovanie kontaktov mimo tímu)

Schopnosť spolupracovať (počopenie iných, pomoc vnútri tímu aj navonok)

Schopnosť integrácie (vytváranie a udržiavanie tímu v chode – definovanie pravidiel, smerovanie k cieľu, rozpoznávanie a riešenie konfliktov)

Schopnosť komunikácie (prijímanie a poskytovanie informácií, počúvanie)

Sebakontrola (nevyvolávanie agresivity, nereagovanie agresívne, vyrovnaná nálada)

Techniky komunikácie (zručnosti v oblasti vizualizácie, moderovania, prezentácie, vyjednávania).

Podľa Bay-a (2000, s. 55 – 58) okrem odbornej kompetencie potrebuje vedúci tímu tri druhy kompetencií (v zmysle spôsobilostí): strategicko – organizačné, metodické a sociálne kompetencie. Kombináciou so zásadami viesť, vyžadovať a podporovať je možné identifikovať úlohy vedúceho tímu v oblasti riadenia a integrácie. U rozvinutého tímu vedúci akcentuje kompetencie metodické a sociálne.

Cameron (2004, s.143-145) uvádza výsledky výskumu Golemana, v ktorom zistil ako veľmi významné pre prácu manažéra tzv. emocionálne kompetencie (sebauvedomenie, self-manažment, sociálne uvedomenie a sociálne zručnosti). Sociálne zručnosti označuje ako tzv. vonkajšie vodcovstvo, schopnosť vyvolať žiaduce reakcie u ostatných.

Z kompetencií vysokého výkonu Schrodera uvedených v publikácii Kubeš, Spillerová, Kurnický (2004) môžeme v priamej súvislosti s vedením tímu vybrať ako významné kompetencie zo

skupiny motivačných a smerových kompetencií – riadenie interakcie, orientácia na rozvoj, najmä podriadených, pochopenie druhých, k čomu sa pripája sebadôvera a vplyv. Zaujímavé je, že práve tieto kompetencie nepatria u našich manažérov k silným stránkam (pozri výsledky výskumu kompetencií vysokého výkonu českých a slovenských manažérov v citovanej publikácii, s. 133).

Charakteristika kompetencií manažéra v tímovej práci

Napriek tomu, že existuje množstvo zoznamov kompetencií, ktoré by mal manažér mať, nie je možné urobiť jeden všeobecný. Môžeme vybrať oblasti, v ktorých by mal manažér dosahovať určitú úroveň, aby efektívne až excelentne plnil svoje úlohy, a urobiť štruktúru, ktorá bude naplnená požiadavkami konkrétnej pozície v konkrétnych podmienkach organizácie.

Pri tvorbe obsahu kompetenčného modelu je teda vhodné vychádzať z požiadaviek pracovných pozícií v systéme organizácie, jej kultúry. Zároveň je potrebné vymedziť požiadavky tak, aby boli pozorovateľné a merateľné. Nevyhnutné je aj formulovanie výkonových kritérií.

Jedným možným postupom by mohlo byť:

1. krok: Urobenie/napísanie prehľadu kompetencií (podstatné charakteristiky jednotlivých kompetencií)
 - vymedziť kľúčové úlohy na konkrétnej pozícii
 - popis správania pracovníkov pri ich efektívnom plnení (popísať správanie, ktoré je pozorovateľné a merateľné)
 - validizovať praktikmi v konkrétnej pozícii a podmienkach.
2. krok: Formulovanie výkonových kritérií
 - popísať správanie zamestnancov
 - popísať správanie, ktoré je pozorovateľné a merateľné
 - vymedziť jednotlivé prejavy správania (obsahuje primeraný popis správania, výkonové štandardy, len základné aspekty výkonu).
3. krok: Zostavenie kompetenčného modelu s popisom konkrétnych požiadaviek pre jednotlivé úrovne každej kompetencie.

Na záver uvádzame príklad možného kompetenčného modelu manažéra tímu. V príklade vychádzame z kompetenčného modelu pre pozíciu vedúceho tímu (podľa Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004, s. 71), pričom sme zakomponovali aj názory uvedených autorov. Poradie kompetencií sme usporiadali tak, aby zodpovedali aj ich významnosti vo vzťahu k úrovni rozvoja tímu.

Kompetencia	Stručná charakteristika
Orientácia na cieľ	Požadované schopnosti: Vytrvalosť – prekonávanie prekážok a zvládnutie nečakaných udalostí. Proaktivita – kontrola vývoja udalostí.
Analytické zručnosti	Prejavy v správaní: Kvalitná analýza dostupných informácií, tvorba konceptov, prijímanie kvalitných rozhodnutí.
Komunikačné zručnosti	Požadované zručnosti: Interpersonálne zručnosti, získavanie a odovzdávanie informácií, počúvanie, prezentácia.
Leadership	Prejavy v správaní: Vŕahovanie spolupracovníkov do riešenia problémov. Motivovanie k vysokým výkonom. Zjednocovanie smerovania úsilia skupiny v smere stanovených priorít. Budovanie vzťahov. Zvládanie konfliktov.
Orientácia na rozvoj	Prejavy v správaní: Aktívne hľadanie možností osobného rastu a vedenie podriadených k cieľavedomému sebarozvoju.
Zvládanie zmien	Prejavy v správaní: Iniciovanie a riadenie zmien. Využívanie zmeny ako príležitosti, prehodnocovanie priorít tak, aby ciele boli dosiahnuté.

Literatúra:

- Adair, J.: *Vytváření efektivních týmů*. Praha: Management Press, 1994
- Bay, R.: *Účinné vedení týmů*. Praha: Grada 2000.
- Cameron, E.: *Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change*. London, GBR: Kogan Page, Limited, p v. (2004)
- Donnelly, J.H., Gibson, J.L., Ivancevich J.M. :*Management*. Praha: Grada Publishing 1997.
- Dubrin, A.: *Essentials of Management*. Ohio, Cincinnati: South-Western College Publishing, 1997.
- Hroník, F.: *Jak se nespáli při výběru zaměstnanců*. Brno: Computer Press, 1999
- Khelerová, V.: *Komunikační dovednosti manažera*. Praha: Grada Publishing 1995. 4. kapitola Poznej svůj tým, s. 73 – 105.
- Khelerová, V.: *Komunikační a obchodní dovednosti manažera*. Praha: Grada Publishing 1999. Časť druhá – Manažer vyjednávač a vedoucí tímu s. 63 – 117.
- Komárková, R., Slaměník, I., Výrost, J.: *Aplikovaná sociální psychologie III. Sociálněpsychologický výcvik*. Praha: Grada Publishing, 2001.
- Krüger, W.: *Vedení týmů. Jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým*. Praha: Grada Publishing 2004
- Kubeš, M.: *Slovenskí manažéri sú flexibilní a schopní dosahovat vysoké výkony, zaostávají v motivování a jasnosti formulování cílův*. Trend, 01, 1998
- Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický R.: *Manažerské kompetence*. Praha: Grada Publishing, 2004
- Letovancová, E.: *Psychológia v manažmente*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002
- Letovancová, E.: *Projektovanie tréningového programu Budovanie efektívnych tímov v organizácii*. Zborník príspevkov: Psychológia pre život alebo ako je potrebná metanoya. Bratislava 2005. Dunajská Streda: Pelikán, 2005

- Mills, H.: Team-Based Learning. Abingdon, Oxon, GBR: Gower Publishing Limited, 2001. p 21. <http://site.ebrary.com/lib/uniba/Doc?id=10046804>.
- Plamínek, J.: Vedení lidí, týmů a firem. Praha: Grada Publishing 2005.
- Statt, D. A. Using Psychology in Management Training. The Psychological Foundations of Management Skills. London, UK: Routledge, 2000. p 171. <http://site.ebrary.com/lib/uniba/Doc?id=10054715>
- Tindale, R. S. Theory and Research on Small Groups. Hingham, MA, USA: Kluwer Academic Publishers, 1998. p 245. <http://site.ebrary.com/lib/uniba/Doc?id=10048379>
- Wideman, R.M.: Project Team Building. 2/23/04. <http://www.maxwideman.com/issacons3/iac1364/sld012.htm>. 20.7.2005

ZISŤOVANIE AGRESIE V ORGANIZÁCIÁCH: DIMENZIE AGRESIE V PRÁCI

Ladislav LOVAŠ
UPJŠ Košice

Agresia v práci sa stala v deväťdesiatych rokoch minulého storočia prudko sa rozvíjajúcou oblasťou výskumu. Vďaka pokračujúcemu trendu aj po roku 2000 počet výskumov a publikovaných prác ďalej rýchle narastá. Predmetom výskumu sa po mapovaní výskytu rôznych foriem agresie na rôznych typoch pracovísk stali všetky základné otázky: antecedenty a dôsledky agresie v práci, charakteristiky jej aktérov, priebeh, individuálne i organizačné faktory jej výskytu a prevencia.

Počas uvedeného obdobia sa ukázalo potrebným odlišiť agresiu, ku ktorej dochádza vnútri organizácií a agresiu, ku ktorej dochádza na styku organizácie s vonkajším prostredím. Vnútrotná (vnútroorganizačná) agresia je súčasť vnútroorganizačných vzťahov. Dominujú v nej mäkkšie formy agresie. Vonkajšia agresia je na styku organizácie s vonkajším prostredím, je súčasťou vzťahov organizácie s vonkajším prostredím. Dominujú v nej tvrdšie formy agresie. V tomto príspevku sa zaoberáme vnútroorganizačnou agresiou.

Agresia v rámci pracovných vzťahov

Najviac pozornosti v tejto oblasti sa venuje agresii, kedy je zamestnanec dlhší čas vystavený opakovanému správaniu, ktoré mu prináša negatívne dôsledky alebo mu rôznym spôsobom znepríjemňuje prácu a pobyt v organizácii. Tento typ agresie sa najčastejšie v anglickej literatúre označuje ako bullying (workplace bullying, bullying at work), mobbing alebo harassment (work harassment). Napriek pomerne pokročilému výskumu tohto typu agresie na pracovisku sú stále predmetom pozornosti aj niektoré základné otázky jeho chápania. Týka sa to najmä niektorých aspektov definície tejto formy agresie na pracovisku, jej označovania a vnútornej konzistencie resp. diferenciácie.

Časť problémov sa týka terminológie. V prípade prezentovaného typu agresie na pracovisku sa používa jednoducho príliš veľa výrazov na jeho označenie. V angličtine okrem už uvedených pojmov bullying (ako workplace bullying), mobbing a harassment (work harassment), sú to aj výrazy „emotional abuse“, „mistreatment“, „incivility“, „antisocial behavior“, psychický teror a viaceré ďalšie. Pritom niektorí autori hovoria v daných súvislostiach len o agresii alebo násilí v práci. Zo všetkých uvedených výrazov je najviac rozšírený a najčastejšie sa používa bullying, v niektorých európskych krajinách (Nemecko, Holandsko) mobbing.

V slovenskej odbornej literatúre je situácia v istom zmysle ešte komplikovanejšia. Pôvodne anglický pojem „mobbing“ sa neprekladá, ako nepreložený sa v slovenských textoch zväčša používa ako odborné označenie pre uvedený druh agresie v práci. Slovensko sa tak radí k tomu malému počtu krajín, ktoré preferujú pojem mobbing. Bullying sa naopak prekladá. Známe je jeho používanie v súvislosti so školou, kde sa zaužíval ako jeho slovenský ekvivalent slovo šikanovanie, voči čomu je možné mať viaceré výhrady (v slovenčine šikanovanie znamená niečo iné ako „bullying“ v angličtine). O tom, že sa diskutovaný druh agresie v práci v zahraničí častejšie ako „mobbing“ označuje ako „bullying“ sa zatiaľ veľmi nehovorí. Ostáva len dúfať, že

sa bullying podobne ako mobbing nebude prekladať, prípadne že sa „bullying“ v práci nezačne prekladať ako šikana v práci. Ďalší z najfrekvencovanejších pojmov „harassment“ sa obvykle automaticky (a neadekvátne) chápe ako „sexual harassment“. Pritom práve „harassment“ je hľadiska prekladu bezproblémový, jeho slovenským plnohodnotným prekladom a ekvivalentom je obťažovanie. Aj z týchto dôvodov sa v tomto texte hovorí o agresii vnútri organizácie, prípadne o obťažovaní alebo o bullyingu.

Súčasný chápanie diskutovaného typu agresie na pracovisku dobre reprezentuje jedna z jeho najznámejších definícií. Podľa nej bullying v práci znamená obťažovanie, urážanie, sociálne vylučovanie (excluding) alebo negatívne pôsobenie na prácu niekoho (Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper, 2003). Pritom podľa uvedených autorov na to, aby sa označila istá aktivita ako bullying (alebo mobbing) musí sa vyskytovať opakovane a pravidelne (napr. týždenne) počas istého obdobia (napr. šiestich mesiacov). Aj podľa tejto definície je bullying v práci dlhšie trvajúcou agresiou, teda druhom agresie, ktorý sa vyskytuje aj v škole, doma, v armáde a v ďalších prostrediach.

Dimenzie obťažovania na pracovisku

Pri hromadiacich sa poznatkoch o agresii na pracovisku sa okrem iných aktualizuje otázka, či ide o jeden druh agresie, alebo je potrebné jej rôzne podoby kategorizovať. Pochopiteľne, aj v tejto sfére sa využíva štandardné odlišovanie verbálnej a fyzickej agresie, priamej a nepriamej atď. (Baron, 1996). Tu však ide o to, či z hľadiska povahy či špecifik dlhší čas trvajúcej agresie na pracovisku je potrebné zaviesť novú kategorizáciu. Istým podnetom pre takúto úvahu je používanie rôznych pojmov pre označenie tohto typu agresie, aj keď sa používajú prakticky ako synonymá.

Jednou z odpovedí na túto otázku je problematika dimenzií bullyingu na pracovisku. Predpoklad dimenzionality vnútroorganizačnej agresie vychádza z komplexného charakteru agresie na pracovisku. V súčasných prácach, ktoré sa zaoberajú touto otázkou, sa dimenzie chápu v intenciách faktorov identifikovaných štatistickými postupmi. Ide teda o faktorovoanalytické štúdie. Zapf (1999) identifikoval na základe teoretickej analýzy a faktorovej analýzy dotazníka LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) 5 základných typov mobbingu:

1. Organizačný mobbing, vzťahujúci sa k práci, v dôsledku ktorého vznikajú problémy pri plnení pracovných úloh,
2. Sociálna izolácia
3. Personálne útoky alebo útoky na osobný život zosmiešňovaním a znevažujúcimi poznámkami,
4. Verbálne útoky v podobe kritiky, okrikovania alebo ponižovania pred inými,
5. Mierne fyzické násilie.

Einarsen a Raknes (Notelaers et al., 2006) identifikovali faktorovou analýzou dotazníka Negative Acts Questionnaire (NAQ) tri faktory:

- Osobné hanenie
- Obťažovanie vzťahujúce sa na prácu
- Sociálna exklúzia.

V inej štúdií identifikovali Einarsen a Hoel (Notelaers et al., 2006) faktorovou analýzou dotazníka NAQ 2 faktory:

- Bullying vzťahujúci sa na prácu
- Osobný bullying

Faktorová analýza dotazníka obťažovania v práci (WHS)

Naše výskumy umožňujú aj nám vyjadriť sa k uvedenej problematike. V dvoch výskumoch sme v kontexte rôznych zámerov použili slovenskú verziu dotazníka Work Harassment Scale (Björquist, Österman, Hjelt-Back, 1994). To nám umožnilo využiť získané údaje v súvislosti s otázkou dimenzionality obťažovania (bullyingu) na pracovisku.

Prvého výskumu sa zúčastnilo 170 výskumu, zamestnancov štátnej správy. Časť výsledkov z tohto výskumu bola už prezentovaná (Lovaš, 2002), v porovnaní s tým bola výskumná vzorka rozšírená. Faktorovou analýzou položiek dotazníka uvedenej verzie Work Harassment Scale boli identifikované tri faktory:

Faktor 1 Osobné obťažovanie

- Znevažujúce poznámky o súkromnom živote 0,792
- Využívanie citlivých miest zo súkromného života na vyvíjanie nátlaku 0,615
- Obvinenie, že ste mentálne narušený 0,614
- Hlasné pokrikovanie, okrikovanie 0,613
- Uštipačné poznámky, zosmiešňovanie 0,578
- Ponižovanie pred inými 0,552
- Šírenie klamstiev 0,502

Faktor 2 Pracovné obťažovanie

- Dávanie nezmyselných úloh 0,753
- Dávanie potupných a znevažujúcich úloh 0,617
- Nadmerné vyrušovanie 0,603
- Nadmerné obmedzovanie v možnosti prejaviť sa 0,583
- Obviňovanie 0,552
- Výhražné pohľady, negatívne gestá 0,513
- Priame hrozby 0,510

Faktor 3 Sociálna exklúzia, izolácia (vzťahová agresia)

- Odmietnutie vypočuť Vás 0,782
- Znevažovanie názorov 0,767
- Odmietnutie rozprávať sa 0,707
- Správanie sa, ako by ste neexistovali 0,706

Druhého výskumu sa zúčastnilo celkovo 159 účastníkov, z toho 118 žien a 34 mužov pracujúcich na úradoch verejnej správy a v školstve. V tomto výskume boli doplnené pôvodné položky dotazníka Work Harassment Scale o 6 ďalších položiek so zámerom postihnúť aj oblasť sexuálneho obťažovania, ktorá v pôvodnom dotazníku prakticky nie je zastúpená. V tomto prípade boli identifikované nasledovné faktory:

Faktor 1: Pracovné obťažovanie

- Pridelovanie práce, ktorá nezodpovedá pracovnej náplni (pol. č. 23) 0,813
- Odmietanie pomôcť s prácou (30) 0,807
- Odmietnutie vypočuť Vás (17) 0,784
- Nadmerné obmedzovanie možnosti prejaviť sa (1) 0,739
- Odmietnutie rozprávať sa s Vami (15) 0,732
- Zlomyselné klebety šírené za chrbtom (22) 0,729

- Hlasné pokrikovanie, okrikovanie (4) 0,721
- Dávanie nezmyselných úloh (20) 0,707
- Požadovanie plnenia úloh mimo pracovnej doby (28) 0,707
- Nadmerná a neprimeraná kritika (5) 0,664

Faktor 2 Osobné obťažovanie

- Znevažujúce poznámky o súkromnom živote (6) 0,721
- Výhražné pohľady a negatívne gestá (10) 0,709
- Využívanie citlivých miest zo súkromného života na vyvíjanie nátlaku (8) 0,669
- Izolácia, pokus izolovať Vás (7) 0,603
- Priame hrozby (9) 0,559
- Uštipačné poznámky, zosmiešňovanie (13) 0,536

Faktor 3 Sexuálne obťažovanie

- Posielanie SMS so sexuálnymi návrhmi (29) 0,861
- Nežiadúci fyzický kontakt (dotyky) s nadriadeným (24) 0,791
- Posielanie e-mailov s erotickými obrázkami (12) 0,585

Tieto zistenia v zásade korešpondujú s predchádzajúcimi. Zaujímavým momentom je, že pri zvýšení položiek týkajúcich sa sexuálneho obťažovania, tieto položky pri faktorovej analýze tvoria jeden faktor.

Záver

Výsledky výskumov poukazujú na aktuálnosť otázky typov agresie na pracovisku. V intenciálnych súčasných pohľadoch sa pozornosť sústreďuje na dimenzionalitu agresie na pracovisku. Chápe sa ako identifikácia možných podôb agresie na pracovisku, ktoré sa môžu vyskytovať v rôznej miere a v rôznych kombináciách.

Zaujímavým príspevkom do diskusie k danej otázke sú upozornenia na existenciu rôznych typov vnútroorganizačnej agresie, ktoré sa opierajú o teoretickú obsahovú analýzu podoby tejto agresie a pojmov používaných v tejto oblasti. Ide konkrétne o odlíšenie bullyingu a mobbingu. Opiera sa o odlišný obsah oboch pojmov a o odlišné znaky dvoch foriem vnútroorganizačnej agresie. Bullying má skôr individuálnu povahu, je pre jeho účastníkov transparentný (obet' pozna svojho tyranizátora). Mobbing má skupinovú povahu, môže byť pre účastníkov netransparentný. Tento pohľad na odlišnú podobu agresie na pracovisku však nebol zatiaľ empiricky overovaný.

Literatúra:

- Baron, R.A., Neuman, J.H., (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 162-173.
- Björquist, K., Österman, K., Hjelt-Back, M., (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 174-183.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L., (2003). The concept bullying at work: The European tradition. In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L. (Eds.): *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace.. International perspectives in research and practice*. London, Taylor&Francis, s. 3-30.

- Einarsen, S., Hoel, H., (1999). The validity and development of the Revised Negative Acts Questionnaire. Paper presented at the European Congress of Work and Organizational Psychology. Prague, 13-17 May 2005.
- Lovaš, L., (2002): K otázke zisťovania agresie na pracovisku. In. Sociálne procesy a osobnosť. In: F. Baumgartner, M. Frankovský, M. Kentoš, (Eds.): Sociálne procesy a osobnosť 2002. Košice, SvÚ SAV, 2002. CD ROM.
- Lovaš, L., (2001): Sociálna psychológia násilia. In: J. Výrost, I. Slaměník (Eds): Aplikovaná sociální psychologie II. Praha, Grada, 2001, s. 171-190.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., Vermunt, J., (2006). Estimating the prevalence of bullying at work: A latent class cluster approach. Submitted.. <http://spitswww.uvl.nl/~vermunt/notelaers2005.pdf>
- Zapf, D., (1999). Mobbing in Organisationen. Überblick zum Stand der Forschung. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1, 1-25.

PILOTNÁ SOCIÁLNO – PSYCHOLOGICKÁ ANALÝZA V PODMIENKACH ZVJS - NÁMETY A POSTREHY

Ján PIATER

Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody Košice

Úvod

Problematika ochrany duševného zdravia človeka na pracovisku patrí k dôležitým úlohám práce pracovného psychológa. Ak chce psychológ aktívne vstúpiť do činnosti organizácie v ktorej pôsobí, mal by mať možnosť eliminovať nežiadúce procesy a stavy a podporiť existenciu tých, ktoré prispievajú k optimalizácii pracovného procesu. Aby svoje ciele v tejto oblasti mohol uskutočniť, musí sa pokúsiť získať čo možno najviac objektívnych informácií. Jednou z metód ako tieto ciele realizovať je sociálno – psychologický prieskum.

Dôvodov, *prečo* došlo k potrebe uskutočniť prieskum sociálno – psychologických faktorov ovplyvňujúcich život príslušníka na pracovisku – v podmienkach ZVJS bolo viac.

Formálne dôvody realizácie pilotnej sociálno – psychologickkej analýzy:

- ♠ Závery zo seminára: „*Duševné zdravie príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže, obvinených a odsúdených*“ (6. – 8. septembra 2004 v LRS v Omšeni)
- ♠ Následne sa začalo pracovať na projekte *Ochrana duševného zdravia príslušníkov ZVJS v podmienkach zboru*.
- ♠ Na praktickú realizáciu projektu a jeho postupnú implementáciu do praxe rezortu (ZVJS – poznámka autora) bola rozkazom GR bola zriadená: *Komisia GR, ktorá pracuje v sekciách: pracovného prostredia, psychológie a vzdelávania*

Neformálne dôvody realizácie pilotnej sociálno – psychologickkej analýzy:

- ♠ *Uvedomenie si psychológov (a najmä vedenia) zboru potrebu objektivizovať zábery načrtnuté v projekte formou sociálno – psychologického prieskumu*
- ♠ Dôvodom sa stala potreba *objektivizácie budúcich záverov komisie v praxi ZVJS*
- ♠ Výsledkom nášho bolo tiež snaha *porovnať názory a očakávania príslušníkov ZVJS pred a po skončení projektu*

Príprava projektu

Analýza determinantov pracovného prostredia, inžiniersko - psychologická expertíza

Predmet

Zameranie, sociálno - psychologická, ergonomická, inžiniersko – psychologická, expertíza vytypovaných profesií (pracovných činností, pozícií a funkčných miest) v podmienkach ZVJS.

Ciele

- Analýza (objektívizácia) stavu podmienok pracovného prostredia - (expertíza vybratých pracovných pozícií) príslušníka ZVJS
- Analýza pracovného režimu s dôvodu minimalizácie dynamických stereotypov v pracovnej (služobnej) činnosti príslušníka ZVJS
- Analýza kritických situácií - rizika - determinantu pracovného prostredia (úrazovosť, PN, mimoriadne situácie)
- Analýza stavu bezpečnosti, riadenia a ochrany zdravia pri práci príslušníka ZVJS

Očakávania

- Konštrukcia štandardov pracovného prostredia jednotlivých v projekte analyzovaných profesií (služobných pozícií v ZVJS)
- Optimalizácia podmienok pracovného prostredia ako determinant výkonnosti príslušníka ZVJS
- Optimalizácia podmienok pracovného prostredia ako determinant spokojnosti príslušníka ZVJS
- Optimalizácia podmienok pracovného prostredia ako determinant stability príslušníka ZVJS

Pilotný výskum (etapy)

1. etapa

A/ Celková analýza stavu , pracovného prostredia vo vytypovanom Ústave na VV, resp. Ústave na VTOS (MTZ, lokalizácia, vnútorné faktory, vonkajšie faktory, subjektívne činitele, objektívne činitele, organizačná štruktúra a pod.)

B/ Vytypovanie profesií, návšteva (fyzická) na jednotlivých pracoviskách, analýza dostupných materiálov (nariadení, rozkazov, pokynov) súvisiacich s bezprostrednou profesiou (pracovnou pozíciou)

2. etapa

Metodika

experimentálna verzia dotazníka, členená do častí:

- ◆ profesiografická analýza pracovného miesta (Nutzhorn, Hubač)
- ◆ dotazník na zisťovanie požiadaviek činnosti na psychické procesy a vlastnosti
- ◆ dotazník telesných pocitov a únavy
- ◆ dotazník Analýzy determinantov pracovného prostredia
- ◆ hodnotenie zdrojov záťaže v systéme človek - práca – pracovné prostredie

3. etapa

Spracovanie výsledkov sociálno – psychologicko – ergonomickej expertízy pre potreby realizovanému projektu „Ochrana duševného zdravia príslušníkov ZVJS“

Záver a odporúčania pre GR - konzultácie riešiteľov

4. etapa

Záverečná správa (štúdia) ako súčasť projektu „Ochrana duševného zdravia príslušníkov ZVJS“.

Konštrukcia dotazníka

D O T A Z N Í K

Analýza stavu pracovného prostredia v podmienkach ZVJS

(sociálnopsychologická analýza)

Autor:

Komisia GR ZVJS – Duševné zdravie príslušníkov ZVJS – sekcia pracovné prostredie

Vážené kolegyně a kolegovia !

Do rúk sa Vám dostáva dotazník zameraný na analýzu faktorov pracovného prostredia. Vaše pravdivé odpovede a reálny názor nám pomôžu zistiť a porovnať pôsobenie faktorov pracovného prostredia na výkonnosť, spokojnosť a stabilitu na pracovisku. Prieskum je súčasťou aktivít komisie určenej generálnym riaditeľom ZVJS zaoberajúcej sa duševným zdravím príslušníkov ZVJS.

Prosím odpovedajte podľa inštrukcie ku každej otázke dotazníka, ktorý má tri časti – A,B,C. Č časť dotazníka, ktorá mapuje inforácie o Vašom zdravotnom stave, môžete vyplňať v spolupráci s ošetrovateľom (zdravotný odbor a ústavní lekári sú o prieskume informovaní). Dotazník je a n o n y m n ý, všetky údaje v ňom uvedené budú použité len pre účely tohoto prieskumu, cieľom ktorého je pripraviť odporúčania zamerané na zlepšenie pracovného prostredia príslušníkov ZVJS (stručný popis dotazníka).

A časť

Pracovisko :

Pohlavie :

Vek :

Pracovné zaradenie

Počet rokov v ZVJS

Počet rokov na poslednej pracovnej pozícii

Vzdelanie

Dochádzka na pracovisko

B časť

B/1/ Stresogénne faktory – A časť

Sledované faktory:

- Umiestnenie pracoviska (väznice/trestnice) najmä z dôvodu dochádzky do práce
- Forma a obsah vykonávanej práce (pracovná náplň)
- Spoločenský status vykonávanej práce v ZVJS

- Systém riadenia a vedenia uplatňovaný voči Vám riadiacimi pracovníkmi
- Úroveň medziľudských vzťahov na pracovisku, kde pôsobíte
- Úroveň a stabilita sociálnych istôt príslušníka ZVJS
- Úroveň Vášho mzdového ohodnotenia (služobný príjem /plat)
- Kvalita pracovného prostredia v ktorom vykonávate
- Vašu pracovnú činnosť (zariadenie nábytkom, vybavenie pracoviska)
- Úroveň (kvalita) pracovných pomôcok (zbraň, PC, služobné motorové vozidlo atď.), s ktorými vykonávate svoju službu
- Kvalita a celkový systém zdravotnej starostlivosti o príslušníkov ZVJS
- Možnosti Vášho ďalšieho kariérneho postupu v podmienkach ZVJS
- Proces "zcivilňovania" niektorých funkčných miest príslušníkov ZVJS
- Spôsob a kvalita stravovania v podmienkach ZVJS

B/1/ Stresogénne faktory – B časť

Na vybodkované miesto napíšte tri z vyššie uvádzaných stresogénnych faktorov, ktoré Vás v súčasnosti stresujú najviac (bez poradia):

Na vybodkované miesto napíšte tri z vyššie uvádzaných stresogénnych faktorov, ktoré Vás v súčasnosti v ZVJS stresujú najmenej (bez poradia):

B/2 Charakteristika faktorov pracovného prostredia pracoviska.

Faktory pracovného prostredia

- Teplota na pracovisku
- Osvetlenie pracoviska
- Vlhkosť na pracovisku
- Celkový komfort pracovného prostredia (účelovosť, estetickosť, funkčnosť)
- Hluk na pracovisku
- Farebná úprava pracoviska
- Vybavenie pracoviska zodpovedajúcou technikou

B/3 Hodnotenie zdrojov záťaže v systéme človek – práca – pracovné prostredie.

Skupina zdrojov

Svalová záťaž
 Senzorická záťaž
 Mentálna záťaž
 Pracovné úrazy
 Sociálne faktory

B/4 Spokojnosť s prácou

B/5 Spokojnosť s profesionálnym uplatnením

B/6 Fluktučné tendencie

C časť

C/1 Ukazovatele zdravotného stavu

Výška : Váha: Krvný tlak:
Fajčíte: áno, nie:
koľko cigariet denne:
Údaje biochemického vyšetrenia cholesterolu:
celkový stav: HDL: LDL:
triglyceridy: Hodnoty cukru v krvi :

C/2 Civilizačné ochorenia vo vašej rodine

Cukrovka
Ischemická choroba srdca
Cievna mozgová príhoda
Hypertenzia:
Obezita:

C/3 Subjektívna spokojnosť so zdravotným stavom.

Výskumná časť

Vzorka

Sociálno – psychologického prieskumu stresogénnych faktorov pracovného prostredia sa zúčastnilo 362 príslušníkov ZVJS (cca **7,8%** z 4620 príslušníkov – k 31. 12. 2004), rozdelených podľa základného kritéria výberu vzorky do 3 kategórií (tabuľka č. 1). Zber údajov sa uskutočnil v mesiacoch august – október

Tabuľka č. 1: Vzorka podľa ústavov a pracoviska

Ústav pracovisko	ÚVV Bratislava	ÚVTOS a ÚVV Ilava	ÚVTOS Košice - Šaca	UVV a ÚVTOS Košice	Spolu
Oddelenie VV a VT	41	29	30	30	130
Oddelenie ochr. a obrana	33	30	31	30	124
Iné (zdravotné ekonomické...)	18	31	29	30	108
Spolu	92	90	90	90	<u>362</u>

Pri výbere výskumnej vzorky sme sa riadili náhodným výberom, pričom sme zohľadnili niektoré ďalšie parametre, ktoré korešpondujú s navrhnutými cieľmi a hypotézami prieskumu:

Pohlavie. Výskumu sa zúčastnilo 95 mužov (82%) a 6718%) žien – príslušníkov ZVJS.

Vek. 160 (45%) príslušníkov - respondentov prieskumu je mladších ako 35 rokov, resp. 82 (23%) je starších ako 45 rokov.

Počet odslúžených rokov v zbore. Mladých začínajúcich príslušníkov do 10 rokov v ZVJS bolo 189 (52%), naopak skúsených aj vekovo najstarších príslušníkov (nad 20 rokov služby v ZVJS) bolo 113 (31%).

Vzdelanie. Prieskumu sa zúčastnilo 258 (81%) stredoškolsky vzdelaných príslušníkov a 74 (19%) vysokoškolákov, 13 (3,5%) respondentov vzdelanie neuviedlo.

Cieľ

Psychickú pracovnú záťaž aj v podmienkach väzenského prostredia tvorí súhrn širokého spektra faktorov, ktoré ovplyvňujú duševnú pohodu a duševné zdravie človeka – príslušníka zboru. Tieto faktory majú súčasne bezprostredný vplyv na jeho aktuálny pracovný výkon, resp. výkonnosť počas pôsobenia v zbore. Systematickým štúdiom stresogénnych faktorov, chceme vytvárať predpoklady k ich podrobnej analýze, navrhnutými opatreniami chceme prispieť k ich zvládaniu, resp. eliminácii v každodennej praxi príslušníka zboru.

Problém

Aký vplyv majú nami analyzované stresogénne faktory na subjektívne prežívanie stresu, spokojnosti, stability na pracovisku a zdravotný stav príslušníka ZVJS, resp. ktoré z analyzovaných faktorov a v akej miere a intenzite ovplyvňujú kvalitu duševného zdravia príslušníka ZVJS ?

Hypotézy

I.

Na základe analýzy výsledkov prieskumu (prvá časť) očakávame významný vplyv niektorých stresogénnych faktorov analyzovaných vo výskume na subjektívne prežívanie stresu, spokojnosti a stability na pracovisku, pričom subjektívne faktory budú mať vplyv na zdravotný stav príslušníka ZVJS (objektívne merania).

II.

V druhej časti analýzy výsledkov prieskumu očakávame rozdiely medzi subjektívnymi názormi v skúmaných skupinách príslušníkov v prieskume (pozri časť výskumná vzorka).

III.

Analýzou výsledkov prieskumu (tretia časť) očakávame zistenia determinantov, príčin a súvislostí (kauzálna analýza výsledkov) medzi jednotlivými premennými výskumu. Očakávame tiež výskyt istých rozdielov v súvislosti s pôsobením stresogénnych faktorov v tých ústavoch ZVJS, v ktorých sa prieskum uskutočnil (účastníci prieskumu - pozri časť vzorka).

Odporúčania a závery

Primárnym cieľom v prvej etape je konštatácia zisteného stavu - názorov respondentov na položené tématické okruhy otázok.

V druhej etape, chceme poukázať na rozdiely medzi jednotlivými premennými (skúmanými skupinami a faktormi), aj medzi jednotlivými ústavami, v ktorých sa prieskum uskutočnil.

V tretej etape chceme poukázať na súvislosti medzi sledovanými premennými, chceme odpovedať na otázky typu: „Ktoré faktory a v akej miere ovplyvňujú konkrétne správanie sa človeka (skupiny ľudí) a čo ich prípadnou elimináciou môžeme dosiahnuť, prípadne ovplyvniť?“

MOTIVÁCIA ČLOVEKA A PSYCHICKÁ ZÁŤAŽ. VPLYV NEZAMESTNANOSTI NA PSYCHIKU.

Juraj RÁKOŠ

Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove
rakos@unipo.sk

Dlhodobá strata zamestnania

Dôležitá z hľadiska návratu nezamestnaného človeka do pracovného procesu je dĺžka trvania nezamestnanosti. Znovu zaradenie nezamestnaných si vyžaduje vyššie náklady ako sprostredkovanie práce osobám, ktoré boli len krátkodobo nezamestnané.

Dlhodobú nezamestnanosť ovplyvňuje veľké množstvo faktorov. Medzi najdôležitejšie patria (Buchtová, 2002) :

- nedostatočná kvalifikácia, málo pracovných skúseností a nízka sebadôvera,
- nezáujem a diskriminácia určitých kategórii zo strany zamestnávateľov,
- nezáujem o málo platené miesta zo strany uchádzačov o zamestnanie,
- hodnotová orientácia niektorých skupín uchádzačov o zamestnanie.

Dlhodobá nezamestnanosť znamená vyradenie pracujúceho z pracovného procesu čo má za následok nespočetné množstvo problémov. Citeľným dopadom avšak nie jediným je prudký pokles príjmu, čo má za následok viac obmedzení jednotlivca, či už v rovine ekonomickej, sociálnej, alebo roviny psychologickej.

Psychologické výskumy, poukázali na najviac ovplyvnené oblasti života po strate zamestnania vychádzajúc z výskumu uskutočneného v jednom malom rakúskom meste.

Následkom uzavretia továrne prišla prevažná časť obyvateľov o prácu.

Uzavretie továrne malo za následok stratu finančných príjmov (t.j. oblasť príjmov sa zredukovala. Približne 60% až 90 % rozpočtu jednotlivých rodín bolo vyčlenených na stravu a tak sa aj také veci, ako je oprava topánok stali problematické). Nezamestnanosť si všimame vtedy ak sa nás priamo dotýka.

Dlhodobá nezamestnanosť prináša aj veľa iných problémov a ťažkostí, ako stratu pracovných návykov a kvalifikácie, sociálnu izoláciu, alkoholizmus, drogy ... Veľký počet týchto nezamestnaných sa ocitá na okraji spoločnosti a stáva sa z nich prakticky nezamestnateľná skupina osôb. U mnohých nastáva aj všeobecné zhoršenie zdravotného stavu (s čím súvisí aj pokles duševného zdravia). Prejavujú sa zvýšené apatie a depresie, u dospelých rastie úzkosť a klesá životná spokojnosť. Do popredia sa dostáva aj neschopnosť sa sústrediť a celková ľahostajnosť. Rastú aj prípady sporov, únikov zo sociálnych vzťahov a priateľstiev.

Vplyv nezamestnanosti na človeka

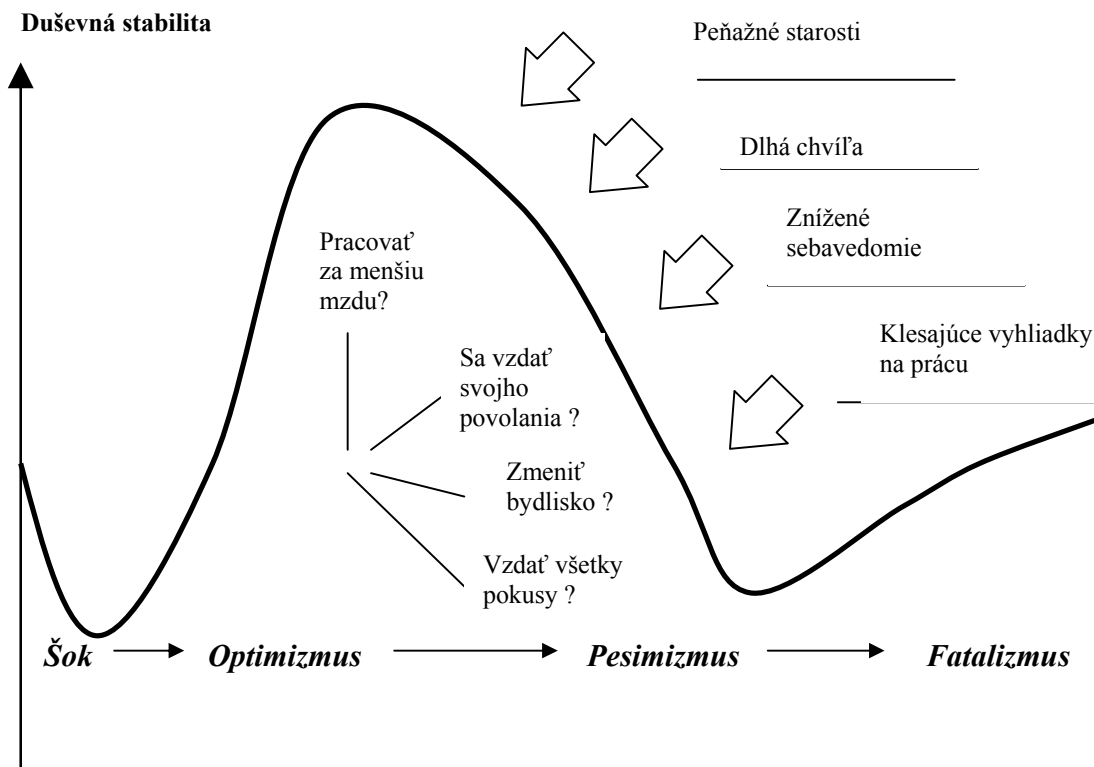
Stav, v ktorom sa nezamestnaný nachádza, je pre neho stresujúci. Ako psychologický moment v nezamestnanosti vystupuje tá skutočnosť, že čím dlhšie bude nezamestnanosť pretrvávať, tým viac sa bude strácať dôvera v nájdenie zamestnania. Hľadanie práce sa stáva čím ďalej menej intenzívne. Je potrebné aby sa čo najskôr začalo s preškolením, rekvalifikáciou a zvyšovaním kvalifikácie.

Nezamestnaným chýba sebadôvera, istota, majú zábrany slobodne hovoriť. Majú problémy s komunikáciou, čo často vedie k pocitu bezmocnosti a silným zábranám, ktoré negatívne ovplyvňujú ich uchádzanie sa o miesto a to hlavne pri prvom kontakte (t. j. pri prijímacom pohovore). Mnoho nezamestnaných navyše považuje svoje negatívne postoje, neadekvátny spôsob jednania a nepriaznivé životné okolnosti za niečo nezmeniteľné.

V súčasnej dobe je pracovný trh značne obmedzený, nezamestnaní majú problémy hlavne v osobnej sfére. Mnohí z nich nie sú schopní si bez pomoci nájsť zamestnanie. Väčšina zamestnaných získa trvalú prácu vtedy, keď zmení svoje osobné postoje a svoje chovanie. Veľa nezamestnaných sa nevie predat' ako pracovná sila. Keď ide o to hľadať si a prijať novú prácu, u nezamestnaného nastane problém, že sa musí v mnohých ohľadoch prerobiť a adaptovať sa na nové podmienky. Vplyv nezamestnanosti je možné skúmať z viacerých pohľadov. Harissonov model ukazuje vplyv na duševnú stabilitu nezamestnaného v závislosti na čase a má nasledujúce fázy (Mareš, 2002):

Podľa M. Siegriesta (1996) dôsledky dlhodobej nezamestnanosti vedie k duševným a psychosomatickým chorobám, ako aj trvalým zmenám v sociálnom živote. Depresie, nervozita a apatia dokázateľne stúpajú. Podľa Siegriesta (1996, s.14) je možné rozlíšiť tri vývojové fázy nezamestnaných, ktoré znázorňuje tzv. „Robinsonova krivka“ (graf 1) demoralizujúca skúsenosť dlhotrvajúcej nezamestnanosti:

Graf 1 Demoralizujúca skúsenosť dlhotrvajúcej nezamestnanosti (Robinsonova krivka)



1. fáza – Optimizmus:

Nezamestnaný po šoku zo straty zamestnania, vzhľadom, na finančné zabezpečenie (poistenie) nezamestnanosť akceptuje ako prechodnú krátkodobú záležitosť, že existuje nádej, že znovu získa prácu a že aktívne a pasívne oddychuje. Táto fáza trvá krátky čas.

2. fáza – Pesimizmus:

Klesá viera v úspech získať nové zamestnanie (neúspechy pri výberových konaniach, osobných pohovoroch). Postihnutá osoba má väčší pocit vlastnej viny, uťahuje sa do seba a začínajú sa psychosociálne problémy.

3. fáza – Fatalizmus:

Nezamestnaný sa rezignovane považuje za človeka „ druhej triedy “ redukuje sociálne kontakty a začína sa izolovať od svojho okolia a dochádza k trvalým zmenám v sociálnej a duševnej oblasti (stresy a depresie).

Zvlášť nebezpečná je tretia fáza, pretože narušuje zdravie jednotlivca a zároveň do značnej miery sú postihnutí psychosociálnymi vplyvmi a príbuzní nezamestnaného (životný partner a deti).

Pri vysvetlení viny za takýto stav neexistuje jednoznačná odpoveď. Podiel „ osobnej chyby “ a podiel „ spoločnosti “ je obtiažne definovať bez odbornej analýzy dlhodobej nezamestnanosti u jednotlivca.

Ten istý autor navrhuje aj opatrenia proti dlhodobej nezamestnanosti a to:

- ✓ hospodárske a štrukturálno-politické opatrenia štátu, regiónu, mesta
- ✓ sociálna a osobná pomoc a starostlivosť
- ✓ tvorba programov zamestnanosti
- podnikateľským subjektom pri novovytvorených pracovných miestach
- vzdelávacím opatreniam pre nezamestnaných:
 - 1.) ďalšie odborné vzdelávanie
 - 2.) ďalšie vzdelávanie orientované na osobnosť (podpora kľúčových kvalifikácií: komunikatívnosť, kreativita, spolupráca, zodpovednosť, schopnosť logicky myslieť).

Nezamestnanosť však nepôsobí na každého rovnako. B. Buchtová (2002), rozvrstvením obyvateľstva na skupiny ukazuje ako pôsobí strata zamestnania na rôzne vekové skupiny:

A) *Mladí ľudia*: Pre nich je zamestnanie a práca určitou formou vstupu do sveta dospelých, do sveta zodpovednosti, voľnosti a rešpektu. U mladých, ktorý opustia školu a nájdu si primerané zamestnanie, môžeme sledovať mierne zlepšenie psychického stavu. Zatiaľ čo u neúspešných absolventov na trhu práce nepozorujeme nijaké zmeny. V súvislosti s nezamestnanosťou klesá aj interakcia s ľuďmi a preto je vhodné mať nejaké hobby, alebo záujmovú činnosť, ktoré v sebe zahrňujú viac kontaktu s ľuďmi podobného zmýšľania.

To však neznamená, že tieto skutočnosti pomáhajú len nezamestnaným, určité zlepšenia sledujeme aj u ostatných - v zamestnaniach, ktoré neprinášajú uspokojenie z práce.

B) Ľudia stredného veku: Strata zamestnania v tomto veku je ďaleko viac zničujúca, ako pre mladých ľudí. Je to dané hlavne nutnosťou prispôbiť sa novým podmienkam, čo súvisí so zmenou životného štýlu, príjmu, ako aj zdravotného stavu jedinca.

C) Dôchodcovia: Odchod zo zamestnania má veľmi negatívne psychologické dopady, ale len v prípade nedobrovoľného odchodu. Takto vzniknutá strata zamestnania môže v značnej miere ovplyvniť, alebo dokonca zničiť vzťahy v rodine, hlavne ak sa jedná o prípad, kedy prácu stráca muž. Niektorí jedinci začínajú vyhľadávať viac spoločnosť v rôznych podnikoch, silnejú väzby s predošlými spolupracovníkmi. Čo sa týka žien, je plno takých, ktoré si odchod do dôchodku nemôžu dovoliť. V porovnaní s mužmi sú však ženy odolnejšie voči vysoko stresujúcemu faktoru ako je odchod do dôchodku.

Nezamestnanosť je závažná krízová situácia, na ktorú reaguje každý jedinec rozdielne. Prispôbenie sa závisí, vo veľkej miere od psychiky jedinca ako aj od momentálnej životnej situácie, v ktorej sa nachádza. Významnými faktormi, ktoré zohrávajú rolu, v akceptovaní statusu nezamestnaný je miera pochopenia v okolí, ako aj finančná situácia, možnosť uplatnenia so svojím vzdelaním.

Využitie voľného času

Nezamestnanosť má vplyv na spoločenský život ale aj na samotný život nezamestnaných. Nejde len o pokles životnej úrovne spojený s poklesom príjmov, ale i hlboké dôsledky nezamestnanosti na ich každodenný život. Nezamestnaní nemajú prácu a dostatok peňazí, ale majú viac ako dosť voľného času. Nezamestnanosť je spojená so zmenami vnímania času. Rozbitie časovej štruktúry dňa a zmeny vo vnímaní času sú považované za jeden z najvýraznejších psychologických dôsledkov nezamestnanosti. Nezamestnanému ubíha čas pomalšie, dni sa vlečú, nemajú žiadnu štruktúru a po určitej dobe dochádza ku strate zmyslu pre čas. Žiaľ väčšina štúdií poukazuje na to, že všeobecne rozšírený obraz nezamestnaných, ukazujúcich ich ako ľudí zabíjajúcich čas sledovaním televízie a tráviacich veľa času spánkom, alebo ležaním v posteli nie je výmyslom verejnosti, ale tvrdou realitou života. Práve neobmedzené množstvo voľného času paradoxne zabraňuje nezamestnaným v tom, aby ho využívali. Hlavne mladiství majú problémy pri popisovaní svojich denných skúseností. Ich voľný čas je spojený predovšetkým s nudou.

Trávenie voľného času v nezamestnanosti je jedným zo sociálno – psychologických problémov. Veľmi dôležité je zachovanie určitého stereotypu, určitého systému trávenia voľného času v nezamestnanosti. Dlhodobá nezamestnanosť vedie k deštrukcii voľného času a k riziku jeho neadekvátneho trávenia. Toto nebezpečenstvo hrozí hlavne mládeži, ktorá preferuje hodnotu voľného času a môže tak mať väčšiu tendenciu uniknúť z trhu práce (t.j. vyhýbať sa zamestnanosti). Zmena organizácie času, zvýšené zapojenie sa do domácich prác, taktiež pasívnej náplne voľného času a úbytok zábavy vyžadujúcej peniaze má vplyv aj na zmenu v hodnotovej orientácii nezamestnaného. Každý jedinec si v priebehu života utvára určitý rebríček hodnôt, vlastnú hodnotovú orientáciu.

K základným životným hodnotám spravidla počítame zdravie, blahobyt, uznanie, rodinné šťastie atď. Náš hodnotový systém sa môže meniť zmenou podmienok, v ktorých žijeme.

Vplyv nezamestnanosti na rodinu nezamestnaného

Dlhé obdobia nezamestnanosti majú významný vplyv na občanov rovnako, ako na ich rodiny, komunity, národné ekonomiky. Nemožnosť nájsť zamestnanie nespôsobuje jedincovi len stratu príjmov, ale taktiež, ako som už spomenula aj stratu sebadôvery.

Vo väčšine prípadov spôsobuje tlak nezamestnanosti finančné a emocionálne napätie v rodine. Bežným dôsledkom je potom rozpad práve tých vzťahov, ktoré mali nezamestnanému poskytnúť podporu pri jeho snahe vrátiť sa na pracovný trh. Vplyv na rodinu má nezamestnanosť nielen prostredníctvom finančných ťažkostí (pokles na polovicu príjmov), ako uvádza Mareš (2002), ale taktiež prostredníctvom:

- zmien v sociálnych vzťahoch až sociálnej izolácie rodiny,
- štrukturálnej dezorganizácie a krízy rodinného systému a narušenia denných návykov,
- zmien v postavení nezamestnaného jedinca v rodinnom systéme, stratou jeho statusu a autority odvodennej zo zamestnania a z jeho príspevku do príjmu rodiny,
- zmien v rozdelení domácich prác.

Strata statusu, ktorá je s jedincom v nezamestnanosti spojená sa dotýka aj rodiny a to nie len v zmysle straty statusu rodiny v širšej spoločenskej štruktúre, ale nepochybne aj v zmysle straty statusu nezamestnaného v rámci rodiny, čo je pre každého jedinca značne bolestivé.

Nezamestnanosť sa dotýka aj vnútorných pravidiel fungovania rodiny a domácnosti, hlavne čo sa týka delby prác a činností, ktoré v danej rodine prebiehajú. Nezamestnanosť, keďže má značný vplyv na psychiku jedinca, môže značne narušiť vzťahy v rodine. Nezamestnanosť je nežiadúcim javom v každej trhovej ekonomike, no existuje. Nikto sa však nepozastavuje nad tým ako nežiadúca nezamestnanosť vplýva na nezamestnané osoby a ako by sa im dalo pomôcť.

Záver

Nezamestnanosť má nielen ekonomický rozmer, ale má aj závažné psychologické, sociologické a iné prejavy. Pokiaľ nezamestnanosť je dlhodobá prináša pre jeho obyvateľov okrem iného apatiu, stratu motivácie, zvyšovanie konfliktov a neochotu riešiť sám za seba existenčné problémy. Takéto nálady výrazne ovplyvňujú v jednotlivých regiónoch kultúrno-športové, spoločenské i občianske aktivity.

Aj keď podľa Lisabonskej stratégie sa ekonomika EÚ má ambíciu stať sa najvýkonnejšou v rámci sveta, predsa budú existovať regionálne ekonomické a hospodárske rozdiely a ako aj z Kohéznej politiky je vidieť, že vyrovnávanie regionálnych rozdielov bude proces postupný a bude vyžadovať veľa trpezlivosti, solidarity, motivácie pri tomto procese. Poprední slovenskí ekonómovia tvrdia, že ak priemerný ročný nárast HDP na 1 obyvateľa sa v štátoch EÚ 15 bude 2,5% a napríklad na Slovensku sa zvýši o 5 – 7 % ročne, tak Slovensko by dosiahlo HDP 75% priemeru EÚ okolo roku 2020, Prešovský región ešte neskôr a napríklad podľa týchto predpokladov Bulharsko a Rumunsko dosiahnu úroveň 75% HDP priemeru EÚ až po roku 2050.

Región Prešov aj napriek niekoľkým nepriaznivým špecifikám ako sú:

- vysoká dekoncentrácia osídlenia (evidencie sídla)
- negatívne migrácia obyvateľstva (najmä mladých vzdelaných ľudí)
- vysoký počet ľudí ohrozených sociálnou exklúziou

má šancu na postupne vyrovnanie ekonomických rozdielov. Samosprávny kraj ako inštitúcia regionálnej samosprávy, obecné a mestské úrady sú zo zákona zodpovedné za hospodársky a sociálny rozvoj územia na svojom území, reálne však majú minimum nástrojov a možnosti tento stav priamo ovplyvňovať.

K vyrovnaníu musí prispieť aj štát. Musí použiť všetky svoje finančné a legislatívne nástroje na podporu podnikateľského prostredia, cestovného ruchu, rozvoja technickej a dopravnej infraštruktúry. Jednoducho postup regionálnej, lokálnej samosprávy štátu, súkromného sektoru (podnikateľského neziskových organizácií) musí byť koordinovaný s národným rozvojovým programom SR, programom hospodárskeho a sociálneho rozvoja kraja, programami hospodárskeho a sociálneho rozvoja miest , obcí a ďalšími strategickými dokumentmi, ktoré systémovo podporuje ekonomický rast a podnikateľské prostredie príslušného regiónu.

Literatúra:

- Belajová, A., Fáziková, M.: Regionálna ekonomika. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita, 2002, ISBN 80-225-0835-7
- Falt'an, L., Pašiak, J., Regionálny rozvoj Slovenska, Východiská a súčasný stav, 2004, ISBN 80-85544-33-0
- Figel', J., Adamiš, M., Slovensko na ceste do Európskej únie. Vydavateľ: Zastúpenie Európskej komisie v SR, 2004, ISBN 80-89102-07-7
- Hamalová, M., Tvrdoň, J., Žárska, E.: Regionalistika. Bratislava: Inštitút pre verejnú správu, Belimex, 1997, ISBN 80-85327-43-0
- Huba, M., Vrbenský, R., 1994: Rámcový postup pre uplatnenie kritérií trvalo udržateľného rozvoja (života) pre hodnotenie návrhov rozvojových koncepcií z hľadiska ich vplyvu na životné prostredie. In Kozova, M., Špačilová, R., Huba, M., a kol., 1994.
- Maier, G., Tödling, F.: Regionálna a urbanistická ekonomika. Teória lokalizácie a priestorová štruktúra. Bratislava: Elita, 1997, ISBN 80-8044-044-1
- Mareš P., Nezamestnanosť ako sociálny problém, Praha, Sociologické nakladateľstvo, 1994
- Matoušek, O., Kodymová, P., Koláčková, J., Sociální práce v praxi, 2005, ISBN 80-7367-002-X
- Štefko, R. (Ed.): Dimenzie a faktory regionálneho rozvoja. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2003, ISBN 80-8068-230-5
- Siegrist, M.: Vzdelávacia práca s nezamestnanými. Rozvoj osobnosti. Bratislava ,1996.
- Strategický akčný plán zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov – 2005, Úrad PSK.

BURNOUT SYNDRÓM AKO DÔSLEDOK CHRONICKÉHO STRESU V PRÁCI PRÍSLUŠNÍKA ZVJS

Gabriela ŠAMAJOVÁ
SPaKČ, ÚVV Žilina

Práca je jednou z najdôležitejších oblastí, ktoré v dospelosti ovplyvňujú život človeka. Úspešnosť v práci, jej vysoká efektívnosť meraná najmä kvantitatívne, patrí medzi dominantné hodnoty našej kultúry.

Hromadením pracovnej záťaže, neustálym pôsobením stresorov vzniká chronický stres, ktorý často môže prerásť až do stavu celkového vyčerpania. Našou odpoveďou na stresovú situáciu je poplachová reakcia, následná fáza rezistencie, ktorá vedie k pokusu o adaptáciu. Ak sa adaptácia nepodarí, jej následkom je vyčerpanie. V prípade, že už nie sme schopní kontrolovať svoje správanie, ktorým odpovedáme na stres, vzdávame sa a prechádzame do pasivity. V súvislosti s týmto stavom hovoríme o syndróme vyhorenia, alebo o „burnout“ syndróme.

V odbornej literatúre sa tento termín začal objavovať od začiatku sedemdesiatych rokov. Uviedol ho americký psychiater a klinický psychológ Hebert J. Freudenberger a sociálna psychologička Christina Maslach.

Ako relatívne nový fenomén sa v súčasnosti objavuje predovšetkým v krajinách, ktoré prechádzali na prelome 90. rokov rozsiahlymi transformačnými zmenami, kde burnout rozširuje okruh problémov súvisiacich so zvládaním stresu občanov, vyrovnávajúcich sa s dôsledkami týchto transformačných krokov. Súčasne je skúmaný v súvislosti s výskytom finančných a ekonomických kríz a ako významný prvok začína byť objasňovaný v širších spoločenských súvislostiach. Zároveň sa v tomto kontexte hľadajú nové vzťahy, ovplyvňujúce jeho vznik, rozvoj a nové diagnostické, intervenčné a preventívne možnosti.

Výskyt burnout syndrómu vzrástol pravdepodobne z dôvodu zvýšeného životného tempa a rastúcich nárokov na ekonomické, sociálne a emocionálne zdroje človeka v dnešnej spoločnosti. Predĺžila sa etapa života, počas ktorej je potrebné týmto nárokom čeliť. Iba v pomerne nedávnej minulosti sa o syndróme vyhorenia začalo hovoriť ako o probléme, ktorý je možné riešiť a je možné mu dokonca predchádzať.

Podľa A. Pinesovej a E. Aronsona (1988) je burnout stav telesného, citového a duševného vyčerpania spôsobeného dlhodobým existovaním v situáciách, ktoré sú emocionálne mimoriadne náročné. Táto emocionálna náročnosť je najčastejšie spôsobená spojením veľkého očakávania s chronickými situačnými stresmi. Akútny stres totiž k „burnout“ nevedie.

Ako „stav emocionálneho vyčerpania, zníženého pracovného výkonu a depersonalizácie“, vymedzuje syndróm vyhorenia Christina Maslach (1981, s.26).

Najčastejšie sa objavuje v profesiách, kde je chronický pracovný stres „bežný“. Opisuje sa teda pri tzv. pomáhajúcich profesiách a všade tam, kde dochádza k intenzívnemu kontaktu s ľuďmi. Sú to profesie lekárov, zdravotných sestier, učiteľov, sociálnych pracovníkov, psychoterapeutov. Neskôr k týmto profesiám pribudli ďalšie, a to advokáti, policajti, sudcovia a pod.

V. Kebza a I. Šolcová (1998) zdôrazňujú, že v súčasnosti sa začína meniť pôvodne prevažujúca predstava, že určujúcou charakteristikou pracovnej činnosti, ktorá môže viesť k burnout syndrómu, je predovšetkým práca s ľuďmi. Zdá sa však, že touto základnou charakteristikou je skôr trvalá požiadavka na vysoký, nekolísavý výkon, ktorý je pokladaný za štandard, s malou možnosťou úľavy, so závažnými dôsledkami za chyby a omyly. Je

nesporné, že práca príslušníkov Zboru a policajtov sa vyznačuje práve týmito špecifikami.

Pocit príslušníka či zamestnanca Zboru, že naďalej nemôže tieto požiadavky plniť, v spojení s pocitom, že úsilie vkladané do vykonávanej činnosti je neadekvátne výslednému efektu, vedie ku vzniku burnout. Pre prácu s ľuďmi je totiž typické, že sa nedostavuje (resp. nie v krátkom čase) očakávaný, akýsi „hmatateľný“ výsledok či produkt práce. Subjektívna spokojnosť s prácou je do istej miery závislá od niečoho, čo je presne merateľné a objektívne postrehnuteľné. Tento pocit určite poznajú najmä psychológovia, terapeuti, psychiatri, učitelia. A ak dokonca dlhodobo chýba spätná väzba psychického pôsobenia a formovania iných, je táto frustrujúca situácia rovnako nebezpečná pre vyhorenie.

Medzi osobami postihnutými burnout syndrómom je možné nájsť určité zhodné povahové vlastnosti.

Uznávajú náročné kritériá vhodného správania, sú súcitní, vľúdni, ohľaduplní, idealistickí, bývajú silne zapálení pre danú vec. Veď je samozrejmé, že sa nedá „vyhorieť“, pokiaľ človek nie je „zapálený“.

Prejavy syndrómu burnout možno pozorovať na troch úrovniach:

1. **psychickej** (zvýšené emočné úsilie, iritabilita, negativizmus, depresivita, pocity beznádeje a bezmocnosti, nižšia motivácia a efektivita, znížené sebahodnotenie, poruchy koncentrácie pozornosti). Objavujú sa emocionálne problémy, kolísanie nálad, egocentrizmus, nerozhodnosť, agresivita, nervozita, strata záujmu, anhedónia.
2. **fyzickej** (zvýšená únava, nedostatok energie, apatia, vegetatívne problémy, vyššie riziko závislostí, pocity opotrebovanosti). Somatické symptómy zahŕňujú bolesti hlavy, zmeny v stravovaní, výkyvy v telesnej váhe, poruchy spánku. Zvyšuje sa chorobnosť.
3. **sociálnej** (zníženie sociability a empatie, negatívne postoje k práci, častejší výskyt konfliktov).

Zmienené symptómy, aj keď sa vyskytujú len občas, sú varujúcimi signálmi. Objektívne pomerne dobre postihnuteľným prejavom vyhorenia je pokles pracovnej výkonnosti sprevádzaný narastajúcou nechťou a ľahostajnosťou k práci, poklesom energie. Často dochádza k zanedbávaniu povinností, zníženiu pocitu zodpovednosti s možnosťou chybných rozhodnutí.

V zásade môžeme hovoriť o dvoch veľkých skupinách faktorov, vyvolávajúcich syndróm vyhorenia, a to: pracovných a individuálnych.

Do skupiny **pracovných faktorov** je možné zaradiť:

- nedostatok radosti, pocitu úspechu, strata zmysluplnosti vlastnej práce, preťaženosť, prepracovanosť, časová tieseň
- konflikt medzi osobnými cieľmi a realitou
- málo kompetencií a slobody v rozhodovaní, práca v rigidnom kolektíve, ktorý situáciu príslušníkovi neulahčuje, nepomáha mu, nechráni ho, ale naopak
- necitlivé a direktívne vedenie, ktoré pozitívne neoceňuje prácu, nevyjadruje patričné uznanie, všíma si výlučne nedostatky, neprerozdeľuje kompetencie, nedôveruje, sústreďuje a centruje moc
- neefektívna komunikácia so spolupracovníkmi, dlhodobo pôsobiaci alebo neriešený konflikt na horizontálnej i vertikálnej úrovni
- nedostatok sociálnej opory zo strany kolegov
- smennosť a mechanickosť práce

Za špecifický a dominantne pôsobiaci stresujúci faktor možno v práci príslušníka ZVJS považovať konštantne latentne pôsobiace napätie sprevádzajúce interakciu s obvinenými

a odsúdenými a potenciálne riziká ohrozenia zo strany obvinených a odsúdených. Stres je v tomto prípade priamo úmerný frekvencii interakcií.

Často krát sa práve obvinení a odsúdení podieľajú na „naštartovaní“ procesu burnout, aj keď je samozrejmé, že by nemali jeho dôsledkami trpieť. Následne sa môže stať, že pohľad príslušníka ZVJS na správanie či celkovú osobnosť obvineného, resp. odsúdeného je neobjektívny a skreslený postupujúcim syndrómom vyhorenia.

Ak nie je u príslušníka dlhodobejšie uspokojovaná potreba zmysluplnosti jeho práce, ak nadobúda presvedčenie, že nech sa snaží a robí čokoľvek pre resocializáciu obvinených a odsúdených, no snaha sa akosi mína účinkom, môže burnout proces pokročiť do vyššieho štádia. Jeho prejavy na mnohých úrovniach osobnosti sú zjavné a výrazný odraz nachádzajú v behaviorálnej rovine.

Individuálnymi faktormi, ktoré napomáhajú vzniku burnout syndrómu sú:

- vysoké a zvyšujúce sa nároky na seba, kedy nesplnenie cieľov je prežívané ako porážka
- neschopnosť požiadať druhého o pomoc
- vnútorné pudenie pomáhať iným ľuďom, čím človek získa pocit plnohodnotnosti, tzv. „syndróm pomocníka“
- kumulujúca sa záťaž a tlaky v súkromí
- nepochopenie a nedostatok podpory zo strany rodiny
- konfliktné napätie akéhokoľvek charakteru
- osobnostné dispozície

Syndróm vyhorenia postihuje častejšie príslušníkov a zamestnancov Zboru s nízkym sebavedomím, Tých, ktorí sa príliš intenzívne venujú práci, kladú na seba, resp. sú na nich kladené čoraz väčšie nároky, ktoré reálne nevedia zvládnuť.

Najväčšiu šancu vyhorieť majú pôvodne vysoko motivovaní a ctižiadostiví nadšenci, ktorí nastupujú do práce. Pokiaľ ich práca v Zbore uspokojuje, napĺňa ich očakávania, posilňuje sa ich pôvodná motivácia pomáhať. Ak nie sú naplnené ich očakávania, nastáva opačná situácia. Hromadí sa frustrácia, klesá výkonnosť a motivácia.

Dôležité je venovať patričnú pozornosť systematickej **prevencii syndrómu vyhorenia**. V opačnom prípade je veľmi ťažko postrehnuteľné, kedy dôjde k naštartovaniu tohto procesu, už aj vzhľadom na to, že symptómy sa u každého jednotlivca môžu prejavovať rôzne.

Aby bola prevencia účinná, je potrebné k problému pristupovať a riešiť ho v dvoch rovinách, a to na úrovni jednotlivca- príslušníka a na úrovni Zboru ako organizácie. Syndróm vyhorenia je totiž osobnostným a súčasne organizačným problémom.

Na úrovni jednotlivca je potrebné zvýšiť informovanosť príslušníkov ZVJS o zdraví a jeho ochrane, o problematike syndrómu vyhorenia a o možnostiach odbornej pomoci. Žiaduce je prehlbovanie sebakoncepcie na telesnej aj duševnej úrovni, vytvorenie kvalitných a funkčných medziľudských vzťahov, osvojenie si efektívnej komunikácie a formulovanie dosažiteľných cieľov. Dôležitá je taktiež schopnosť prejavovať emócie a humor, rovnako ako aj dodržiavanie zdravého životného štýlu.

Pre zlepšenie psychickej kondície je možné využiť špeciálne relaxačné techniky, napr. autogénny tréning, imagináciu, psychohry, jógu a iné formy relaxačných cvičení. Príslušníci by sa mali tiež naučiť využívať čas dovolení a osobného voľna na mobilizáciu vlastných síl.

V rámci profesijnej a odbornej prípravy príslušníkov je nevyhnutné cielene formovať konkrétne postoje, predovšetkým postoj k záťažovým situáciám ako k výzve, pozitívny postoj k vlastnej kompetencii mať situáciu pod kontrolou, pozitívny postoj k svojej profesii a k práci samotnej.

1. Postoj k záťažovým situáciám ako k výzve:

Optimálne je, ak človek dokáže v životných situáciách a ťažkostiach vidieť výzvu. Náročné životné situácie znamenajú pre neho výzvu k zápasu, provokujú k pokusu vysporiadať sa s nimi prostredníctvom svojich možností. Aby tomu tak bolo, musí byť súčasťou sebaobrazu príslušníka jeho primerane vysoké sebaoceňovanie a sebaúcta.

Vysoké sebaoceňovanie zvyšuje pravdepodobnosť úspechu v zvládaní náročných životných situácií, zatiaľ čo nízke sebaoceňovanie ústi v snahu brániť sa pred rizikom zlyhania a núti jedinca uchýliť sa k využitiu obranných copingových stratégií, ktoré sa pri ich častom využívaní majú tendenciu fixovať. Takýto jedinec bude naklonený hodnotiť životné, príp. pracovné ťažkosti ako hrozbu.

Bolo by preto vhodné v rámci prípravy príslušníkov klásť väčší dôraz na zaradovanie psychologickéj prípravy, zameranej na rozvoj sociálno-psychologických zručností, ktorých podstatnú náplň by tvoril rozvoj primeraného sebaoceňovania a sebaúcty. Je predpoklad, že príslušník vedomý si pozitívnych stránok svojej osobnosti, vedomý si svojich síl, sa ľahšie vysporiada s mnohými ťažkosťami vo svojej práci.

2. Pozitívny postoj k vlastnej kompetencii mať situáciu pod kontrolou:

Predpokladom ovplyvnenia tohto postoja v pozitívnom smere je opäť vysoké sebaoceňovanie. Človek s pozitívnym sebaobrazom ľahšie zvláda ťažkosti a tak sa v ňom rýchlejšie umocní pocit, že to, čo sa v jeho živote odohráva, môže kontrolovať, má teda vnútorné centrum kontroly. Postoj k sebe ako ku kompetentnému ovplyvňovať to, čo sa v našom živote deje, je zároveň predpokladom využívania účinných metód copingu záťažových situácií.

V situáciách, ktoré nemôžeme ovplyvniť, môžeme použiť stratégiu pozitívneho zvládania situácie, ktorá do určitej miery môže znížiť závažnosť škôd napáchaných stresom. Podstatou tejto stratégie je pozitívne myslenie, ktoré vychádza z kognitívnej rekonštrukcie, myšlienkového prehodnotenia záťažovej situácie a jej pozitívneho preformulovania, resp. predefinovania.

3. Pozitívny postoj k práci v Zbore

Potrebné je viesť k vnímaniu zmysluplnosti práce, jej spoločenského a morálneho významu.

Bolo výskumne potvrdené, že s vysokou odolnosťou voči stresu pozitívne korelujú osobnostné vlastnosti ako extravergia, otvorenosť, svedomitosť, privetivosť. Sú to vlastnosti, na rozvoji ktorých sa môže príslušník pričinením vôľového úsilia podieľať a tak zároveň posilňovať svoju vnútornú húževnatosť, nepoddajnosť. Príslušníci Zboru majú každodenne možnosť orientovať svoje správanie na zvyšovanie kvality sociálnej opory, poskytovanej iným ľuďom. Tým preukazujú nielen svoju prosociálnosť, ale zároveň zvyšujú a posilňujú mieru svojej vlastnej sociálnej kompetencie.

Rozvoj svedomitosti úzko súvisí so zanietením príslušníka pre prácu, s jeho motiváciou. Zrelý príslušník by mal byť schopný automotivácie, ktorá pramení z uvedomovania si dôležitosti jeho povolania.

Ďalšie výskumné štúdie potvrdzujú pozitívny korelačný vzťah medzi burnout a neuroticizmom. Zvýšený neuroticizmus sa prejavuje psychickou labilitou, ktorej dôsledkom je menšia schopnosť adekvátneho zvládania záťaže v rôznych životných situáciách a tým zároveň väčšia hrozba nástupu procesu burnout.

Preveniou burnout je teda v konečnom dôsledku posilňovanie psychickej stability.

V prevencii profesionálneho stresu a následného syndrómu vyhorenia na úrovni organizácie je jedným z najdôležitejších činiteľov sociálna opora. Rovnako nezanedbateľnú úlohu hrá rovnováha medzi mierou zodpovednosti a mierou právomocí príslušníka. Stres môže zmierniť vyhovujúce pracovné prostredie, adekvátne finančné ohodnotenie, morálne a spoločenské ocenenie, rekreačné akcie v mimopracovnej dobe a reálne šance na služobný postup. Zbor by mal vytvoriť adekvátne podmienky pre efektívnu tímovú prácu, všemožne ju podporovať a vyzdvihovať.

Problematika burnout syndrómu na pôde ZVJS nie je zmapovaná na žiaducej úrovni. Záujem o bližšie objasnenie situácie u príslušníkov Zboru v súvislosti so syndrómom vyhorenia podnietil psychologičky SPaKČ v Žiline k príprave výskumného projektu s týmto zameraním. O výsledkoch výskumu, ktorý sa t.č. nachádza v prípravnej fáze, bude SPaKČ informovať odbornú i laickú verejnosť.

Literatúra:

- Goldberger, L., Breznitz, S.: Handbook of Stress. Theoretical and Clinical Aspects. New York, NY, The Free Press, 1992
- Kebza, V., Šolcová, I.: Burnout syndrom: teoretická východiska, diagnostické a intervenční možnosti. In: Československá Psychologie, roč. 42, č.5, 1998, s.429- 448
- Křivohlavý, J.: Psychologie zdraví. Praha, Portál, 2001
- Maslach, C., Jackson, S.E.: The measurement of experienced burnout. In: Journal of Occupational Behavior, 1981, s.99-113.
- Maslach, C., Leiter, M.P.: Die Wahrheit uber Burnout. Softcover, 2001
- Miškolciová, L.: Možnosti prevencie syndrómu vyhorenia. In: Kačáni, V., Višňovský, Ľ. (Eds.): Psychológia a pedagogika pomáhajú škole. Bratislava: Iris, 2005, s.156-163
- Pines, A., Aronson, E.: Career Burnout. Causes and Cures. The Free Press, Collin Mcmillan Publ., London, 1988.
- Žiaková, K., Štípalová, O.: Syndróm vyhorenia. In: INFO-sestra, roč.2, č.4, 1999, s.12-14

APLIKÁCIA PSYCHOLÓGIE PRÁCE NA VEDENIE /EXISTENCIU/ PROJEKTOVÉHO TÍMU

Ivana BUTORACOVÁ ŠINDLERYOVÁ
Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove
ivkasindleryova@yahoo.com

Manažment projektov

V posledných rokoch zaznamenala Slovenská republika veľký „boom“ v oblasti projektového manažmentu, a to najmä vďaka medializácii možnosti čerpania európskej finančnej pomoci. Tento trend zostal zachovaný s rastúcou tendenciou. Usmerňovaním zo strany vládnych organizácií, ale aj formovaním vo vnútri, sa projektový manažment stal pojmom všeobecným ba až bežným, avšak zároveň došlo k uvedomeniu si podstaty efektívneho fungovania týchto činností, a to synergiou flexibilnej reakcie na zmeny v prostredí, dokonalej metodologickej prípravy, plnej podpory v rámci organizácie a formovania výkonného, pre vec zameraného tímu. Projektový tím predstavuje základ zmysluplnej činnosti, a to nielen ako jej realizátor, ale aj nositeľ, koordinátor, iniciátor či prijímateľ.

Psychológia práce

Ako praktická psychologická disciplína sa zrodila na začiatku dvadsiateho storočia pod priamym vplyvom konkrétnych požiadaviek spoločenskej praxe. V rámci oboru sa venuje pozornosť štúdiu psychologických problémov medziľudských vzťahov, pracovných skupín, riadenia práce i vedenia ľudí. V rámci psychológie práce sa postupom času vyčlenilo viacero odvetví skúmajúcich odlišné aspekty danej problematiky, napr. osobnosť pracovníka, jeho subjektívne predpoklady a spôsobilosti pre prácu, samostatnú prácu, jej objektívne faktory, ktoré vplývajú na práceneschopnosť a podmieňujú výkonnosť, sociálno-psychologické otázky skupinovej práce, metód riadenia a vedenia ľudí.

Dva základné smery psychológie práce podniku sa líšia orientáciou na:

- psychologickú problematiku práce s cieľom psychologickej optimalizácie objektívnych podmienok pre produktívnu prácu človeka,
- psychologickú problematiku človeka s cieľom psychologickej optimalizácie personalistiky, riadenia a starostlivosti o pracovníka.

Psychológia práce sa primárne zameriava na výrobnú činnosť z hľadiska človeka, ktorý výrobný proces uskutočňuje. Ústredným problémom je potom na jednej strane štúdium človeka a jeho psychiky, na druhej strane práca, jej požiadavky a spätné účinky na osobnosť pracovníka. Je teda nutné poznať kritéria, na základe ktorých možno zistiť mieru objektívnosti priaznivých pracovných podmienok. Tieto kritéria získavame na základe:

- psychologickej analýzy vlastností, ktoré by pracovník mal mať ak chce úspešne splniť pracovné úlohy
- analýzou objektívnych pracovných podmienok, ktoré by mali zodpovedať (byť primerané) vlastnostiam pracovníka.

Pri psychologickej analýze pracovnej činnosti treba venovať pozornosť predovšetkým tým činiteľom, ktoré priamo ovplyvňujú pracovný výkon. Bežne sa uvádza nasledovné triedenie faktorov determinujúcich výkonnosť človeka:

- spoločensko-situačné podmienky pracovníka,
- technické a ekonomické faktory,
- osobnostné predpoklady pracovníka.

Z pohľadu projektového tímu a tímovej práce za primárny možno považovať faktor zohľadňujúci osobnostné predpoklady pracovníka a jeho rozvoja,.

Tím – klasické poňatie vs. manažment projektov

Pod pojmom tím spravidla rozumieme formálne neštruktúrovanú skupinu ľudí, ktorí v rámci nej podávajú počas stanovenej doby spoločný výkon. (Bedrnová, Nový, 1998, s. 93) Tím teda nemá formálnu organizačnú štruktúru, nesie spoločnú zodpovednosť za výsledky i výkon, jeho existencia môže, no nemusí byť vopred časovo obmedzená.

Projektový tím je možné chápať ako „osobitý“ fenomén v danej oblasti, najmä pri zameraní sa na projektové tímy v rámci manažmentu národných a európskych projektov. Samozrejme existuje istá a dosť výrazná väzba a zhoda v základných rysoch, avšak možno definovať viacero osobitostí projektových tímov oproti tímom klasickým. Špecifiká týchto tímov vyplývajú najmä z osobitosti samotnej úlohy – projekt ako taký je vždy inovatívny, originálny, konkrétne určený, ohrozený v zdrojoch a čase, jedinečný a neopakovateľný, podporujúci a prinášajúci zmenu, ktorú organizácia v rámci svojej existencie nepoznala. Samotná implementácia projektu sa začína vytvorením projektového tímu, pokračuje časovým rozvrhnutím aktivít a nominovaním ľudí zodpovedných za skupiny pracovných úloh – workpackages.

Projektový tím

Vo všeobecnosti platí, že „projekt môže byť iba natoľko úspešný, nakoľko úspešný je manažér projektu a jeho tím.“ Kritériom úspechu nie sú len technické zručnosti členov tímu, ale aj kvality vnútorných vzťahov. Jednou zo základných črt projektového tímu je existencia osoby vedúcej tento tím. Túto osobu vo všeobecnosti nazývame vodca či manažér projektu – leader. Býva to obvykle silná osobnosť mobilizujúca svoje silné stránky v prospech vecí. Na tejto osobnosti zvyčajne stojí aj padá efektívne fungovanie celého tímu a realizácia samotného projektu.

Manažér projektu zodpovedá za realizáciu jednotlivých aktivít vo vopred stanovenom čase a za daných vstupov, monitorovanie priebehu realizácie, sledovanie a vyhodnocovanie odchýlok od stanovených a vopred definovaných hodnôt, poskytovanie informácií o priebehu projektu. Schopnosť manažovať projekt predstavuje schopnosť viesť a motivovať ľudí, komunikovať či delegovať. Od manažéra projektu sa očakáva strategické vodcovské myslenie, vzdelanie a skúsenosti, technické znalosti, interpersonálne a manažérske zručnosti. Skutočný leader je tvorivý, má víziu, analyticky myslí, niekedy koná intuitívne, je vytrvalý, nenechá sa odradiť čiastkovými neúspechmi či prekážkami, riadi sa hodnotami, je flexibilný, dynamický a cieľavedomý. Na druhej strane si však pred zostavením množstva nárokov kladených na túto osobnosť treba uvedomiť, že v prvom rade takáto osobnosť musí vôbec existovať.

Manažér riadi tím ako celok, ale zároveň sa stáva vodcovskou osobnosťou pre jednotlivých členov. Ich výber závisí od cieľov projektu, náročnosti technických či odborných prác v projekte, zručností a znalostí potrebných na úspešnú realizáciu projektu a v neposlednom rade od dostupnosti ľudských zdrojov v organizácii. Všetci členovia tímu musia byť osobne angažovaní pre daný projekt, tvoriví, orientovaní na úlohu, schopní pracovať v existencii ohraničení a zároveň možnosť nastania tohto stavu očakávať i chápať, flexibilní – teda schopní dynamicky prejsť z úlohy na úlohu, jazykovo zdatní – najmä v medzinárodných projektoch, ochotní pripustiť si omyly a napraviť ich, schopní pracovať v rôznorodých organizačných štruktúrach – napr. pod dvomi vedúcimi súčasne alebo práca bez priameho kontaktu s vedúcim projektu. (Sabol, Macej, 2001)

Manažér projektu v postavení vodcu tímu

Základnými úlohami manažéra projektu sú vedenie, organizovanie, plánovanie, kontrola a koordinácia. Všetky činnosti vykonáva manažér projektu s cieľom zabezpečiť zmenu, nie zachovať pôvodný stav. Manažér projektu vytvára prvotné prostredie pre prácu projektového tímu, definuje nároky a požiadavky kladené na jeho členov, deleguje právomoci, preberá zodpovednosť, manažuje konflikty, podporuje tímovú súdržnosť.

Medzi základné pravidlá manažovania projektových tímov patria:

Rešpektovať odlišnosti členov tímu ako aj jedinečnosť každého tímu.

Ukazovať problém ako nástroj zmeny, nie negatívny jav.

Podporovať toleranciu k chybám, avšak vyžadovať ich elimináciu.

Poskytnúť členom tímu istú slobodu pri rozhodovaní a konaní.

Nesprávať sa ako kontrolór či šéf, neuprednostňovať direktívny štýl riadenia.

Pozorne počúvať, podporovať kreativitu členov tímu, vyvolať dojem záujmu.

Vytvoriť „naráznikovú zónu“ pred problémami vonkajšieho sveta či iných jednotlivcov v organizácii, ale aj medzi členmi tímu v prípade možných nezhôd a sporov.

Venovať pozornosť psychologickým motivačným faktorom.

Delegovať právomoci, objektívne hodnotiť prácu členov tímu.

Zo spektra činností vykonávaných manažérom projektu stoja v popredí tri oblasti možnej aplikácie psychológie práce, keďže práve týmito aktivitami je možné ovplyvniť výkonnosť pracovníkov a ich spokojnosť so zaradením v rámci tímu a benefitom, ktorý im toto zaradenie prinesie.

• motivovanie ľudí

Pre úspech projektu nie je dôležitá len technická stránka, ale aj kvalita a motivácia ľudí pracujúcich na projekte. Vytvorenie dobrej pracovnej atmosféry ako aj vnútorných tímových vzťahov je v kompetencii manažéra projektu. Práve on musí zosúladiť ciele projektu s osobnými cieľmi jednotlivcov, čo možno dosiahnuť skúmaním ich vnútorných individuálnych potrieb – sebarealizácie, uznania, istoty, finančného ohodnotenia a pod. Vo všeobecnosti prax dokazuje, že peniaze ako motivačný faktor sa čoraz viac posúvajú do úzadia, v popredí stoja psychologické motivačné faktory ako príslušnosť k tímu, zaangažovanosť, prestíž, uznanie v kolektíve, predpoklad či príslub osobného rozvoja, osvojenie si pocitu zodpovednosti a participácie na riešení problémov. Najmä delegovanie právomocí je nevyhnutnou podmienkou efektívneho fungovania a výkonnosti tímu, absencia rozdelenia úloh a zodpovedností môže hlavne v zreých

tímoch pozostávajúcich z vysokokvalifikovaných, tvorivých jedincov spôsobiť nielen pád tímu, ale aj neukončenie projektu.

- **evolúcia tímu**

Každý tím prechádza určitým evolučným vývojom, ktorý je definovaný piatimi etapami vývoja, a to fázou formovania, konfliktov, normovania, fázou výkonnou a rozpustením tímu. (Adair, 1994) Práve manažér projektu v rámci jednotlivých fáz vhodnou psychologickou „hrou“ a pôsobením na členov tímu eliminuje prítomnosť negatívnych javov, ktoré by mohli vyvolať vnútorné rozpory a naštartenie súdržnosti tímu od jeho ranného vzniku až po jeho úplný zánik. Leader prelamuje ľady pri zoznamovaní sa členov tímu, prispieva k počiatočnému budovaniu vzťahov, rieši prípadné konflikty, stabilizuje nepísané pravidlá správania medzi členmi tímu, motivuje k podávaniu najvyšších výkonov a počas celého trvania projektu podporuje lojalitu nielen k tímu ako celku a jeho cieľom, ale aj lojalitu člena tímu k jeho spolupracovníkom v rámci tohto tímu.

- **podpora súdržnosti**

Kohéznosť tímu, teda jeho súdržnosť, môže vodca tímu ovplyvniť viacerými spôsobmi. Budovaním interakcie vo vnútri tímu dosiahne manažér záujem o členstvo v tíme, keďže posilnením vnútorných interakcií sa aj sociálne vzťahy v tíme formujú a posilňujú. Je teda predpoklad, že noví vstupujúci členovia si budú vedomí nutnosti rešpektovania noriem platných v tíme. Tiež platí, že čím bližšie a podobnejšie sú záujmy jednotlivých členov tímu, tým vyššia je jeho súdržnosť. Existencia spoločného cieľa spája členov tímu nielen do ucelenej jednoty vo vnútri, ale zároveň do jednoty brániacej tím navonok. Je teda zrejmé, že kohéznosť tímu podporuje aj existencia spoločného nepriateľa, ktorým môže byť iná firma či projektový tím konkurenčnej organizácie. Vo všeobecnosti si treba uvedomiť, že súdržný tím dokáže ovplyvniť svojich členov a teda súdržnosť tímu je nepostrádateľná. „*Celok je vždy viac než súčet jednotlivých častí, teda dobre zostavená skupina ľudí tvoriacich projektový tím dokáže ako celok vyvíjať väčší vplyv než by bol celkový vplyv jednotlivých členov v prípade, že by pracovali samostatne.*“ (Armstrong, 1995, s.290)

Literatúra:

- Adair, J. : *Vytváření efektivních týmů. Effective Teambuilding.* Praha : Management Press, 1994. ISBN: 80-85603-70-5.
- Armstrong, M. : *Jak být ještě lepším manažerem. How to be an even better manager.* Victoria Publishing, 1995. ISBN: 80-85865-66-1.
- Bedrnová, E., NOVÝ, I. a kol.: *Psychologie a sociologie řízení.* Praha: Management Press, 1998. ISBN: 80-85943-57-3.
- Jones, R., Hill, Ch.: *Contemporary management.* Mc Grow Hill Companies, USA, 1998. ISBN 0-256-21351-8.
- Sabol, T., Macej, P. : *Projektový manažment.* Košice: TU KE, 2001, s. 287. ISBN: 80-7099-775-3.

ŠPECIFIKÁ PRACOVNEJ SITUÁCIE OSÔB S RODINNÝMI POVINNOSŤAMI V KOŠICKOM KRAJI*

Jozef VÝROST
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Jedným zo základných cieľov Európskej únie je podporovať bližšie spojenie medzi národmi Európy a podporovať hospodársky a sociálny pokrok a vysokú úroveň zamestnanosti. Európsky sociálny fond je jeden zo štyroch štrukturálnych fondov EÚ, ktorý pomáha rozvíjať zamestnanosť podporovaním zamestnateľnosti, podnikavosti a rovnakých príležitostí a investovaním do ľudských zdrojov.

Regióny Slovenska, ktoré majú nižší ekonomický potenciál ako Bratislavský kraj a vykazujú vyššiu nezamestnanosť potrebujú na zabezpečenie rastu svojej konkurencieschopnosti investovať do modernizácie, do rozvoja ľudských zdrojov a do aktívnej politiky trhu práce. Žiadateľmi o poskytnutie nenávratného finančného príspevku na realizáciu uvedených cieľov mohli byť aj samosprávne kraje. Túto možnosť využil Košický samosprávny kraj v rámci výzvy vyhlásenej Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR výzva v rámci opatrenia č. 2.2: Odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladienie pracovného a rodinného života.

Poslaním projektu, o výsledkoch ktorého budeme hovoriť, bolo uskutočniť výskum zameraný na analýzu špecifik pracovnej situácie osôb s rodinnými povinnosťami v produktívnom veku v obciach košického kraja (KK) s cieľom je identifikovať rizikové faktory uplatnenia týchto osôb v pracovnom procese a špecifikovať obmedzenia realizácie a zvyšovania ich kvalifikácie v praxi. Súčasne sa analyzoval stav a úroveň služieb pre rodinu v daných obciach. **Hlavným cieľom** projektu bolo teda napomôcť k odstráneniu bariér prístupu žien a uchádzačov o zamestnanie s rodinnými povinnosťami na trhu práce a **špecifickým cieľom** – identifikovať rizikové faktory uplatnenia uvedených osôb, z menších obcí košického kraja, v pracovnom procese a špecifikovať obmedzenia ich realizácie a zvyšovania kvalifikácie. Zámerom využitia získaných výsledkov bolo ich včlenenie do Regionálneho operačného programu Slovensko východ, ktorý sa začal pripravovať a mali by tiež slúžiť pre spracovanie rozvojových plánov obcí KK.

Metóda

V terénnom sociologicko-sociálno psychologickom výskume bol administrovaný viacpoložkový dotazník, ktorý obsahoval základné identifikačné údaje o respondentoch a otázky reflektujúce skúmané skutočnosti. Predložené otázky odrážali potenciálny charakter odpovedí – alternatívne odpovede, voľné výpovede a pod. Pre zber dát sa zostavila anketárska sieť v počte 1000 respondentov zo 100 obcí košického kraja, ktoré majú menej ako 1000 obyvateľov.

* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/6190/6

Štruktúra dotazníka:

Identifikačné znaky osoby:

národnostná príslušnosť, vek, rod, vzdelanie, zamestnanie, vierovyznanie, rodinný stav.

Identifikačné znaky týkajúce sa rodiny a domácnosti: veľkosť rodiny, etnický pôvod, etnická štruktúra, mesto/vidiek, migrácia rodiny, príjem, majetkové pomery, vybavenie domácnosti.

Rodinný život:

typ rodiny (jedno resp. viacgeneračná), miera a uplatňované spôsoby zosúladenia rodinného a pracovného života, rodinná výchova a starostlivosť, stratégie zabezpečenia ekonomických potrieb rodiny, rodina a jej spoločenský a kultúrny život, negatívne vplyvy (násilie, závislosti a p.)

Ženy a svet práce:

uplatnenie kvalifikácie – možnosti a obmedzenia, zvyšovanie kvalifikácie, pracovná kariéra – prehľad, aktuálne postavenie v pracovnej sfére a perspektíva, odhaľovanie potenciálnych zdrojov obmedzení v celoživotnej kariére, zdroje a dôsledky možnej diskriminácie: hodnotenie postavenia vlastného i žien všeobecne v práci i v živote spoločnosti

Kvalita života:

Dotazník WHOQOL (World Health Organization Quality of Life): zahŕňa viaceré oblasti podieľajúce sa na kvalite ľudského života, konkrétne fyzické zdravie, psychologické zdravie, sociálne vzťahy a prostredie.

Svet hodnôt a celoživotné hodnotové orientácie:

Škála hodnotových orientácií Shaloma Schwartz.

Sociálne vzťahy v mikroregióne (obci):

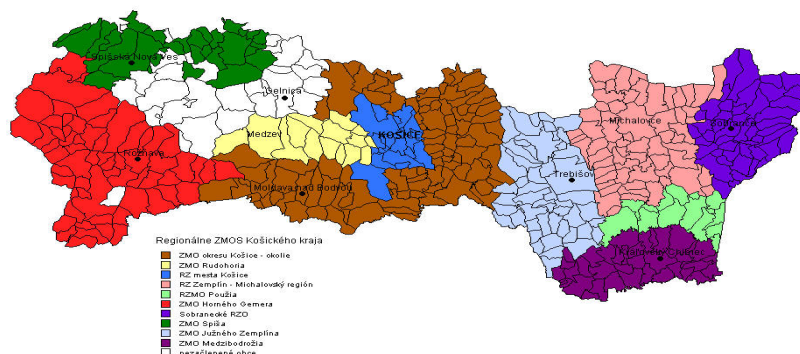
možnosti využívania služieb saturujúcich potreby rodiny a jednotlivca, postavenie žien, negatívne javy

Ľudské práva a práva žien:

hodnotenie právneho zakotvenia ľudských práv a práv žien v spoločnosti, vývoj postavenia žien a ochrana ich práv

Druhý doplnkový dotazník bol určený pre starostov obcí odrážal otázky na služby poskytované obcou zamerané na uľahčenie života rodín, plánované opatrenia v plánoch rozvoja obcí, atď.

Regionálne združenia miest a obcí Slovenska v Košickom kraji



V súvislosti s cieľmi projektu a aktivitami zameranými na ich dosiahnutie sme uskutočnili výber 1000 respondentov a respondentiek z vybraných obcí Košického kraja (v KSK je 440 obcí, z toho 331 je obcí s počtom do 1000 obyvateľov. Do výskumu bolo z 331 zahrnutých 100 obcí). Celkom bolo napokon získaných 1024 vyplnených dotazníkov. Výskum sa uskutočnil v mesiacoch júl - august 2005.

Základnými kritériami výberu boli:

- produktívny vek respondentov (18-65),
- respondenti s rodinnými povinnosťami (starostlivosť o deti, seniorov a handicapovaných členov domácnosti)
- zastúpenie zamestnaných a nezamestnaných respondentov.

Charakteristika výskumnej vzorky v kvantitatívnych údajoch:

V súvislosti s požiadavkou účasti osôb v produktívnom veku sa výskumu zúčastnili respondenti vo veku 20 až 65 rokov. Priemerný vek respondentov bol 37,91 rokov. Z celkového počtu 1024 respondentov bolo 23,4% vo veku 20 až 30 rokov, 57% respondentov bolo vo veku 31 až 45 rokov a 19,6% respondentov bolo vo veku 46 až 65 rokov.

Tabuľka 2.1: Štruktúra výskumnej skupiny podľa veku

Veková skupina	počet	%
20 - 30	238	23,4
31 - 45	579	57,0
46 - 65	199	19,6
Spolu	1016	100,0
Neuviedli	8	

Výskumu sa z hľadiska rodového zloženia zúčastnilo 886 žien, ktoré tvorili 86,5% a 138 mužov, ktorí predstavovali 13,5% zo všetkých respondentov. Priemerný vek žien bol 37,70 a mužov 39,31 rokov.

Tabuľka 2.2: Štruktúra výskumnej skupiny podľa rodu

Rod	počet	%	priemerný vek
Muži	138	13,5	39,31
Ženy	886	86,5	37,70
<i>Spolu</i>	<i>1024</i>	<i>100,0</i>	<i>37,91</i>
<i>Neuviedli</i>	<i>0</i>		

Z hľadiska typov rodinnej starostlivosti sme evidovali 614 respondentov so starostlivosťou o deti, 252 respondentov so starostlivosťou o seniorov a 72 respondentov so starostlivosťou o handicapovaných (Tabuľka 2.3). V 64 prípadoch sme evidovali kombináciu viacerých typov starostlivosti. Počet členov domácností varioval od dvoch do pätnástich.

Tabuľka 2.3: Štruktúra výskumnej skupiny podľa typu rodinnej starostlivosti

Typ rodinnej starostlivosti	počet	%
Deti	614	67,7
Seniori	252	25,1
Handicapovaní	72	7,2
<i>Spolu</i>	<i>938</i>	<i>100,0</i>
<i>Neuviedli</i>	<i>22</i>	

Podiel zamestnaných účastníkov výskumu tvoril 55% a podiel nezamestnaných 45% zúčastnených.

Tabuľka 2.4: Štruktúra výskumnej skupiny podľa zamestnania

Súčasný zamestnanie	počet	%
Zamestnaný/á	558	55,0
Nezamestnaný/á	456	45,0
<i>Spolu</i>	<i>1014</i>	<i>100,0</i>
<i>Neuviedli</i>	<i>10</i>	

Tabuľka 2.5: Štruktúra výskumnej skupiny podľa stavu:

Stav	počet	%
Slobodný/á	50	4,9
Ženatý/vydatá	862	84,3
Vdovec/vdova	42	4,1
Rozvedený/á	54	5,3
Druh/družka	15	1,5
<i>Spolu</i>	<i>1023</i>	<i>100,0</i>

<i>Neuviedli</i>	<i>1</i>	
------------------	----------	--

Tabuľka 2.6: Štruktúra výskumnej skupiny podľa úrovne vzdelania

Vzdelanie	počet	%
Základné	97	9,5
Stredoškolské bez maturity	375	36,6
Stredoškolské s maturitou	480	46,9
Vysokoškolské	72	7,0
<i>Spolu</i>	<i>1023</i>	<i>100,0</i>
<i>Neuviedli</i>	<i>1</i>	

Tabuľka 2.7: Štruktúra výskumnej skupiny podľa počtu generácií

Počet generácií	počet	%
1	146	14,3
2	367	36,1
3	180	17,7
4	325	31,9
<i>Spolu</i>	<i>1018</i>	<i>100,0</i>
<i>Neuviedli</i>	<i>6</i>	

Vybrané výsledky

Jednou z oblastí, ktorej sme v prezentovanom výskume atribútov súvisiacich so životom ľudí s rodinnými povinnosťami venovali pozornosť je aj potenciálny výskyt **problémov** súvisiacich s **finančným zabezpečením potrieb rodiny**, úhradou rôznych poplatkov a materiálnym zázemím rodiny. Naše zistenia poukazujú na skutočnosť, že problémy v tejto oblasti nie sú spôsobené bezprostredne faktorom starostlivosti o rodinných príslušníkov, ale sú významne podmienené sprostredkujúcimi faktormi a to predovšetkým tým, či je alebo nie je človek s rodinnými povinnosťami zamestnaný (má finančný príjem), charakterom rodinnej starostlivosti a oblasťou života, ktorej sa financovanie týka. S akceptovaním určitej miery abstrakcie môžeme sformulovať záver, že ako najviac rizikové skúmané cieľové skupiny je možné vymedziť nezamestnané osoby, ktoré sa starajú o handicapovaných rodinných príslušníkov. V zmysle uvedených zistení opatrenia by mali smerovať k vytváraniu špeciálne orientovaných sociálnych klastrov a následne k zavádzaniu sociálnych programov pre tieto osoby. Treba upozorniť, že tieto aktivity pomáhajú tak osobám, ktoré sú subjektom starostlivosti, ako aj osobám, ktoré sú objektom tejto starostlivosti.

Materiálnu situáciu osôb s rodinnými povinnosťami je možné, ako sme už uviedli charakterizovať aj prostredníctvom **vlastníctva predmetov dlhodobej spotreby a vybavením rodinného domu alebo bytu infraštruktúrou**. Naše zistenia svedčia o tom, že väčšina domácností má základné vybavenie predmetmi dlhodobej spotreby. Nižšie je vybavenie internetom, čo však korešponduje s celkovým nízkym pokrytím internetom na Slovensku a teda nie je možné túto skutočnosť jednoznačne interpretovať vo vzťahu k osobám s rodinnými povinnosťami. Výsledky uskutočnenej analýzy potvrdili skutočnosť, že až na kanalizáciu je vybavenie domácností infraštruktúrou dobré. V tejto súvislosti možno opäť uviesť, že veľmi nízke percento domácností vybavených kanalizáciou korešponduje, tak ako v predchádzajúcom prípade, s celkovou nízkou úrovňou kanalizácie na vidieku a teda nie je možné túto skutočnosť jednoznačne interpretovať vo vzťahu k osobám s rodinnými povinnosťami. V zmysle uvedených zistení možno odporúčať zahrnúť tak problematiku rozšírenia internetu ako aj vybavenia domácností kanalizáciou, čo súvisí aj ďalšími hygienickými a ekologickými problémami, do takto orientovaných regionálnych projektov.

Ďalšou oblasťou, ktorej sme v prezentovanom výskume osôb s rodinnými povinnosťami venovali pozornosť je ich **pozícia na trhu práce**. Vychádzali sme z predpokladu, že každá uvedená pozícia na trhu práce je podmienená primárnymi faktormi (vzdelanie, zručnosti, zdravotný stav atď.) a sekundárnymi faktormi súvisiacimi s prekonávaním rôznych prekážok pri uplatnení a získavaní zamestnania (cestovaním za prácou, prácou na zmeny alebo v nadčase, presťahovanie sa za prácou a pod.). Výsledky prezentovaného výskumu svedčia o tom, že väčšina osôb s rodinnými povinnosťami nepracuje v zamestnaniach, ktoré kladú vysoké nároky na špecifikované sekundárne požiadavky práce. V posudzovaní prekonávania uvedených prekážok však existuje významný rozdiel v odpovediach mužov a žien, zamestnaných a nezamestnaných a respondentov s rôznymi rodinnými povinnosťami. Aj v tomto prípade sa ponúka záver, že ako najviac rizikové skúmané cieľové skupiny je možné vymedziť nezamestnané ženy, ktoré sa starajú o handicapovaných rodinných príslušníkov a deti. Na základe uvedených zistení možno odporúčať, že prijímané opatrenia by mali smerovať k vytváraniu a následne k zavádzaniu špeciálnych sociálnych programov pre tieto ženy, ktoré by prispeli k vyrovnaniu ich šancí na trhu práce.

Zamestnanie pre osoby s rodinnými povinnosťami zohráva tak z hľadiska finančného zabezpečenia rodiny, ako aj osobného rastu a rozvoja významnú úlohu. Realizácia tohto zamestnania však musí vychádzať z predpokladov, ktoré umožnia zvládnuť tak situáciu v rodine ako aj situáciu v práci, tzn. možnosti ovplyvňovať **organizáciu pracovných činností**. Výsledky analýzy poukazujú na skutočnosť, že polovica osôb s rodinnými povinnosťami v rámci možných pracovných vymožeností by privítala pružný pracovný čas a zamestnanecké výhody. Približne 40 % týchto ľudí by uvítalo sociálny program a skrátenú pracovnú dobu a asi tretina z nich vzdelávacie kurzy a prístup na internet. V súvislosti s uvedenými výsledkami možno predovšetkým upozorniť na veľké rozdiely medzi možnosťami pracovných výhod, ktoré môžu osoby s rodinnými povinnosťami využívať a tým, čo by chceli využívať, čo by im pomohlo zvládať súbežne rodinné a pracovné povinnosti. Rozdiely v požiadavkách využívania uvedených výhod súvisia hlavne s typom rodinných povinností. Tieto výhody by privítali hlavne osoby, ktoré sa starajú o deti. Pružný pracovný čas a prístup na internet preferovali aj osoby, ktoré sa starajú o seniorov.

V ďalšej časti výskumných dát sme mali možnosť oboznámiť sa s rôznymi oblasťami rodinného a spoločenského života osôb s rodinnými povinnosťami. Hoci v spoločnosti ešte vždy prevládajú rodové stereotypy, potvrdzujúce sa napríklad vysokým podielom žien na výchove detí, za pozitívne zistenia v tomto smere možno považovať relatívne vysoké percento (51,1%) **podielu oboch rodičov na výchove detí**. Napriek reálnej situácii na trhu práce, ktorá znevýhodňuje osoby s rodinnými povinnosťami, výskum priniesol zistenia, podľa ktorých **viac ako 75% respondentov nevníma výchovu detí ani starostlivosť o členov rodiny ako prekážky pri uplatnení sa v práci**, či zvyšovaní kvalifikácie. Domnievame sa, že pre rodiny respondentov má takéto subjektívne vnímanie existujúcej situácie veľkú hodnotu, v zmysle psychologicky zdravšieho rodinného prostredia. Na druhej strane však treba zdôrazniť, že takmer 25% respondentov subjektívne vníma výchovu detí a starostlivosť o členov rodiny ako prekážku. Na tomto mieste sa javí ako prínosné uplatnenie zásad o rodovej rovnosti, prioritne orientovanými na prekonávanie rodových stereotypov a zosúladenia pracovného a rodinného života, ktoré sú súčasťou stratégií rozvoja ľudských zdrojov v Košickom samosprávnom kraji. Osoby, ktoré častejšie vnímajú výchovu detí a starostlivosť o členov rodiny ako prekážky sú ženy, nezamestnaní, osoby, ktoré sa starajú o handicapovaných rodinných príslušníkov.

Osoby s rodinnými povinnosťami sú okrem problémov súvisiacich s neľahkou situáciou na trhu práce, konfrontovaní aj s **problémami v rodine**. Medzi najčastejšie uvádzané problémy patria medzigeneračné nezhody, výchovné problémy, manželské nezhody a problémy súvisiace s nadmernou konzumáciou alkoholu.

Úroveň a dostupnosť **sociálnych služieb** v obciach vo veľkej miere prispieva k uľahčeniu rodinných povinností. Z tohto pohľadu sú v istom zmysle zvýhodnené osoby, ktoré sa starajú o deti, z dôvodu dostupnosti sociálnych služieb pre deti predškolského a školského veku. Tento fakt potvrdzujú aj zistenia, že medzi najfrekvencovanejšie využívané zariadenia patria školská jedáleň, škôlka a školská družina. Aj o zriadenie menovaných zariadení v obciach je eminentný záujem, s tým, že rovnako veľký záujem občanov bol prejavovaný aj o služby opatrovateľské, zariadenia opatrovateľských služieb a kluby dôchodcov. K riešeniu situácie osôb s rodinnými povinnosťami by tak na jednej strane mohlo prispieť skvalitnenie a sprístupnenie požadovaných sociálnych služieb, a na strane druhej návrhy respondentov, s ktorých vyplýva, že prioritnú pozornosť je nutné sústrediť na tvorbu pracovných príležitostí.

Najsilnejšou požiadavkou nezamestnaných respondentov bolo zvýšenie **ponuky pracovných miest**, podpora investorov a malých a stredných podnikateľov. Súčasná forma podpory malých a stredných podnikateľov, zdá sa, nie je vnímaná ako dostatočne atraktívna, štát sa vníma ako podporovateľ hlavne veľkých investorov, ktorí často predstavujú konkurenciu domácim podnikateľom.

Pre rozvoj **sociálneho podnikania** v obciach je potrebné zvyšovanie vzdelávania obecného manažmentu a miestnych lídrov v personálnej, sociálnej a ekonomickej oblasti, vytvárať viacsektorové partnerstvá, efektívnejšie využívať prírodno – spoločenské podmienky mikroregiónov. KSK doteraz realizoval mnohé prezentácie výziev, projekt na vzdelávanie pracovníkov obecných úradov, ale stále existujú obce, ktoré nemajú vypracovaný Plán (program) hospodárskeho a sociálneho rozvoja, ktorý je základom pre podávanie projektov.

Nadalej sa javí vhodné pokračovať v prezentácii jednotlivých výziev, podpore vytvárania viacsektorových partnerstiev a vzniku občianskych združení zameraných na rozvoj ľudských zdrojov. Pre zvyšovanie zamestnanosti na vidieku sú podporované projekty zamerané na diverzifikáciu činností. Na rozšírenie skúseností možno získavať a preberať know how úspešných projektov z domova a zo zahraničia a následne vytvárať podmienky pre ich realizáciu..

Bariérou pre zvyšovanie kvality života v malých obciach sú obmedzené možnosti kultúrneho a športového vyžitia. Obciam chýbajú detské ihriská, športoviská, kluby pre mladých, organizácia kultúrnych podujatí, zriadené oddychové zóny, parky, organizovanie kultúrnych podujatí. KSK navyše musel kvôli optimalizácii dopravy a hlavne nákladov zrušiť niektoré linky. V obciach je preto nedostatok spojov a chýba častejšia komunikácia s okolím aj pri vyhľadávaní si voľných pracovných miest, aj pri realizácii kultúrnych potrieb. V dotazníku, ktorý monitoruje názory obyvateľov ako chýbajúce alebo nedostatkové sú uvedené: internet, predškolské zariadenia, zariadenia starostlivosti o seniorov a bola požadovaná aj výstavba sociálnych bytov.

Škála kvality života (WHOQoL) a dotazník hodnôt (Schwartz) predstavujú nástroje, ktorých výsledkom sú zvyčajne údaje dlhodobejšieho charakteru. Ich základňu tvoria totiž hlbšie charakteristiky psychologickkej povahy, ktoré v čase vykazujú relatívnu stabilitu. Dá sa teda predpokladať, že v strednodobej perspektíve v týchto ukazovateľoch výraznejšie zmeny (na skupinovej úrovni analýzy dát) nemožno očakávať. V oblasti hodnôt sa vo výsledkoch u respondentov reprodukovali zoskupenia, identifikované už v iných výskumoch, t.j. že najvyššie v hierarchii hodnôt sa spravidla umiestňujú **hedonizmus** (preferencia pôžitkov, užívanie života), **stimulácia** (preferencia vzrušenia, prežívania rizika a zmien) a **sila/moc** (preferencia vysokého sociálneho statusu a prestíže, právo viesť a rozkazovať, materiálny blahobyť). Analýza poukázala aj na prítomnosť medziskupinových rozdielov: kým u mužov najpreferovanejšou hodnotou bola stimulácia, u žien to bola tradícia. Najpreferovanejšou hodnotou u nezamestnaných bola opäť stimulácia, kým u zamestnaných univerzalizmus (úsilie, ochrana prosperity). Príznačne u osôb, starajúcich sa o handicapovaných výrazne vyššiu pozíciu zaujímala benevolencia (ochrana ľudí, s ktorými je človek v blízkom vzťahu a dôraz kladený na ich prospech a blaho). Škála, ktorú sme použili na posúdenie **subjektívne vnímanej kvality života** je vnútorne štruktúrovaná a postihuje niekoľko oblastí. Zovšeobecnené zistenia ukázali, že počet ľudí, ktorí hodnotili kvalitu svojho života ako veľmi nízku resp. nízku dvojnásobne prevyšuje tých, ktorí ju hodnotili ako vysokú (26,6% ku 12,1%). Pokiaľ ide o výsledky v jednotlivých oblastiach, ktoré postihuje metodika, poskytujú takýto obraz:

- zdravie – prevláda skôr pozitívne hodnotenie
- pracovný potenciál – temer 2/3 účastníkov vyjadrili spokojnosť s úrovňou svojej práceschopnosti
- subjektívna pohoda (well being) – patrí medzi psychologické faktory kvality života, výsledky lokalizujú pozíciu respondentov do priemeru (radosť zo života) resp. mierne nad priemer škály (spokojnosť so samým sebou)
- sociálne vzťahy – spokojnosť so vzťahmi (prevažne k blízkym osobám) preukázala nadpriemerné hodnotenie tejto oblasti kvality života respondentmi
- environmentálne podmienky – prevládajú hodnotenia lokalizované v priemere škály, resp. mierne pod priemerom v negatívnom póle (uspokojenie finančných potrieb, možnosť vykonávať voľnočasové aktivity).

Zhrnutie

Vo vzťahu k zovšeobecneniu výsledkov predovšetkým treba vidieť, že naše zistenia korešpondujú s štúdiami na slovenskej populácii. S časovým odstupom od prvých analýz s uvedenou metodikou na slovenskej populácii sa, ako ukázali získané výsledky, prehlbujú rozdiely medzi zamestnanými a nezamestnanými (dopad reforiem, ktoré zrušili predchádzajúci systém štedrej sociálnej podpory). Ďalšou rizikovou skupinou, ako ukázali získané údaje, sú osoby, ktoré sa starajú o handicapovaných. Ak prijmeme predpoklad, že pri tvorbe sociálnej politiky môžu byť subjektívne, či objektívne hodnotenia kvality života kritériom politického rozhodovania, potom je vhodné pre obe rizikové skupiny uvažovať o prijatí niekoľkých podporných opatrení:

Podpora vzdelania a vedomostí ako cesta z chudoby – podporiť prístup k celoživotnému vzdelávaniu, vzdelávacím kurzom, kurzom podpory zručností hľadať a udržať si prácu, podporovať vzdelávanie u detí z nízkopříjmových rodín z cieľom odstránenia tlaku ich skorého zamestnávania a odovzdávania chudoby z generácie na generáciu. Podporovať individuálnu prácu s nezamestnanými a aktívne politiky trhu práce.

Systém sociálnej podpory - na základe predpokladu spravodlivej solidarity podporovať starostlivosť o handicapovaných a vytvoriť tak podmienky pre kvalitný a dôstojný život. Nastaviť systém sociálnej podpory tak, aby viedol k väčšej motivácii pracovať a zlepšiť adresnosť sociálnych dávok tým, ktorí ich naozaj potrebujú. Vhodnou cestou sa tiež javí zaviesť programy štipendií aj pre základné a stredné školy s cieľom podporovať vzdelávanie.

Podpora alternatívneho zamestnávania – zavedením možnosti neštandardných pracovných zmlúv resp. zmlúv na kratší čas s cieľom uľahčenia zvládania rodinných povinností u ohrozených skupín.

FILOSOFIE LIDSKÉ AKTIVITY JAKO VÝCHODISKO PSYCHOLOGIE PRÁCE

Božena BUCHTOVÁ, Josef ŠMAJS
Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity

Lidská pracovní aktivita

Všeobecný pocit potřeby práce u člověka, pomineme-li naše mlhavé představy o počátku lidské kultury, patrně vznikl a rozšiřoval se až v neolitické společnosti. Bezprostřední biologický předchůdce dnešního cromagnonského člověka (*Homo erectus*) byl ještě bytostí spíše přírodní. Díky zvláštním okolnostem, které dobře neznáme, se anatomicky moderní člověk brzy prosadil jako evolučně tvořivý živočišný druh. Jako jediný primát se totiž přirozenému prostředí přizpůsobuje tím, že se mu jakoby „nepřizpůsobuje“, že mezi sebe a přírodu vsouvá kulturu – práci a kolektivní aktivitou vytvářený umělý kulturní systém.

Samozřejmě, že účast na procesu vytváření umělého kulturního prostředí se spolu s trvalým zpětným působením kultury na člověka stávají výraznými kultivujícími procedurami lidské ontogeneze. Antropocentrická tradice, ke škodě věci, vidí však pouze tuto první polovinu pravdy. Negativní transformační účinek lidské aktivity (práce) na přírodu ignoruje a roli přírody v procesu utváření člověka přehlíží: jakoby zapomíná, že také u člověka lze kultivovat jen to, co je biologicky normální a zdravé.

Z naznačených souvislostí ovšem vyplývá, že přirozená, spontánně konstitutivní aktivita přírody byla sice sto vytvořit jedinečný biologický organismus dnešního člověka včetně struktury jeho psychiky, ale nikoli již kulturní determinační základnu jeho ontogenetického osobnostního rozvoje. Snad i proto část lidských vlastností a naprostá většina kulturních potřeb vzniká až v důsledku práce, až v důsledku zpětného působení kultury na člověka. Ovšem také globální charakter kultury a její opozice vůči systému pozemské přírody vznikají jako důsledek historického vlivu lidské práce – jejího zaměření i kumulativního účinku.

Hájíme tedy názor, že se člověk díky kultuře, tj. fakticky díky práci, prosadil jako jediný onticky tvořivý živoch vůbec, jako „druhý“ pozemský tvůrce skutečnosti, jako malý „bůh“. Proto také kardinální problém, který pozitivní sociokulturní roli lidské práce oslabuje či za jistých podmínek dokonce hodnotově převrací, souvisí s tím, že lidská kulturní tvořivost se odehrává v přirozeně uspořádaném světě, že musí tento svět v zájmu záměrné i nezáměrné změny měnit či destruovat. Materiál i energii pro výstavbu kulturního systému lze totiž čerpat jen z vysoce uspořádaných živých a neživých struktur Země. Takže, lapidárně řečeno, práce sice byla tím, co formovalo nynějšího člověka i kulturu, ale mohla by být bohužel i tím – ponecháme-li vše slepému spontánnímu vývoji – co člověka i kulturu zničí. Onticky tvořivou prací totiž člověk transformuje Zemi, nebezpečně konkuruje tvořivosti přirozené, Evoluci či Bohu s velkými písmeny.

Technologický vývoj lidské práce

V dlouhém období lovectví a sběračství, jistě spojeném s namáhavým sledováním pohybu lovených zvířat, práce s nástrojem patrně nezabírala tak výraznou část každodenní aktivity lidí. Vznikem zemědělství se však způsob života kvalitativně mění. Pasterectví a primitivní obdělávání půdy už vyžadovalo práci po větší část dne. A již někde zde patrně vzniká nejen výraznější společenská dělba práce, např. mezi zemědělstvím a domácíým řemeslem, nýbrž i silná pozitivní vazba člověka na práci. Vzniká tu dokonce závislost člověka na práci, kterou posilují stavy biologické libosti. Libost jako zvláštní fyziologická a psychická odměna za pracovní námahu – dnes víme, že je vyvolána vyplavováním endorfinů – může částečně kompenzovat vynaložené úsilí, může vyvolávat pocit sladké únavy po těžké či zajímavé práci. Proto také odčerpávání nadbytečné životní energie víceméně trvalou prací mužské části populace mohlo předcházet, podobně jako časově nevymezený sex, možným sporům uvnitř společenství, mohlo přispívat k integraci tehdejších ne příliš početných lidských skupin.

První a druhá civilizační vlna

Po období deset tisíc let trvající převahy zemědělství, tj. podle A. Tofflera po skončení první civilizační vlny, vznikají však v novověké Evropě první kapitalistické manufaktury. Ty sice navazují na instrumentální charakter abiotické řemeslné práce, extrémně rozvíjejí její dělbu na dílčí operace, ale neznamenají technologickou revoluci. Produkují však první historické formy nezaměstnanosti městských řemeslníků, kteří jim nemohou konkurovat pro vysoké výrobní náklady.

Současně je však třeba říci, že klasická řemeslná práce, která nutně provázela zemědělství, spojovala fyzické i intelektuální operace, byla prostoupena tvůrčími prvky. Přestože v ní často dominovala zvýšená tělesná námaha, pozitivně působila na celkový lidský rozvoj a její deformující účinek na člověka byl minimální.

Ovšem průmysl, v němž motorická složka lidské práce byla částečně nahrazena a znásobena činností strojů, znovu připoutával člověka k místu a k prostředkům výroby – k továrně. Po větší část průmyslové epochy, jejíž neukončená historie zahrnuje pouhá tři staletí, existovala nejen dlouhá pracovní doba, nýbrž i téměř plná zaměstnanost. I v měřítku celé společnosti se tak potvrzovalo to, že bez živé lidské práce stroje jako mrtvé mechanismy funkci nové produktivní síly plnit nemohou. Ruční i strojová práce byly tedy lidskými pilíři výroby v první i ve druhé civilizační vlně. Výroba byla hlavním problémem nejen zemědělské, nýbrž i průmyslové společnosti, a protože lidstvo bylo po větší část své historie chudé, pohotově pohlcovala přírůstek veškeré práce schopné populace.

Zemědělská i průmyslová práce, do jisté míry nezávisle na stupni technologického a sociálního útlaku člověka, dávaly lidskému životu řád, důstojnost a smysl. V souladu s přírodními cykly členily den, týden, měsíc i rok, tvořily osu životního způsobu lidí, podílely se na biologicky příjemném rytmu námahy a odpočinku. Zemědělská práce sice vzdalovala člověka teoretickému vědění, které se rozvíjelo zejména ve městech, ale na druhé straně zajišťovala jeho úzký kontakt s přírodou. Práce v továrně člověka naopak přibližovala technologickým aplikacím vědy, umožňovala mu sdružování s jinými lidmi, ale fakticky ho odcizovala přírodě i vědě.

Třetí civilizační vlna

Nástupem informační ekonomiky třetí vlny však dominantní technologie první ani druhé vlny nezanikly. Tofflerův koncept střídání civilizačních vln je zjednodušený proto, že se opírá o hledisko hlavního finančního toku, tj. o to, kolik kapitálu protéká v určitém období příslušným odvětvím ekonomiky. Vznik informační společnosti třetí vlny, nás ovšem provokuje k položení otázky, co zůstává a co se ztrácí z tradičního obsahu, významu a smyslu lidské práce.

Z poznatků současné biologie a antropologie totiž vyplývá, že příliš vysoké tempo sociokulturních proměn, které v této vlně spontánně přetvářejí podmínky lidského života a které na lidskou práci kladou příliš flexibilní intelektuální nároky, může být pro část hendikepované, méně disponované či obtížně vzdělavatelné populace nepřiměřené, sociálně diskriminující a stresující. A to nikoli pouze proto, že se dostává do rozporu s konzervativním lidským genomem, který ignoruje sociokulturní změny a lidskou přirozenost kóduje stále tak, jak to kdysi odpovídalo pozdně třetihorním ekosystémům. Ve všeobecném průměru totiž konzervativnost lidské biologické přirozenosti nijak výrazněji nevádí. To, co stále více komplikuje hodnotové i profesní vřazování mladých lidí do struktury dnešní liberálně tržní společnosti, jsou především nepříznivé faktory lidské ontogeneze: podle našeho názoru to není jen nevhodné bytové prostředí či nedostatek rodičovské lásky; je to především strádání malých městských dětí – deprive, poprvé způsobená nedostatkem podnětů ze strany přirozeného venkovního prostředí.

Historický vývoj technologického obsahu práce přitom ukazuje, že lidská práce byla vždy závisle proměnnou veličinou, že citlivě reagovala nejen na technický a intelektuální pokrok, nýbrž i na ostatní sociokulturní změny a regulativy. Také dnes obsah, nabídka a poptávka po práci citlivě rezonují globalizační procesy, lokální změny strukturně sociální a demografické, nové informační technologie. A právě tato skutečnost kdysi ustálený vztah práce a způsobu života obrací. Práce, která po staletí určovala obsah i strukturu lidského života, dávala obyčejnému životu širší nadosobní smysl, étos a transcendenci, je dnes v mnohem větší míře sama pod vlivem proměňujícího se způsobu života, který člověku vnucuje neovladatelný anonymní systém globalizující se spotřební kultury.

Konzumní charakter kultury přitom určuje obsah průměrného lidského života mnohem víc, než časově omezená, nejistá, občasná či málo zajímavá práce. Všudypřítomné pobídky ke spotřebě nutí člověka ke koupi stále méně nezbytných věcí a služeb, vybízí ho k fyzickým kompenzačním aktivitám po práci, která byla před tím zbavena jakékoli užitečné fyzické námahy. Ale co je závažnější. Hromadné rozšíření energeticky, materiálově a provozně náročné spotřební techniky, zejména osobního automobilismu, které je jednou z podmínek dnešní vysoké efektivity investic, celou veřejnost rafinovaně vtahuje do riskantního procesu pustošení Země. Vytváří z ní rukojmí finančních zájmů nadnárodního kapitálu.

Protože spotřeba je nutnou podmínkou dalšího ekonomického růstu, marnotratné plýtvání se zcela nepokrytě stává obecně platnou normou lidského přístupu k přírodě. Úzkostlivá, práci, čas, energii i materiál šetřící výroba zboží, ono pružné, o vědu opřené mobilní podnikání, které s ohledem na úspory výrobních nákladů a minimalizaci odpovědnosti za následky je připraveno nejen rušit pracovní místa, nýbrž i firmu kdykoli přemístit jinam, ostře kontrastuje s předpokladem absurdně vysoké, neregulované a téměř neohraničené osobní spotřeby všech. Jakoby velké výrobní, těžařské, obchodní a pojišťovací společnosti tušily, že už brzy nebude kde investovat.

Proměny lidské práce

Potvrdilo se to, co se před léty jevilo jen jako náznak a skrytá latence: zkratkovitost, mozaikovitost a epizodnost lidského pracovního života. Dříve mohl mít člověk plán na celý život. Měl cíl, ke kterému směřoval, měl smysluplnou životní strategii. Dnes se život skládá spíše z epizod. Časové rámce jednání se zkracují. Každý dosažený cíl je prozatímní. Výrazně se odhalila sociokulturní marginalizace práce. Mít práci na dlouhou dobu (kdysi celoživotní) je minulostí. Profesionální růst člověka se již nebude odehrávat jen v jedné instituci. Ztratit práci může každý, záruky stálého zaměstnání již téměř neexistují. Tato změna života se odehrála v poměrně krátkém období a tak ani školní vzdělání, ani rodina, ani masmédia nejsou sto tyto trendy eliminovat a snížit neurčitost a obavy lidí o jejich budoucnost. Strach z neurčitosti vede jedince k řadě nepodařených pokusů, které často ústí do pocitu vlastní neschopnosti a zmaru života.

Ukazuje se, že na jedné straně bude moderní společnost vyžadovat hluboký ponor do intelektuálně náročných profesí, například v oblastech informačních technologií, genetiky, bankovníctví, mezinárodního obchodu atp., ale že na druhé straně budou stále žádána i tradiční povolání například ve stavebnictví, v pohostinství, ve službách atp. Stále větší část běžné populace bude ale „trápena“ pracovní flexibilitou doprovázenou neustálým psychickým tlakem, úzkostí a strachem z nového povolání. Luxus trvalé, osobnost obohacující práce, bude, jak se zdá, patřit pouze nejschopnějším a nejvíce vzdělaným lidem. V tzv. potenciální nezaměstnanosti se bude patrně ocitat stále větší část populace, která vzdá požadavek flexibility a stane se trvale závislou na systému podpor od státu.

Kvalifikace je především investicí do lidské schopnosti vykonávat náročnou práci v budoucnosti, není zbožím k okamžité konzumaci. Je investicí, kterou je třeba neustále obnovovat a její efekt prohlubovat. Její kvalita musí být dobře prodejná na trhu práce. Dnes již nelze počítat s tím, že jednou získaná kvalifikace bude uplatnitelná po celý život. Rychlé tempo kulturního života způsobuje vznik a zánik povolání, získané znalosti a dovednosti mají omezenou časovou platnost. Nashromážděné zkušenosti a získaná odborná kompetence se v průběhu pracovního života (povolání) vlivem rychlých změn technického vybavení, zavádění informačních technologií, stěhování firem na jiné místo atp. nedají pouze sčítat, člověk jimi nebohatne, ale mohou se mu stát také přítěží při adaptaci na nové podmínky.

Navzdory vysoké osobní spotřebě lidí bude však ekonomika technicky vyspělých zemí, ovládaná současným globálně mobilním kapitálem, tradiční lidskou práci potřebovat stále méně. V důsledku protipřírodně orientovaného vědeckotechnického pokroku se totiž daří lépe vykořisťovat neživé přírodní síly než zákony lépe chráněnou živou lidskou práci. Ale přibližně v míře, v jaké je tradiční lidská práce nahrazována prací obelstěné přírody, tak jak práce přestává být hlavní ekonomickou kategorií, stává se bohužel kategorií psychologickou a medicínsko-terapeutickou. Nezhroutlí-li se svět z jiných příčin, může se stát, že jednou bude na lékařský předpis. Plnohodnotnou práci, kterou dnes stále méně potřebuje globalizující se ekonomika, stále více potřebuje člověk jako živá bytost z masa a kostí, jako aktivní společenský živoch s konzervativní biologickou přirozeností.

IMPERIUM STRACHU – KONFLIKTY I MOBBING WE WSPÓŁCZESNYCH ORGANIZACJACH

Patrycja BAŁDYS, Iwona KŁÓSKA
ATH, Bielsko-Biała

1. Wstęp

Konflikt może zaistnieć wszędzie. Zdarza się na ulicach i za zamkniętymi drzwiami, w kręgach władzy, w rodzinie, wśród znajomych lub w zakładzie pracy. Niezależnie od tego gdzie się pojawia, zawsze można znaleźć kogoś kto jest za niego odpowiedzialny. Oczywiście trzeba przynajmniej dwóch jednostek, aby prowadzić spór. Tym sposobem zawsze jest rola dla kogoś drugiego, aktywna lub bierna. Jedynie konflikty wewnętrzne przebiegają w pojedynkę. Skutki nawet słownej obrazy mogą być druzgoczące. Zatem konflikt jest w najlepszym razie nieprzyjemny, a w najgorszym destrukcyjny. Często nasze indywidualne reakcje mogą być postrzegane jako odpowiedź wynikająca z postaw, przekonań lub czynów drugiej osoby. W rzeczywistości w pewnych przypadkach, najważniejszą drogą rozwiązania, jeśli nie całkowitego zażegnania konfliktu, jest rozpoznanie, że zasadniczy problem nie tkwi poza nami /w postawach innych/, lecz w nas /w naszych wewnętrznych reakcjach, nawykach myślenia, przesądach, przyzwyczajeniach/.

Szczególnymi przypadkami konfliktów są konflikty w miejscu pracy. Przejawiają się one nie tylko w tak drastycznych i widocznych postaciach jakimi są na przykład strajki i bunt. Występują także w licznych, mniej widocznych, czy nawet ukrytych formach i zachowaniach, takich jak bierny opór, który znajduje wyraz w między innymi lekceważeniu lub cichym bojkocie zarządzeń kierownictwa, w opieszałości i niedbalstwie przy wykonywaniu poleceń służbowych. Przyczyny konfliktów w miejscu pracy związane są z szeregiem różnorodnych czynników, do których można zaliczyć: charakter samej pracy, pozycję zawodową jednostki, naturę struktury organizacyjnej, sposób realizacji kariery zawodowej pracownika czy jakość relacji jednostki z przełożonymi, podwładnymi i kolegami.

Szczególnym rodzajem konfliktu w miejscu pracy jest mobbing. Mobbing zdarza się w okolicznościach przymusowego przebywania ludzi ze sobą przez dłuższy okres. Obiekt przemocy psychicznej, a niekiedy fizycznej, jest skazany na długotrwały kontakt z prześladowcą /lub prześladowcami/. Zjawisko mobbingu w miejscu pracy istnieje od dawna, ale dopiero na początku lat 80-tych XX wieku zostało bliżej rozpoznane i zbadane.

Artykuł nie pretenduje do miana opracowania całościowego, stanowi raczej krótki szkic. Ma za zadanie przybliżyć problematykę związaną z konfliktami i mobbingiem we współczesnych organizacjach. Oparty został na analizie artykułów prasowych, istniejących danych statystycznych oraz analizie wypowiedzi pracowników na forach internetowych.

2. Konflikty – definicje, rodzaje i funkcje

Konflikty występują we wszystkich obszarach ludzkiej aktywności, poczynając od konfliktów wewnętrznych jednostki podejmującej decyzję w sprawach osobistych, poprzez konflikty w rodzinie, w wąskiej grupie przyjaciół, a skończywszy na potężnych konfliktach absorbujących uwagę wielu osób, w tym organów państwa, organizacji pozapaństwowych wszelkich typów.

Konflikt definiowany jest jako sprzeczność interesów, niezgodność poglądów na tę samą sprawę prowadzącą do zatargu, spór o wartości lub sposób działania w obszarze istotnego interesu różniących się stron.¹ Precyzyjniejsze ujęcie konfliktu zakłada, że jest to interakcja ludzi zależnych od siebie, którzy uważają, że mają niezgodne cele oraz postrzegają siebie nawzajem jako przeszkody w osiągnięciu owych celów.² Według powyższej definicji najważniejszą cechą konfliktu stanowi to, że jest on oparty na interakcji. Konflikty są tworzone i podtrzymywane przez zachowania zaangażowanych stron i ich reakcje na siebie nawzajem. Interakcje konfliktowe mogą przybierać wiele różnych form, a każda z nich wiąże się ze specyficznymi problemami, wymaga więc specyficznych metod rozwiązywania. Najbardziej znanym typem interakcji konfliktowych są otwarte kłótnie lub rywalizacja, kiedy każda ze stron stara się pokonać drugą. Jednak konflikty mogą być bardziej subtelne. Ludzie często reagują na konflikt stłumieniem go. Komunikują się z innymi w sposób, który pozwala uniknąć konfrontacji – dlatego, że boją się potencjalnych zmian, jakie konflikt może przynieść, albo dlatego, że kwestia nie wydaje się być „warta tego, by o nią kruszyć kopie”. Taka reakcja na konflikt jest w równym stopniu częścią procesu konfliktowego, jak otwarte walki, które kojarzą się z konfliktem najsilniej. Najlepszą drogą do zrozumienia konfliktu i poradzenia sobie z nim jest skupienie uwagi na specyficznych wzorach zachowań oraz siłach, które je kształtują.

2.2. Rodzaje konfliktów

Podstawowy podział wyróżnia dwa rodzaje konfliktów: intrapersonalne i interpersonalne. Konflikty intrapersonalne to konflikty wewnętrzne, indywidualne. Stanowią one temat badań prowadzonych przez psychologię kliniczną. Konflikty interpersonalne /międzyludzkie/ zachodzą między dwiema osobami lub większą ich liczbą. Każda ze stron konfliktu występuje wobec drugiej we własnym imieniu, prezentując własne poglądy, interesy i stanowiska. Badania prowadzone nad tym typem konfliktu skupiają uwagę głównie na cechach osobowości stron zaangażowanych w konflikt. Do najczęstszych przyczyn konfliktów interpersonalnych zalicza się:

- indywidualny poziom agresywności,
- indywidualne reakcje spowodowane frustracją,
- działania mechanizmów obronnych jako rezultat socjalizacji jednostki,
- naturalną skłonność każdego człowieka do zniekształcania obrazu rzeczywistości,
- wewnętrzne problemy, jakie przeżywa jednostka w trudnych sytuacjach,
- niskie poczucie wartości, które przyczynia się do przyjmowania pozycji defensywnych, antagonistycznych oraz utrudniających komunikowanie się stron.³

Konflikty interpersonalne mogą być rozwijane w tak zwane konflikty intergrupowe. Pojawiają się wówczas, gdy dochodzi do sprzeczności interesów pomiędzy grupami nieformalnymi, grupą nieformalną i formalną /np. organizacją/ oraz grupami formalnymi. Przyjmując jako kryterium przedmiot, można wyróżnić w organizacji konflikty:

¹ Z. Uniszewski: „Konflikty i negocjacje”. Warszawa 2000 rok, s. 121

² J. Stewart /red./: „Mosty zamiast murów”. Warszawa 2005 rok, s. 467

³ J. Łuciewicz: „Socjologiczne spojrzenie na organizację”. Wrocław 1997 rok, s. 152

- ekonomiczne: dotyczące poprawy warunków pracy i wynagrodzenia,
- polityczne: które są rezultatem przenoszenia klasowej walki o charakterze politycznym na terenie miejsca pracy,
- rozmaitych wartości i celów: jakie mogą być realizowane przez organizację,
- organizacyjne: o charakterze strukturalnym lub funkcjonalnym,
- kompetencyjne: czyli dotyczące zakresu władzy, które wynikają z rozbieżnych ocen cudzych lub własnych obowiązków i uprawnień służbowych,
- ambicjonalne lub prestiżowe: u których podstaw tkwią z kolei rozbieżności cudzej lub własnej funkcji i pozycji społecznej.⁴

Biorąc pod uwagę aktywność stron biorących udział w konflikcie można wyróżnić:

- konflikty bierne – występujące w sytuacjach, w których strony nie kierują przeciw sobie żadnej aktywności,
- konflikty czynne – występujące w sytuacjach, w których jedna ze stron decyduje się podjąć konkretne działania skierowane przeciwko stronie konfliktu.⁵

2.3. Sposoby postrzegania konfliktu

Prowadzone badania wskazują na zmieniającą się optykę postrzegania konfliktu w organizacji. Analizując podejście do konfliktu można wyróżnić dwa okresy: tradycyjny i współczesny.

Tab. 1. Podejścia do konfliktu

TRADYCYJNE	WSPÓŁCZESNE
• Konflikt jest zbędny i szkodliwy • Konfliktu można uniknąć • Konflikty powstają na skutek błędów kierownictwa w projektowaniu i kierowaniu organizacjami albo pod wpływem osób konfliktotwórczych • Konflikt uniemożliwia osiągnięcie przez organizację optymalnej efektywności • Głównym zadaniem kierownictwa jest eliminowanie konfliktu • Organizacja, aby osiągnąć optymalną efektywność, musi zwalczać i likwidować konflikty.	• Konflikt jest nieunikniony • Konfliktem można kierować tak, aby minimalizować jego szkodliwe aspekty i maksymalizować pozytywne • Konflikt powstaje z wielu przyczyn, w tym złej struktury organizacyjnej, różnego postrzegania przez kadrę kierowniczą celów i zadań organizacji • Konflikt w różnym stopniu przyczynia się do efektywności organizacji lub jej szkodzi • Zadaniem kadry kierowniczej jest kierowanie konfliktem i rozwiązywanie w sposób prowadzący do optymalnej efektywności organizacji • Organizacja, aby osiągnąć optymalną efektywność, potrzebuje konfliktu na umiarkowanym poziomie.

Zródło: J. Łucewicz: „Socjologiczne spojrzenie na organizację”. Wrocław 1997, s. 151

⁴ J. Stewart /red./: „Mosty zamiast murów”. Warszawa 2005 rok, s. 470

⁵ J. Stewart /red./: „Mosty zamiast murów”. Warszawa 2005 rok, s. 475

Współczesne podejście do konfliktu przenosi punkt ciężkości z walki i unikania sytuacji konfliktowych na ich rozwiązywanie, a nawet nie tyle na rozwiązywanie, ile na kierowanie nimi. Zastąpienie terminu „rozwiązywanie konfliktu” terminem „proces kierowania sytuacją konfliktową” jest rezultatem współczesnych badań i obserwacji, z których wynika, iż pewien poziom konfliktów w organizacji jest jej niezbędny, gdyż podnosi motywację i zaangażowanie pracowników.

2.4. Funkcje konfliktów

W powszechnym odczuciu konflikty mają wydźwięk pejoratywny. Negatywna rola konfliktu może się pojawić w wyniku:

- eksponowania tego, co dzieli uczestników organizacji, a nie tego, co ich łączy,
- zastąpienia współpracy dezorganizacją, a w konsekwencji konfliktem,
- dezintegracji uczestników organizacji i grup społecznych,
- obniżenia morale,
- wrogości, braku zaufania i podejrzliwości w stosunkach międzyludzkich,
- spadku energii, którą można byłoby wykorzystać do realizacji celów i zadań w organizacji,
- obniżenia efektywności pracy w wymiarze ilościowym i jakościowym,
- zastąpienia racjonalnych działań przez nieracjonalne zachowania uczestników organizacji.⁶

Konflikt ma lub może mieć – poza swoimi negatywnymi aspektami – także szereg funkcji pozytywnych⁷, z których najważniejsze to:

- funkcja motywacyjna – konflikt potrafi pobudzać do działania, często zmusza do rozwiązywania problemów; istnieje optymalny poziom konfliktu, kiedy to energia, którą on wyzwala, przyczynia się do osiągania pozytywnych wyników;
- funkcja innowacyjna – konflikt wymusza często szukanie alternatywnych rozwiązań, korzystnych dla więcej niż jednej strony;
- funkcja informacyjna – konflikty pozwalają poznać niedostrzegane wcześniej przez strony sporu nowe aspekty problemów; poprawnie rozwiązane polepszają też komunikację i wymianę wiadomości;
- funkcja eksploracyjna – dzięki konfliktowi poddane pod rozagę mogą zostać również ukryte założenia, rodzące wątpliwości czy dodatkowe dane, które wcześniej nie były znane, bądź uwzględniane.⁸
- Wszystkie wspomniane funkcje pokazują wyraźnie, iż odpowiednio potraktowany konflikt może okazać się nie tylko problemem, ale także pomocnym narzędziem w pracy

⁶ J. Łuciewicz: „Socjologiczne spojrzenie na organizację”. Wrocław 1997 rok, s. 157

⁷ Na pozytywne funkcje konfliktu zwracał uwagę między innymi Georg Simmel. Jego zdaniem konflikt w grupach zwiększa poziom ich integracji, powoduje centralizację władzy oraz powoduje wzrost solidarności wewnątrzgrupowej. Pozytywne funkcje konfliktu dostrzegał również Lewis Coser, zdaniem którego konflikt w niektórych przypadkach sprzyja integracji grupy, zwiększa umiejętności adaptacyjne systemu oraz przyczynia się do wzrostu poziomu innowacyjności jednostek.

⁸ J. Zgud: „Konflikt nie zawsze jest zły. O konfliktach wokół konfliktów (1)” [w:] Personel nr 2/2001 rok

poszczególnych ludzi i całej organizacji. Wszystko zależy jednak od nasilenia konfliktu, a także od tego, w którą stronę będą zmierzały próby jego rozwiązania.

3. Mobbing – definicje, rodzaje, prześladowcy i ofiary

3.1. Czym jest mobbing?

Pojęcie mobbingu jest trudne do zdefiniowania, ponieważ jest to zjawisko wielopostaciowe, trudno wymierne i subiektywne, a ponadto jest to stosunkowo nowy problem badawczy /szczególnie w Polsce/. Mobbing zdarza się w sytuacjach, gdy ofiara nie ma możliwości szybkiego wycofania się z relacji zależności i tym samym niedopuszczenia do rozkręcenia spirali prześladowań. Na oznaczenie tego szczególnego rodzaju konfliktu w pracy przyjęły się dwie międzynarodowe nazwy pochodzące z języka angielskiego: mobbing i bullying.⁹ Zamiennie z nazwą mobbing w użyciu są również takie określenia jak: molestowanie moralne, dręczenie, przemoc psychiczna, terror psychiczny. Dręczyciela nazywa się mobberem, zaś dręczonego – ofiarą mobbingu lub osobą mobbowaną. Angielskie słowo „mobb” jako rzeczownik oznacza motłoch, tłum, gawiedź, zaś w czasowniku znaczy rzucać się na kogoś, linczować, zgromadzić się tłumnie lub admirować. Słowo „bully” w rzeczowniku oznacza tchórza, znęcającego się nad słabszym, tyrana; natomiast w czasowniku – zmuszać kogoś siłą, zastraszeniem, terroryzować, onieśmielać. W tym znaczeniu nie ma grupy nękającej pojedynczego osobnika, jest natomiast silna jednostka, pastwiąca się nad słabszym.

Mobbing jest pojęciem stosowanym przez naukowców już od połowy ubiegłego stulecia dla opisu agresywnych zachowań dzikich zwierząt w stosunku do jednego osobnika. W latach osiemdziesiątych tego terminu użył szwedzki lekarz i psycholog Heinz Leymann, od wielu lat zajmujący się problemem przemocy psychicznej w miejscu pracy. Leymann zajął się badaniem tak zwanych trudnych pracowników i zauważył, że nie byli oni tacy wcześniej. Na podstawie obserwacji stwierdził, iż zmiana postrzegania tych pracowników nie była uwarunkowana ich charakterem, ale strukturą organizacji i kulturą pracy. Według Leymanna¹⁰ mobbing to cały system psychospołecznych relacji w miejscu pracy, charakteryzujący się wrogim nastawieniem i nękaniami pracowników przez współpracowników lub przełożonych. Jego zdaniem zjawisko to jest skutkiem konfliktu, który z upływem czasu i braku przeciwdziałania nasila się i przybiera postać działania długotrwałego i systematycznie wymierzanego w jedną osobę, tak zwany terror psychologiczny.

Mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu skierowanym wobec jednej lub kilku osobom, na skutek którego ofiary stają się bezradne i tracą możliwość obrony. Cechą charakterystyczną takich działań jest systematyczność /przynajmniej raz w tygodniu/ oraz długotrwałość /przynajmniej pół roku/. Rezultatem procesu nękania pracownika są psychosomatyczne i społeczne urazy występujące u ofiary.

3.2. Rodzaje mobbingu

Wyróżnia się trzy podstawowe rodzaje mobbingu w miejscu pracy:

⁹ Często mówi się również o nękanii, terrorze psychologicznym czy po prostu konflikcie. Zbliżone do mobbingu, ale określające nieco węższe kategorie nękania są pojęcia: harassment /ang., odnosi się przede wszystkim do molestowania seksualnego/, whistleblowers /ang., odnosi się do specyficznego donosicielstwa/, ijime /jap., oznacza presję grupy w organizacjach na pojedyncze osoby w celu uformowania ich lub uspokojenia osób powodujących zamęt w organizacji/.

¹⁰ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski: „Mobbing – patologia zarządzania personelem”. Warszawa 2004 rok

- mobbing poziomy – „pracownik przeciw koledze”: to podejmowanie wrogich działań przez grupę współpracowników wobec osoby, której odmienność staje się przyczyną ataków /kobieta w gronie mężczyzn, mężczyzna wśród kobiet, odrębność rasowa, religijna lub społeczna, homoseksualizm itp./. Niekiedy źródłem molestowania jest zazdrość względem kogoś, kto coś posiada, a czego nie posiadają inni, np. młodość, uroda, bogactwo, wykształcenie. Rola przełożonego jest w tym rodzaju mobbingu trudna, nie wie jak powinien się zachować, często nie podejmuje żadnych kroków, nie chcąc być posądzonym przez mobberów o faworyzowanie osoby szykanowanej przez kolegów;
- mobbing wstępujący – „podwładny przeciwko przełożonemu”: przełożony staje się ofiarą prześladowaną przez podwładnych. Jest przykładem szefa, który nie posiada umiejętności zarządzania ludźmi. Podwładni usiłują kompromitować przełożonego, by na przykład zająć jego miejsce;
- mobbing pionowy – „przełożony przeciwko podwładnemu”: jest najbardziej rozpowszechnioną formą mobbingu. Zjawisko to nasila się szczególnie w okresie recesji, sytuacja na rynku, bezrobocie powoduje, że pracownik godzi się na wszystko, chcąc utrzymać miejsce zatrudnienia.¹¹

3.3. Kim są ofiary mobbingu?

Ofiarami mobbingu może zostać każdy. Najczęściej są to pracownicy, którzy nie potrafią przeciwstawić się przełożonemu, osoby o niskich kwalifikacjach i niskim poczuciu własnej wartości. Mobbing nie dotyczy jednakże tylko osób słabych psychicznie i wrażliwych, często jego ofiarami stają się pracownicy ambitni i kreatywni, nietuzinkowi, wybijający się ponad przeciętność, wykształceni, stanowiący zagrożenie dla przełożonych. Z przeprowadzonych badań wynika, że najbardziej podatne na mobbing są: osoby „nietypowe”, tzn. wyróżniające się na tle innych członków grupy, osoby samotne oraz pracownicy pozbawieni tzw. Układów, kobiety, osoby wyjątkowo sumienne lub silnie zaangażowane w pracę zawodową, pracownicy w wieku przedemerytalnym, osoby powyżej pięćdziesiątki, których firma się chce pozbyć, ale nie ma im nic do zarzucenia, młodzi pracownicy /zwłaszcza o wykształceniu wyższym niż przeciętne w grupie/.¹²

3.4. Kto staje się mobberem?

Przeważnie są to osoby, które napięcie powstałe z powodu - na przykład -restrukturyzacji w firmie i obawy o własną pozycję zawodową, rozładowują przez zachowania prześladowcze wobec osoby od nich zależnej, bądź słabszej emocjonalnie. To stratedzy, nie wprost okazujący lekceważenie i pogardę. Stosunki z ludźmi nawiązują po to, aby móc nimi manipulować. Są mistrzami w tworzeniu nieformalnych sojuszy przeciw ofierze, sugestywnie przekonując innych o jej przeróżnych przewinieniach i wciągając ich do gry.

Podłożem mobbingu może być zatęchła atmosfera urzędów, nudna monotonna praca, dlatego mobbing najczęściej występuje w urzędach państwowych oraz wszędzie tam, gdzie okrojone budżety, styl zarządzania, czy urzędniczy klimat powodują frustracje ludzkie i obniżają

¹¹ M. Dąbrowska-Kaczorek, P. Banasik: „Jak wygrać z mobbingiem?”. Gdańsk 2004 rok, ss. 107-127

¹² J. Marciniak „Mobbing. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczyć mobbing i inne formy dyskryminacji”. Wydawnictwo Profesjonalne ALPHApro, Łomża, ss. 31-32.

morale. Rzadziej zdarza się w firmach prywatnych, w nowszych branżach gospodarki, które stwarzają zatrudnionym możliwości awansu oraz samorealizacji.

Poprzez działania mobbingowe przełożonych, ewidentne jest zamykanie lub wydłużenie drogi awansu, kariery, niszczonego jest autorytet pracownika, wskazywane są za to jego rzekome niekompetencje zawodowe. Pracownik bywa często wzywany do szefa lub odwrotnie, pozbawia się go tego kontaktu. Szef przydziela mu niemożliwą do wykonania ilość zadań, ewentualnie przydziela prace wyjątkowo trudne, bądź nisko płatne, nieustannie dyskredytuje jakość wykonanych zadań.

Mobbing najbardziej ekstremalny to izolowanie i ignorowanie pracownika. Stosowany jest gdy ma na celu podporządkowanie lub społeczne unicestwienie osoby, skłonienie jej na przykład do odejścia z pracy, rezygnacji z wykonywania zawodu lub spowodowanie by /często w atmosferze skandalu/ została pozbawiona swej posady przez pracodawcę. Szykany, pogrozki wobec danej osoby, umniejszanie poczucia wartości i upokarzanie, omijanie, wyrafinowane plotki, pozbawienie poczucia stabilności, codzienne ponawianie przemocy zdarzają się we wszystkich zawodach i na wszystkich szczeblach organizacji.

Celem zachowań mobbingowych jest emocjonalne zniszczenie osoby im poddawanej, osłabienie jej pozycji w środowisku, zrujnowanie jej zawodowej i osobistej reputacji. Systematyczne szykanowanie ofiary utrudnia prawidłowe wykonywanie obowiązków, często uniemożliwiając jej normalną pracę i podtrzymanie kontaktów międzyludzkich w firmie. Poszkodowani odczuwają bezradność, bezsilność i poczucie braku możliwości obrony. Podjęta walka o obronę godności i pozycji zwykle skazana jest na przegraną. Im więcej podejmują prób poszukiwania sprawiedliwości, tym bardziej naznaczani są opinią pieniaacza, osoby nieźrównoważonej, z którą nie sposób współpracować. Koszty ponoszone przez ofiary mobbingu są ogromne: zniszczona kariera, zachwianie statusu społecznego i sytuacji finansowej, narastające problemy rodzinne, wynikające z anormalnej sytuacji w miejscu zatrudnienia, poważne kłopoty ze zdrowiem. Zwykle ofiara mobbingu nie jest w stanie sama wydostać się z samonapędzającego się kręgu szykan i prześladowań. Oczekiwanie, że zmiany na lepsze wkrótce nastąpią „same z siebie”, jest złudną nadzieją. Osoby poszkodowane wymagają fachowego wsparcia i pomocy. W Europie Zachodniej działa wiele organizacji i stowarzyszeń, których celem jest poradnictwo, udzielanie pomocy prawnej, psychologicznej i lekarskiej osobom poszkodowanym przez mobbing.

4. Mobbing po polsku...

Chociaż zjawisko dręczenia psychicznego, agresji i psychologicznego szykanowania w miejscu pracy przez przełożonych lub współpracowników nie jest niczym nowym, w Polsce o „mobbingu” zaczęto mówić stosunkowo niedawno. Do zmiany sytuacji przyczyniły się niewątpliwie serie artykułów opublikowanych na łamach „Gazety Wyborczej” w marcu 2002 roku: „Pokaleczeni przez firmę”, „Żywot człowieka zatrudnionego” i „Jak przeżyć w pracy?”. Zapoczątkowały one dyskusję na temat stosunków pracy oraz praw pracownika. Na forach internetowych pojawiła się cała masa uwag dotyczących warunków pracy, sposobów traktowania pracowników przez pracodawców oraz stosunków między pracownikami.

W 2002 roku badania dotyczące zasięgu społecznego mobbingu przeprowadził CBOS. Badaczy interesowało przede wszystkim to jak duża grupa Polaków czuje się szykanowana w pracy i ma poczucie naruszania ich praw.¹³ Wyniki badań biorąc pod uwagę ilość opisywanych w

¹³ CBOS „Szykany w pracy. Komunikat z badań”, BS/107/2002, www.cbos.pl/SPISKOMPOL/2002/K-107-02.PDF

ostatnich latach przez media przypadków mobbingu oraz wzrastającą liczbę skarg pracowniczych są zaskakujące. W 2002 roku aż 77% badanych przez CBOS pracowników twierdziło, że dobrze czuje się w swoim miejscu pracy. 20% udzieliło odpowiedzi „ani dobrze, ani źle”, możliwe, że za częścią tych odpowiedzi kryje się niezadowolenie z warunków w miejscu pracy. Zaledwie 3% deklarowało, że czuje się w miejscu pracy źle lub bardzo źle. Można przypuszczać, że deklarowane zadowolenie z warunków pracy w znacznej mierze wynika z sytuacji panującej na rynku pracy, przede wszystkim wzrastającej stopy bezrobocia i trudności związanych ze znalezieniem pracy.

Zaledwie 17% badany przez CBOS pracowników twierdziło, że byli w ciągu ostatnich pięciu lat szykanowani przez przełożonych, a 3% doświadczył prześladowań ze strony współpracowników. Większość pracowników dręczonych przez współpracowników, padła również ofiarą zwierzchników /80% badanych/. Podobnie jak w przypadku zadowolenia z pracy niski odsetek osób deklarujących, że były prześladowane w miejscu pracy może wynikać ze złej sytuacji na rynku pracy. Wydaje się również, że spora część respondentów nie zdaje sobie sprawy z tego, że ich warunki pracy odbiegają od normy i to czego doświadczają ma coś wspólnego z mobbingiem. Świadczą o tym wypowiedzi konsultantów zatrudnionych w Państwowej Inspekcji Pracy, ale również odpowiedzi samych ankietowanych na kolejne pytania zadane przez CBOS. Respondentów zapytano o to czy w ciągu ostatnich pięciu lat zdarzyło się kiedykolwiek, że byli zmuszeni do przyjęcia w pracy jakichś warunków lub zrobienia czegoś, co uważali za niesłuszne lub niewłaściwe. Okazało się, że odsetek odpowiedzi twierdzących był znacznie wyższy niż w przypadku osób twierdzących, że były szykanowane w miejscu pracy. 27% badanych pracowników twierdziło, że wymuszono na nich pewne zachowania lub zgodę na określone warunki pracy, z czego 9% twierdziło, że takie wymuszenia są w ich przypadku czymś częstym. Kolejne pytanie dotyczyło tego czy w ich miejscu pracy zdarzały się przypadki szykanowania pracowników przez przełożonych lub współpracowników. 32% respondentów spotkało się z przykładami nękania pracowników przez przełożonych, a 12% przez współpracowników. Pytani o przykłady złego traktowania pracowników wymieniali najczęściej: pozostawianie w pracy po godzinach – nieopłacone lub wymuszone /24% badanych/, uniemożliwianie wzięcia urlopu lub zwolnienia /16%/, groźenie zwolnieniem z pracy /14%/, złośliwe uwagi czy niewybredne żarty ze strony przełożonych /14%/, niesłuszne pozbawianie premii lub nagrody /13%/, powierzanie zadań, do których pracownik nie był przygotowany /10%/, wyznaczanie nierealnych terminów /8%/, karanie bez wysłuchania wyjaśnień /8%/, publiczne krytykowanie, ośmieszanie i poniżanie /7%/. Rzadziej wymieniano: przypisywanie konfliktowego charakteru /4%/, zmuszanie do składania donosów na współpracowników /3%/, karanie za dochodzenie swoich praw /3%/, molestowanie seksualne /2%/. Wyniki odpowiedzi na te pytania pozwoliły autorom raportu stwierdzić, że odsetek pracowników szykanowanych i źle traktowanych w miejscu pracy jest znacznie wyższy niż wynikało to z pierwotnych deklaracji respondentów. Okazuje się, że aż 40% ankietowanych pracowników było szykanowanych w pracy.¹⁴

Najbardziej znane i nagłośnione przypadki mobbingu w Polsce dotyczą sieci hiper i supermarketów. Pierwszym przypadkiem zorganizowanego systemu wyzysku stała się sprawa Bożeny Łopackiej, byłej pracownicy supermarketu „Biedronka” należącego do spółki Jeronimo Martins Dystrybucja. Łopacka była zmuszana przez kierownictwo sklepu, pod groźbą zwolnienia, do pracy po kilkanaście godzin na dobę bez wynagrodzenia za nadgodziny.

¹⁴ CBOS „Szykany w pracy. Komunikat z badań”, BS/107/2002, www.cbos.pl/SPISKOMPOL/2002/K-107-02.PDF

Dodatkowo była zmuszana do ciągnięcia na ręcznych wózkach ładunków ważących nierzadko tonę /przepisy dopuszczają najwyżej 80 kilogramów/. Po pięciu latach pracy odeszła z pracy, ale postanowiła w sądzie walczyć o swoje prawa oraz odzyskać 35 000 złotych za nadgodziny. Jej wygrana w sądzie zachęciła innych pracowników. Bardzo szybko w sądach pracy na terenie całego kraju pojawiły się kolejne pozwy. Większość ze spraw prowadził za darmo elbląski adwokat Lech Obara i 14 zachęconych przez niego do współpracy kancelarii prawnych. Łamaniem praw pracowników „Biedronki” zajęła się Państwowa Inspekcja Pracy, która po kontroli 229 z 700 sklepów należących do spółki „stwierdziła, że pracodawca dążył do „uzyskania maksymalnego zysku bez poszanowania istniejącego porządku prawnego”. Wnioski do prokuratury dotyczyły jednak tylko szefów pojedynczych sklepów. Pracownicy „Biedronki” założyli stowarzyszenie poszkodowanych i donieśli do prokuratury na zarząd całej firmy JMD, że „tolerował system wyzysku”.¹⁵

Jednym z wyjątkowo drastycznych przypadków mobbingu opisywanym w mediach dotyczy 31 – letniej nauczycielki wychowania fizycznego z Puław, która we wrześniu 2000 roku po posiedzeniu rady pedagogicznej rzuciła się pod pociąg.¹⁶ Po śmierci nauczycielki jej mąż oskarżył dyrektora szkoły o poniżanie żony przy uczniach, podważanie jej kompetencji oraz utrudnianie podnoszenia kwalifikacji. Dodatkowo dyrektor usiłował skłócić ją z pozostałymi nauczycielami. Z opinii zebranych od innych nauczycieli szkoły wynikało, że dyrektor stosował mobbing w stosunku do najbardziej ambitnych podwładnych, natomiast faworyzował słabych. Mąż nauczycielki po zebraniu dowodów skierował sprawę do prokuratury. Mogłoby się wydawać, że sprawa skończy się wynikiem skazującym dla dyrektora, zwłaszcza, że za psychiczne znęcanie się prowadzące do próby samobójczej grozi od 2 do 12 lat więzienia. Sprawę jednakże umorzono, ponieważ „prokurator już na wstępie stwierdził, że z prześladowaniem w pracy spotyka się pierwszy raz i powód nie ma szans na wygraną.”¹⁷

Najnowszy przypadek mobbingu pochodzi z Koła, gdzie dwie pracownice Zakładów Mięśnych Sokołów S.A. oskarżyły pracodawców o mobbing i molestowanie seksualne. Kobiety zostały zwolnione z pracy rok temu, skarżą się na złe warunki pracy, poniżanie, zbyt ciężką pracę a przede wszystkim oskarżają jednego z kierowników oraz brygadzystę o molestowanie seksualne. Uważają, że współpracownicy milczą w obawie przed zwolnieniem. Wniosły sprawę do sądu pracy w Kole, żądają przywrócenia do pracy i 75 000 złotych odszkodowania. Sprawa podzieliła mieszkańców miasta. Dyrektor zakładu uważa, że sprawa związana jest ściśle ze zwolnieniem kobiet z uwagi na zbyt częste nieobecności w pracy; twierdzi, że zarówno kierownik jak i brygadzysta są niewinni. Na forach internetowych miasta pojawiło się jednak sporo komentarzy świadczących o tym, że w Zakładach Mięśnych rzeczywiście pracownicy są źle traktowani przez kierownictwo. Oto kilka przykładowych wypowiedzi z forum:

„Na temat pracy w Zakładach Mięśnych Sokołów można książki napisać tylko pracownicy milczą. Gdyby 20% się odezwalo co się tam dzieje i w terenie i w ich placówkach to zakład byłby pewnie zamknięty lub połowa kadry kierowniczej – skromnie licząc wyleciałaby na pysk z wyroku sądu. Dlaczego ludzie milczycie – toż to obóz pracy gdzie pensja starcza do pierwszego, bo płacą ją 25!!!!”

była pracownica¹⁸

¹⁵ E. Siedlecka: „W Biedronce system wyzysku pracowników?” [w:] „Gazeta Wyborcza” z 5 stycznia 2005 roku.

¹⁶ Sprawę opisywały ogólnopolskie media oraz dzienniki lokalne i pisma branżowe. Por. min. „Personel” 17/2003 roku, „Przegląd oświaty” nr 5/2003 rok.

¹⁷ M. Sidor-Rządkowska: „Człowiek człowiekowi katem. Jak ograniczyć mobbing w pracy – propozycje działań profilaktycznych” [w:] „Personel” nr 17/2003 rok

¹⁸ http://www.kolo.lm.pl/main.lm?tresc=news_nn_pokaz.ln&id=10124

„W tym zakładzie prócz mobbingu stosowane jest też upadlanie i wykańczanie psychiczne pracowników. Praca odbywa się wśród wrzasku i poganiania. Dyrektor uważa, że kierownicy i brygadziści są okej, bo sam jest – choć poznaniak – przedstawicielem sokołowskiej bandy, do tego obłudny i podły kłamca, wyrafinowany i bezczelny”

amen¹⁹

5. Jak walczyć z mobbingiem?

Jak piszą Małgorzata Dąbrowska-Kaczorek i Przemysław Banasik ochrony prawnej „przed niedozwolonym działaniem pracodawcy (...) można poszukiwać zarówno w prawie polskim, jak i w prawie międzynarodowym.”²⁰ Podstawowym aktem prawnym jest Konstytucja Rzeczypospolitej zgodnie, z którą „Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych” (Art. 30) Co więcej dalej możemy przeczytać, iż wolność człowieka nie tylko podlega ochronie prawnej, ale również każdy jest „obowiązany szanować wolność i prawa innych. Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego mu prawo nie nakazuje.” (Art. 30.2) Żaden obywatel nie może być dyskryminowany w życiu społecznym, politycznym i istotne gospodarczym (Art. 32.2). Pod szczególną ochroną państwa znajduje się praca, państwo ma obowiązek sprawować nadzór nad warunkami wykonywanej pracy (Art. 24). Konstytucja gwarantuje każdemu obywatelowi naszego kraju prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dni wolnych od pracy, płatnych urlopów. Wspomina się również o ustawie regulującej maksymalne normy czasu pracy (Art. 66).

Kolejnym istotnym dokumentem jest nowy Kodeks Pracy z 2004 roku, w którym mobbing został zdefiniowany jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.” (Kodeks Pracy Art. 94. § 2). Pracodawca zostaje zobowiązany do zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku mobbingu. W tym samym artykule można przeczytać, że pracownik, u którego mobbing spowodował problemy zdrowotne może domagać się od pracodawcy odszkodowania (KP Art. 94 § 3). W przypadku gdy pracownik z uwagi na mobbing rozwiązał umowę o pracę może domagać się od pracodawcy odszkodowania, które zgodnie z Kodeksem Pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnych dochodach (KP Art. 94 § 4).

Warto również wspomnieć o prawa unijne, które zaczęły obowiązywać w naszym kraju po jego wstąpieniu do Unii Europejskiej. W 2001 roku Parlament Europejski „przyjął rezolucję w sprawie nękania w miejscu pracy (...) nakazał Komisji Europejskiej oraz państwom członkowskim podjęcie działań zapobiegających temu zjawisku, standaryzację definicji nękania w miejscu pracy oraz rozważenie wprowadzenia uprawnień przeciwdziałających temu zjawisku. Komisja Europejska od początku 2002 r. pracuje nad projektem prawa europejskiego, które regulowałoby w sposób wyczerpujący kwestię zachowań uznanych za mobbing w przedsiębiorstwach funkcjonujących na terenie państw członkowskich.”²¹

¹⁹ http://www.kolo.lm.pl/main.lm?tresc=news_nn_pokaz.ln&id=10124

²⁰ M. Dąbrowska-Kaczorek, P. Banasik: „Jak wygrać z mobbingiem?”. Gdańsk 2004 rok, s. 79.

²¹ M. Dąbrowska-Kaczorek, P. Banasik „Jak wygrać z mobbingiem?”. Gdańsk 2004 rok, s. 81.

W walce z mobbingiem coraz istotniejszą rolę odgrywają organizacje pozarządowe. Prowadzą one akcje profilaktyczno-edukacyjne, pomagają pracownikom będącym ofiarami mobbingu w swoim miejscu pracy, przyczyniają się do zmian wprowadzanych w ustawodawstwie. W Polsce stowarzyszenia antymobbingowe pojawiły się stosunkowo późno, bo dopiero po 2000 roku. Warto przyrzeć się działalności kilku z nich. Jednym z pierwszych było zarejestrowane 11 lutego 2002 roku w Gdańsku Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA. Wśród głównych celów swojej działalności stowarzyszenie wymienia:

- podnoszenie świadomości w zakresie profilaktyki i skutecznej walki z mobbingiem, rozumianym jako przemoc psychiczna w pracy,
- nagłaśnianie problemu mobbingu, pokazywanie skutków ekonomicznych, zdrowotnych i moralnych tego zjawiska,
- pomoc osobom zagrożonym i poddawanych mobbingowi,
- działanie na rzecz ochrony zdrowia osób doświadczających mobbingu,
- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób mobbingowanych,
- przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji w miejscu pracy oraz działanie na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn,
- działanie na rzecz prawa do pracy w warunkach pozbawionych przemocy psychicznej,
- prowadzenie poradnictwa prawnego i medycznego,
- prowadzenie działalności mediacyjnej,
- prowadzenie współpracy z osobami i instytucjami w zakresie zbierania informacji i wymiany doświadczeń.²²

Stowarzyszenie przygotowało dwa programy grup wsparcia dla ofiar przemocy w miejscu pracy. Pierwszy program „Powiedz głośno, że jesteś krzywdzona/y” ma charakter profilaktyczno-edukacyjny, drugi „Mówię stop mojemu krzywdzeniu” oprócz profilaktyki ma za zadanie umożliwić zorganizowanie pomocy psychologicznej ofiarom mobbingu.²³

Nieco później powstało Centrum Antymobbingowe w Warszawie, którego celem głównym jest przeciwdziałanie przemocy psychicznej w czasie i miejscu pracy.²⁴ Centrum zajmuje się przede wszystkim udzielaniem pomocy prawnej i psychologicznej ofiarom mobbingu. Oprócz tego pomaga w prowadzeniu mediacji mających na celu rozwiązywanie przewlekłych konfliktów interpersonalnych oraz bierze udział w sprawach sądowych, których podłożem i przyczyną jest mobbing. W ramach swojej aktywności Centrum zajmuje się również działalnością profilaktyczną, prowadzi szkolenia dla kadry kierowniczej wszystkich szczebli mające za zadanie podnosić umiejętności zarządzania zespołem ludzkim, gromadzi informacje o zasięgu i skutkach mobbingu w kraju oraz współpracuje w opracowaniach prawnych dotyczących mobbingu. Centrum ma w planach utworzenie grup terapeutycznych dla ofiar mobbingu, wprowadzenie regularnych dyżurów prawnika i psychologa, z których porad mogliby korzystać zgłaszający się do stowarzyszenia oraz rozszerzenie współpracy z instytucjami państwowymi oraz organizacjami społecznymi zajmującymi się ochroną praw człowieka do godnego życia i pracy.²⁵

Jednym z najciekawszych przypadków jest z całą pewnością wspomniane wcześniej Stowarzyszenie Poszkodowanych przez JMD Biedronka. Historia Stowarzyszenia rozpoczęła się od wspólnej inicjatywy trzech firm producentów i dostawców sieci sklepów dyskontowych

²² http://www.republika.pl/osa_stow/cele.html

²³ http://www.republika.pl/osa_stow/cele_programy.html

²⁴ <http://www.antymobbing.republika.pl>

²⁵ <http://www.antymobbing.republika.pl>

„Biedronka”, dzięki której 29 listopada 2002 roku powstało Stowarzyszenie Kontrahentów Poszkodowanych przez Jeronimo Martins Dystrybucja. Jego członkami stali się mali i średni przedsiębiorcy broniący się przed nieuczciwymi praktykami portugalskiej firmy. Z uwagi na wzrastającą liczbę zgłoszeń łamania przez tą firmę praw pracowniczych władze Stowarzyszenia postanowiły rozszerzyć swoją działalność i zrzeszać również byłych i aktualnych pracowników „Biedronki”. 31 stycznia 2004 roku uchwałą Zgromadzenia członków zmieniono nazwę na Stowarzyszenie Poszkodowanych przez JMD – Biedronka.²⁶ Jednym z podstawowych celów jakie stawia sobie obecnie Stowarzyszenie jest walka z wyzyskiem w wielkich sieciach handlowych. Stowarzyszenie współpracuje z kancelariami prawnymi na terenie całego kraju, które bezpłatnie zajmują się składaniem do sądów pozwów w imieniu poszkodowanych przez Biedronkę pracowników. Ostatnio starają się uzyskać renty dla pracowników, którzy w wyniku zbyt ciężkiej pracy stracili zdolność do pracy. Stowarzyszenie prowadzi szeroką akcję informacyjną o nieprawidłowościach w sieci oraz pomaga pracownikom w zakładaniu związków zawodowych, które jak twierdzi część pracowników „Biedronki”:

„jedyną rzeczą jakiej boi się kierownictwo JMD z dyrektorem personalnym MJ i jego rzeszą prawników na posługach”

„Myślę, że w sytuacji biedronki i innych marketów związki to jedyne wyjście dla pracowników. Okazuje się, że zapisać się do nich nie jest wcale trudno. Trzeba się skontaktować z solidarnością we własnym regionie a oni pociągną dalej. Naprawdę w wielu sprawach związki mogą pomóc. Możecie mi wierzyć, bo już to przerabiałem. Centrala związków biedronkowych jest chyba w Poznaniu, ale z chęcią kontaktują się z pracownikami, którzy chcą wstąpić. Oczywiście związkowców musi być co najmniej kilku żeby się dobrze bronić. Ale wtedy nie tak prosto jest kogoś ukarać albo wyrzucić. Wiercie mi na słowo. Po zapisaniu się nawet nie musicie mówić nic pracodawcy jeżeli się boicie. Jak was będzie więcej to wtedy można się ujawnić. Naprawdę grupa to siła. Można się wtedy bronić przed głupimi i mobbingującymi kierownikami. Ale niestety sami musicie chcieć. Związki nikogo nie wezmą na siłę. Warto o tym pomyśleć. Uwiercie sympatykowi ciemniejszych.”

Dodo

Chcecie mieć spokój w pracy? Zapiszcie się do związku zawodowego w Biedronce! Jestem aktywnym jego członkiem i nasza firma o tym wie!!! Dzięki temu mam święty spokój! W myśl zasady nie zadzieraj ze związkowcem, bo jest tak samo silny jak firma lepiej nękać słabego, który nie będzie wiedział jak się obronić!

kropka²⁷

6. Refleksja kończąca

Zły stan gospodarki, zmiany zachodzące na rynku pracy powodują istotne zmiany w stosunkach interpersonalnych w organizacjach. Jak pisze Jarosław Marciniak jesteśmy od dłuższego czasu „świadkami wyraźnej tendencji do spłykania, a nawet degradacji więzi społecznych wewnątrz przedsiębiorstw. Chodzi tu nie tylko o przynależność pracowników do związków zawodowych, czy aktywne wewnątrzfirmowe życie towarzyskie, ale też o solidarność koleżeńską, która uległa znacznemu osłabieniu.”²⁸ Problem pogłębia rosnąca specjalizacja, zróżnicowanie pomiędzy szczeblami hierarchii, zróżnicowane formy zatrudnienia pracowników, rosnąca konkurencja pomiędzy pracownikami. W efekcie konflikty w pracy stają się codziennością. Całkowite ich wyeliminowanie z organizacji jest najprawdopodobniej niemożliwe. Można co najwyżej starać się je ograniczać i redukować ich skutki. Jednym z poważniejszych problemów we współczesnych organizacjach staje się zjawisko mobbing. Przypadki nękania psychicznego pracownika przez przełożonego lub współpracowników nie są niczym nowym. Dopiero od niedawna jednak zaczęto zwracać na nie uwagę i starać się takim

²⁶ <http://www.stowarzyszenie-biedronka.pl/index1.html>

²⁷ Wszystkie wypowiedzi pochodzą z forum internetowego zamieszczonego na stronie Stowarzyszenia Poszkodowanych przez JMD – Biedronka <http://www.stowarzyszenie-biedronka.pl/Biedronka/forum.htm>

²⁸ J. Marciniak „Mobbing. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczyć mobbing i inne formy dyskryminacji”. Wydawnictwo Profesjonalne ALPHApro, Łomża, s. 10.

przypadkom przeciwdziałać. Istotna wydaje się nie tylko zmiana przepisów prawnych, ale przede wszystkim szeroka akcja informacyjno-edukacyjna. W wielu przypadkach pracownicy nie zdają sobie sprawy z tego, że są ofiarami mobbingu i że mogą przeciwdziałać istniejącej sytuacji. Świadomość własnych praw, odpowiednie procedury w organizacjach, ich przejrzystość społeczna a także chroniące pracownika przepisy prawne umożliwiają skuteczną walkę z mobbingiem a także pozwalają mu zapobiegać.

KVALITA ŽIVOTA NEZAMESTNANÝCH V KOŠICKOM KRAJI*

Michal KENTOŠ
Spoločenskovedný ústav SAV

Úvod

Problematika kvality života úzko súvisí s výskumom sociálnych indikátorov (Edgerton, 1990). Kým v prvej polovici 20. storočia bola pozornosť sústredená najmä na materiálne podmienky života obyvateľstva. V 60-tych rokoch sa záujem začína presúvať do oblasti hľadania indikátorov, ktoré by odrážali kvalitu života v širšom meradle.

Kvalita života je dnes široko akceptovanou kategóriou, nielen na poli vedy, ale stala sa aj súčasťou bežného slovníka, preto pri zisťovaní kvality života nie je vôbec problém opýtať sa priamo účastníkov výskumu – ako hodnotíte kvalitu svojho života? Pritom jednotlivé interpretácie kvality života variujú od rigorózne vedeckých konštruktov až po ich praktické využitie v rozličných oblastiach života.

Existuje viacero prístupov k vymedzeniu problematiky kvality života. V najširšom význame možno kvalitu života označiť ako určitú úroveň dimenzií (faktorov) života, ktoré sú viac alebo menej konsenzuálne definované a reflektujú dôležité spoločenské hodnoty a ciele (Land, 2001).

WHO definuje kvalitu života ako individuálnu percepciu pozície jedinca v živote v kontexte kultúry a hodnotového systému so zreteľom na ciele, očakávania, štandardy a záujmy.

Z doposiaľ uskutočnených výskumov vyplýva, že kvalita života je najčastejšie skúmaná na základe objektívnych ukazovateľov ako napr. príjem, pracovné podmienky a pod., alebo na základe subjektívnych hodnotení (Cummins, 1997). V tomto kontexte sa ako praktické javí rozlíšenie objektívnych a subjektívnych aspektov kvality života.

Medzi objektívne zisťovania kvality života patrí hodnotenie podmienok, v ktorých jedinec svoj život prežíva. Ide o napĺňanie sociálnych a kultúrnych potrieb v závislosti od materiálneho dostatku, spoločenskej akceptácie jednotlivca a fyzického zdravia. V rámci zisťovania stavu objektívnej kvality života sa tiež uplatňujú indikátory z oblasti demokracie a participatívnosti, ekonomickej spravodlivosti, zdravia, vzdelania a bezpečnosti. Ukazovateľom objektívnej kvality života je napr. Human Development Index - Index ľudského rozvoja.

Pri hodnotení subjektívnych aspektov kvality života je situácia zložitejšia. Na rozdiel od objektívnych ukazovateľov je v tomto prípade kvalita života skúmaná na základe výskumov verejnej mienky, resp. rôznych typov prieskumov. Predmetom výskumu sú názory a postoje ľudí k vybraným témam. Aj v prieskumoch zameriavajúcich sa na kvalitu života existujú snahy o utváranie súhrnných ukazovateľov a diskusie o ich úlohe. Výhodou takýchto indexov je možnosť redukcie počtu premenných zahrnutých do analýz a charakterizujúcich situáciu v oblasti. Vo viacerých krajinách sa v tejto súvislosti používa napr. LCI - Living Condition Index, ktorý monitoruje úroveň životných podmienok..

* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/6190/6

Metóda výskumu

Vzhľadom na absenciu špeciálnej metodiky orientovanej na zisťovanie kvality života osôb s rodinnými povinnosťami siahli sme v prezentovanom výskume k všeobecnému typu metodiky, ktorú sme upravili na naše podmienky.

Ako jedna z najuniverzálnejších sa javí metodika WHOQoL. V roku 1991 divízia mentálneho zdravia WHO iniciovala projekt skúmania kvality života. Cieľom projektu bolo vytvoriť medzinárodne použiteľnú metodiku, ktorá by merala kvalitu života. Vývoj metodiky vychádzal zo sumarizovania doposiaľ publikovaných kritérií a princípov zisťovania kvality života. Bol založený na štyroch východiskách:

1. Na rozdiel od interpretácie zdravia ako absencie choroby, bola zmena koncepcie definovania zdravia ako „stavu komplexného fyzického, duševného a sociálneho well-beingu“ východiskom konceptualizovania aj problematiky kvality života (WHOQOL Group, 1994).
2. Viaceré zistenia zdôraznili diskrepancie medzi sebahodnotením a posudzovaním inými. Uvedené zistenia sústredili pozornosť na význam individuálnych skúseností a očakávaní.
3. Interindividuálna variabilita dôležitosti jednotlivých domén kvality života.
4. Kultúrna relevancia zahŕňajúca jazykové idiomy a kultúrne idiosynkrázie.

Metodika bola vyvinutá ako multidimenzionálny nástroj na cross-kultúrne použitie (Murphy et al., 2000). Má toho času vyše 40 jazykových mutácií a je adaptovaná takmer na všetkých kontinentoch a vo veľkom počte používaná. Originálna verzia metodiky obsahuje 100 položiek a jej skrátená verzia WHOQOL-Bref 26 položiek likertovského typu. Boli preukázané adekvátne psychometrické ukazovatele validity a reliability.

Metodika pokrýva štyri domény kvality života:

1. oblasť zdravia – zahŕňa denné aktivity, zisťuje potrebu lekárskej asistencie, dostatok spánku, pracovnú kapacitu, celkovú mobilitu jedinca.
2. psychologické aspekty - zisťuje mieru koncentrácie, pozitívnych emócií, negatívnych emócií, telesný vzhľad, spiritualitu, sebahodnotenie
3. sociálne vzťahy- osobné vzťahy, sexuálna aktivita, sociálna opora
4. faktory prostredia- finančné zdroje, podmienky bývania, doprava, dostupnosť služieb, bezpečnosť, možnosti voľnočasových aktivít.

Účastníci výskumu

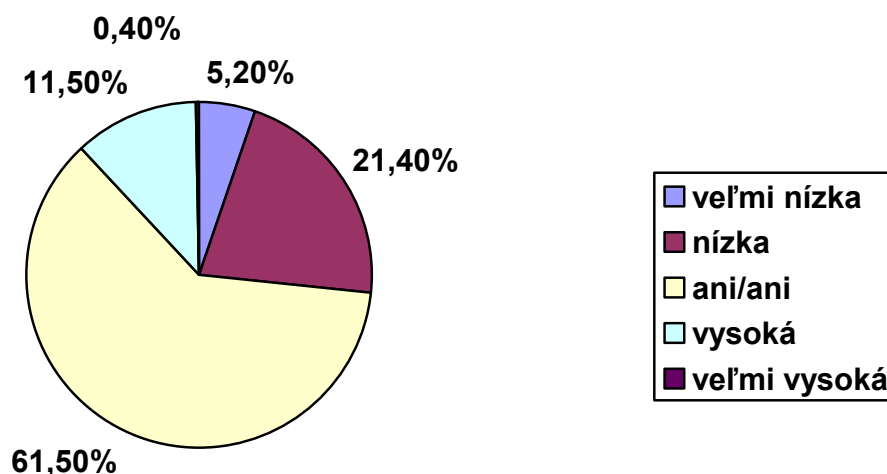
Výskumu sa zúčastnili respondenti vo veku 20 až 65 rokov. Priemerný vek respondentov bol 37,91 rokov. Z celkového počtu 1024 respondentov bolo 23,4% vo veku 20 až 30 rokov, 57% respondentov bolo vo veku 31 až 45 rokov a 19,6% respondentov bolo vo veku 46 až 65 rokov. Z hľadiska rodového zloženia zúčastnilo 886 žien, ktoré tvorili 86,5% a 138 mužov, ktorí predstavovali 13,5% zo všetkých respondentov. Priemerný vek žien bol 37,70 a mužov 39,31 rokov. Podiel zamestnaných účastníkov výskumu tvoril 55% a podiel nezamestnaných 45% zúčastnených.

Analýza výsledkov

Syntetickým ukazovateľom kvality života bola vo výskume otázka – Ako by ste ohodnotili kvalitu svojho života (skóre vypočítané zo škály 1-5, 1 – veľmi nízka, 5 – veľmi vysoká). Priemerné hodnotenie kvality života pre celý skúmaný súbor bolo 2,80 so smerodajnou odchýlkou 0,718. Účastníci a účastníčky výskumu teda hodnotili kvalitu svojho života vo všeobecnosti ako priemernú, resp. mierne podpriemernú. Ak nepočítame podiel ľudí, ktorí si zvolili prostrednú hodnotu (ani/ani), podiel ľudí ktorí hodnotili kvalitu svojho života ako veľmi

nízku a nízku s hodnotou 26.6% dvojnásobne prevyšoval tých, ktorí hodnotili kvalitu svojho života ako vysokú resp. veľmi vysokú v 12,1% prípadov. Štruktúru odpovedí dokumentuje graf 1.

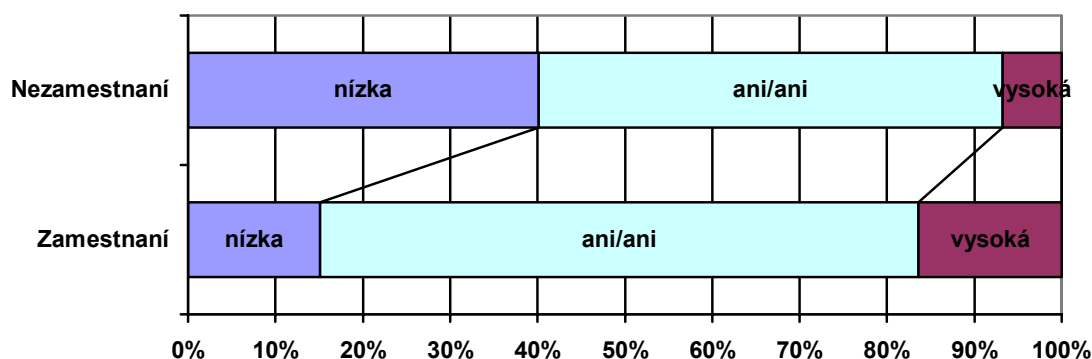
Graf 1: Štruktúra odpovedí na otázku - Ako by ste ohodnotili kvalitu svojho života?



V ďalšej časti sme analyzovali potenciálne rozdiely medzi rozličnými skupinami v rámci tej istej otázky. Pri porovnaní hodnotení mužov a žien ako aj rozličných vekových skupín sme nezaznamenali štatisticky významné rozdiely v hodnoteniach kvality života.

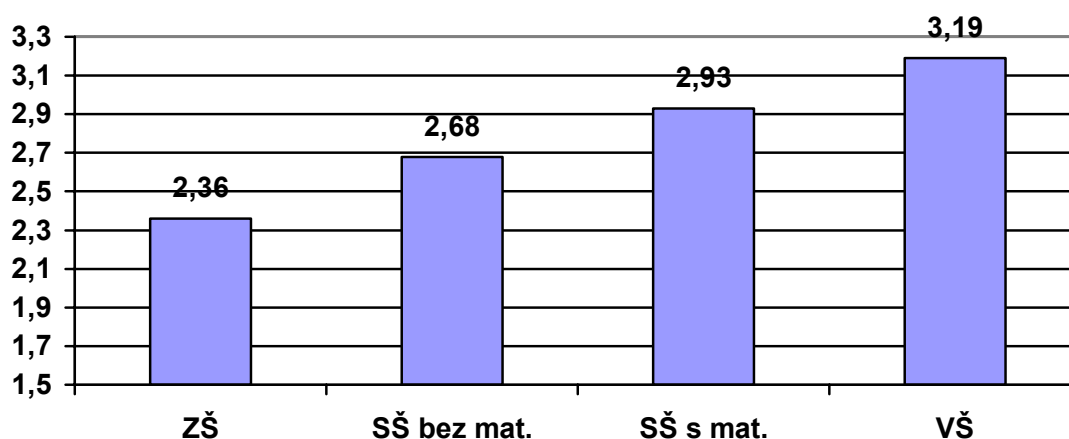
Avšak rozdiely sme identifikovali medzi zamestnanými a nezamestnanými účastníkmi výskumu. Kým 15,1% prípadov zamestnaných hodnotilo kvalitu svojho života ako veľmi nízku, resp. nízku, u nezamestnaných to bolo 40,1% prípadov. Obdobne 6,8% nezamestnaných hodnotilo kvalitu života ako vysokú, resp. veľmi vysokú, kým u zamestnaných sa pozitívne hodnotenia vyskytovali v 16,4% prípadov. Ako naznačujú výsledky nezamestnanosť preukázateľne vplýva na všeobecné hodnotenie kvality života.

Graf 2: Štruktúra odpovedí nezamestnaných a zamestnaných účastníkov výskumu na otázku - Ako by ste ohodnotili kvalitu svojho života?



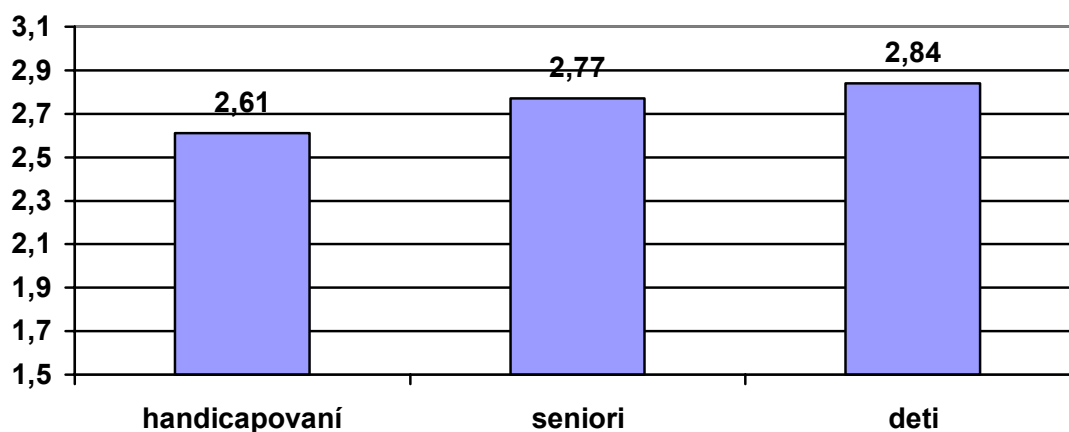
Zaujímavé sú tiež všeobecné hodnotenia kvality života podľa úrovne vzdelania účastníkov výskumu. Podľa našich zistení bolo hodnotenie kvality života priamo úmerné nadobudnutému vzdelaniu ako to reprezentuje Graf 3, teda čím vyššie bolo vzdelanie jednotlivých účastníkov výskumu, tým pozitívnejšie bolo hodnotenie kvality života a naopak. U ľudí s vysokoškolským vzdelaním navyše priemerné hodnotenie kvality života dosahovalo pozitívnu úroveň. Uvedený jav je podmienený viacerými faktormi, ktorým sa budeme podrobnejšie venovať v ďalšej časti analýzy.

Graf 3: Priemerné hodnotenia kvality života podľa úrovne vzdelania



Aj analýza súvislostí medzi typom rodinnej starostlivosti a hodnotením kvality života potvrdila štatisticky významné rozdiely v hodnotení kvality života ($F = 3,531$, $p = 0,030$). Najnižšie kvalitu života hodnotili respondenti, ktorí sa starajú o handicapovaných, naopak najvyššie hodnotenia vykazovali respondenti, ktorí sa starajú o deti, ako to dokumentuje Graf 4. Z výsledkov je zrejmé, že starostlivosť o handicapovaných členov rodiny sa premietla do negatívnejších hodnotení kvality života.

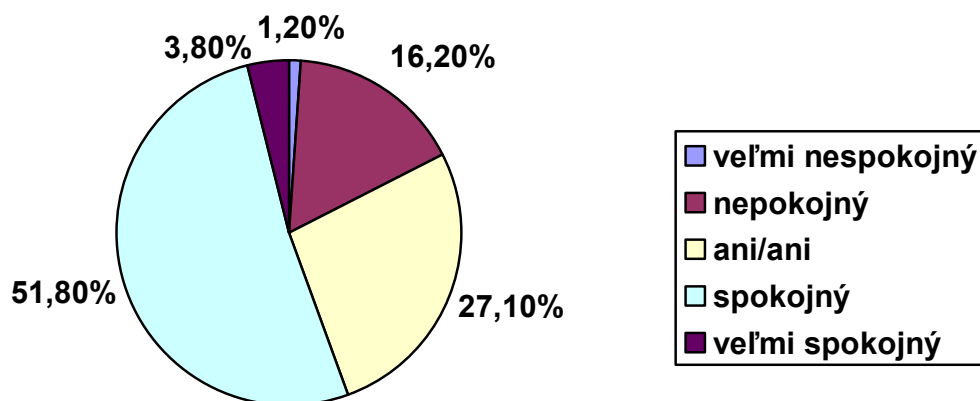
Graf 4: Priemerné hodnotenia kvality života podľa typu rodinnej starostlivosti



Zdravie

Podľa definície Svetovej zdravotníckej organizácie je zdravie stav telesnej, duševnej a sociálnej pohody jedinca. V našom výskume sme sa zamerali na problematiku zdravia ako na jeden z dominantných indikátorov subjektívnej kvality života. Aj napriek tomu, že Slovensko patrí, podľa indexu ľudského rozvoja, medzi najvyspelejšie krajiny sveta, zdravotný stav obyvateľstva vôbec nie je uspokojivý. Slovensko sa vo všeobecnosti vyznačuje pomerne vysokým výskytom srdcovo-cievnych a nádorových ochorení, ktoré sú podmienené viacerými rizikovými faktormi, ktoré sa navyše navzájom kombinujú. Viaceré štúdie v tejto oblasti dokumentujú rozpory medzi subjektívnym hodnotením zdravotného stavu a zdravým spôsobom života. Zdravotný stav obyvateľstva pritom nie je len odrazom úrovne zdravotníckej starostlivosti, ale aj vlastnej zodpovednosti občanov za svoj zdravotný stav. Ukazovateľom subjektívneho hodnotenia zdravotného stavu bola v našom výskume otázka - Ako ste spokojný so svojim zdravím? Štruktúru odpovedí predstavuje Graf 5.

Graf 5: Štruktúra odpovedí na otázku - Ako ste spokojný so svojim zdravím?

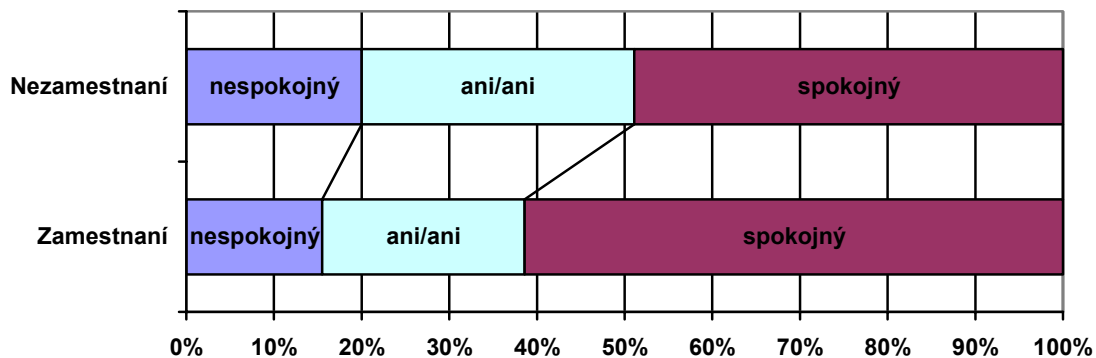


Ako vyplýva z uvedeného grafu, participanti hodnotili svoje zdravie oveľa pozitívnejšie ako kvalitu života. Priemerné hodnotenie bolo na úrovni 3,41 so smerodajnou odchýlkou 0,844. Podiel veľmi spokojných a spokojných so svojim zdravím predstavoval 55,6% a naopak podiel veľmi nespokojných resp. nespokojných tvoril 17,4%. Priemerná hodnota ako aj štruktúra odpovedí naznačujú, že spokojnosť so svojim zdravím nie celkom korešponduje s celkovým hodnotením kvality života ako napr. príjem. To potvrdzujú aj iné výskumy ako napr. štúdia Európskej nadácie pre rozvoj životných a pracovných podmienok. Z jej záverov vyplýva, že príjem je oveľa presnejším indikátorom kvality života ako zdravie. Je však potrebné poznamenať, ako sme už uviedli vyššie, že subjektívne hodnotenia zdravotného stavu nemusia plne zodpovedať jeho objektívnym ukazovateľom.

Z porovnania hodnotení nezamestnaných a zamestnaných participantov vyplýva, že nezamestnaní hodnotili svoj zdravotný stav negatívnejšie než zamestnaní ako to dokumentuje graf 6. Je všeobecne známe, že neuspokojivý zdravotný stav znižuje pravdepodobnosť

uplatnenia sa na trhu práce, ale platí to aj naopak. Nezamestnanosť negatívne vplýva na zdravotný stav.

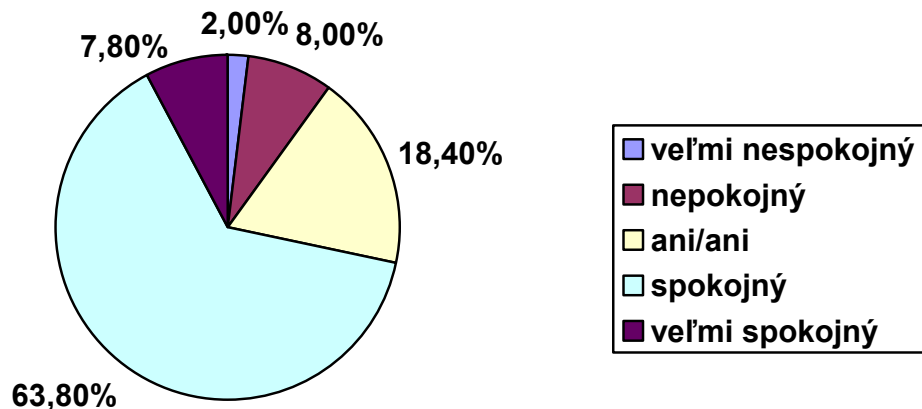
Graf 6: Štruktúra odpovedí nezamestnaných a zamestnaných účastníkov výskumu na otázku - Ako ste spokojný so svojim zdravím?



Pracovný potenciál

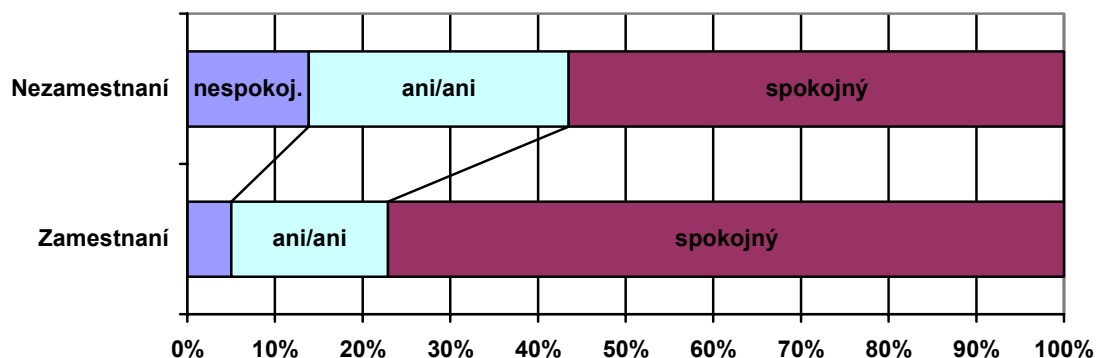
Dôležitou súčasťou analýzy kvality života bolo hodnotenie vlastného pracovného potenciálu. Pracovný potenciál jednotlivca je dôležitým predpokladom pre nájdenie a udržanie pracovného miesta. Naopak absencia pracovného potenciálu vedie v konečnom dôsledku k sociálnemu vylúčeniu a chudobe. S pracovným potenciálom úzko súvisí motivácia jednotlivca k práci na jednej strane a relatívny dostatok pracovných príležitostí na strane druhej. Pre Slovensko je typická nízka perspektíva určitých skupín na trhu práce a výrazné rozdiely medzi jednotlivými regiónmi. Podľa štúdie Svetovej banky je najviac ohrozenou skupinou na trhu práce skupina ľudí s nízkou kvalifikáciou. Podľa tejto štúdie bola viac ako polovica ekonomicky aktívnych osôb so základným vzdelaním nezamestnaná. Pravdepodobnosť, že nízkokvalifikovaní ľudia zostanú nezamestnaní je až 2,5 krát väčšia ako priemerné obyvateľstvo. Jednoznačne sa pritom potvrdila súvislosť medzi nízkou kvalifikáciou a dlhodobou nezamestnanosťou. Na Slovensku je tiež druhá najvyššia regionálna miera nezamestnanosti. Účastníci výskumu v tejto súvislosti odpovedali na otázku – Ako ste spokojný so svojou schopnosťou pracovať?

Graf 7: Štruktúra odpovedí na otázku - Ako ste spokojný so svojou schopnosťou pracovať?



Subjektívne hodnotenie pracovnej kapacity pre celý skúmaný súbor bolo v priemere 3,67 so smerodajnou odchýlkou 0,808. Ako vyplýva z grafu 7, takmer dve tretiny účastníkov výskumu vyjadrili spokojnosť so svojou schopnosťou pracovať. Podiel veľmi spokojných a spokojných predstavoval 71,6%, naopak podiel veľmi nespokojných resp. nespokojných tvoril iba 10%. Podľa svetovej zdravotníckej organizácie je schopnosť pracovať súčasťou posudzovania zdravotného stavu. Z uvedených výsledkov vyplýva, že subjektívne hodnotenie pracovného potenciálu nami skúmaných osôb bolo nadpriemerné a korešpondovalo s pozitívnym hodnotením zdravotného stavu. Pozitívne hodnotenie vlastného pracovného potenciálu tiež dokumentuje zdravé sebadomie participantov na trhu práce napriek nedostatku pracovných príležitostí.

Graf 8: Štruktúra odpovedí nezamestnaných a zamestnaných účastníkov výskumu na otázku - Ako ste spokojný so svojou schopnosťou pracovať?

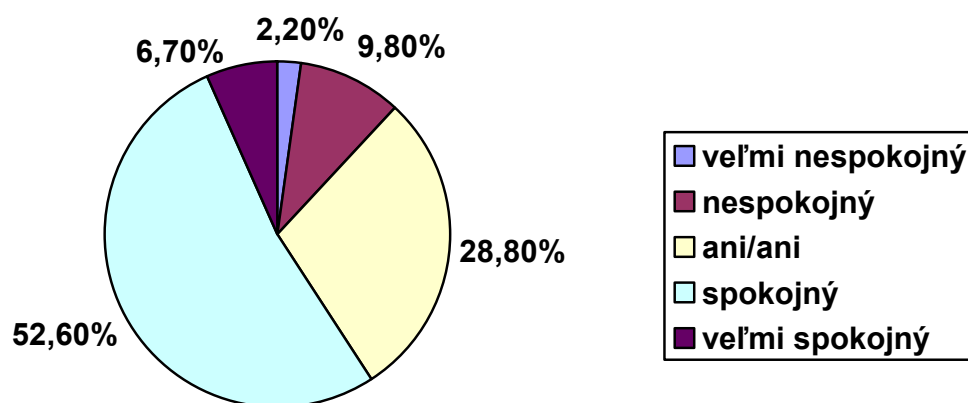


Analýza vzťahov medzi aktuálnym pracovným statusom pracovným potenciálom preukázala rozdiely medzi nezamestnanými a zamestnanými účastníkmi výskumu (graf 8). Kým spokojných nezamestnaných bolo 65,6%, na strane zamestnaných to bolo 77,1%. Podobná asymetria bola aj v kategórii nespokojných. Podiel nespokojných zamestnaných predstavoval 5%, naproti tomu podiel nespokojných nezamestnaných bol 3 krát väčší a predstavoval 16,1%. Nespokojnosť s vlastným pracovným potenciálom môže súvisieť aj s dĺžkou nezamestnanosti, najmä ak vychádzame z faktu, že na Slovensku je najväčší podiel dlhodobo nezamestnaných a naopak najmenší podiel krátkodobo nezamestnaných spomedzi krajín EÚ. Rizikovými skupinami sú v tomto kontexte skupiny ľudí bez zamestnania, po 45. roku života, s prevažne základným vzdelaním.

Psychologické faktory

Druhým významným indikátorom kvality života sú psychologické aspekty. Aj napriek tomu, že ich na tomto mieste analyzujeme separátne od sociálnych vzťahov, obe tieto kategórie sa navzájom prelínajú a ovplyvňujú. Podľa Veenhovena (2004) sú základnými atribútmi kvality života životodarnosť prostredia, v ktorom jedinec žije a životaschopnosť jedinca. Životaschopnosť je kompetenciou a vnútornou kvalitou osoby, pomocou ktorej je schopná ovplyvňovať dianie okolo seba, nadväzovať sociálne vzťahy a manažovať vonkajšie podmienky. Životaschopnosť reflektuje vlastnú aktivitu jedinca, schopnosť využívať ponúknuté príležitosti a zvládnuť nepriazne každodenného života. Všeobecne akceptovanými kritériami kvalitného života sú radosť zo života a životná pohoda resp. spokojnosť so sebou samým, ktoré sme v našom výskume sledovali otázkou – Ako ste spokojný/á sám/sama so sebou?

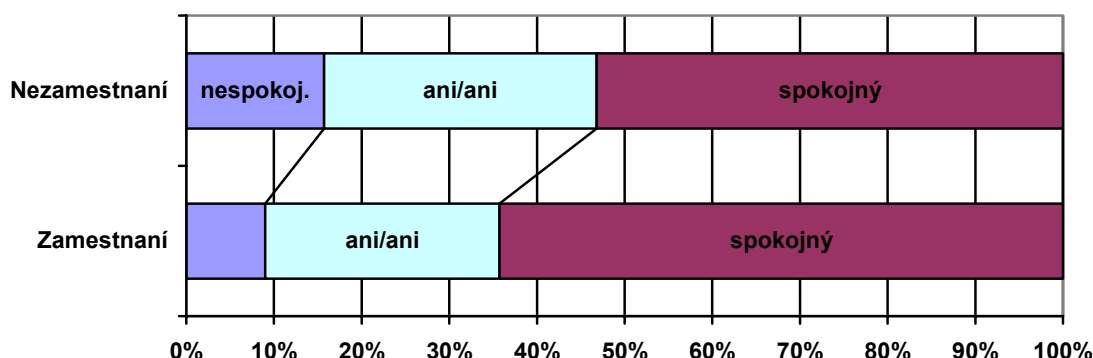
Graf 9: Štruktúra odpovedí na otázku - Ako ste spokojný/á sám/sama so sebou?



V našom výskume bola spokojnosť so sebou samým hodnotená nadpriemerne. Štruktúra odpovedí dokumentuje, že pri sebahodnotení boli respondenti v priemere pozitívni (3,52) so smerodajnou odchýlkou 0,843.

Z porovnania nezamestnaných a zamestnaných v jednotlivých otázkach vyplynuli štatisticky významné rozdiely medzi oboma skupinami. Nezamestnaní vykazovali nižšie sebahodnotenie v porovnaní so zamestnanými účastníkmi výskumu. Zastúpenie jednotlivých skupín uvádzame v nasledujúcom grafe.

Graf 10: Štruktúra odpovedí nezamestnaných a zamestnaných účastníkov výskumu na otázku - Ako ste spokojný/á sám/sama so sebou?



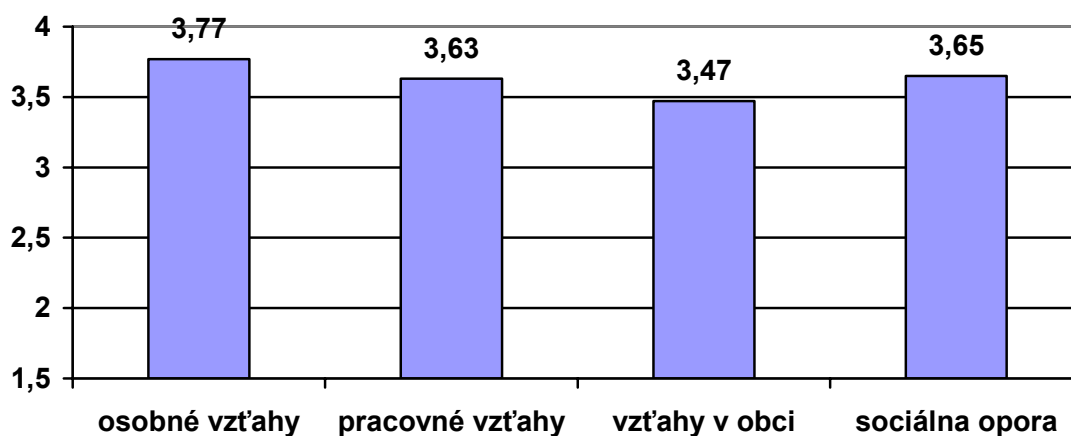
Sociálne vzťahy

Sociálne vzťahy majú mimoriadny význam pre fyzickú a duševnú integritu človeka a spoluvytvárajú základ pre kvalitný život. Najlepším dôkazom ich významu sú dôsledky ich absencie. Narušené sociálne vzťahy spôsobujú problémy v rodinnom a pracovnom živote ako aj na úrovni osobnosti človeka. Problémy v sociálnych vzťahoch vedú k negatívnym sociálnym javom akými sú alkoholizmus, agresivita, duševné choroby, kriminalita a pod.

Výskum kvality života doposiaľ monitorovanie sociálnych vzťahov ako základných komponentov kvality života obchádzal. Sociálne vzťahy zostávali dlhé obdobie na periférii záujmu výskumníkov v tejto oblasti, najmä pre subjektívnosť zisťovania tejto kvality.

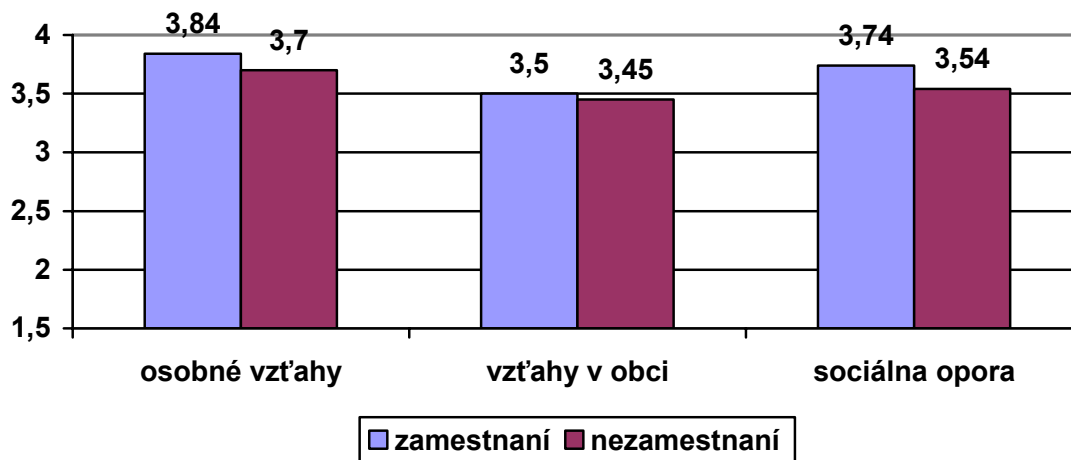
V našom výskume sme sa sústredili na štyri typy sociálnych vzťahov, ktoré pokrývajú väčšinu sociálnych interakcií – osobné vzťahy, vzťahy na pracovisku, vzťahy v obci. Osobitnú pozornosť sme venovali sociálnej opore ako prostriedku sociálnej inklúzie. Priemerné hodnoty jednotlivých sociálnych vzťahov uvádzame v grafe 11.

Graf 11: Spokojnosť s vybranými sociálnymi vzťahmi



Analýza údajov preukázala nadpriemerné hodnotenia spokojnosti so sociálnymi vzťahmi. Údaje nie sú prekvapujúce, najmä s ohľadom na výber participantov. Z údajov tiež vyplýva dôležitosť jednotlivých sociálnych vzťahov v súvislosti s kvalitou života ako aj sociálnych sietí v ktorých jedinec operuje.

Graf 12: Porovnanie spokojnosti s vybranými sociálnymi vzťahmi podľa zamestnania



V posudzovaní spokojnosti s vybranými sociálnymi vzťahmi sme identifikovali významný rozdiel v odpovediach zamestnaných a nezamestnaných respondentov v oblasti osobných vzťahov a sociálnej opory. U zamestnaných bola manifestovaná významne väčšia spokojnosť s osobnými vzťahmi a podporou od blízkych ako u nezamestnaných (graf 12).

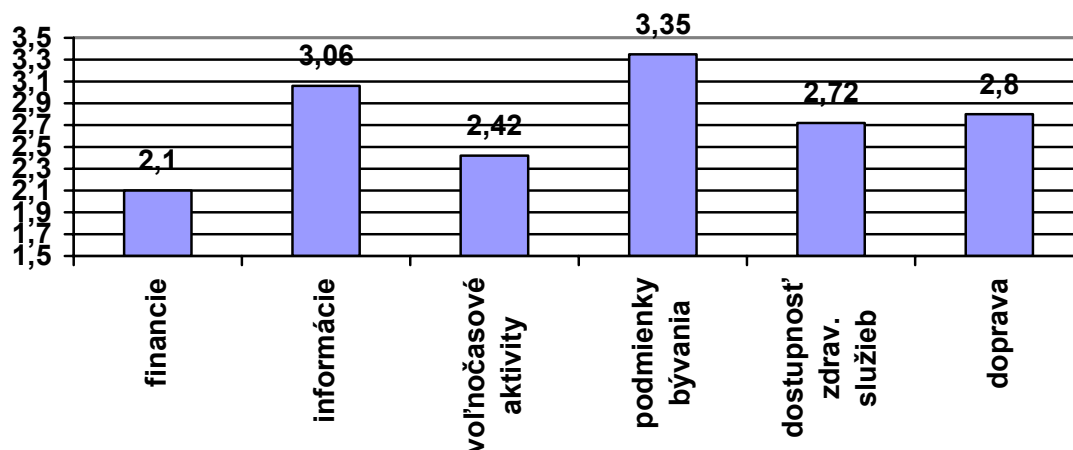
Environmentálne podmienky

Hodnotenie environmentálnych faktorov reflektuje podmienky prostredia, v ktorom jedinec žije. Nejde však o objektívne zisťovanie týchto podmienok, ale naopak o ich subjektívne vnímanie. V tomto kontexte môže byť určitý príjem u niekoho vnímaný ako dostatočný, naopak

iný človek môže ten istý príjem vnímať ako nedostatočný. Preto je potrebné interpretovať uvedené zistenia ako relatívne vo vzťahu k potrebám skúmaných ľudí.

Celkovo sme sa v našom výskume zamerali na šesť oblastí, resp. podmienok, ku ktorým sa účastníci výskumu vyjadrovali na päťbodovej škále. Medzi skúmanými oblasťami bola finančná saturácia, dostatok informácií, voľnočasové aktivity, podmienky bývania, dostupnosť zdravotníckych služieb a spokojnosť s dopravou.

Graf 13: Spokojnosť s environmentálnymi podmienkami



Z výsledkov vyplýva, že najnižšia spokojnosť bola s finančnou situáciou a naopak najvyššiu spokojnosť vyjadrovali respondenti s podmienkami bývania. Otázky príjmu sú v našich podmienkach tradične vnímané ako hlavný komponent kvality života. Aj medzinárodné výskumy v tejto oblasti dokumentujú podobné zistenia takmer u všetkých nových členov EÚ. Analýza uvedených oblastí navyše vyžaduje kontinuálne sledovanie jednotlivých ukazovateľov, aby bolo možné zachytiť prebiehajúce trendy. V tomto prípade musíme konštatovať nedostatok hodnoverných informácií a obmedziť z toho vyplývajúce informácie na popis aktuálneho stavu.

Z porovnania hodnotení nezamestnaných a zamestnaných vyplýva niekoľko významných rozdielov (Tabuľka 1). Nezamestnaní vyjadrili významne väčšiu nespokojnosť v takmer všetkých oblastiach (okrem dopravy a voľnočasových aktivít) ako zamestnaní.

Tabuľka 1: Spokojnosť s environmentálnymi podmienkami podľa zamestnania

Environmentálne podmienky	Priemerná hodnota		t-test	p
	Zamestnaní	Nezamestnaní		
Máte dost' peňazí na uspokojenie svojich potrieb?	2,35	1,81	8,344	,000***
Ako sú vám prístupné informácie, ktoré potrebujete pre svoj každodenný život?	3,22	2,87	6,145	,000***
Do akej miery máte možnosť vykonávať voľnočasové aktivity?	2,45	2,39	0,921	,357

Ako ste spokojný/á s podmienkami miesta, kde bývate?	3,41	3,25	2,762	,006**
Ako ste spokojný/á s dostupnosťou zdravotníckych služieb?	2,78	2,65	2,031	,042*
Ako ste spokojný/á s vašou dopravou?	2,85	2,73	1,786	,075

Záver

Z prezentovaných výsledkov vyplýva viacero zistení. Subjektívne hodnotenia kvality života, ktoré sme v našom výskume monitorovali boli relatívne nízke a to aj napriek faktu, že dostupné objektívne indikátory kvality života referujú o relatívne priaznivom vývoji podmienok kvality života najmä s ohľadom na makroekonomické ukazovatele. V tejto súvislosti sme najnižšie hodnotenia v rámci jednotlivých skupín registrovali u nezamestnaných ako aj u ľudí so základným vzdelaním. Navyše uvedené zistenia dokumentujú zväčšovanie rozdielov medzi zamestnanými a nezamestnanými. Kým v predchádzajúcom období sme rozdiely v hodnotení kvality života medzi zamestnanými a nezamestnanými evidovali len na úrovni súhrnných ukazovateľov (Kentoš, 2004), v tomto výskume sa nezamestnanosť prejavila nespokojnosťou vo väčšine sledovaných indikátorov kvality života. Hlavným dôvodom tohto stavu mohla byť nízka motivácia

k práci u nezamestnaných a nízko platených zamestnaných ako dôsledok systému štedrej sociálnej podpory. Tento systém zvýhodňoval najmä viacčlenné rodiny, ktoré z neho profitovali, ak sa nachádzali mimo trhu práce. Po uplatnení reforiem trhu práce vzrástla ekonomická zraniteľnosť uvedených skupín z dôvodu neschopnosti profitovať z týchto reforiem. Z výsledkov tiež vyplýva komplexnosť dopadu stavu nezamestnanosti na jednotlivé oblasti života človeka. Popri predpokladaných ekonomických dopadoch sa čoraz zreteľnejšie prejavujú rozdiely v oblastiach zdravotného stavu, pracovného potenciálu a sociálnych vzťahov v neprospech nezamestnaných. Neustále prebiehajúca transformácia pracovného trhu s rastúcimi požiadavkami na kvalifikáciu znižuje pravdepodobnosť uplatnenia tejto skupiny na trhu práce a spôsobuje sociálne vylúčenie a chudobu. Takýto stav sa významne prejavuje aj na hodnotení podmienok, v ktorých človek žije.

Literatúra:

- Cummins, R. A. (1996): The domains of life satisfaction: an attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38, s.303-328.
- Edgerton, R. (1990): Quality of Life from longitudinal research perspective. In: Shalock, R. L. (Ed.): *Quality of Life: Perspectives and Issues*. Washington, AAMR, s. 149-160.
- Kentoš, M.: Nezamestnaní a kvalita života. In: Frankovský, M., Kentoš, M.: *Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie*. Zborník príspevkov. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice 2004.
- Land, K. (2001): Models and Indicators. *Social Force*, 80, 2, s. 381-410.
- Murphy, B., Herrman, H., Hawthorne, G., Pinzone, T., Evert, H. (2000): *Australian WHOQOL instruments: User's manual and interpretation guide*. Australian WHOQOL Field Study Centre, Melbourne, Australia.

WHOQOL Group (1994): The development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument (the WHOQOL). In: Orley, J., Kuyken, W. (Eds). Quality of Life Assessment: International Perspectives. Heidelberg: Springer-Verlag