

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE
2007

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2007

Zborník príspevkov

Editori:

Denisa Fedáková

Michal Kentoš

ISBN 978-80-969628-6-0

© Spoločenskovedný ústav SAV

Košice

2007

Recenzentka:
Ol'ga Orosová

Publikácia neprešla jazykovou korektúrou.

OBSAH

Aplikácia modelu podnikovej kultúry vo vybraných podnikoch východoslovenského regiónu Alena BAŠISTOVÁ	7
Dispozičný coping a sociálna inteligencia vo vzťahu k zvládaniu záťažových situácií policajnej praxe František BAUMGARTNER, Katarína SCHWARTZOVÁ	17
Byrokracia vs. organizačné učenie empirická analýza rozhodovania v organizáciách Eva BOLFÍKOVÁ	25
Profesionálne správanie sa - nevyhnutnosť alebo luxus? (porovnávacia štúdia Česko – Slovensko) Taťjana BÚGELOVÁ, Lucia MOLOKÁČOVÁ	38
Vzťah k práci a detská hra Mária BARIAKOVÁ, Taťjana BÚGELOVÁ	42
Český trh práce a nezamestnanosť Božena ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ	47
Sociálna kompetencia veliteľa v kontexte rozvoja vojenskej jednotky ako tímu Pavel CZIRÁK	53
Technická špecifikácia pre interoperabilitu subsystému „Prevádzka a riadenie dopravy“ /2006/920 es/ Agnesa ČÍKOVÁ	61
Developer, manažér v územnom rozvoji Lucia ĎURICOVÁ	65
Rodina a zamestnanie. Výzvy pre mužov aj ženy? Denisa FEDÁKOVÁ	71
Posudzovanie kvality života zdravotne postihnutými ľuďmi Miroslav FRANKOVSKÝ	82
Zamyslenie sa nad príčinami vzniku drogovej závislosti. Darina HAVRELETOVÁ	88
Osobnostné charakteristiky, sociálna opora a hodnotová orientácia nízkokvalifikovaných nezamestnaných Lucia IŠTVÁNIKOVÁ	91
Prevalencia a vnímanie závažnosti využívania internetu v práci na osobné účely Iveta JELEŇOVÁ	98
The Meaning of Work for the Unemployed Elžbieta KASPRZAK	104
Vybrané charakteristiky nezamestnaných účastníkov kurzu RPNKN Michal KENTOŠ	114
Osobnostné faktory a začleňovanie pracovníka do pracovného procesu v podmienkach OS SR Anna KLIMEKOVÁ	121
Trh práce a agrárna zamestnanosť v Slovenskej republike na prelome druhého tisícročia Rastislav KOTULIČ	130
Charakteristiky vysokoškolských študentov podľa preferovanej pracovnej pozície Elena LISÁ - KRETOVÁ, Katarína HENNELOVÁ	134
Psychologické pozadie profesionálnej orientácie VŠ študentov Elena LISÁ - KRETOVÁ, Katarína HENNELOVÁ	141
Projekt profesijného poradenského centra pre študentov VŠ v regióne BSK Eva LETOVANCOVÁ	147

Násilie v práci sociálneho pracovníka Soňa LOVAŠOVÁ	153
Človek v práci ako objekt agresie Ladislav LOVAŠ	159
Aké sú určujúce hodnoty našej spoločnosti? Zuzana MAKOVSKÁ	165
Personálne požiadavky pri výbere zamestnancov v priemysle cestovného ruchu Daniela MATUŠÍKOVÁ	171
Psychosociálny a ekonomický pozadí základných postojů k životní realitě Oldřich MIKŠÍK	175
Nezamestnanosť ekonomicko-spoločenský problém a možnosti jeho riešenia v cestovnom ruchu Kristína MRVOVÁ	183
Organizačná zmena významný faktor riadenia ľudských zdrojov Jaroslav NEKORANEC	190
Psychodiagnostika jej možnosti pri typologizácii páchatel'ov závažnej trestnej činnosti Ján PIATER, Jana TOKARČIKOVÁ	196
Celoživotné vzdelávanie a rozvoj manažérov Mária PETRUFOVÁ	202
Sú absolventi škôl problémovou skupinou? Juraj RÁKOŠ	209
Možnosti kvantifikácie rovnováhy pracovného a mimopracovného života Ladislav SOJKA	217
Vplyv nezamestnanosti na rozvoj regiónu Ivana BUTORACOVÁ ŠINDLERYOVÁ	224
Ekologické vzdelávaní v globalizované kultúre Josef ŠMAJS	231
Psychická záťaž vo vzťahu k cirkadiánnym rytmom u zdravotných sestier Mária VRABCOVÁ, Ivan SARMÁNY SCHULLER	237
Subjektívne vnímanie životnej spokojnosti a pracovnej úspešnosti u zdravotných sestier Mária VRABCOVÁ, Ivan SARMÁNY SCHULLER	242
Subjektívna pohoda a hodnoty nezamestnaných európskych krajín v zrkadle výsledkov 2.kola ESS Jozef VÝROST	249

V dňoch 16.-18.5.2007 sa v Lipovciach, v hoteli Canyon, uskutočnil v poradí siedmy ročník medzinárodnej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2007“.

Spoluorganizátormi podujatia boli Ústav na VV Prešov, Ústav na VVaVTOS Košice, Spoločenskovedný ústav SAV, Fakulta manažmentu PU Prešov, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK Bratislava a Fakulta verejnej správy UPJŠ Košice.

V rámci tradičného zamerania konferencie, ktorým je základný a aplikovaný výskum v oblasti psychológie práce a organizácie, bolo prezentovaných 44 príspevkov (25 referátov a 19 posterov).

Podstatná časť uvedených vystúpení tvorí obsah tohto zborníka.

APLIKÁCIA MODELU PODNIKOVEJ KULTÚRY VO VYBRANÝCH PODNIKOKH VÝCHODOSLOVENSKÉHO REGIÓNU

Alena BAŠISTOVÁ

basistova@euke.sk

Podnikovohospodárska fakulta EU, Košice

1. ÚVOD

Podniky v podmienkach slovenskej ekonomiky sa nachádzajú v turbulentnom konkurenčnom prostredí, v ktorom neexistuje istota dlhodobej prosperity a rozvoja. Podniková kultúra je jedným z rozhodujúcich elementov, ktorý ovplyvňuje úspešnosť podniku. Ak je silná a kompatibilná s ostatnými elementmi podnikového systému, má pozitívne vplyvy na riadiace systémy, uľahčuje ich priebeh a realizáciu. Ak sa zamyslíme na tým, ako fungujú dlhodobo úspešné podniky, tak by sme si mali položiť otázku, aké pravidlá rešpektujú, akými zásadami sa riadia. Zistíme, že každý z úspešných podnikov je úspešný svojím spôsobom. Každý podnik má vlastnú stratégiu (ciele), štruktúru (deľba moci a zodpovednosti), kultúru (postoje, normy, hodnoty) a systém. Podniková kultúra je jedinou z týchto činiteľov, ktorá je jedinečná a nenapodobiteľná.

Aktívne ovplyvňovanie tvorby podnikovej kultúry znamená v prvom rade poznať jej aktuálny stav a zhodnotiť jej pozitívne a negatívne stránky. Zároveň je dôležité uvedomiť si, že podniková kultúra by mala vychádzať aj z podnikateľskej etiky, ktorá nespočíva len v dodržiavaní zákonov, ale aj v uplatňovaní poznatkov a skúseností z teórie riadenia, tvorivého prístupu k riešeniu problémov, ako aj v zodpovednosti za svojich zamestnancov. Keďže podniková kultúra prirodzene rastie a rozvíja sa pod vplyvom vonkajších a vnútorných zmien, je niekedy nevyhnutné pristúpiť k prehodnoteniu a prispôbeniu podnikových noriem, hodnôt, presvedčení a pod. a na základe daného stavu v podniku vytýčiť produktívne východiská riešenia tohto stavu v podniku.

2. SKÚMANÁ OBLASŤ

Cieľom prieskumu, ktorý sme zrealizovali v roku 2006 vo vybraných podnikoch vo východoslovenskom regióne bolo: „Zistiť, ako vnímajú zamestnanci podnikovú kultúru vo svojom podniku“.

V súvislosti s cieľom výskumu sme sa opreli o Scheinov model podnikovej kultúry (Schein, 1997, s.11 – obr. 1) a položili si nasledujúce otázky (zaradené pod úrovne podnikovej kultúry – artefakty, hodnoty a normy a základné predpoklady):

I. Artefakty:

Ako vyzerá logo vášho podniku?

Ako na vás logo pôsobí?

II. Hodnoty a normy:

Aké hodnoty preferujú zamestnanci podniku?

Aká práca vás láka?

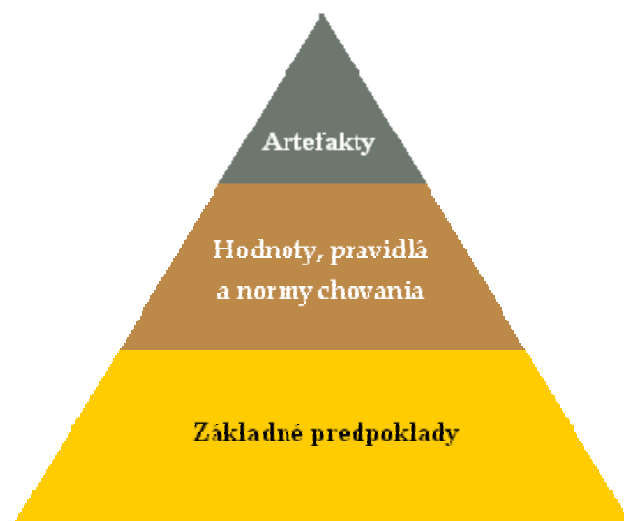
Akých ľudí máte rád/rada?

Aké vlastnosti vedú k úspechu?

III. Základné predpoklady:

Poznáte zámery vedenia podniku?

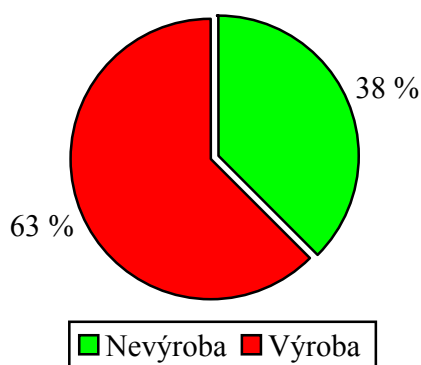
Viete, čo sa očakáva od vašej práce?



Obr. 1 Úrovně podnikové kultúry (Schein)

Ako môžeme vidieť na uvedenej schéme, rovinu artefaktov si môžeme predstaviť ako špičku ľadovca – čiže to, čo je navonok viditeľné, ale je len zlomkom celku, pričom ostatné dve roviny síce nie sú na pohľad zrejmé, napriek tomu sú rozhodujúce pri formovaní obsahu poslednej úrovne. Pre potreby nášho prieskumu sme ku artefaktom zaradili logo, v rámci druhej úrovne sme sa zamerali na hodnoty a vybrané charakteristiky podnikovej kultúry a pri tretej rovine sme našu pozornosť sústredili na ciele a vízie.

Výskum sme uskutočnili na vzorke 32 podnikov zaradených do dvoch odvetví ako vidieť na grafe 1.



Graf 1 Štruktúra vzorky podľa odvetvia

V každom podniku bol vyplnený jeden dotazník riadiacim pracovníkom vrcholového alebo stredného manažmentu daného podniku.

3. METODIKA VÝSKUMU

Výber podnikov zaradených do výskumu bol náhodný. Dáta boli získavané pomocou dotazníka skonštruovaného pre účely riešenia výskumnej úlohy Vega č. 1/2556/05 „Možnosti zvyšovania konkurencieschopnosti slovenských podnikov zmenami organizačnej kultúry“.

Dotazník bol koncipovaný spôsobom aby pokryl nami skúmané oblasti upravené podľa Scheinovho modelu podnikovej kultúry tak ako je to vyššie uvedené. Pri vyhodnocovaní zhromaždených údajov boli použité metódy deskriptívnej štatistiky – viacnásobné stĺpcové grafy (zostrojené z tabuliek priemerov).

4. VÝSLEDKY A INTERPRETÁCIA

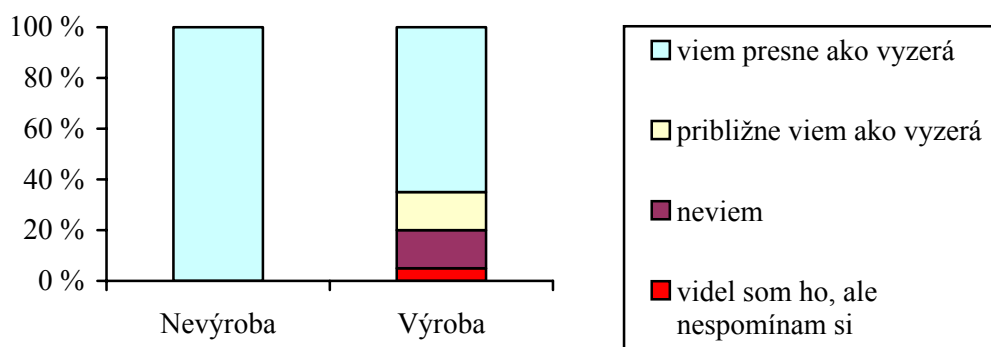
Vo výskume bola mapovaná určitá časť podnikateľského prostredia tak, aby poskytla obraz o momentálnom stave podnikovej kultúry v nami skúmaných podnikoch v rámci východoslovenského regiónu.

I. Artefakty:

Ako vyzerá logo vášho podniku?

Ako na vás logo pôsobí?

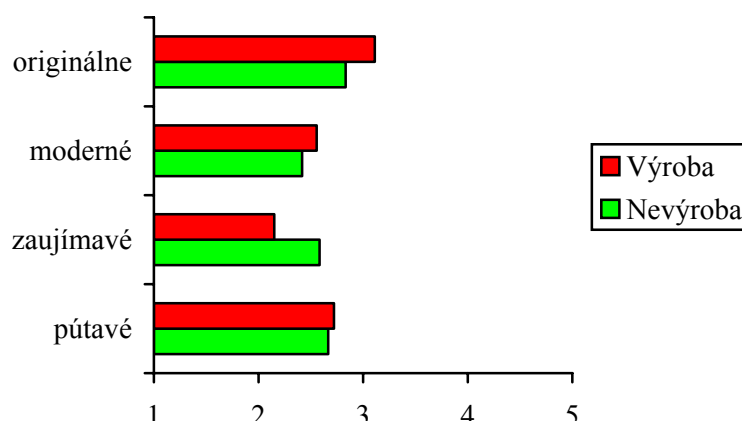
Ako vyzerá logo vášho podniku?



Graf 2 Percentuálne odpovede na otázku: *Ako vyzerá logo vášho podniku?*

Z grafu 2 vyplýva, že vsetci respondenti z podnikov pôsobiacich v nevýrobných odvetviach uviedli, že presne vedia ako logo ich podniku vyzerá.

Vo výrobnom odvetví však iba 13 respondentov tvrdilo, že presne vie ako vyzerá ich logo, 3 opýtaní nevedeli a traja mali iba približnú predstavu o logu vlastného podniku. Jeden respondent si dokonca nevedel na logo spomenúť.

Ako na vás logo pôsobí?**Graf 3** Priemerné hodnoty vlastností firemného loga

Vybrané charakteristiky loga uvedené na grafe respondenti hodnotili na stupnici od 1 do 5 nasledovne:

1	2	3	4	5	
pútavé ...			až ...	nenápadné	
zaujímavé	...		až ...	fádne	
moderné	...		až ...	zastaralé	
originálne	...		až ...	nezaujímavé	

Čím viac sa hodnota priemeru blíži k hodnote 5, tým na zamestnancov daná charakteristika pôsobí negatívnejšie a naopak, čím viac sa hodnota blíži k 1, tým viac pozitívnejšie. Z grafu teda vyplýva, že vo výrobnom aj nevýrobnom odvetví logo na opýtaných pôsobilo skôr neutrálne teda ani nie originálne ani nezaujímavé, bolo skôr moderné a zaujímavé a zhodne v oboch odvetviach pôsobilo na respondentov skôr pútavo.

II. Hodnoty a normy:***Aké hodnoty preferujú zamestnanci podniku?***

Hodnotu môžeme chápať ako subjektívne ocenenie, alebo mieru dôležitosti, ktorú jedinec prisudzuje určitým veciam, javom, symbolom, iným ľuďom a pod. Niektoré hodnoty sú zdieľané celými skupinami alebo celou spoločnosťou. Určité hodnoty, napr. morálne majú trvalú platnosť, iné sú premenlivé a majú krátkodobé trvanie (Prucha, Walterová, Mareš, 1995). Z hodnôt spoločnosť vytvára hodnotový systém, ktorý predstavuje systém hodnôt hierarchicky usporiadaný danou spoločnosťou. Chápeme ho ako hierarchicky usporiadaný zoznam hodnôt, ktorý odráža reálne poradie (dôležitosť) hodnôt zdieľaných určitou skupinou populácie v určitom období.

Pri prieskume sme sa zamerali na to, ako nami uvedené podnikové hodnoty, vnímajú respondenti v dvoch skúmaných častiach (časť „O čo podniku ide“ a „Čo sa v podniku cení“).

V dotazníku mali respondenti spomedzi 9 hodnôt „O čo podniku ide“ (A - úspešnosť, B - bohatstvo, C - spokojnosť zamestnancov, D - spokojnosť odberateľov a zákazníkov, E - spravodlivosť, F - lojalita, G – excelentnosť, H - istota, I - estetika) a spomedzi 9 hodnôt „Čo sa v podniku cení“ (K - výkonnosť, L - profesionalita, M - podnikavosť, N - priebornosť, O - disciplinovanosť, P - česťnosť, R - zodpovednosť, S - tvorivosť, T - priateľskosť) zoradiť hodnoty od 1 až 9, od prvého miesta až po deviate.

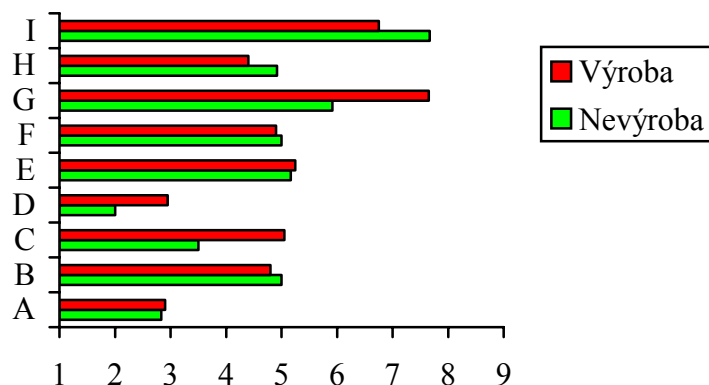
Tab. 1 Poradia a priemerné hodnoty podnikových hodnôt

„O čo podniku ide“					„Čo sa v podniku cení“				
Hodnota	Výroba		Nevýroba		Hodnota	Výroba		Nevýroba	
	Poradie	Priemer	Poradie	Priemer		Poradie	Priemer	Poradie	Priemer
A	1	2,9	2	2,9	K	1	3,5	1	2
B	4	4,8	4	5	L	2	4,1	2	3
C	6	5	3	3,5	M	3	4,7	7	6
D	2	3	1	2	N	7	6	7	6
E	7	5,2	5	5,2	O	4	4,8	4	4,2
F	5	4,9	4	5	P	6	5,6	5	5,2
G	9	7,7	6	6	R	5	4,9	3	3,2
H	3	4,4	4	5	S	5	4,9	6	5,3
I	8	6,8	7	7,7	T	8	7,4	8	6,3

Ako z tabuľky vyplýva, vo **výrobnom odvetví** v časti: „O čo podniku ide“ sa na prvom mieste umiestnila hodnota úspešnosť, na druhom spokojnosť odberateľov a zákazníkov, na treťom istota a na poslednom excelentnosť. V nevýrobnom odvetví sa na prvom mieste nachádza spokojnosť odberateľov a zákazníkov, na druhom úspešnosť, na treťom spokojnosť zamestnancov a na poslednom mieste sa umiestnila hodnota estetika.

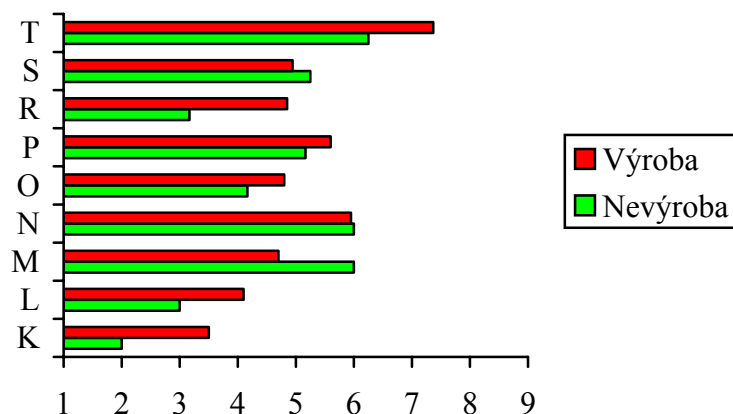
V časti: „Čo sa v podniku cení“ vo **výrobnom odvetví** na prvé miesto respondenti v priemere dávali výkonnosť, na druhé profesionalitu, na tretie podnikavosť a na poslednom sa ocitla hodnota priateľskosť. V nevýrobnom odvetví boli prvé dve miesta zhodné s výrobným, ale rozdiel nastal v treťom mieste, kde zamestnanci dali hodnotu zodpovednosť. Na poslednom sa nachádza opäť zhodne s výrobným odvetvím hodnota priateľskosť. Hodnoty uvedené v tabuľke sú pre lepšiu prehľadnosť zobrazené aj na nasledujúcich grafoch.

„O čo podniku ide“ (A - úspešnosť, B - bohatstvo, C - spokojnosť zamestnancov, D - spokojnosť odberateľov a zákazníkov, E - spravodlivosť, F - lojalita, G – excelentnosť, H - istota, I - estetika).



Graf 4 Priemerné hodnoty – „O čo podniku ide“

„Čo sa v podniku cení“ (K - výkonnosť, L - profesionalita, M - podnikavosť, N - priebornosť, O - disciplinovanosť, P - česťnosť, R - zodpovednosť, S - tvorivosť, T - priateľskosť).



Graf 5 Priemerné hodnoty - „Čo sa v podniku cení“

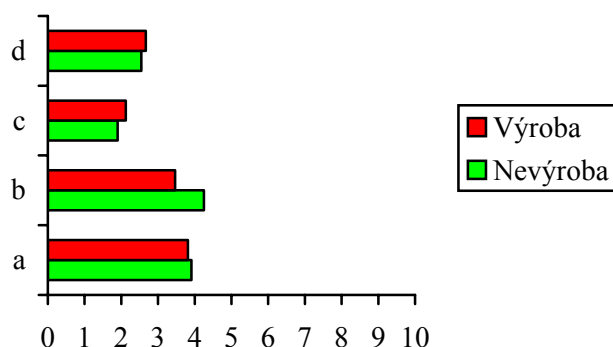
V nasledujúcich otázkach (A, B, C, D) mali respondenti rozdeliť vždy 10 bodov medzi možnosti a, b, c a d.

A: Aká práca vás láka?

- ktorá je šancou skúsiť niečo nové,
- má svoj systém a svoju logiku,
- umožňuje neprehliadnuť detaily,

d) rýchlo ukáže praktické výsledky.

Výsledky sú zobrazené na nasledujúcom grafe.

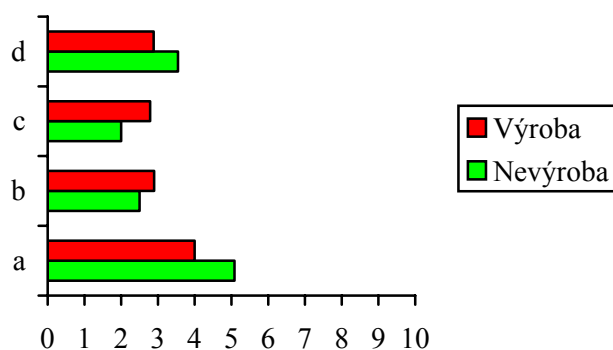


Graf 5 Priemerné hodnoty – Aká práca Vás láka?

Ako vyplýva z grafu zhodne v oboch skúmaných odvetviach respondentov láka práca, ktorá má hlavne svoj systém a logiku. Najmenej ich láka práca, v ktorej sa kladie dôraz na detaily.

B: Akých ľudí máte rád/rada?

- a) ktorí dokážu pokojne a jasne formulovať svoje stanoviská,
- b) ktorí stoja obidvoma nohami na zemi
- c) ktorí sú dobrými improvizátormi
- d) ktorí sú rozvážni a obvykle sa neunáhlija.

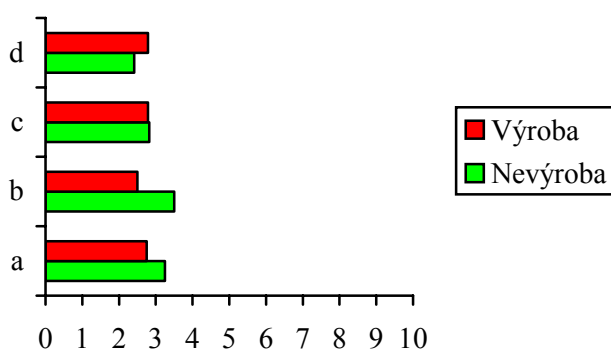


Graf 6 Priemerné hodnoty – Akých ľudí máte rád/rada?

Na grafe vidíme, že v oboch skúmaných odvetviach v priemere respondenti majú radi ľudí, ktorí dokážu pokojne a jasne formulovať svoje stanoviská a najmenej tých, ktorí sú dobrými improvizátormi. Tento názor je aj v zhode s preferovanými hodnotami profesionalita a výkonnosť.

C: Aké vlastnosti vedú k úspechu?

- a) spoľahlivosť,
- b) trpezlivosť,
- c) schopnosť úsudku,
- d) nápaditosť.



Graf 7 Priemerné hodnoty – Aké vlastnosti vedú k úspechu?

Ako môžeme vidieť z grafu, v nevýrobnom odvetví preferujú respondenti trpezlivosť a vo výrobnom zhodne schopnosť úsudku a nápaditosť.

III. Základné predpoklady:

Poznáte zámery vedenia podniku?

Viete, čo sa očakáva od vašej práce?

Odpovede na dané otázky sú uvedené v tabuľke 2:

Tab. 2 Percentuálne vyjadrenie kladných odpovedí

Odvetvie	Poznáte zámery vedenia podniku?	Viete, čo sa očakáva od vašej práce?
Výroba	80	95
Nevýroba	92	100
Spolu	86	97

Celkovo 86 % respondentov uviedlo, že pozná zámery vedenia podniku a 97% vie, čo sa od ich práce očakáva. Pod zámermi podniku sme mali na mysli predovšetkým vízie a ciele. Každý zamestnanec by mal byť oboznámený so svojou pracovnou náplňou a mať jasné

informácie o tom, čo sa od neho očakáva pri plnení konkrétnych úloh. Preto aj naša otázka: „Viete, čo sa očakáva od vašej práce“? obsahovala tieto skutočnosti.

5. ZÁVER

Každý podnik má vlastnú podnikovú kultúru, ktorá je jedinečná a odlišuje ho od ostatných podnikov. Podniková kultúra, ako mäkký prvok podnikového systému, je jediným nenapodobiteľným prvkom. Nie je ničím hmatateľným, cítiťelným, ale je zakorenená hlboko v predstavách, postojoch a hodnotách pracovníkov. Je teda ukrytá v ich myšliach. Súčasné poznatky moderného manažmentu však podnikovú kultúru poznajú a za posledných 20 rokov nastal rozkvet štúdií zameraných na túto oblasť. Definovanie typu podnikovej kultúry, jej prejavov, prvkov, funkcií a snaha o popísanie vzťahov medzi úspešnosťou podnikov a povahou ich podnikovej kultúry sú len časťou záujmu odborníkov zaoberajúcich sa touto tematikou.

V rámci prieskumu ktorý sme zrealizovali v roku 2006 vo vybraných podnikoch vo východoslovenskom regióne bolo: „Zistiť, ako vnímajú zamestnanci podnikovú kultúru vo svojom podniku“. Na základe výsledkov môžeme skonštatovať nasledovné:

- Zamestnanci si všímajú logo svojho podniku a presne vedia ako vyzerá, pričom zamestnanci podnikov spadajúcich do výrobného odvetvia vedia buď presne ako vyzerá alebo majú o ňom aspoň predstavu.
- Na zamestnancov v oboch odvetviach pôsobí logo ich vlastného podniku viac menej obyčajne, ale zároveň moderne, pútavo a zaujímavo.
- Pokiaľ ide o skúmané podnikové hodnoty, v časti „O čo podniku ide“ sa v oboch skúmaných odvetviach na popredných miestach objavili hodnoty úspešnosť a spokojnosť odberateľov a zákazníkov. Pokiaľ ide o úspešnosť, zamestnanci vnímajú, že táto hodnota je dôležitá, pretože ide v konečnom dôsledku o uznanie ich podniku v očiach verejnosti, teda o jej celkovú prestíž. Cieľom mnohých podnikov je orientácia na zákazníka, teda celková spokojnosť zákazníkov s dodávanými produktmi (službami a s tým, ako sa k nim firma správa a ako sa snaží vyhovieť ich požiadavkám) je dôležitá hodnota aj z pohľadu zamestnancov. V časti „Čo sa v podniku cení“ na popredné miesta zamestnanci dali zhodne v oboch odvetviach hodnoty výkonnosť a profesionalitu, čo znamená, že pracovitosť a plnenie stanovených úloh a naslovovzatá odbornosť sú tými hodnotami, ktoré sú zamestnancami uznávané.
- V oboch skúmaných odvetviach respondentov láka práca, ktorá má hlavne svoj systém a logiku. Najmenej ich láka práca, v ktorej sa kladie dôraz na detaily. V priemere majú opýtaní radi ľudí, ktorí dokážu pokojne a jasne formulovať svoje stanoviská a najmenej tých, ktorí sú dobrými improvizátormi. Podľa názoru respondentov k úspechu vedú nasledujúce vlastnosti: trpezlivosť, schopnosť úsudku a nápaditosť.
- Celkovo 86 % respondentov uviedlo, že pozná zamery vedenia podniku a 97 % vie, čo sa od ich práce očakáva.

Literatúra

- Hartl, P. – Hartlová, H.: Psychologický slovník. Portál, Praha, 2000, ISBN 807178303X
 Lukášová, R. – Nový, I.: Organizační kultura. Praha : Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0648-2

- Průcha, J. – Walterová, E. – Mareš, J.: Pedagogický slovník. Praha, Portál, 1995. ISBN 80-7178-029-4
- Rimarčík, M.: Štatistický navigátor [online]. 2006 [citované 23.1.2007]. Dostupné na: <<http://rimarcik.com/navigator/>>
- Rokeach, M.: The nature of human values. New York, Free Press, 1973
- Tondl, L.: Hodnoty a hodnocení. Metodologické rozměry hodnocení. Filosofia, Praha, 1999. ISBN 80-7007-131-1
- Truneček, J.: Management znalostí. Moderní řízení 4/2000, ISSN 0026-8720

DISPOZIČNÝ COPING A SOCIÁLNA INTELIGENCIA VO VZŤAHU K ZVLÁDANIU ZÁŤAŽOVÝCH SITUÁCIÍ POLICAJNEJ PRAXE*

František BAUMGARTNER, Katarína SCHWARTZOVÁ

baumgar@saske.sk , kschwartzova@netkosice.sk

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, Reedukačný domov pre deti a mládež, Košice,

Štúdium copingu (zvládania) pokrýva obdobie viac ako 30 rokov v takých oblastiach výskumu, ako sú sociálne a behaviorálne vedy, medicína, ošetrovateľstvo. Zahŕňa rôzne typy výskumov, od kvalitatívnych štúdií realizovaných v malých výberoch osôb až po kvantitatívne štúdie uskutočňované v rozsiahlych súboroch respondentov, od aplikovaných štúdií po skúmanie abstraktných teoretických problémov. V psychologickom výskume copingu je jednou z jeho dôležitých tém sledovanie v podmienkach situačnej špecifickosti. V príspevku venujeme pozornosť zvládaniu záťažových situácií v policajnej činnosti.

Coping označuje kognitívne a behaviorálne úsilie, ktoré ľudia vynakladajú pri vyrovnávaní sa s vnútornými a vonkajšími nárokmi situácií, ktoré sú hodnotené ako stresujúce (Lazarus, Folkman, 1984). Práve R. S. Lazarus položil základy výskumu copingu svojou priekopníckou prácou „Psychologický stres a zvládacie procesy“ z roku 1966. Spolu so spolupracovníčkou S. Folkmanovou je autorom kognitívno-kontextuálneho modelu copingu (Lazarus, Folkman, c. d.). Podstatnú úlohu zohráva hodnotenie situácie v tom zmysle, či predstavuje potenciálne ohrozenie. V procese hodnotenia sa uplatňujú kognitívne, ale aj emocionálne aspekty. Ak situácia je posudzovaná ako záťažová, stresujúca, vyvoláva zvládanie, coping. Uvádzaní autori rozlišujú dve základné stratégie copingu, a to zameranie na problém a zameranie na emócie. Detailnejšie členenie na 15 postupov, avšak opierajúce sa o dve uvedené, popísali Carver, Scheier a Weintraub (1989). Hierarchický model copingových stratégií vytvoril D. L. Tobin so spolupracovníkmi (Tobin, Holroyd, Reynolds, 1984). Na najvšeobecnejšej úrovni sú stratégie príklon a odklon, ktoré sa ďalej členia podľa orientácie na problém a na emócie. Niektorí výskumníci poukazujú na to, že je opodstatnené, popri orientácii na problém a emócie, ako samostatné vyčleniť aj stratégie zameranie na význam (napr. Gottlieb, Gignac, 1996), či zameranie na sociálnu oporu (Amirkhan, 1990). V prvom prípade je to kognitívna stratégia, ide o úsilie pochopiť význam, zmysel odohrávajúcej sa situácie. V druhom prípade sa zdôrazňuje sociálny aspekt, hľadanie pochopenia a pomoci u iných ľudí.

Ku kľúčovým témam patrí otázka, či coping chápať ako situačne špecifickú charakteristiku alebo je potrebné ponímať ho skôr dispozične (Carver, Scheier, 1994). Možno predpokladať existenciu všeobecnejších tendencií na úrovni osobnosti riešiť určitým spôsobom stresové situácie alebo rozhodujú konkrétne okolnosti? Oproti akcentovaniu jednej, či druhej stránky bol formulovaný interakčný prístup zohľadňujúci ako osobnosť, tak aj situácie (Terry, 1991). V našom výskume sme sa sústredili na situačné zvládanie špecifických situácií charakteristických pre policajnú prax. Zároveň však zachytávame coping na všeobecnejšej úrovni s cieľom hľadať vzájomné súvislosti.

Sociálna inteligencia (SI) sa poníma ako charakteristika, ktorá umožňuje človeku lepšie porozumieť interpersonálnym vzťahom a efektívnejšie sa v nich správať. Veľmi podobné je chápanie emočnej inteligencie – EI (pozri Austinová, Saklofske, 2007). Predpokladá sa, pokiaľ ide o stres, záťaž, resp. o zvládanie záťaže, že ľudia s vyššou úrovňou sociálnej (resp. emočnej) inteligencie budú voliť efektívnejšie postupy zvládania (Salovey, Bedell, Detweiler, Mayer, 1999). V empirickom výskume bola téma vzťahu SI/EI ku copingu

* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 1/4518/07.

sledovaná len v malej miere, výsledky však naznačujú existenciu súvislostí (pozri Mathews, et al., 2006, Saklofske, et al., 2007).

V realizovanom výskume sme sa zamerali na situačný coping v náročných situáciách vyskytujúcich sa v policajnej činnosti, ako aj sledovanie, v akej miere je ovplyvňovaný dispozičným copingom a sociálnou inteligenciou. Predpokladali sme, že všeobecnejšie tendencie správať sa určitým spôsobom v náročných situáciách sa premietnu v konkrétnych podmienkach (napr. zameranie na problém v aktívnejšom prístupe k riešeniu). Osoby s vyššou úrovňou SI by mali menej akcentovať emočný coping.

Metóda

Výskumný súbor – tvorilo ho 160 mužov. Boli to študenti Strednej odbornej školy Policajného zboru v Košiciach. Je to forma pomaturitného štúdia. Priemerný vek respondentov bol 24,1 rokov.

Metodiky – použité boli tri dotazníky, a to COPE(b), TSIS a PSS.

COPE(b) – dotazník copingových stratégií zostavil C. S. Carver (Brief COPE, Carver, 1997).

Obsahuje 28 položiek so 4-bodovou odpoveďovou stupnicou frekvencie výskytu správania (od nikdy sa tak nesprávam po veľmi často sa tak správam). Položky dotazníka tvoria 14 subškál: aktívny coping, plánovanie, inštrumentálna sociálna opora, emočná sociálna opora, pozitívne preformulovanie, popieranie, akceptácia, viera, ventilovanie, behaviorálne vypnutie, rozptýlenie, užitie alkoholu (drog), humor, sebaobviňovanie. Pri odvodzovaní skóre možno postupovať aj inak, napr. použitím faktorovej analýzy položiek, a získať tak menší počet výsledných hodnôt. Metodika je skrátenou verziou dotazníka COPE (Carver, Scheier, Weintraub, 1989).

TSIS – metodika na zisťovanie sociálnej inteligencie (The Tromsø Social Intelligence Scale, Silvera, Martinussen, Dahl, 2001). Obsahuje 21 položiek so 7-bodovou odpoveďovou škálou miery súhlasu (od vystihuje ma to veľmi slabo po vystihuje ma to veľmi dobre). Dotazník sa člení na tri subškály: a) spracovanie sociálnych informácií (napr.: Ľahko porozumiem sociálnym situáciám.), b) sociálne spôsobilosti (napr.: Som úspešný pri nadväzovaní nových vzťahov.), c) sociálna vnímavosť (napr.: Často som prekvapený, ako iní ľudia reagujú na moje konanie.)

PSS – zisťuje coping v špecifických situáciách (Škála policajných situácií, Schwartzová, 2005). Dotazník pozostáva z častí A a B. Každá z nich obsahuje 5 situácií policajnej praxe. Časť A je zameraná na spôsoby správania v definovaných situáciách, pričom sa posudzuje 6 možností konania. Časť B je venovaná spôsobom emočného vyrovnávania sa so záťažovými situáciami, aj v tomto prípade sa posudzuje 6 možností. Obe časti sa vyhodnocujú samostatne. Časť A obsahuje nasledovné situácie: výtržnosť v podnapitosti, hádka na ulici s hrozbou násilia, útek z obchodu bez zaplatenia, bitka mužov v bare, pokus o samovraždu skokom z výšky. V časti B boli situácie: použitie zbrane voči páchatelovi, nájdenie mŕtvolý dieťaťa, oznámenie o úmrtí blízkeho, vražda kolegu-policajta, ohrozenie života páchatelom. V situáciách časti A boli nasledovné varianty odpovedí: riešenie bez služobného preukazu, riešenie s použitím služobného preukazu, privolanie ďalších policajtov, vyčkávanie, ignorovanie situácie, použitie donucovacích prostriedkov. V časti B boli tieto možnosti: situácia chápaná ako súčasť práce, snaha akceptovať stav, zameranie pozornosti na niečo iné, rozhovor s blízkymi, hľadanie pomoci u psychológa, neustále zaoberanie sa situáciou.

Procedúra a štatistické spracovanie – dáta boli získané skupinovú administráciou v roku 2005. Na ich spracovanie bol použitý štatistický softvér SPSS 14.0 pre Windows (deskriptívne štatistiky, súčinná korelácia, lineárna regresia, faktorová analýza).

Výsledky

Prezentáciu výsledkov začíname pohľadom na tabuľku faktorovej analýzy dotazníka COPE(b). Použitá bola metóda hlavných komponentov s rotáciou Oblimin. Na základe scree

testu sa ako najvhodnejšie javí štvorfaktorové riešenie. Pri Eigenvalue 2,0 vysvetľujú faktory spolu 43,7 % variancie. V tabuľke 1 sú uvedené faktorové náboje jednotlivých položiek.

Tabuľka 1: Faktorové riešenie dotazníka COPE(b)

Text položky	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
13. Som kritický/á k sebe samému/samej.	0,698			
14. Pokúšam sa objasniť si stratégie, postup riešenia, čo robiť.	0,684			
17. Hľadám niečo dobré v tom, čo sa deje.	0,649			
25. Podnikám priame kroky v smere úplného vystihnutia problému.	0,646			
20. Prijímam skutočnosť, že sa to stalo.	0,642			
12. Snažím sa vidieť problém v inom, pozitívnejšom svetle.	0,615			
15. Hľadám u niekoho porozumenie a sympatie.	0,520			
24. Učím sa s tým žiť.	0,505			
18. Vtipkujem o tom.	0,476			
8. Odmietam si priznať, že sa to naozaj stalo.		0,640		
9. Rozprávam o tom, aby som odstránil/a negatívne pocity.		0,629		
11. Pijem alkohol alebo užívam drogy, aby mi pomohli dostať sa cez to.		0,613		
4. Pijem alkohol alebo užívam drogy, aby som sa cítil lepšie.		0,605		
10. Potrebujem pomoc a rady iných.		0,557		
3. Hovorím si : „Toto nie je možné.“		0,518		
26. Obviňujem sa za veci, ktoré sa stali.		0,517		
16. Vzdávam sa pokusu dosiahnuť, čo chcem.		0,505		
21. Prejavujem svoje negatívne pocity navonok.		0,443		
27. Modlím sa alebo meditujem.			0,814	
22. Snažím sa nájsť uspokojenie vo viere a náboženstve.			0,784	
1. Venujem sa práci alebo iným aktivitám, aby som prestal/a myslieť na problém.				-0,691
7. Vykonávam aktivity, aby som zlepšil/a svoju situáciu.				-0,657
19. Vykonávam rôzne aktivity /pozerám TV, idem do kina, čítam, nakupujem/, aby som na problém myslel/a čo najmenej.				-0,647
2. Sústreďujem svoje úsilie na to, aby som s tým niečo urobil/a.				-0,542
23. Snažím sa získať pomoc a rady, čo mám robiť, od iných ľudí.	0,448	0,454		
28. Zo situácie si robím žarty.		0,381	-0,433	
5. Snažím sa získať citovú oporu u priateľov a príbuzných.	0,361	0,331		
6. Tvárim sa, že sa v skutočnosti nič nestalo.	0,334	0,366		

Môžeme vidieť, že faktory 1 a 2 sú sýtené deviatimi položkami, faktor 4 štyrmi a faktor 3 je sýtený iba dvoma položkami. Štyri položky nie je možné priradiť k jednotlivému faktoru, keď sýtia v rovnakej miere dva faktory. Každý z faktorov vyjadruje určitú stratégiu, zameranie, ako sa vyrovnáť so záťažovou situáciou. Domnievame sa, že obsah príslušných položiek umožňuje priradiť faktorom nasledovné označenia, F1 – význam, F2 – emócie, F3 – viera, F4 – aktivita.

V tabuľke 2 uvádzame priemery a smerodajné odchýlky subškál COPE(b) zostavených podľa výsledkov faktorovej analýzy. Odpoveďová stupnica COPE(b) je štvorbodová. Vyššie skóre indikuje vyššiu mieru využívania stratégie zvládania. Zameranie

na hľadanie významu a aktívne riešenie sú teda preferované viac ako orientácia na vieru a tendencia ovládať negatívne emócie.

Tabuľka 2: Deskriptívne charakteristiky subškál metodiky COPE(b)

Brief COPE	Subškály	Priemer	Sm.odch.
	význam	2,515	0,481
	emócie	1,806	0,420
	viera	1,940	0,802
	aktivita	2,329	0,541

V tabuľke 4 sú (popri iných údajoch) uvedené interkorelácie subškál COPE(b). Signifikantné korelácie významu a aktivity, ako aj emócií a viery sa javia ako logické. Štatisticky významná je však aj korelácia škál aktivity a emócií, čo môže vyplývať z toho, že stratégia aktivita zahŕňa správanie v smere riešenia problému, ale aj v smere zvládnutia emócií.

Tabuľka 3 poskytuje informáciu o charakteristikách TSIS, škály zisťujúcej tri komponenty sociálnej inteligencie – spracovanie sociálnych informácií, sociálne spôsobilosti, sociálna senzitivita. Priemery všetkých troch subškál sú blízko bodu 5 sedembodovej stupnice, čo predstavuje skôr priaznivejšie, pozitívne ohodnotenie sociálnej inteligencie.

Tabuľka 3: Deskriptívne charakteristiky subškál metodiky TSIS

TSIS	Subškály	Priemer	Sm.odch.
	info	4,732	0,891
	spos	4,873	0,998
	senz	4,849	1,030

Poznámka: info – spracovanie sociálnych informácií, spos – sociálne spôsobilosti, senz – sociálna citlivosť.

Interkorelácie subškál TSIS poukazujú na tesnú súvislosť komponentov sociálnej inteligencie (pozri tabuľku 4). V tabuľke 4 prezentujeme tiež korelácie dispozičného copingu a aspektov sociálnej inteligencie. Signifikantné pozitívne súvislosti stratégií význam a aktivita so spracovaním informácií a negatívne vzťahy všetkých troch komponentov SI so stratégiou emócie poukazujú na existenciu určitých väzieb sociálnej inteligencie a zvládania, a to v očakávanom smere.

Tabuľka 4: Hodnoty súčinovej korelácie stratégií copingu a dimenzií sociálnej inteligencie

	význam	emócie	viera	aktivita	info	spos
emócie	-0,034					
viera	-0,037	0,248**				
aktivita	0,345**	0,189*	0,093			
info	0,318**	-0,201*	0,123	0,233**		
spos	0,146	-0,339**	0,016	0,047	0,479**	
senz	0,093	-0,376**	-0,131	-0,107	0,229**	0,491**

* Korelácia je signifikantná pri $p < 0.05$.

** Korelácia je signifikantná pri $p < 0.01$.

V tabuľke 5 sú uvedené priemery a smerodajné odchýlky subškál dotazníka PSS odvodených na základe výsledkov faktorovej analýzy. V tomto prípade nižšie skóre indikuje vyššiu mieru preferovania určitého spôsobu riešenia záťažovej situácie. Časť A sa týka správania a diferencujú sa dve línie postupu – aktivita a pasivita. Respondenti sa prikláňajú k aktívnejšiemu prístupu. Časť B vypovedá o emočnom vyrovnávaní sa so záťažou a vyčlenili sa tri varianty, a to akceptácia, opora a rozptýlenie. Uplatňovaným postupom je najmä akceptácia stavu.

Tabuľka 5: Dotazník PSS – deskriptívne charakteristiky subškál

PSS		Priemer	Smer. odch.
Časť A	Akt	2,931	0,548
	Pas	3,961	0,621
Časť B	Akc	2,014	0,595
	Opo	3,675	0,713
	Roz	3,300	0,901

Poznámka: akt - aktívne riešenie (samostatne alebo v spolupráci), pas - pasívny prístup (vyčkávanie), akc - akceptovanie situácie, opo - hľadanie sociálnej opory, roz - snaha o rozptýlenie.

Tabuľka 6 zaznamenáva hodnoty korelačných koeficientov subškál PSS. Zistujeme niekoľko štatisticky významných súvislostí. Najsilnejší pozitívny vzťah je medzi pasivitou a hľadaním opory, naopak akceptácia a opora korelujú výrazne negatívne.

Tabuľka 6: Hodnoty súčinovej korelácie subškál dotazníka PSS

	akt	pas	Akc	opo
pas	-,067			
akc	,191*	-,131		
opo	-,008	,323**	-,269**	
roz	,178*	,031	,062	-,146

Napokon tabuľka 7 informuje o výsledkoch regresnej analýzy vo vzťahu k zvládaniu popisovaných situácií. Použili sme viacrozmernú lineárnu regresiu, metódu krokovú spätnú. Zo všeobecnejších copingových dispozícií sa uplatňujú najmä význam a emócie a z komponentov sociálnej inteligencie predovšetkým sociálne spôsobilosti. Rovnako orientácia na význam, ako aj sociálne spôsobilosti pozitívne ovplyvňujú akceptovanie záťažovej situácie, opačný efekt pozorujeme v prípade orientácie na emócie. Uvedená stratégia (orientácia na emócie) je však v pozitívnom vzťahu s hľadaním opory a rozptýlením. Sociálne spôsobilosti vedú k oslabeniu pasívneho prístupu k riešeniu, ako aj oslabeniu hľadania sociálnej opory. Orientácia na význam je v negatívnom vzťahu s aktívnym postupom riešenia konkrétnej situácie. Snaha správne porozumieť situácii vedie k oddialeniu reakcie.

Tabuľka 7: Výsledky regresnej analýzy vzťahu dispozičného copingu a sociálnej inteligencie k spôsobom zvládania konkrétnych situácií

		význam	emócie	aktivita	spos	Senz
	beta	-0,187				
akt	t	-2,136				
	p	0,035				
	beta				-0,201	
pas	t				-2,293	
	p				0,024	
	beta	0,177	-0,202		0,161	
akc	t	2,155	-2,337		1,852	
	p	0,033	0,021		0,066	
	beta		0,145		-0,262	
opo	t		1,659		-2,985	
	p		0,1		0,003	
	beta		0,167	-1,156		0,153
roz	t		1,817	-1,805		1,681
	p		0,071	0,073		0,095

Diskusia a záver

Výsledky potvrdzujú existenciu určitých súvislostí sociálnej inteligencie a copingu a sú v súlade s predpokladmi. Preukázalo sa to na všeobecnejšej úrovni, tzn. vo vzťahu komponentov SI a dispozičného copingu, ako aj na konkrétnejšej úrovni, tzn. vo vzťahu komponentov SI a špecifického copingu. Z troch komponentov SI sa v prípade dispozičného

copingu uplatnila najmä zložka spracovanie sociálnych informácií, t. j. kognitívny aspekt. Výrazný je zároveň negatívny vzťah troch komponentov SI k zameraniu na zvládnutie negatívnych emócií. Javí sa to tak, že ľudia s nižšou úrovňou sociálnej inteligencie prežívajú záťažové situácie horšie, a tak väčšmi inklinujú k emočnému zvládaniu. Pokiaľ ide o rovinu policajných situácií, v tomto prípade je to skôr behaviorálny aspekt SI premietnutý v sociálnych spôsobilostiach, ktorý čiastočne ovplyvňuje spôsoby správania v týchto situáciách a vyrovnávanie sa s nimi, a to v smere k optimálnejším reakciám. Obdobné zistenie, že osoby s vyššou emočnou inteligenciou majú tendenciu voliť efektívnejšie spôsoby copingu uvádza Matthews et al. (2006).

Výsledky faktorovej analýzy škály COPE(b) poukazujú na opodstatnenosť uvažovania o viacerých bazálnych stratégiách zvládania popri orientácii na problém, resp. emócie. Zistenia o copingu zameranom na význam a viere ako copingovej stratégii sú v súlade so súčasnými trendmi štúdia (Folkman, Moskowitz, 2004). Pri sledovaní vzťahu dispozičného, vs. situačného copingu vidíme, že orientácia na význam vedie k akceptovaniu situácie, naopak orientácia na emócie akceptáciu oslabuje, podmieňuje hľadanie sociálnej opory a rozptýlenia.

Vo výpovediach respondentov – študentov policajnej školy prevažovali optimálnejšie formy riešenia popisovaných situácií v zmysle schopnosti prijať stav vecí a aktívne pristupovať k situácii. Toto pozitívne zistenie je potrebné hodnotiť triezvo, keďže sa nesledovalo reálne správanie, len predpoklad ako by to mohlo byť. V budúcich výskumoch by preto bolo vhodné rozšíriť záber práve o uplatnenie požadovaných postupov v praxi.

Literatúra

- Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: the coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 337-348.
- Austinová, E. J., Saklofske, D. H. (2007). Príliš mnoho typů inteligence? O podobnostech a rozdílech mezi sociální, praktickou a emoční inteligencí. In Schulze, R., Roberts, R. D. (Eds.). *Emoční inteligence*. Praha: Portál, 368 s.
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4, 92-100.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 184-195.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., Weintraub, J. J. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Folkman, S., Moskowitz (2004). Coping: pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- Gottlieb, B. H., Gignac, M. A. M. (1996). Content and domain specificity of coping among family caregivers of persons with dementia. *Journal of Aging Studies*, 10, 137-155.
- Lau, B., Hem, E. Berg, A. M., Ekeberg, O., Torgersen, S. (2006). Personality types, coping, and stress in the Norwegian police service. *Personality and Individual Differences*, 41, 971-982.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Matthews, G., et al. (2006). Emotional intelligence, personality, and task-induced stress. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 12, 96-107.
- Saklofske, D. H., Austin, E. J., Galloway, J., Davidson, K. (2007). Individual difference correlates of health-related behaviours: Preliminary evidence for links between emotional intelligence and coping. *Personality and Individual Differences*, 42, 491-502.

- Salovey, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B., & Mayer, J. D. (1999). Coping intelligently: emotional intelligence and the coping process. In C. R. Snyder (Ed.), *Coping: The psychology of what works*. New York: Oxford University Press, 141-164.
- Silvera, D. H., Martinussen, M., Dahl, T. I. (2001). The Tromso Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.
- Schwartzová, K. (2005). Spôsoby zvládania náročných situácií policajnej praxe vo vzťahu k niektorým interpersonálnym charakteristikám. Nепublikovaná diplomová práca, Prešov: KPs FF PU, 82 s.
- Terry, D. J. (1991). Coping resources and situational appraisals as predictors of coping behavior. *Personality and Individual Differences*, 12, 1031-1047.
- Tobin, D. L., Holroyd, K. A., Reynolds, R. V., Wigal, J. K. (1989). The hierarchical factor structure of the Coping Strategy Inventory. *Cognitive Therapy and Research*, 13, 343-361.

BYROKRACIA VS. ORGANIZAČNÉ UČENIE

EMPIRICKÁ ANALÝZA ROZHODOVANIA V ORGANIZÁCIÁCH

Eva BOLFÍKOVÁ
eva.bolfikova@upjs.sk
Fakulta verejnej správy, UPJŠ Košice

1. Zameranie analýzy

Analýza charakteru rozhodovania v organizáciách (verejnej správy a „biznis“ sféry) je súčasťou riešenia grantového projektu VEGA 1/3589/06, zameraného na štúdium postbyrokratických organizačných systémov. Línia, ktorá smeruje k vytváraniu rôznych variant alternatív voči byrokratickým mechanizmom v organizačnom prostredí predstavuje súbor prístupov, kde organizačné učenie nachádza kľúčovú pozíciu. Východiskovou prácou a metodologickým základom pre problematiku organizačného učenia je práca C. Argyrisa a D. Schona: „*Organizational Learning*“ (1978), v manažérskej orientácii významne rozpracovaná v práci P. Sengea: „*The fifth dimension of management*“ (1990) ale i ďalšími autormi (Barrados, Mayne 1999, Daft, Huber 1987, Dekker, Hansen 2004, Dery 1983, Fry, Griswold 2003, Garvin 1993, Huber 1991, Jeline 1979, Levit, March 1988, West 1994 ...)

Rozhodovanie v organizáciách, ktoré vykazujú parametre, či atribúty učenia, je charakterizované výraznou snahou potlačiť mechanizmy klasických byrokratických systémov, čo je v praktickej sfére veľmi náročné a táto náročnosť rastie s veľkosťou organizácie. Zaujímavé v tomto smere sú najmä organizácie verejnej správy, ktoré svojou podstatou a zameraním vykazujú vysokú mieru byrokratizácie so všetkými jej negatívnymi dôsledkami tak ako ich analyzovali a popísali mnohí autori – R.K. Merton, P. Selznick, M. Crozier, P. Blau a ďalší.

V tejto analýze je hlavný zámer sústredený na *mechanizmy rozhodovania, či rozhodovacie procesy v organizačnom prostredí* v snahe sledovať prevahu byrokratických, resp. učiacich sa prvkov, keď oporu pre štruktúrovanie analýzy bola práca P. Sengea. Informácie, publikované výstupy o výskumoch, či analýzach podobnej orientácie sa nepodarilo získať, čo neznamená, že neexistujú.

2. Disciplíny organizačného učenia

2.1. Systémové myslenie – posun v myslení

Podstata disciplíny systémového myslenia spočíva v posune myslenia, pri ktorom sledujeme vzájomné súvislosti, nie lineárnu reťaz príčiny a účinku. Sledujeme procesy zmeny a nie okamžitý stav. Systémové myslenie je základným kameňom všetkých disciplín učiacej sa organizácie. Všetky disciplíny sa vlastne týkajú posunu myslenia. Systémové myslenie je disciplínou vnímania celkov, kde vystupujú ako aktívni účastníci usmerňujúci realitu, v ktorej sa nachádzajú, nie ako bezmocné, reaktívne osoby (Senge, 1995).

V praxi systémové myslenie začína pochopením spätnej väzby. Je dôležité vidieť „príčinný kruh a uvedomiť si, že realita pozostáva z takýchto kruhov, aj keď my vidíme iba rovné čiary“ (Senge, 1995, s. 87). Spätaná väzba v systémovom myslení je široký pojem, znamená akýkoľvek recipročný tok vplyvov, teda platí, že každý vplyv je zároveň príčinou aj účinkom, nič nie je ovplyvňované iba jedným smerom. Pri systémovom myslení sa vzdávame presvedčenia, že musí existovať jednotlivec, alebo individuálny činiteľ, ktorý je za všetko zodpovedný. Perspektíva spätnej väzby naznačuje, že každý je spoluzodpovedný za problémy vytvorené systémom. (Senge, 1995)

Je nutné vymeniť lineárny jazyk za jazyk systémový. Senge (1995) hovorí o systémovom jazyku, tvorenom tromi základnými stavebnými kameňmi, stupňovaním procesov spätnej väzby, jej vyvážaním a časovým oneskorením.

Stupňovanie (posilňovanie) procesov spätnej väzby ako prvý kameň je motorom rastu. Pri stupňovaní spätnej väzby je dôležité si uvedomiť, že aj zdanlivo bezvýznamné rozhodnutie môže prerásť do veľkých dôsledkov. Na tento fakt poukazuje aj sociológ Robert Merton, ktorý vypracoval „teóriu očakávania“ známou aj ako „Pygmalionov efekt“. Spočíva v stupňovaní sa procesov, kedy sa malá zmena stáva zdrojom veľkej zmeny (v teórii chaosu a komplexity – motilí efekt, existencia nelineárnych väzieb v systéme)

Vyvažovanie (stabilizácia) ako kameň druhý pôsobí vždy až vtedy, keď samotné správanie je orientované na nejaký cieľ. Tento cieľ môže byť pohyblivý aj nepohyblivý, explicitný aj implicitný. Vyvažujúci proces potom pôsobí v smere znižovania rozdielu medzi tým, čo je žiaduce a tým, čo existuje.

Tretím kameňom systémového jazyka je „časové oneskorenie“, ktoré je dané rozlíšením stavu súčasného od stavu požadovaného a predstavuje pauzu medzi uskutočnením akcie a jej dôsledkami. Je to jav, keď účinky jednej premennej sa prejaví až po určitom čase. Nepovšimnuté časové oneskorenia môžu spôsobiť nestabilitu a zrútenie systému.

Ak chceme systémovo myslieť, musíme identifikovať schémy, podľa ktorých sa vyvíjajú udalosti. Senge (1995) hovorí o systémových prototypoch, ktorých cieľom je zmeniť spôsob nášho vnímania tak, aby sme dokázali lepšie vidieť štruktúry vo vnútri systému a nájsť spôsob, ako v nich dosiahnuť želaný obrat.

2.2. Osobné majstrovstvo

Podľa Sengea (1995) osobné majstrovstvo znamená pristupovať k vlastnému životu ako k tvorivej práci a žiť ho kreatívne a nie reaktívne. Keď sa osobné majstrovstvo stane disciplínou – aktivitou, ktorú integrujeme do svojho života, stelesňuje dve základné smerovania. Prvým z nich je neustále ozrejmovanie si toho, čo je pre nás dôležité, druhé smerovanie spočíva v neustálom učení sa, ako jasnejšie vnímať súčasnú realitu. Porovnávanie vízie (čo chceme) a jasného obrazu súčasnej reality (kde sme vzhľadom na to, čo chceme) vytvára to, čo nazývame „tvorivé napätie“. Tvorivé napätie je vyvolané prirodzenou tendenciou človeka hľadať riešenie.

Podstatou osobného majstrovstva je učiť sa, ako vytvárať a udržiavať tvorivé napätie v našom živote. „Učenie sa“ v tomto kontexte neznamena získavanie nových informácií, ale rozširovanie schopnosti dosahovať v živote také výsledky, aké naozaj chceme. Je to tvorivý proces učenia sa na celý život. Pokiaľ však na každej úrovni organizácie nebudú ľudia, ktorí ho budú praktizovať, učiace sa organizácie budú iba na papieri. Termín majstrovstvo v tomto zmysle neznamena nadvládu na ľuďmi či vecami, ale znamená *špeciálnu úroveň zdatností*. Ľudia s vysokou úrovňou osobného majstrovstva majú spoločné vlastnosti, majú špeciálny zmysel pre účelnosť, ktorá je iba v pozadí ich cieľov a vízií (vízia je pre nich volaním a nie iba dobrým nápadom), v súčasnej realite vidia spojenca a nie nepriateľa, sú hlboko zvedaví a stále usilujú vidieť realitu jasnejšie a presnejšie. Cítia sa byť spätí s inými a so samotným životom a predsa nič neobetujú zo svojej jedinečnosti. Namiesto toho, aby silám spôsobujúcim zmenu odolávali, naučili sa ich vnímať a s nimi spolupracovať. Cítia sa ako súčasť väčšieho tvorivého procesu, ktorý vedia ovplyvniť, ale ho nevedia jednostranne ovládnuť. Stále učenie sa patrí k ich životnému štýlu, nikdy sa neuspokoja s tým, že už „majú toho dost“. (Senge, 1995)

Kto by teda odolal výhodám, ktoré prináša osobné majstrovstvo? *O'Brien* v svojej práci „*Advanced Maturity*“ poukazuje na nedostatok pozornosti, ktorá sa v modernej spoločnosti venuje ľudskému rozvoju. Senge to vysvetľuje tak, že pustiť sa cestou usilujúcou naplno rozvinúť ľudské danosti pracovníkov znamená radikálny odklon od tradičnej zmluvy medzi zamestnancom a inštitúciou. Príčinami, prečo sa organizácie potom bránia aktívnej podpory osobného majstrovstva môžu byť obavy, že osobné majstrovstvo ohrozí zavedený poriadok v dobre zabehanej organizácii, cynizmus, ale aj nekvantifikovateľnosť pojmov intuícia a osobná vízia, s ktorými disciplína osobného majstrovstva pracuje (Senge, 1995).

Podstatou majstrovstva je prekonať štrukturálny konflikt, ktorý rozpracoval *Robert Fritz* v svojej práci „*The Path of Least Resistance*“. Jednoduchou, ale zároveň hlbokou stratégiou riešiacou štrukturálny konflikt je podľa Sengeho (1995) vernosť pravde, čo neznamená hľadanie pravdy, definitívneho slova alebo prapríčiny, ale skôr húževnatú ochotu odstrániť všetko, čo nám bráni vidieť skutočný stav sveta okolo nás. Znamená to hlbšie poznávanie štruktúr stojacich v pozadí súčasných udalostí.

Podporovať osobné majstrovstvo v organizácii znamená „budovať organizáciu, v ktorej môžu ľudia slobodne vytvárať svoje vízie, v ktorej hľadanie pravdy a vernosť pravde budú normou, a kde sa očakáva, že status quo bude spochybňované – najmä keď obsahuje temné stránky, ktorým sa snažia ľudia vyhýbať. To sa docieli podporovaním a oceňovaním osobného rastu. Stratégia vodcovstva má byť jednoduchá – treba byť vzorom“. (Senge, 1995)

2.3. Myšlienkové schémy

Myšlienkové schémy môžu byť jednoduchými zovšeobecneniami, alebo môžu to byť aj komplexné teórie, najdôležitejšie je pochopiť, že aktívne *ovplyvňujú spôsob, ktorým konáme*. Ovpľývajú to, čo vidíme a tak dvaja ľudia s odlišnými myšlienkovými schémami môžu tú istú udalosť opísať odlišne, lebo si všímali iné detaily. Neschopnosť uvedomiť si myšlienkové schémy zmarilo veľa úsilia vynaloženého na pestovanie systémového myslenia. Tieto schémy môžu zabrániť učeniu tým, že zakonzervujú zastarané praktiky v organizácii, učenie však môžu aj urýchliť. Súčasné výskumy ukazujú, že väčšina myšlienkových schém je systematicky chybných, chýbajú im dôležité vzťahy spätnej väzby, nesprávne interpretujú časové oneskorenia a často sa sústreďujú na faktory, ktoré sú viditeľné a nápadné, ale nemusia mať veľký význam.

Prínos koordinácie systémového myslenia a myšlienkových schém bude spočívať v zmene nášho spôsobu myslenia posunom od myšlienkových schém, v ktorých dominujú problémy, k myšlienkovým schémam uznávajúcim dlhodobé modely zmien a k štruktúram, pôsobiacim v pozadí, ktoré tieto modely vytvárajú. Tak, ako dnes dominuje vo väčšine myšlienkových schém lineárne myslenie, učiace sa organizácie budúcnosti budú prijímať kľúčové rozhodnutia na základe spoločného pochopenia vzájomných vzťahov a modelov zmeny. (Senge 1995)

2.4. Spoločná vízia

Spoločná vízia nie je idea, pre učiacu sa organizáciu má životne dôležitý význam. Zatiaľ čo adaptívne učenie sa je možné aj bez vízie, tvorivé učenie sa vyskytuje iba vtedy, keď sa ľudia usilujú dosiahnuť niečo, na čom im záleží. Väčšina vízií je víziami jednotlivcov alebo skupín vnútených organizáciám. Takéto vízie vedú k poslušnosti a nikoho nepodnecujú. Spoločná vízia je víziou, pre ktorú je zanietých mnoho ľudí, je odrazom ich osobnej vízie. Učiacia sa organizácia nemôže byť bez spoločnej vízie, pretože bez podnetu k nejakému cieľu

prevládnu v organizácii sily udržiavajúce status quo. Vízia stanovuje cieľ, ktorý vzbudzuje rešpekt. Výška cieľa *núti hľadať nové spôsoby myslenia a konania*. Pri spoločnej vízii skôr odhalíme náš spôsob myslenia, budeme ochotnejší vzdať sa zakorenených názorov a skôr identifikujeme osobné a organizačné nedostatky (Senge, 1995).

Prvým krokom pri osvojovaní si disciplíny spoločnej vízie je zrieknuť sa tradičných predstáv, na základe ktorých vízie stále prichádzajú „zhora“, alebo sú výsledkom inštitucionalizovaného plánovacieho procesu organizácie. V tradičnej hierarchickej organizácii nikto nespochybňoval fakt, že vízia prichádza zhora. Senge (1995) ďalej tvrdí, že osobná vízia sama o sebe nie je kľúčom k účinnej tvorivosti. Kľúčom je „tvorivé napätie“ medzi víziou a realitou. Najefektívnejšie pracujú tí ľudia, ktorí si podržia svoju víziu aj vtedy, keď sa súčasne usilujú jasne vidieť realitu. Charakteristickým znakom učiacej sa organizácie nie sú prítlačlivé vízie vznášajúce sa vo vzduchu, ale vytrvalá vôľa skúmať aktuálny stav z pohľadu našej vízie.

2.5. Tímové učenie sa

Výkony tímov závisia od dokonalosti odvedenej práce jednotlivcov i od ich vzájomnej spolupráce, od vzájomnej zladenosti členov tímu, ktorí potom vytvárajú jeden celok. Vzájomne nezladené tímy plytvajú svojou energiou, jednotlivci môžu mimoriadne intenzívne pracovať, ale ich úsilie sa dostatočne nepremietne do úsilia tímu. Tímové učenie sa je *procesom zladovania a rozvíjania schopností tímu vytvárať výsledky, na ktorých jeho členom naozaj záleží*.

Senge (1995) uvádza tri kritické dimenzie, ktoré má tímové učenie sa v rámci organizácie. Prvou je *potreba hlbokého uvažovania o komplexných problémoch*, kedy sa tímy musia naučiť využívať potenciál mnohých hláv tak, aby boli inteligentnejšie ako jedna hlava. Druhou dimenziou je *potreba inovatívnej a koordinovanej činnosti*. Vynikajúce tímy rozvíjajú operatívnu dôveru, vďaka ktorej si každý člen tímu uvedomuje ostatných a možno predpokladať, že bude konať tak, aby dopĺňal ich činnosť. Treťou dimenziou je *postavenie členov skupiny voči ostatným tímom*. Väčšinu činností vyššie postavených tímov realizujú iné tímy. Takto učiaci sa tím stále podporuje proces učenia sa v ostatných tímoch a vstúpuje im postupy a schopnosti tímového učenia.

Tímové učenie sa je teda *kolektívnou disciplínou*, ktorá si vyžaduje osvojenie umenia dialógu a diskusie ako dvoch typických spôsobov, ktorými tímy medzi sebou konverzujú. V dialógu dochádza k slobodnému a tvorivému skúmaniu zložitých a nenápadných problémov, k hlbokému načúvaniu partnera, pri ktorom nedávame svoj názor najavo. Naopak, v diskusii sa predkladajú a obhajujú rôzne názory, z ktorých sa hľadá ten najlepší. Dialóg a diskusia sa môžu navzájom dopĺňať, ale väčšina tímov nie je schopná ich rozlíšiť. Pri tímovom učení sa je potrebné tvorivo zaobchádzať so silami, ktoré sa stavajú proti produktívnemu dialógu a diskusii.

Chris Argyris (1978) tieto brzdiace sily nazýva „*obrannými rutinami*“, čo sú zvyčajné spôsoby reakcie, ktoré nás a ostatných chránia pred hrozbou alebo rozpakmi, ale ktoré nám však aj bránia, aby sme sa učili. Systémové myslenie si vyžaduje hlavne zrelé tímy, ktoré sú schopné analyzovať zložité a konfliktné problémy. Poslaním dialógu je prekročiť chápanie jednotlivca.

Fyzik David Bohm, ktorý rozvinul *teóriu a metódu dialógu*, identifikoval základné podmienky potrebné pre dialóg, ktorými sú odosobnenie sa účastníkov dialógu od svojich predstáv, pričom účastníci dialógu sa navzájom považujú za kolegov a kontext dialógu

udržiava moderátor. Veľmi dôležitá pri dialógu je aj schopnosť spätnej väzby a pýtať sa. Príležitosťou pre tréning dialógu sú tzv. dialógové sedenia, pri ktorých musia byť splnené tieto podmienky:

1. Všetci členovia tímu potrební pre daný úkon majú byť spolu.
2. Treba vysvetliť základné pravidlá dialógu
3. Tieto základné pravidlá je treba aplikovať tak, aby tím v prípade, ak sa niekto nedokáže dočasne odosobniť od svojich predstáv, konštatoval, že sa prechádza od dialógu ku diskusii.
4. Umožniť členom tímu, aby vznášali tie najťažšie, najnenápadnejšie a najkonfliktnejšie problémy týkajúce sa ich práce.

Dialógové sedenie berieme ako tréning, ktorého cieľom je podporovať tímové schopnosti.

Ciele výskumu:

1. Zistiť *mieru inklinácie* vedúcich zamestnancov v organizačnom prostredí *k rozhodovaniu* v súlade s byrokratickými nástrojmi, resp. parametrami organizačného učenia
2. Zistiť *mieru a charakter diferencií* v inklinácii vedúcich zamestnancov v organizačnom prostredí *k rozhodovaniu* v súlade s byrokratickými nástrojmi, resp. parametrami organizačného učenia pri riešení *problémovej a bezproblémovej* situácie
3. Zistiť *mieru a charakter diferencií* v inklinácii vedúcich zamestnancov v prostredí *verejných organizácií* a v prostredí „*biznis*“ *organizácií* *k rozhodovaniu* v súlade s byrokratickými nástrojmi, resp. parametrami organizačného učenia

3. Metóda a spracovanie údajov

Výskumná metodika – *Metodika UO-1* bola štruktúrovaná ako súbor položiek v troch častiach. Prvá časť obsahovala demografické charakteristiky. Ďalšie dve časti boli zamerané na sledovanie charakteru rozhodovania vedúcich pracovníkov v inklinácii k byrokratickým, resp. učiacim sa atribútom v 1. situácii, kedy riešenie problému malo pozitívny záver a 2. v situácii, kedy riešenie problému malo negatívny záver.

Úlohou respondenta bolo pomocou postupovať podľa inštrukcie a voľne popísať jednu reálnu situáciu, v ktorej sa musel rozhodovať, s úspešným záverom (*bezproblémová situácia*) a jednu situáciu, kde výsledok rozhodovania bol negatívny, alebo problematický (*problémová situácia*). Vo vzťahu k popísaným situáciám respondenti hodnotili svoj rozhodovací postup pomocou predložených položiek, formulovaných ako pólované charakteristiky, kde pri 7 – stupňovej škále hodnota 1 = postupy v učiacich sa organizáciách a hodnota 7 = byrokratické postupy. Súbor operationalizovaných položiek bol identický pre sebahodnotenie v oboch popísaných situáciách.

Položky, určené na meranie miery inklinácie vedúcich pracovníkov k učiacemu sa, resp. byrokratickému spôsobu rozhodovania, boli formulované s ohľadom na základné disciplíny učiacich sa organizácií: 1. *systémové myslenie*, 2. *osobné majstrovstvo*, 3. *myšlienkové schémy*, 4. *spoločná vízia*, 5. *tímové učenie sa*, keď atribúty byrokracie sú pre podmienky tejto analýzy vnímané ako protiverzie učiacich sa atribútov. Pre každú dimenziu bolo pripravených 6 položiek. Okrem toho bola k pôvodným disciplinám priradená

aj dimenzia *dynamiky príčin*, zameraná na sledovanie niektorých aspektov dynamiky rozhodovania – celkom 37 položiek pre každú situáciu. *Cronbachova Alpha* má hodnotu – pre súbor položiek bezproblémovej situácie: 0,85, pre súbor položiek problémovej situácie: 0,92.

Empirické údaje boli spracované pomocou procedúr deskriptívnej štatistiky a multidimenzionálnej analýzy rozptylu (MANOVA) pre opakované meranie – vnútrosubjektový faktor SITUÁCIA (1. bezproblémová, 2. problémová) a jednorozmerná analýza rozptylu ONEWAY pre sledovanie diferencií v charaktere rozhodovania vedúcich pracovníkov v organizáciách verejnej správy a tzv. „biznis“ sféry.

4. Popis výskumnej vzorky

Z celkového počtu 138 respondentov sa na výskumnom šetrení zúčastnilo 56,52 % žien a 43,48 % mužov. Demografické charakteristiky skúmanej vzorky boli sledované prostredníctvom identifikačných znakov: pohlavie, vek, vzdelanie a pracovná oblasť (či šlo o zamestnancov verejnej správy alebo „biznis sféry“).

Tab. 1 Štruktúra výskumnej vzorky podľa pohlavia a veku (v %)

Pohlavie	Vek						Spolu
	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	nad 60	
Muži	1,67	5,00	25,00	38,33	28,33	1,67	100,00
Ženy	5,13	10,26	20,51	48,72	15,38	0,00	100,00
Spolu	3,62	7,97	22,46	44,20	21,01	0,72	100,00

Štruktúra výskumnej vzorky podľa pohlavia a veku (Tab. 1) poukazuje na to, že najpočetnejšie je u oboch pohlaví zastúpená veková kategória od 41 do 50 rokov, u mužov je to 38,33% a u žien až 48,72% (spolu 44,20%). U mužov je druhou najpočetnejšou veková kategória od 51 do 60 rokov (28,33%) a treťou veková kategória od 31 do 40 rokov (25%). U žien je to opačne, druhou najpočetnejšou je veková kategória od 31 do 40 rokov (20,51%) a treťou najpočetnejšou je veková kategória od 51 do 60 rokov (15,38%). Najmenej respondentov u mužov patrí rovnako do vekovej kategórie od 21 do 25 rokov a do vekovej kategórie nad 60 rokov (v oboch skupinách je to 1,67%). U žien veková kategória nad 60 rokov nemá zastúpenie vôbec.

Tab. 2 Štruktúra výskumnej vzorky podľa pohlavia a pracovnej oblasti (v%)

Pohlavie	Sféra		Spolu
	Verejná správa	„Biznis“	
Muži	30,00	70,00	100,00
Ženy	61,54	38,46	100,00
Spolu	47,83	52,17	100,00

Štruktúra výskumnej vzorky podľa pohlavia a pracovnej oblasti (Tab. 2) poukazuje na to, že zatiaľ čo v oblasti verejnej správy (v našom prípade územnej samosprávy) na vedúcich pozíciách pôsobí „len“ 30% mužov, v biznis sfére pôsobí na vedúcich pozíciách až 70% mužov. Vo verejnej správe pozíciu vedúcich zamestnancov v rámci skúmanej vzorky zastáva

61,54 % žien, zatiaľ čo v biznis sfére na postoch vedúcich zamestnancov majú ženy zastúpenie oveľa nižšie, a to 38,46%.

Tab. 3 Štruktúra výskumnej vzorky podľa veku a pracovnej oblasti (v%)

vek	Sféra		Spolu
	Verejná správa	Biznis sféra	
21-25	0,00	100,00	100,00
26-30	54,55	45,45	100,00
31-40	25,81	74,19	100,00
41-50	57,38	42,62	100,00
51-60	55,17	44,83	100,00
nad 60	100,00	0,00	100,00
Spolu	47,83	52,17	100,00

Štruktúra výskumnej vzorky podľa veku a pracovnej oblasti (Tab. 3) ukazuje, že v rámci skúmanej vzorky vo verejnej správe (samospráve) nepôsobí žiaden vedúci pracovník vo veku 21 až 25 rokov, zatiaľ čo v „biznis sfére“ nepôsobí žiaden vedúci pracovník vo veku nad 60 rokov. Najvýraznejšie je diferencovaná veková kategória od 31 do 40 rokov. Zatiaľ čo v „biznis sfére“ pôsobí v tejto vekovej kategórii na poste vedúcich zamestnancov v rámci skúmanej vzorky až 74,19% respondentov, v samospráve je to len 25,81%. Ostatné vekové kategórie nie sú až takto výrazne diferencované.

5. Výsledky výskumu

Sledovanie diferencií v charaktere rozhodovania vedúcich pracovníkov v problémových a bezproblémových situáciách na jednotlivých úrovniach – atribútoch - učiacej sa organizácie prinieslo niekoľko zaujímavých zistení.

Tab. 4 Súhrnné hodnotenie inklinácie vedúcich zamestnancov k atribútom učiacej sa organizácie (MANOVA)

ATRIBÚTY UČIACEJ SA ORGANIZÁCIE	F	P	MEAN	
			BPS	PS
Systémové myslenie	8,87	0,00	2,75	3,04
Osobné majstrovstvo	0,00	0,98	3,22	3,21
Myšlienkové schémy	1,65	0,20	4,13	4,01
Dynamika príčin	0,56	0,46	3,91	3,85
Spoločná vízia	1,26	0,26	3,46	3,55
Tímové učenie	6,22	0,01	2,70	2,95

Podľa údajov v Tab.4 sú rozdiely v rozhodovacích mechanizmoch riešenia problémových a bezproblémových situácií štatisticky významné v prípade využívania prvkov systémového myslenia ($F=8,87$ a $p=0,00$) a tímového učenia ($F=6,22$ a $p=0,01$). Priemerné skóre, namerané pri riešení problémových a bezproblémových situácií, poukazuje na to, že inklinácia k učiacim sa atribútom je vzhľadom na sledované atribúty rozdielna, skóre sa pohybuje od 2,70 do 4,13 pri bezproblémovej situácii a od 2,95 do 4,01 pri problémovej situácii.

Celkovo je pre vedúcich pracovníkov najprirodzenejšia aplikácia mechanizmov tímového učenia (M pri bezproblémovej situácii $=2,70$ a M pri problémovej situácii $=2,95$), keď tieto mechanizmy sú aktuálnejšie v prípade riešenia situácií s „dobrým koncom“, než pri situáciách, ktoré neboli úspešne vyriešené. O niečo menej ale predsa využívané sú systémové postupy v rozhodovaní – opäť viac v bezproblémových situáciách ($M=2,75$), než v problémových situáciách ($M=3,04$). Keďže nie je možné bližšie špecifikovať charakter situácie, nemožno ani korektne predkladať interpretácie smerom k charakteru väzby spomínaných atribútov a typu situácie. Nemožno teda s určitosťou povedať, či napr. bezproblémová situácia, teda situácia s „dobrým koncom“ (riešením) bola úspešne vyriešená vďaka vyššej miere aplikácie mechanizmov učenia, alebo či ide o kontext, ktorý naznačuje, že v relatívne menej náročných, či problémových situáciách vedúci pracovníci postupujú menej rigidne, než v situáciách, ktoré sú problémové, náročnejšie na postupy riešenia a proces rozhodovania. Priestor na zodpovedanie otázok, spojených s postihnutím charakteru väzby situácie a rozhodovacích postupov možno rozvinúť v ďalších výskumoch. Pravdepodobnejšia je však varianta, v ktorej spôsob rozhodovania predznamenáva výsledný efekt.

Tab. 5 Hodnotenie inklinácie vedúcich zamestnancov k atribútu systémového myslenia pri riešení bezproblémovej (BPS) a problémovej situácie (PS) bez ohľadu na pracovnú oblasť (MANOVA)

SYSTÉMOVÉ MYSLÉNIE		F	P	MEAN	
Učiaci sa organizácia	Byrokracia			BPS	PS
Dôležité je sledovať, aký má riešený problém vzťah k ostatnému okoliu, celej organizácii	Dôležité je venovať sa intenzívne len riešeniu samotného problému.	0,38	0,54	2,80	2,91
Najlepšie je hľadať riešenie, ktoré berie do úvahy rôzne vzťahy, väzby a prepojenia v organizácii.	Najlepšie je hľadať riešenie, ktoré sa bude týkať len a len samotného problému.	4,51	0,04	2,88	3,25
Pri riešení situácie je potrebné mať vždy na pamäti, že ľudia okolo sú aktívni a činorodí.	Pri riešení situácie je potrebné mať vždy na pamäti, že ľudia okolo sú zvyčajne bezmocní a nemôžu sami zvládnuť riešenie situácie.	0,02	0,89	2,97	2,99
Pri riešení situácie je vždy nevyhnutné chápať problém komplexne.	Pri riešení situácie je vždy nevyhnutné venovať pozornosť najmä detailom.	4,14	0,04	2,37	2,73
Každé riešenie musí byť výsledkom vzájomného pôsobenia vedúceho na pracovníkov a naopak.	Každé riešenie musí jednoznačne smerovať od vedúceho k pracovníkom.	5,16	0,02	2,99	3,36
Hľadanie riešenia musí byť vecou vzájomného vplyvu všetkých zúčastnených.	Hľadanie riešenia musí byť vecou jedného človeka, lebo len jeden je zodpovedný.	15,87	0,00	2,47	2,98

Tab. 6 Hodnotenie inklinácie vedúcich zamestnancov k atribútu osobného majstrovstva pri riešení bezproblémovej (BPS) a problémovej situácie (PS) bez ohľadu na pracovnú oblasť (MANOVA)

OSOBNÉ MAJSTROVSTVO		F	P	MEAN	
Učiaci sa organizácia	Byrokracia			BPS	PS
Každé rozhodnutie sa musí prejavovať pozitívne aj vo vzdialenejšej budúcnosti.	Každé rozhodnutie musí v prvom rade priniesť okamžité zlepšenie situácie.	0,90	0,35	2,89	3,04
Pri rozhodovaní je prvoradé pátranie po skutočných základných príčinách.	Pri rozhodovaní musia byť zohľadnené najmä viditeľné prejavy a navonok jasné udalosti.	1,50	0,22	2,90	3,10
Najúčinnnejšie sú rozhodnutia, ktoré počítajú s oneskorenými účinkami a dôsledkami.	Najúčinnnejšie sú rozhodnutia, ktoré počítajú s okamžitými účinkami a dôsledkami.	1,20	0,27	3,94	3,76
Každý, kto rozhoduje, sa musí snažiť byť schopný a zdatný v odbore.	Každý, kto rozhoduje, musí mať prevahu nad ostatnými pracovníkmi.	0,48	0,49	2,23	2,33
Keď niekto rozhoduje, musí sa znovu a znovu presvedčať o tom, čo je dôležité.	Keď niekto rozhoduje, musí zistiť, čo je stabilne najdôležitejšie.	4,51	0,04	3,50	3,14
Každé rozhodovanie je tvorivým procesom a vymýšľaním niečoho nového.	Každé rozhodovanie je v prvom rade o rýchlej reakcii na vzniknuté problémy a udalosti.	0,16	0,69	3,84	3,92

Aplikácia atribútu osobného majstrovstva nie je natoľko diferencovaná ako v prípade systémových mechanizmov, keď podľa priemerného skóre (Tab.6) je väčšina postupov, viazaných na tento atribút organizačného učenia skôr aplikovaná v prípadoch BPS, než pri PS. Výnimkou je mechanizmus, pri ktorom boli zistené signifikantné diferencie ($F=4,51$ a $p=0,04$) a ktorý sa týka potreby priebežnej korekcie omylov a prehodnocovania správnosti riešení. Tento mechanizmus je výraznejšie spojený s PS ($M=3,14$), než s BPS ($M=3,50$).

Myšlienkové schémy ako atribút organizačného učenia sú, podľa údajov v Tab.7, využívané priemerne, alebo ešte menej ako priemerne. Tendencia sledovaných diferencií medzi aplikáciou pri BPS a PS nie je jednoznačná. Menej preferované pri BPS sú najmä postupy, ktoré umožňujú pružné reakcie s primeranou mierou trpezlivosti, čo znamená, že vedúci pracovníci uprednostňujú také rozhodovacie postupy, ktoré sú síce rýchle, ale nespôsobujú narušenie stabilizovaných vzorov správania. Snaha po udržaní všeobecne prijatých štandardných postupov je zjavná v prípade riešenia problémových situácií, resp. situácií s neúspešnou snahou po adekvátnom riešení.

Tab.8 poskytuje zistené a namerané údaje ohľadne „dynamiky príčin“, ktorá poukazuje na mechanizmy výraznej dynamizácie rozhodovacích procesov. Tendencie diferencií medzi BPS a PS v aplikácii týchto mechanizmov nie sú jednoznačné. V prípade signifikantných diferencií sa učiace mechanizmy prejavujú skôr v prípade PS – ide o snahu rešpektovať variabilitu možností prístupov i riešení. Táto snaha je výrazne menej aktívna v prípade PS.

Údaje v Tab.5 poukazujú na mieru aplikácie systémových mechanizmov v procese rozhodovania, keď v štyroch zo šiestich systémových postupov boli zistené štatisticky významné diferencie v ich aplikácii pri BPS a PS. Najvýznamnejší je pre vedúcich pracovníkov komplexný spôsob chápania problému (M pre BPS=2,37 a M pre PS=2,73). Tento postup je spojený najmä s riešením situácií, ktoré boli úspešne vyriešené. Pohľad na priemerné skóre naznačuje, že celkovo je systémový prístup aplikovaný viac pri BPS, než pri PS, keď najvýraznejšie diferencie boli zistené pri uplatňovaní interaktívnych postupov, kde sa každý zainteresovaný pracovník podieľa na zodpovednosti za riešenia ($F=15,87$ a $p=0,00$).

Tab. 7 Hodnotenie inklinácie vedúcich zamestnancov k atribútu myšlienkových schém pri riešení bezproblémovej (BPS) a problémovej situácie (PS) bez ohľadu na pracovnú oblasť (MANOVA)

MYŠLIENKOVÉ SCHÉMY		F	P	MEAN	
Učiaca sa organizácia	Byrokracia			BPS	PS
Každý vzniknutý problém je potrebné chápať ako spojenca a príležitosť.	Každý vzniknutý problém je nepríjemný pre hladký priebeh práce.	0,002	0,96	3,68	3,69
Pri rozhodovaní je nevyhnutné neustále meniť okolnosti okolo seba.	Pri rozhodovaní je nevyhnutné udržiavať stabilné pracovné prostredie.	0,67	0,41	4,72	4,58
Rozhodovanie má byť zamerané na permanentnú zmenu v zaužívanom poriadku.	Rozhodovanie má byť zamerané na aktívnu podporu zaužívaného poriadku.	0,98	0,32	4,20	4,05
Pri rozhodovaní je nutné neustále porovnávanie vytýčených cieľov s aktuálnym stavom..	Pri rozhodovaní je nevyhnutné za každých okolností sledovať vytýčený cieľ.	3,99	0,04	3,28	3,58
Rozhodovanie je predovšetkým o trpezlivosti.	Rozhodovanie je predovšetkým o rýchlej reakcii na vzniknuté situácie a problémy.	5,54	0,02	4,51	4,14
Riešiť problémy znamená odhaľovať a neustále meniť všetkými prijaté spôsoby fungovania.	Riešiť problémy znamená zabezpečiť účinnú podporu a ochranu všetkými prijatých spôsobov fungovania.	6,09	0,01	4,40	4,03

Tab. 8 Hodnotenie inklinácie vedúcich zamestnancov k atribútu dynamiky príčin pri riešení bezproblémovej (BPS) a problémovej situácie (PS) bez ohľadu na pracovnú oblasť (MANOVA)

DYNAMIKA PRÍČIN		F	P	MEAN	
Učiaca sa organizácia	Byrokracia			BPS	PS
Pri rozhodovaní je potrebné byť neustále otvorený vplyvu druhých.	Pri rozhodovaní je potrebné fungovať samostatne a vylúčiť akékoľvek vonkajšie vplyvy.	0,04	0,85	3,44	3,47
Z dlhodobej perspektívy je vhodné navodzovať situácie, ktoré prinášajú nejaké zmeny.	Z dlhodobej perspektívy je vhodné nevyvolávať zbytočné zmeny.	2,39	0,12	2,98	3,19
Pred rozhodnutím je nutné starostlivo pátrať po udalostiach, ktoré zdanlivo nesúvisia s riešením problémov.	Pátranie po udalostiach, ktoré priamo nesúvisia s riešeným problémom je strata času.	0,45	0,50	3,75	3,86
Pri každom rozhodovaní je nutné uvažovať o vzniku možných problémov.	Rozhodovanie nie je vhodné zaťažovať myšlienkami na vznik možných problémov.	9,40	0,00	4,99	4,55
Pravdou je, že pre riešenie problému sú zvyčajne najvýznamnejšie najmenej viditeľné prejavy a udalosti.	Pravdou je, že pre riešenie problému sú najvýznamnejšie tie udalosti, ktoré sú najviac viditeľné a najvypuklejšie	0,11	0,74	4,01	4,06
Dôležité je, aby každý zúčastnený poznal a chápal všetky väzby a vzťahy na pracovisku.	Dôležité je, aby ten kto rozhoduje a je zodpovedný, poznal a chápal všetky väzby a vzťahy na pracovisku.	7,72	0,01	4,25	3,78
Skutočné problémy sú zvyčajne skryté a tiché a málokedy sa prejavujú navonok.	Skutočné problémy sa vždy prejavujú vo svojej podstate navonok a veľmi výrazne.	0,24	0,63	3,96	4,04

Tab. 9 Hodnotenie inklinácie vedúcich zamestnancov k atribútu spoločnej vízie pri riešení bezproblémovej (BPS) a problémovej situácie (PS) bez ohľadu na pracovnú oblasť (MANOVA)

SPOLOČNÁ VÍZIA		F	P	MEAN	
Učiaca sa organizácia	Byrokracia			BPS	PS
Ciele organizácie majú vždy byť otvorené rovnako pre všetkých pracovníkov.	Ciele organizácie sú jasné, zrozumiteľné a dôležité len pre tých ktorí v organizácii rozhodujú	1,96	0,16	2,46	2,69
Pracovníci môžu len dobrovoľne prijímať rozhodnutia v záujme dosahovania organizačných cieľov.	Pracovníci sú povinní rešpektovať rozhodnutia v záujme dosahovania cieľov organizácie.	5,87	0,02	5,22	4,89
Podstatné je hľadať vždy nové spôsoby myslenia pre dosahovanie organizačných cieľov.	Dôležité je vždy sa spoliehať na osvedčené metódy a spôsoby myslenia, ktoré už potvrdili svoju účinnosť.	8,46	0,004	2,86	3,21
Riešenie vzniknutých problémov potrebuje veľmi rýchle odhaľovanie osobných a organizačných nedostatkov.	Efektívnosť riešenia problémov sa neustálym odhaľovaním osobných a organizačných nedostatkov výrazne znižuje..	0,73	0,39	3,07	3,20
Efektívne rozhodovanie smeruje k úplnému zrieknutiu sa tradičných predstáv o vytváraní cieľov.	Efektívne rozhodovanie má byť založené na veľkom rešpekte voči tradičným predstavám o vytváraní cieľov.	6,14	0,01	3,22	3,52
Najvhodnejšie ciele sú vždy výsledkom dobrého nápadu a okamžitej inšpirácie.	Najvhodnejšie ciele sú vždy výsledkom dlhodobého plánovania. .	1,66	0,20	3,96	3,76

Tab. 10 Hodnotenie inklinácie vedúcich zamestnancov k atribútu tímového učenia pri riešení bezproblémovej (BPS) a problémovej situácie (PS) bez ohľadu na pracovnú oblasť (MANOVA)

TÍMOVÉ UČENIE SA		F	P	MEAN	
Učiaca sa organizácia	Byrokracia			BPS	PS
Pre prácu a riešenie problémov je nevyhnutná neustála vzájomná spolupráca všetkých.	Pre prácu a riešenie problémov je nevyhnutné, aby sa každý venoval svojej samostatnej práci.	2,83	0,09	2,36	2,54
Pri riešení problémov je vhodné využívať potenciál rovnako všetkých pracovníkov.	Pre riešenie problémov je vhodné spolupracovať so stabilne najlepšími pracovníkmi.	0,32	0,57	2,93	2,86
Pracovníci sa majú pri plnení úloh a riešení problémov neustále vzájomne dopĺňať.	Pri plnení úloh a riešení problémov má každý pracovník fungovať čo najviac samostatne.	5,21	0,02	2,68	3,03
Pre riešenie problémov je nevyhnutné veľmi intenzívne načúvanie spolupracovníkom.	Pre riešenie problémov je nevyhnutné samostatné rozhodovanie v každej situácii.	3,44	0,07	2,97	3,26
Vzniknuté problémy je potrebné hlboko analyzovať a v každom prípade odhaľovať ich skutočnú podstatu.	Vzniknuté problémy je potrebné rýchlo riešiť a neoddať sa zbytočným analýzám..	3,23	0,07	2,86	3,22
Súčasťou rozhodovania je získavanie spätnej väzby od	Proces rozhodovania sa zbytočnými otázkami len	2,52	0,11	2,42	2,75

pracovníkov a schopnosť pýtať sa.	predlžuje a komplikuje..				
-----------------------------------	--------------------------	--	--	--	--

Oblasť vízií a cieľov je v organizácii jednou z kľúčových, ktoré svojím charakterom výrazne orientujú spôsob fungovania organizácie – postbyrokratickým, resp. byrokratickým smerom. Tendencia diferencií medzi BPS a PS sú v tomto prípade smerované k väčšej preferencii učiacich sa postupov v prípade riešenia BPS, v prípade troch zo šiestich mechanizmov i signifikantné. Výraznou výnimkou je otázka prijatia cieľov organizácie, kde sa vedúci pracovníci zjavne viac prikláňajú k „automatickému“ prijatiu zo strany pracovníkov, čo potláča možnosti dobrovoľnej účasti. Podľa priemerného skóre však ide o priemernú, až veľmi nízku mieru prijatia, v prípade dobrovoľnosti možno uvažovať skôr o nesúlhlase s týmto mechanizmom v prípade BPS.

Tímové učenie patrí k tým atribútom organizačného učenia, ktorý vykazuje pomerne vysokú mieru akceptácie, zjavne najmä v situáciách, ktoré sú napokon úspešne vyriešené. Štatisticky významné diferencie v miere inklinácie k tímovému učeniu vzhľadom na charakter situácie túto tendenciu výrazne potvrdzujú, preto nemožno pochybovať o jeho efektívnosti pri riešení situácií, či problémov.

Záver

Získané a prezentované údaje o charaktere rozhodovania vo vybraných (problémových a bezproblémových) situáciách poukazujú na zjavné – a v mnohých prípadoch i štatisticky významné – diferencie v charaktere rozhodovania s ohľadom na mieru inklinácie vedúcich pracovníkov k atribútom organizačného učenia, resp. k byrokratickým mechanizmom. Tendencie v rozhodovaní smerujú k využívaniu nástrojov organizačného učenia najmä vo väzbe na bezproblémové situácie, teda riešenia situácií, ktoré neboli úspešné sú zvyčajne spojené s využívaním nástrojov klasickej byrokracie. Diferencie, sledované medzi organizáciami verejnej správy a „biznis“ organizáciami nevykazovali signifikantné tendencie, preto ich ani neuvádzam v príspevku.

Literatúra

- Argyris, C., Schon, D. (1978): *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addisonh – Wesley
- Barrados, M., Mayne, J. (1999): *Can Public Sector Organizations Learn?* OECD Journal on Budgeting, Vol.3, No.3, pp: 87-103
- Daft, R.L., Huber, G.P. (1987): *How Organizations Learnd: A Communication Framework*. Reasearch in the Sociology of Organizations, Vol.5, No.1, pp: 1-36
- Dekker, S., Hansen, D. (2004): *Learning under Pressure: The Effects of Politization on Organizational Learning in Public Bureaucracies*. Journal of Public administration Research and Theory, Vol.14, No.2, pp: 211-132
- Dery, D. (1983): *Decision-Making, Problem-Solving, and Organizational Learning*. Omega, Vol.11, No.2, pp: 321-328
- Fry, B.R., Griswold, J.S. (2003): *Defining and Implementing the Learning Organization: Some Strategic Limitations*. Public Administration Quarterly, Vol. , No.2, pp: 311-335
- Garvin, D.A. (1993): *Building a Learning Organization*. Harvard Business Review, Vol.71, No.2, pp: 78-91
- Huber, G.P. (1991): *Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures*. Organization Science, Vol.2, No.1, pp: 88-115

- Jeline, M. (1979): Institutionalizing Innovation: A Study of Organizational Learning Systems. New York: Preager Publishers
- Levit, B., March, J.G. (1988): Organizational Learning. Annual Review of Sociology, Vol.14, No.2, pp: 319-340
- Senge, P.M. (1990): The fifth discipline of management
- West, P. (1994): The Concept of the Learning Organization. Journal of European Industrial Training, Vol.18, No. 1, pp: 15-21

PROFESIONÁLNE SPRÁVANIE SA - NEVYHNUTNOSŤ ALEBO LUXUS? (POROVNÁVACIA ŠTÚDIA ČESKO – SLOVENSKO)

Taťjana BÚGELOVÁ, Lucia MOLOKÁČOVÁ

bugelova@unipo.sk

Inštitút psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity, Prešov

Úvod

Profesionalizmus, profesionálne správanie sa a profesionálna rola sú výrazy, ktoré sú dnes, v súvislosti s poskytovaním služieb a tovarov verejnosti vari najčastejšie pertraktované. Vstupom Slovenska do Európskej únie je kladený zvýšený dôraz na vnímanie našej krajiny ako rovnocenného člena tohto spoločenstva. Profesionalizácia sa stáva dominantnou silou pracovného a sociálneho života. Aj na základe miery profesionality v poskytovaní služieb je posudzovaná miera rozvoja tej – ktorej krajiny.

S otvorením trhu, možnosťou slobodného podnikania a súkromného vlastníctva na Slovensku a v ostatných krajinách východnej a strednej Európy sa výrazne rozšírila ponuka tovarov a služieb, v dôsledku čoho sa zvýšilo konkurenčné prostredie u poskytovateľov týchto produktov. V súvislosti s týmto rozvojom sa logicky postupne zvyšujú aj nároky odberateľov – verejnosti a to tak z hľadiska kvality konkrétneho produktu ako aj z hľadiska spôsobu ponúkania a prezentácie týchto produktov. Nestačí teda len ČO ponúknuť, ale aj AKO. To je aj jeden z dôvodov, prečo téma profesionalizmu a profesionálneho správania sa zaujíma v súčasnosti stále viac odborníkov nielen z oblasti biznisu a ekonómie, ale aj psychológov, personálnych manažérov, sociológov a iných.

Third Webster's dictionary, (1986, s. 780), definuje profesionalizmus ako správanie sa, alebo kvalitu, ktorá charakterizuje, alebo označuje profesiu či člena danej profesie.

Dôležitosť pomeru profesionálov vzhľadom k celkovej populácii zamestnaných ľudí zdôrazňuje napr. Huges (In: Kultgen, 1988), kde uvádza, že kým v r. 1900 ich bolo len okolo 4 %, v r. 1950 8%, v r. 1966 13%. Za najviac profesionalizované krajiny sa v týchto rokoch považovali krajiny západnej Európy, Kanady a USA.

Koho v súčasnosti nazývame profesionálom? Banks McDowell (1991, 2000), vymedzuje profesionála a jeho rolu prostredníctvom externých znakov – má odborné vedomosti, je členom profesionálnej organizácie, vlastní licenciu na vykonávanie danej profesie, je formálne verný etickému kódexu a má akceptabilný sociálny status. S termínom profesionál je úzko späté profesionálne správanie sa. Profesionálne správanie sa je vyjadrením danej profesie navonok a je tesne zviazané s profesionálnou rolou. V týchto intenciách vymedzujú rolové znaky profesionálneho správania sa Kultgen (1988), McDowell ((2000), Búgelová, 2004), Kopřiva (1997) a ďalší.

Napriek niektorým rozdielom vo vymedzeniach, v relatívnej zhode dospievajú ku konštatovaniu, že odberatelia služby, produktu si na základe prejavov správania sa a vystupovania poskytovateľov vytvárajú o pracovisku úsudok, na základe ktorého sa rozhodujú využívať alebo nevyužívať, navštevovať, či nenavštevovať dané inštitúcie.

Výskumný cieľ

Po vstupe Slovenska do EÚ by sa profesionálne správanie malo stať bežnou normou. Aká je ale realita v súčasnosti? Sú rozdiely v percepcii profesionálneho správania sa medzi českými a slovenskými zákazníkmi? Sú rozdiely v požiadavkách na profesionálny prístup zo

strany poskytovateľov medzi mladšou a staršou generáciou? Odvíja sa náročnosť na spôsob poskytovania služieb od miery asertivity zákazníkov? A napokon – cítia sa súčasní študenti po ukončení štúdia byť dostatočne spôsobilí zastávať kvalitne svoju profesionálnu rolu? To sú otázky, na ktoré sme sa usilovali nájsť odpovede prostredníctvom našej výskumnej sondy.

Výskumná vzorka a použité metodiky

Výskumnú vzorku tvorilo 231 príležitostne vybraných subjektov – 102 študentov Karlovej univerzity, ktorí pochádzali z rôznych oblastí Českej republiky a 129 slovenských študentov, ktorí študujú na 3 univerzitách v Košiciach.

Použili sme 2 metodiky. Prvou bol autorkami zostrojený dotazník OPS (**O**pis **P**rofesionálneho **S**právania **S**a), ktorý bol koncipovaný na základe analýzy 9 etických kódexov našich a zahraničných firiem a Zákona č. 643/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa.

Dotazník OPS pozostáva z 56 položiek, ktoré sú rozdelené do 4 oblastí – vnímanie profesionálneho správania sa zo strany poskytovateľa služby, (akejkoľvek), posúdenie profesionálneho správania sa v rozličných oblastiach služieb, (bankovníctvo, hotelierstvo, pohostinstvo, školstvo, úrady, zdravotníctvo, reklama, verejná doprava, právne a psychologické služby), neprofesionálnych prejavov správania sa a vlastného (budúceho) profesionálneho správania sa respondentov. Respondenti odpovedali pomocou 5-bodovej škály a prostredníctvom odpovedí na otvorené otázky.

Druhou metodikou bol dotazník asertivity RAS – Rathus Assertiveness Schedule, ktorý bol vytvorený S. A. Rathusom v r. 1973. Pozostáva z 30 položiek s odpoveďami áno-nie a rozdeľuje respondentov na základe výšky skóre do 4 skupín – neasertívny, asertívny, asertívny s agresívnymi sklonmi a agresívny.

Získané údaje boli spracované príslušnými štatistickými metódami – ANOVA, t-test pre nezávislé a závislé výbery, U-test a Scheffeho test.

Výsledky

Rozdiely vo vnímaní profesionálneho správania sa poskytovateľov služieb medzi českými a slovenskými VŠ študentmi dokumentuje nasledujúca tabuľka.

Tab. 1 Percepcia prejavov správania sa poskytovateľov služieb odberateľmi

Prejavy Správania sa	Priemer. hodnoty ČR	Priemer. hodnoty SR	t-value	p
Prirodzený prejav ochoty	2,19607	2,21705	-0,14800	0,88247
Samozrejímavá súčasť servisu	1,67647	1,63569	0,42872	0,66852
Nadštandardné správanie sa	3,73529	3,14728	4,18055	0,00004*
Vyvyšovanie sa nado mňa	4,43137	4,15503	2,59495	0,01007*
Zbytočná servilnosť	4,27451	3,97674	2,90291	0,00405*
Snaha manipulovať	3,76470	3,67441	0,65129	0,51551
Správanie vnímam ako neočakávané	3,56862	3,48837	0,66628	0,50589
Spôsobuje mi rozpak	4,19802	3,93798	2,90422	0,00404*
Obmedzuje moje				

rozhodovanie	4,15686	3,97674	1,87462	0,06211
Lahostajné zo str. Personálu	4,00980	4,00775	0,01966	0,98432
Iritujúce rozčuľuje ma	4,40196	3,91472	4,79677	0,00000*
Potešujúce pozitívne	1,89215	1,87596	0,16889	0,86602

* - štatisticky významné

Slovenskí aj českí študenti vnímajú profesionálne prejavy správania sa zo strany poskytovateľa ako samozrejmu súčasť servisu, v položkách 3, 4, 5, 8 a 11 môžeme vidieť signifikantné zdôrazňovanie týchto prejavov zo strany českých študentov. Na základe uvedeného sa môžeme domnievať, že českí študenti sú náročnejší pri vyžadovaní profesionálneho správania sa ak sú v roli zákazníka (odberateľa služby).

Štatisticky významné rozdiely vo vnímaní profesionálneho správania sa poskytovateľa služby v závislosti na miere asertivity respondentov sa prejavili v tretej položke, (viď. Tab. 1) a v deviatej položke, (tamtiež). Môžeme konštatovať, že respondenti so skóre smerujúcemu k neasertivite majú tendencie vnímať profesionálne prejavy správania sa voči sebe ako nadštandardné a zároveň manipulujúce v zmysle ich obmedzovania v rozhodovaní.

Rozdiely vo vnímaní vlastného profesionálneho správania sa respondentov z hľadiska celkového faktora asertivity sa preukázali ako štatisticky významné, čo dokumentuje nasledujúca tabuľka.

Tab. 2 Sebapercepcia spôsobilosti zvládnuť svoju profesionálnu rolu v závislosti na miere asertivity respondentov

Položky	priemerné hodnoty	F	p
V súčasnosti sa viem profesionálne správať	2,3782	8,3391	0,0000*
Po ukončení VŠ sa budem vedieť prof. správať	2,0782	4,8716	0,0026*
V súčasnosti sa cítim byť profesionálne zdatný	2,9521	6,0414	0,0005*
Po ukončení VŠ sa budem cítiť prof. zdatný	2,4562	6,5383	0,0002*

* - štatisticky významné

Prežívanie asertívneho správania sa má evidentne výrazný podiel na sebaopisovaní z hľadiska dôvery vo vlastné pracovné kompetencie a spôsobilosť sa vyrovnáť s profesionálnou rolou hneď po ukončení vysokoškolského štúdia. Ak sme však posudzovali jednotlivé položky vzhľadom k skóre asertivity pomocou Scheffeho testu, veľmi transparentne sa ukázalo, že vysokou mierou sebaistoty oplývajú respondenti inklinujúci k agresivite. Môžeme zauvažovať, či tento výsledok nesvedčí skôr o potrebe kompenzovať svoju prirodzenú profesionálnu neskúsenosť agresívnymi prejavmi, alebo ide o trend súčasného presadzovania osobných požiadaviek.

Prostredníctvom škálovacích otázok posudzovali respondenti mieru vyžadovania profesionálneho správania sa poskytovateľov služieb zo strany generácie ich rodičov a prarodičov. Študenti, českí aj slovenskí v zhode konštatujú, že generácia ich rodičov

a prarodičov je oproti im významne menej náročná na tieto prejavy a navyše nie dost informovaná o tom, čo by vlastne mali od poskytovateľov v tejto súvislosti požadovať.

Záver

Výsledky ukázali, že slovenskí i českí študenti vnímajú profesionálne správanie sa ako prirodzený prejav ochoty a samozrejmu súčasť servisu. Pri slovnom opise boli za najväčšie pozitíva profesionálnych prejavov považované zhodne milý prístup, ochota, poctivosť, rýchla obsluha, nediferencovanie zákazníkov /klientov podľa odhadovanej solventnosti, dostatok vedomostí o ponúkanom produkte. Za najväčšie negatíva označovali aroganciu, neochotu, pomalosť, prejavovanie nezáujmu o klienta (zákazníka), nečestnosť, neznalosť cudzích jazykov a ponúkaných produktov. Respondenti tiež naznačujú východiská pre zlepšenie – viac sa porovnávať s lepšími, zvyšovať konkurenčné prostredie, motivovať predovšetkým kvalitných zamestnancov a najmä – nebyť ľahostajným k neprofesionalite.

Literatúra

- Búgelová, T.: Kto je profesionál? In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 13/2000, s. 101-105.
- Kopřiva, K.: Lidský vztah jako součást profese. Praha, Portál, 1997.
- Kultgen, J.: Ethics and professionalism. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1988.
- McDowell, B.: Ethical conduct and professional's dilemma: Choosing between service and success. New York: Quorum books, 1991.
- McDowell, B.: Ethics and excuses: The crisis in Professional responsibility. Westport: Quorum books, 2000.
- Webster's Third New International Dictionary volume II. Encyclopaedia Britannica INC., 1986.

VZŤAH K PRÁCI A DETSKÁ HRA

Mária BARIAKOVÁ, Tatjana BÚGELOVÁ
 mbariakova@gmail.com, bugelova@unipo.sk
 Krajská pedagogicko – psychologická poradňa, Košice
 Inštitút psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity, Prešov

Úvod:

V súčasných výskumoch i odbornej literatúre sa často stretávame v súvislosti s nezamestnanosťou s poznatkami o dôsledkoch, ktoré nezamestnanosť, najmä dlhodobá, prináša a o jej deštruktívnom vplyve na osobnosť.

V našom výskume sme si položili otázku trochu inak:

Utvárajú sa potencionálne predpoklady pre úspešnú zamestnanosť a primeranú pracovnú sebarealizáciu, resp. potencionálnu nezamestnanosť už skôr? Alebo – hrávali sa v detstve zamestnaní a nezamestnaní rovnako? Ak nie, nájdeme nejaké zásadnejšie rozdiely?

Vieme, že prirodzeným a vrozeným znakom človeka je byť činným, aktívnym. Avšak pracovať a byť činným pre realizáciu spoločensky uznávaného cieľa, zabezpečiť si vlastné potreby prostredníctvom systematickej práce nie je človeku vrozené, ale osvojuje si to (alebo neosvojuje) počas svojho života, v priebehu sociálneho začleňovania sa.

O významnosti a dôležitosti práce pre človeka, pre jeho osobný a spoločenský rozvoj sa vo svojich publikáciách zmieňujú mnohí autori, napr. B. Buchtová (2001, 2002), K. Fuchs (2002), T. Kollárik (2002), O. Mikšík a E. Wagnerová (2001) a mnohí ďalší.

Záujem zo strany filozofov a rôznych mysliteľov o detskú hru nachádzame už v staroveku, napr. Platón upozorňoval na praktický význam hry v súvislosti s učením. Aristoteles bol presvedčený, že deti majú byť povzbudzované, aby v hrách napodobňovali činnosť dospelých, (Millarová, 1978).

W. Wundt napísal: „Hra – to je dieťa práce“. Neexistuje ani jedna hra, ktorá by nemala svoj prototyp v jednej z foriem vážnej práce ...“

Aj v súčasnosti je venovaná veľká pozornosť hre, hračkám a ich významu z hľadiska ich výchovného, socializačného, rozvoja neskorších záujmov a napokon aj pracovno-adaptačného.

Hračky – to sú v drvivej väčšine napodobeniny nástrojov, prístrojov a rôznych náradí dospelých, ktoré používajú v reálnej práci a slúžia k napodobňovaniu správania sa a konania dospelých, obvykle viazucich sa k najbližšiemu sociálnemu prostrediu, v ktorom dieťa žije a ktorého správanie sa a konanie napodobňuje. V ranom období, ako uvádza J. Koščo (1987) ide síce len o manipuláciu s predmetmi, ale čím je dieťa staršie, tým viac sa začína objavovať zmysluplná hra. A. Jurovský (1980) hovorí o adaptácii na prácu jednak ako o prispôbení sa jednotlivým pracovným pohybom a úkonom a jednak ako o osobnostnej adaptácii na prácu, ktorá sa síce začína vyvíjať až v období dospievania, ale jej začiatky možno vidieť už v tzv. rolových hrách u detí v predškolskom a mladšom školskom veku.

Napodobeniny dospelých prvkov práce nachádzame už v dobe kamennej, (Mišurcová V., Fišer J., Fixl V., 1980) a tieto napodobeniny v rôznej miere dokonalosti odzrkadľujú jednak kultúru a kultúrne vzory daného spoločenstva, národa a krajiny a jednak aj kultúrne vzory prezentované v primárnych sociálnych skupinách.

Výskumná časť

Vychádzajúc z teoretických poznatkov načrtnutých v úvode sme sa usilovali overiť predpoklad, že nezaujem, resp. záujem o zamestnanie, prácu, môže mať svoju príčinu vo

formovaní vzťahu k práci už v detskom veku, ktorý úzko súvisí práve s hrou, jej variáciami ostatnými činnosťami s ňou spoločnými.

Vzhľadom k tomu, že jednou z príčin vzniku nezamestnanosti je aj zmena politického a hospodárskeho systému, ktorého vyústením je aj nové znenie Zákonníka práce, v ktorom sa explicitne neurčuje povinnosť pracovať, pokladáme za dôležité pozrieť sa do minulosti súčasných nezamestnaných, preskúmať ich vzťah k práci tak ako sa utváral v detstve a ako sa premietal do ich ďalšieho života.

Zamerali sme sa na tieto vybrané aspekty formovania vzťahu k práci:

- hrávanie sa v detskom veku a spôsoby hry
- pôsobenie rodičov ako vzorov pracovitosti v detskom veku
- primárne rodinné prostredie
- plnenie školských povinností
- záľuby v detskom veku.

Keďže reálne nie je možné skúmať vzťah k práci v detstve a jeho vplyv na stav zamestnanosti longitudinálnym výskumom, rozhodli sme sa pre *výskumný plán ex post facto*, ktorého podstatou je retrospektívne skúmanie príčin daného javu.

Keďže sme si vedomí istého ohrozenia internej validity výskumu prostredníctvom takto postaveného výskumu, nekládli sme si za cieľ vyvodzovať z výsledkov všeobecne platné závery.

Výskumná vzorka

Výskumu sa zúčastnilo 135 respondentov, z toho bolo 85 nezamestnaných a

50 zamestnaných. Nezamestnaní boli rozdelení na dobrovoľne, 39 respondentov vo veku od 19 do 56 rokov a nedobrovoľne nezamestnaných respondentov v počte 46 respondentov vo veku od 20 do 56 rokov. Kontrolnú skupinu tvorilo 50 zamestnaných respondentov vo veku od 23 do 59 rokov. Výskumná vzorka bola vybraná príležitostným výberom.

Tab. 1 Rozloženie výskumnej vzorky

		Nedobrovoľne nezamestnaní	Dobrovoľne nezamestnaní	Zamestnaní	Spolu
Rod	Muži	17	17	26	60
	Ženy	22	29	24	75
Vzdelanie	ZŠ	3	2	0	5
	SŠ bez mat.	12	9	0	21
	SŠ s mat.	12	19	21	52
	VŠ	12	16	29	57

Rozdelenie nezamestnaných na dobrovoľne a nedobrovoľne nezamestnaných sme realizovali na základe dvoch kritérií. Prvé kritérium bolo tvorené priemerným skóre zo škály WIS, ktorá meria psychosociálnu potrebu práce, (J. Dzuka, 2001) a druhým kritériom bola odpoveď č. 10 z autorského dotazníka: *Moja momentálna finančná situácia je* 1 – veľmi dobrá; 2 – dobrá; 3 – postačujúca akurát na prežitie; 4 – zlá; 5 – veľmi zlá.

Nezamestnaní, ktorí vykazovali nižšiu psychosociálnu potrebu práce a zároveň dobrú a veľmi dobrú finančnú situáciu boli zaradení k „dobrovoľne“ nezamestnaným a nezamestnaní, ktorí

vykazovali vysokú psychosociálnu potrebu práce finančnú situáciu za postačujúcu akurát na prežitie a horšiu, boli zaradení do súboru „nedobrovoľne“ nezamestnaní.

Výskumný nástroj

Autorský dotazník s pracovným názvom HPZ (hra-práca-zamestnanie), ktorý okrem základných demografických údajov – vek, rod, vzdelanie a dosiahnuté vzdelanie rodičov pozostáva z 29 položiek, ktoré boli rozdelené do troch častí.

Prvá časť dotazníka pozostáva z 10 položiek, prostredníctvom ktorých sme zisťovali dobu aktuálnej nezamestnanosti, spôsob finančného zabezpečenia, účasť na rekvalifikačných kurzoch pre nezamestnaných, počet doterajších zamestnaní, výšku čistého zárobku v poslednom zamestnaní, mieru ochoty prijať ponúkané zamestnanie a aktuálnu finančnú situáciu.

Druhá časť dotazníka, (tvorilo ju 5 položiek so 4 až 12 alternatívnymi odpoveďami), bola venovaná hre, spôsobom hrávania sa v predškolskom a školskom veku respondenta a šírke záujmov v období detstva.

Tretia časť obsahuje 14 položiek, z ktorých sme vytvorili tri škály:

a/ *Miera hrávania sa v detskom veku* – je zameraná na to ako často a akým spôsobom sa respondenti v detstve hrávali, mieru pozitívnych zážitkov z hrávania sa a ako často sa nudili. Reliabilita škály overovaná pomocou Cronbachovej alfy bola 0,775.

b/ *Miera pôsobenia rodičov ako vzorov pracovitosti* – vyjadruje mieru vplyvu rodičov ako vzorov pracovitosti pre respondenta ako to vnímal v období detstva. Cronbachova alfa bola 0,768.

c/ *Miera plnenia si školských povinností* – vyjadruje mieru v akej si respondenti plnili svoje školské povinnosti a či chodili do školy radi. Cronbachova alfa bola 0,819.

Výsledky

Mieru hrávania sa a zážitkov z hry v detstve sme analyzovali pomocou Kruskal-Wallisovho testu a zistili sme, že je rozdiel významný rozdiel v hrávaní sa a zážitkov z hry v detstve. (Chi-kvadrat = 8,275, N = 135, p = 0,02) medzi skupinou dobrovoľne nezamestnaných (M = 53,82), nedobrovoľne nezamestnaných (M = 77,70) a skupinou zamestnaných (M = 70,14).

Prostredníctvom Mann-Whitney testu sme dosiahli signifikantný výsledok medzi nedobrovoľne nezamestnanými (M = 49,84) a dobrovoľne nezamestnanými (M = 34,94) v súvislosti s častotou hrávania sa v detstve v prospech nedobrovoľne nezamestnaných. (U = 583, N = 85, p = 0,01). Taktiež boli zistené štatisticky významné rozdiely medzi skupinou dobrovoľne nezamestnaných a skupinou zamestnaných: zamestnaní (M = 49,77) sa v detskom veku v porovnaní s dobrovoľne nezamestnanými (M = 38,88) hrávali štatisticky významne častejšie (U = 737; N = 89; p = 0,05).

Vplyv rodičov ako nositeľov pracovných vzorov v období detstva sme overovali pomocou jednovchodovej analýzy rozptylu potvrdil sa predpoklad rodičovského vzoru v detstve na zamestnanosť, resp. nezamestnanosť v dospelosti (F = 4,47; p = 0,013).*

Hľadanie vzťahu medzi plnením si školských povinností a aktuálnou zamestnanosťou, resp. nezamestnanosťou prinieslo nasledujúci poznatok. Z post – hoc testu priemerov

* Aj keď sme vo výskume nepracovali s rómskou populáciou, uvádzame na ilustráciu prenosu rodičovských vzorov jednu z pomerne často sa vyskytujúcich hier detí v jednej rómskej osade na Východnom Slovensku: deti sa postavili pred svojho „veliteľa“, pravdepodobne najdominantnejšieho chlapca spomedzi skupiny a ten im „vydeľuje sociálne dávky“ imitovanými peniazmi. Hra je veľmi búrlivá, hlasná, so škriepkami – tak ako to prebieha v reálnej situácii dospelých. Správanie sa rodičov ako vzor je imitovaný takmer identicky. Na prvý pohľad úsmevná scéna však pri predstave dôsledkov na neskorší život týchto detí, a uplatnenie sa na trhu práce v dospelosti, vyvoláva skôr smútok hraničiaci s tragickosťou.

vyplývalo, že dobrovoľne nezamestnaní si svoje školské povinnosti plnili v štatisticky významne menšej miere ($AM = 2,17$) v porovnaní s nedobrovoľne nezamestnanými ($AM = 2,47$) a zamestnanými ($AM = 2,48$).

Pri porovnávaní šírky záujmov v jednotlivých skúmaných skupinách respondentov, ktoré sme zisťovali pomocou konfiguračno – frekvenčnej analýzy sme zistili, že najväčšie rozdiely sa vzťahovali na venovanie sa menej tradičným záujmom vo forme navštevovania záujmových krúžkov. Nezamestnaní respondenti sa signifikantne menej venovali záujmovej činnosti v menej tradičných oblastiach ako zamestnaní.

Prezentované výsledky tvoria len časť pôvodne širšie koncipovanej výskumnej práce. Jednotlivé súbory sme porovnávali aj z hľadiska ekonomických a pracovných nárokov, z hľadiska finančného zabezpečenia počas aktuálnej doby nezamestnanosti, poberania sociálnych dávok, práce „načierno“ ako aj dĺžky nezamestnanosti. Na základe týchto údajov sme sa pokúsili vypracovať modelový obraz dobrovoľne a nedobrovoľne nezamestnaného človeka, a to aj s rizikom neúplnosti a istých obmedzení vyplývajúcich z nedostatočne veľkej a reprezentatívnej vzorky respondentov.

Tab. 1 Obraz dobrovoľne a nedobrovoľne nezamestnaného človeka

Dobrovoľne nezamestnaný	Nedobrovoľne nezamestnaný
Dosahuje v priemere nižšie vzdelanie.	Dosahuje v priemere vyššie vzdelanie.
Menej času trávil hrou a spomienky na pozitívne zážitky z nej sú slabšie.	Viac času trávil hrou a spomienky na pozitívne zážitky z nej sú väčšie.
Rodičia pôsobili v menšej miere ako vzory pracovitosti.	Rodičia pôsobili vo väčšej miere ako vzory pracovitosti.
V menšej miere si plnil školské povinnosti a mal laxnejší prístup k škole.	Vo väčšej miere si plnil školské povinnosti a mal zodpovednejší prístup k škole.
Menej často poberá podporu v nezamestnanosti.	Prevažne poberá podporu v nezamestnanosti
Vo väčšej miere poberá sociálne dávky.	V menšej miere poberá sociálne dávky.
V menšej miere sa zúčastňuje na príležitostných prácach.	Vo väčšej miere sa zúčastňuje na príležitostných prácach.
Má väčšiu tendenciu pracovať načierno.	Má menšiu tendenciu pracovať načierno.
V nižšej miere navštevuje rekvalifikačné kurzy.	Vo vyššej miere navštevuje rekvalifikačné kurzy.
Je uňho väčšia pravdepodobnosť, že nikdy nepracoval a menšia pravdepodobnosť, že bol zamestnaný dlhšie ako jeden rok.	Je uňho menšia pravdepodobnosť, že nikdy nepracoval a väčšia pravdepodobnosť, že bol zamestnaný dlhšie ako jeden rok.

Má väčšie finančné nároky na prácu mimo rámec svojej kvalifikácie.

Má nižšie finančné nároky na prácu mimo rámec svojej kvalifikácie.

Subjektívne vníma svoju finančnú situáciu ako prevažne dobrú až veľmi dobrú.

Subjektívne vníma svoju finančnú situáciu ako ledva postačujúcu až veľmi zlú.

Načrtnutý obraz ukazuje, že spôsob akým človek strávi detstvo, ako sa postupne začleňuje do jednotlivých sociálnych skupín a osvojuje si vzory správania sa a konania sa v značnej miere premietajú aj do jeho spôsobu uvažovania a konania v dospelosti, na základe nich si vytvára, resp. nevytvára vzťah k práci a zamestnaniu a napokon aj do postoja aký zaujme v kritickom období nezamestnanosti.

Záver

Uvedenú štúdiu považujeme za jedno z východísk k hlbšiemu pochopeniu vytvárania a formovania vzťahu človeka k práci. Vzhľadom ku reálnej skutočnosti, ktorá nám dáva za pravdu, že postupne narastajú a rozširujú sa možnosti nachádzať si prácu a zamestnanie, (aj keď k úplnej spokojnosti je ešte veľmi ďaleko), môžeme reálne predpokladať, že sa bude zvyšovať počet nezamestnaných predovšetkým z ľudí, ktorých sme si pomenovali ako dobrovoľne nezamestnaných. Domnievame sa, že cielený rozvoj pozitívnych pracovných návykov v období detstva, okrem iného aj prostredníctvom zmysluplných detských hier a imitačných „hier na prácu“ môže napomôcť nielen pri efektívnom začleňovaní sa do sveta práce, ale aj pri rozvíjaní zodpovednosti za seba a svoj život.

Literatúra

- Buchtová, B. (2001): Sociálnimpsychologie v nezamestnanosti. In: Výrost, J., Slaměník, I. (2001): Aplikovaná sociální psychologie II. Praha, Grada Publishing.
- Buchtová, B. (2002): Nezamestnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, Grada Publishing.
- Džuka, J. (2001): Psychosociálna a ekonomická potreba práce u nezamestnanej mládeže a subjektívna pohoda. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 36, č. 4, s. 311 – 328.
- Fuchs, K. (2002): Nezamestnanost' v ekonomickej teórii. In: Buchtová, B. a kol. (2002): Nezamestnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, Grada Publishing.
- Jurovský, A. (1980): Osobnosť človeka pri práci. Bratislava, Práca.
- Kollárik, T. (2002): Sociálna psychológia práce. Bratislava, Univerzita Komenského.
- Koščo, J. a kol. (1987): Poradenská psychológia. Bratislava, SPN.
- Millarová, S. (1978): Psychologie hry. Praha, Panorama.
- Mišurcová, V., Fišer, J., Fixl, V. (1980): Hra a hračka v živote dieťaťa. Praha, SPN.
- Mikšík, O., Wagnerová, E. (2001): K osobnosti nezamestnaných. Psychologie v ekonomické praxi, 36, č. 3-4, s. 99-118.

ČESKÝ TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST

Božena ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ

buchtova@econ.muni.cz

Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity

Nezaměstnanost je závažným problémem sociálním, psychologickým a ekonomickým, jehož řešení je v zájmu celé společnosti. Po patnácti letech transformace společnosti má nezaměstnanost v české společnosti řadu charakteristických rysů, z nichž zvláště závažný je vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, zejména mladších věkových skupin.

Naše dosavadní úvahy a výzkumné práce v oblasti nezaměstnanosti se soustředily jak na biomedicínské a psychologické důsledky ztráty práce, tak i na obecně kulturní souvislosti (Buchtová 1995, 2000, 2002, 2004). Upozornili jsme na skutečnost, že zvládání nedobrovolné ztráty práce má individuální charakter a je podmíněno řadou faktorů. Závěry našich výzkumů nás vedou k přesvědčení, že je nezbytné profesionálně se zabývat preventivní přípravou lidí na možnost ztráty práce – vychovávat občany k potenciální nezaměstnanosti.

Naše poslední výzkumy se orientovaly na **dlouhodobou nezaměstnanost jedince**. Zabývali jsme se kvalitou života dlouhodobě nezaměstnaných. Výzkum byl publikován v Československé psychologii č. 2/2004 a téhož roku přednesen na světové konferenci o nezaměstnanosti v Brémách. Konference byla organizována „Institutem Psychologie práce, nezaměstnanosti a zdraví“ při univerzitě v Brémách v Německu.

V současné době jsme dokončili výzkumy „Srovnání vybraných osobnostních charakteristik zaměstnaných a nezaměstnaných lidí“ a „Vztah mezi délkou nezaměstnanosti a vybranými osobnostními charakteristikami nezaměstnaných, v nichž jsme hledali odpověď na otázky:

- Jaké jsou rozdíly v demografických charakteristikách a ve vybraných osobnostních charakteristikách zaměstnaných a nezaměstnaných lidí?
- Existují odlišnosti v osobnostních charakteristikách také v závislosti na věku, pohlaví a vzdělání zaměstnaných a nezaměstnaných lidí?
- Které z osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných jedinců jim brání uspět na trhu práce?

Závěry výzkumů byly předány k publikování do časopisu Československá psychologie.

Dokončili jsme také studii o dlouhodobě nezaměstnaných a jejich denních aktivitách s názvem „Den v životě nezaměstnaného“. Závěry výzkumu budou publikovány v časopise Psychologie v ekonomické praxi (dvojčíslo 3-4/2008).

Mezi **dnešní rysy nezaměstnanosti v České republice** patří:

- ♦ Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných
- ♦ Značná regionální rozdílnost úrovně nezaměstnanosti
- ♦ Stabilizace skupin obyvatelstva, které žijí dlouhodobě ze sociálních dávek
(lidé s věkovou hranicí nad 50 let, osoby se zdravotním postižením, mládež, matky s malými dětmi, romská populace)

- ♦ Závislost většiny domácností na sociálních dávkách a částečná ztráta vnímavosti dětí pro souvislost práce s finanční odměnou
- ♦ Přibližně trojnásobný růst opakovaných dávek sociální péče pro jednotlivé nezaměstnané osoby, při současném poklesu opakovaných dávek sociální péče pro rodiny s dětmi a tento trend pokračuje.

Podle mého názoru jsou při zkoumání fenoménu nezaměstnanosti v českých podmínkách nyní důležité tři skupiny problémů:

- I. Společenské a kulturní souvislosti fenoménu nezaměstnanosti**
- II. Příčiny sociálního vyloučení a chudoby**
- III. Evropská strategie sociálního začleňování**

I. Společenské a kulturní souvislosti fenoménu nezaměstnanosti

1. Sociokulturní marginalizace práce

Potvrdilo se to, co se před léty jevílo 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 masmédiá 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.

2. Problém trvalosti a flexibility práce

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 bude rezignovat na potřebu flexibility a stane se trvale závislou na systému podpor od státu.

3. Problém mladých nezaměstnaných

Pracovní činnost má ve svých začátcích pro mladého člověka nezastupitelnou osobnostně formativní funkci. Práce se podílí na upevňování řádu života, mezilidských vztahů a na pocitu odpovědnosti. Pracovní činnost spolupůsobí při utváření životního stylu. Práce je podmínkou postupné nezávislosti a osamostatnění se mladého muže a ženy. Absence pracovní činnosti v tomto věku prohlubuje diskontinuitu vývoje osobnosti, která je tím závažnější, čím je jedinec mladší. Déletrvající nezaměstnanost narušuje časovou perspektivu, „zónu budoucnosti“, která má centrální význam v chování a jednání mladých lidí. Ztráta orientace na budoucnost se může stát příčinou celkové životní rezignace a lhostejnosti k celkovým kulturním a přírodním podmínkám života. Proto tak často vede k životnímu stylu s rizikovými faktory včetně zneužívání drog.

4. Faktor věku

Pro uplatnění na otevřeném trhu práce je zatím v převážné míře rozhodující věk. Je tomu tak i proto, že nedošlo k předpokládané „kapitalizaci“ střední generace, která převážnou část života prožila v předtransformačním období. Chování těchto lidí je tak dosud výrazně ovlivněno faktory minulé doby, které omezují schopnost racionálně reagovat na nové podmínky. Jak jsem se již zmínila, v osobnostní rovině jde o nedostatečnou profesní sebereflexi, o snížený pocit odpovědnosti za rozvoj vlastních schopností, o myšlenkovou rigiditu. Jde však také o neprožitou zkušenost změny zaměstnání a ztráty práce, o chybějící schopnost vyrovnat se s pocitem méněcennosti při této ztrátě. Vzhledem k odlišné sociální zkušenosti chybí většině našich starších lidí osobní odvaha a ochota investovat do vlastní kvalifikace, schopnost s nadhledem zvládat nepřízně. Ve společenské rovině, zejména ve výrobních organizacích, jde o nedodržování etických pravidel v práci s lidmi, která by se měla stát součástí firemní kultury.

Pokud analyzujeme vztah mezi věkem a nezaměstnaností, jsou vysokou mírou nezaměstnanosti postiženy mladé osoby.

5. Proměny kvalifikace

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.

6. Snižující se potřeba živé lidské práce

Člověk jako kulturně tvořivý živočišný druh s dynamickou biologickou konstitucí potřebuje ke svému zdravému vývoji, ale i k pozdějšímu šťastnému životu, neustálý pohyb, trvalou smysluplnou aktivitu. Aktivita je totiž podstatou všech neživých i živých systémů včetně člověka jako živočicha, který touto aktivitou vytváří kulturu. Ale ani v případě pracovní

aktivita člověka to nemůže být aktivita prázdná, umělá, bez cíle a bez účelu. Patrně také proto se potřeba živé lidské práce, stimulované sociokulturním poznáním, stala výrazným polidšťujícím prvkem lidského individuálního života. Aktivita je součástí lidské přirozenosti, je jakoby předepsaná již v konzervativním genomu člověka. A tak zdravý člověk vedle základních lidských potřeb má silnou potřebu práce, účelové aktivity spojené s námahou, poznáváním a hrou. Dlouhodobou ztrátou plnohodnotné práce lidský organismus strádá, biologicky se „poškozuje“ podobně, jako v případě dlouhodobé nemoci či snížené pohyblivosti po úrazu. Také proto se kategorie práce dnes nenápadně přesouvá z ekonomické kategorie do kategorie spíše psychologické a lékařské.

7. Problém diktátu nadnárodního kapitálu

Cituji slova Pierra Félix Bourdie, jedné z nejvýznamnějších osobností francouzské sociologie 20. století: „... Profit akcionářů bývá pravidelně zvyšován *zeštíhlováním* firem. To se děje buď snižováním počtu zaměstnanců, stlačováním jejich platů, nebo současně obojím. Akcionáře příliš nezajímají sociální důsledky použité strategie. Zajímá je pouze burzovní kurz, na němž závisí jejich nominální příjem, a stabilita cen, která určuje výši jejich příjmu reálného.

Výsledkem ozdravných zeštíhlujících procedur je trvalá nejistota, která ustavičně visí nad každým zaměstnancem firmy a někdy nad rodinnou firmou i malým podnikatelem. Tatáž nejistota, která se stává nezvanou součástí života jedněch, garantuje pohádkové zisky druhých.“

Mnozí z nás vědí z osobní zkušenosti, že filiálky nadnárodních společností, dočasně se usazujících na území českého státu za zvýhodněných podmínek (např. daňové prázdny), si hlídají cenu pracovní síly. Překročí-li pro ně ekonomicky nevýhodnou hranici, rychle opouštějí své dočasné teritorium a odcházejí do levnějších východních oblastí. Osud náhle propuštěných lidí je nezajímá. Jako místní rukojmí nadnárodního mobilního kapitálu tito tzv. novodobí „bílí otroci“ totiž svou dočasně přijatou roli odehráli. Z knihy „Jednorozměrný člověk“ od Herberta Marcuse, významného francouzského filosofa, cituji: „Otroci rozvinuté industriální civilizace jsou sublimovanými otroky, jsou to však otroci; neboť, podle Françoise Perroux, „otrok se nepoznává podle jeho poslušnosti ani podle tvrdosti práce, kterou musí vykonávat, ale podle jeho degradace v nástroj a jeho přeměny z člověka na věc“. V tom spočívá ryzí forma rabství: existovat jako nástroj, jako věc.“

Věřím, že i z těchto několika zde uvedených důvodů stojí za to, abychom se spolu se státními institucemi, obcemi, městy i podnikateli zamysleli nad tím, čím vším může být pro zdravou lidskou populaci její přiměřená pracovní zátěž. Plná zaměstnanost, jakkoli to mnohým z nás stále ještě asociuje ústřední ideologickou tezi tzv. reálného socialismu, není z tohoto hlediska jen ideologickým nesmyslem.

Nynější typ lidské svobody osvobozuje především kapitál. Pod pláštěnkou osobní svobody se skrývá svoboda velkých podnikatelů. Mohou si vybrat pracovní sílu – Ukrajince, Romy, jedince s historií drogové závislosti... Z nabídky trhu práce si vyberou tu, kterou mohou nejméně platit, tzn. nejvíce ji vykořisťovat.

II. Příčiny sociálního vyloučení a chudoby

I když byl ve druhé polovině minulého století zaznamenán v Evropě trvalý ekonomický růst, rostla také chudoba a příjmová nerovnost. Mezi příčiny chudoby patřil zejména v 90. letech

nárůst nezaměstnanosti a nárůst málo placené práce. **Dlouhodobá nezaměstnanost** se pak stala hlavní příčinou sociálního vyloučení jednotlivců a celých skupin obyvatelstva ze života „hlavního proudu“ společnosti.

Také v české společnosti došlo v 90. letech minulého století k výrazným sociálním změnám. Příjmová nerovnost se zvýšila, avšak včasné vytvoření záchranné sociální sítě zajistilo, aby se určité skupiny obyvatelstva nepropadly do chudoby. Hlavním mechanismem, kterým tržní společnost vytváří příležitosti (ale i rizika) pro zapojení jedinců i celých skupin obyvatelstva do života společnosti, je trh práce. Rostoucí nezaměstnanost a zvláště dlouhodobá nezaměstnanost vyřadily v 90. letech na okraj české společnosti romskou populaci (odhady nezaměstnanosti v této části populace dosahují 80 – 90%). Další skupinou ohroženou sociálním vyloučením jsou osoby se zdravotním postižením, u nichž je míra ekonomické aktivity výrazně nižší než u jiných lidí. V roce 1995 bylo zaměstnáno 177 tisíc občanů se zdravotním postižením, v roce 2000 už pouze 90 tisíc. Omezený přístup na trh práce mají také **starší lidé (nad 50 let), mladiství, absolventi škol, matky s malými dětmi a lidé bez kvalifikace**. Tyto skupiny obyvatelstva jsou vytlačovány ze zaměstnání, a tím také ze života společnosti.

Nepříznivý vývoj nezaměstnanosti byl také jednou z příčin extrémního sociálního vyloučení, kterým je **bezdomovectví**. K tomuto jevu přispěla však i absence veřejných služeb, které by bezdomovectví zmírňovaly: výstavba sociálních bytů, péče o jedince, kteří opakovaně opouštějí ústavní zařízení, psychiatrická péče, která by byla provázena dostatečnou kapacitou komunitních služeb. Rizikovými faktory, které spojují všechny bezdomovce, jsou chudoba, podvýživa, nedostatek sexuálních příležitostí a nezaměstnanost (Buchtová 2002, 202-216). Mezi příčinné faktory patří: sexuální a psychické zneužívání v dětství a dospívání; rodinné spory a rozvraty; delikventní chování nebo zkušenost s vězením; nedostatek sociálně podpůrných sítí; dluhy, nezaplacené nájemné, hypotéky; zneužívání drog a alkoholu; vyloučení ze školy a nedostatek kvalifikace; problémy s duševním zdravím. Naopak bezdomovectví může tyto situace evokovat, například delikventní chování nebo zneužívání drog a alkoholu. „Spouštěcími mechanismy“ bezdomovectví jsou: odchod z domova rodičů; manželský nebo partnerský kolaps; ovdovění; opuštění péče v zařízení; opuštění vězení; zhoršení duševního zdraví nebo zvýšené zneužívání alkoholu a drog; finanční krize spojená s růstem dluhů; vystěhování z nájemního nebo vlastního bytu.

Nárůst chudoby a sociálního vyloučení jednotlivců a celých skupin obyvatelstva měl v české společnosti stejné příčiny jako v ostatních zemích střední a východní Evropy, které prošly ekonomickou transformací: **1. strukturální změny na trhu práce (vytváření pracovních míst pro vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, nedostatek pracovních míst pro pracovní sílu s nízkou kvalifikací), 2. technologické změny ve společnosti, 3. rychlý vznik a úpadek malých firem (včetně rodinných), 4. stárnutí populace, 5. měnící se struktura domácností, 6. oslabení instituce rodiny** apod.

III. Evropská strategie sociálního začleňování*

Evropská strategie sociálního začleňování je vymezena čtyřmi společně přijatými cíli, v jejichž rámci přijímají členské země opatření ve svých národních akčních plánech sociálního začleňování. Mezi společně přijaté cíle, které byly schváleny na zasedání Evropské rady v roce 2000 v Nice patří:

* I když mám osobně jisté pochybnosti o průkaznosti argumentů, z nichž některé považuji za lacinou rétoriku, rétoriku, která nepostihuje příčiny a je spíše odklonem od skutečného řešení problémů.

- **Usnadnit hledání zaměstnání a přístup ke zdrojům, právům, zboží a službám**
- **Snížit rizika sociálního vyloučení**
- **Pomáhat ohroženým skupinám obyvatelstva**
- **Mobilizovat veřejnost v boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení**

Zpracování Národního akčního plánu sociálního začleňování České republiky vychází z identifikace rozsahu chudoby, sociálního vyloučení a rizik, která tyto jevy vyvolávají.

V dubnu roku 2004 se Česká republika připojila k iniciativě OSN – zlepšovat podmínky a kvalitu života lidí. Na základě Deklarace tisíciletí byl také pro českou společnost zpracován dokument Rozvojové cíle tisíciletí pro Českou republiku: cesta ke snižování chudoby a sociálního vyloučení. Význam tohoto dokumentu je v přijetí konkrétních opatření, která by zajistila důstojný a slušný život obyvatel České republiky a tím také sociální soudržnost české společnosti.

A tak se k nám postupně dostaly závěry z psychologické konference o nezaměstnanosti v Brémách, o níž jsem se již zmínila. Již tehdy se zde hovořilo o začleňujícím trhu práce. Začleňující trh práce je důležitým úkolem sociální politiky, v němž i ti nejzranitelnější jedinci se mohou podílet na výsledcích ekonomické prosperity. Rodí se tak postupně snaha nikoliv po rozdělování příjmů, ale po sociálně spravedlivém rozdělování pracovních příležitostí – téma ostře diskutované mezi liberálními a levicově orientovanými ekonomy. Narůstá úsilí po udržení sociální soudržnosti důležité pro lidskou důstojnost, omezení růstu neofašistických hnutí, opozičních skupin... Je snaha uskutečnit reformu systémů sociální ochrany, jejíž důležitost se zvyšuje s celosvětovým procesem stárnutí populace.

Literatura

- Buchtová, b.: k psychologické dimenzi nezaměstnanosti. Psychologie v ekonomické praxi 30, 1995, 2, s. 1-17.
- Buchtová, b.: nezaměstnanost a zdraví. Psychologie dnes 6, 2000, 5, s. 24-26.
- Buchtová, b. A kol. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: grada, 2002.
- Buchtová, b. Sázejte třeba stromky. Psychologie dnes 2, 2006, 12, s. 8-10.
- Buchtová, b. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Human resources management 1, 2007, 3, s. 21-23.
- Buchtová, b. Psychologické souvislosti nezaměstnanosti na českém trhu práce. Předneseno na konferenci čappo „rovné příležitosti na českém trhu práce“. Praha, čav, říjen 2006.
- Buchtová, b. Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. Československá psychologie 48, 2004, s.121 – 135.
- Kotýnková, m. Zmírňování chudoby a sociálního vyloučení jako předpoklad pro zvýšení kvality života. In kvalita života. Sborník příspěvků z konference konané dne 25.10., třeboň, 2004. S. 33 – 44.
- Trhlíková, j., úlovcová, h., vojtěch, j. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. Praha: núov, 2006 .

SOCIÁLNA KOMPETENCIA VELITEĽA V KONTEXTE ROZVOJA VOJENSKEJ JEDNOTKY AKO TÍMU

Pavel CZIRÁK

pavel.czirak@mil.sk

Centrum psychologických a sociologických činností, PÚ OS SR

Bezpečnostné prostredie determinované najmä makrotrendmi globalizácie a postmoderny, kladie zvýšené požiadavky a nové úlohy na Ozbrojené sily Slovenskej republiky (OS SR), vojenské jednotky a jednotlivca. Pričom sa zvyrazňuje dôraz na tímovú prácu v jednotkách a štáboch. Pri tímovej práci máme na mysli vytvorenie optimálnych sociálnych väzieb a sociálnej atmosféry so zameraním na splnenie určeného pracovný cieľ, pri ktorom plnia pracovníci zadané úlohy efektívnejšie ako keby pracovali individuálne. Jedná sa o využitie takých možností a funkcií skupiny, ktoré vplývajú na výkonnosť jedinca, ako sú napr.: vzájomná podpora, uspokojenie z medziľudského kontaktu, hrdosť na príslušnosť k skupine, stimulácia, terapia, emocionálne prepojenie medzi členmi a pod.

Pokiaľ súhlasíme s názorom, že pracovná skupina sa stáva tímom až po dosiahnutí určitého stupňa zrelosti, potom jednou z rozhodujúcich úloh vedúceho skupiny - veliteľa je svojou aktivitou podporovať, prípadne intervenovať do procesov skupinovej dynamiky tak, aby tento proces priviedol v optimálnom čase na požadovanú úroveň z hľadiska plnenia zadaných cieľov. K tomu, aby veliteľ dokázal tento proces efektívne riadiť potrebuje mať optimálne rozvinutú sociálnu kompetenciu, ktorá mu umožňuje adekvátnym spôsobom reagovať na zmeny v sociálnych interakciách v skupine.

Sociálna kompetencia veliteľa v procese budovania tímu.

Jedným zo základných pojmov, ktoré sa používajú v súvislosti s úlohou veliteľa pri vedení ľudí je sociálna kompetencia. Osoba veliteľa jednotky môže svojou aktivitou tieto procesy skupinovej dynamiky podporiť, či utlmiť.

Sociálnu kompetenciu osobnosti môžeme charakterizovať nasledujúcimi definíciami:

1. všeobecnú schopnosť jednotlivca úspešne a efektívne integrovať so sociálnym prostredím (Kollárik, 1992),
2. zahŕňa výcvikovými formami získanú spôsobilosť na sebaopoznávanie, poznávanie iných ľudí, úspešnosť v systéme práce s ľuďmi, s ľudskými zdrojmi, asertivitu, persúáziu (presvedčanie), komunikáciu, súťaživosť v pracovnej skupine, motiváciu, rozvoj a stimuláciu tvorivosti, riešenie problémov a konfliktov, psychohygienu, diagnostikovanie a riešenie skupinových procesov, zvládnutie stresov, prehlbovanie empatickej asertivity, podporu členov skupiny a skupinových dejov
3. Belz, Siegriest (2001) pod pojmom sociálna kompetencia chápu:
 - schopnosť tímovej práce,
 - kooperatívnosť,
 - schopnosť čeliť konfliktným situáciám,
 - komunikatívnosť.

Sociálnu kompetenciu si človek interiorizuje v procese socializácie. Osvojovanie sociálnych kompetencií môže prebiehať mimovoľne- alebo v zámerne, vtedy hovoríme o takzvanom sociálnom učení. Z nárokov na požiadavky na úroveň sociálnych kompetencií veliteľov je zrejmé, že nepostačuje funkcionálny rozvoj (skúsenosti, priatelia, partie, vplyv masmédií), ale je optimálne, keď sú rozvíjané intencionálne (škola, vzdelávacie centrá, supervízia, sociálne, psychologické a výchovne poradenstvo).

Rozvoj sociálnych kompetencií u veliteľa v kontexte rozvoja jednotky ako tímu neznamená, že chceme aby prebral zodpovednosť za správanie sa jednotlivých členov jednotky, ale aby sa správal zodpovedne voči každému jej jednotlivému členovi, t.j. aby otvorene, úprimne a pravdivo komunikoval svoje názory, postoje, pocity k veciam, ktoré sa týkajú jeho pôsobenia v jednotke vo vzťahu k zadaným úlohám a cieľom, k členom skupiny, tiež vo vzťahu ku kontaktom s kolegami, nadriadenými, či inými inštitúciami, osobami, udalosťami, ktoré majú vplyv na chod jednotky.

V súčasnosti sa rozvoj sociálnych kompetencií ukazuje byť zvlášť dôležitý pri plnení úloh, ktoré si vyžadujú tímovú prácu, či prepojenie jednotlivých tímov, najmä tam kde je dôležité oznamovanie odborných znalostí ostatným. Význam prínosu jednotlivca nie je potlačený. V pracovnom tíme však môže dosiahnuť väčšie uplatnenie svojich vedomostí a schopností, vzhľadom k bezprostrednej reakcii na dosiahnuté výsledky, rýchlejšie získanie potrebných informácií, širšie možnosti uspokojovania svojich potrieb, rozšírené možnosti motivácie a pod. Komplexnosť riešenia zadaných úloh a cieľov si čoraz častejšie vyžadujú užšie špecializovaných pracovníkov, čo umožňuje ich efektívnejšie plnenie.

Vojenská jednotka ako pracovný tím (Skupinová dynamika)

Vojenskú jednotku môžeme charakterizovať ako druh sociálnej, resp. pracovnej skupiny ľudí, ktorej špecifiká sú dané činnosťou, prostredím, prostriedkami, cieľmi s možnosťou legálneho použitia prostriedkov organizovaného masového násillia. Označenie skupiny - pracovnej skupiny ako tímu, resp. pracovného tímu sa používa najmä v organizáciách. Ich ponímanie sa značne prekrýva. Za spoločné jadro pri porovnávaní významu pojmu pracovná skupina a pracovný tím môžeme uviesť (Polonský, Hamaj, 2002) : spoločný cieľ, pevné interpersonálne vzťahy, zodpovedajúci malý počet členov, spoločenstvo z hľadiska miesta realizácie a dĺžky obdobia kooperácie členov.* V kontexte našej kultúry, keď hovoríme o vojenskej jednotke ako o pracovnom tíme, máme na mysli predovšetkým vyjadrenie spokojnosti s jej činnosťou. Využíva sa najmä pri jej komparácii s činnosťou ostatných jednotiek, ktoré majú horšie pracovné výsledky, prípadne majú horšie medziľudské vzťahy medzi svojimi členmi. Z tohto pohľadu môžeme hovoriť, že tím vzniká zretím, resp. stmelovaním pracovnej skupiny. Pričom tento proces môžeme vnímať ako rozhodujúci pri zvyšovaní bojového potenciálu jednotky. Katzenbach a Smith (in: Brooks, 2003) definujú tím ako určitý počet ľudí s komplementárnymi spôsobnosťami, ktorí slúžia rovnakému účelu, smerujú k rovnakému výkonnostnému cieľu a majú rovnaký prístup, pričom zdieľajú vzájomnú zodpovednosť. Stmelovací proces prebieha na týchto rovinách :

- vojensko – odborná
- morálna
- fyzická

V kontexte témy nás zaujíma najmä morálna rovina. Morálna rovina sa týka schopnosti vedenia spoločnosti, velenia ozbrojených síl a veliteľa jednotky presvedčiť ľudí o nevyhnutnosti bojovať. Morálna zložka priamo vyplýva z kvalitného výcviku a vysokej disciplíny v ozbrojených silách, zo sebadôvery a sebaúcty, zo spoľahlivosti výzbroje, správnej administratívy, z rešpektu k veleniu ozbrojených síl v celej hierarchii založenom na ľudských a odborných kvalitách, ale tiež z vedomostí o situácii a požiadavkách. Z uvedeného vyplýva, že morálna zložka sa týka najmä motivácie, vodcovstva a manažmentu (Doktrína OS SR, 2002).

* Z tohto hľadiska vo vojenských podmienkach je optimálnym objektom skúmania jednotky na stupni riadenia – čata. Jednak spĺňa znaky pracovnej skupiny (tímu) a z vojenského pohľadu je to najmenšia jednotka, ktorá môže samostatne plniť zadané úlohy, ciele bojové, či výcvikové. Vonkajším prejavom je, že čata prvým stupňom riadenia na ktorú je ako veliteľ predurčený dôstojník (poručík) so základným vyšším vojenským vzdelaním.

Vodcovstvo ako spôsob vedenia ľudí k dosiahnutiu pracovného cieľa, v rámci stmelovania skupiny prebieha ako proces získavania sociálnych spôsobilostí príslušníkov jednotky v oblastiach :

- komunikačnej (tok a distribúcia informácií)
- interpersonálnej (pozitívne a negatívne preferencie vo vzťahoch)
- kultúrnej (prijaté vzorce správania, zvyky, tradície, rituály, názory, postoje)

V tejto rovine môžeme opísať proces stmelovania, zretia vojenskej jednotky ako pracovnej skupiny pomocou modelu tzv. skupinovej dynamiky. Modely skupinovej dynamiky popisujú jednotlivé fázy vývoja skupiny. Napriek jedinečnosti každého procesu, existujú určité zákonitosti, ktoré sú všetky skupiny spoločné. Poznanie týchto procesov a poznanie spôsobov vhodnej podpory zo strany veliteľa umožňuje, aby veliteľ dokázal tieto procesy efektívne usmerňovať a budovať svoju jednotku ako tím, a tým byť výrazne úspešnejší pri plnení úloh. Ako príklad vývoja skupiny si uvedieme nasledujúci model Bassa, Ryterbanda (in Brooks, 2003):

1. Vývoj vzájomnej dôvery. Vzhľadom k počiatočnej nedôvere a obavám zostávajú členovia skupiny defenzívnymi a svoje správanie obmedzujú na konformitu a rituály.
2. Komunikácia a proces rozhodovania. Členovia, potom čo sa naučili navzájom sa akceptovať, začínajú vyjadrovať konflikty a pocity – inými slovami emócie. Začínajú byť vytvárané normy a členom na sebe začína záležať. Vyvíja sa otvorená komunikácia, spoločne s konštruktívnejším procesom riešenia problémov a stratégiami rozhodovania.
3. Motivácia a produktivita. Členovia sa zúčastňujú na práci skupiny, namiesto súťaženia spolupracujú. Sú rýchlejšie motivovaní vnútornými odmenami, ako je napr. vysoká úroveň produktivity.
4. Kontrola a organizácia. Práca je rozdeľovaná dohodou a podľa schopností. Členovia môžu pracovať nezávisle a organizácia skupiny je flexibilná a dokáže sa prispôbiť novým výzvam.

Väčšina modelov je štvorfázových. Piata fáza u modelov zvykne zdôrazňovať dočasnosť niektorých skupín danú buď splnením úloh alebo termínovým ohraničením fungovania. V ozbrojených silách môžeme ako príklad porovnať vojenské jednotky v útvaroch a v zahraničných misiách. Ako tímy sa v našej kultúre spravidla vnímajú pracovné skupiny vo štvrtej fáze vývoja.

Jedným z cieľov výskumného projektu „Vojenská jednotka ako sociálny systém je zistiť aktuálnosť zmeny edukačných aktivít v rámci celoživotného vzdelávania profesionálnych vojakov – veliteľov čiat v oblasti rozvoja ich sociálnej kompetencie v kontexte rozvoja vlastnej jednotky ako tímu. Prezentované údaje je potrebné považovať za predbežné, nakoľko sa nám v stanovenej dobe nepodarilo zozbierať údaje podľa pôvodného plánu (plán – 30 vojenských jednotiek, stav v súčasnosti je 23 jednotiek s celkovým počtom 295 príslušníkov).

V rámci každej jednotky sme používali trojicu dotazníkov:

1. Napätie rozvojových potrieb sociálnej kompetencie VČ (vlastná konštrukcia)
2. Škála sociálnej atmosféry (100 – bodová, vojenská verzia; Kollárik, Ferencík)
3. Dotazník skupinovej dynamiky (vlastná konštrukcia)

Prezentované údaje sú v súčasnosti štatisticky spracované v individuálnej rovine, skupinová rovina bude spracovaná po získaní údajov z plánovaného počtu 30 vojenských jednotiek. Príslušníci jednotiek sa vyjadrovali k sociálnej kompetencii svojho nadriadeného veliteľa čaty (veliteľ hodnotil sám seba) a k výskytu skupinových javov v jednotke podľa daných dotazníkov. Stav rozvinutia jednotky sme určili podľa interpretácie škály sociálnej atmosféry od Kollárika (T-220, 1993). Zistené údaje môžeme stručne zhrnúť nasledovne:

- Medzi úrovňou napätia vzdelávacích potrieb v oblasti sociálnej kompetencie (ďalej len napätia) veliteľa čaty a rozvojom príslušnej jednotky ako tímu je pri väčšine schopností slabý vzťah (interpretácia korelácie podľa Cohena).
- Spôsobené je to najmä nízkou rozdielnosťou výsledkov medzi nízko a stredne rozvinutými skupinami. Vysoko rozvinuté skupiny vykazujú výrazne významnejšie rozdiely v úrovni napätia oproti ostatným skupinám. Môžeme konštatovať, že optimálne rozvinutá sociálna kompetencia veliteľa umožňuje rozvinúť priemernú úroveň skupinovej dynamiky v jednotke na požadovanú úroveň. Faktory, ktoré výrazne vplyvajú na znižovanie úrovne rozvinutosti jednotky sú podľa našich zistení najmä nespokojnosť s prácou v OS SR (monotónnosť, sklamanie z reality,...), nespokojnosť s premiestnením podľa potrieb OS SR (ďaleko od trvalého bydliska) a nespokojnosť s platovým ohodnotením hlavne v hodnotnej kategórii mužstvo.
- U časti respondentov sme sa stretli so situáciou, keď veliteľa hodnotili pomerne negatívne, ale atmosféru v jednotke pozitívne, pričom veliteľa pravdepodobne nezaraďovali ako súčasť jednotky, ale ako človeka stojaceho mimo. Tento jav bude predmetom ďalšieho skúmania.
- Pri korelácii napätia s jednotlivými dimenziami škály sociálnej atmosféry boli najvýznamnejšie vzťahy v dimenzii „štýl vedenia“, kde dosahovali stredných hodnôt (niektoré hraničné so silnými hodnotami). Pri ostatných prevažovali slabé úrovne korelácií.
- Skupinové spracovanie obdobných tém nám naznačilo podstatne významnejšiu súvislosť medzi sledovanými javmi, avšak vzhľadom k nízkemu počtu sledovaných jednotiek (23) nám ich neumožnilo relevantne štatisticky vyhodnotiť. K ich vyhodnoteniu znovu pristúpime po ukončení zberu údajov.

Tabuľka č.1 – korelácia vzťahu: napätie vo vzdelávacích potrebách sociálnych schopnostiach a úroveň rozvoja vojenskej jednotky ako tímu

korelácia: sociálne schopnosti – rozvoj tímu / individuálna úroveň					
1	sebapoznávania	-0,09	17	úprimnosť voči iným	-0,13*
2	poznávania iných ľudí	-0,20**	18	akceptovať iné názory	-0,07
3	nadväzovať a udržiavať vzťahy	-0,15*	19	uznať platnosť lepších argumentov	-0,10
4	asertívne správanie	-0,10	20	schopnosť kompromisu, konsenzu	-0,12*
5	presvedčať	-0,11	21	schopnosť zmeniť rolu, najmä keď je to spojené so znížením sociálneho uznania	-0,11
6	komunikatívnosť	-0,19**	22	ochota viesť, ale aj poslúchať	-0,15**
7	súťaživosť	-0,11	23	načúvať iným ľuďom	-0,10
8	motivovať sa	-0,15**	24	zvládnuť neúspechy, či prekážky vo svojej práci a v práci jednotky	-0,15*
9	tvorivosť (pri riešení úloh,...)	-0,19**	25	sebaovládanie	-0,10
10	riešiť problémy a konflikty	-0,17**	26	spoľahlivosť	-0,20**
11	psychohygiény	-0,14*	27	hrdosť na pracovné výsledky skupiny	-0,19**
12	efektívne riadiť jednotku	-0,20**	28	vyjednávať	-0,14*
13	zvládnuť stresy	-0,10	29	spolupracovať s členmi jednotky	-0,20**
14	vcítiť sa do motívov konania iných	-0,11	30	ovplyvňovať konanie druhých	-0,10
15	podporovať členov jednotky a pozitívnych dejov v jednotke	-0,23**	31	inšpirovať a viesť ostatných	-0,18**
16	koordinovať úlohy	-0,21**	* p < 0,05 ** p < 0,01		

Tabuľka č. 2 Rozdiel v úrovni napätia* vzdelávacích potrieb veliteľov čiat v kontexte úrovne rozvoja** vojenských jednotiek***

P.č.	úroveň napätia vo vzdelávacích potrebách soc. schopností VČ	úroveň rozvoja vojenskej jednotky ako tímu						U-test medzi skupinami		
		1 - nízka		2 - stredná		3 - vysoká		1 - 2	1 - 3	2 - 3
		N	Priemer	N	Priemer	N	Priemer			
1	sebapoznávania	33	1,09	100	1,56	156	0,82	-0,15	-1,95	-2,20*
2	poznávania iných ľudí	33	2,58	100	3,19	157	1,65	-1,31	-4,25*	-2,34*
3	nadväz. a udrž. vzťahy	33	2,67	100	2,93	157	1,74	-0,65	-1,88	-2,60**
4	asertívne správanie	33	1,27	99	1,79	156	1,59	-0,19	-2,19*	-2,12**
5	presvedčať	33	2,33	99	1,84	157	1,41	-0,56	-2,36*	-1,61
6	komunikatívnosť	33	3,18	100	3,41	157	1,84	-0,63	-3,13**	-2,46*
7	súťaživosť	33	1,91	99	1,61	157	0,94	-0,50	-2,49*	-1,93
8	motivovať sa	33	2,67	99	2,93	157	1,76	-0,13	-1,88	-2,23*
9	tvorivosť	33	3,58	100	3,73	157	2,45	-0,20	-3,05**	-2,77**
10	riešiť problémy a konfl.	33	3,36	100	4,19	157	2,56	-0,13	-2,97**	-3,02**
11	psychohygiény	33	2,45	100	2,78	157	1,55	-0,42	-2,73**	-2,29*
12	efektívne riadiť jednotku	33	3,61	100	4,33	157	2,68	-0,72	-3,35**	-2,24*
13	zvládnuť stresy	33	3,45	100	3,83	157	2,89	-0,37	-2,51*	-1,81
14	vcítiť sa do motívov konania iných	33	2,27	100	3,58	157	2,05	-0,39	-3,02**	-2,21*
15	podporovať členov a pozitívnych dejov	33	3,15	100	3,7	157	2,01	-0,84	-4,43**	-2,67**
16	koordinovať úlohy	33	3	100	3,4	157	2,07	-0,24	-2,71**	-2,77**
17	úprimnosť voči iným	33	2,52	100	3,22	157	1,92	-0,75	-2,71**	-1,41
18	akceptovať iné názory	33	2,36	100	2,65	157	1,79	-1,34	-2,91**	-1,01
19	uznať platnosť lepších argumentov	33	2,33	100	3,02	156	1,89	-0,91	-3,43**	-2,04*
20	schopnosť kompromisu, konsenzu	33	1,94	100	2,68	157	1,34	-1,01	-2,96**	-1,74
21	schopnosť zmeniť rolu, najmä keď je to spojené so znížením soc. uznania	33	1,45	100	2,48	157	1,34	-0,80	-2,58*	-1,22
22	ochota viesť, ale aj poslúchať	32	2,59	100	2,82	157	1,71	-2,13*	-3,97**	-1,20
23	načúvať iným ľuďom	33	1,48	100	3,27	157	1,94	-0,70	-3,30**	-2,43
24	zvládnuť neúspechy, či prekážky vo svojej práci a v práci jednotky	33	2,88	100	3,27	156	2,02	-1,55	-3,53**	-1,30
25	sebaovládanie	33	2,18	100	2,98	157	1,46	-1,69	-2,80**	-0,60
26	spolahlivosť	33	3,39	100	3,87	157	2,05	-2,11*	-4,49**	-1,41
27	hrdosť na pracovné výsledky skupiny	33	2,7	100	2,27	157	1,39	-2,38*	-3,34**	-0,11
28	vyjednávať	33	1,73	100	2,86	157	1,47	-0,53	-2,97**	-1,94
29	spolupracovať s členmi jednotky	33	3,18	100	3,65	157	1,94	-2,27*	-4,47**	-0,80
30	ovplyvňovať konanie druhých	33	1,94	100	2,32	157	1,39	-1,10	-1,36	-0,10
31	inšpirovať a viesť ostatných	33	3,42	100	4,25	157	2,61	-1,23	-3,36**	-1,79
		1 - nízka		2 - stredná		3 - vysoká		* p < 0,05; ** p < 0,01		

* Napätie bolo vyrátané rozdiel dôležitosti príslušnej schopnosti a spokojnosťou jej rozvinutia u daného veliteľa čaty, respondenti mohli uvádzať hodnoty na 13-bodových škálach

** úroveň rozvoja jednotiek bola určená podľa príručky „Škála sociálnej atmosféry“ (T-220) od T. Kollárika

*** Predbežné výsledky z výskumu CPSC „Vojenská jednotka ako sociálny systém“

Tabuľka č.3 – vzťah medzi napätím vo vzdelávacích potrebách sociálnych schopností a dimenziami škály sociálnej atmosféry.

	psych. atmosféra	medzil. vzťahy	zrelosť skupiny	soc. začlene- nosť	spokoj- nosť	kooperácia	komuni- kácia	štýl vedenia	vzťah k práci	zameran. na úspech
sebaopoznávanie	-0,069	-0,138*	-0,122*	-0,147*	-0,102	-0,071	-0,181	-0,228**	-0,109	-0,044
poznávanie iných ľudí	-0,19**	-0,19**	-0,211**	-0,235**	-0,238*	-0,191**	-0,232**	-0,359**	-0,177**	-0,135*
nadväzovať a udržiavať vzťahy	-0,116	-0,111	-0,142*	-0,189**	-0,13*	-0,129*	-0,211**	-0,37**	-0,143*	-0,072
asertívne správanie	-0,118*	-0,139*	-0,129*	-0,171**	-0,141**	-0,129*	-0,232**	-0,344**	-0,144*	-0,058
presvedčať	-0,109	-0,142*	-0,151*	-0,184**	-0,145*	-0,178*	-0,199**	-0,271**	-0,125*	-0,057
komunikatívnosť	-0,142*	-0,135*	-0,208**	-0,218**	-0,191**	-0,19**	-0,261**	-0,38**	-0,198**	-0,094
súťaživosť	-0,122	-0,177**	-0,157**	-0,168**	-0,116	-0,193**	-0,154**	-0,157**	-0,148*	-0,062
motivovať sa	-0,047	-0,087	-0,139*	-0,088	-0,187**	-0,119*	-0,198**	-0,314**	-0,135*	-0,076
tvorivosť (pri riešení úloh,...)	-0,111	-0,155**	-0,196**	-0,172**	-0,26**	-0,176**	-0,253**	-0,42**	-0,21**	-0,117
riešiť problémy a konflikty	-0,166**	-0,181**	-0,195**	-0,219**	-0,248**	-0,197**	-0,286**	-0,448**	-0,214**	-0,069
psychohygiény	-0,138*	-0,142*	-0,163**	-0,171**	-0,224**	-0,138*	-0,221**	-0,363**	-0,176**	-0,07
efektívne riadiť jednotku	-0,18**	-0,137*	-0,226**	-0,181**	-0,262**	-0,203**	-0,24**	-0,427**	-0,211**	-0,079
zvládnuť stresy	-0,076	-0,092	-0,17**	-0,116	-0,192**	-0,14*	-0,215**	-0,377**	-0,162**	-0,045
vcítiť sa do motívov konania iných	-0,12*	-0,172**	-0,177**	-0,176**	-0,232**	-0,174**	-0,269**	-0,41**	-0,189**	-0,039
podporovať členov jednotky a pozitívnych dejov v jednotke	-0,207**	-0,223**	-0,238**	-0,223**	-0,29**	-0,224**	-0,285**	-0,466**	-0,275**	-0,106
koordinovať úlohy	-0,127*	-0,139*	-0,183*	-0,163**	-0,27**	-0,22**	-0,277**	-0,383**	-0,23**	-0,088
úprimnosť voči iným	-0,14*	-0,161**	-0,167**	-0,177**	-0,193**	-0,168**	-0,245**	-0,432**	-0,184**	-0,017
akceptovať iné názory	-0,131*	-0,159**	-0,148*	-0,186**	-0,172**	-0,181**	-0,257**	-0,375**	-0,18**	-0,061
uznať platnosť lepších argumentov	-0,144*	-0,136*	-0,209**	-0,206**	-0,252**	-0,18**	-0,277**	-0,393**	-0,272**	-0,134
schopnosť kompromisu, konsenzu	-0,106	-0,142*	-0,152*	-0,184**	-0,151*	-0,159**	-0,259**	-0,389**	-0,136*	-0,013
schopnosť zmeniť rolu, najmä keď je to spojené so znížením sociálneho uznania	-0,086	-0,131*	-0,128*	-0,13*	-0,188**	-0,149*	-0,223**	-0,283**	-0,129*	-0,127*
ochota viesť, ale aj poslúchať	-0,171**	-0,204**	-0,208**	-0,207**	-0,215**	-0,223**	-0,271**	-0,386**	-0,191**	-0,039
načúvať iným ľuďom	-0,131*	-0,14*	-0,189**	-0,178**	-0,221**	-0,182**	-0,268**	-0,407**	-0,224**	-0,1
zvládnuť neúspechy, či prekážky vo svojej práci a v práci jednotky	-0,168**	-0,147*	-0,191**	-0,2**	-0,192**	-0,214**	-0,239**	-0,392*	-0,192**	-0,129*
sebaovládanie	-0,129*	-0,146*	-0,149**	-0,131*	-0,214**	-0,142*	-0,198**	-0,312**	-0,129*	-0,091
spolahlivosť	-0,162**	-0,182**	-0,224**	-0,219**	-0,267**	-0,196**	-0,275**	-0,432**	-0,231**	-0,123*
hrdosť na pracovné výsledky skupiny	-0,15*	-0,185**	-0,171**	-0,196**	-0,152*	-0,172**	-0,157**	-0,224**	-0,144*	-0,078
vyjednávať	-0,175**	-0,185**	-0,195**	-0,212*	-0,18**	-0,25**	-0,27**	-0,365**	-0,161**	-0,084
spolupracovať s členmi jednotky	-0,157**	-0,183**	-0,211**	-0,218**	-0,215**	-0,225**	-0,273**	-0,442**	-0,196**	-0,089
ovplyvňovať konanie druhých	-0,035	-0,093	-0,117*	-0,121*	-0,147*	-0,162**	-0,132*	-0,232**	-0,101	-0,075
inšpirovať a viesť ostatných	-0,142*	-0,139*	-0,228**	-0,192**	-0,254**	-0,203**	-0,262**	-0,402**	-0,213**	-0,134*

Literatúra

- Belz H., Siegriest M., Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Praha, Portál 2001
- Brooks, I.: Firemní kultura, Brno, Computer press 2003
- Doktrína OS SR, Bratislava, GŠ OS SR 2002
- Hotár, V.S., Paška, P., Perhács, J. a kol. : Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika, Media Trade,s.r.o. SPN Bratislava, 2000
- Kollárik, T.: Pracovná skupina z pohľadu soc.psychológie, Praca Bratislava, 1990
- Kollárik, T.: Sociálna psychológia, SPN Bratislava, 1992
- kol. autorov : Pre vedúcich sociálno - psychologickéj a právnej výchovy, 3 diely, SPV GŠ Armády SR Trenčín, 1997
- Mikšík, O.: Vojenská psychologie, Naše vojsko Praha, 1964
- Piffl, O.: Úmenie viesť, Správa sociálneho riadenia FMO Praha, 1991
- Polonský,D., Hamaj.P.: Úvod do sociológie práce, Vlastný náklad L.Mikuláš,2002
- Willcocks,G., Morris,S.: Succesful Teambuilding in a week, Holder&Stoughton Educational, London 1995
- Zborník, Vedenie ľudí v rezorte obrany SR, Liptovský Mikuláš, SÚT VA LM 1998

TECHNICKÁ ŠPECIFIKÁCIA PRE INTEROPERABILITU SUBSYSTÉMU „PREVÁDZKA A RIADENIE DOPRAVY“ /2006/920 ES/

Agnesa ČÍKOVÁ

cikova.agnesa@zsr.sk

Ústredný inštitút vzdelávania a psychológie ŽSR, Bratislava

Cieľom príspevku je informovať o jednej zo smerníc EÚ nadväzujúcej na smernicu v oblasti bezpečnosti železničnej dopravy. Jedná sa o smernicu uvedenú v plnom znení v nadpise príspevku – v skratke TSI „Prevádzka a riadenie dopravy“.

Predmetná smernica obsahuje funkčné, technické, špecifické aspekty, atď., ale aj záležitosti týkajúce sa personálu - personálu vo vzťahu k jeho posudzovaniu a zaraďovaniu na výkon práce, k odbornej príprave, monitorovaniu a starostlivosti.

Uvádzame základné znenie nadpisov pre lepšiu orientáciu a získanie prehľadu o železničnom systéme.

Smernica OBSAHUJE:

1. **Pôsobnosť** – technický rozsah
 - územný rozsah /transeurópsky konvenčný železničný systém
2. **Definícia, rozsah**
 - postupy, technické zariadenia, vlaky, riadenie dopravy
 - infraštruktúra, železničné podniky
1. **Základné požiadavky**
 - Súlad, prehľad, špecifické aspekty – bezpečnosť, spoľahlivosť a použiteľnosť, technická zlučiteľnosť
4. **Charakteristika systému**
 - Funkčné a technické špecifikácie /personál, vlak, prevádzka vlaku/
 - Funkčné a technické špecifikácie rozhraní
 - Prevádzkové predpisy
 - Predpisy pre údržbu
 - Odborná kvalifikácia
 - Zdravotné a bezpečnostné podmienky
5. **Komponenty interoperability**
6. **Posudzovanie zhody a/alebo vhodnosti používania komponentov a verifikácia subsystému**
7. **Implementácia**
 - Špecifikovať etapy a prvky, ktoré možno uplatniť pri postupnom prechode od súčasného do konečného stavu – súlad s TSI musí byť normou.

V ďalšom texte vychádzame z oficiálneho anglického prekladu smernice.

Kapitola „ZDRAVOTNÉ A BEZPEČNOSTNÉ PODMIENKY“

Personál musí vykazovať **primeranú spôsobilosť** s cieľom zabezpečiť splnenie celkových prevádzkových a bezpečnostných štandardov.

Železničné podniky a manažéri infraštruktúry **musia vypracovať a zdokumentovať proces, ktorý zavádzajú** na splnenie lekárskeho, psychologického a zdravotných požiadaviek na svoj personál.

1. Kritériá schvaľovania lekárov pracovného lekárstva a zdravotníckych organizácií

- vybrať lekárov z odboru pracovného lekárstva a organizácie vykonávajúce lekárske prehliadky v súlade s vnútroštátnymi predpismi krajiny.
- lekári musia mať:
 - špecializáciu z oblasti pracovného lekárstva
 - znalosti rizík príslušnej práce a prostredia železníc
 - pochopenie, aké opatrenia treba určiť na odstránenie alebo zníženie rizík

2. Kritériá schvaľovania psychologov podieľajúcich sa na psychologickom posudzovaní a požiadavky na psychologické posudzovanie

Certifikácia psychologov

Psychológ musí mať príslušné *psychologické vzdelanie*, musí byť *certifikovaný a uznaný za spôsobilého* podľa vnútroštátnych pravidiel a predpisov .

Obsah a výklad psychologického posúdenia

Obsah a postup pri interpretácii psychologického posúdenia musí byť realizovaný *certifikovanou osobou, berúc do úvahy prácu na železnici a dané prostredie*.

Výber nástrojov posudzovania

Posudzovanie môže zahŕňať *iba nástroje* posudzovania, ktoré sa zakladajú na *zásadách vedeckej psychológie*.

3. Lekárske prehliadky a psychologické posudzovania

a/ Pred zaradením do funkcie:

- **minimálny obsah lekárskej prehliadky**
 - všeobecná lekárska prehliadka
 - prehliadka zmyslových funkcií /zrak, sluch, vnímanie farieb/
 - analýza moču a krvi, klinická prehliadka
 - zistenie zneužívania drog
- **psychologické posúdenie /assessment/**

Cieľom psychologického posúdenia je podporovať železničný podnik pri vymenúvaní a riadení personálu, ktorý je z kognitívneho, psychomotorického, behaviorálneho a osobnostného hľadiska spôsobilý vykonávať svoje úlohy bezpečne.

Pri stanovovaní obsahu psychologického posúdenia psychológ musí zohľadniť nasledovné **minimálne kritériá**, ktoré zodpovedajú **požiadavkám na bezpečný výkon** každej funkcie:

- *poznávanie*:
 - pozornosť a koncentrácia
 - pamäť
 - schopnosť vnímania
 - usudzovanie
 - komunikácia
- *psychomotorika*
 - reakčná pohotovosť
 - koordinácia pohybov
- *správanie a osobnosť*
 - emocionálne sebaovládanie
 - spoľahlivosť v konaní
 - nezávislosť
 - svedomitosť

Rozhodnutie psychológa musí byť zdôvodnené a zdokumentované.

b/ po zaradení do funkcie

Periodicita pravidelných lekárskeho prehliadok:

- každých 5 rokov do 40 rokov
- 3 roky vo veku 41 až 62 rokov
- každý rok nad 62 rokov veku

Ďalšie lekárske prehliadky a /alebo psychologické posúdenia:

Špeciálna lekárska prehliadka a/lebo psychologické posúdenie sa musí vykonať, ak je opodstatnený dôvod na spochybnenie zdravotnej alebo psychologickej spôsobilosti zamestnanca alebo odôvodnené podozrenie zneužívania drog alebo neprimeraného požívania alkoholu /napr. po mimoriadnej udalosti alebo nehode/.

Zamestnávateľ musí vyžadovať lekárske vyšetrenie po akejkol'vek **absencii z dôvodu choroby presahujúcej 30 dní**.

Poradenstvo v prípade traumy

Zamestnancom, ktorí sú počas výkonu služby – riadenia vlaku – ovplyvnení traumatizujúcimi nehodami spôsobujúcimi smrť alebo vážne poranenie osôb, zamestnávateľ poskytne primeranú starostlivosť.

Záver:

Krajiny Európskeho spoločenstva majú postupne v priebehu nasledujúcich rokov implementovať túto smernicu a vytvárať súlad s danými požiadavkami.

Význam smernice je v pomenovaní kritérií, pravidiel a požiadaviek aj pre oblasť psychologického posudzovania na prácu. Pri „rozbaľovaní“ jednotlivých pojmov v smernici sa jednoznačne stanovuje odbornosť („čo všetko znamená výber nástrojov posudzovania na základe vedeckej psychológie?“).

DEVELOPER, MANAŽÉR V ÚZEMNOM ROZVOJI

Lucia ĎURICOVÁ

duricova@unipo.sk

Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita

Manažment ako riadenie môžeme aplikovať na akúkoľvek oblasť ľudskej činnosti a ináč tomu nebude ani pri území a jeho rozvoji. Manažment, ako taký, je jedna z najdôležitejších ľudských činností. Je to proces, ktorý slúži na dosahovanie cieľov organizácie prostredníctvom usmerňovania premeny vstupov, resp. zdrojov na požadované výstupy. Vykonávajú ho manažéri, ktorí pomocou racionálnych aktivít vplývajú na zdroje, tieto kombinujú a usilujú sa zabezpečiť ich efektívnu transformáciu. Podľa Vodáčka a Vodáčkovej (1999) „... pod pojmom manažment je potrebné chápať ucelený súbor overených prístupov, názorov, skúseností, doporučení a metód, ktoré vedúci pracovníci (manažéri) používajú k zvládnutiu špecifických činností (manažérskych funkcií), ktoré sú nevyhnutné pre dosiahnutie podnikateľských cieľov organizácie“. Pod pojmom *územný rozvoj* rozumieme cieľavedomé zhodnocovanie územia, tj. zámernú zmenu spôsobu využívania územia a stavieb a/alebo intenzity jeho využívania tak, aby sa zvýšil úžitok resp. výnos. (Maier, Čtyrtek, 2000)

Územný manažment teda budeme chápať ako cieľavedomé zhodnocovanie územia v ekonomický prospech organizácie vykonávajúcej zmenu v území a v prospech spoločnosti žijúcej na danom území.

Do oblasti územného a regionálneho manažmentu vstupujú tri základné *subjekty* ovplyvňujúce samotný rozvoj svojimi investíciami. Podľa spôsobu angažovanosti a správy stavby môžeme týchto účastníkov rozdeliť na tri aktívne skupiny: stavebníci, investori a developeri.

Tento príspevok sa bude zaoberať developermi ako manažermi územného rozvoja. *Stavebníci* sú priami investori, ktorí rozvojovú stavebnú alebo nestavebnú investičnú činnosť financujú. Túto investíciu zároveň realizujú a sú, resp. budú, aj jej užívatelia.

Investori sú právnické alebo fyzické osoby, ktoré podnikajú v oblasti vecných investícií. Investori dokončenú stavbu priamo využívajú alebo ju aspoň dlhodobo vlastní.

Developeri sú podnikatelia, pre ktorých je realizácia stavebných investícií predmetom vlastnej podnikateľskej činnosti. Po dokončení *stavby ju majú v úmysle predať alebo prenajať*. Developer vlastne dokončenú stavbu sám nevyužíva ani ju sám priamo nespravuje.

Developing

Development pozemkov a územných celkov má za cieľ priniesť na trh komplexné územia v atraktívnych lokalitách a s vyváženou kombináciou účelového využitia jednotlivých zón. Zreteľ sa kladie na netradičné architektonické riešenia, orientované na kvalitu a detaily v rámci realizovaných projektov.

Developing možno charakterizovať ako komplexnú službu realizácie investičného zámeru, ktorá by mala zahŕňať:

- na vytipovanie lokality alebo objektu vhodného pre investíciu záujemcu a získanie vstupných podkladov je potrebné zistiť:
 - o vzťah ku územnoplánovacej dokumentácii,
 - o napojenie na dopravu,
 - o napojenie na technickú infraštruktúru,
 - o vlastnícke vzťahy k pozemkom,
 - o ukazovatele návratnosti,
 - o vplyv na prírodné a okolité prostredie,
- vypracovanie architektonických štúdií na výstavbu alebo rekonštrukciu na základe územnoplánovacej informácie,
- projektovanie, funkčné zabezpečenie projektov,
- zabezpečenie dokumentácie k územnému rozhodnutiu, jeho prerokovanie s úradmi a zabezpečenie vydania územného rozhodnutia,
- zabezpečenie dokumentácie k stavebnému povoleniu a zabezpečenie jeho vydania,
- autorský dozor projektanta,
- vypracovanie rozpočtov stavebnej časti,
- zabezpečenie výberových konaní na dodávateľov stavby, nákup stavebného materiálu od výrobcu,
- uzatváranie zmlúv na realizáciu,
- technický dozor investora,
- stavebný dozor,
- spoluprácu pri kolaudácii, zabezpečenie vydania kolaudačného rozhodnutia.

Developer, manažér územného rozvoja

Developera budeme chápať ako manažéra v územnom rozvoji. Manažér riadi spoločnosť rukami a hlavami iných aby dosiahol ciele organizácie. Pomocou racionálnych aktivít vplýva na zdroje, tieto kombinuje a usiluje sa zabezpečiť ich efektívnu transformáciu. Developer, ako manažér v územnom rozvoji, používa všetky prvky manažmentu: plánovanie, organizovanie, realizácia a kontrola. Podľa Kačira a Klementa (1989) je manažér pracovník (prevažne líniový vedúci), funkciou ktorého je riadiť výkonné komponenty systému. Manažér sa vyznačuje tým, že má podriadených, ktorým má právo prikazovať, musí organizovať a riadiť ich prácu. Vo svojej spoločnosti je spravidla odkázaný na sprostredkované informácie poskytované podriadenými alebo pracovníkmi funkčných útvarov. Sám poskytuje informácie do okolia i nadriadeným.

Manažér územného rozvoja musí spĺňať okrem základných aj špecifické požiadavky.

Developer totiž nepôsobí len na vlastnú organizáciu ale svojimi rozhodnutiami, výsledkami svojej práce (konkrétne stavby) pôsobí na všetkých, ktorých sa územie dotýka – na celú spoločnosť žijúcu na danom území. Na ľudí, ktorí projekt plánujú, realizujú, prevádzkujú, používajú či navštevujú.

Skutočný manažér je ten, ktorý uvádza ľudí do pohybu a pôsobí pozitívne na ich činnosť vo firme. Podľa Čorbu (1999, s. 30) je „... charakter manažéra úzko spätý s tým, že neustále vyvíja riadiace a podnikateľské aktivity, vrátane inovačných aktivít. Vo svojej činnosti získava a využíva overené informácie. Účelne a racionálne komunikuje s ľuďmi. Dokáže hospodáriť s časom, má presnú predstavu o dlhodobých zámeroch a neustále sa usiluje o lepší výkon.“

Čorba vo svojej knihe *Personálny manažment* (1999) vymenúva profil manažéra, ktorý by mal byť spojený so zabezpečovaním niektorých funkcií v manažmente:

- strategickú – manažérovi ide o rozvoj firmy v dlhodobom období,
- regulačnú – usmernenie činnosti,
- odbornú – umenie viesť ľudí, výber vhodných metód,

- konzultačnú – poradenskú činnosť v rámci firmy, spolupracovníci,
- komunikačnú – získava a odovzdáva informácie,
- výchovnú – manažér má vychovávať podriadených, ísť osobným príkladom,
- disciplinárnu . trestať nedbalosť, povrchnosť,
- psychoterapeutickú - emocionálna stránka
- reprezentačnú – príkladné vystupovanie, prejav, kultúra slova, vzhľad a podobné vlastnosti.

Alexy (2004) vymenúva iný profil kompetencií, ktoré by mal manažér mať. Závažnosť jednotlivých kompetencií závisí na oblasti pôsobenia manažéra. Sú to :

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| • teoretické a odborné vedomosti, | • sebvzdelávanie, |
| • tvorivosť, | • samostatnosť, |
| • cieľovosť a plánovanie, | • presnosť, |
| • komunikačné schopnosti, | • rozhodnosť, |
| • dôslednosť, | • odvaha, |
| • riadiace schopnosti, | • svedomosť. |
| • pružnosť, | |

Pre developera sú nevyhnutné teoretické a odborné vedomosti, tvorivosť, samostatnosť, rozhodnosť a v neposlednom rade odvaha. Pre manažéra územného rozvoja musíme zoznam kompetencií doplniť o intuíciu a schopnosť predvídať.

„Vývoj posledných rokov v personálnom obsadzovaní popredných manažérskych funkcií poukazuje na nezvratný trend v obsadzovaní manažérskych postov mladými manažérmi. Deje sa tak hlavne v postkomunistických krajinách. V prospech nastupujúcej mladej elity hovorí moderné vzdelanie, jazykové schopnosti a rýchla adaptácia na prichádzajúce zmeny v rôznych oblastiach riadenia. Trend nastupujúcich mladých manažérov je badateľný hlavne v krajinách Višegrádskej štvorky, kde sa naskytuje šanca dosiahnuť vrchol kariéry už v 37 roku. V takzvaných tradičných ekonomikách, ktoré neprešli výraznou transformáciou ekonomiky a trhov za posledné desaťročie je tento jav minimálny.“ (Mrvová, 2006, s. 99)

Developeri sa vždy rozhodujú o konkrétnom projekte, t.j. investícií do územného rozvoja v konkrétnych podmienkach jednoznačne vymedzeného miesta (pozemku) a dopredu pomerne presne vymedzeného času realizácie.

Aby mohli priamo zúčastnené strany uskutočniť zodpovedné rozhodnutia, potrebujú informácie, ktoré sa týkajú predovšetkým:

- o trhu,
- o územia,
- o finančnej a ekonomickej oblasti,
- o právnych vzťahov.

Informácie zo všetkých uvedených oblastí sa vzájomne podmieňujú a výsledný projekt je nimi ovplyvnený. Táto skutočnosť zvyšuje nároky na komplexnú prípravu projektu.

Investori/ developeri pri uspokojovaní dopytu klienta majú v zásade tieto možnosti:

- o kúpiť hotový objekt, budovu,
- o revitalizovať vlastný objekt,
- o (dať si) postaviť vlastný objekt,
- o najat' si vhodné priestory alebo objekt.

Investície do územného rozvoja mávajú dlhodobú návratnosť, ktorá zvyšuje riziko vyplývajúce z nestálosti vývoja na trhu. Preto musí byť očakávaný zisk z realizácie komerčného projektu natoľko veľký, aby stálo zato tieto riziká podstúpiť. (Maier, 2000)

Dlhodobá povaha dôsledkov projektu investícií v územnom rozvoji si vyžaduje dôsledné analýzy takajúce sa zdrojov, ktoré sú k dispozícii, prostredia, v ktorom sa má investícia uskutočniť; dôsledkov, ku ktorým investícia povedie; riziká, ktorých zrealizovanie projektu budú sprevádzať.

Uvedené požiadavky na projekty územného rozvoja musí developer ovládať vynikajúco. Keďže každý manažér, ktorý chce na trh zaviesť novinku sa púšťa do obrovského riziku. Ak sa jedná o výrobok, respektíve službu, je možné túto produkciu pri neúspešnom zavedení obmedziť, znížiť, respektíve úplne vynechať. Takúto „manipuláciu“ nie je možné vykonať s reálnym kapitálom – stavbou. Podľa Maiera (2000) nie každá investičná činnosť v území prinesie skutočné zhodnotenie územia. Toto zhodnotenie investičnej činnosti predstavuje výsledný dopyt po využití územia, ktoré je investíciou do územného rozvoja ponúknuté. Je preto nutné dôrazne zanalyzovať existujúce ale aj budúce príležitosti a podmienky trhu v mieste zamýšľanej investície a jej využitií.

Pri nevhodnom výbere lokality a/alebo nevhodnom výbere funkčného využitia stavby je celá investícia do územia nerentabilná. Nepôsobí negatívne len na investičnú spoločnosť (strata) ale aj na verejnosť, ktorá s danou stavbou musí (či chce alebo nie) žiť. Je úlohou manažéra v územnom rozvoji správne odhadnúť resp. matematickými metódami zistiť na akom veľkom priestore sa má zámer klienta uskutočniť, respektíve posúdiť či je zámer stavby vhodne vybraný. Ak sa aj napriek týmto prehodnoteniam stavba zrealizuje a je neúspešná, jedna z možností je revitalizácia – vdýchnutie nového života do budovy. Revitalizácia sa môže uskutočňovať rôznymi spôsobmi ako: zmenou jeho funkčného využitia (bez architektonických zásahov) alebo stavebným zásahom do budovy. Najdramatickejšia je demolácia, nasledujú rôzne formy stavebného zásahu (dostavba, nadstavba, vstavba) a najmenej „drastickou“ formou je rekonštrukcia, kde sa zmení len vnútorné využitie a nemení sa pôdorys budovy.

Toto vyššie spomenuté tvrdenie sa potvrdzuje rôznymi stavbami aj v lokalite Prešova – pôvodne zamýšľané nákupné centrum Hruška v priebehu niekoľkých mesiacov, kvôli nevhodne vybranej lokalite, skrachovalo a stavba mala v priebehu rokov rôznych užívateľov. V súčasnej dobe je využívaná viacerými spoločnosťami ponúkajúcimi nákup občasnej spotreby (elektronika, nábytok, záhradné potreby). Tieto nakupujúci navštívi aj keď sú umiestnené úplne inde ako ostatné.

Iná stavba – Hypermarket Tesco Prešov – bola pôvodne mnohými odsudzovaná, je dnes neodmysliteľnou súčasťou Prešova, ani nie svojím vzhlľadom (architektonickým riešením) ale službami, ktoré ponúka (otvorené nonstop). Vhodná lokalita, v tesnej blízkosti železničnej a autobusovej stanice, tiež blízkosť autobusových zastávok mestskej hromadnej dopravy ju predurčuje na dostatočnú návštevnosť a tým pádom aj rentabilitu investície.

Developerská spoločnosti

Developerské organizácie stále častejšie zabezpečujú riadenie výstavby, údržbu, obnovu a prípadne modernizáciu priestorov budov a inžinierskych stavieb a prinášajú nové prístupy k procesu výstavby nehnuteľností a k finančným zdrojom, ktoré urýchľujú tempo výstavby, ale prinášajú aj svoje riziká.

Vstupom do EÚ sa rozšírila možnosť vzájomnej spolupráce štátov a ich regiónov. Zmena vlastníckych vzťahov vyvolala potrebu reagovať zmenou územnoplánovacej dokumentácie obcí, vytvárať nové možnosti pracovných príležitostí, riešiť problémy sociálne odkázaných občanov. Je potrebné riešenie bytovej otázky a kompatibility metód priestorového usporiadania sídel z hľadiska ich regulatívnych, plánovacích a porovnávacích systémov. Je tiež nutné využitie existujúceho prírodného, kultúrneho a priemyselného potenciálu územia pre trvalo udržateľný rozvoj regiónu s dôrazom na tvorbu nových pracovných príležitostí, bývanie, vzdelávanie, sociálnu starostlivosť, kultúru a šport.

Developerské spoločnosti poskytujú služby zamerané na obchod s nehnuteľnosťami vrátane súvisiacich činností a komplexného právneho servisu s cieľom uspokojiť požiadavky klientely. Sú to:

- kúpa, predaj, prenájom nehnuteľností,
- predaj nehnuteľností vo verejnej dražbe,
- komplexný právny servis pri zabezpečovaní realizácie záložných práv,
- developerská a investičná činnosť,
- poradenská činnosť,
- komplexný právny servis.

Požiadavky klientov riešia na základe skúseností s vlastnými investičnými projektmi, s ich architektonickým spracovaním, inžinieringom, zabezpečovaním stavebného povolenia, výstavbou a kolaudáciou stavby.

Aj naša krajina sa môže pochváliť spoločnosťou, ktorá je medzinárodne uznávaná, je zosobnením snov a cieľov pre všetky začínajúce, ba aj už dlhší čas pôsobiace firmy v oblasti developingu.

Vedúca developerská spoločnosť HB Reavis Group pôsobí na slovenskom trhu nehnuteľností od roku 1993. Táto rýdzo slovenská developerská spoločnosť doteraz zrealizovala realitné projekty o výmere 300 000 m² celkovej podlahovej a 187 000 m² celkovej prenajímateľnej plochy. Z toho vyše 70 820 m² prenajímateľnej plochy predstavujú administratívne centrá, 49 500 m² maloobchod a zábava a logistické plochy o výmere 66 600 m².

Záverom môžeme konštatovať, že požiadavky na manažéra územného rozvoja skutočne nie sú malé. Svojím pôsobením totiž vplýva na celú spoločnosť. Jeho pôsobenie však je nevyhnutné kvôli adekvátnemu funkčnému využitiu územia. Rozvoj lokality by mal totiž prebiehať po dôkladnom prehodnotení aj s regulačnými prostriedkami štátu – územnoplánovacou dokumentáciou, ktorá podlieha Koncepcii územného rozvoja Slovenska.

Literatúra

- Čorba, V.: Personálny manažment. Prešovská univerzita v Prešove, Prešov 1999.
 Kačir, K.: Informácie v činnosti manažéra. Alfa, Bratislava 1989.
 Maier, K., Čtyroký, J.: Ekonomika územního rozvoje. Grada, Praha 2000.

- Mrvová, K.: Rešpektovanie individualít jednotlivých generačných skupín v procese výučby a personálnom manažmente. In: Zborník príspevkov zo sympózia doktorandov. Sympóziu manažment 2006. 1. vyd. Žilina: ŽU v ZA, 2006. str.99.
- Vodáček, L.- Vodáčková, O.: Manažment – teórie a praxe pro 90. léta, Management Press, Praha 1996.

RODINA A ZAMESTNANIE. VÝZVY PRE MUŽOV AJ ŽENY?*

Denisa FEDÁKOVÁ

dfedak@saske.sk

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Ešte aj v dnešnej dobe sa v diskusiách o rodinných hodnotách hovorí o práci a rodine ako o pojmoch zakorenených v tradičnom rodovom chápaní, kde ženy sú videné skôr ako tie, ktoré sa hodia pre prácu doma a muži ako tí, ktorí zarábajú mimo domu. Pokusy o zrovnocnenie rodových pracovných rolí spolu s ekonomickou situáciou vo väčšine domácností vedú k tomu, že pre mnohé rodiny je nevyhnutná zárobková činnosť ako muža tak aj ženy a s tým súvisiaca deľba domácich prác. Obdobne je to aj v situácii nezamestnanosti (Kentoš, 2006). Pokiaľ však nedôjde k zmenám v chápaní rodových stereotypov, len ťažko bude možné napredovať v oblasti rovnosti a deľby povinností v domácnosti (Coltrane podľa Saginak K., Saginak M., 2005). Ako uvádza Hochschild (podľa Cassidy, Davies, 2003), zamestnané matky, často pociťujú nadmerné vyťaženie, keďže za prvoradú pokladajú starostlivosť o deti a domácnosť a popri tom majú na pleciach aj zodpovednosť v zamestnaní.

Výroky, ktoré v príspevku analyzujem pochádzajú z hlavného dotazníka druhého kola Európskej sociálnej sondy (www.europeansocialsurvey.org).

V analýze sa zameriam na zisťovanie rozdielov v miere súhlasu resp. nesúhlasu respondentov a respondentiek s dvoma výroky:

1. „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“
2. „Keď je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“

Respondenti a respondentky z Českej republiky (N muži=1348, N ženy=1560), Maďarska (N muži=626, N ženy=836), Poľska (N muži=807, N ženy=865), a Slovenska (N muži=699, N ženy=702) mali vyjadriť svoje stanovisko k výrokom na 5-bodovej škále (1-rozhodne súhlasím, 2- súhlasím, 3- ani súhlas ani nesúhlas, 4- nesúhlasím, 5- rozhodne nesúhlasím).

Stanoviská respondentov a respondentiek k jednotlivým výrokom budem sledovať v kontextoch týchto charakteristík: vek, miesto trvalého bydliska a vzdelanie.

Domnievam sa, že práve uvedené charakteristiky sa významne podieľajú na rozdielnom vnímaní problematiky rodovej rovnosti či už v oblasti starostlivosti o rodinu alebo príležitostí na trhu práce.

Je to problematika, ktorá je analyzovaná nielen na úrovni národnej (Froncová, Výrost, Frankovský, Kentoš, Gajdoš, Fedáková, 2005, Marošiova, Šumšalová eds., 2006, Ištvaníková, Kentoš, Čižmarík, 2005), ale aj na úrovni nadnárodnej (Duch-Krzystoszek, Titkow, 2006, Fedáková, 2006).

1. Práca ženy a záujmy rodiny

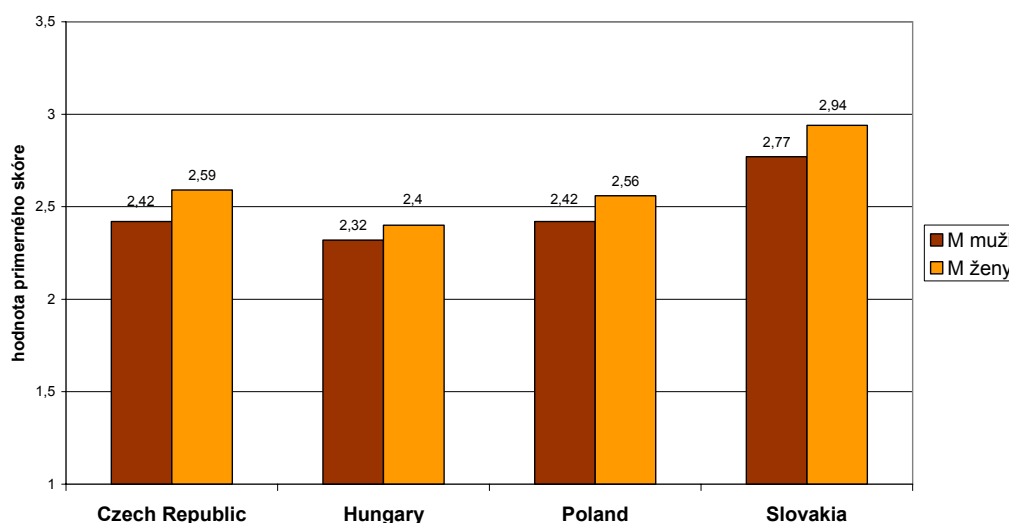
Kontext: Rod

V súvislosti s analyzovaným výrokom „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“ sa potvrdili významné rozdiely v miere súhlasu s ním medzi mužmi a ženami v Českej republike ($p < 0,001$), Poľsku ($p = 0,005$) a na Slovensku ($p = 0,001$) pričom vyššie skórovali ženy. Celkovo však možno konštatovať, že ako muži, tak

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

aj ženy inklinujú skôr k neutrálnemu postoju s týmto výrokom. Súhlas s výrokom sa najčastejšie vyjadrovali respondenti a respondenti z Maďarska.

Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny

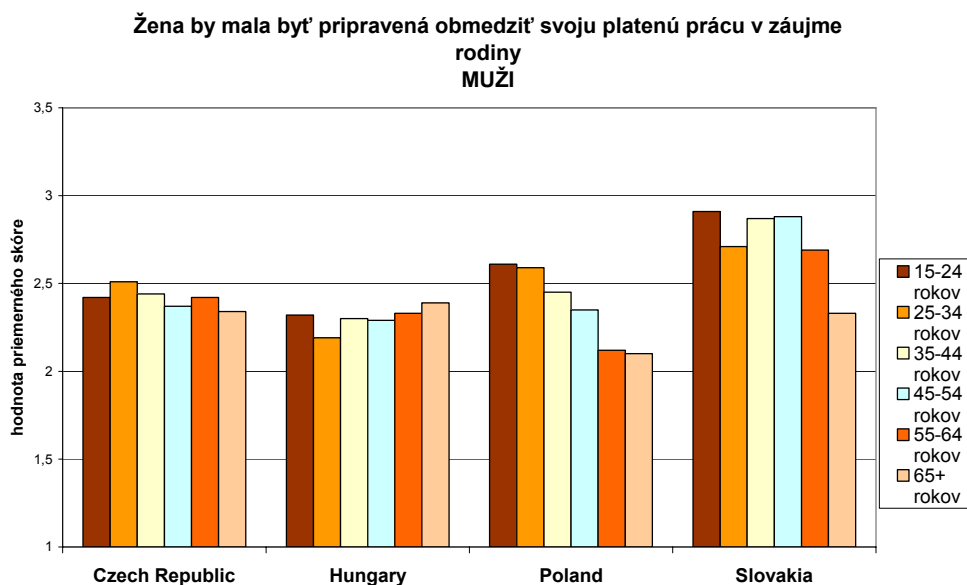


Graf 1: Rozdiely medzi mužmi a ženami v stanoviskách k výroku „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“

1.2. Kontext: Vek

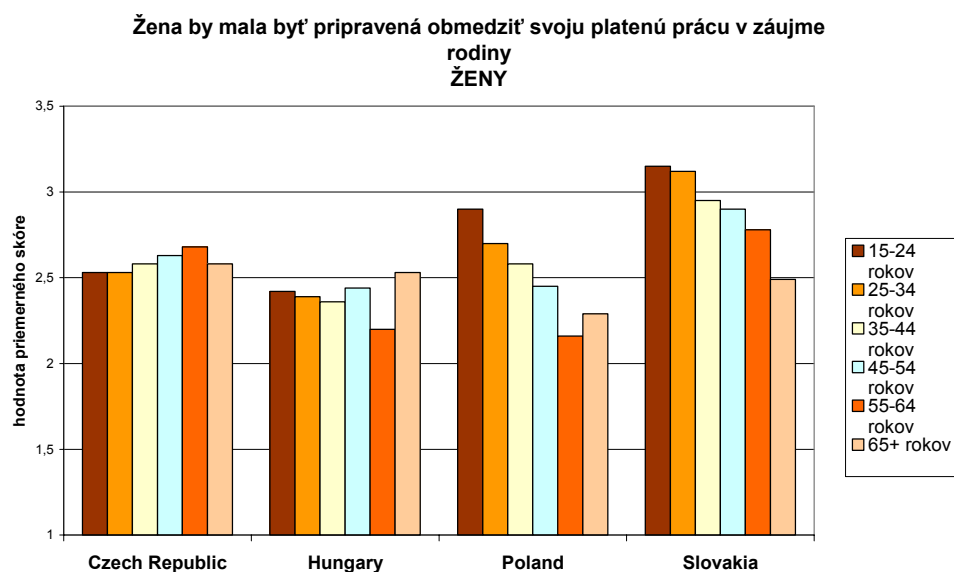
Sledovanie miery súhlasu resp. nesúhlasu s výrokom „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“ v závislosti od veku, poskytuje obraz o vnímaní problematiky rovnosti príležitosti viacerými generáciami mužov a žien. A hneď v úvode možno potvrdiť, že medzigeneračné rozdiely sú v postojoch k analyzovanému výroku zreteľné.

Uvedené zistenia odrážajú skutočnosť, že mladí muži nevnímajú rod a priori rolovo podmienený, zatiaľ čo staršie vekové kategórie sú pod výraznejším vplyvom rolovej stereotypizácie mužov a žien. Na úrovni jednotlivých krajín sú výsledky takéto: vo vekovej kategórii 15 – 24 rokov najnižšie hodnoty priemerného skóre a teda súhlas s výrokom dosiahli respondenti v Maďarsku. Respondenti z ostatných krajín dosiahli vyššie hodnoty priemerného skóre, čo znamená, že vyjadrovali skôr neutrálny postoj k výroku. Vo vekovej kategórii 25 – 34 rokov sa poradie respondentov zastupujúcich sledované krajiny na úrovni súhlasu resp. nesúhlasu s výrokom nezmenilo, hoci hodnoty priemerného skóre sú nižšie. Zaujímavým javom sú postoje respondentov z Maďarska, ktorí s narastajúcim vekom častejšie vyjadrovali nesúhlas s výrokom, pričom v ostatných sledovaných krajinách možno pozorovať práve opak. Respondenti vo vekovej kategórii nad 65 rokov dosiahli najnižšie hodnoty priemerného skóre, čo znamená, že najčastejšie vyjadrovali s výrokom súhlasné stanovisko.



Graf 2: Rozdiely medzi mužmi rôznych vekových kategórií v stanoviskách k výroku „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“

Analýza reakcií žien na uvádzaný výrok je takmer identická s výsledkami popísanými u mužov. Zmeny v porovnaní s výpoveďami mužov možno predovšetkým badať v dosiahnutých vyšších hodnotách priemerného skóre, čo znamená, že ženy všetkých sledovaných krajín a všetkých vekových kategórií častejšie vyjadrovali nesúhlas s výrokom v porovnaní s mužmi.



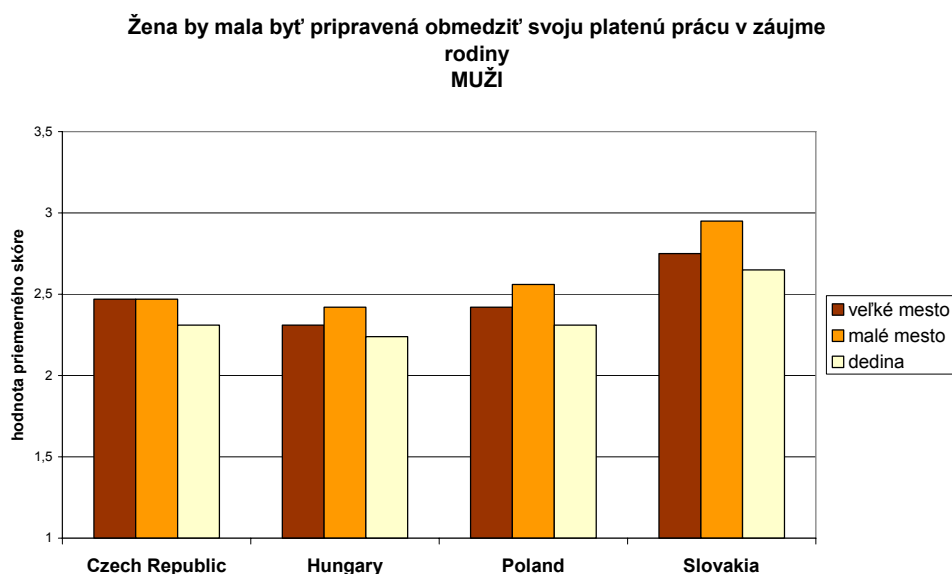
Graf 3: Rozdiely medzi ženami rôznych vekových kategórií v stanoviskách k výroku „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“

1.3. Kontext: Miesto trvalého bydliska

V ďalšej časti analýzy sme zisťovali prítomnosť rozdielov v miere súhlasu/nesúhlasu s výrokom „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“ v súvislosti s miestom trvalého bydliska respondentov a respondentiek. Dôvodom pre takúto analýzu bol predpoklad, že obyvatelia veľkomiest a väčších miest budú osvietenejší

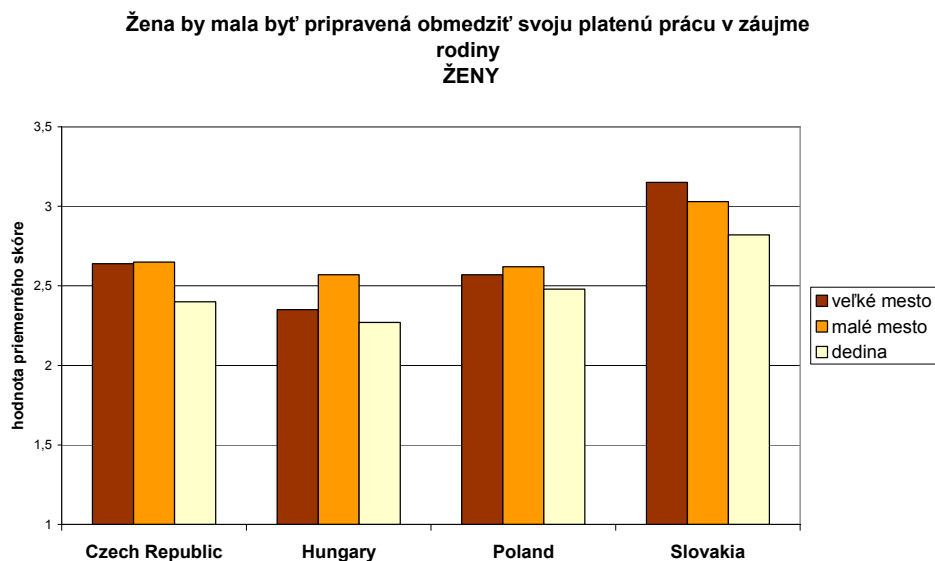
a emancipovanejší v chápaní rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti ako obyvatelia dedín či osamelých fariem.

Už priemerné hodnoty dosiahnutého skóre poukazujú na isté rozdiely medzi veľkomestskými obyvateľmi, obyvateľmi malých miest a ľuďmi z vidieka. V prípade trvalého bydliska na dedine sa potvrdili štatisticky významné rozdiely v miere súhlasu/nesúhlasu s výrokom medzi jej obyvateľmi a obyvateľmi veľkomiest a malých miest. Obyvatelia dedín dosiahli najnižšiu hodnotu priemerného skóre, pričom súhlas s výrokom vyjadrovali poväčšine dedinčania z Českej republiky, Maďarska a Poľska. Vidiek (dedina) je totiž ešte aj v dnešnej dobe pod vplyvom pretrvávajúcich rodovo podmienených rolových stereotypov. Muži sú tu stále vnímaní ako chleboďarcí a sú stavaní do role živiteľa rodiny, zatiaľ čo úloha ženy je spájaná so starostlivosťou o deti a domácnosť.



Graf 4: Rozdiely medzi mužmi s rôznym miestom trvalého bydliska v stanoviskách k výroku „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“

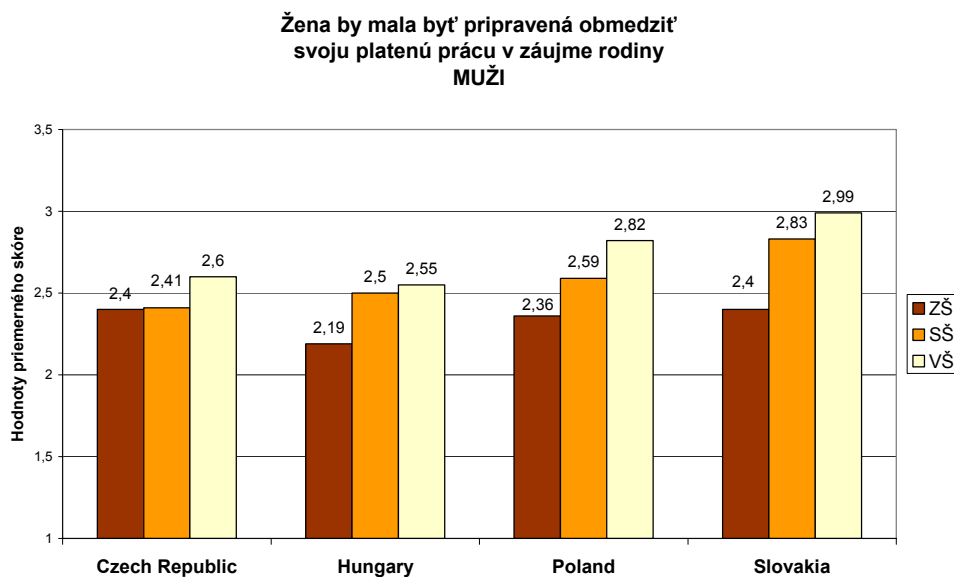
Ak sa pozrieme na výsledky respondentiek, opäť možno vidieť podobnosť s odpoveďami mužov. Vyššie hodnoty priemerného skóre však naznačujú, že ženy častejšie vyjadrovali nesúhlas s výrokom, pričom najvyššie hodnoty priemerného skóre vo všetkých troch kategóriách dosiahli ženy zo Slovenskej republiky. Ženy z veľkomiest a menších miest sa častokrát stotožňovali v postojoch k analyzovanému výroku, ženy z dedín dosiahli vo všetkých sledovaných krajinách najnižšie hodnoty priemerného skóre.



Graf 5: Rozdiely medzi ženami s rôznym miestom trvalého bydliska v stanoviskách k výroku „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“

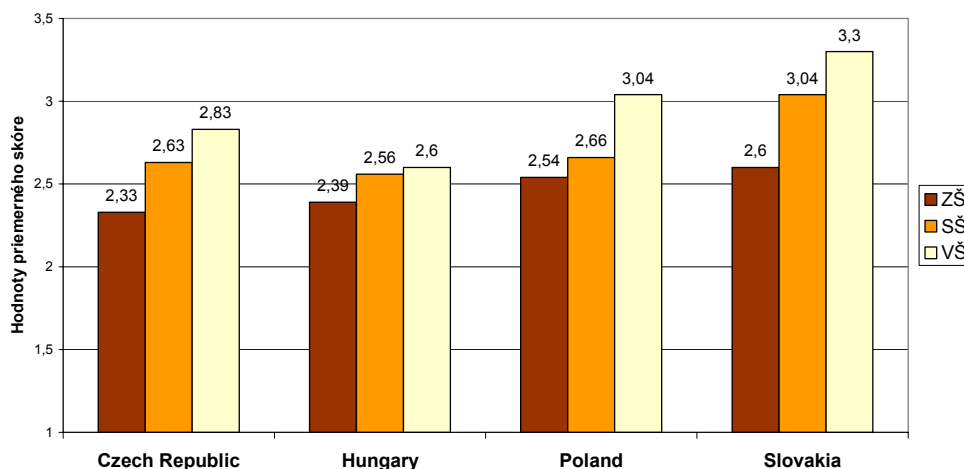
1.4. Kontext: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie

Sledovaním charakteristiky „vzdelanie“ v jednotlivých krajinách u mužov i žien možno poukázať na výrazné rozdiely v reakciách na analyzovaný výrok medzi skupinami s rôznym stupňom dosiahnutého vzdelania. Najnižšie hodnoty priemerného skóre (súhlas s výrokom) dosahovali v oboch skupinách respondenti a respondentky s najnižším vzdelaním, pričom u mužov boli tieto hodnoty nižšie ako u žien. Najvyššiu mieru súhlasu s výrokom vyjadrovali respondenti z Maďarska. Najvyššie hodnoty priemerného skóre (najčastejší výskyt nesúhlasných stanovísk) dosahovali vysokoškolsky vzdelaní respondenti a respondentky, pričom ako u mužov, tak aj u žien najvyššie skórovali respondenti a respondentky zo Slovenskej republiky.



Graf 6: Rozdiely medzi mužmi s rôznym stupňom ukončeného vzdelania v stanoviskách k výroku „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“

**Žena by mala byť pripravená obmedziť
svoju platenú prácu v záujme rodiny
ŽENY**



Graf 7: Rozdiely medzi ženami s rôznym stupňom ukončeného vzdelania v stanoviskách k výroku „Žena by mala byť pripravená obmedziť svoju platenú prácu v záujme rodiny“

2. Muži – väčšie právo na prácu?

Trend rovnocenného vnímania pracovných príležitostí pre mužov aj ženy so sebou prináša nový pohľad na ženu ako zamestnanú a pracujúcu, budujúcu si kariéru. Medzinárodné štúdie potvrdili u žien zmeny v orientácii k práci (podľa Kulik, 2001).

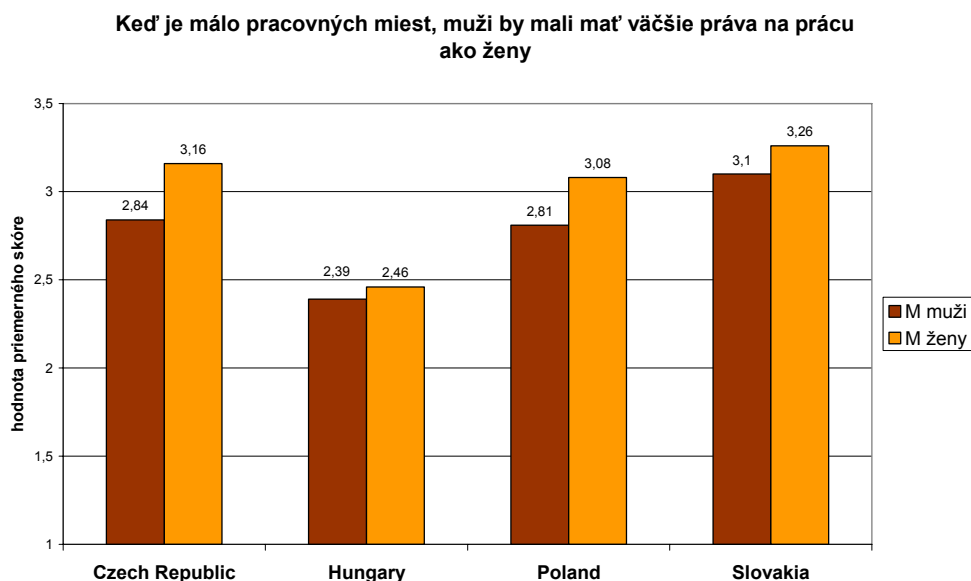
S politikou rovnosti príležitostí na trhu práce súvisel ďalší výrok, ktorý smeroval k zisteniu miery súhlasu/nesúhlasu s výrokom „Keď je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“.

Je zaujímavé, že v odpovediach na túto otázku sa obyvatelia väčšiny krajín východnej a strednej Európy zhodli, pričom na rozdiel od obyvateľov severských krajín a krajín západnej Európy, ktorí vyjadrovali zväčša nesúhlas s týmto výrokom, ich odpovede vyjadrovali skôr neutrálne stanovisko k predloženému výroku (Fedáková, 2006).

2.1. Kontext: Rod

Vo všetkých krajinách bola hodnota priemerného skóre vyššia vo výpovediach žien. Znamená to teda, že ženy majú vyššiu tendenciu s výrokom nesúhlasiť, čím dávajú najavo svoje negatívne stanovisko k uprednostňovaniu zamestnávania mužov na pracovnom trhu. Hodnoty priemerného skóre ako mužov tak aj žien indikujú ich neutrálne stanovisko (ani súhlas ani nesúhlas s predloženým výrokom).

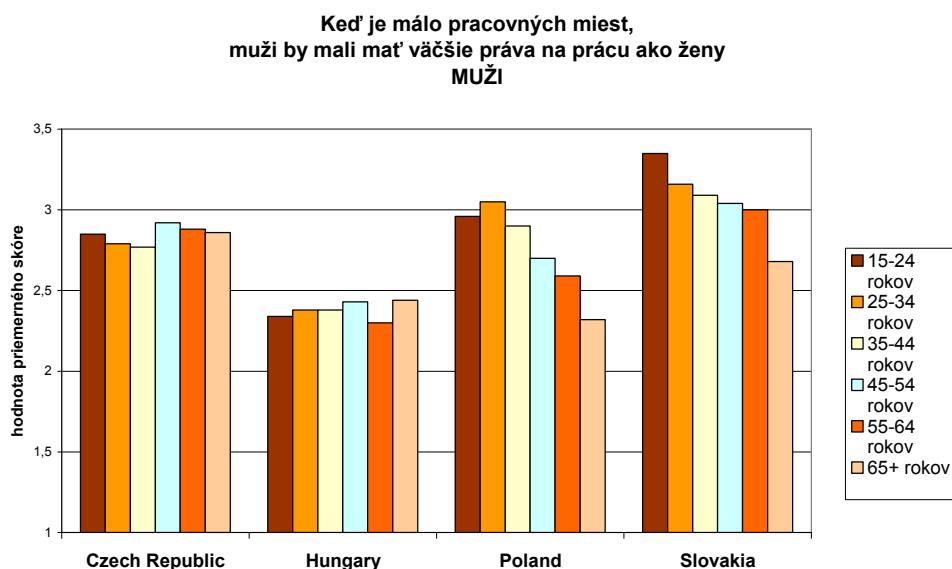
Štatisticky významné rozdiely v reakciách na uvedený výrok sa potvrdili medzi mužmi a ženami v Českej republike, Poľsku a na Slovensku.



Graf 8: Rozdiely medzi mužmi a ženami jednotlivých krajín v stanoviskách k výroku „Keď je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“

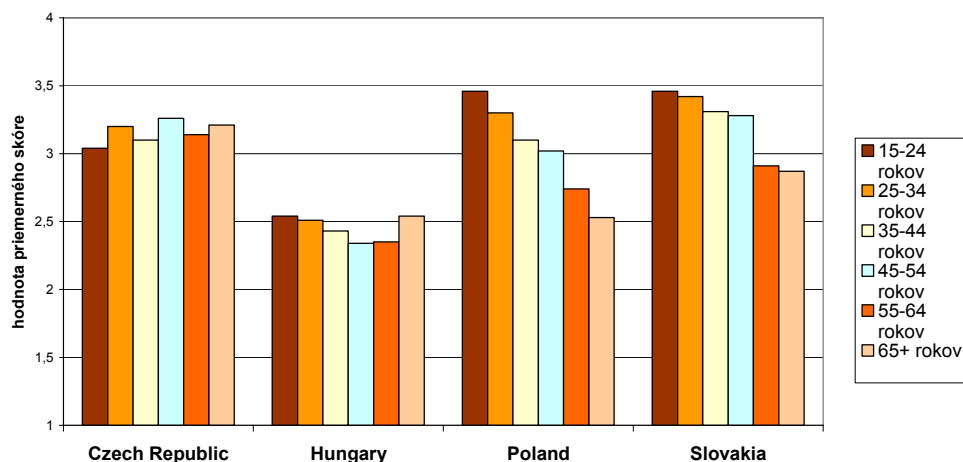
Kontext: Vek

Z pohľadu veku sa potvrdili štatisticky významné rozdiely medzi respondentmi starších a mladších vekových kategórií v Poľsku a na Slovensku. Zatiaľ čo 15 – 24 roční, 25 – 34 roční a 35 – 44 roční respondenti vyjadrovali väčšinou neutrálne stanovisko k výroku, respondenti vekových kategórií 45 – 54 rokov, 55 – 64 rokov a nad 65 rokov zaujímajú k výroku skôr súhlasný postoj. Najviac sa k súhlasu s výrokom prikláňali respondenti vekovej kategórie 55-64 rokov z Maďarska ($M=2,3$). Naopak, najvyššie hodnoty priemerného skóre ($M= 3,35$) a teda najčastejšie vyjadrovanie nesúhlasu s výrokom bolo zistené u najmladších respondentov (15-24 rokov) zo Slovenska. Hodnoty priemerného skóre u žien sú v porovnaní s dosiahnutými hodnotami mužov vyššie a predovšetkým mladé ženy najčastejšie vyjadrovali nesúhlas s výrokom. Najvyššie hodnoty priemerného skóre dosiahli respondentky vo veku 15-24 rokov z Poľska a Slovenska ($M=3,46$).



Graf 9: Rozdiely medzi mužmi rôznych vekových kategórií v stanoviskách k výroku „Keď je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“

**Keď je málo pracovných miest,
muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy
ŽENY**

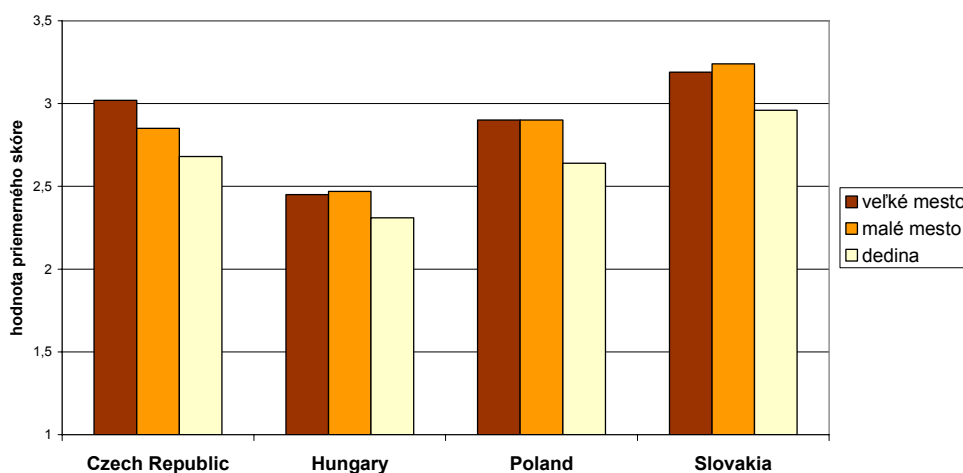


Graf 10: Rozdiely medzi ženami rôznych vekových kategórií v stanoviskách k výroku „Keď je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“

Kontext: Miesto trvalého bydliska

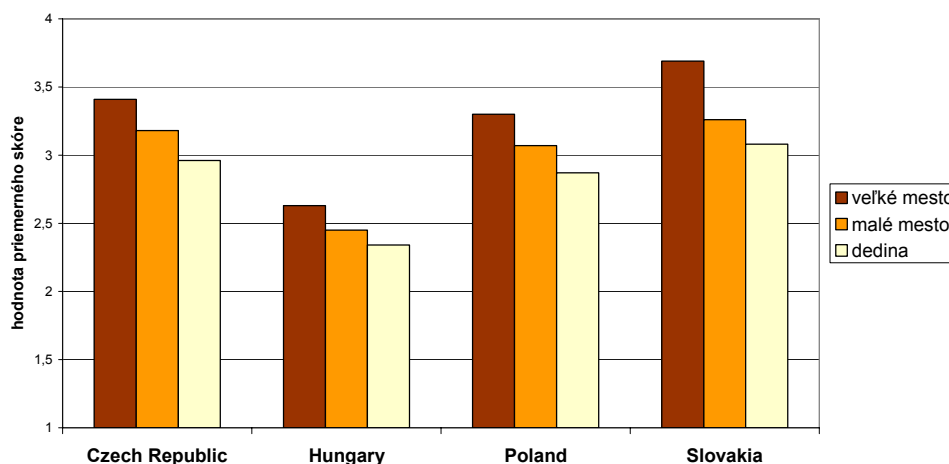
Rozdiely v miere súhlasu / nesúhlasu s výrokom sa vyskytli aj v súvislosti s miestom bydliska. Najvýraznejšie rozdiely sa zistili medzi maďarskými respondentmi žijúcimi na dedine ($M=2,31$) a slovenskými respondentmi z malých miest ($M=3,24$). Štatisticky významné rozdiely v miere súhlasu/ nesúhlasu s výrokom sa potvrdili medzi obyvateľmi veľkomiest, malých miest a dedín v Českej republike, Poľsku a na Slovensku. Ženy z veľkomiest podstatne častejšie vyjadrovali nesúhlas s výrokom teda sa nestotožňujú s výrokom, že by muži mali mať väčšie práva na prácu natoľko ako ženy žijúce na dedinách. Hodnoty priemerného skóre na úrovni nesúhlasu s výrokom ($M=3,69$) boli zistené u slovenských žien z veľkomiest.

**Keď je málo pracovných miest,
muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy
MUŽI**



Graf 11: Rozdiely medzi mužmi s rôznym miestom trvalého bydliska v stanoviskách k výroku „Keď je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“

**Ked' je málo pracovných miest,
muži by mali mať väčšie právo na prácu ako ženy
ŽENY**



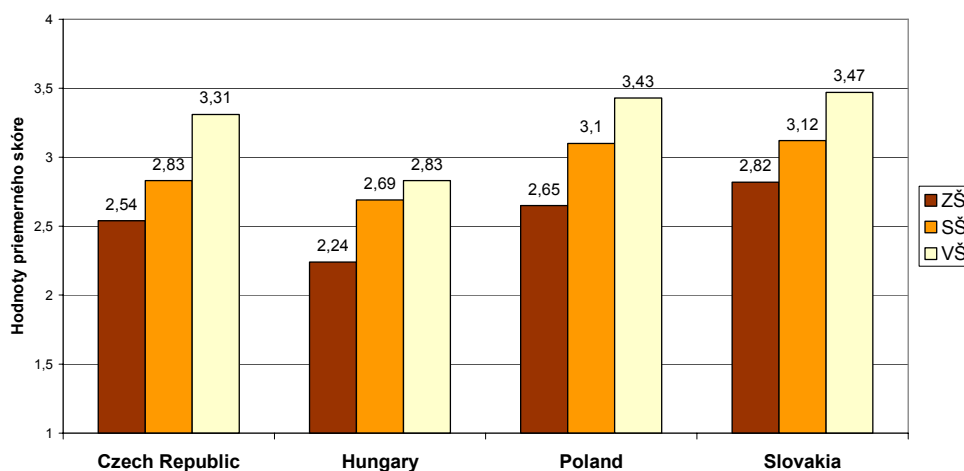
Graf 12: Rozdiely medzi ženami s rôznym miestom trvalého bydliska v stanoviskách k výroku „Ked' je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“

Kontext: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie

Štatisticky významné rozdiely v miere súhlasu/nesúhlasu s výrokom sa potvrdili medzi všetkými kategóriami charakteristiky „vzdelanie“ ako u respondentov, tak aj u respondentiek všetkých sledovaných krajín. U mužov najvyššie skórovali vysokoškolsky vzdelaní respondenti zo Slovenska ($M=3,47$), najnižšie skóre dosiahli maďarskí respondenti so základným vzdelaním ($M=2,24$).

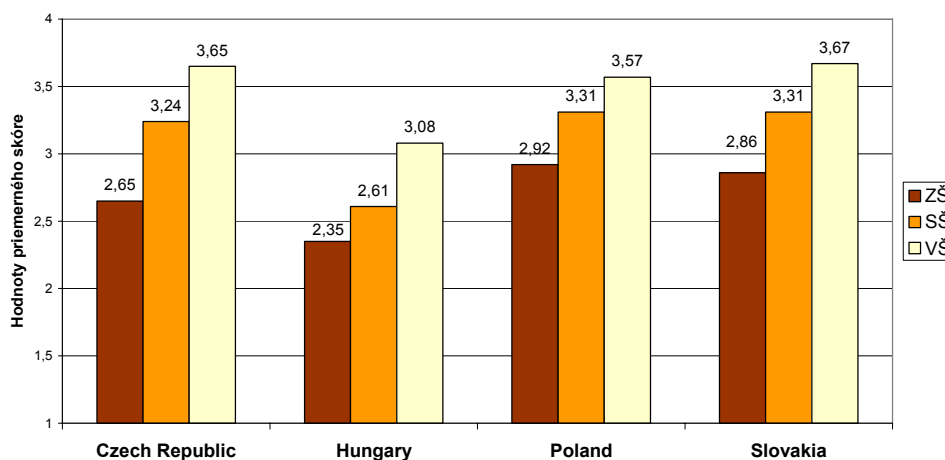
V skupine žien najvyššie hodnoty priemerného skóre dosiahli respondentky s VŠ vzdelaním zo Slovenska ($M=3,67$) a najnižšie hodnoty skóre boli namerané u respondentiek so základným vzdelaním z Maďarska ($M=2,35$).

**Ked' je málo pracovných miest,
muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy
MUŽI**



Graf 13: Rozdiely medzi mužmi s rôznym typom dosiahnutého vzdelania v stanoviskách k výroku „Ked' je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“

**Ked' je málo pracovných miest,
muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy
ŽENY**



Graf 14: Rozdiely medzi ženami s rôznym typom dosiahnutého vzdelania v stanoviskách k výroku „Ked' je málo pracovných miest, muži by mali mať väčšie práva na prácu ako ženy“

Diskusia:

Výsledky poukazujú na podobnosť postojov respondentov a respondentiek z Českej republiky, Maďarska, Poľska a Slovenska, podmienené kultúrnymi podobnosťami medzi týmito krajinami. Zároveň sú výsledky výpoveďami o rodových rozdieloch vo vnímaní zodpovedností a príležitostí mužov a žien v rodine a v zamestnaní.

Zistenia potvrdili odlišné vnímanie role ženy ako tej, ktorá by sa mala podriaďovať záujmom rodiny na úkor zamestnania ako aj role muža, ktorý by mal mať väčšie právo na prácu, nielen z pohľadu mužov a žien, ale aj v kontexte veku, miesta trvalého bydliska i vzdelania.

Názory mužov a žien sa menej rôznia pri posudzovaní výroku o povinnostiach ženy, čo naznačuje, že tendencia vnímať ženu ako, tú ktorej pripadá starostlivosť o rodinu stále pretrváva. Na druhej strane, pri vnímaní preferencie mužov na pracovnom trhu, je variácia odpovedí podstatne nejednotnejšia, z čoho by sa dalo usudzovať o nabúrání stereotypu o uprednostňovaní mužov na trhu práce.

Literatúra

- Duch-Krzystoszek, D., & Titkow, A. (2006): Polka i jej rodzina na tle Europy. Redzstrybucja prac domowych: Jej uczestnicy i konteksty. In: W środku Europy. IFiS PAN, Warszawa, (pp. 125-184).
- Ištvániková, L. – Kentoš, M. – Čižmárik, M. Hodnoty a hodnotová orientácia osôb s rodinnými povinnosťami v Košickom kraji. In Človek a spoločnosť, 8, 4, (2005), <http://www.saske.sk/cas/4-2005/index.html>
- Jowell, R., & the Central Co-ordinating Team (2005): European Social Survey 2004/2005: Technical Report, London: Centre for Comparative Social Surveys, City University.
- Kentoš, M.: Kvalita života nezamestnaných v Košickom kraji. In Frankovský, M.- Kentoš, M. (Eds.): Psychológia práce a organizácie 2006, Zborník príspevkov. 24.-26. 5. 2006, Bukovec. Košice: Spoločenskovedný ústav SAV, 2006. ISBN 80-969628-0-9. CD ROM.

- Kulik, L. (2001): Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: Comparative analysis. *Journal of employment counseling*, 38, 15 – 27.
- Froncová, L., Výrost, J., Frankovský, M., Kentoš, M., Gajdoš, M., Fedáková, D. (2005): Výskum špecifik pracovnej situácie osôb s rodinnými povinnosťami v Košickom kraji. Košice. ISBN 80-967182-6-6.
- Fedáková, D.: Rodová rovnosť a hodnota rodiny v kontexte sociodemografických charakteristík. In VÝROST, J. a kol.: Európska sociálna sonda - 2.kolo. Prešov: Universum, 2006, ISBN 80-89046-42-8.
- Saginak, K.A., Saginak M.A (2005): Balancing work and Family: Equity, Gender and Marital Satisfaction. *The Family Journal*. 13, 162 – 166.
- Cassidy, G.L., Davies, L. (2003): Explaining Gender Differences in Mastery Among Married Parents. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 66, No. 1, 48 – 61.
- Marošiová, L., Šumšalová, S. eds. (2006): Matky na trhu (práce a života). Inštitút pre verejné otázky. Edícia: Pracovné zošity. Bratislava.

POSUDZOVANIE KVALITY ŽIVOTA ZDRAVOTNE POSTIHNUTÝMI ĽUĎMI

Miroslav FRANKOVSKÝ
franky@unipo.sk
Fakulta manažmentu PU v Prešove

História záujmu o problematiku kvality života bola v svojich počiatkoch spätá a skúmaná v súvislosti so zdravím a chorobou (Buchtová, 2004). Až koncom 80-tych rokov sa kvalita života začína chápať v širšom koncepte a do popredia vystupujú nielen jej objektívne ukazovatele, ale aj subjektívne hodnotenia.

V spojitosti s kvalitou života sa dlhšiu dobu predpokladalo, že ekonomický rast spoločnosti zlepšuje celkovú životnú úroveň. Avšak od 70-tych rokov minulého storočia prevláda názor, že ekonomické ukazovatele, ako hrubý domáci produkt, príjmy a výdavky obyvateľstva, alebo rozvoj infraštruktúry, nerobia život automaticky lepším. Inými slovami, mať viac, neznamená nutne mať lepší život.

Existuje viacero prístupov k vymedzeniu problematiky kvality života. V najširšom význame možno kvalitu života označiť ako určitú úroveň dimenzií života, ktoré 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. Kvalita života je takto viazaná na politické, ekonomické, kultúrne a sociálne kontexty, v ktorých sa jedinec nachádza. Preto ak hodnotíme kvalitu života jednotlivca, je nutné ju posudzovať v týchto kontextoch.

Zdravie má podľa Zikmunda (2001) priamy vzťah k činiteľom, ako je pohoda, spokojnosť, a tým aj ku kvalite života človeka. Stav pohody a spokojnosti môže prežívať aj človek s postihnutím, ochorením, či narušením. V tejto súvislosti spomína reintegráciu do života ako pretvorenie fyzických, psychických a sociálnych schopností postihnutého do určitého harmonického celku tak, že je schopný prispôsobiť svoj život daným podmienkam a možnostiam.

V uvedenom kontexte sa najčastejšie operuje s pojmom „health related quality of life“, t.j. kvalita života ovplyvnená zdravím. Tento pojem je možné špecifikovať ako subjektívny pocit životnej pohody, ktorý je asociovaný s chorobou, či úrazom, liečbou a jej vedľajšími účinkami a následkami (Bech, 1993).

Kvalita života pacienta je podľa Vymětala (2003) výslednicou nasledovných okolností:

- stavu psychickej a fyzickej pohody (opak je bolesť, nevoľnosť, depresia, strach),
- úrovne sebaobsluhy- ak sa chorý sám dokáže najesť a je schopný samostatne si zaistiť hygienu,
- pohyblivosti pacienta- chorý je schopný kvalitnej lokomócie, vychádzok a pod.,
- pacient je sociálne zapojený a dostáva sa mu pozitívna emočná odozva, je obľúbený, navštevujú ho príbuzní,
- pacient sa spolupodieľa na vytváraní „vlastného osudu“, vrátane „kariéry chorého“, má možnosť spolurozhodovať na základe informovanosti a v rámci svojej kompetencie o liečbe,
- pacient prežíva a hodnotí svoj život vrátane pobytu v nemocnici ako zmysluplný, teda nevyhnutný a žiaduci.

Kvalita života tak úzko súvisí so vznikom situačných psychických porúch a znižovaním rizika traumatizácie postihnutého.

Stómia je vážnym zásahom do života každého jednotlivca, ovplyvňuje všetky oblasti jeho existencie. Okrem telesných a fyziologických zmien, ktoré sú voľne pozorovateľné našimi zmyslami sú tu aj iné nemenej dôležité zásahy do psychickej rovnováhy osobnosti.

Pritomnosť stómie dočasnej, či trvalej neustále pripomína hrozivú životnú udalosť. Vplyv stómie na život je u každého ten istý v rovine fyziologickej. Výrazné rozdiely, ale môžeme zistiť v rovine psychickej. Jednotliví postihnutí sa rôzne vyrovnávajú s narušením základných životných potrieb, ako sú bezpečnosť, láska, pocit spolupatričnosti a potreba sebarealizácie. Najväčšími neistotami bývajú obavy v otázkach lásky, akceptácie zo strany príbuzných a priateľov (Blackley, 1998).

V každodennom živote sa stomici stretávajú s mnohými situáciami, ktoré kladú na nich zvýšené nároky a mnohí sú nútení prehodnotiť svoje životné postoje a hodnoty. I keď väčšina z nich mala stanovený jasný životný cieľ a zmysel života, práve obdobie po operácii s následnou konštrukciou stómie je novou etapou v ich živote, kedy musia prehodnocovať často i existencionálne otázky života. Je to obdobie konfrontácie s novou skutočnosťou a určitou vývojovou úlohou, za ktorú jednotlivec preberá zodpovednosť. Nielen existencionálne otázky života, ale aj snaha hľadať a nájsť nový osobný zmysel života, ktorým rozumieme systém hodnôt a cieľov sú evidentne v centre záujmu postihnutého a jeho najbližšieho prostredia.

Metóda

V našom výskume sme venovali pozornosť kvalite života ľudí v novovzniknutej životnej situácii po operácii, ktorej výsledkom je trvalá stómia.

Výskumnej vzorke 50 ľudí (25 mužov - priemerný vek 57,5 roka a 25 žien – priemerný vek 44,5 roka), ktorí mali stómiu priemerne 8,1 roka (smerodajná odchýlka – 7,39) sme predložili dve metodiky.

Aj napriek tomu, že v našich podmienkach sa najčastejšie využíva metodika WHO QOL (napr. Kentoš, 2005), na skúmanie kvality života stomikov sme použili metodiku SEIQoL- skratka pre: „Schedule for Evaluation of Individual Quality of Life“- program hodnotenia individuálnej kvality života (O'Boyle, McGee, in Křivohlavý, 2001). Koncepcia metódy vychádza zo subjektívneho hodnotenia kvality života. V rámci skúmania subjektívne pociťovanej kvality života je respondent požiadaný, aby uviedol 5 životných tém, ktoré sám pre seba považuje za najdôležitejšie. Následne tento respondent hodnotil vybrané životné témy z hľadiska miery ich dôležitosti (od 0% do 100% pre všetky vybrané témy spolu) a miery spokojnosti z ich dosahovaním (od 0% do 100% pre každú tému osobitne).

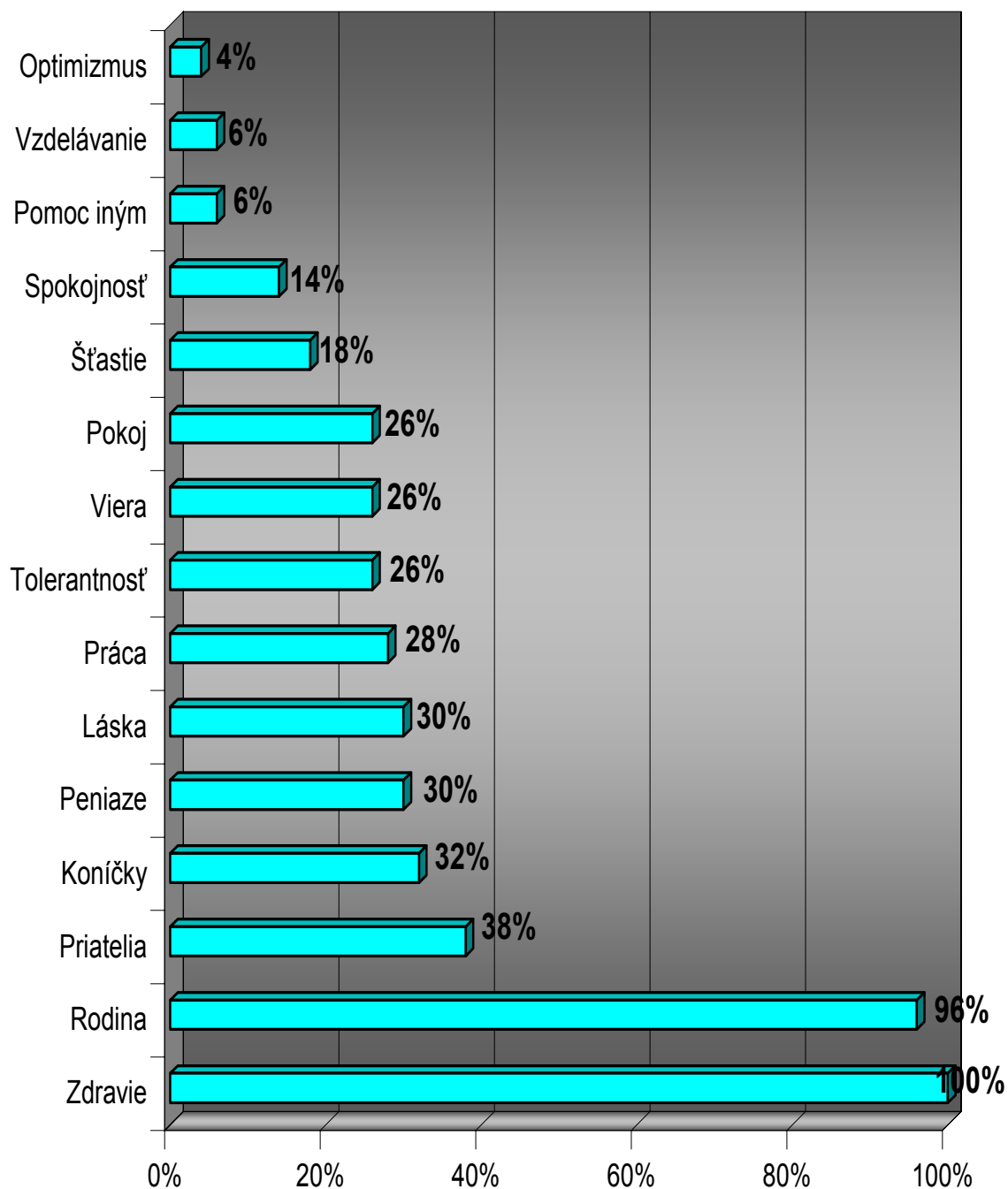
Druhá metodika, ktorú sme aplikovali v prezentovanom výskume, bola navrhnutá ako „teplomer životnej spokojnosti“. Ide o subjektívne hodnotenie miery spokojnosti so životom, ktoré respondent označí na priamke v rozsahu od 0 - je to také zlé ako len môže byť do 100 - je to tak dobré ako len môže byť. Úlohou respondentov bolo posúdiť životnú spokojnosť pred, počas ochorenia a v súčasnosti. O obdobnom zisťovaní referujú Kentoš a Makovská (2006).

Výsledky

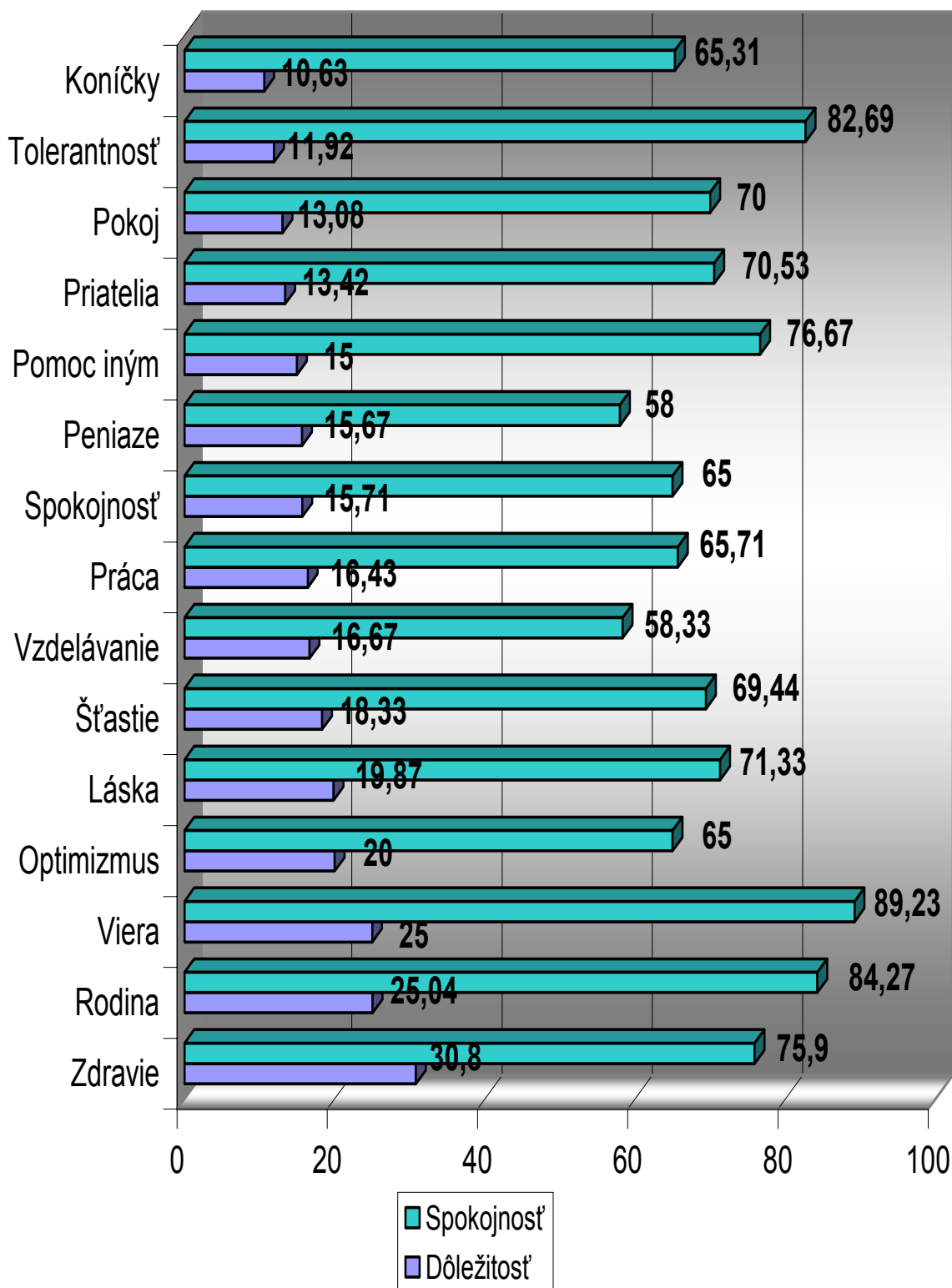
Výsledky metodiky SEIQoL nám umožňujú identifikovať podstatné životné témy, ktoré uvádzajú respondenti vo vzťahu ku kvalite ich života (graf č. 1) a zároveň zistiť mieru ich dôležitosti a mieru spokojnosti s ich dosahovaním (graf č. 2).

Zároveň je možné charakterizovať zmeny vnímania spokojnosti so životom pred, počas ochorenia a v súčasnosti (graf č. 3).

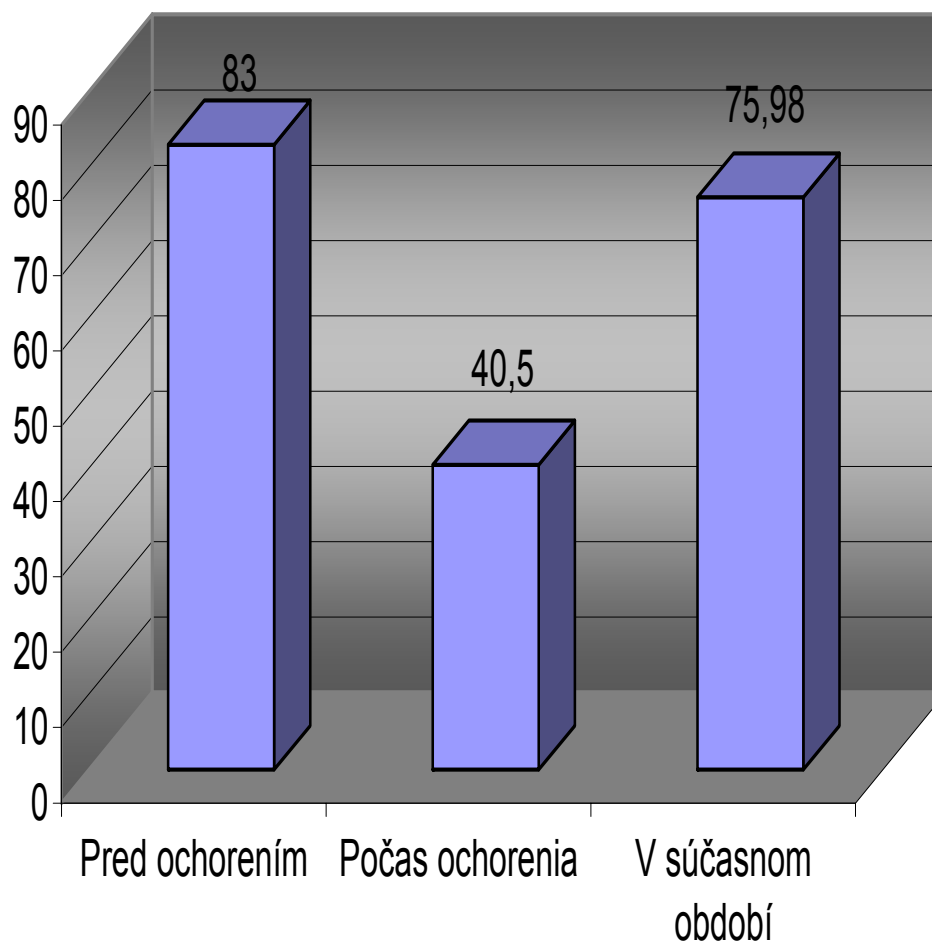
Graf č. 1 Životné témy a ich frekvencia výskytu v celom súbore



Graf č. 2 Miera spokojnosti s dosahovaním životných tém a miera ich dôležitosti



Graf č. 3 Spokojnosť so životom pred, počas ochorenia a v súčasnosti



$F = 30,303, p = 0,000$

Záver

Kvalita života vo vzťahu k zdravotnému stavu charakterizuje, čo subjekt prežíva ako následok choroby a poskytovania zdravotnej starostlivosti. Pre pacienta kvalita života funguje ako motivačná sila pre konanie, pretože úsudok človeka o svojom zdravotnom stave má veľkú prediktívnu hodnotu pre prognózu - bola zistená vyššia mortalita u osôb, ktoré vnímali svoj zdravotný stav ako zlý a to i po korekcii na diagnostikovaný stav a využití zdravotníckych služieb (Leplége, 1997).

Literatúra

- Bech, P. (1993): Health-related quality of life. *Annals of medicine*. Apr;25(2):103-4
 Buchtová, B. (2004): Kvalita života dlhodobě nezaměstnaných. *Československá psychologie*, 1, 121-135.

- Kentoš, M.: Možnosti skúmania kvality života nezamestnaných. In Tokárová, A., Kredátus, J., Frk, V. (Eds.): Kvalita života a rovnosť príležitostí. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 122-128, 2005.
- Kentoš, M. - Makovská, Z.: Kvalita života, náboženstvo, vnímaná diskriminácia. In Výrost, J. a kol. Európska sociálna sonda (ESS) 2. kolo na Slovensku : (Záverečná správa z výskumu). - Prešov : Universum, 2006. ISBN 80-89046-42-8, s. 178-209.
- Kováč, D.: Kvalita života. Československá psychologie, č. 1, 2001.
- Křivohlavý, J. (2001): Psychologie zdraví. Portál, Praha.
- Land, K. (2001): Models and Indicators. Social Force, 80, 2, s. 381-410.
- Leplége, H., Hunt, S. (1997): Problematika kvality života v medicíně. In: JAMA-CS, Listopad 1997, č. 5. č. 11, s. 742 - 745.
- Vymětal, J. (2003): Úvod do psychoterapie. Grada, Praha.

ZAMYSLENIE SA NAD PRÍČINAMI VZNIKU DROGOVEJ ZÁVISLOSTI.

Darina HAVRLENTOVÁ
havrilentovad@zvjs.sk
Ústav na výkon väzby, Bratislava,

Problematika drogových závislostí, zdá sa, predstavuje nekonečný príbeh, ktorý sa obmieňa podľa aktuálnej celosvetovej drogovej scény a spoločenských podmienok v tej ktorej krajine. Inak tomu nie je ani u nás a tak nie je možné sa tejto téme vyhnúť. Človek odjakživa skúšal rôzne látky, ktoré ponúkala príroda a nie je tomu inak ani dnes, zvlášť, keď sa poznatkový obzor rozšíril natoľko, že sa na výrobu drog zneužila dokonca aj veda. Za súčasných podmienok je možné vyrobiť také množstvo drog a v takej kvalite, že každý obyvateľ tejto planéty by mohol užívať nejakú z látok spôsobujúcich zmenu psychiky.

Čo to teda v človeku je, že má potrebu si umelý, neprirodzený stav navodiť už s vedomím, že je to nebezpečné až smrteľné. Napriek zhubným účinkom návykových látok i dnes celé národy pijú, žujú, vdychujú, inhalujú a rôzne inak si vpravujú návykové látky do tela, čo považujú za národný zvyk a povinnosť tak robiť, čo považujú za tradíciu a nevyhnutnú súčasť života. Pokrokom poznania a vedy sa (chválabohu) tieto masové prejavy ľudskej hlúposti postupne vytrácajú a viažu sa iba na tie oblasti, ktoré sú na nízkej sociálnej, kultúrnej a ekonomickej úrovni. Predsa však neobchádzajú ani vyspelé krajiny, tam sa to však stáva záležitosťou postavená mimo zákon, no i napriek tomu sa tento sociálno-patologický jav vyskytuje a je veľmi ťažké zabrániť jeho vzniku.

Nie je tomu inak ani u nás, na Slovensku. Tvrdiť však, že drogy sa u nás objavili až po roku 1989 otvorením hraníc, je laické. Nehovoríme o masovom užívaní tvrdých drog (to bolo okrajovou záležitosťou zdravotníckeho personálu, poprípade umeleckých kruhov), hovoríme o závislosti od alkoholu a od liekov. Alkohol je dodnes tolerovanou drogou, ktorá je posvätená štátom a je z neho odvádzaná slušná daň. Rozdiel je len v tom, že sa v minulom režime bagatelizovala a tabuizovala. V súčasnosti sa už o nej hovorí otvorene, vedú sa lepšie štatistiky a protialkoholická liečba už nie je takou hanbou, akou bola za socializmu, no neznížilo to mieru pitia v štáte. Rovnako nebezpečnou a plazivo sa rozvíjajúcou závislosťou bola závislosť od liekov. O tej sa nehovorilo vôbec, okrem niekoľkých odborníkov, no ich varovný hlas zanikol v totálnom nepochopení a odmietaní niečoho takého. Už spojenie "zneužívanie liekov" sa zdalo byť absurdné, nieto, aby sa pripustila možnosť, že sa to dialo otvorene, legálne a v masovom meradle. V predchádzajúcom spoločenskom zriadení sa predpisovali vo veľkom vysoko návykové lieky ako Jaspis, Fermetrazín, Dexfermetrazín a dokonca sa na voľno predávali lieky ako Alnagon a Dynil. Názvy liekov sú uvedené ako príklady laika, pamätníka dôb, kedy sa tieto veci diali. Dodnes prežíva staršia generácia, ktorá bola odchovaná na liekovom boome a správa sa tak doteraz, na všetko treba tabletku. Národ bol v minulom režime chemizovaný bezuzdne, bezhranične a dodnes je problém túto samozrejmu požiadavku u ľudí potláčať a regulovať. Okrem toho sa v posledných rokoch vyvinulo toľko nových preparátov a prípravkov, ktoré priam bombardujú chudáka spotrebiteľa, že je ťažké takému masívnemu tlaku odolávať.

A tak predpolie na vznik závislostí od tvrdých drog bolo úplne ideálne, panenská pôda na vstup tvrdých drog poskytovala tie najlepšie podmienky na ich uchytenie a bujnenie v spoločnosti. V tomto príspevku sa chceme bližšie pozrieť na to, čo všetko podmieňuje vznik závislosti u jedinca, od spoločenských podmienok, ktorých sme sa už v úvode dotkli, až po niektoré osobnostné charakteristiky užívateľa drog.

Podmienky v spoločnosti nepredstavuje iba dedičstvo v predchádzajúceho politického režimu. Je to i súčasný stav v svojej nedokonalosti, prameniacej z politickej, ekonomickej, právnej, sociálnej a morálnej úrovne spoločnosti. Začneme od tej poslednej. Morálka národa bola devastovaná falošnými ideálmi, nedosiahnuteľnými cieľmi a farizejskými sľubmi o svetlých zajtrajškoch, bez reálneho základu to uskutočniť. Ľudia boli deformovaní nešťastnou ideológiou plnou síce dobrých vecí, no diametrálne odlišnou od praxe a života, ktorý žili. Tieto diskrepancie silne poznačili myslenie ľudí a dodnes pretrvávajú v podobe egoizmu, nedôveryčivosti, pokrytectva, dvojakeho metra, rezignácie a dezilúzie.

Aby sa v tieto vlastnosti v povahách ľudí uhniesdili a pretavovali do správania sa, musia byť živé novými spoločenskými podmienkami a tie sú v mnohých smeroch ešte horšie, ako tie predtým. Je pravdou, že je väčšia sloboda myslenia, väčšia informovanosť, je nám otvorený celý svet (i keď za čo, však?), no na druhej strane na ľudí doliehajú omnoho väčšie problémy, než možnosť vysloviť svoj názor a to je každodenná starosť o zabezpečenie seba, svojej rodiny, čoho podmienkou je stabilná práca. Nový spoločenský poriadok priniesol so sebou stratu povinnosti pracovať a státisíce obyvateľov nášho štátu sa ocitlo bez práce, bez zdroja príjmov a tým, akoby im amputovali zmysel života, pocit potrebnosti, užitočnosti, spokojnosti zo sebarealizácie a spoločenskej prestíže. K nim sa pridružujú i mladí ľudia, absolventi stredných a v poslednom období i vysokých škôl, ktorí miesto možnosti etablovať sa v profesii a uplatniť tak čerstvo nadobudnuté poznatky, zostávajú nečinní doma. Je to obrovský kapitál štátu, ktorý zostáva nevyužitý, čím sa stáva záťažou a nesmiernou stratou pre ekonomiku a rozvoj a to sú len vonkajšie ukazovatele. To, čo sa odohráva v hlavách a mysliach týchto nepotrebných ľudí, ktorí chcú pracovať a nemôžu, je najväčším rizikom ohrozujúcim stabilitu spoločnosti a strhávajúcim ich aktérov do pásma sociálnej patológie.

Lahké to nemajú ani tí, ktorí prácu majú. Často sú vystavovaní tlaku zo strany vedúcich alebo kolegov z konkurenčných alebo čisto osobných dôvodov, ich práca nie je adekvátne honorovaná alebo sú zneužívaní na činnosti, ktoré s prácou nesúvisia.

Nie je vybudovaná funkčná a kontinuálna sociálna sieť, nie sú prepojené jednotlivé rezorty a ustanovizne, ľudia často nevedia kam a na koho sa obrátiť v stave núdze.

Ďalšou oblasťou je stav a úroveň medziľudských vzťahov, všeobecne sociálnych, rodinných, priateľských a pracovných, kde takisto vznikajú situácie, ktoré často spôsobujú psychickú záťaž.

Najrizikovejšou oblasťou je rodina. Nikto z nás netuší, čo sa za dverami mnohých domácností deje a to všetko si odnášajú do života aj deti, ktoré v rodine rastú a dospievajú. Často ide o domáce násilie, alkoholové a iné drogové závislosti rodičov, striedanie partnerov, no najrozšírenejšia je ľahostajnosť, nevšímavosť, chýbanie nehy, drobnej účasti a každodennej starostlivosti, ktoré by dieťaťu poskytovali pocit ochrany, bezpečia a lásky.

To všetko postupne tvorí výsledný produkt, ktorý predstavuje balík problémov, na ktorý sa nabaľujú ďalšie. Čo je teda za faktom, že sa nájdu jedinci, ktorí podľahnú droge?

Je to predovšetkým osobnostná skladba každého z nich, ktorá je hlavne jedinečná a neopakovateľná, má však podobné znaky, ktoré užívateľov drog vydeľujú z bežnej populácie. Vzhľadom na zložitú problematiku opíšeme iba tie, ktoré sa najviac podieľajú na fakte, že mladý jedinec podľahne droge.

Je všeobecne známe, že 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 páchatelia trestnej činnosti, kde užívanie drog predstavuje súčasť prehlbovania devastácie a deprivácie jeho osobnosti.

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 povedať nie. Je to typické takmer pre celú našu spoločnosť, neschopnosť povedať nie. 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 neochote 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 však podriadené iba jedinému cieľu a tým je prísun drogy, čo vedie k postupnej nivelizácii života a k deprivácii a devastácii osobnosti. 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.

V našom príspevku sme sa zamysleli nad drogovou problematikou formou úvahy vychádzajúcej z dlhoročnej skúsenosti z práce s užívateľmi drog. Šlo nám o vyprovokovanie poslucháča (čitateľa) k zamysleniu sa nad nešťastným sociálno-patologickým javom zasahujúcim sociálne okolie ďaleko za hranice samotného užívateľa drog. Našou snahou bolo z pohľadu psychológa nazrieť do duše užívateľa drog a poukázať na hlavné psychologické charakteristiky, ktoré stoja v pozadí vzniku a pretrvávania drogovej závislosti.

OSOBNOSTNÉ CHARAKTERISTIKY, SOCIÁLNA OPORA A HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA NÍZKOKVALIFIKOVANÝCH NEZAMESTNANÝCH*

Lucia IŠTVÁNIKOVÁ

istvanik@saske.sk

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Spoločenské zmeny so sebou priniesli jeden z najzávažnejších problémov, s ktorými sa musí naša spoločnosť vyrovnávať - nezamestnanosť. Hľadanie efektívnych spôsobov riešenia tejto problematiky sa stalo centrom pozornosti odborníkov z viacerých vedných disciplín. K produktom ich spoločného úsilia patria kurzy pre nezamestnaných. Jeden z takýchto kurzov pod názvom „Rozvojový program pre nízko-kvalifikovaných nezamestnaných zvyšujúci pravdepodobnosť ich uplatnenia na trhu práce (RPNKN)“ sa konal v mesiacoch marec – máj 2006 v Košiciach (Vitko, Frankovský, Kentoš, Fedáková, 2007). Pozostával z teoreticko – praktickej prípravy v jednotlivých oblastiach v celkovom rozsahu 300 hodín. Samotnú osnovu kurzu tvorili tri veľké moduly: *efektívna komunikácia* (verbálna, neverbálna komunikácia, aktívne počúvanie, spätná väzba, kritika, empatia, asertívne správanie, argumentácia, konflikty), *hľadanie si práce* (životopis, motivačný list, analýza ponúk, zdroje ponúk, vlastná ponuka) a *zvyšovanie IT gramotnosti* (základy práce s PC, internet, Word Excel, komunikátory, PDA).

V snahe zvýšiť kvalifikáciu nezamestnaných vo vyššie uvedených oblastiach, zmierniť psychické a sociálne dôsledky straty zamestnania a zároveň udržať záujem o prácu, pomáha aj práca s ďalšou interdisciplinárnou kategóriou vystupujúcou do popredia záujmu mnohých výskumníkov a tou sú hodnotové orientácie. Hodnoty predstavujú neodmysliteľnú súčasť našich životov a boli vždy jedným zo základných kameňov každej kultúry. Sú významným zdrojom motivácie, predstavujú ciele, ktoré túžime dosiahnuť. Zvýšená pozornosť je venovaná hodnotám v rámci štúdie známej pod názvom European Social Survey (ESS). Táto sonda sa snaží o vysvetlenie interakcie medzi meniacimi sa európskymi inštitúciami na jednej strane a postojmi, názormi, hodnotami a prvkami správania obyvateľov týchto krajín na strane druhej. 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 (Schwartz, 2001). O jej doterajšie zistenia sa opierame v predkladanej práci.

Ciele

1. Porovnať osobnostné charakteristiky účastníkov kurzu s preferenciou ich hodnôt a hodnotových orientácií.
2. Porovnať respondentov na základe (ne)poskytovanej sociálnej opory zo strany ich najbližších a nimi preferovanými hodnotami a hodnotovými orientáciami.
3. Zistiť hodnotovú preferenciu nízko-kvalifikovaných nezamestnaných (účastníkov kurzu) a porovnať ju s preferenciou hodnôt u reprezentatívnej vzorky zo štúdie ESS.

Vzorka

Kurzu RPNKN sa zúčastnilo 62 mužov a žien z Košického kraja vo veku od 27 do 50 rokov (priemerný vek = 33,6 roka) s priemernou dĺžkou nezamestnanosti 25,44 mesiaca.

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

Metodiky zberu dát

Na zber bola použitá batéria testov, ktorá pozostávala z viacerých metodík. Zvýšenú pozornosť sme venovali nasledujúcim trom:

Skrátenú verziu *IAS – Interpersonal Adjective Scale* (Výrost, 1993) sme použili na skúmanie prejavov jedinca v interpersonálnych vzťahoch. Jedná sa o pojmové zobrazenie oblasti interpersonálneho správania, ktoré chápe medziosobné premenné ako vektory v dvojrozmernom priestore kruhového stavu.

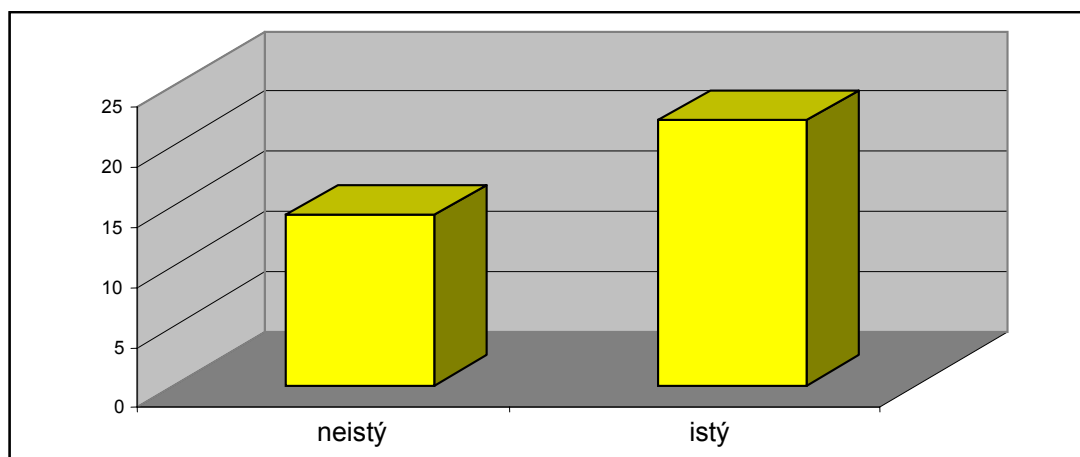
Hodnoty a hodnotovú orientáciu sme zisťovali prostredníctvom skrátenej (21 položkovej) verzie pôvodnej škály na meranie hodnôt známej pod názvom *Portrait Value Questionnaire* a ktorá obsahuje 40 položiek (Schwartz, 2003).

Vnímanie sociálnej opory sme merali pomocou dotazníka *Sociálna opora* (Frankovský, Kentoš, 2007). Na päťbodovej škále respondenti odpovedajú, či ich rodina a najbližší priatelia podporujú v snahe nájsť si prácu, či sa o nich zaujímajú alebo ich naopak kritizujú a záujem neprejavujú.

Výsledky

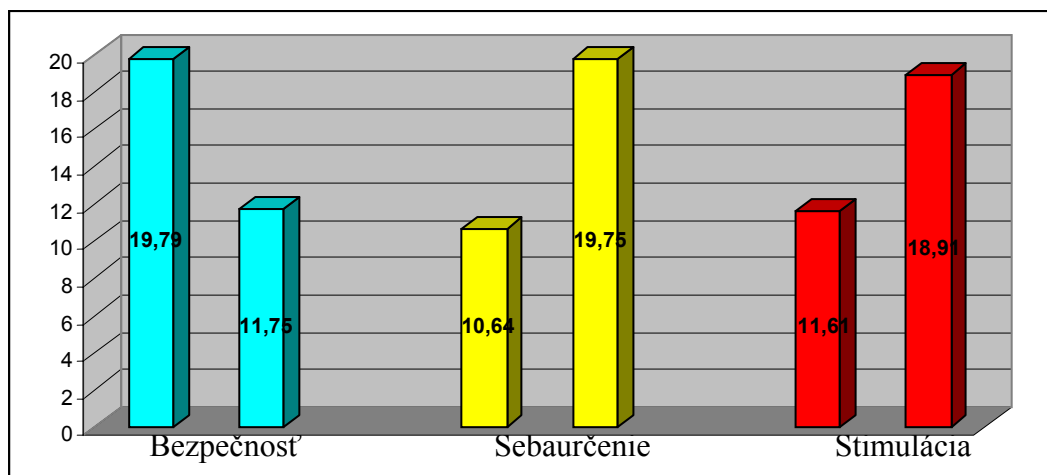
Najskôr sme sa zamerali na oblasť osobnostných charakteristík (IAS) a preferenciu hodnôt. Graf 1 znázorňuje výsledky v oktante, ktorý je v dotazníku IAS charakterizovaný adjektívom *neistý-submisívny*. Signifikantné rozdiely medzi skupinami „neistých“ a „istých“ respondentov sa ukázal v kombinácii s mierou preferencie hodnoty *bezpečnosť* (security). Účastníci kurzu, ktorí sa necítili byť neistými/submisívnymi, vo väčšej miere preferujú bezpečie pre seba a svoju rodinu.

Graf 1 Rozdiel medzi skupinami v oktante neistý-submisívny a preferencii hodnoty bezpečnosť



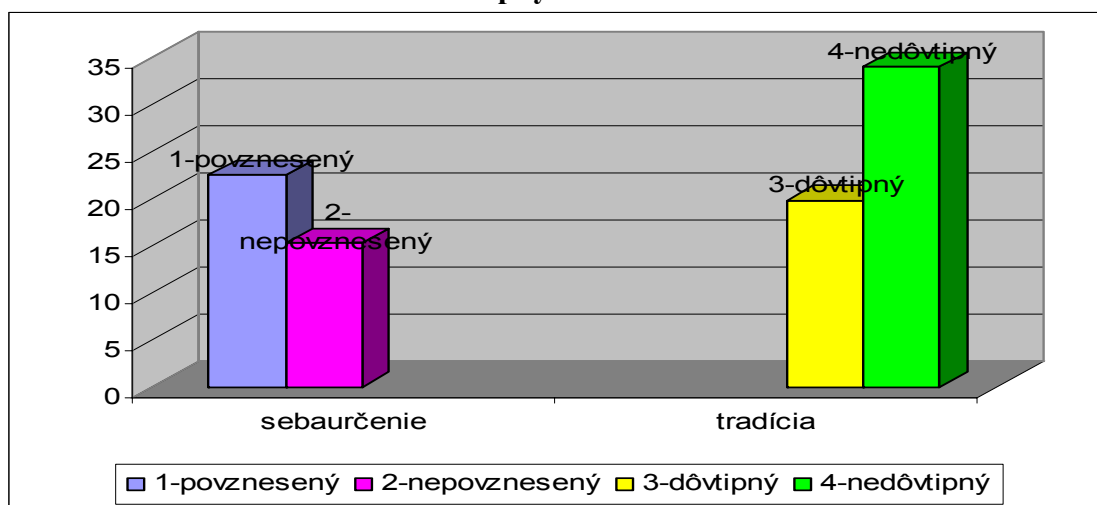
Niekoľko zaujímavých výsledkov bolo nameraných v rámci oktantu, ktorý reprezentuje adjektívum *sebaistý* (Graf 2). Pre respondentov, ktorí sa cítia byť sebaistí je dôležitá hodnota *bezpečnosť*, čo je v zhode s predošlými zisteniami. A naopak pre tých, ktorí vnímajú seba ako neistých, sa významnými javili byť hodnoty *sebaurčenie* a *stimulácia*. Menej istí respondenti sa chcú cítiť viac slobodní, nezávislí od ostatných, prajú si sami rozhodovať o svojich činoch a neustále túžia po nových podnetoch. Pri pohľade na Schwartzov kruhový model zistíme, že tieto dve hodnoty spolu susedia a spoločne sýtia hodnotovú orientáciu *Otvorenosť voči zmene*.

Graf 2 Rozdiel medzi skupinami v oktante sebaistý a preferencii hodnôt bezpečnosť, sebaurčenie a stimulácia



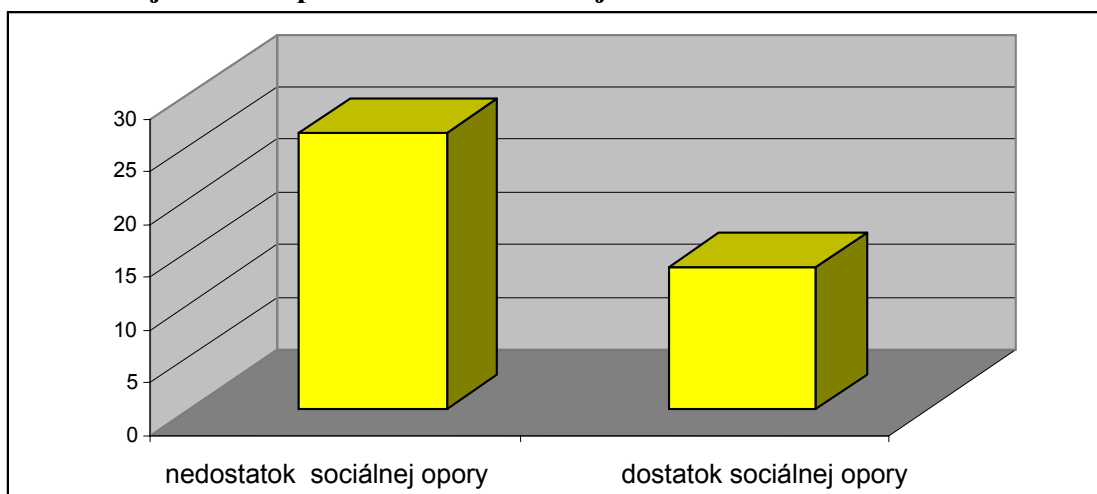
Graf 3 nám znázorňuje signifikantný rozdiel medzi skupinami, ktorý sme získali v oktante charakterizovanom adjektívom *povznesený*. Pre nezamestnaných, ktorí vnímajú seba ako povznesených je dôležitá hodnota *sebaurčenie* (*self-direction*). V rámci dotazníka IAS sa ukázal byť štatisticky významný aj rozdiel medzi skupinami *dôvtipných/nedôvtipných* účastníkov kurzu, pri ktorom poukazujeme na preferenciu hodnoty *tradícia* (Graf 3). Respondenti, ktorí skórovali vyššie, sa javia ako väčší tradicionalisti než je tomu u respondentov, ktorých viac vystihuje adjektívum *dôvtipní*. Menej dôvtipní účastníci kurzu sa nerobia dôležitými, nesnažia sa priťahovať pozornosť a preferujú skromnosť.

Graf 3 Rozdiel medzi skupinami v oktante povznesený a preferencii hodnoty sebaurčenie a v oktante dôvtipný a hodnote tradícia



Okrem osobnostných charakteristík sme zisťovali u respondentov aj vnímanie *sociálnej opory* poskytovanej/neposkytovanej zo strany ich najbližšieho okolia a *preferencie jednotlivých hodnôt*. Významnosť sa ukázala pri hodnotovej orientácii *konzervativizmus* vs. *otvorenosť k zmene* (Graf 4). Tí respondenti, ktorí necítia sociálnu oporu zo svojho najbližšieho okolia vo väčšej miere vyznávajú konzervativizmus než respondenti, ktorí takúto oporu cítia. Obmedzené sociálne kontakty, nedostatok opory a povzbudení od blízkych môže posilňovať príklon k tradičným hodnotám, k súdržnosti medzi najbližšími rodinnými príslušníkmi a túžbu po harmónii.

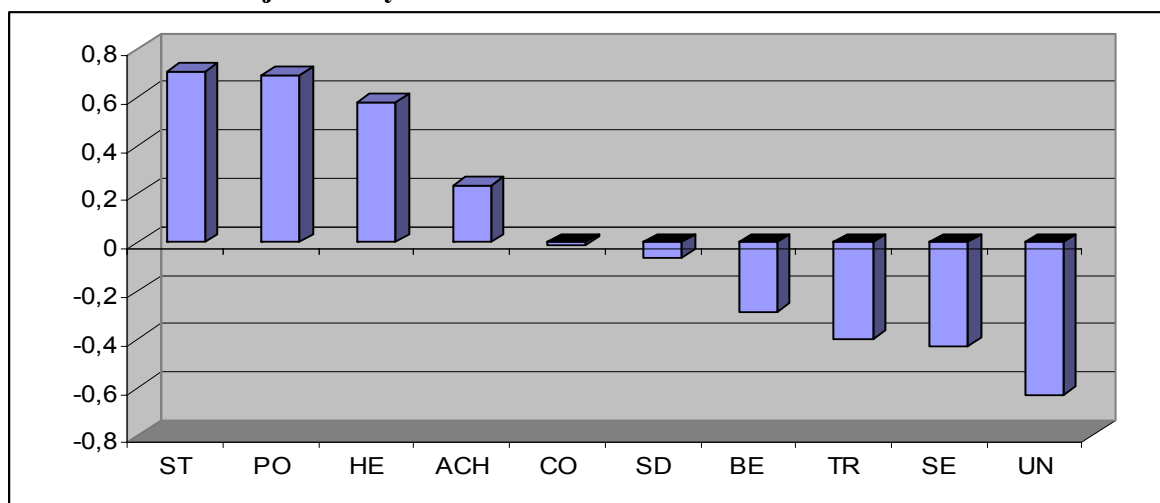
Graf 4 Rozdiel medzi skupinami vo vnímaní sociálnej opory zo strany najbližších a preferencii hodnotovej orientácie konzervativizmus



Napokon sme sa zamerali na zisťovanie preferenčného poradia hodnôt (od najviac po najmenej preferované hodnoty) účastníkov kurzu. Prostredníctvom Grafu 5 je možné vidieť, že nezamestnaní najviac oceňovali *stimuláciu* nasledovanú *silou*, *hedonizmom* (charakterizovaný potrebou užívať si život a venovať sa len veciam/činnostiam spôsobujúcim vlastné potešenie) a *úspechom*. Miesta na opačnom, (menej) významnom konci hodnotového rebríčka priradili *univerzalizmu* (definovanému snahou o porozumenie, toleranciou, ochranou

prosperity pre všetkých), *bezpečnosti, tradícii a benevolencii*. V strede hodnotového poradia sa nachádzajú menej dôležité hodnoty *sebaurčenie* a o niečo významnejšia *tradícia*.

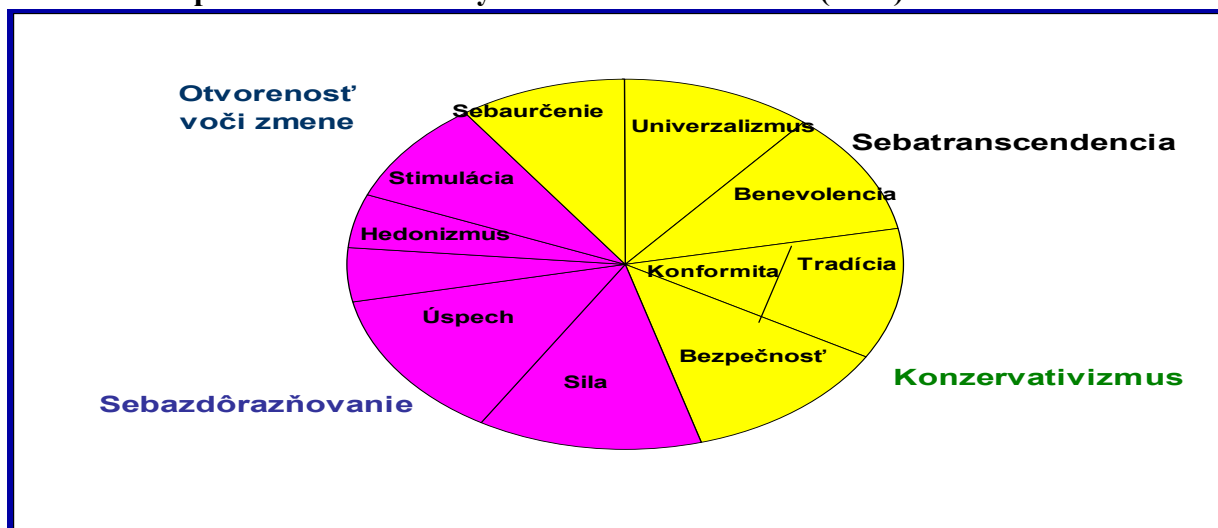
Graf 5 Preferencia jednotlivých hodnôt účastníkov kurzu RPNKN



*Legenda: ST – stimulácia, PO-sila, HE – hedonizmus, ACH – úspech, CO-konformita, SD-sebaurčenie, BE – benevolencia, TR – tradícia, SE – bezpečnosť, UN - univerzalizmus

Ak vyššie uvedené výsledky premietneme do podoby Schwartzovho kruhového modelu, naskytne sa nám zreteľný pohľad (Obr. 1) na to, ktorú časť z kružnice reprezentujú nezamestnaní (*fiarová* farba kruhu). Hodnotové preferencie účastníkov kurzu sme porovnali s výsledkami, ktoré boli zistené prostredníctvom reprezentatívnej vzorky slovenskej populácie (N=1500; zaznačenej *žltou* farbou) v druhom kole nadnárodnej sondy European Social Survey (ESS). Zistili sme, že hodnotové preferencie nezamestnaných sú v presnom opaku voči preferovaným hodnotám reprezentatívnej vzorky (zamestnaných aj nezamestnaných). U nezamestnaných účastníkov kurzu dominovali hodnoty sýtiace hodnotové orientácie *Otvorenosť voči zmene* a *Sebazdôrazňovanie*. Na strane druhej u respondentov, ktorí boli súčasťou sondy ESS dominuje *Sebatranscendencia* a tiež *Konzervativizmus* (Ištvániková, Čižmárik, 2006).

Obrázok 1 Preferencia hodnôt účastníkov kurzu RPNKN a reprezentatívnej vzorky ESS - aplikované na kruhový model S. H. Schwartz (2003)



Záver

V rámci realizácie vzdelávacieho programu RPNKN sme sa zaoberali osobnostnými premennými, sociálnou oporou poskytovanou zo strany najbližšieho okolia a hodnotovou preferenciou v skupine nezamestnaných. Taktiež sme sa pokúsili v prehľadnej grafickej podobe znázorniť a porovnať reprezentatívnu vzorku slovenskej populácie (ktorá bola súčasťou sondy ESS) s frekventantmi kurzu.

Vychádzajúc z cieľov projektu „...vypracovať a overiť program pre zníženie nezamestnanosti nízkokvalifikovaných ľudí a podporiť ich pri uplatnení sa na trhu práce...“, ako aj snahy dívať sa na problematiku hodnôt komplexne, sa javí ako veľmi dôležité zistenie, že nezamestnaní z Košického kraja kladú väčší dôraz na tzv. individualistické hodnoty, ako na hodnoty kolektivistické preferované vo väčšej miere reprezentatívnou vzorkou slovenskej populácie. Jednou z možných interpretácií uvedenej skutočnosti je túžba po zmene, nových podnetoch, čo zrejme súvisí s ich postavením na trhu práce. Zároveň rozdiely zistené v osobnostných črtách a následnej preferencii hodnôt len potvrdzujú nevyhnutnosť zohľadniť pri práci s nezamestnanými tak ich osobnostné charakteristiky, ako aj situačné faktory. Znamená to aplikovať pri skúmaní, poradenskej a vzdelávacej práci s nezamestnanými kontextový a ak je to možné aj interakčný prístup (Frankovský, 2003; Frankovský, Tokárová, 2004; Frankovský, 2005; Výrost, Frankovský, Baumgartner, 2003). V každom prípade sú naše doterajšie zistenia pre nás inšpirujúce a v budúcnosti ich plánujeme overiť a doplniť.

Literatúra

- Frankovský, M. 2003: Sociálnopsychologický výskum nezamestnaných: situačno – kontextový pohľad. Internetový časopis Čas: Človek a spoločnosť, 2, www.saske.sk/cas
- Frankovský, M., Tokárová, M. 2004: Posudzovanie systému starostlivosti o nezamestnaných a vnímanie situácie nezamestnanosti. In: Teória a prax verejnej správy, FVS UPJŠ Košice, s. 157 – 160.
- Frankovský, M. 2005: Aktívne metódy práce s nezamestnanými. In: Teória a prax verejnej správy FVS UPJŠ Košice. str. 38-42.
- Frankovský, M., Kentoš, M. 2007: Rozvojový program pre nízkokvalifikovaných nezamestnaných – RPNKN. Záverečná správa z riešenia projektu ESF- EQUAL. Košice: ICV TU.
- Ištvániková, L., Čižmárik M. 2006: Hodnotové orientácie. In: VÝROST, J. a kol.: Európska sociálna sonda (ESS) - 2.kolo na Slovensku. Prešov: Universum, ISBN 80- 89046-42-8.
- Schwartz, S. H. 2001. Value Orientations in Europe. [online]. [citované 28.4.2007]. Dostupné na internete: <www.europeansocialsurvey.com>
- Schwartz, S. H. 2003: Basic Human Values: Their content and structure across countries. In TAMAYO, A. & PORTO J. (Eds.): Valores e trabalho [Values and work]. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Vitko, D., Frankovský, M., Kentoš, M., Fedáková, D. RPNKN - Rozvojový program pre nízkokvalifikovaných nezamestnaných zvyšujúci pravdepodobnosť ich uplatnenia na trhu práce. In *Doswiadczenia partnerstwa ponadnarodowego "Wstan" w zakresie realizacji projektów narodowych w ramach inicjatywy wspólnotowej equal*. - Barcin :

- Pomorsko Kujawskie Zrzeszenie Samopomocy Obywatelskiej, 2007. ISBN 978-83-60892-00-8, s. 30-55.
- Výrost, J. 1993: Štruktúra črt interpersonálneho správania. In: Výrost, J., Lováš, L., Bačová, V. (Eds): Vybrané kapitoly zo sociálnej psychológie II., Veda, Vydavateľstvo SAV.
- Výrost, J., Frankovský, M., Baumgartner, F. 2003: Interakčný prístup k diagnostike osobnosti: Možnosti a obmedzenia. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice. ISBN 80-967621-8-4. CD ROM.

PREVALENCIA A VNÍMANIE ZÁVAŽNOSTI VYUŽÍVANIA INTERNETU V PRÁCI NA OSOBNÉ ÚČELY¹

Iveta JELEŇOVÁ

iveta.jelenova@upjs.sk

Fakulta verejnej správy, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Úvod

Internet predstavuje nielen efektívny pracovný nástroj na komunikáciu s kolegami, nadriadenými a klientmi, ponúka zamestnancom aj príležitosť na „ulievanie sa“ v práci. V angličtine sa na označenie tohto javu používajú pojmy cyberslacking alebo cyberloafing. Cyberloafing ako pojem sa spája s každým úmyselným aktom, kedy zamestnanec počas pracovnej doby využíva firemný prístup na internet na surfovanie, ktoré nesúvisí s jeho prácou, či prijímanie a odosielanie s prácou nesúvisiacich e-mailov (Lim, Teo, Loo, 2002; Lim, 2002).

Využívanie internetu v práci na osobné účely je súčasťou konštruktu deviantného správania zamestnancov na pracovisku. Limová (2002), vychádzajúc z typológie Robinsonovej a Bennettovej (1995), zaradila cyberloafing do kategórie označenej ako deviácie produkcie, ktorá zahŕňa relatívne bezvýznamné, no pre organizáciu škodlivé akty ako neskoré príchody a skoré odchody, súkromné telefonáty a e-maily alebo príliš dlhé prestávky. Ďalšími tromi kategóriami Robinsonovej a Bennettovej (1995) členenia sú majetkové deviácie, politické deviácie a personálna agresia. Blau, Yang a Ward-Cook (2006) konštatujú, že niektoré „interaktívne“ činnosti (interakcia so softvérom alebo inými užívateľmi) je vhodnejšie zaradiť do iného kvadrantu typológie, a to majetkových deviácií, či zneužitia majetku organizácie, konkrétne osobného počítača a s ním spojených systémových prvkov.

Pri našom mapovaní výskytu nežiaducich javov v organizáciách verejnej správy boli zamestnancami najčastejšie referované používanie e-mailu pre osobné účely, vybavovanie súkromných vecí počas pracovnej doby, robenie osobných fotokópií v práci a trávenie času na internete pre dôvody, ktoré sa netýkajú ich práce (Jeleňová, 2007). Rozšírenie prístupu na internet so sebou prináša nové možnosti zaháľania bez toho, aby sa zamestnanec musel vzdialiť od pracovného stola.

V siedmej štúdii Web&Work, každoročne realizovanej v USA, IT decision-makers odhadujú, že zamestnanci strávia týždenne 5.7 hodiny surfovaním po stránkach, ktoré nesúvisia s ich prácou. Samotní zamestnanci, ktorí pripustili, že využívajú prístup na internet na mimopracovné účely, uvádzajú v priemere iba 3.06 hodiny týždenne. (Websence..., 2006a) Najčastejšie navštevujú webové stránky s mapami, správami a počasím. Štúdia odhalila, že muži častejšie ako ženy pripustili prístup na internet na mimopracovné účely, pričom častejšie ako ženy navštevujú stránky s informáciami o počasí, športe, investovaní a blogy. (Websence..., 2006b). Výsledky štúdie realizovanej v Singapure naznačujú, že firemný prístup na internet je najčastejšie využívaný na surfovanie po stránkach nesúvisiacich s prácou, bez bližšej špecifikácie ich obsahu, prehľadávanie stránok zameraných na správy všeobecne, zábavných stránok a webových stránok zameraných na šport ((Lim, Teo, 2005). V Poľsku sa zistilo, že respondenti v práci využívajú internet najčastejšie na vyhľadávanie odborných informácií (73 %), aktuálnych informácií z domova i zo sveta (63 %), informácií týkajúcich sa obchodu, financií a akcií (55 %), či využívajú internet banking (38 %). Tieto

¹ Príspevok vznikol s podporou VEGA MŠ SR a SAV v rámci projektu č.1/3652/06 s názvom „Sociálnopsychologické aspekty organizačných deviácií“

aktivity môžu súvisieť s výkonom ich práce, avšak ďalšie, ako interaktívna komunikácia (32 %), porovnávanie rôznych ponúk (29 %), informácie o hobby (27 %) alebo nakupovanie cez internet (26 %), nepredstavujú činnosti, ktoré môžu prispievať k rozvoju firmy. (Adamczyk, n. d.)

Cieľom nášho výskumu bolo zistiť mieru využívania internetu v práci na osobné účely, ako aj vnímanie závažnosti takéhoto konania zamestnancami v organizáciách verejnej správy.

Metóda

Vzorka

Výskumu sa zúčastnilo 107 respondentov, ktorí majú v práci prístup na internet. Priemerný vek respondentov a respondentiek bol 45.32 roka ($SD = 8.83$) a v priemere boli zamestnaní 12.55 roka ($SD = 6.87$). 46,5 % respondentov malo minimálne vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, 76.5 % boli ženy (5 % respondentov neuviedlo pohlavie). Výskumu sa zúčastnili zamestnanci územnej samosprávy, všeobecnej aj špecializovanej štátnej správy: 21 administratívnych pracovníkov, 71 odborných pracovníkov, 5 vedúcich pracovníkov a 5 zastávajúcich inú pozíciu. Respondenti uvádzali, že v priemere používajú internet v práci približne 7.3 hod týždenne.

Metodika

Dotazník využívania internetu na pracovisku (VInP) na osobné účely bol vytvorený úpravou položiek dotazníka Limovej a Tea (2005). Pozostával zo štyroch častí: prevalencia využívania internetu na osobné účely, vnímanie závažnosti, regulácia využívania internetu na osobné účely a demografické údaje. Prevalencia osemnástich činností bola zisťovaná pomocou 5-bodovej Likertovskej škály od 0 (nikdy) po 4 (často, aspoň raz za deň). Vnímanie závažnosti jednotlivých aktivít, prezentovaných v prvej časti, bolo merané pomocou 6-bodovej škály od 0 (najmenej závažné) po 5 (najviac závažné).

Výsledky

Respondenti a respondentky uviedli, že v priemere strávia v práci 5.7 hod za týždeň využívaním internetu na aktivity súvisiace s ich prácou ($SD = 7.55$). Popri tom v priemere strávia aj 1.56 hod za týždeň využívaním internetu na súkromné účely ($SD = 2.47$), čo predstavuje približne 21.5 % celkového času stráveného na internete v pracovnej dobe. 61 % respondentov využíva internet na osobné účely v rozsahu do jednej hodiny týždenne, do dvoch hodín je to 13 % respondentov a rovnako po 8 % respondentov využíva prístup na internet na mimopracovné účely do troch hodín a nad tri hodiny týždenne.

V tabuľke 1 je percentuálne vyjadrený podiel respondentov, ktorí uviedli, že niekedy využívajú internet v práci na súkromné účely, a to uvedením nimi vnímanej prevalencie aktivít zo zoznamu označením hodnoty od 1 (takmer nikdy, raz za pár mesiacov alebo menej) do 4 (často, aspoň raz za deň).

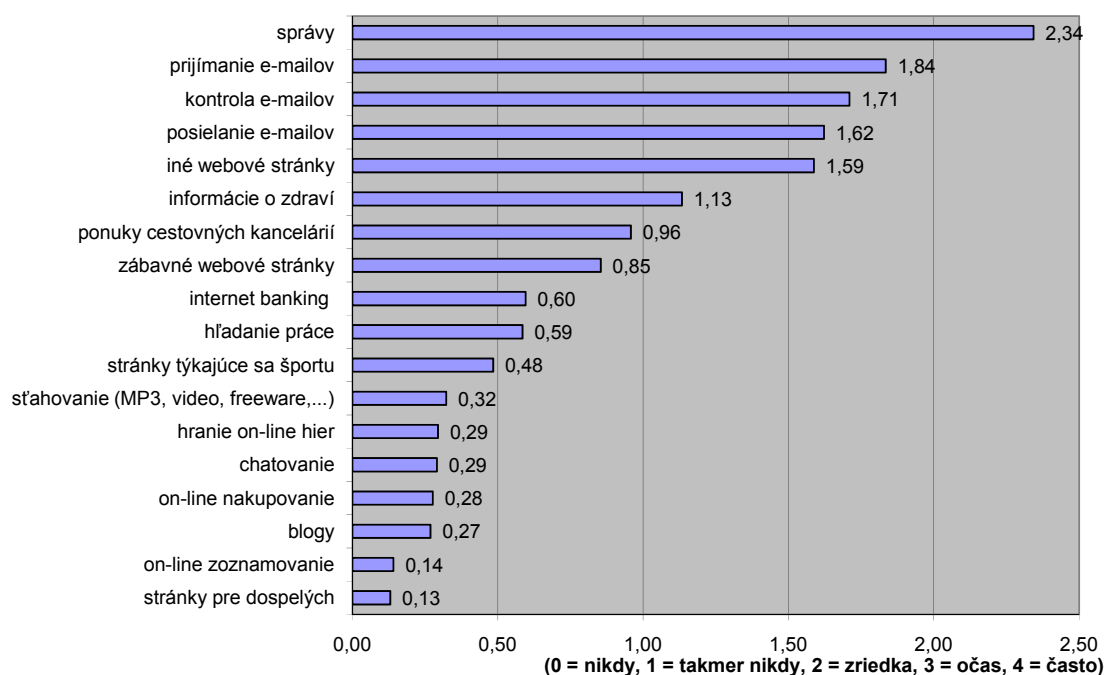
Tabuľka 1 Percentuálny výskyt respondentov, ktorí využívajú internet v práci na aktivity prezentované ako položky dotazníka

Položky	Percentá
Prezeranie webových stránok poskytujúcich správy	84.84
Návšteva (iných) webových stránok, ktoré nesúvisia s prácou	73.20
Prijímanie e-mailov, ktoré nesúvisia s prácou	71.14
Posielanie emailov, ktoré nesúvisia s prácou	68.37
Prezeranie ponúk cestovných kancelárií, informácií o cestovaní	67.71
Vyhľadávanie informácií týkajúcich sa zdravia	62.89
Kontrola e-mailov prichádzajúcich na inú než pracovnú adresu	62.00
Prezeranie zábavných webových stránok	46.88

Hľadanie práce	36.17
Prezeranie si webových stránok týkajúcich sa športu	27.37
Internet banking	23.41
Sťahovanie informácií, ktoré nesúvisia s prácou (MP3, video, freeware,...)	21.52
Hranie on-line hier	15.80
Blogy	15.06
On-line nakupovanie	13.83
Chatovanie	11.83
Návšteva stránok pre dospelých (sexuálne explicitných)	6.53
On-line zoznamovanie	6.52

Zisťovali sme, ako často respondenti počas pracovnej doby využívajú internet k prístupu na niektoré webové stránky. Graf 1 sumarizuje priemerné hodnoty pre častot výskytu jednotlivých aktivít zo zoznamu. Priemerné odpovede pre jednotlivé položky sa pohybovali od 0.13 do 2.34.

Výsledky naznačujú, že zamestnanci najčastejšie využívajú internet na surfovanie po webových stránkach poskytujúcich správy (2.34), na prijímanie (1.84) a kontrolu (1.71) e-mailov nesúvisiacich s prácou. Najnižší výskyt z predložených aktivít vykazuje online zoznamovanie (0.14) a návšteva stránok pre dospelých (sexuálne explicitných).



Graf 1 Frekvencia využívania internetu v práci na prístup na webové stránky a kontrolu e-mailov z osobných dôvodov

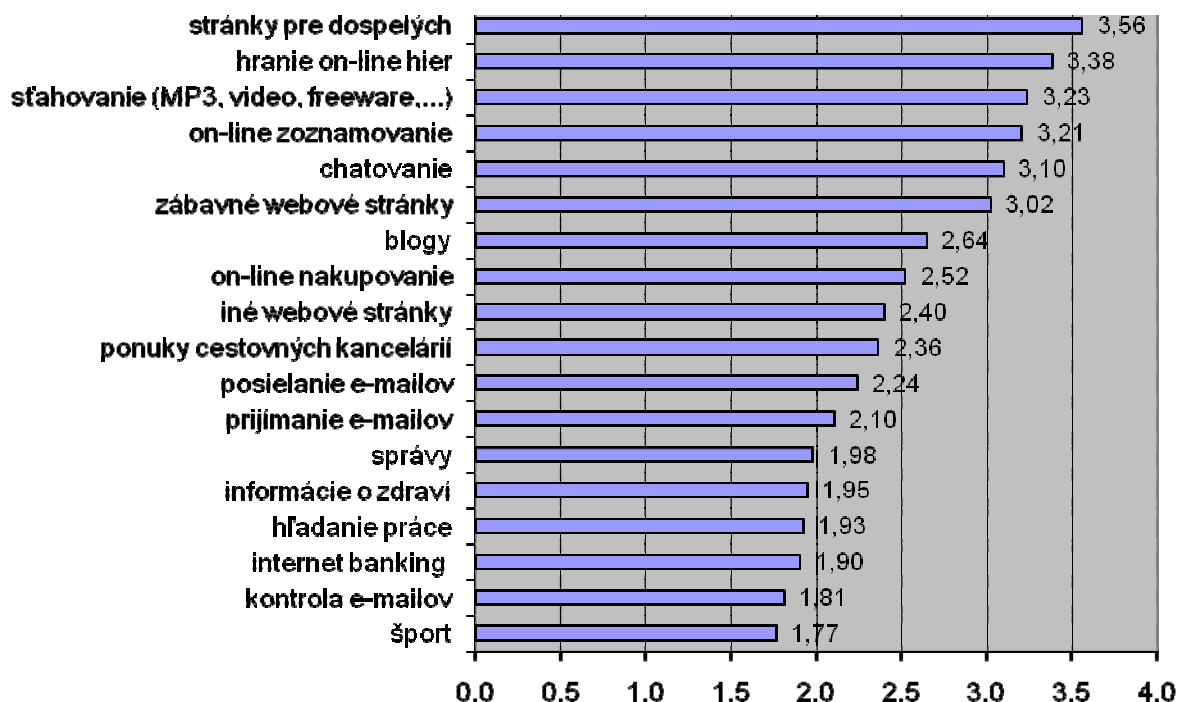
Ak sa na využívanie internetu na mimopracovné účely pozrieme z hľadiska pohlavia, štatisticky významné rozdiely medzi mužmi a ženami sme zaznamenali pri prezeraní si webových stránok týkajúcich sa športu ($U = 336.5$, $z = 3.53$, $p < .0001$), pri blogoch ($U = 527$, $z = 1.52$, $p < .001$) a návšteve stránok pre dospelých ($U = 556$, $z = 1.15$, $p < .05$), pričom tieto stránky častejšie navštevovali muži. Muži najčastejšie prezerajú webové stránky poskytujúce

správy (2.58), kontrolujú e-maily (1.62) a navštevujú iné stránky nesúvisiace s prácou (1.5). Ženy najčastejšie prezerajú webové stránky poskytujúce správy (2.38), prijímajú (2.01) a kontrolujú (1.78) e-maily nesúvisiace s ich prácou (tabuľka 2).

Graf 2 sumarizuje priemerné hodnoty vnímania závažnosti jednotlivých aktivít nesúvisiacich s plnením pracovných povinností. Konkrétne, u ôsmich z osemnástich sledovaných činností je priemerné skóre nad polovicou (2.5), čo naznačuje, že sú vnímané ako závažné. Výsledky naznačujú, že aktivity vnímané ako najzávažnejšie, sú v inverznom vzťahu s ich prevalenciou.

Tabuľka 2 Rebríček prevalencie vybraných aktivít podľa pohlavia

Muži		Ženy	
poradie	priemer	poradie	priemer
1. správy	2.58	1. správy	2.38
2. kontrola e-mailov	1.62	2. prijímanie e-mailov	2.01
3. iné webové stránky	1.50	3. kontrola e-mailov	1.78
4. prijímanie e-mailov	1.36	4. posielanie e-mailov	1.76
...		...	
15. hranie on-line hier	0.40	15. on-line nakupovanie	0.22
16. stránky pre dospelých	0.40	16. blogy	0.12
17. chatovanie	0.30	17. on-line zoznamovanie	0.11
18. on-line zoznamovanie	0.30	18. stránky pre dospelých	0.06



Graf 2 Vnímanie závažnosti využívania internetu v práci na súkromné účely (0 = najmenej závažné ... 5 = najviac závažné)

Štatisticky významné rozdiely medzi mužmi a ženami sme zaznamenali vo vnímaní závažnosti on-line zoznamovania ($U = 496.5$, $z = -2.03$, $p < .05$), blogov ($U = 481$, $z = -2.10$, $p < .05$), návštevy stránok pre dospelých ($U = 441$, $z = -2.45$, $p < .01$) a pri sťahovaní informácií ($U = 476$, $z = -2.37$, $p < .05$), pričom ženy ich vnímajú ako závažnejšie.

Muži vnímajú ako najzávažnejší problém hranie on-line hier (2.6), prezeranie ponúk cestovných kancelárií (2.55) a chatovanie (2.53). Ženy vnímajú ako najzávažnejšie návštevy stránok pre dospelých (3.86), hranie on-line hier (3.59) a on-line zoznamovanie (3.48). V tabuľke 2 sú uvedené aj aktivity, ktoré muži a ženy považujú na najmenej závažné podľa predloženého zoznamu činností, a to vyhľadávanie informácií o športe, o zdraví, internet banking, či kontrola e-mailov.

Tabuľka 2 Rebríček vnímania závažnosti vybraných aktivít podľa pohlavia

Muži		Ženy	
poradie	priemer	poradie	priemer
1. hranie on-line hier	2.60	1. stránky pre dospelých	3.86
2. ponuky cestovných kancelárií	2.55	2. hranie on-line hier	3.59
3. chatovanie	2.53	3. on-line zoznamovanie	3.48
4. on-line nakupovanie	2.50	4. sťahovanie súborov	3.46
...		...	
15. hľadanie práce	1.91	15. hľadanie práce	1.91
16. blogy	1.86	16. šport	1.83
17. informácie o zdraví	1.70	17. internet banking	1.79
18. šport	1.45	18. kontrola e-mailov	1.72

Diskusia a záver

Cieľom nášho výskumu bolo zistiť mieru využívania internetu v práci na osobné účely a ako zamestnanci vnímajú takéto konanie.

Maximálna priemerná frekvencia prezerania webových stránok nesúvisiacich s pracovnými povinnosťami, zaznamenaná pri položke prezeranie webových stránok poskytujúcich správy, bola 2.34, čo znamená častejšie ako raz za mesiac, menej ako raz do týždňa. Tieto údaje však nekorešpondujú s tým, koľko času týždenne strávia respondenti a respondentky využívaním prístupu na internet na súkromné účely. V priemere uvádzajú 1.56 hod týždenne, čo by mohlo predstavovať viac ako šesť hodín mesačne. Predpokladáme, že realistejším ukazovateľom je vnímaný počet hodín strávených na internete činnosťou na mimopracovné účely.

Respondenti, ktorí v štúdiu Web&Work 2006 pripustili, že využívajú internet na prístup na stránky nesúvisiace s prácou, v priemere využívajú internet 12.81 hod týždenne, z toho v priemere 3.06 hod návštevou stránok s mimopracovným obsahom. To znamená, že 24 percent času na internete nesúvisí s ich pracovnými povinnosťami (Websence..., 2006b). V našej vzorke pri hodnotách ekvivalentne 7.26 hod a 1.56 hod týždenne 21.5 percenta času stráveného prístupom na internet respondenti využívajú na súkromné účely.

Viac času na internete, či už na pracovné alebo osobné účely trávia muži. Uvádzajú, že v priemere strávia využívaním internetu na aktivity súvisiace s ich prácou 7.98 hod a na súkromné účely 2.13 hod týždenne. Na porovnanie, ženy využívajú internet na pracovné účely iba 5.13 hod týždenne a v priemere 1.37 hod týždenne na surfovanie po stránkach nesúvisiacich s ich prácou. Dĺžku času stráveného na internete však mohla ovplyvniť aj

pracovná náplň respondentov a respondentiek. Muži tiež častejšie navštevujú stránky venované športu, blogy a stránky pre dospelých.

Podobne ako vo výskume Limovej a Tea (2005), najnižšími respondentmi vnímaný výskyt aktivít zo zoznamu bol referovaný u činností, ktoré zároveň vnímajú ako najzávažnejšie. Najmenej častými formami zahŕňaniami sú on-line zoznamovanie a návštevy stánok pre dospelých. To môže súvisieť aj s tým, že na niektorých pracoviskách je prístup k takýmto stránkam obmedzený.

Využívanie internetu v práci na osobné účely nemožno a priori považovať za negatívny jav, ktorý predstavuje ekonomické straty pre zamestnávateľa, stratu produktivity, bezpečnostné riziko, či možné právne dôsledky. Iný pohľad poukazuje na znižovanie úzkosti pri práci s počítačom, formu znižovania stresu, či výhodu ekvivalentnú využívaniu služobného telefónu na súkromné účely. V mnohých organizáciách však chýbajú jasné pravidlá týkajúce sa prístupu k internetu a používania e-mailu. Otázka čo predstavuje prijateľné a neprijateľné využívanie internetu na súkromné účely a stanovenie primeranej miery využívania je tak postavená na vnímaní zamestnancov.

Literatúra

- Adamczyk J. (n.d.). Cyberslacking – zagroženiem dla firm, cz.I-IV. Dostupné na: <http://www.e-marketing.pl/artyk/artyk75.php>. Získané 2006-12-14.
- Blau, G., Yang, Y., Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35, 1, 9-17.
- Jeleňová, I. (2007). Organizačné deviácie: Prečo podávať výkon, keď nemusím? In: Fedáková, D., Kentoš, M., Výrost, J. (Eds.). *Sociálne procesy a osobnosť 2006* [CD-ROM]. Košice: Spoločenskovedný ústav SAV, 189-193.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore. An exploratory study. *Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H., Loo, G. L. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. *Communication of the ACM*, 45, 66-70.
- Robinson, S. L., Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 2, 555-572.
- Websense, Inc. Web@Work Survey 2006. IT Decision-Maker Survey Results. (2006a). Dostupné na: http://www.websense.com/global/en/PressRoom/MediaCenter/Research/webatwork/IT_Decision_Makers.pdf. Získané 2006-10-05.
- Websense, Inc. Web@Work Survey 2006. Employee Survey Results. (2006b). Dostupné na: http://www.websense.com/global/en/PressRoom/MediaCenter/Research/webatwork/employee_computing.pdf. Získané 2006-10-05.

THE MEANING OF WORK FOR THE UNEMPLOYED

Elżbieta KASPRZAK

ekasp@ukw.edu.pl

Faculty of Psychology, Kazimierz Wielki University, Bydgoszcz, Poland,

1. Introduction

According to the conception of latent functions of work formulated by Maria Jahoda (1982), a career serves numerous functions in an individual's life. Along with a job loss, other values are lost, therefore most of the unemployed assess the period of professional idleness negatively. Lack of a job means at the same time loss of income, an impossibility to fulfill the need of social contact, deprivation of activity, loss of a professional identification, difficulties with effective time management, loss of territory for creating own psychical resistance, loss of satisfaction source and life optimism.

Such negative assessment of unemployment results from loss of a precious value as work is perceived. As Jahoda proves, any other life activity does not serve all these functions which work does, any of them is able to replace it. Therefore employment is assessed as an important value and usually is placed on top positions of a hierarchy of values, right behind health and family (Derbis, 2000).

A great significance of work for the unemployed might be additionally substantiated by a mechanism of reactance. According to Jack Brehm's theory of reactance (1966), an individual values higher lost alternatives than those available at the moment. At the situation of loss, a person suffers from sadness, sorrow and anxiety. In order to reduce these negative emotions an individual uses such behaviours which enable to regain lost values. In case of the unemployed, it is longing to work and a strong will to return to the labour market.

A permanent return to the labour market of an unemployed person is conditioned by activity and perseverance in job-hunting and targeting this activity to job offers suitable for a particular person. An active attitude on the labour market can be developed if an unemployed person is convinced that he or she is responsible for looking for a job. Responsibility is understood here as readiness to take the consequences of particular actions or lack of these actions. It should be assumed that a person responsible for looking for a job is an active person, regardless of actions undertaken by institutions providing help for the people out of work.

Suitable work means employment adjusted to competences, aspirations, interests and cognitive possibilities of an unemployed person. According to John Holland's hexagonal model of professional development (1997) a job with these features is called a job well adjusted to a individual's professional personality. Holland underlines that only a well adjusted job conditions a professional success. In case of an unemployed it will be getting and keeping a job and achieving a job satisfaction. Professional adjustment is achieved through accurate self-recognition, especially in the context of professional expectations.

The unemployed are usually the people of low education level, not reflective and with poor knowledge of themselves. This lack of knowledge, experiencing negative emotions attached to loss of such an important value as work, every day suffering from economic and social difficulties are basic reasons which allow to assume that the unemployed might have difficulties with deciding which job is the most suitable for them.

2. Research goal and procedure

The research goal was to describe the meaning of professional work for the people who

suffered from prolonged unemployment. The place of work in a hierarchy of values, importance of work in life, significance of various work features, and sense of responsibility for loss of a job and its finding are indicators of work importance.

Measurement of work importance was one of the tasks of the Project „Stand Up, Raise Your Head” implemented within the framework of EQUAL platform and funded by the ESF. Project tasks consisted in reinforcing psychical condition of its participants, providing them with new or additional qualifications and computer skills. These works were implemented during the period of a year and a half, from October 2005 to February 2007. The first task of the Project was the psychological workshop „Breeding Ground for Optimism”. One of the goals of the psychological workshop „Breeding Ground for Optimism” was to maintain significance of work as a life value, shaping participants’ own preferences towards particular work features, reinforcing the attitude of responsibility for losing a job and its finding (Kasprzak, 2007). Measurement of indicators describing the importance of work for the unemployed before the workshop and after completing it allows to assess the effectiveness of the psychological workshop in an experimental group. Additionally, measurement of the same variables was carried out twice in a control group not participating in psychological workshops, in order to rule out other than related to the workshop determinants of changes in perception of work by motivating classes participants.

3. Measurement of variables

In order to measure the place of work in a hierarchy of values, importance of work in life, significance of various work features, and sense of responsibility for loss of a job and its finding, positions in the Questionnaire of Experiencing Unemployment by R. Derbis (Derbis, Bańka, 1998) were applied. The place of work in a hierarchy of values measurement consisted in the answer for open question: what the most important is to you?. The importance of work in life, and sense of responsibility for loss of a job and its finding and significance of various work features are examined (measured) by a interval scales, a type of Likert scale. The importance of work, sense of responsibility were indicate by participants on scale 0-4, and significance of work features on scale 0-10. The higher mark means the higher importance, stronger responsibility and bigger significance of work.

4. Description of participants

An experimental group consisted of 36 people, inhabitants of small towns and villages (Barcin, Piechcin, Żłotowo) in the Żnin county, in the kujawsko-pomorskie province. The subjects – participants of „Breeding Ground for Optimism” were the people experienced long-term unemployment – lasting on average 83,2 months (about 7 years). Women constitute 58,3% (21 people), while men make 41,7% (15 people) of the experimental group. Average age in this group is 33,9.

As far as education is concerned, vocational secondary education (66,7%) and primary education (30,5%) are prevailing. One person gained a secondary education (2,8%). The income in a household is 213 zlotys on average.

In the group bachelors/ maidens (47%) and married people (44%) are dominant. Three people (8,3%) among 36 respondents are widows or divorcees.

A control group consisted of 27 people during the first measurement (before starting the motivating workshops) and 23 unemployed people during the second measurement (after the motivating workshops) from Łabiszyn and its surroundings (the kujawsko-pomorskie province, the Żnin county). The control group consisted of women (65%) and men (35%). An average age in this group is 38,3. Respondents are characterized by primary education

(34,8%), vocational secondary education (39%) and secondary education (26%), they are mainly single (39,1%) and married (43,5%). Unemployment period was on average 82 months (7 years). An income per person in a household was on average 151,13 zlotys and was differed from 43 to 600 zlotys per person.

Respondents from experimental and control groups are similar to each other (differences between averages are not statistically significant) taking into account unemployment time, gender, faith, marital status, living in the region of a similar employment characteristic.

They differ in education structure, economic situation and average age. Respondents from the experimental group are younger, with a lower education level, richer than those from the control group.

Finally, because of difficulties with more appropriate selection of a control group, I decided to compare both groups, despite the fact that these groups are not homogeneous in some aspects.

5. Research methods

Some positions of the Questionnaire of Experiencing Daily Life by the Unemployed in Romuald Derbis's arrangement (Derbis, Bańka, 1998) were applied to the research. The hierarchy of values was defined by the respondents themselves, while they answer an open question: What is the most important for you in your life. The subjects put down 5 values.

Respondents defined the importance of work in their life describing their attitude toward work by pointing at the value given on an interval scale from 0 to 4. The choice of 4 means very important, 0 means completely insignificant.

Other measure of work importance is the measurement of work features importance (an interval scale 0-10), where 0 means the feature which is completely insignificant, whereas 10 – absolutely important.

A sense of responsibility for loss and finding a job was measured on the scale of Likert's type, where 0 means I do not feel responsible at all, and 4 I feel wholly responsible for a job loss, and in a following answer – for finding a job.

Another indicator of the attitude towards work was reflected by defining who is responsible for finding a job for the subject – a labour office, the government, local authorities or the subject himself or herself. Choosing of these answers was the indicator of the subject's role in job hunting.

6. Results

The research results of the meaning of work for the people suffering from prolonged unemployment will be described depending on already accepted indicators of a variable that is a place in the hierarchy of life values, then the meaning of work in life, a sense of responsibility for loss of a job and its finding, and the importance of particular work features. All these indicators of the meaning of work for an unemployed person are analysed through comparison of average results before the psychological influence and after that, and in addition through comparison with a control group.

6.1. A hierarchy of values

The meaning of work for the unemployed is reflected in a hierarchy of values. Because of the fact that many respondents are single, the category of a family includes, apart from children and parents, a life partner and fiancés, and boyfriends / girlfriends. Table 1 presents results concerning a hierarchy of values, a number of indications in the first place, and related per cent of indications in the experimental and control groups.

Table 1

Values among the unemployed. Comparison of average results in the experimental and control groups, before the workshop

Value	Group E Number of indications in the first place N=36	Gr.E %	Group K Number of indications in the first place N=27	Gr.K %
Family	16	44,4	16	59,3
Work	9	25	8	29,6
Health	11	30,5	3	11

A hierarchy of values in groups E and K are similar. Three first places were taken up by family, health and work. Considering the first indication power in both groups, it is noticeable that work in E group is valued a bit lower (25% pointed it in the second position) than in K group (29,6 % of those polled pointed at it in the first position). However, looking into the work position in three first indications, the average of indications in group E is higher (8,3) than in K group (6,3).

Financial situation is listed on a strangely low position. It does not appear as the most important value in any of the groups. Also health is surprisingly low placed in a hierarchy. It appears only 3 times in K group. Comparing obtained results with those gained earlier and concerning also the unemployed (Derbis, 1998) it can be noticed that the order of the first three indications is the same – family (almost 30%), health (almost 16%) and work (4,1%). It should be underlined that work is put on a definitely lower position than in the earlier research, however the place is rather high – the third one.

Because of the fact that a hierarchy of values is characterized by a great stability, this feature was not examined during another research (after the psychological workshop).

6.2. The meaning of work in life of the unemployed

The average meaning of work in life of those polled is very high, close to the maximum value (4). Therefore lack of changes of this variable average value in an experimental group before the workshop “Breeding Ground for Optimism” and after completing them is not surprising. Table 2 presents the average results of the work importance and T student’s test value together with the level of significance.

Table 2

Work importance. Comparison of average results in the experimental and control group before the workshops and after completing them.

Work importance	average Gr. E N= 36	average Gr. K N= 27/23	t Student	p
before the workshop	3,36	3,18	0,84	0,39
after the workshop	3,47	3,2	1,14	0,26
student’s T	-0,72	-0,29		
p	0,47	0,77		

Any statistically significant differences between comparisons of groups and comparison of the average results in the experimental group before the workshop and after psychological influence were found.

6.3. A sense of responsibility for finding a job

Table 3 presents the average results in the experimental and control groups concerning a sense of responsibility for finding a job before the workshop and after it. The results possible to obtain were between 0 and 4. The average results in both groups indicate that a

sense of responsibility for finding a job has been raised during the period of 2.5 months which passed between mentioned measurements. However, the difference is too small to be statistically significant.

Table 3

Responsibility for finding a job. Comparison of average results in the experimental and control groups before the workshop and after completing it.

responsibility	average Gr. E N= 36	average Gr. K N= 27	t Student	p
for finding a job (before the workshop)	2,93	2,63	1,13	0,26
for finding a job (after the workshop)	3,14	3,09	0,22	0,83
student's T	-1,48	-1,62		
p	0,14	0,11		

As far as comparisons between groups are concerned, the subjects from E group are characterized by a higher level of responsibility for finding a job than the unemployed from K group. Regardless of the measurement time, this difference does not change.

Additionally, respondents were asked who is responsible for finding a job. The subjects had four answers to choose from: the government, the unemployed herself or himself, the labour office, local authorities.

Table 4

Who is responsible for finding a job. Comparison of results in the experimental and control groups before the workshop and after completing it.

variable	number of people i % experimental group N= 36				number of people i % control group N= 27/23			
	before the workshop		after the workshop		before the workshop		after the workshop	
gouvernement	10	27,7%	5	13,9%	7	25,9%	4	17,4%
the unemployed	26	72,2%	30	83,3%	12	44,4%	15	65,2%
labour office	0	0%	1	0%	5	18,5%	3	13%
local authorities	0	0%	0	0%	3	11%	1	4,3%

Table 4 reflects results obtained thanks to above questions. The experimental group is characterized by a higher level of responsibility for finding a job and they pointed themselves as a source of finding a job. This tendency is intensified after the workshop and is still higher than among the unemployed from the control group. The unemployed from this group mention also the labour office and local authorities as institutions obligated to ensure a job for the unemployed. Such answers were not among those given in the group provided with the workshop.

6.4. A sense of responsibility for a job loss

A sense of responsibility for a job loss was investigated also with use of 0-4 scale and may reflect locus of control. The average results from both groups, presented in table 5, do not indicate any differences between groups.

Table 5

Who is responsible for a job loss. Comparison of results in the experimental and control groups before the workshop and after completing it.

responsibility	average Gr. E	average Gr. K	t Student	p
for loss of a job (before the workshop)	0,74	0,86	-0,39	0,69
for loss of a job (after the workshop)	1,5	1	1,56	0,13
Student's T	-3,75	-0,42		
p	0,00	0,68		

The subjects from E group felt more responsibility for a job loss after completing the workshop „Breeding Ground for Optimism” than before participating in it. The difference is statistically significant. What is interesting, the average results in the control group were also raised, although on a smaller scale.

6.5. Highly valued work features

Another measure of work meaning is the assessment of particular work features (scale 0-10). Highly valued features reflect the level of knowledge on work possessed by the subjects, their reflection on their own expectations towards work. The workshop „Breeding Ground for Optimism” changed perception of the meaning of several employment features.

Table 6

The meaning of particular work features for the unemployed from E and K group before the workshop.

Work features	Sum Gr. E N= 36	Average Gr. E	Sum Gr. K N= 27	average Gr. K	Mann- Whitney's significance test	p
Being active	1042	7,9	974	8,7	-1,53	0,13
Good work organization	1085	8,8	931	8,9	-0,93	0,35
Aesthetic qualities of the workplace	1097,5	7,4	918,5	7,7	-0,76	0,45
Opportunity to be promoted	1012,5	6,4	1003,5	7,6	-1,94*	0,05*
Opportunity to take up an initiative	1009	6,1	1007	7,2	-1,99*	0,04*
Opportunity to take on responsibility	991,5	6,5	1024,5	7,7	-2,23*	0,025*
Diversified tasks and work requirements	1206,5	7,1	809,5	6,6	0,76	0,45
Employment	1178,5	8,9	837,5	9,0	0,37	0,71

permanence						
Professional success	1047,5	7,1	941,5	8,1	-1,07	0,28
Relations at work	1112,5	8,3	903,5	8,5	-0,55	0,58
Welfare benefits	1042	7,4	974	8,5	-1,53	0,12
Cooperation with superiors	1200,5	8,5	815,5	8,7	0,67	0,5
Workplace fitting	1130	8,0	886	8,5	-0,3	0,76
Earnings	987,5	8,0	1028,5	9,1	-2,28*	0,02*

According to data contained in table 6, work features are perceived by the unemployed from compared groups in a different way. Differences which are statistically significant concern such work features as opportunity to be promoted, opportunity to take up initiative, responsibility and earnings. All these work features are valued more highly by the unemployed from the control group than by those belonging to the experimental group. The remaining work features are similarly valued in both groups.

Table 7

The meaning of particular work features for the unemployed from E and K groups after the workshop.

Work features	Sum Gr. E N= 36	Average Gr. E	Sum Gr. K N= 27	Average Gr. K	Mann- Whitney's significance or t Student	p
Being active	1075		695		-0,07	0,93
Good work organization		8,94		8,34	1,24	0,21
Aesthetic qualities of the workplace	1058		712		-0,34	0,73
Opportunity to be promoted		7,22		7,43	-0,3	0,76
Opportunity to take up an initiative		7,33		7,26	0,12	0,9
Opportunity to take on responsibility		7,5		7,86	-0,61	0,54
Diversified tasks and work requirements		7,69		7,65	0,07	0,94
Employment permanence	1071,5		698,5		-0,13	0,89
Professional success		7,97		8,56	-1,01	0,31
Relations at work		8,56		8,65	-0,17	0,86
Welfare benefits		7,9		8,09	-0,31	0,75
Cooperation with superiors		8,83		9,2	-0,81	0,41
Workplace fitting		8,5		8,47	0,3	0,97
Earnings		9,03		9,21	-0,4	0,68

Results presented in Table 7 prove that there are not any differences concerning the meaning of work features. Similarly, the subjects from both groups highly value most of work features. However, these results should be seen in the context of the first measurement, which

proved that the control group valued more highly 4 work features: opportunity to be promoted, opportunity to take up the initiative and responsibility, and earnings. At present there are not any differences concerning these features. Lack of differences is a result of raising the meaning of these features in E group.

Comparing average results in E group, an increase of all work features meaning should be noticed as each of them was valued more highly than before the workshop (Table 8).

Table 8

The meaning of particular work features for the unemployed from E group and after them.

Work features	The group average result before the project	The group average result after the workshop	Wilcoxon's significancy test	p
Being active	7,97	8,62	1,57	0,12
Good work organization	8,77	8,02	0,97	0,33
Aesthetic qualities of the workplace	7,4	8,54	2,89	0,00*
Opportunity to be promoted	6,4	7,25	1,22	0,21
Opportunity to take up an initiative	6,1	7,4	3,01	0,002*
Opportunity to take on responsibility	6,54	7,5	1,97	0,04*
Diversified tasks and work requirements	7,17	7,74	1,2	0,23
Employment permanence	8,97	9,4	0,49	0,62
Professional success	7,14	7,97	1,44	0,15
Relations at work	8,37	8,6	0,8	0,42
Welfare benefits	7,48	7,91	0,89	0,37
Cooperation with superiors	8,6	8,85	0,05	0,96
Workplace fittings	8,08	8,5	1,02	0,3
Earnings	8,0	9,0	1,72	0,08**

*a statistically significant difference ** a difference with a statistic significance tendency

According to data contained in Table 8, the average results in group E concerning the importance of the features such as an opportunity to take up the initiative and to take on responsibility, aesthetic qualities of the workplace and earnings were raised significantly. The remaining features were also improved, although only to a small degree. Changes of these indicators are in accordance to the expectations. Changes in social expectations, employment permanence were also expected. Lack of these changes might be treated as an expression of flexible attitude towards work, an employer and the labour market. This attitude was propagated during the workshop. All work features are regarded more highly by the unemployed after the workshop than before participating in it, but the differences are not statistically significant.

7. Summary

The psychological workshop goal was to reinforce work as a life value, to shape a sense of responsibility for a job loss and its finding, and to get to know preferences of the unemployed towards their future work. It was implied that all these features would change. The variables measurement before the workshop “Breeding Ground for Optimism” and after completing it, and comparison with the control group partially proved the hypothesis to be correct.

The increase in the work meaning for life of an unemployed person was not observed. Lack of change concerning this indicator arises from high assessment at the time of the first measurement, having to choose maximum 4 points of weight, 3.4 was indicated on average. It is a quite high result, therefore a significant increase should not be expected.

The participants after the workshop have a stronger tendency towards attributing responsibility for loss of a job to themselves (a statistically significant difference). Therefore a conclusion might be formulated that their work during the workshop brought to the unemployed attention the role of competences, personality features and behaviour at work for taking in and dismissing an employee, and also developed an appropriate attitude characterized by a general sense of responsibility for themselves and their own actions.

Additionally, the participants were asked who is responsible for finding a job. Respondents had 4 answers to choose from: the government, the unemployed himself or herself, the labour office, local authorities. The participants – before the workshops as well as after completing them – pointed at themselves as the people responsible for finding a job. However, they feel much more responsibility after the workshop than before participating. The number of respondents convinced that it is responsibility of the government to find a job for the unemployed also decreased. Such results may prove that general changes concerning the unemployed causativeness in the process of searching for and finding a job occurred, especially in the context of a raise in job offers supply and a fall in an unemployment rate in Poland.

There are not any differences concerning the intensity of their own responsibility for finding a job. Before the workshop as well as after completing it, and also in the control group, assessment was high, what is the cause of lack of differences during the repeated measurement.

Interesting results were obtained in assessment of particular work features. Before the psychological influence the differences between the control group and the experimental group concerned an opportunity to be promoted, to take up the initiative and responsibility at work, and also earnings. All these work features were more significant for the people from the control group. After the workshop, among the participants of “Breeding Ground for Optimism” the importance of these features increased as much that there is no difference between compared groups (Table 7). Comparison before the workshop and after it proved the expectations that to much more degree the future work would allow to take up the initiative, responsibility, and to gain better earnings. The need of aesthetic impressions at the workplace was also increased among the unemployed participants of the workshop.

The direction of changes in the experimental group after the psychological workshop allows to judge that activeness of the people suffering from prolonged unemployment on the labour market will bring them closer to get and than to keep a job.

References

Brehm, J.W. (1966). A theory of psychological reactance. New York: Academic Press.

- Derbis, R.(2000). Experiencing daily life. A sense of life quality, freedom of action, a sense of responsibility, values of the unemployed. Częstochowa: Wyd. WSP Częstochowa.
- Derbis, R., Bańka, A. (1998). Sense of life quality versus freedom of actions and responsibility.. Poznań: SPA
- Holland JL. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: A social-psychological analysis. London: Cambridge University Press.
- Kasprzak, E. (2007). Breeding Ground for Optimism, psychological workshops for the unemployed. Being printed

VYBRANÉ CHARAKTERISTIKY NEZAMESTNANÝCH ÚČASTNÍKOV KURZU RPNKN

Michal KENTOŠ

kentos@saske.sk

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

ÚVOD

Situácia na trhu práce prešla v poslednom období viacerými zmenami. Počet kvalifikovaných nezamestnaných výrazne klesol, preto sa čoraz častejšie stretávame s rôznymi formami intervencií pre nezamestnaných. Aj napriek klesajúcej nezamestnanosti je pomerne veľké množstvo ľudí odkázaných na asistenciu pri hľadaní a udržaní si pracovného miesta. Tradičnou formou intervencií sú rekvalifikačné kurzy ako aj špecializované vzdelávanie, ktoré je zamerané na osvojenie súčasne používaných prostriedkov a postupov.

Medzi nezamestnanými je však naďalej početná skupina osôb, u ktorých zvyšovanie profesijných kompetencií nevedie k úspechu na trhu práce. Z tohto dôvodu sa viac pozornosti začína venovať individuálnemu prístupu pri práci s nezamestnanými s ohľadom na ich osobnostné charakteristiky a potreby. Hľadajú sa riešenia „ušité na mieru“ jednotlivým uchádzačom o prácu v zmysle zosúladenia požiadaviek trhu ako aj vlastných záujmov a možností jednotlivca (Frankovský, 2005).

V tomto kontexte sme uskutočnili štúdiu, ktorej hlavným cieľom bolo monitorovanie vybraných indikátorov efektivity kurzu s nízkokvalifikovanými nezamestnanými, ktorý bol realizovaný v rámci projektu EQUAL.

CIEĽ KURZU

Rozvojový program pre nízkokvalifikovaných nezamestnaných (RPNKN) bol zameraný na reintegráciu dlhodobo nezamestnaných na trh práce prostredníctvom nasledujúcich aktivít.

1. Zvýšenie gramotnosti nízkokvalifikovaných osôb v oblasti využívania práce s počítačom a informačnými technológiami,
2. Rozvoj komunikačných schopností, osobnostných a sociálnopsychologických atribútov nízkokvalifikovaných osôb súvisiacich s hľadaním a udržaním si pracovného miesta.

ÚČASTNÍCI KURZU

Kurzu RPNKN sa zúčastnilo 32 mužov a žien z Košického kraja vo veku 27 až 50 rokov ($M=33,9$ $SD=6,8$). Základným atribútom výberu bola nízka kvalifikácia a dlhodobá nezamestnanosť. Priemerná dĺžka nezamestnanosti bola 32 mesiacov.

ANALÝZA

Účastníci kurzu RPNKN absolvovali v mesiacoch marec – máj 2006 teoreticko – praktickú prípravu v jednotlivých oblastiach v celkovom rozsahu 300 hodín. Pred začatím kurzu ako aj po jeho absolvovaní boli jednotliví účastníci testovaní batériou testov. Pre účely analýzy prezentujeme výsledky troch metodík monitorujúcich stratégie zvládania, kvalitu života a prekonávanie prekážok pred a po skončení kurzu:

- STRATÉGIE ZVLÁDANIA SITUÁCIE NEZAMESTNANOSTI (Frankovský, 2005b).
- WHOQOL – Bref (WHOQOL Group, 1994).
- PREKONÁVANIE PREKÁŽOK V NEZAMESTNANOSTI (Frankovský, 2007)

STRATÉGIE ZVLÁDANIA SITUÁCIE NEZAMESTNANOSTI

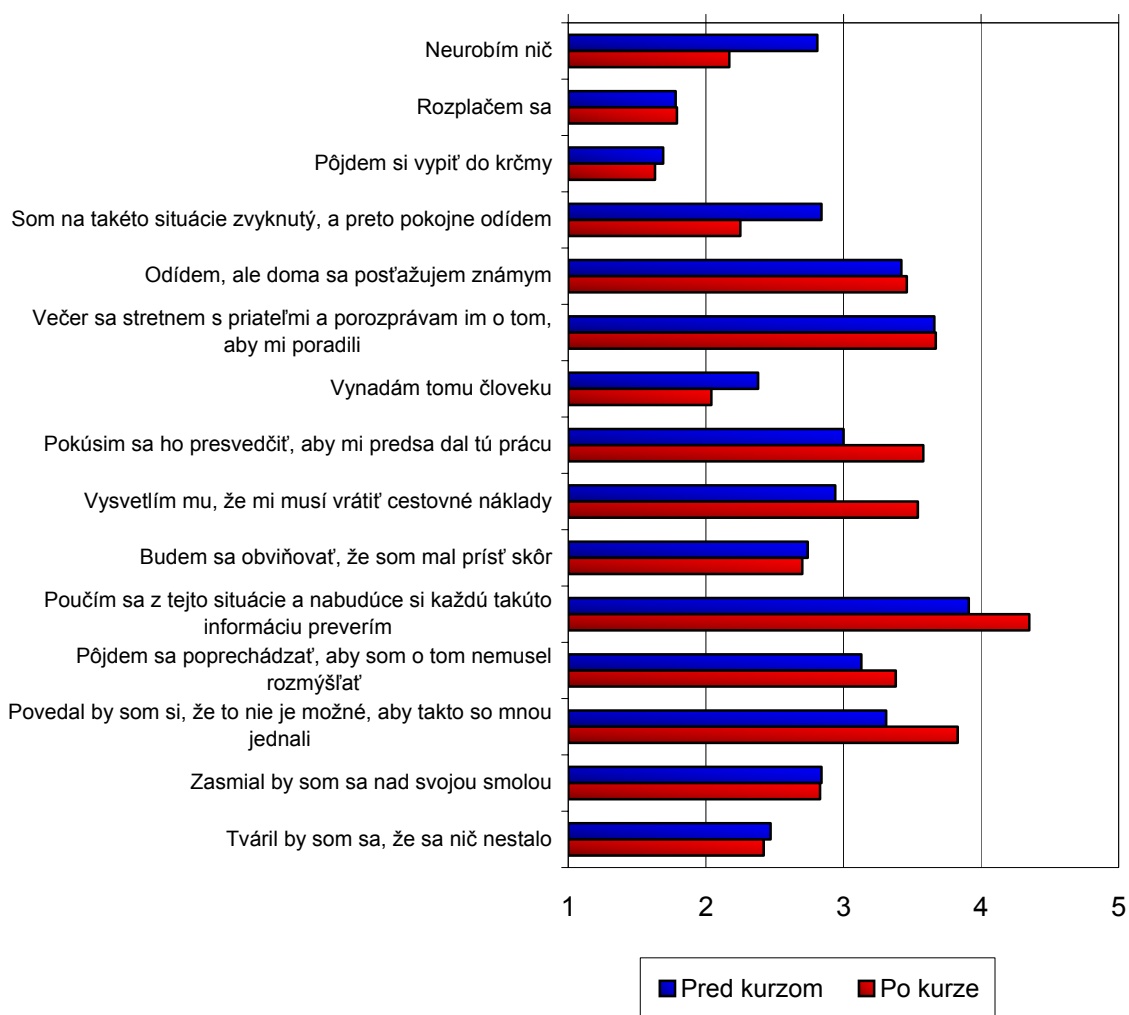
V prezentovanej analýze sme použili 15-položkový dotazník zisťujúci stratégie zvládania v špecifickej situácii nezamestnanosti. Týchto 15 položiek mapovalo už uvedenú líniu skúmania zvládania náročných situácií (riešenie problému – emocionálna reakcia – únik od problému).

Situácia súvisiaca s nezamestnanosťou bola modelovaná nasledovne:

Predstavte si, že cestujete mimo vášho bydliska za človekom, ktorý vám prisľúbil výhodné pracovné miesto. Pri stretnutí vám však povie, že toto miesto už obsadil niekým. Čo urobíte?

Úlohou respondentov pri tomto hodnotení bolo posúdiť (pred a po kurze) vybrané formy správania v modelovej situácii nezamestnanosti na 5 – bodovej škále (1 – silne nesúhlasím, 5 – silne súhlasím).

Naše zistenia potvrdili zmeny v šiestich stratégiách zvládania hlavne v oblasti súvisiacej s konkrétnym spôsobom riešenia modelovej situácie (Graf 1). Odpovede nezamestnaných po kurze vo všetkých zistených prípadoch (*neurobím nič, som na takéto situácie zvyknutý, a preto pokojne odídem, pokúsím sa ho presvedčiť, aby mi predsa dal tú prácu, vysvetlím mu, že mi musí vrátiť cestovné náklady, poučím sa z tejto situácie a nabudúce si každú takúto informáciu preverím, povedal by som si, že to nie je možné, aby takto so mnou jednali*) potvrdili zvýšenú mieru aktivity pri posúdení jednotlivých možností riešenia danej situácie a menšiu mieru pasivity a odovzdaného prijímania skutočnosti.

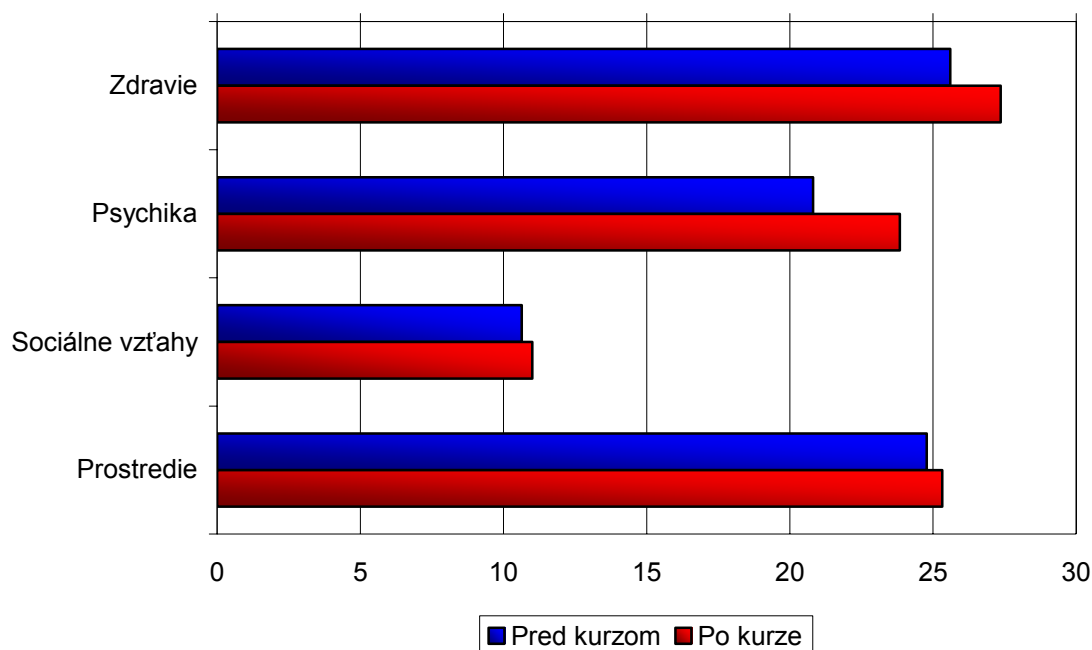


Graf 1: Priemerné hodnoty stratégií zvládania pred a po kurze

KVALITA ŽIVOTA

Pod koncept kvality života spadá rozsiahle spektrum pojmov a pokusov o sledovanie pozitívnych aspektov ľudského bytia. Odborníci i laici sa zaujímajú nielen o kvalitu života, ale aj o všeobecné blaho (welfare), zdravie, dobrý život a dobrú spoločnosť. Popri objektívnych životných podmienkach sa pýtajú aj na životnú spokojnosť (life satisfaction), šťastie, šťastný život, subjektívnu alebo osobnú pohodu (well-being) a zmysel života. Osobitnej pozornosti výskumníkov v našich podmienkach sa teší kvalita života nezamestnaných. (Frankovský, 2004a, Buchtová 2004).

Analýza hodnotení jednotlivých domén kvality života pred a po kurze identifikovala významné rozdiely v oblasti psychologických aspektov (Graf 2). Aj v tomto prípade sme zlepšenie identifikovali po absolvovaní kurzov. Súvisí to najmä s absolvovaním sociálno – psychologickéj prípravy frekventantov, ktorá saturovala oblasti subjektívnej pohody, sebaobrazu ako aj využívania vlastného potenciálu s cieľom nájsť a udržať si prácu. Pozitívne sebahodnotenie a mobilizácia osobných rezerv predstavovala východiskový stav pre zmenu postojov a správania nezamestnaných na trhu práce. V ostatných oblastiach sme rozdiely nezaznamenali.



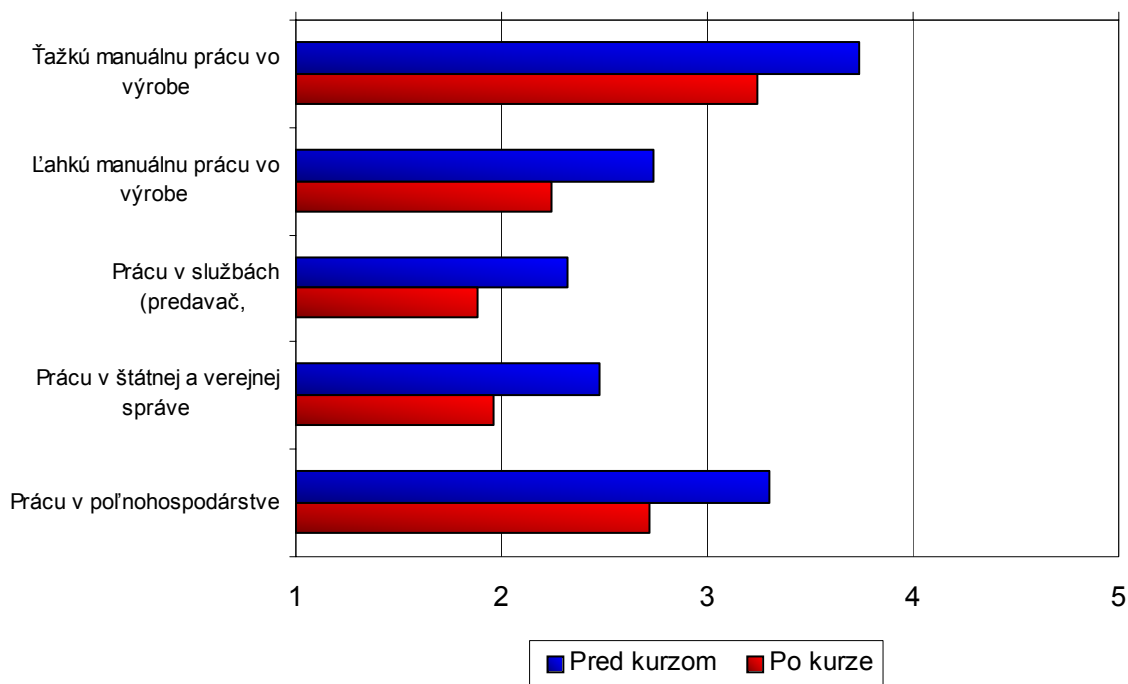
Graf 2: Priemerné hodnoty ukazovateľov kvality života metodiky WHOQOL-Bref pred a po skončení kurzov

PREKONÁVANIE PREKÁŽOK V NEZAMESTNANOSTI

V záujme monitorovania motivácie nezamestnaných pri hľadaní zamestnania a diagnostiky ich aktuálnych postojov bola zostrojená metodika mapujúca prekonávanie prekážok v nezamestnanosti.

Metodiku tvoria dve časti. Prvá časť (5 položiek) mapuje oblasti zamestnania, ktoré by bol ochotný nezamestnaný vykonávať. Respondenti hodnotia uvedené položky na 5-bodovej škále, kde 1 znamená určite áno a 5 určite nie. Druhú časť metodiky (9 položiek), tvoria škály mapujúce prekážky, ktoré je respondent ochotný prekonať aby získal prácu. Položky pokrývajú najmä rôzne formy pracovnej mobility ako aj zmeny pracovného statusu. Z analyzovaných údajov vyplýva, že zmeny v postojoch u účastníkov kurzov nastali vo viacerých oblastiach ako to dokumentujú grafy 3 a 4.

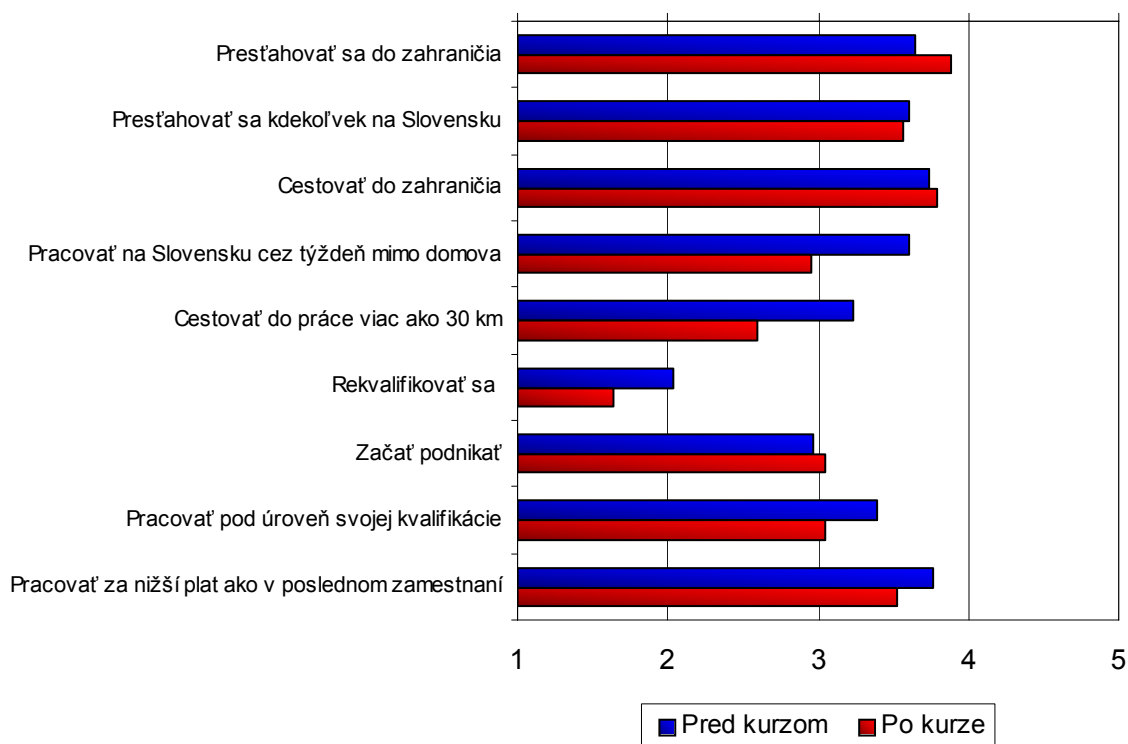
Prijali by ste...



Graf 3: Priemerné hodnoty položiek pred a po skončení kurzov – oblasť práce

Významne pozitívnejšie hodnotenia po skončení kurzov sme zaznamenali vo všetkých oblastiach prvej časti metodiky. Z výsledkov je zrejmé, že účastníci kurzov výrazne zmenili svoje postoje pri výbere oblasti zamestnania. Najväčšie rozdiely druhej časti sme zaznamenali v položke rekvalifikácie, ktorá bola na začiatku kurzu hodnotená skôr negatívne ako aj pri mobilite v rámci Slovenska. Naopak u položiek mapujúcich cezhraničnú mobilitu sme zaznamenali negatívnejšie hodnotenie, čo korešponduje s vyšším sebavedomím frekventatov kurzov pri hľadaní si práce v mieste ich záujmu.

Aby ste dostali prácu, ste ochotný/á:



Graf 4: Priemerné hodnoty položiek pred a po skončení kurzov – oblasť prekážok

DISKUSIA A ZÁVER

Hodnotenie realizovaného kurzu s využitím programu RPNKN pre nezamestnaných z hľadiska sledovaných ukazovateľov (zvládanie situácie nezamestnanosti, kvality života a prekonávanie prekážok v nezamestnanosti) sa javí pozitívne. Nezamestnaní po kurze prejavili zvýšenú mieru aktivity pri posúdení jednotlivých možností riešenia situácie nezamestnanosti a menšiu mieru pasivity a odovzdaného prijímania tejto skutočnosti.

Pri komparácii jednotlivých domén kvality života medzi meraniami sme zaznamenali významné rozdiely iba v oblasti psychologických aspektov. V ostatných oblastiach sme rozdiely nezistili. Všetky rozdiely smerujú k relatívne nižším hodnoteniam kvality života na začiatku kurzu ako po jeho skončení. Súvisí to najmä s absolvovaním sociálno – psychologickéj prípravy frekventantov, ktorá saturovala oblasti subjektívnej pohody, sebaobrazu ako aj využívania vlastného potenciálu s cieľom nájsť a udržať si prácu. Podobné výsledky zaznamenali v oblastiach vnímania situácie nezamestnanosti Fedáková (2003, 2006), Frankovský (2004b) a v oblasti sociálno- psychologických atribútov Ištvániková (2007).

Z pohľadu prekonávania prekážok nezamestnanými sme významne pozitívnejšie hodnotenia po skončení kurzov zaznamenali vo všetkých oblastiach prvej časti metodiky, ktorá bola zameraná na akceptáciu rozličných foriem práce. Z výsledkov je zrejmé, že účastníci kurzov výrazne zmenili svoje postoje pri výbere oblasti zamestnania. Najväčšie rozdiely druhej časti sme zaznamenali v položke rekvalifikácie, ktorá bola na začiatku kurzu hodnotená skôr negatívne ako aj pri mobilitě v rámci Slovenska. Naopak u položiek mapujúcich cezhraničnú mobilitu sme zaznamenali negatívnejšie hodnotenie, čo korešponduje s vyšším sebavedomím a motiváciou frekventantov kurzov pri hľadaní si práce v mieste ich záujmu.

Z analyzovaných výsledkov vyplýva, že účastníci kurzov vykazovali signifikantné zmeny v oblastiach hodnotenia vlastného pracovného potenciálu, subjektívnej pohody ako aj motivácie pracovať napriek problémom dlhodobej nezamestnanosti. Validitu výsledkov podporili aj zistenia absencie zmien v ostatných oblastiach kvality života. Pozitívne sebahodnotenie a mobilizácia osobných rezerv predstavovala východiskový stav pre zmenu postojov a správania sa nezamestnaných na trhu práce.

Literatúra

- Buchtová, B. (2004): Kvalita života dlhodobě nezaměstnaných. *Československá psychologie*, 48, 2, 121-135.
- Fedáková, D. (2003): Nezamestnaní a dôsledky nezamestnanosti. *Internetový časopis ČaS 6*, 4. ISSN 1335-3608. <http://www.saske.sk/cas/4-2003/index.html>
- Fedáková, D. (2006): Iracionálne presvedčenia nezamestnaných a zamestnaných. In: Blatný, M. (Eds.): *Zborník z konferencie Sociální procesy a osobnost*. Brno, Psychologický ústav AV ČR, s.86-91. ISBN 80-86174-09-3.
- Frankovský, M. (2004a): Evaluation of selected attributes of unemployment and quality of life. In Buchtová, B. (Ed.). *Psychology and unemployment: Experience and practice*. June 24, 2004, Brno, Czech Republic. Brno: Masarykova univerzita, ISBN 80-210-3457-2. p. 94-99.

- Frankovský, M., Tokárová, M. (2004b): Posudzovanie systému starostlivosti o nezamestnaných a vnímanie situácie nezamestnanosti. In: Teória a prax verejnej správy, FVS UPJŠ Košice, s. 157 – 10.
- Frankovský, M. (2005a): Aktívne metódy práce s nezamestnanými. In: Teória a prax verejnej správy FVS UPJŠ Košice. str. 38-42.
- Frankovský, M.(2005b): Možnosti skúmania stratégií správania ľudí v situácii nezamestnanosti. In: Sociálne procesy a osobnosť. Bratislava, UEP SAV.
- Ištvániková, L.(2007): Osobnostné charakteristiky, sociálna opora a hodnotová orientácia účastníkov kurzov pre nezamestnaných. In *Nezaměstnanost - technologické a sociální proměny práce : sborník příspěvků z mezinárodní konference "Nezaměstnanost - technologické a sociální proměny práce" konané dne 6. září 2007 v Brně.* - Brno : Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Katedra podnikového hospodářství. ISBN 978-80-210-4422-7, s. 98-107.
- Veenhoven, R. (2000): The four qualities of life. *Journal of happiness studies*, 1, 1-39.
- Vogel, J., Boelhouwer, J., & Veenhoven, R. (2003): Measuring social exclusion for the ESS core module. <http://www.europeansocialsurvey.org/>
- WHOQOL Group (1994): The development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument (the WHOQOL). In: J. Orley & W. Kuyken (Eds.): *Quality of Life Assessment: International Perspectives*. Heidelberg: Springer-Verlag.

OSOBNOSTNÉ FAKTORY A ZAČLEŇOVANIE PRACOVNÍKA DO PRACOVNÉHO PROCESU V PODMIENKACH OS SR

Anna KLIMEKOVÁ
klimek.anna@zoznam.sk
CPSČ PÚ OS SR Bratislava

Optimálne a rýchle zapracovávanie sa nového pracovníka v podmienkach organizácie je vhodné a je spravidla sledované v súvislosti s predikciou pracovného výkonu, v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, ale i ako ukazovateľ začleňovania sa nového pracovníka do systému organizácie. V spojení s pracovným výkonom sa väčšinou poukazuje na potrebu kvalifikačných predpokladov, praxe, potrebných zručností a návykov. Vo výberovom procese sa kladie dôraz na intelekt, psychomotorické tempo, pozornosť, pamäť. Sledujú sa i niektoré osobnostné vlastnosti, ktoré sa považujú za dôležité v tej- ktorej pozícii. Otázke optimálnych osobnostných vlastností sa vo výberovom procese venuje pozornosť najmä pri pozíciách riadiacich, manažérskych, v súvislosti s riadiacou prácou. Pri analýzach, prieskumoch zameraných na problematiku začleňovania sa nového pracovníka do pracovného procesu sa analyzujú skôr faktory práce, pracovného prostredia, sociálny aspekt, menej osobnostná štruktúra v jej variabilite.

Problematike začleňovania sa pracovníka do pracovného procesu venuje pozornosť pracovná a manažérska psychológia, v praktickej aplikácii využívajú poznatky psychológie manažéri ľudských zdrojov, personalisti. V terminológii manažérov ľudských zdrojov, personalistov sa hovorí o tvorbe plánov nástupnej praxe, zácvikových programoch, adaptačných plánoch, o sponzoroch či garantoch – konzultantoch, ktorí preberajú patronát nad novým pracovníkom na určitý čas. V psychologickéj terminológii hovoríme o adaptačnom procese, o postojoch, motivácii, očakávaníach, osobných plánoch, ambíciách, spokojnosti a pod.

Podporné programy majú za cieľ čo v najkratšom čase poskytnúť novému pracovníkovi isté množstvo informácií tak, aby mohol plniť úlohy organizácie bezproblémovo a čo v najkratšom čase. Taktiež sa sleduje uľahčenie jeho vstupu a pôsobenie v počiatočnom období.

Z pohľadu *pracovníka* sa usmerňovaním procesu adaptácie sleduje najmä rozvoj osobnosti, formovanie vzťahu k novému zamestnávateľovi, pracovná spokojnosť, lojalita.

Aspekt *podniku* sleduje najmä rýchle zvládnutie pracovnej činnosti, osvojenie si nových poznatkov, vedomostí, praktických zručností, uvedenie pracovníka do organizácie, obnovovanie oslabených pracovných zručností po dlhšom období bez práce. Sleduje sa najmä to, aby pracovník čo najlepšie a čo najrýchlejšie zvládol požiadavky naň kladené a primerane sa začlenil do pracovnej skupiny a do sociálneho systému podniku.

Táto otázka zvlášť aktuálna ak :

- pracovník sa začleňuje do pracovného procesu ako absolvent (VŠ, SŠ)
- po MD, pracovnom úraze, dlhšom období nezamestnanosti
- pri preradení na inú prácu
- pri organizačných zmenách, reštrukturalizácii organizácie.

V minulosti sa venovala pozornosť v súvislosti s týmito otázkami najmä skupine absolventov VŠ, SŠ, učňovských škôl, novonastupujúcim pracovníkom. V súčasnosti je to najmä skupina dlhodobo nezamestnaných a ženy po MD.

Teoretické východiská .

Literárne pramene uvádzajú (Výrost, Slaměník , 1998) v súvislosti s touto problematikou mená Růžičku, Bedrnovej, Hoskovca. Na Slovensku sa predmetnou problematikou zaoberal Jurovský, Šípoš, Kollárik a ďalší. A. Jurovský sa zaoberal otázkami adaptácie učňovskej mládeže. T. Kollárik, Bedrnová, Výrost, Slaměník adaptáciou pracovníka v rôznych etapách pracovného života, v organizačných štruktúrach. Růžička, Hoskovec z aspektu samotnej pracovnej činnosti. V podmienkach armády možno spomenúť staršie práce Timku, Dianišku, Kopala, kde ťažisko je položené na sociálnu adaptáciu, čo je prirodzene determinované samotným charakterom a úlohami, ktoré plnia OS SR.

V najvšeobecnejšej rovine (Strmeň,Raiskup,1998) možno adaptáciu vymedziť ako :

- všeobecnú vlastnosť organizmu prispôbiť sa podmienkam v ktorých existuje
- proces postupného prispôbovania sa človeka sociálnym podmienkam.

Prebieha na úrovni :

- biologickej
- somatickej
- sociálnej
- psychickej.

Schopnosť prispôbiť sa je kategória dynamická a to tým, že je viazaná na

- čas, prebieha v čase (tento čas nie je u každého človeka rovnako dlhý)
- ovplyvňovaná je pôsobiacimi vplyvmi (ich silou, naliehavosťou, množstvom, charakterom).

Pri vzájomnej konfrontácii človeka s podmienkami v ktorých pôsobí môže sa jednať o priebeh : aktívny (iniciuje sa zmena) ale i o pasívny (stav ostáva nezmenený)

vzťah : jednostranný alebo obojstranný .

V pracovnom procese (podľa Výrost, Slaměník, 1998) prebieha adaptácia v rovine:

1. firemnej (firemná adaptácia) - prispôbovanie sa organizačnej kultúre
2. pracovnej (pracovná adaptácia) - ako proces osvojovania si profesionálnych aktivít, pochopenie technologických väzieb, zvládnutie nárokov pracovného procesu, špecifik jednotlivých operácií, pracovných cyklov apod.
3. sociálnej , kedy dochádza k začleňovaniu pracovníka do štruktúry sociálnych vzťahov v pracovnej skupine (adaptácia na *pracovnú* skupinu) a celkového systému organizácie (adaptácia na *organizačnú* kultúru).

Ako uvádzajú autori (Výrost, Slaměník, 1998), pri pracovnej adaptácii dochádza ku konfrontácii súboru špecifických požiadaviek, ktoré vyplývajú z

- daného profesijného zaradenia (napr. požiadavky na odbornú prípravu, praktické skúse-

nosti, vlastnosti osobnosti pracovníka)

- súboru predpokladov u pracovníka(poznatky, skúsenosti, zručnosti).

V nemalej miere do tohto procesu vstupujú i napr. očakávania, predstavy pracovníka, ktoré sú konfrontované s realitou.

Prejavy v pracovnom správaní môžu byť rôzne. Uvádzajú sa napríklad (Štikar a kol. 1996):

- samostatnosť pri práci
- profesionálna sebadôvera
- pracovná ochota a aktivita
- kvalita a kvantita plnenia pracovných úloh
- pracovná spokojnosť
- stabilita v práci
- pracovné ciele a ambície

Ako uvádzajú viacerí autori (Výrost, Slaměník 1998) adaptácia na pracovnú skupinu znamená vstupovať a byť prijímaný v systéme medziľudských vzťahov, dosahovať súlad v normách, hodnotách predstáv jednotlivca, ktoré získal v priebehu svojho individuálneho života s hodnotami, normami, predstavami, tradíciami pracovnej skupiny.

Výsledkom môže byť

1. úplné a harmonické včlenenie pracovníka do nového systému
2. alebo parciálna adaptovanosť, kedy má pracovník určité výhrady, ale sa správa konformne
3. odmietnutie prijať nové sociálne podmienky možno označiť ako nezvládnutie adaptácie.

Výsledkom adaptačného procesu je rôznou mierou identifikovaný pracovník a to s organizáciou, jej kultúrou, prácou. Za indikátor úrovne adaptovanosti, ako miery začlenenia sa pracovníka možno považovať napr. mieru pracovnej spokojnosti.

Obe formy adaptácie(pracovná, sociálna) sa prelínajú a prebiehajú súčasne, avšak nie vo vzájomnej úmere. Nemožno predpokladať, že úspešný priebeh pracovnej adaptácie nám súčasne vypovedá i o úspešnej sociálnej adaptácii a naopak (Štikar a kol. 1996).

Je potrebné zdôrazniť, že charakter činnosti v OS SR, podmienky a výkon práce má svoje špecifiká a odlišnosti, ktoré je potrebné brať na zreteľ. Spravidla sa jedná vysoko organizované a členené činnosti, pri vyžadovaní istých štandardov a postupov, s minimálnym priestorom k realizácii vlastných postupov, iniciatívy. Priestor pre vlastné rozhodovanie je zúžený. Pracuje sa na základe príkazov a nariadení, avšak pri vysokej kooperácii a často pri skupinovom plnení úloh, v časovom tlaku. Náročnosť je daná i skupinovým životom, stálym kontaktom s inými, čím môže nastať psychická saturácia v oblasti sociálnej. Vzhľadom na

charakter a podmienky výkonu práce, ale i v súvislosti s plnením úloh mimo územia Slovenskej republiky, v medzinárodných tímoch a pod medzinárodným velením sú otázky schopnosti prispôbiť sa (v najvšeobecnejšej rovine) veľmi aktuálne a dôležité.

V tejto súvislosti sme si položili otázku, či môžu i osobnostné faktory ovplyvňovať začleňovanie sa pracovníka do pracovného procesu a systému organizácie .Túto otázku sme analyzovali v podmienkach OS SR.

II . Výsledky analýzy.

V nasledujúcej časti sú prezentované čiastkové informácie, získané analýzou údajov zo :

- štandardizovaných psychodiagnostických metód zameraných na sledovanie osobnostnej štruktúry a jej variability (osobnostných dotazníkov Firo-B; IHAVEZ; SPIDO)
- účelovo vytvoreného dotazníka zameraného na proces sociálnej a pracovnej adaptácie a na pracovnú spokojnosť profesionálnych vojakov s podmienkami služby v OS SR.

Otázky v dotazníku boli zamerané napr. na hodnotenie :

- práce a pracovných úloh
- pracovného režimu
- hodnotenie vzťahov v horizontálnej a vo vertikálnej rovine

Otázka spokojnosti bola monitorovaná napr. v oblasti :

- riadenia kolektívu
- komunikácie v skupine
- vykonávanej práce

Za potenciálne rizikové faktory a možnej sťaženej adaptácie na režim v OS SR boli považované :

- oneskorené príchody do práce pred vstupom do OS SR
- nedorozumenia so spolupracovníkmi v zamestnaní pred vstupom do OS SR
- nedorozumenia s nadriadeným v zamestnaní pred vstupom do OS SR

Údaje boli spracovávané pomocou bivariačnej analýzy a to za použitia korelačného koeficientu na hladine významnosti 0,05; 0,01.

Popis súboru:

Súbor tvorilo 104 profesionálnych vojakov OS SR, s dĺžkou zaradenia na funkciu 3 až 6 mesiacov v zložení :

- s fyzickým vekom do 25 rokov (70%)
- slobodní (73%)
- s prevažujúcim stredoškolským vzdelaním (84%)
- s dĺžkou záväzku do troch rokov (96%)
- M / 68% ; F 32% .

Zistili sme, že adaptácia a spokojnosť

1. profiluje súbor na podskupiny, teda na skupinu viac a skupinu menej adaptovaných; skupinu viac a skupinu menej spokojných
2. bolo zistené, že niektoré škály osobnostných dotazníkov FIRO-B, SPIDO, IHAVEZ vykazovali štatisticky významný vzťah s celkovou mierou adaptácie a spokojnosti
3. taktiež sa zistil štatisticky významný vzťah medzi celkovou mierou adaptácie a celkovou mierou spokojnosti v sledovanom súbore ($r = .476^{**}$, čím nižší stupeň začlenenia sa, tým nižšia prejavovaná spokojnosť)
4. skupina s nižšou mierou začlenenia vykazovala
 - slabšiu profesionálnu vyhranenosť
 - menej časté zosúladenie profesijných očakávaní a reálneho zaradenia na pozíciu než skupina lepšie adaptovaných

na základe čoho možno predpokladať, že proces adaptácie ovplyvňuje i taký faktor, ako jasne vyprofilovaná profesijná predstava „čo chcem robiť a na akej pozícii chcem byť“, už pred vstupom do OS SR. Nemalú úlohu v tomto procese zohráva i zosúladenie skutočného zaradenia s očakávaniami u vojaka profesionála.

Dotazník IHAVEZ a celková miera začlenenia.

Bola zistená záporná korelácia medzi celkovou mierou začlenenia a škálami dotazníka a to úrovňou aspirácií ($R1 = -.228^*$); sociálnym exhibicionizmom ($R4 = -.204^*$); úzkostnosťou ($I1 = -.118^{**}$); emocionálnosťou ($I2 = -.262^*$);

Možno konštatovať, že čím vyššie ambície a potreba uznania, tým nižšia miera začlenenia sa. Natíska sa otázka, či je to v dôsledku toho, že potreba sebaaprezentácie nie je pravdepodobne uspokojovaná jednak skupinou, ako i veliteľom, resp. nie je pre ňu v podmienkach OS SR priestor. Toto zistenie je zaujímavé a vyžadovalo by si hlbšiu analýzu. Taktiež, čím nižšia úzkostnosť (I1) a emocionálnosť (I2), tým vyššia miera začlenenia sa.

Dotazník SPIDO a celková miera začlenenia .

Bola zistená záporná korelácia medzi celkovou mierou začlenenia a škálami psychická vzrušivosť (OV; $-.231^{**}$), extremita odpovedí (EX; $-.244^*$) a emocionálna stabilita (EM; $-.244^*$).

Z uvedeného možno vyvodit', že tí, ktorí vykazovali vyššiu psychickú vzrušivosť, ako i vyššiu extremitu odpovedí, vykazovali i nižšiu celkovú mieru adaptácie, inak, horšie sa prispôbujú. Tí, ktorí sú emocionálne stabilnejší vykazovali i vyššiu mieru adaptácie.

Dotazník FIRO-B a celková miera začlenenia.

Pri dotazníku FIRO-B sme zistili štatisticky významný vzťah medzi celkovou mierou začlenenia a len premennou Ce (kontrola). Tí, u ktorých je vyhranenejšia potreba situáciu usmerňovať, kontrolovať, preberať vedenie, mať nad situáciou kontrolu (Ce) sa na podmienky OS SR prispôbujú horšie (premenná „miera začlenenia sa“, a „Ce“, $-.208^*$).

Nasledujúce zistenia by mohli dokresľovať „ideálnu osobnosť“ z hľadiska predchádzania kolíziám vo vertikálnej rovine nakoľko potenciálne rizikovejší (z hľadiska konfliktov spôsobených priestupkom) sú tí, ktorí majú vyprofilovanejšie ambície (R1), sú emocionálne stabilnejší (I2) a menej úzkostní (I1).

Bolo zistené, že u tých, ktorí majú slabšie vyprofilovaný pocit povinnosti (P3), sú menej integrovanejší (I-G) a menej schopní zvládať záťažové situácie, s preferenciou situačného kľudu (S3), ale i tí, ktorí majú nižšiu sebaistotu (P1) vznikali častejšie nedorozumenia s veliteľom. *Toto zistenie by bolo iste vhodné viac analyzovať najmä v tom, o aký charakter nedorozumení sa jedná ; či v hre je neplnenie si funkčných povinností, alebo niečo iné.*

U lepšie adaptovaných vojakoch profesionáloch je lepší predpoklad dodržiavať nariadenia veliteľa.

Boli zistené vzťahy medzi otázkou :

„Časté nedorozumenia s nadriadeným vážnejšieho charakteru „ a škálami :

EM (emocionálna stabilita)	,282**	I1 (úzkostnosť)	,244*
NH (motor. nepokoj)	-,276 *	S3 (pohybový nekľud)	-,246*
IG (integrita)	-,230*	P1 (sebaistota)	-,256*
P3 (zodpovednosť)	-,229*		

„Často mi hrozil trest za priestupok, ktorého som sa dopustil“ a škálou R1 (ašpirácie; ,207*) ; teda, čím vyššie ašpirácie, tým vyššia pravdepodobnosť, že dôjde ku vzájomnej kolízii v otázke osobnej moci, prestíže.

Miera spokojnosť a osobnostné faktory.

V súbore bola zistená celková miera spokojnosti 3,7 (stupnica hodnotenia 1 až 5, pričom 1 – najnižšia, 5 - najvyššia) .

Najvyššia spokojnosť bola zistená v parciálnej premennej „komunikácia v skupine“ (priemer 4), *spokojnosť s prácou veliteľa a s vykonávanou prácou* (priemer 3,6).

Bol zistený štatisticky významný vzťah medzi škálou OV (psychická vzrušivosť) a celkovou mierou spokojnosti (–,230**). Čím vyššie HS v škále OV, tým nižšia spokojnosť, ako i nižšia schopnosť sa prispôbiť.

V dotazníku **FIRO-B** sme zistili štatisticky významné korelácie medzi premennou „miera spokojnosti“ a škálami

Iw –,250* (inklúzia , správanie vyžadované ; nevyvíjanie aktivity avšak očakávanie prizvania k činnosti)

Ce -,243* (kontrola, vyjadrovaná voči iným, potreba rozhodovať, preberať vedenie)
 Aw -,208* (afekcia - pranie blízkych emocionálnych vzťahov, zdôverovanie sa, vyžadované od iných)

Skupinu s nižšou mierou spokojnosti možno charakterizovať ako skupinu, ktorá má sklon k bližším emocionálnym väzbám, s preferenciou obojstranných, užších, vzájomne saturovaných sociálnych kontaktov, väzieb, pričom vo vzťahoch sú skôr pasívni a očakávajú iniciatívu od okolia.

Dotazník SPIDO a miera spokojnosti

KO -,198* (spracovanie podnetov z okolia)
 EX -,225* (extremita odpovedí)

Dotazník IHAVERZ a miera spokojnosti

R1 -,322** (úroveň aspirácií)
 R4 -,216** (sociálny exhibicionizmus)
 R-G -,205* (všeobecná individuálna miera k riziku)
 EX -,239* (extremita odpovedí)
 I2 -,283** (emocionalita)
 S+R -,205* (súhrn)

Menej spokojní majú vyššiu potrebu podnetov, vyššie ambície, vyššiu potrebu spoločenského uznania, vyššiu mieru rizika a tendenciu spracovávať situačné okolnosti emocionálne.

Z parciálnych zistení

Možno jednoznačne konštatovať, že osobnosť veliteľa veľkou mierou ovplyvňuje priebeh adaptačného procesu a i menej formálne aspekty vzťahov v práci sú dôležité. Avšak sa zdá, že najdôležitejším je spontánne prejavovaný záujem o podriadených, nakoľko toto vyvoláva pocit dobrých vzájomných vzťahov (,550**).

Schopnosťou rešpektovať nariadenia a pokyny veliteľa znižuje frekvenciu nedorozumení s veliteľom (-,462** ; -,605 **).

Skupina s **vyššou mierou** začlenenia pozitívnejšie hodnotí vzájomné vzťahy medzi sebou, častejšie sú si medzi sebou nápomocní, ústretoví. V tejto skupine sa častejšie stretávame s nadviazaním osobných priateľských kontaktov, väzieb, čo sa môže pozitívne prejavovať v sociálnej klíme, ale i v plnení úloh a povinností.

V skupine s **nižšou mierou** začlenenia sa môžeme častejšie stretnúť s dlhším privykaním si na skupinu, častejšie s nedorozumeniami medzi sebou navzájom, ako i s rozdielnym hodnotením otázky poskytnutej pomoci kolektívom.

Celková miera spokojnosti vykazovala štatisticky významný vzťah s čiastkovými premennými :

jasnosť delegovaných príkazov	,515**
kvalita informácií	,686**
spôsob riadenia kolektívu	,575**
kvalita delegovaných úloh	,319**
hodnotenie práce	,438**
spokojnosť s riadením	,699**
vzťah v skupine	,533**
spokojnosť s prácou	,854**
hodnotením veliteľa	,437**

Adaptácia a spokojnosť sa najviac prelínali vo vzájomnej súčinnosti v oblastiach hodnotenia

1. informácií
2. komunikácie (zo strany veliteľa)
3. vzťahom veliteľa voči skupine
4. otvorenosťou veliteľa voči skupine
5. riadením
6. sociálne vzťahy ,väzby v skupine

Možno konštatovať, že osobnosť veliteľa a jeho aktívna práca so skupinou je veľmi dôležitá pre schopnosť zvládnuť nové situácie, pre proces adaptácie a pre súdržnosť skupiny.

Záver:

Zistili sme, že niektoré osobnostné vlastnosti ovplyvňujú proces adaptácie u novoregutovaných vojenských profesionálov do OS SR. Z uvedených vzťahov je možno predikovať, ktoré osobnostné vlastnosti nám môžu signalizovať bezproblémový, resp. potenciálne problémový priebeh procesu adaptácie .

Na základe analýzy možno predpokladať, že na podmienky práce v OS SR si lepšie zvyká typ osobnosti viac emocionálne vyrovnaný, menej psychicky vzrušivý, menej ambiciózny. Tí, ktorí vykazovali vyššiu psychickú vzrušivosť vykazovali i nižšiu celkovú mieru adaptácie, inak, horšie sa prispôbujú. U skupiny s vyššou emocionálnou stabilitou bola zistená vyššia miera adaptácie. Taktiež do tohto procesu význame môže zasiahnuť veliteľ, ktorý svojou prácou môže vplývať na jedinca, ale i na skupinu ako celok .

Literatúra

Strmeň,L., Raiskup,J.CH.: Výkladový slovník odborných výrazov používaných v psychológii. Bratislava 1998.

Štikar,J.,Rymeš,M., Riegel,K., Hoskovec,J.: Základy psychologie práce a organizace.Praha 1996
Výrost,J., Slaměník,I.: Aplikovaná sociální psychologie I. Praha 1998.

TRH PRÁCE A AGRÁRNA ZAMESTNANOSŤ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE NA PRELOME DRUHÉHO TISÍCROČIA *

Rastislav KOTULIČ
rkotulic@unipo.sk
Fakulta manažmentu PU v Prešove

Úvod

Pre rozvoj ľudskej spoločnosti má rozhodujúci význam ľudská práca. Z ekonomického hľadiska je práca spoločensky užitočná činnosť človeka, uspokojujúca spoločenské potreby, ktorú charakterizuje tvorba úžitkových hodnôt.

Platená práca je základom sociálnej organizácie každej spoločnosti. Poskytuje ľuďom nielen prostriedky existencie, ale predovšetkým sociálny status a sociálne zaradenie. V tomto zmysle ide v každej spoločnosti o základný princíp jej úspešnosti.

Buchta (1998) poukazuje na to, že najvyššia nezamestnanosť sa jednoznačne kumuluje do najmenších vidieckych sídel, kde v minulosti prevládala zamestnanosť v poľnohospodárstve. Celkom logicky sa preukázalo, že význam agrárneho sektora (poľnohospodárskej prvovýroby) sa s mierou urbanizácie znižuje. To, že existuje priama úmernosť medzi podielom vidieckeho obyvateľstva a mierou regionálnej nezamestnanosti sa potvrdilo i v tom, že v regiónoch Slovenska, v ktorých výrazne prevládalo vidiecke obyvateľstvo bola k 30.9.1997 miera nezamestnanosti až 18,12 %.

Materiál a metódy

Cieľom štúdie je poukázať na problémy trhu práce v poľnohospodárstve a na trendy v agrárnej zamestnanosti pred vstupom Slovenska do Európskej únie.

Pri formovaní teoreticko-praktických východísk boli využité bežné ekonomické ukazovatele, matematicko-štatistické vzťahy a numerické výpočty.

Materiál pre riešenie práce bol získaný z oficiálnych štatistických informácií SR, zo Informačných listov MP SR, zo Štatistickej ročenky SR za rok 1998, z vedecko-odborných časopisov a kníh.

Výsledky a diskusia

Tendencia znižovania počtu pracovníkov v poľnohospodárstve trvá od roku 1989 a naďalej pokračuje, od roku 1989 po prelom druhého tisícročia klesla zamestnanosť v poľnohospodárstve asi o 269 tis. osôb.

V štruktúre ekonomických odvetví sa poľnohospodárstvo svojim tempom znižovania zamestnanosti stále drží na prvom mieste. Zákonitou príčinou týchto depresívnych zmien agrárnej zamestnanosti je nielen ekonomická recesia tohto odvetvia, ale aj pokles podielu kapitálovo náročnej živej práce a výrazný tlak na racionálne využívanie pracovnej sily, ktorý sa prejavuje zvýšeným výskytom sezónneho zamestnávania.

Vývoj počtov pracovníkov (prepočítané osoby) v organizáciách nad 20 pracovníkov
Tabuľka 16

Roky	1989	1995	1996	1997	1998	1999	index 99/89	index 99/95	index 99/98
Poľnohospodárstvo (spolu)	360 699	143 878	132 091	116 901	105 993	91 545	0,254	0,636	0,864

* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 1/3659/06.

Relatívna zamestnanosť na 100 ha p.p.	13	6	5,4	4,8	4,3	3,8	0,259	0,646	0,884
---------------------------------------	----	---	-----	-----	-----	-----	-------	-------	-------

Prameň: Štatistický výkaz PRÁCA 2-04, MP SR, ŠÚ SR a vlastný výpočet

Pokles zamestnancov bol sprevádzaný poklesom počtu žien pracujúcich v poľnohospodárstve až na úroveň 33 %. V dôsledku redukcie zamestnanosti stúpol najmä podiel vyučených pracovníkov a pracovníkov s úplným stredným vzdelaním s maturitou na úkor pracujúcich s vysokoškolským vzdelaním.

V roku 1999 pracovala v poľnohospodárstve jedna štvrtina (25,4 %) pracovníkov zo stavu z roku 1989. Poľnohospodárstvo bolo v roku 1999 typické i hromadným prepúšťaním a sezónnym využívaním svojich zamestnancov. Relatívna zamestnanosť na 100 ha poľnohospodárskej pôdy osciluje okolo hranice agrárnej zamestnanosti EÚ.

Kvalifikované expertízy uvádzajú, že v agrárnom sektore pracuje asi 5 % z ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Potreba práce bola v poľnohospodárstve výrazne vyššia ako bol stav pracovných síl v tomto odvetví. Najmä súkromne hospodáriaci roľníci (za obdobie 1997-1999 sa ich počet znížil z 20 571 na 17 616, t. j. o 14,5 %) a malé obchodné spoločnosti výrazne sezónne výkyvy v potrebe práce pokrývajú z miestnych zdrojov, prevažne evidovaných nezamestnaných, väčšinou za naturálnu mzdu, resp. protislužbu.

Tieto podnikateľské subjekty v poľnohospodárstve z plurality všetkých zamestnávateľských subjektov najviac využívali čiernu, nelegálnu prácu. Pritom bolo evidentné, že táto forma čiernej práce na vidieku sa dá len ťažko administratívne odstrániť.

Štruktúra vzdelania pracujúcich v pôdohospodárstve v %

Tabuľka 17

Vzdelanie	1997			1998			1999		
	Celko m	muž i	žen y	celko m	muž i	žen y	celko m	muž i	žen y
Základne	26,2	21,5	36,4	22,3	17,6	32,8	21,1	16,2	33,3
Vyučení	48,8	57,6	29,3	50,1	58,7	30,9	51,1	60,4	28,4
Úplné stred. s mat.	20,1	15,2	30,8	21,2	16,5	31,6	32,6	19,2	34,4
Vyššie odborné	0,6	0,7	0,5	0,4	0,3	0,8	0,3	0,2	0,6
Vysokoškolské	4,2	4,9	2,9	5,8	6,8	3,9	3,8	3,9	3,3
Bez vzdelania	0,1	0,1	0	0,1	0,1	0	0,1	0,1	0

Prameň: ŠÚ SR

Od vzniku úradov práce bolo do 30. apríla roku 2000 zaregistrovaných 3 581 712 evidencií nezamestnaných (išlo o celkový prítok do evidencie). Tieto administratívne úkony spojené s prítokom do evidencie sa týkali 1 817 559 osôb. Z celkového prítoku 3,6 mil. sa tri štvrtiny (74,4 %) týchto úkonov koncentrovali na osoby dvakrát a viac evidované. Polovica všetkých klientov úradov práce „cirkuluje“ medzi krátkodobým zamestnaním a opätovnou evidenciou na úrade práce. Inými slovami, tri štvrtiny administratívnych úkonov spojených so zaevidovaním nezamestnaných na úradoch práce (celkového prítoku evidovaných nezamestnaných) vytvorilo približne 50 % všetkých registrovaných klientov úradov práce.

Zatiaľ čo z celkového prítoku 3,6 mil. evidovaných nezamestnaných bolo 50 % klientov zaevidovaných niekoľkokrát, tak z celkového prítoku 254 tis. osôb z poľnohospodárstva bolo

84,6 % zaevidovaných viackrát ako raz. V opakovanej evidencii úradov práce títo pracovníci z poľnohospodárstva spolu s pracovníkmi zo stavebníctva cirkulovali najviac.

Preukázalo sa, že evidovaní nezamestnaní z poľnohospodárstva vykazovali najvyššiu obrátkovosť zo sledovaných rezortov, to znamená, že v evidencii úradov práce „cirkulovali“ rýchlejšie a častejšie ako pracovníci z iných odvetví. Tak napríklad zo skupiny evidovaných nezamestnaných, ktorí boli zaevidovaní osemkrát, tvorili evidovaní nezamestnaní z poľnohospodárstva 22,9 %, zo skupiny, ktorí boli zaevidovaní deväťkrát, tvorili nezamestnaní z poľnohospodárstva 29,1 % atď. Vo vyšších násobkoch evidencie prevažujú pracovníci z agrárneho sektora, naopak, v nižších hladinách „obrátkovosti“ prevažujú evidovaní zamestnaní zo stavebníctva. Tento cyklický trend pohybu medzi krátkodobým zamestnaním a opätovným návratom do evidencie úradov práce sa už relatívne dlho uskutočňuje u pracovníkov z poľnohospodárstva. V poľnohospodárstve si rýchlo po roku 1989 vytvorilo „tvrdé jadro“ takýchto cirkulujúcich sezónnych pracovníkov, stavebníctvo si tzv. „tvrdé jadro“ rotujúcich pracovníkov začalo tiež úspešne vytvárať.

V regionálnom vývoji agrárnej nezamestnanosti dochádza na prelome druhého tisícročia k výraznej diferenciacii. Pritom v tejto nezamestnanosti bola evidentná prítomnosť tzv. „tvrdého jadra“ dlhodobej nezamestnanosti (nad jeden rok evidencie na príslušnom úrade práce) najmä v regiónoch s nízkym počtom pracovných príležitostí. Väčšinou išlo o poľnohospodárske regióny južného a východného Slovenska, v ktorých poľnohospodárstvo zamestnávalo vysoké počty nekvalifikovaného vidieckeho obyvateľstva.

V sledovanom období sa rast nezamestnanosti v niektorých vidieckych oblastiach stal vážnym sociálno-politickým problémom s multiplikačným efektom dĺžky nezamestnanosti. Kde platí, že čím dlhšie sú tieto osoby bez zamestnania, tým menšiu majú nádej nájsť si prácu opätovne. Dlhodobá agrárna nezamestnanosť sa stala problémom v určitých oblastiach Slovenska a hlavne v niektorých sociálnych skupinách.

Uvedenú nezamestnanosť začali prehlbovať trendy, ako:

- dlhodobý útlm poľnohospodárskej výroby a recesia s tým spojená,
- postupný proces zmien nezamestnaneckého statusu v poľnohospodárstve (fragmentarizácia zamestnaneckej kariéry) a vylúčenie menej kvalifikovaných skupín pracovníkov z trhu práce,
- nízka schopnosť poľnohospodárskej populácie na rekvalifikáciu (nízka rekvalifikačná flexibilita),
- nárast agrárnej nezamestnanosti spojený s poklesom využitia výrobných kapacít v poľnohospodárstve, najmä živočíšnej výrobe, ktorá na seba viazala vysoký podiel živej práce,
- ekonomická výhodnosť statusu nezamestnaného na vidieku, ktorý bol spojený s domácim hospodárstvom, resp. čiernou prácou, atď.

Určitou výzvou a perspektívou budúceho zamestnaneckého efektu na vidieku by sa mali stať služby. Tie sú však stále limitované slabou kúpyschopnosťou obyvateľov vidieka, kde vládne vysoká samozásobiteľnosť, rôzne formy susedských a rodinných výpomocí, naturálnych protislužieb a pod.

Literatúra

- Bielik, P. – Podolák, A. *Ekonomika poľnohospodárska integrácia a európska integrácia*. Nitra: SPU, 1999, 255 s., ISBN 80-7137-616-7.
- Buchta, S. *Regionalizácia Slovenska a trh práce*. In: Zemědělská ekonomika 44, 1998 (5), s.219-224.
- Derfiňák, P. *Roľnícke vzájomné pokladnice*. In: Družstevné noviny. Roč. 40, 2001, č. 21, s.5. ISSN 0323- 2379.
- Konečný, B., Sojka, M. *Moderní ekonomie*. 1.vyd. Praha : Economia a.s., 1991. 185 s. ISBN 80-85378-01-9.
- Kuzma, F. *Tendencie vývoja produktivity práce v poľnohospodárstve*. In: Ekonomika poľnohospodárstva na trhu tretieho tisícročia MVD 99, Nitra: SPU FEM, 1999, ISBN 80-7137-658-2.

CHARAKTERISTIKY VYSOKOŠKOLSKÝCH ŠTUDENTOV PODĽA PREFEROVANEJ PRACOVNEJ POZÍCIE *

Elena LISÁ - KRETOVÁ, Katarína HENNELOVÁ
elena.lisa@fses.uniba.sk, katarina.hennelova@fses.uniba.sk
ÚAP, FSEV, UK Bratislava

Úvod

V profesionálnej orientácii vysokoškolských študentov sa odrážajú vývinové charakteristiky raného štádia dospelosti. Podstatnou charakteristikou dospelosti vôbec sú zmeny v rôznych aspektoch sebaaponímania, vďaka ktorým je vývin v dospelosti komplexný. V závere vysokoškolského štúdia je pre študentov primárnym cieľom stať sa kompetentným a nezávislým, čomu sa podriaďuje aj prístup k nadobúdaniu vedomostí. Kognitívny vývin v tomto období smeruje k praktickej integrácii a použitiu nadobudnutých vedomostí a zručností (Schaie, in Papalia D. E. et al., 2002).

Cieľom práce bolo charakterizovať osobné profily študentov v štádiu zaraďovania sa do pracovnej činnosti.

V nadväznosti na cieľ sme formulovali nasledujúce otázky. Zaujímalo nás:

- Aké sú preferencie pracovných pozícií u študentov?
- Líšia sa osobné profily študentov preferujúcich odlišné pracovné pozície?

Výskumný súbor

Výskumný súbor tvorilo 372 študentov, z ktorých sme do kvantitatívnych analýz zaradili 360. Títo študenti si zvolili ako vytúženú pracovnú pozíciu miesto manažéra, alebo špecialistu. K manažérom sme radili tieto pozície: projektový manažér, manažér strednej úrovne, líniový manažér, vrcholový manažér, HR - manažér. K pozícii špecialistu sme radili tieto pozície: IT špecialista, právnik, finančný kontrolór, špecialista vzdelávania, psychológ, špecialista marketingovej analýzy, účtovník. Išlo o študentov, ktorí sa prihlásili do projektu vysokoškolskej poradne sami a dobrovoľne (bližšie pozri E. Letovancová, 2007). Uskutočnili sme sekundárnu analýzu údajov, ktoré boli zbierané primárne pre účely poradne a individuálne poradenstvo. Celkový súbor tvorilo 400 študentov. Spracovávali sme údaje od 372 študentov, z toho 134 mužov a 234 žien. Študenti boli v záverečnom ročníku prevažne troch univerzít v Bratislave: Univerzity Komenského (N=157), Ekonomickej univerzity (N=170), Slovenskej technickej univerzity (N=42) a iných vysokých škôl (N=4). Študenti študovali na 24 fakultách.

Metóda

Využívali sme výsledky získané metodikou GARUDA, ktorá je bližšie popísaná v príspevku E. Lisej – Kretovej a K. Hennelovej (2007), uverejnenom v tomto zborníku. Výsledné skóre 16 dimenzií sa získava prostredníctvom viacnásobnej voľby výrokov, ktoré klientovi vyhovujú. Pracovali sme s výsledným skóre absolventov, tak ako i autor metodiky (Havaleschka, 1997). Škály nadobúdali hodnoty záporné i kladné, pričom 0 znamenala priemer.

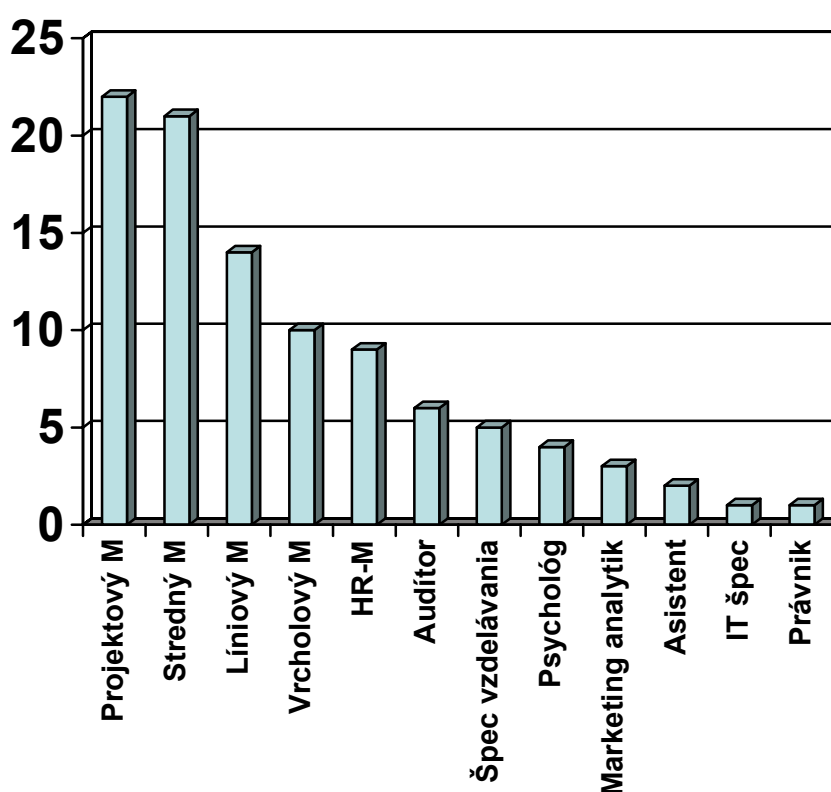
* Predkladaný text je čiastkovou štúdiou k projektu FSEV UK „Profesijné poradenské centrum pre študentov VŠ v regióne BSK“, spolufinancovaného z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

Získané údaje sme spracovávali kvantitatívnou analýzou údajov. Využili sme postupy štatistickej deskripcie a bivariačnej analýzy, konkrétne počítanie priemerov a neparametrický U-test na meranie rozdielov.

Výsledky:

Výsledky ukazujú, že absolventi preferujú viac manažérske pozície ako pozície špecialistov. Graf 1 vyjadruje percentá volieb pre jednotlivé pozície. V tabuľke 1 sú zobrazené absolútne počtenosti pre jednotlivé pozície, zoradené od najviac volenej po najmenej volenú.

Aby sa so súborom jednoduchšie pracovalo, rozdelili sme ho na dve hlavné skupiny: na tzv. manažérov a tzv. špecialistov, a to podľa toho, o aké pozície sa uchádzali. Do kolónky iné sme zaradili napríklad pozíciu asistenta. Výsledky znázorňuje graf 2. „Manažérov“ bolo 284, špecialistov 76.



Graf 1 Preferencie pracovných pozícií percentuálne vyjadrené

V nasledujúcej fáze nás zaujímalo, či a ako sa súbory „manažérov“ a „špecialistov“ od seba odlišujú. Pomocou Mann Whitneyho U-testu na meranie rozdielov sme identifikovali významné rozdiely v niektorých dimenziách. Vybrané výsledky uvádzame v tabuľke 2. * V oblasti kognitívnych schopností sa líšili „manažéri“ a „špecialisti“ štatisticky významne v spôsobe rozhodovania. „Manažéri“ sú ochotnejší rozhodovať sa rýchlejšie, bez detailov a podrobností, viac sa dokážu spoliehať na vlastnú intuíciu. Hodnoty, ktoré dosiahli, sú síce pre prax nedostačujúce, ale sú bližšie k požiadavkám praxe v porovnaní so skupinou „špecialistov“. „Manažéri“ majú lepšiu schopnosť zvládania emócií v stresových situáciách a schopnosti racionálne uvažovať i pod tlakom. Graf 3 ukazuje rozloženie hodnôt

* Charakteristika jednotlivých úrovní kompetencií je uvedená v tomto zborníku v príspevku Psychologické pozadie profesionálnej orientácie VŠ študentov.

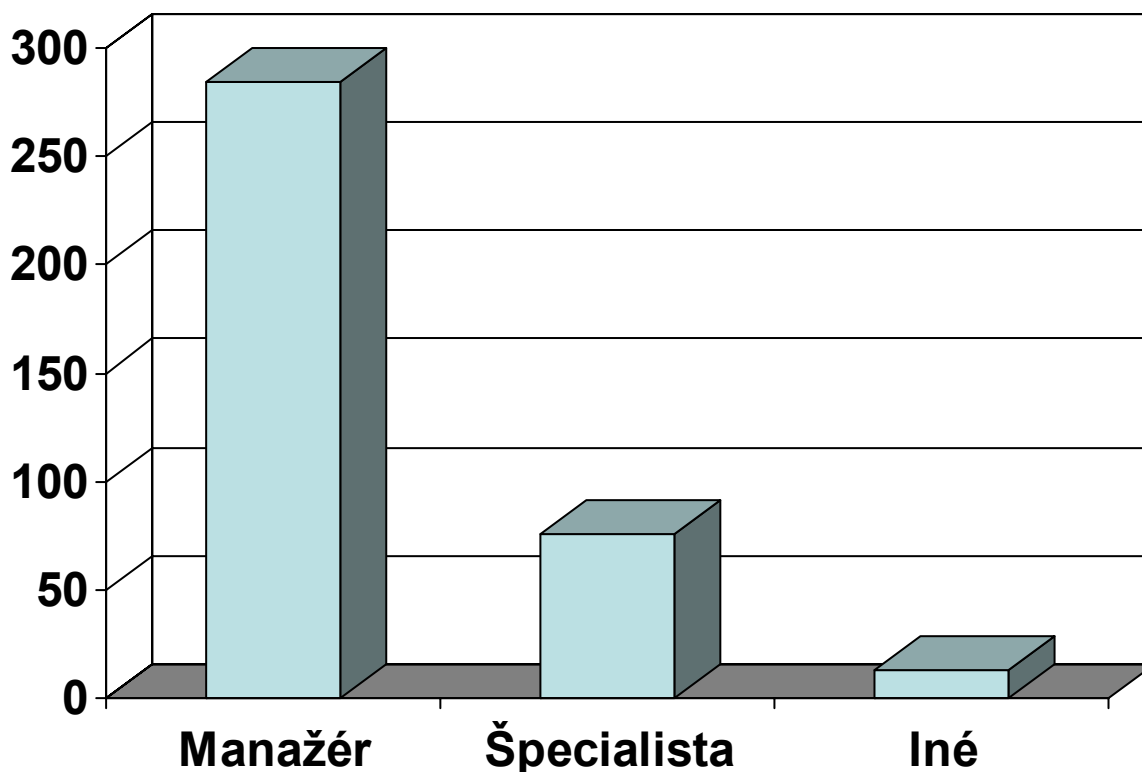
kognitívnych kompetencií v oboch skupinách študentov. Vidieť, že skupina „manažérov“ dosahuje vyššie hodnoty, než skupina „špecialistov“.

V oblasti sociálnych kompetencií sa skupiny študentov odlišujú zásadne v schopnosti rešpektovať individualitu druhých. „Špecialisti“ sú ochotnejší prihliadať na špecifické situácie jednotlivcov, rešpektovať ich odbočenia od normy a prispôbovať sa požiadavkám jednotlivcov. Študenti, ktorí aspirujú na manažérske pozície sú menej zhovievaví k iným.

Tab. 1 Preferencie pracovných pozícií

	Počet volieb
Projektový manažér	83
Manažér strednej úrovne	80
Líniový manažér	51
Vrcholový manažér	36
Asistent	8
IT špecialista	4
Právnik	4
HR - manažér	34
Vedúci kontroly kvality	3
Finančný kontrolór	23
Špecialista vzdelávania	20
Psychológ	15
Špecialista marketingovej analýzy	10
Obchodný zástupca	1
Účtovník	1

Graf 2 „Manažéri“ a „špecialisti“ v súbore



Tabuľka 2 Rozdiely medzi „manažérmi“ a „špecialistami“ merané U-testom

Deskriptívne údaje		Hlava	Sociálna zhovievavosť	Nohy	Ne/Zhoda
„Manažéri“ N = 284	Priemer	2,61	1,14	9,56	-8,68
	Štandardná odchýlka	5,98	1,47	5,87	9,03
„Špecialisti“ N = 76	Priemer	0,73	1,68	7,17	-1,92
	Štandardná odchýlka	6,43	1,40	6,74	9,63
U - hodnota		8829,5*	8444,5**	8580,0*	6187,5***

Vysvetlivky: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$; *** - $p < 0,001$

Študenti aspirujúci na špecialistov rešpektujú viac potrebu vzájomnej pomoci a podpory. Evidentne vyššie hodnoty sociálnej tolerancie vidieť i v grafe 4, ktorý zobrazuje rozloženie hodnôt tejto premennej v oboch skupinách študentov.

V oblasti výkonových kompetencií sa obe skupiny medzi sebou opäť líšia štatisticky významne. Študenti, ktorí aspirujú na pozície manažérov, vyjadrujú väčšiu potrebu mať moc a vplyv a viac veria svojim schopnostiam a prejavu, ako študenti „špecialisti“. Aj v tomto prípade platí, že nevyhovujú požiadavkám praxe, napriek tomu sa približujú manažérskemu profilu viac ako ich kolegovia „špecialisti“. Graf 5 zobrazuje tieto hodnoty formou krabičiek, kde stredná čiara krabičiek ukazuje priemerné hodnoty skupiny. Ako vidieť, skupina aspirantov na manažérske miesta dosahuje vyššie hodnoty.

Najzávažnejší štatisticky významný rozdiel sa ukázal v miere vzdialenosti osobného profilu od požiadaviek zvolenej pracovnej pozície (zhoda - nezhoda). V grafe 6 možno vidieť, že priemerné hodnoty skupiny „špecialistov“ sa približujú viac k nule – nulovej hodnote rozdielu. Ukázalo sa, že špecialisti aspirujú na pozície, na ktoré sa hodia viac, na rozdiel od manažérov, ktorých osobné profily sa líšili od požiadaviek praxe ďaleko viac. Zdá sa, že v tomto prípade rozdiel nesúvisí s mierou sebapoznania. Obe skupiny majú vyrovnanú hodnotu protirečení ($AM_m=7,4$; $SD_m=2,7$; $AM_š=7,6$; $SD_š=2,4$). Situácia sa dá interpretovať dvojako: buď tak, že špecialisti vedľa lepšie odhadnúť svoje schopnosti a aspirujú na primeranejšie pozície, alebo i tak, že pozície manažérov sú pre absolventov „nedosiahnuteľné“ a bez praktických skúseností oveľa viac vzdialené ako pozície špecialistov.

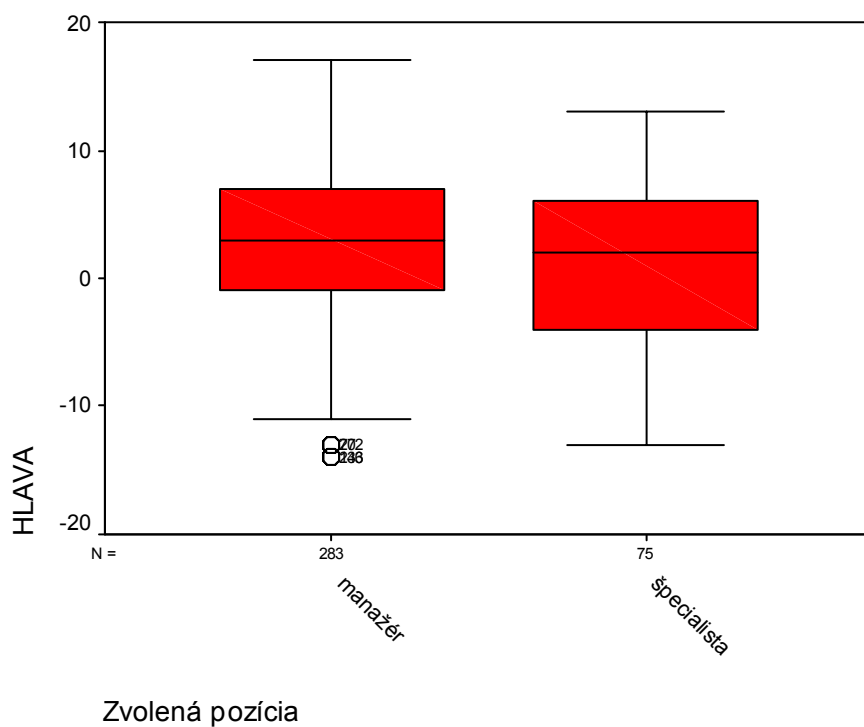
Diskusia a záver

Na záver by sme zhrnuli výsledky kvantitatívnej analýzy údajov.

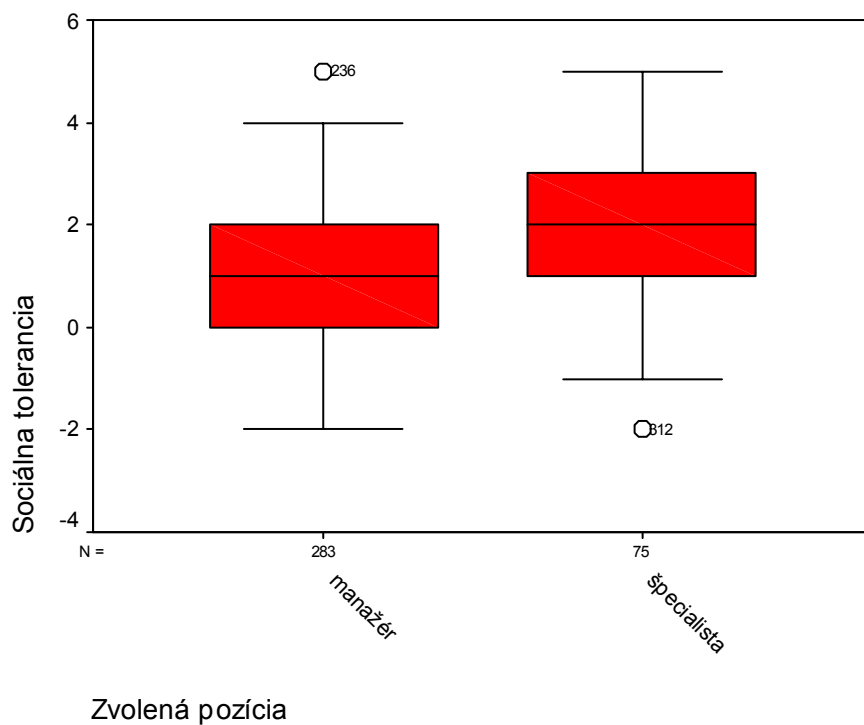
- ✓ Manažérske pozície sú pre študentov jednoznačne najpríťažlivejšie;
- ✓ „Manažéri“ skórovali primeranejšie manažérskeho profilu v týchto kompetenciách:
 - Trpezlivosť, tolerancia, záujem o normy a postoje druhých;
 - Schopnosť tvoriť myšlienky, produkty, riešenia a rozhodnutia;
 - Riadenie a realizovanie výkonov a služieb;
- ✓ Z troch sledovaných úrovní kompetencií sa študenti medzi sebou nelíšili v jednej:
 - Schopnosť tvorby sociálnych vzťahov a kvalita komunikácie.

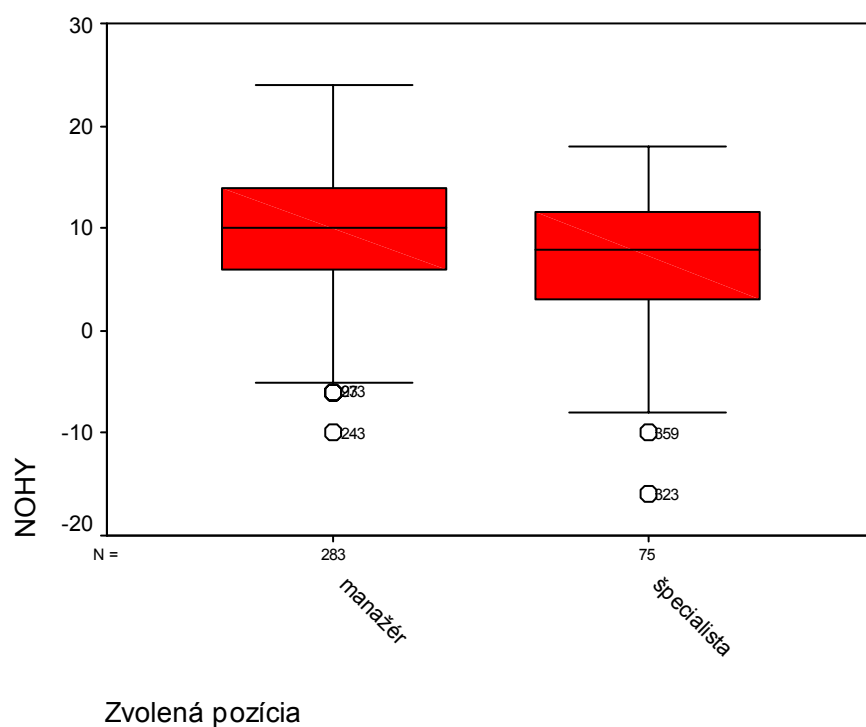
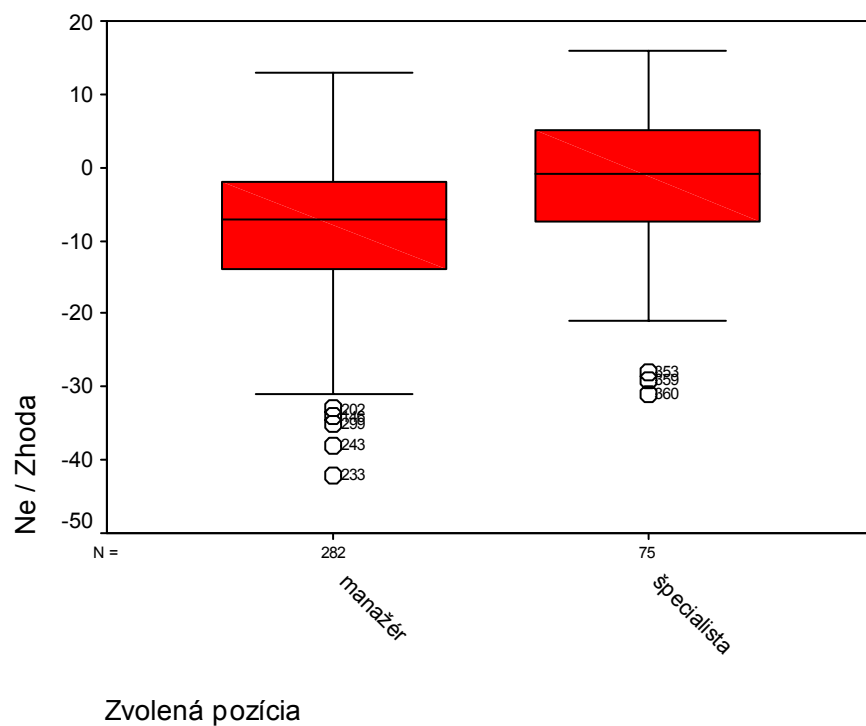
Študenti našej vzorky, ktorí aspirujú na manažérske miesta, sú menej ochotní tolerovať nedostatky iných, dôverujú viac svojej intuícii a svojim schopnostiam, vyjadrujú väčšiu ochotu ovládať a riadiť iných. Pozícia manažéra sa však zdá byť pre absolventa VŠ, hoci i študenta manažmentu, dosť vzdialená a náročná vzhľadom na požiadavky praxe. A to i napriek tomu, že títo študenti majú „manažérskejšie“ spôsoby, ako ich kolegovia, ktorí aspirujú na pozície špecialistov.

Graf 3 Hodnoty kompetencií na úrovni kognitívnych schopností v skupinách študentov



Graf 4 Hodnoty vyjadrujúce sociálnu toleranciu v skupinách študentov



Graf 5 Hodnoty nameraných výkonových kompetencií v skupinách študentov**Graf 6** Hodnoty Ne / Zhody namerané v skupinách študentov

Pozície špecialistov sa podľa výsledkov zdajú byť pre absolventov vhodnejšie ako pozície manažérov. Pre tých, ktorí aspirujú na manažérov by táto pozícia mohla byť prechodným stanoviskom medzi školou a praktickými skúsenosťami, ktoré si manažérske miesto vyžaduje.

Tento výsledok korešponduje s tvrdeniami E. Letovancovej (2007) a podčiarkuje význam vysokoškolskej poradne pre vysokoškolských absolventov.

Literatúra

- Havaleschka, F. (1997). The Personality of the Leader. Garuda Research Institute. Split.
- Lisá – Kretová, E., Hannelová, K., (2007). Psychologické pozadie profesionálnej orientácie VŠ študentov. Psychológia práce a organizácie 2007, Lipovce.
- Letovancová, E. (2007). Profesionálne poradenské centrum pre študentov VŠ v regióne BSK. Psychológia práce a organizácie 2007, Lipovce.
- Papalia, D. E. et al. (2002). Adult Development and Aging. McGraw-Hill, New York.

PSYCHOLOGICKÉ POZADIE PROFESIONÁLNEJ ORIENTÁCIE VŠ ŠTUDENTOV*

Elena LISÁ - KRETOVÁ, Katarína HENNELOVÁ
 elena.lisa@fses.uniba.sk, katarina.hennelova@fses.uniba.sk
 ÚAP, FSEV, UK Bratislava

Úvod

Otázku, prečo si ľudia volia určité povolania, riešia viaceré modely a teórie voľby povolania. Medzi najznámejšie patria teória povahových črt F. Parsonsa, model vzťahu osobnosti a povolania J. Hollanda, teória celoživotného kariérového vývinu D. Supera, prístup k profesijnému rozhodnutiu ako k procesu sociálneho učenia J. Krumboltza, teória dvoch modelov kariérovej cesty E. Ginzberga alebo prístup J. Raynora so zdôrazňovaním výkonovej motivácie (bližšie pozri napr. Papalia et al., 2002, Metzler-Burren, 2004).

Spoločné v uvedených modeloch je prepojenie osobnosti a pracovných požiadaviek a zdôrazňovanie sebaznania pri voľbe povolania, ktoré predpokladá porozumenie sebe, svojim hodnotám, záujmom, schopnostiam. Vzhľadom na to, že z vývinového hľadiska je pre študentov VŠ dôležité utváranie osobnej a sociálnej identity, pri zaraďovaní sa do pracovnej sféry sa môžu vyskytnúť problémy. Spolu so zisteniami o nízkej miere pripravenosti na kompetentné zaradenie sa absolventov do praxe, ktoré uvádza v tomto zborníku E.

Letovancová (2007), je opodstatnené venovať pozornosť príprave vysokoškolských študentov na rôzne pracovné pozície.

V našej práci sme sa zamerali na porovnanie osobného profilu študenta a profilu pozície, ktorú si zvolil. V nadväznosti na cieľ sme formulovali nasledujúce otázky. Zaujímalo nás:

- Aký je rozdiel medzi osobným a zvoleným profilom u študentov VŠ?
- Líšia sa sledované úrovne kompetencií osobného a zvoleného profilu?
- Súvisí úroveň sebaznania s mierou zhody osobného a kompetenčného profilu?

Výskumná metóda

Výskumný súbor

Projektu sa zúčastnilo 400 študentov záverečného ročníka univerzitného štúdia. Štatisticky sme spracovali údaje o 372 študentov univerzít a vysokých škôl. V tabuľke 1 je zobrazené zloženie výskumného súboru podľa typu univerzity, ktorú študenti absolvovali. Išlo o Univerzitu Komenského – UK (154 študentov), Ekonomickú univerzitu – EU (170 študentov) a o Technickú univerzitu – STU (42 študentov). V kategórii iné sa nachádzalo spolu 6 študentov. Na UK a EU prevažovali ženy nad mužmi. Opačná situácia, viac mužov ako žien, bola len v prípade STU, no v porovnaní s prvými dvoma bolo z STU zúčastnených najmenej absolventov.

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

Tab. 1 Zloženie výskumného súboru

Škola	Muži (N)	Muži (%)	Ženy (N)	Ženy (%)
EU	64	48	106	45
STU	25	19	17	7
UK	44	33	110	46
Iné	2	0	4	2
Spolu	135	100	237	100

Metodika

Na tomto mieste sa budeme podrobnejšie venovať metodike GARUDA. Ostatné postupy odborného profesijného poradenstva sú popísané v príspevku E. Letovancovej (2007) v zborníku z konferencie.

GARUDA je licencovaný produkt v Slovenskej i Českej republike. Jeho autorom je Dán Finn Havaleschka (1997) a táto metóda slúži predovšetkým na identifikáciu potenciálu ľudí, tímov a organizácie v oblasti manažmentu. Naša práca i celý projekt vysokoškolskej poradne prebiehal na úrovni jednotlivcov. Výnimočnosť tejto metódy spočíva v identifikovaní oblastí rozvoja a navrhnutí podpory týchto oblastí. Ponúka i možnosť porovnania kompetenčných profilov s profilmi manažérov na európskej úrovni.

Metodika GARUDA sa zameriava na zisťovanie kompetenčných spôsobilostí uchádzačov o vybrané pracovné pozície. Kompetenčné spôsobilosti sú posudzované celkovo na šiestnástich škálach, ktoré tvoria tri kompetenčné oblasti. Ide o riadiace, sociálne a výkonové kompetencie. Sú označované ako „hlava, srdce, nohy“.

Hlavu, čiže riadiace alebo kognitívne kompetencie by sme charakterizovali v skratke ako schopnosť tvoriť myšlienky, produkty a riešenia. Zahŕňa nielen schopnosť myslieť, ale aj procesy rozhodovania, tvorenia a orientovania sa v skutočnosti.

Srdce, čiže sociálne kompetencie sú charakterizované ako schopnosť tvoriť, nadväzovať, udržiavať vzťahy a kvalitne komunikovať v rozličných osobných, spoločenských a pracovných podmienkach.

Nohy, čiže výkonové kompetencie tvoria schopnosti dosahovať potrebné výkony a poskytovať vyžadované služby. Nejde len o schopnosť podať výkon, ale aj o schopnosť zariadiť, aby boli úlohy splnené.

Pre účely nášho výskumu sme mali k dispozícii údaje o osobnom profile uchádzačov. Tento profil tvorili špecifické osobné charakteristiky uchádzača vo všetkých dimenziách metodiky GARUDA. Okrem osobného profilu sme mali k dispozícii i profil pracovnej pozície, o ktorú sa absolventi uchádzali. Posudzovali sme mieru zhody osobných vlastností s vlastnosťami vyžadovanými v konkrétnych pracovných pozíciách. Údaje sme spracovávali hromadne, prostredníctvom priemerných hodnôt.

Zaujímala nás vzdialenosť (počet bodov) osobných vlastností uchádzača od požiadaviek jeho zvolenej pracovnej pozície. V tomto prípade nás nezaujímalo, o čo konkrétne sa absolventi uchádzali. Skúmali sme len mieru zhody / nezhody jeho osobných spôsobilostí s požiadavkami kladenými na pozíciu, na ktorej by chcel pracovať. Okrem veľkosti zhody / nezhody osobného profilu a tzv. kompetenčným profilom nás zaujímala ešte hodnota protirečenia absolventa. Čím viac si vo výrokoch svojho osobného profilu absolventi protirečili, tým väčšia bola hodnota protirečenia. Touto škálou sa v metodike GARUDA dá hodnotiť dôveryhodnosť (jednota) výpovedí klienta o sebe samom.

Získané údaje sme spracovávali kvantitatívnou analýzou údajov. Využili sme postupy štatistickej deskripcie a bivariačnej analýzy, konkrétne počítanie priemerov, Kruskal Wallis, U-test a korelačnú analýzu.

Výsledky

V tabuľke 2 uvádzame mieru zhody / nezhody osobného profilu študentov s kompetenčným profilom zvolenej pracovnej pozície.

Miera zhody je vyjadrená počtom bodov, ktorými sa absolventi vzdŕaľovali od vyžadovanej miery spôsobilostí. Záporná hodnota znamená, že ich schopnosti boli nedostatočné, naopak kladná hodnota by znamenala, že majú „navyš“. Ako vidíme, zhoda nabera záporné hodnoty vo všetkých prípadoch a tak by sa na tomto mieste hodil skôr pojem nezhoda, nakoľko hodnoty sa vzdŕaľovali od nuly (0 = úplná zhoda, čiže žiadny rozdiel) približne v priemerných hodnotách od 6 do 11 bodov. Hodnoty štandardných odchýlok napovedajú, že distribúcia nadobudnutých hodnôt nezhody nespĺňa podmienku normálneho rozloženia. V celkovej miere ne/zhody sa univerzity medzi sebou štatisticky významne líšili, pričom najviac sa od ostatných dvoch odlišovali študenti STU (Kruskal Wallis: Chi-Square = 7,8; Sig. = 0,02)

Tab. 2 Celková miera ne/zhody podľa univerzít

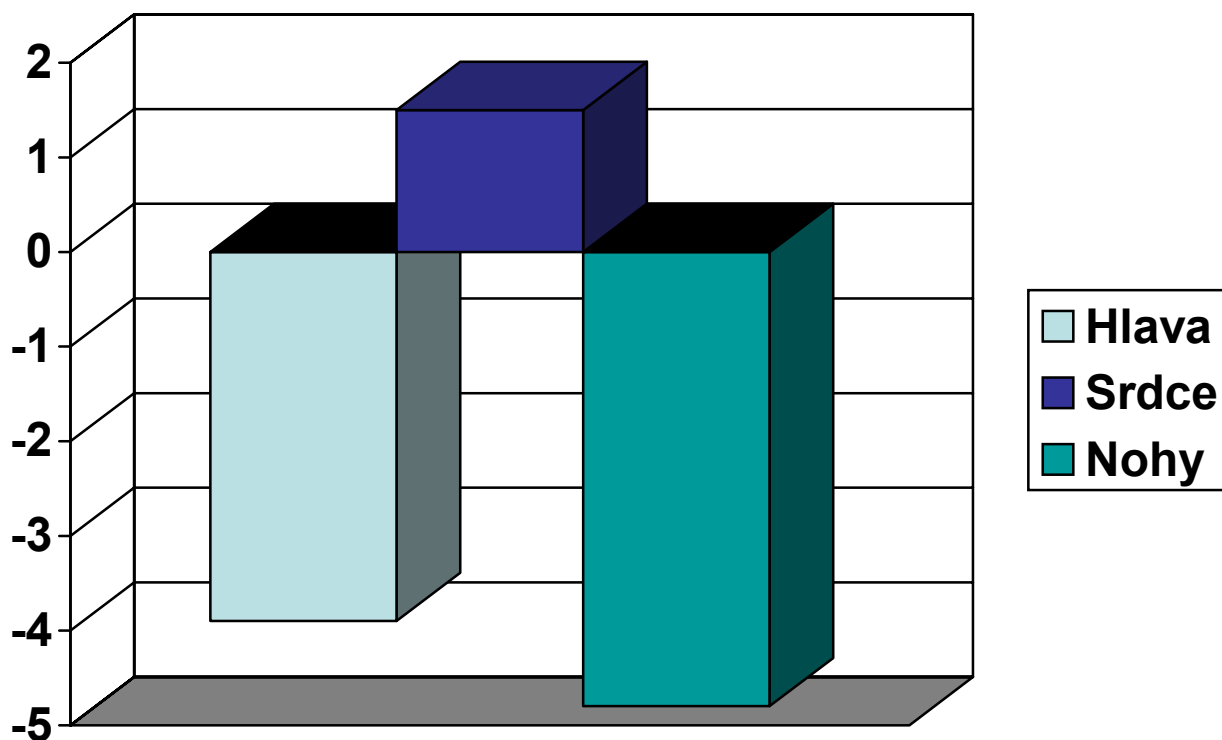
Univerzita	Priemerná hodnota zhody	Štandardná odchýlka
UK	-7,0	9,6
EU	-6,6	9,3
STU	-10,9	9,4
Spolu	-7,3	9,5

Mieru ne/zhody s požadovanými kompetenčnými spôsobilosťami vyjadrenú v rámci troch kompetenčných oblastí pre všetkých študentov spolu možno vidieť v grafe 1.

Ako vidíme na grafe 1, v rámci troch kompetenčných oblastí hlava, srdce a nohy (kognitívne, sociálne a výkonové kompetencie), sa absolventi vzdŕaľujú od nuly vo všetkých troch.

Najmenej na úrovni sociálnych kompetencií, kde vykazujú mierne vyššiu úroveň potreby spoločenského kontaktu a komunikácie, ako sa v praxi vyžaduje. Na úrovni kognitívnych a výkonových kompetencií sa od požadovanej úrovne líšia viac, a to zjednodušene vyjadrené v podobe „nedostatku“.

Čo sa týka troch kompetenčných úrovní vyjadrených podľa jednotlivých univerzít, situácia sa trochu viac konkretizuje. Pre ilustráciu uvádzame v tabuľke 3 hodnoty ne/zhody na troch úrovniach kompetencií pre jednotlivé univerzity zvlášť.



Graf 1 Porovnanie ne/zhody v troch kompetenčných úrovniach

Tab. 3 Ne/zhoda na troch kompetenčných úrovniach podľa univerzity

	Hlava	Srdce	Nohy
EU – priemerná hodnota	-4,3	1,8	-4,6
EU – štandardná odchýlka	4,6	3,1	5,0
UK – priemerná hodnota	-3,1	1,5	-4,9
UK – štandardná odchýlka	4,3	3,6	4,7
STU – priemerná hodnota	-5,9	0,2	-5,1
STU – štandardná odchýlka	3,9	3,9	4,4

Hodnoty uvádzané na jednotlivých univerzitách poukazujú na isté rozdiely. Absolventi univerzít sa medzi sebou líšia v miere ne/zhody. Rozdiely sa vyskytujú na úrovni kognitívnych a sociálnych kompetencií [K-W “hlava” $\chi^2=17,3$; $p<0,001$; K-W “srdce” $\chi^2=6,9$; $p<0,05$]. V oblasti kognitívnych kompetencií sa najviac od požiadaviek odlišovali absolventi STU. Išlo o vyššiu potrebu štruktúrovanosti, plánovania práce, znalosti daných pracovných postupov, vyššie zameranie na rutinu, potrebu detailných informácií, nedôveru v intuíciu. Naopak študenti UK a EU sa menej zaoberajú detailmi a viac dokážu dôverovať vlastnej intuícii. Treba povedať, že schopnosť logického a abstraktného uvažovania bola u všetkých troch skupín absolventov na približne tej istej úrovni. Študenti STU sa od UK a EU odlišovali i v sociálnych kompetenciách, v schopnostiach komunikácie a nadväzovania vzťahov. Ukázalo sa, že títo študenti viac počujú, menej hovoria a neprejavujú sa zvýšenou potrebou sociálnej aktivity. V rámci riadiacich výkonových kompetencií boli vzdialení od

požadovanej úrovne vyrovnané. Absolventi nemajú skúsenosti s vedením a ovplyvňovaním iných.

Pokračovali sme overovaním predpokladu, že nedostatočná úroveň sebapoznania absolventa súvisí s tým, že sa uchádza o nevhodnú pracovnú pozíciu. Využili sme metódu korelačnej analýzy. Korelovali sme mieru nezhody s požadovaným profilom a výšku protirečení študentov v tvrdeniach o sebe. Výsledky ukazuje tabuľka 4. Ako vidieť, v prípade EU a UK miera protirečení súvisí s nesprávnym odhadom vlastných sociálnych a výkonovo-riadiacich kompetencií. Čím protirečivejšie výroky o sebe študenti povedia, tým nesprávnejšie si volia povolanie. Alebo by sme mohli povedať, že čím menej študenti poznajú seba a svoje schopnosti, tým menej si vedia zvoliť správne miesto pre realizáciu a využitie svojich daností. V prípade študentov STU sa zopakovala situácia okolo kognitívnych kompetenčných schopností. Absolventi STU sa vedľa ťažšie posúdiť v oblasti vlastných a vyžadovaných kognitívnych schopností, než ich kolegovia z EU a UK.

Tab. 4 Korelačná analýza protirečení a vzdialenosti od vytúženého profilu

	Hlava	Srdce	Nohy
EU – výška protirečenia	-,101	-,279**	-,469**
UK – výška protirečenia	-,037	-,227**	-,403**
STU – výška protirečenia	-,324*	-,379*	-,700**

Vysvetlivky: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$

Záver a diskusia

Vo všeobecnosti možno povedať, že absolventi, ktorí sa prihlásili do projektu a hľadali odbornú pomoc pri uchádzaní sa o povolanie, sa poznajú málo a vyberajú si pre seba pozície, na ktoré nestačia. To, aké pozície uprednostňujú, bude predmetom ďalšieho príspevku (Lisá – Kretová, Hannelová, 2007). Ukázalo sa, že čím menej absolventi poznajú samých seba a čím rozporupľnejšie o sebe rozprávajú, tým nevhodnejšie si vyberajú svoje budúce povolanie. Navyše, študenti STU vyšli v súbore síce s vhodnou konšteláciou sociálnych kompetencií (oproti ostatným dvom univerzitám), no vo svojom štýle myslenia, riešenia konfliktov a rozhodovania sa akoby nevedeli vôbec odhadnúť. Vyznačovali sa vyššou potrebou detailných informácií a nízkou ochotou riskovať. Tieto údaje potvrdzujú výsledky F. Havaleschku (1997) o inžinieroch, kedy táto kombinácia dvoch dimenzií myslenia bola najčastejšie vyskytujúcou sa v súbore inžinierov (48%), oproti zamestnancom personálnych oddelení (14%). Na obhajobu študentov STU treba ešte povedať, že ich záujem bol prevažne o manažérske pozície (Lisá – Kretová, Hannelová, 2007), na ktoré boli absolventi UK i EU pripravovaní lepšie a cielene počas celého štúdia (mnohí študovali manažérske odbory). Zároveň sa ukázalo, že schopnosti, ako je napríklad vedenie a ovplyvňovanie druhých k dosiahnutiu efektívneho výsledku, sa pravdepodobne nedajú naučiť na vysokej škole, ale je nutné ich získať praxou.

Za príčiny veľkých rozdielov medzi osobnými profilmi študentov a kompetenčnými profilmi ich vytúžených pracovných pozícií považujeme:

- ✓ Neznalosť vlastných schopností;
- ✓ Neznalosť rozumových, sociálnych a výkonových požiadaviek na zvolenú pozíciu.

Preto sa práca poradne ukazuje byť ako veľmi potrebná, ba až nevyhnutná pre lepšie zaradenie absolventov na pracovnom trhu. Fáza podávania spätnej väzby a informovanie

absolventa o jeho výsledkoch je kľúčová, hoci je až „na konci“ celého procesu poradenstva. Za akcelerátory vývinu správnej voľby povolania možno považovať:

- ✓ Sebapoznanie a identifikovanie oblastí rozvoja pracovných kompetencií;
- ✓ Praktické skúsenosti;
- ✓ Reflektovanie požiadaviek trhu.

Literatúra

- Havaleschka, F. (1997). The Personality of the Leader. Garuda Research Institute. Split.
- Lisá – Kretová, E., Hannelová, K., (2007). Charakteristiky vysokoškolských študentov podľa preferovanej pracovnej pozície. Psychológia práce a organizácie 2007, Lipovce.
- Letovancová, E. (2007). Profesionálne poradenské centrum pre študentov VŠ v regióne BSK. Psychológia práce a organizácie 2007, Lipovce.
- Metzler-Burren, Ch. (2004). Vývoj metodiky poradenstvá a metodického seminára v oblasti profesijného poradenstvá po telefóne. In: Dištančné poradenstvo - príručka pre účastníkov vzdelávacieho kurzu. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava, s. 155 - 198.
- Papalia, D. E. et al. (2002). Adult Development and Aging. McGraw-Hill, New York.

PROJEKT PROFESIJNÉHO PORADENSKÉHO CENTRA PRE ŠTUDENTOV VŠ V REGIÓNE BSK *

Eva LETOVANCOVÁ

Eva.Letovancova@fses.uniba.sk

Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského, Bratislava

Úvod

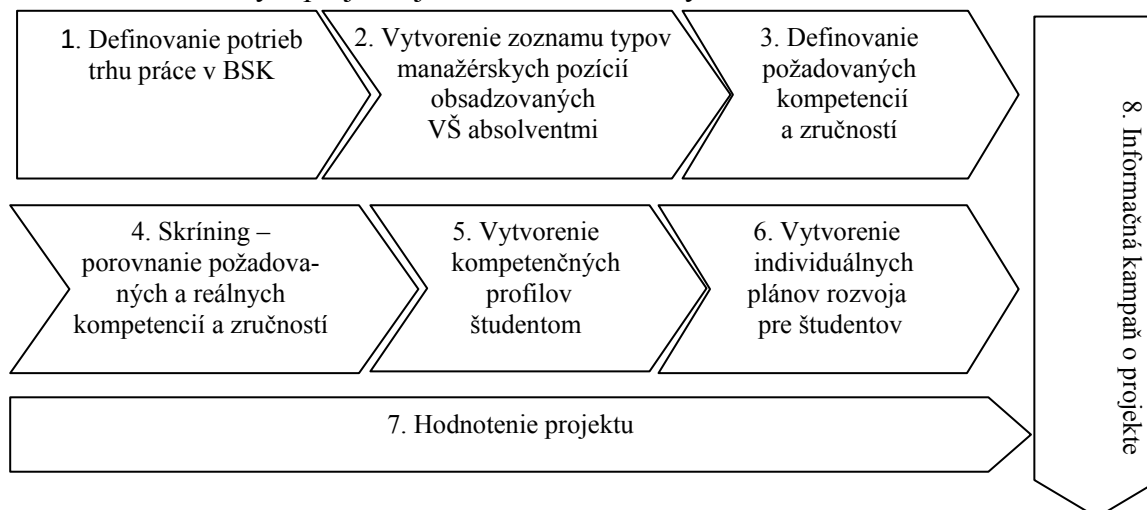
Absolventi vysokých škôl sa relatívne dobre uplatňujú na trhu práce, v porovnaní s absolventmi iných úrovní vzdelania. Napriek tomu sa zo strany zamestnávateľov stále častejšie objavujú vyjadrenia nespokojnosti s tým, ako sú pripravení pre prax. Pripomienky sa najčastejšie týkajú nedostatočnej vybavenosti zručnosťami a kompetenciami pre pozície na pracovnom trhu, najmä manažérske a potrebné pri samostatnej zárobkovej činnosti. Školy sa pri tvorbe svojich študijných programov snažia dobre pripraviť absolventov na prax, prax to často vníma ináč. Rôzne inštitúcie posudzujú kvalitu vysokých škôl, a to aj z hľadiska pripravenosti absolventov pre prax, napr. prieskumy Ministerstva školstva, Ústavu pre prognózovanie školstva, Podnikateľskej aliancie Slovenska, nezávislých agentúr (napr. ARRA 2006), pričom ich zistenia nie sú často pre vysoké školy lichotivé. Samotní študenti, najmä v nižších ročníkoch, môžu tento súlad alebo rozpor ťažko posúdiť, a tým aj aktívne zasahovať do svojho profesionálneho rozvoja počas štúdia. V tom by im mohla pomôcť inštitúcia, ktorá by poznala aktuálne požiadavky praxe na absolventov, umožnila by študentom hlbšie poznanie svojho osobného potenciálu a vedela by im asistovať pri tvorbe individuálneho plánu rozvoja tak, aby sa na trhu práce umiestnili čo najvýhodnejšie pre všetky zúčastnené subjekty.

Cieľom projektu Ústavu aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského „Profesijné poradenské centrum pre študentov VŠ v regióne BSK“, spolufinancovaného Európskou úniou, je pripraviť podmienky pre vytvorenie profesijného poradenského centra. Centrum by bolo pre študentov VŠ v bratislavskom regióne jednou z možností pripraviť sa na pracovné pozície podľa požiadaviek trhu práce, a to nie len z hľadiska získaných vedomostí, ale aj efektívneho využitia schopností a zručností. Práca centra bude vyžadovať úzku spoluprácu s praxou, vysokými školami a vytváranie priestoru pre spoločnú komunikáciu obidvoch strán. Centrum by zároveň malo byť priestorom pre poskytnutie získaných informácií študentom tak, aby v súlade s tým mohli orientovať svoj rozvoj a zvyšovať svoju kvalifikáciu. Používanou metódou bude pri tom individuálne poradenstvo.

Zamerané bude na diagnostiku a cielený rozvoj osobných predpokladov študentov, najmä kľúčových kompetencií pre manažérske pozície a samostatnú podnikateľskú činnosť, pre nimi vybranú pozíciu.

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

Jednotlivé aktivity v projekte je možné schematicky znázorniť :



Realizované aktivity v projekte

1) Definovanie potrieb trhu práce v BSK z hľadiska absolventov VŠ

Základná otázka, na ktorú bolo potrebné nájsť v prvej fáze projektu odpoveď, bola: Čo od absolventov VŠ očakávajú a potrebujú zamestnávateľia, teda aké sú aktuálne potreby trhu práce v BSK vo vzťahu k absolventom VŠ?

Odpovede na otázku boli získané v prieskume, ktorý realizovala FSEV v spolupráci s agentúrou Markant, zameranom na zistenie aktuálnych potrieb pracovného trhu v BSK. Prieskum bol realizovaný v rámci úvodnej aktivity projektu zameranej na „definovanie potrieb trhu práce v BSK z hľadiska absolventov“. Podrobné informácie o aktivite sú uvedené v Záverečnej správe z prieskumu (2006)

V prieskume boli použité metódy: zber a analýza dokumentov z web stránok, e-mailová komunikácia, osobné štruktúrované interview, dotazník, workshop. Obsah dotazníka a štruktúrovaného interview bol zostavený tak, aby čo najpodrobnejšie zmapoval požiadavky trhu práce a tým potvrdil alebo vyvrátil zistenia uverejnené v dokumentoch.

Pri získavaní informácií bol kladený dôraz na rôznorodosť zdrojov. Najdôležitejšími zdrojmi informácií boli: formálne dokumenty štátnych inštitúcií (MPSVR, MŠSR, vláda SR, EÚ, UK, vysoké školy), výskumné štúdie a štatistiky o potrebách trhu práce (Ústav pre prognózovanie školstva, Inštitút pre verejné otázky, Podnikateľská aliancia Slovenska), údaje z web stránok relevantných univerzít a VŠ, ktoré pripravujú absolventov magisterského štúdia z hľadiska študijných odborov a ich predpokladaného uplatnenia sa v praxi, informácie z osobných stretnutí a telefonických rozhovorov (vyjadrenia zástupcov firiem resp. podnikateľských aliancií, obchodných komôr, odborných poradcov), informácie získané z dotazníkového prieskumu požiadaviek na konkrétne kompetencie u manažérskych pozícií (60 významných zamestnávateľov z BSK), názory manažérov významných organizácií a firiem v BSK zaznamenané počas diskusie na workshope organizovanom v rámci prieskumu.

Predstavy VŠ o tom, ako pripravujú svojich absolventov pre prax

Pri získavaní údajov o tom, ako vnímajú vysoké školy prípravu svojich absolventov pre manažérsku prax a samostatné podnikanie, sme oslovili e-mailom prodekanov pre pedagogickú činnosť jednotlivých fakúlt, ktorých študenti boli našou cieľovou skupinou (Ekonomická univerzita – 5 fakúlt, Univerzita Komenského – 9 fakúlt, STU – 6 fakúlt). Na fakulty sme poslali dotazník, zameraný na 4 oblasti.

1. V čom vidíte silné stránky prípravy absolventov Vašej fakulty pre prax? (všeobecné vedomosti, špeciálna odborná pripravenosť, príprava v oblasti manažérskych zručností a samostatného podnikania)
2. V čom vidíte slabšie miesta prípravy absolventov Vašej fakulty pre prax?
3. Spolupracujete pravidelne s pracoviskami v praxi pri príprave vašich absolventov?
4. Získavate informácie o umiestňovaní vašich absolventov?

V 3. oblasti sme sa zamerali na spoluprácu s praxou pri príprave absolventov. Späť sa nám vrátilo 13 vyplnených dotazníkov.

Kľúčové zistenia prieskumu

Čo sa týka posúdenia prípravy na vysokej škole, odborníci z radov zamestnávateľov vidia zamerania jednotlivých študijných špecializácií v rámci VŠ a univerzít ako všeobecné na to, aby mohli byť absolventi bezprostredne po absolvovaní štúdia zaradení do pracovnej činnosti. Pružnosť vysokoškolského systému v rýchlo sa meniacich socioekonomických podmienkach dobre analyzovať potreby praxe a zohľadniť ich v kurikulumoch je vnímaná ako slabá.

Nedostatok kvalifikovaných odborníkov sa nerieši včasným definovaním strategických priorít, ale reaktívne. Akademickému obci chýbajú motivačné tlaky a relevantná spätná väzba zo strany budúcich zamestnávateľov, aby prispôbovala zameranie študijných odborov moderným trendom.

Zamestnávatelia vidia ako limitovanú možnosť vplývať na zostavovanie študijných plánov a participovať na procese vysokoškolského vzdelávania.

Opačné boli vyjadrenia vysokých škôl. Okrem jedného sa prodekani oslovených fakúlt vyjadrili, že spolupracujú s praxou pri tvorbe obsahu štúdia, učebných textov, odborníci z praxe chodia na školy prednášať, vedú a oponujú záverečné práce. Študenti chodia na praxe, problémom býva umiestnenie veľkého počtu študentov a žiadala by sa väčšia ústretovosť zamestnávateľov. Tento rozpor by bolo zrejme vhodné reflektovať v evaluácii vysokých škôl. Pri posudzovaní kvality absolventov sa vyjadrenia kompetentných pracovníkov významných organizácií v BSK zhodovali, bez ohľadu na pozíciu, o ktorú majú záujem, v tom, že absolventom v kompetenciách chýba orientácia na klienta, lojalita, etika, zručnosť narábať so sebareflexiou – najmä u „čerstvých“ absolventov.

Najčastejšími nedostatkami absolventov, ktoré vidia zamestnávatelia, sú nedostatočná odborná prax, vysoká fluktuácia, nízka miera pripravenosti na organizačnú a rozhodovacia činnosť a s ohľadom na to, čo môžu absolventi spoločnosti v začiatkoch ponúknuť majú neúmerne platové požiadavky.

Obsahovo podobné boli zistenia o videní absolventov zamestnávateľmi v rámci prieskumu na 29 pracoviskách, ktorí robili študenti FSEV v školskom roku 2004/2005 v rámci projektov na predmete Tvorba a rozvoj tímov (Letovancová, 2005; Hradiská, Letovancová, 2005). Vysoké školy vidia odbornú prípravu svojich študentov ako dobrú ako z hľadiska vedomostí, tak aj zručností. Určité rezervy vidia v príprave v manažérskych zručnostiach a príprave na samostatné podnikanie.

Odporúčania vyplývajúce z prieskumu

Odbornú prípravu študentov je potrebné zamerať nie len na teoretické, ale aj praktické získavanie manažérskych zručností.

Vzdelávací systém upraviť tak, aby mohol vo väčšej miere reflektovať potreby trhu práce a pružne sa im prispôbovať.

Zefektívniť spoluprácu VŠ s praxou, čo by vytvorilo podmienky pre efektívnejšie využívanie odbornosti absolventov vysokých škôl.

Zamerať pozornosť už aj na študentov nižších ročníkov VŠ - ponúknuť im možnosť zorientovať sa v pozíciách, ktoré pracovný trh ponúka. Počas štúdia na VŠ pripravovať

študentov „psychicky“ nie len na manažérske pozície („vy, budúci manažéri“), ale aj na pozície špecialistov a zároveň ich oboznamovať s náplňou práce a požiadavkami týchto pozícií.

V „Poradenskom centre“ sa sústrediť na širšiu špecifikáciu jednotlivých pracovných pozícií – naznačiť smerovanie, vysvetliť, akým spôsobom a ktorými krokmi je možné dosiahnuť manažérsku pozíciu.

Potreby v predpokladaných pracovných pozíciách definovať v rámci každého odvetvia tak, aby bolo možné pripraviť kvalifikovanú pracovnú silu vopred.

Vytvoriť štandardizované postupy merania kompetencií, ktoré by boli akceptované zamestnávateľmi.

V oblasti definovania rozvojových priorít klásť dôraz hlavne na posilnenie tých kompetencií, ktoré uchádzačom na dané pozície najčastejšie chýbajú. (Záverečná správa z prieskumu, 2006)

1. Vytvorenie zoznamu typov manažérskych pozícií obsadzovaných VŠ absolventmi

Cieľom tejto aktivity bolo definovať súbor pracovných pozícií, ktoré ponúka pracovný trh v Bratislavskom samosprávnom kraji absolventom vysokých škôl s praxou do 5 rokov.

Zoznam vznikol na základe výsledkov prieskumu realizovaného v rámci Aktivitu 1 projektu: „Definovanie potrieb trhu práce v BSK z hľadiska absolventov VŠ“ v spolupráci expertov agentúry Markant a interných expertov FSEV UK.

Výstupom je Kniha pracovných pozícií (2006), ktorá by mala slúžiť k podrobnej orientácii na trhu práce v Bratislavskom samosprávnom kraji tak absolventom vysokých škôl (potenciálnym zamestnancom), ako aj zamestnávateľom.

Pracovné pozície na trhu práce pre absolventov VŠ

Pri vymedzení pozícií bol kladený dôraz na manažérske pozície relevantné predovšetkým pre absolventov s praxou a tie, ktoré sú pre absolventov VŠ určitým „predstupňom“ k dosiahnutiu riadiacej pozície – pozície špecialistov a asistentov. Práve posledné dve ponúkajú absolventom bez praxe najlepšie uplatnenie na trhu práce a tvoria „odrazový mostík“ pre ich neskoršie uplatnenie sa na pozíciách manažérov.

Počas analýzy pracovného trhu výskumníci zistili, že trh neposkytuje čerstvým absolventom dostatočne širokú škálu manažérskych pozícií. Ide predovšetkým o pozíciu projektového manažéra, ktorá je určená práve absolventom bez dlhšej skúsenosti. Ostatné riadiace pozície sú pre absolventov dosiahnuteľné až po niekoľkých rokoch praxe. Portfólio pozícií preto rozšírili aj o pozície špecialistov a pozície asistentské, ktoré sú väčšinou prípravnou fázou študentov vysokých škôl v ich kariérnom rozvoji. Tieto pozície sú im často ponúknuté už počas štúdia, s vyhlídkou ďalšieho kariérneho postupu po získaní vysokoškolského vzdelania. V nasledujúcich tabuľkách uvádzame identifikované pozície aj s ich stručným vymedzením (Kniha pracovných pozícií, 2006, 6-7).

Manažérske pozície

Názov pozície	Charakteristika pozície
Manažér vo vrcholovom vedení organizácie / SZČO	Samostatné rozhodovanie, celostný pohľad, strategické rozhodovanie a vývoj, zodpovednosť za organizáciu ako celok (aj keď v rámci tímu vrcholového vedenia) - do tejto skupiny patrí aj malý podnikateľ so zamestnancami.
Manažér strednej úrovne v organizácii	Robí rozhodnutia v rámci zverenej oblasti, je vedený nadriadeným a reportuje mu výsledky, vedie podriadený tím ďalších manažérov (väčšinou líniových alebo projektových).

Líniový manažér v organizácii	Robí rozhodnutia v rámci zverenej oblasti, ale najmä vedie ľudí (priamo podriadených) a zabezpečuje výkony v zverenej oblasti.
Projektový manažér v organizácii	Koordinuje činnosť tímu, má zverenú komplexnú zodpovednosť za dosiahnutie cieľa vo forme výstupu z projektu, často je aj expert/špecialista, participujúci na realizácii prác spojených s predmetom projektu.

Špecialisti

Názov pozície	Charakteristika pozície
Špecialista zameraný na vývoj	V danej oblasti expertízy realizuje vývoj samostatne alebo v tíme.
Špecialista zameraný na implementáciu	Realizuje zverené činnosti ako odborník na istú oblasť (napríklad referent).
Špecialista zameraný na konzultácie	Ponúka služby spojené so svojou odbornosťou iným subjektom vo vlastnej organizácii alebo mimo organizácie.
Špecialista zameraný na vzdelávanie	Sprostredkováva svoje poznatky iným subjektom vo vlastnej organizácii alebo mimo nej formou prednášok, tréningu a pod.
Špecialista zameraný na obchod	Realizuje obchodnú činnosť s využitím svojej odbornosti.

Asistenti

Názov pozície	Charakteristika pozície
Asistent manažéra	Podpora manažéra resp. príprava na manažérsku pozíciu.
Asistent/podpora špecialistu	Podpora špecialistu, implementácia čiastkových odborných činností, resp. príprava na pozíciu špecialistu.
Office manažér, asistent v back office – podpora tímu, projektu	Má zverené zabezpečenie činnosti tímu alebo projektu.

Popis pracovných pozícií je v Knihe pracovných pozícií v prehľadných tabuľkách. Pri každej pozícii sú zadefinované základné charakteristiky danej pozície, požadované manažérske kompetencie (v prípade, že ide o manažérsku pozíciu), požadovaná prax uchádzača ako aj samotná náplň práce.

Kniha pracovných pozícií bola súčasne východiskovým dokumentom pre ďalšie aktivity projektu Profesionálneho poradenského centra pre študentov VŠ v regióne BSK:

- Definovanie požadovaných kompetencií pre jednotlivé pracovné pozície;
- Východiskový skríning osobného potenciálu vysokoškolákov;
- Vytvorenie špecifických certifikovaných kompetenčných profilov zapojeným študentom;
- Vytvorenie individuálnych plánov rozvoja vzdelávania zapojeným študentom vzhľadom na pozíciu, na ktorú sú profilovaní vo vzdelávaní.

2. Práca so študentmi v rámci projektu

Významnou časťou projektu bolo meranie, skríning osobného potenciálu končiacich vysokoškolákov a konfrontácia zistení s požadovanými predpokladmi pre príslušnú pozíciu. realizované bolo na 400 študentoch.

Pre týchto študentov boli vytvorené individuálne certifikované kompetenčné profily s porovnaním s požadovanou úrovňou kompetencií (podklad pre prezentáciu absolventa potenciálnemu zamestnávateľovi).

Na základe výsledkov merania a konfrontácie s požiadavkami na ich pozíciu budú pre študentov vytvorené individuálne plány rozvoja a vzdelávania.

Výsledky zistení zo skrínungu uviedli vo svojich príspevkoch na konferencii kolegyne Katarína Hennelová a Elena Lisá (2007)

Záver

Ako hlavné prínosy projektu vidíme potvrdenie predpokladov o tom, že existuje rozpor medzi prípravou študentov pre prax, ich sebareflexiou a požiadavkami praxe. Vytvorenie Poradenského centra by bolo užitočné pre všetkých zúčastnených. Bolo by priestorom pre efektívnejšie posúdenie zručností a kompetencií absolventov VŠ uchádzajúcich sa o prácu zamestnávateľmi – na základe kvantifikovaného porovnania požiadaviek pre danú pozíciu s reálnymi výsledkami uchádzača. Výsledky by umožnili cielený rozvoj kľúčových kompetencií študentov VŠ vzhľadom na reálne potreby trhu práce – zosúladienie požiadaviek praxe a existujúcej úrovne kvalifikácie. Dôsledkom by malo byť lepšie a efektívnejšie uplatnenie absolventov VŠ na trhu práce. Zamestnávatelia by tak, aj prostredníctvom spolupráce s Poradenským centrom, získali konkurenčnú výhodu prostredníctvom zvýšenia kvality ľudských zdrojov vďaka efektívnemu náboru, resp. následne aj cielenému rozvoju prijatých absolventov.

Literatúra

- Hennelová, K., Lisá E.(2007): Psychologické pozadie profesionálnej orientácie VŠ študentov. Psychológia práce a organizácie 2007. Košice : Spoločenskovedný ústav SAV.
- Hradiská, E., Letovancová, E. (2005): Predstavy uchádzačov o štúdium aplikovanej psychológie a možnosti uplatnenia absolventov. Európske impulzy pre rozvoj psychológie práce, organizácie a riadenia po vstupe do Európskej únie. - Košice : Spoločenskovedný ústav SAV.
- Letovancová, E. (2005): Príprava psychológov v oblasti psychológie práce a organizácie na FSEV UK. Vedomostná spoločnosť a nové úlohy vysokých škôl. - Bratislava : Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK
- Lisá, E., Hennelová, K. (2007): Charakteristiky vysokoškolských študentov podľa preferovanej pracovnej pozície. Psychológia práce a organizácie 2007. Košice : Spoločenskovedný ústav SAV.
- ARRA (2006): Správa 2006.Hodnotenie verejných vysokých škôl a ich fakúlt. http://www.arra.sk/oldweb/ARRA-Sprava_o_VS-2006.pdf Záverečná správa z prieskumu (2006). Výstup Aktivita 1: Definovanie potrieb trhu práce v BSK z hľadiska absolventov VŠ.
- Kniha pracovných pozícií (2006). Výstup Aktivita 2: Definovanie žiadaných pracovných pozícií vyplývajúcich z trhu práce pre absolventov VŠ v BSK.

NÁSILIE V PRÁCI SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA

Soňa LOVAŠOVÁ

sonalovas@centrum.sk

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Výskum násilia v práci sociálneho pracovníka je realizovaný v rámci projektu „Sociálnopsychologické aspekty organizačných deviácií“ (VEGA, 1/3652/06) a jeho cieľom v tejto fáze je zmapovať základné formy násilia páchané na ľuďoch vykonávajúcich sociálnu prácu. Naším zámerom je zistiť, ako je človek vykonávajúci sociálnu prácu ohrozovaný klientom, bývalým klientom, rodinným príslušníkom, resp. osobami, ktoré nie sú jeho spolupracovníkmi, podriadenými či nadriadenými.

Je známe, že sociálna práca je v tomto smere rizikovým povoláním, hoci sa tejto problematike u nás zatiaľ pozornosť nevenovala.

V prebiehajúcom empirickom výskume sa snažíme zistiť základné formy násilia, popísané v dotazníku autormi Jayaratne, Croxton, Mattison v roku 2004, a to: fyzické ohrozenie, fyzické napadnutie, vyhrážka súdnym konaním, podanie žaloby, vyhrážka sťažnosťou nadriadenému, sťažnosť nadriadenému, slovné napadnutie, sexuálne obťažovanie, písomné napadnutie a telefonické vyhrážky. Vzhľadom na to, že nás bližšie zaujíma verbálne a fyzické násilie, rozšírili sme dotazník o jednotlivé formy verbálneho násilia: nadávky, krik, urážky osobného charakteru, vyhrážky, zastrasovanie, slovné zosmiešnenie, výhražné pohľady a gestá; a fyzického násilia: facku, udretie, sotenie, kopnutie, opľutie, vyhrážky zbraňou a zranenie spôsobené nejakou zbraňou. Cieľom bolo zmapovať formy a výskyt násilia.

Výskum bol zatiaľ realizovaný na dvoch pracoviskách Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, zúčastnilo sa ho 48 respondentov - sociálnych pracovníkov, z toho 6 mužov a 42 žien.

V prvej časti dotazníka, kde sme zisťovali základné formy násilia (tab. 1) takmer 80% respondentov uviedlo, že sa im klient vyhrážal sťažnosťou nadriadenému a taký istý počet tvrdí, že boli slovné napadnuté klientom. Viac ako 60% uvádza, že sa na nich klient sťažoval nadriadenému a viac ako 40% respondentov sa klienti vyhrážali súdnym konaním. Vyše 30% respondentov bolo klientom fyzicky ohrozovaných.

Bývalí klienti (tab. 2) sa najmä vyhrážali sťažnosťami nadriadenému a sťažovali sa nadriadenému. Takmer v 30% ale aj fyzicky ohrozovali respondentov a skoro 25% respondentov bolo slovné napadnutých bývalým klientom.

V prípade násilia zo strany rodinných príslušníkov (tab. 3) išlo najmä o vyhrážky sťažnosťou nadriadenému, čo uviedlo takmer 25% respondentov, a slovné napadanie, vyše 25%.

Z foriem verbálneho násilia sa zo strany klientov (tab. 4) najviac vyskytoval krik, čo uviedlo vyše 80% respondentov, nadávky uviedlo takmer 70% respondentov a vyše 50% sa stretáva s urážkami, vyhrážkami a výhražnými pohľadmi a negatívnymi gestami.

Zo strany bývalých klientov (tab. 5) sa najviac vyskytoval krik, uvádza vyše 25% respondentov, nadávky a urážky uvádza takmer 25% respondentov.

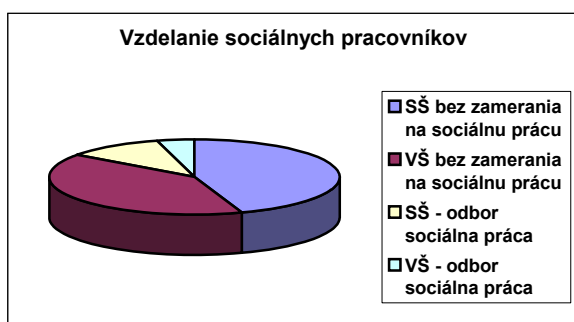
Zo strany rodinných príslušníkov (tab. 6) uvádza vyše 20% respondentov, že sa stretli s krikom, výhražnými pohľadmi a negatívnymi gestami.

Z foriem fyzického násilia zo strany klientov (tab. 7) uvádza vyše 10% respondentov opľutie, a 2% facku a vyhrážanie sa zbraňou, zo strany bývalých klientov (tab. 8) 2% sotenie

a zranenie spôsobené nejakou zbraňou (železnou tyčou) a zo strany rodinných príslušníkov (tab. 9) 2% facku.

Výsledky predstavujú priebežný výstup z prebiehajúceho výskumu a sú overením zvoleného postupu. Poukazujú na to, že použitá metodika zachytáva jednotlivé formy násillia, čo vnímame pozitívne. Z údajov získaných na relatívne malej vzorke je zrejmé, že sociálna práca je oblasťou, v ktorej sa vyskytuje násillie. Zámerom výskumu je okrem iného zmapovať viac typov zariadení sociálnych služieb a sociálnej starostlivosti a porovnať rizikovosť tohto povolania aj z hľadiska typov zariadení.

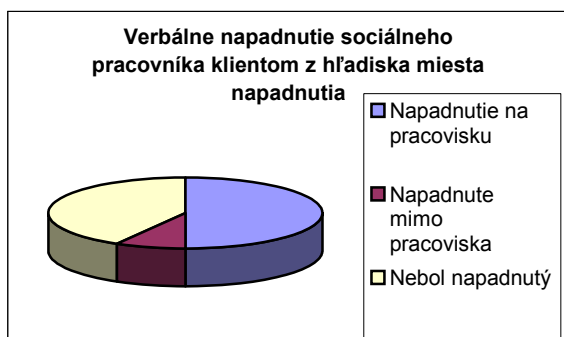
Graf č. 1



Graf č. 2



Graf č. 3



Graf č. 4



Tab. 1

<i>Boli ste niekedy v súvislosti s Vašou prácou napadnutý/á alebo ohrozovaný/á klientom, bývalým klientom alebo rodinným príslušníkom klienta?</i>					
Zo strany klienta	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Boli ste niekedy fyzicky ohrozovaný/á?	12, 50%	14, 58%	2, 08%	4, 17%	66, 67%
2. Boli ste niekedy fyzicky napadnutý/á?	4, 17%	4, 17%	0	0	91, 67%
3. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto súdnym konaním?	8, 33%	25, 00%	8, 33%	0	58, 33%
4. Podal na Vás niekedy niekto žalobu?	0	0	0	0	100%
5. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto, že sa na Vás bude sťažovať nadriadenému?	18, 75%	36, 58%	12, 50%	8, 33%	20, 83%
6. Sťažoval sa na Vás niekedy niekto nadriadenému?	22, 92%	29, 17%	4, 17%	6, 25%	37, 50%
7. Boli ste niekedy slovne napadnutý/á (obťažovaný/á)?	14, 58%	37, 50%	16, 67%	10, 41%	20, 83%
8. Boli ste niekedy sexuálne obťažovaný/á?	4, 17%	0	0	0	95, 83%
9. Boli ste niekedy písomne napadnutý/á (aj anonymom)?	12, 50%	14, 58%	0	2, 08%	70, 83%
10. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto telefonicky?	10, 42%	10, 42%	2, 08%	0	77, 08%

Tab. 2

<i>Boli ste niekedy v súvislosti s Vašou prácou napadnutý/á alebo ohrozovaný/á klientom, bývalým klientom alebo rodinným príslušníkom klienta?</i>					
Zo strany bývalého klienta	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Boli ste niekedy fyzicky ohrozovaný/á?	8, 33%	8, 33%	0	0	83, 33%
2. Boli ste niekedy fyzicky napadnutý/á?	4, 17%	2, 08%	0	0	93, 75%
3. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto súdnym konaním?	2, 08%	2, 08%	0	0	95, 83%
4. Podal na Vás niekedy niekto žalobu?	0	0	0	0	100%
5. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto, že sa na Vás bude sťažovať nadriadenému?	4, 17%	16, 67%	2, 08%	0	77, 08%
6. Sťažoval sa na Vás niekedy niekto nadriadenému?	10, 42%	6, 25%	2, 08%	2, 08%	79, 17%
7. Boli ste niekedy slovne napadnutý/á (obťažovaný/á)?	2, 08%	10, 42%	2, 08%	0	85, 42%
8. Boli ste niekedy sexuálne obťažovaný/á?	0	0	0	0	100%
9. Boli ste niekedy písomne napadnutý/á (aj anonymom)?	6, 25%	2, 08%	0	0	91, 67%
10. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto telefonicky?	2, 08%	2, 08%	0	0	95, 83%

Tab. 3

<i>Boli ste niekedy v súvislosti s Vašou prácou napadnutý/á alebo ohrozovaný/á klientom, bývalým klientom alebo rodinným príslušníkom klienta?</i>					
Zo strany rodinného príslušníka	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Boli ste niekedy fyzicky ohrozovaný/á?	2, 08%	0	0	0	97, 92%
2. Boli ste niekedy fyzicky napadnutý/á?	0	0	0	0	100%
3. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto súdnym konaním?	0	2, 08%	4, 17%	0	93, 75%
4. Podal na Vás niekedy niekto žalobu?	0	0	0	0	100%
5. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto, že sa na Vás bude sťažovať nadriadenému?	2, 08%	10, 42%	2, 08%	0	85, 42%
6. Sťažoval sa na Vás niekedy niekto nadriadenému?	2, 08%	4, 17%	2, 08%	2, 08%	89, 58%
7. Boli ste niekedy slovne napadnutý/á (obťažovaný/á)?	0	10, 42%	4, 17%	2, 08%	83, 33%
8. Boli ste niekedy sexuálne obťažovaný/á?	0	0	0	0	100%
9. Boli ste niekedy písomne napadnutý/á (aj anonymom)?	2, 08%	0	0	0	97, 92%
10. Vyhrážal sa Vám niekedy niekto telefonicky?	0	2, 08%	0	0	97, 92%

Tab. 4

<i>V prípade slovného napadnutia, obťažovania v rozhovore, telefonicky, e-mailom, išlo o:</i>					
Zo strany klienta	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Nadávky	16, 67%	41, 67%	6, 25%	4, 17%	31, 25%
2. Krik	16, 67%	45, 83%	14, 58%	6, 25%	16, 67%
3. Urážky osobného charakteru	18, 75%	27, 08%	6, 25%	4, 17%	43, 75%
4. Vyhrážky	22, 92%	25, 00%	2, 08%	6, 25%	43, 75%
5. Zastráňovanie	16, 67%	25, 00%	6, 25%	0	52, 08%
6. Slovné zosmiešnenie	10, 42%	18, 75%	2, 08%	0	68, 75%
7. Výhražné pohľady a negatívne gestá	10, 42%	37, 50%	4, 17%	4, 17%	43, 75%

Tab. 5

<i>V prípade slovného napadnutia, obťažovania v rozhovore, telefonicky, e-mailom, išlo o:</i>					
Zo strany bývalého klienta	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Nadávky	4, 17%	8, 33%	2, 08%	0	85, 42%
2. Krik	8, 33%	4, 17%	4, 17%	0	83, 33%
3. Urážky osobného charakteru	4, 17%	8, 33%	2, 08%	0	85, 42%
4. Vyhrážky	2, 08%	6, 25%	0	0	91, 67%
5. Zastráňovanie	8, 33%	0	0	0	91, 67%
6. Slovné zosmiešnenie	6, 25%	2, 08%	0	0	91, 67%
7. Výhražné pohľady a negatívne gestá	6, 25%	8, 33%	0	0	85, 42%

Tab. 6

<i>V prípade slovného napadnutia, obťažovania v rozhovore, telefonicky, e-mailom, išlo o:</i>					
Zo strany rodinného príslušníka	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Nadávky	4, 17%	6, 25%	2, 08%	0	87, 50%
2. Krik	4, 17%	10, 42%	6, 25%	0	79, 17%
3. Urážky osobného charakteru	4, 17%	6, 25%	2, 08%	0	87, 50%
4. Vyhrážky	2, 08%	4, 17%	0	0	93, 75%
5. Zastráňovanie	2, 08%	6, 25%	0	0	91, 67%
6. Slovné zosmiešnenie	2, 08%	4, 17%	0	0	93, 75%
7. Výhražné pohľady a negatívne gestá	8, 33%	14, 58%	0	0	77, 08%

Tab. 7

<i>V prípade fyzického útoku, išlo o:</i>					
Zo strany klienta	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Facku	2, 08%	0	0	0	97, 92%
2. Udretie	0	0	0	0	100%
3. Sotenie	0	0	0	0	100%
4. Kopnutie	0	0	0	0	100%
5. Opľutie	6, 25%	4, 17%	0	0	89, 58%
6. Vyhrážanie sa zbraňou	2, 08%	0	0	0	97, 92%
7. Zranenie spôsobené nejakou zbraňou	0	0	0	0	100%

Tab. 8

<i>V prípade fyzického útoku, išlo o:</i>					
Zo strany bývalého klienta	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Facku	0	0	0	0	100%
2. Udretie	0	0	0	0	100%
3. Sotenie	2, 08%	0	0	0	97, 92%
4. Kopnutie	0	0	0	0	100%
5. Opľutie	0	0	0	0	100%
6. Vyhrážanie sa zbraňou	0	0	0	0	100%
7. Zranenie spôsobené nejakou zbraňou	2, 08%	0	0	0	97, 92%

Tab. 9

<i>V prípade fyzického útoku, išlo o:</i>					
Zo strany rodinného príslušníka	Áno, raz	Viackrát	Častokrát	Súčasť práce	Nestalo sa
1. Facku	2, 08%	0	0	0	97, 92%
2. Udretie	0	0	0	0	100%
3. Sotenie	0	0	0	0	100%
4. Kopnutie	0	0	0	0	100%
5. Opľutie	0	0	0	0	100%
6. Vyhrážanie sa zbraňou	0	0	0	0	100%
7. Zranenie spôsobené nejakou zbraňou	0	0	0	0	100%

Literatúra

- Jayaratne, S. , Croxton, T. , Mattison, D. : A national survey of violence in the practice of social work. In: Families in Society, roč. 85, 2004, č. 4, , s. 445-452
- Kafka, J.: Násilie ako sociálnopatologický jav. In: Psychiatrie, roč.1, 2001, č. 1
- Matoušek, O. a kol. : Metody a řízení sociální práce. Portál, Praha, 2003
- Výrost, J. , Slaměník, I. : Aplikovaná sociální psychologie II., Grada Publishing, 2001

ČLOVEK V PRÁCI AKO OBJEKT AGRESIE

Ladislav LOVAŠ

ladislav.lovas@upjs.sk

Katedra psychológie FF UPJŠ, Košice

Podobne ako v iných prostrediach, aj v práci sa človek môže stať terčom agresie. Vykonávanie práce môže byť vďaka tomu nielen zdrojom nepríjemných skúseností, ale aj vážneho ohrozenia, vrátane ohrozenia života. Príkladov na to je, žiaľ, dosť a to aj v Slovenskej republike. Z mnohých uvediem jeden – v čase prípravy tohto príspevku zaujala verejnosť nasledovná udalosť: 12. mája 2007 bola zabitá v práci 52 ročná predavačka Anna Janská. Bola napadnutá v práci počas jej pracovnej doby v podnikovej predajni alkoholu firmy Old Herold na Bratislavskej ulici v Trenčíne. Páchateľ jej spôsobil hlboké rezné rany na krku, ktorým na mieste podľahla.

Základným pojmom pre označenie akéhokoľvek zámerného poškodenia, ublíženia v súvislosti s prácou je výraz agresia v práci (často sa používa aj výraz agresia na pracovisku). Pre presné určenie chápania agresie by malo postačovať využitie (všeobecnej) definície tohto pojmu. Napriek tomu sa v dielach venovaných tejto problematike stretávame so špecifickými definíciami agresie v práci. Napríklad Schat a Kelloway definujú agresiu v práci ako správanie jednotlivca alebo jednotlivcov vnútri alebo mimo organizácie, ktoré je zamerané na fyzické alebo psychologické poškodenie pracovníka alebo pracovníkov a vyskytuje sa v kontexte vzťahujúcom sa k práci (Schat, Kelloway, 2005). Táto definícia zodpovedá ustálenému chápaniu agresie v psychológii a príbuzných vedách. Jej dôležitým prvkom je, že zahŕňa všetky prípady agresie, ktoré sa týkajú ľudí, vykonávajúcich svoju prácu. Neviaže sa teda len na pracovisko, ani na organizáciu (agresiu vnútri organizácií), s čím sa v niektorých pokusoch definovať tento druh agresie stretávame.

Široká paleta rôznych podôb agresie v práci vyvoláva potrebu ich kategorizácie. Za najvýznamnejšie sa považuje triedenie agresie v práci z dvoch hľadísk – podľa povahy poškodenia a jeho dôsledkov a podľa účastníkov. Podľa povahy a dôsledkov sa odlišujú vážne poškodenia od ostatných, čo sa odráža aj v terminológii. Týka sa to odlišenia pojmov agresia a násilie. Čoraz viac autorov uznáva používanie pojmu násilie na označenie agresie s vážnymi dôsledkami a to aj v oblasti práce, aj všeobecne (Anderson, Bushman, 2002). Násilie sa tak chápe prakticky ako fyzická agresia. Niektorí autori potom v oblasti práce hovoria a násilí a agresii ako o dvoch premenných vo výskume. Je to sporné nakoľko aj násilie je agresia – každé násilie je agresia, ale nie každá agresia je násilie. Prijateľnejší sa zdá byť prístup Schata a spolupracovníkov, ktorí používajú termíny fyzické násilie a psychologická agresia (Schat, Frone, Kelloway, 2006).

Z hľadiska účastníkov agresie sa z praktických aj teoretických dôvodov venuje veľká pozornosť kategorizácii agresie z podľa ľudí, ktorí sa správajú agresívne voči človeku, ktorý vykonáva svoju prácu. Z uvedeného hľadiska sa odlišujú prípady agresie podľa vzťahu agresora k organizácii, v ktorej objekt agresie pracuje. Základom je rozlíšenie agresie vnútri organizácie a v oblasti styku organizácie s vonkajším prostredím, resp. voči napadnutému pracovníkovi.

Pre agresiu vnútri organizácie sú typické „mäkšie“ formy zámerného ubližovania. Najviac pozornosti sa doteraz venovalo dlhšie trvajúcej tyranizácii, ktoré sa angličtine najčastejšie označuje ako „bullying“ alebo „mobbing“. Aj v tejto oblasti, t.j. vo vnútroorganizačnej agresii, sú rozdiely v niektorých jej aspektoch z hľadiska toho, kto sa správa agresívne. Obvykle sa odlišuje agresia v horizontálnych a vertikálnych vzťahoch. Je

istý rozdiel v agresii, ku ktorej dochádza medzi spolupracovníkmi (rovnako postavenými v organizácii) a medzi nadriadeným a podriadenými.

V prípade agresie v oblasti styku organizácie, jej zamestnancov s vonkajším prostredím, s verejnosťou, sa rozlišujú viaceré typy agresie podľa vzťahu agresora k organizácii, resp. voči napadnutému pracovníkovi. Agresia je tu súčasťou organizáciou poskytovaných služieb alebo iných vzťahov verejnosti k organizáciám. Prvý typ tvoria prípady, keď je agresorom človek, ktorý nemá žiaden legitímny vzťah s organizáciou. Sem patria najmä prepadnutia spojené s krádežou. Druhý typ tvoria prípady, kedy je agresorom človek, ktorý má legitímny vzťah s organizáciou. Môže ísť o klienta, pacienta, zákazníka, obchodného partnera. Zvláštnu kategóriu tvoria bývalí zamestnanci (členovia organizácie), ktorých niektorí autori radia k vnútorným, niektorí k vonkajším vzťahom. V odbornej literatúre je dosť rozšírené rozlišovanie 3 základných typov agresie v práci (LeBlanc, Barling, 2004), pri rozlíšení dvoch kategórií agresie pochádzajúcej z vonkajšieho prostredia a vnútroorganizačnej agresie.

V tomto príspevku sa zaoberáme agresiou, ku ktorej dochádza v niektorých organizáciách verejnej správy pri styku človeka v práci s vonkajším prostredím, konkrétne druhým vyššie uvedeným typom. Zaujímá nás teda napádanie pracovníkov niektorých úradov verejnej správy občanmi v rámci ich služobného styku. Pri zisťovaní tohto typu agresie v práci sme vychádzali z kategorizácie jej foriem, ktorú využili vo svojom výskume Jayaranteová, Croxton a Mattisonová (2004), rozšírenú a niektoré ďalšie prípady. Jayaranteová et al. (2004) zisťovali vo svojom výskume fyzické ohrozenie, fyzický útok, vyhrážanie súdnou žalobou, podanie žaloby, verbálne napádanie a sexuálne obťažovanie v praxi sociálnej práce. Tieto formy agresie sú aktuálne aj v prípade vykonávania ďalších profesií a to aj vo verejnej správe. Preto sme ich využili aj v našom projekte a prezentovanom výskume, ktorý sa týkal dvoch typov pracovísk verejnej správy. Pre potreby nášho výskumu sme pôvodnú Jayaranteovej et al. kategorizáciu rozšírili o štyri nasledovné formy: vyhrážanie sa sťažnosťou nadriadenému, sťažovanie sa nadriadenému, písomné napadnutie a telefonické vyhrážanie.

Naším zámerom bolo, okrem zmapovania výskytu uvedených foriem agresie klientov voči zamestnancom pracovísk verejnej správy, zachytiť aj rizikové faktory, ktoré sa týkajú tohto problému. Na základe prehľadu doterajších zistení, ktoré sa týkajú rizikových faktorov (prediktorov) agresie na pracovisku (LeBlanc, Kelloway, 2002), sme vytypovali nasledovných 9: nakladanie s väčšou hotovosťou, manipulácia s tovarom a cennými predmetmi, práca osamote, práca v nočných hodinách, styk s klientom osamote, vykonávanie kontroly alebo dozoru na inými, sprostredkovanie sociálnych služieb, styk s ľuďmi s duševnými poruchami, styk s ľuďmi pod vplyvom alkoholu alebo drog.

Okrem zistenia prítomnosti známych prediktorov agresie na vybraných pracoviskách bolo našim zámerom overiť ich súvis s konkrétnymi formami agresívneho správania verejnosti voči zamestnancom verejnej správy.

Metóda

Výskumná vzorka.

Výskumu sa zúčastnilo 120 účastníkov, z toho bolo 106 žien a 14 mužov vo veku 20 – 59 rokov, ich priemerný vek bol 37,8. Účastníkmi výskumu boli zamestnanci dvoch typov pracovísk z oblasti verejnej správy: úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (60) a úradov Sociálnej poisťovne (60).

Metodiky

Výskumný dotazník pozostával z dvoch relatívne samostatných častí. Prvú časť tvoril dotazník zisťovania foriem agresie v práci pochádzajúcej z vonkajšieho prostredia, ktorý sme

označili ako „Miera výskytu agresie v práci“ (MVAP). Tvorilo ho 10 položiek popisujúcich nasledovné formy agresie (ich výber je vysvetlený vyššie):

1. Fyzické ohrozovanie klientom
2. Fyzické napadnutie klientom
3. Vyhrážanie sa súdnym konaním zo strany klienta
4. Podanie žaloby klientom
5. Vyhrážanie sa sťažnosťou nadriadenému
6. Sťažovanie sa nadriadenému
7. Slovné napadnutie (obťažovanie) klientom
8. Sexuálne obťažovanie klientom
9. Písomné napadnutie klientom, prípadne anonymom
10. Telefonické vyhrážanie sa

Možnosti odpovede boli „1“ – nie, „2“ – áno, „3“ – áno, viackrát.

Druhá časť tvoril dotazník zisťujúci prítomnosť známych prediktorov agresie – rizikových faktorov výskytu daného typu agresie v práci. Nazvali sme ho „Miera rizika agresie na pracovisku“ (MRAP). Tvorilo ho 9 položiek, ktoré sa týkali nasledovného:

- Nakladanie s väčšou hotovosťou v práci
- Manipulácia s tovarom a cennými predmetmi v práci
- Vykonávanie práci aspoň v časti pracovnej doby osamote
- Práca v nočných hodinách (od 18.00 do 06.00)
- Styk s klientom osamote
- Vykonávanie kontroly alebo dozor nad činnosťou iných ako súčasť práce
- Sprostredkovanie sociálnych služieb pre klientov
- Styk v práci s ľuďmi s duševnými poruchami
- Styku v práci s ľuďmi, ktorí sú pod vplyvom alkoholu, drog

Účastníci výskumu mali posúdiť, či sa vzťahuje obsah položky na ich prácu a vyjadriť to výberom jednej z možností odpovede „áno“ alebo „nie“.

Výsledky

Výskyt jednotlivých zisťovaných foriem agresie je vyjadrený jednak formou frekvenčnej analýzy pozitívnych odpovedí (tab. 1), jednak ako aritmetický priemer škálových hodnôt „1“ – „3“ vyjadrujúcich mieru výskytu daných foriem (tab. 2). Ako je vidieť, podľa oboch druhov ukazovateľov dominujú dve formy ohrozovania zamestnancov úradov verejnej správy: vyhrážky sťažnosťou nadriadenému a slovné napadnutie. Raz alebo viackrát bolo vyhrážkami sťažnosťou napadnutých 76,6% účastníkov výskumu, slovne bolo aspoň raz napadnutých 73,2%. Na druhej strane len veľmi zriedkavo sa účastníci výskumu stretli so sexuálnym obťažovaním, fyzickým napadnutím a faktickým podaním žaloby.

Tab. 1:
Výskyt jednotlivých foriem agresie

		Počet pozitívnych odpovedí		Z toho viackrát	
		%	n	%	n
1.	Vyhrážky sťažnosťou nadriadenému	53,3	64	23,3	28
2.	Slovné napadnutie	49,2	59	24,2	29
3.	Sťažnosť nadriadenému	43,3	52	5,0	6
4.	Telefonické vyhrážanie	36,7	44	5,0	6

5.	Vyhrážanie súdnym konaním	26,7	32	7,5	9
6.	Fyzické ohrozenie	26,7	32	-	-
7.	Písomné napadnutie (aj anonym)	19,2	23	0,8	1
8.	Sexuálne obťažovanie	5,0	6	1,7	2
9.	Podanie žaloby	4,2	5	0,8	1
10.	Fyzické napadnutie	3,3	4	-	-

Tab. 2:

Výskyt jednotlivých foriem agresie vyjadrený formou aritmetického priemeru odpovedí ako škálových hodnôt

		Priemer škál. hodnôt (1–3)
1.	Vyhrážky sťažnosťou nadriadenému	2,00
2.	Slovné napadnutie	1,98
3.	Sťažnosť nadriadenému	1,53
4.	Telefonické vyhrážanie	1,47
5.	Vyhrážanie súdnym konaním	1,42
6.	Fyzické ohrozenie	1,27
7.	Písomné napadnutie (aj anonym)	1,21
8.	Sexuálne obťažovanie	1,08
9.	Podanie žaloby	1,06
10.	Fyzické napadnutie	1,03

Za závažné považujeme zistenie, že až 85,6% účastníkov výskumu uviedlo aspoň jednu z uvedených foriem agresie. Teda len 14,4% účastníkov (17 zo 120) sa doteraz nestretlo v práci so žiadnou zo zisťovaných foriem agresie v práci.

Okrem výskytu uvádzaných foriem agresie bolo našim cieľom zachytiť aj mieru výskytu známych prediktorov agresie v práci. Miera ich výskytu v našej výskumnej vzorke je uvedená v tab. 3. Podľa nich sa zamestnanci zvolených úradov stretávajú často s ľuďmi pod vplyvom alkoholu a s ľuďmi s duševnými poruchami. Približne polovica z účastníkov výskumu pracuje osamote. V tejto oblasti je na druhej strane pomerne zriedkavá práca v nočných hodinách a manipulácia s cennými predmetmi.

Tab. 3:

Výskyt zisťovaných prediktorov agresie (rizikových faktorov)

		Priemery škálových hodnôt (1–2)	Počet pozitívnych odpovedí	
			%	n
1.	Styk s ľuďmi pod vplyvom alkoholu	1,69	69,2	83
2.	Styk s ľuďmi s duševnými poruchami	1,55	55,0	66
3.	Práca osamote	1,52	51,7	62
4.	Sám/a s klientom	1,43	43,3	52
5.	Kontrola, dozor na inými	1,38	38,3	46
6.	Sprostredkovanie sociálnych služieb	1,35	35,0	42
7.	Nakladanie s väčšou hotovosťou	1,24	24,2	29
8.	Manipulácia s cennými predmetmi	1,17	16,7	20

9.	Práca v nočných hodinách	1,08	8,3	10
----	--------------------------	------	-----	----

Okrem výskytu prediktorov agresie nás zaujímal ich vzťah k popísaným formám agresie v našej výskumnej vzorke. Pre tieto účely sme pristúpili k položkám týkajúcim sa foriem agresie v práci ako k škále s celkovým skóre (tvoril ho súčet odpovedí, hodnôt 1 – 3), ktorú sme označili ako „Miera výskytu agresie v práci“ (MVAP). Opodstatnenosť tohto kroku sme overovali zistením vnútornej konzistencie takto vytvoreného dotazníka.

Význam jednotlivých prediktorov pre výskyt nami zisťovaných foriem agresie v práci sme overovali prostredníctvom ONEWAY ANOVA. Overovali sme vplyv každého prediktora na celkové skóre v MVAP. Výsledky sú uvedené v tab. 4.

Tab. 4:

Vzťah rizikových faktorov a výskytu rôznych foriem agresie (číselné údaje vyjadrujú skóre v MVAP)

Rizikový faktor na pracovisku	Nie	Áno	F test	p
Styk s ľuďmi pod vplyvom alkoholu	12,62	14,67	14,994	0,0001*
Styk s ľuďmi s duševnými poruchami	13,09	14,81	12,017	0,001*
Sprostredkovanie sociálnych služieb	13,65	14,76	4,284	0,041*
Nakladanie s väčšou hotovosťou	14,01	14,13	0,044	0,835
Manipulácia s cennými predmetmi	14,21	13,20	2,134	0,146
Práca osamote	14,29	13,80	0,882	0,349
Práca v nočných hodinách	13,93	15,20	1,833	0,178
Sám/a s klientom	13,82	14,32	0,928	0,337
Kontrola, dozor nad inými	13,87	14,30	0,638	0,426

Podľa nich sa v našej výskumnej vzorke prejavili ako faktory, ktoré významne ovplyvňujú celkovú úroveň výskytu agresie v práci: styk s ľuďmi pod vplyvom alkoholu, styk s ľuďmi s duševnými poruchami a sprostredkovanie sociálnych služieb pre klientov.

Záver

Hlavné zistenia je možné podľa doterajších analýz vidieť v nasledovnom. Najčastejšie sa vyskytujúcou formou napádania zamestnancov úradov sociálnej poisťovne a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny zo strany verejnosti sú: vyhrážky sťažnosťou nadriadenému a slovné napadnutie. Pritom až 85,6% účastníkov výskumu uviedlo aspoň jednu zo zisťovaných 10 foriem agresie. Žiadnu formu neuviedlo len 14,4% účastníkov (17 zo 120), čo znamená, že len uvedený počet nebol objektom útoku zo strany verejnosti.

Z už známych prediktorov agresie v práci boli najčastejšie uvedené styk s ľuďmi pod vplyvom alkoholu a s ľuďmi s duševnými poruchami. Účastníci výskumu, ktorí uviedli, že sa v práci v styku s uvedenými dvoma skupinami klientov (občanov) a ktorí sprostredkujú sociálne služby pre klientov, boli významne častejšie napádaní ako ostatní zamestnanci úradov.

Literatúra

- Anderson, C. A., Bushman, B. J., (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*, 53, 27-51.
- Jayarante, S., Croxton, T., Mattison D., (2004). A national survey of violence in the practice of social work. *Families in Society*, 85, 4, 445-452.
- LeBlanc M. M., Barling J., (2004). Workplace aggression. *Current Direction in Psychological Science*. 13, 1, 9-12.
- LeBlanc M. M., Kelloway E. K., (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87, 3, 444-453.
- Schat, A. C. H., Frone, M. R., Kelloway, E. K., (2006). Prevalence of workplace aggression in the U.S. workforce: Findings form a national study.

AKÉ SÚ URČUJÚCE HODNOTY NAŠEJ SPOLOČNOSTI? (O imperatívke produkcie, spotreby, konzumu a tiež o práci, výkone a úspechu trochu inak)*

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

Príbeh namiesto úvodu:

Africká parabola

Černoch si podriemkava v tieni veľkého mangovníka. Ide okolo beloch a zobudí ho.
"Vstávaj ospanlivec, takto zbytočne mrháš čas. Prečo nevylezieš na mangovník a nenatrháš jeho plody?"
"Prečo by som ich mal trhať? Veď každý deň mi nejaké spadnú len tak. Zoberiem si ich pre seba a pre rodinu, zvyšok hnije u mňa v pivnici."
"To ale nesmieš, nechať ich len tak hniť. Zober ich so sebou na trh a predaj ich tam za peniaze."
"Jasné. Peniaze si potom schovám, pretože tie nehnijú."
"Kdeže, ty hlupák, peniaze musia pracovať."
"Dobre, beloch, ja teda urobím obrovskú hostinu pre všetkých ľudí z našej dediny, a ty, ty môžeš prísť tiež."
"Nie, nie, nie! Žiadny večierok! To je plytvanie peňazí. Musíš ich využiť múdro."
"A ako, beloch?"
"Počúvaj. Za peniaze, čo zarobiš na trhu, kúpiš si najprv jeden, potom druhý a nakoniec všetky mangovníky v dedine."
"Ale tie mangovníky nepatria nikomu. Každý môže jesť ich ovocie."
"V tom to práve je. Teraz sú všetkých. Keď ich kúpiš, budú tvoje. Nikomu inému nebude dovolené zbierať ich plody. Keď niekto bude chcieť jesť mango, bude si ich musieť kúpiť od teba na trhu. Už to vidím, bude z teba boháč. A potom ..."
"???"
"Potom to rozbehneš ďalej. Nakúpiš ďalšie mangovníky v tejto oblasti. Až jedného dňa budeš vlastniť všetky v tejto zemi."
"Ale prečo by som mal chcieť všetky mangovníky v tejto zemi, beloch? Toľko ovocia by premenilo našu dedinu v ohromnú hnijúcu hromadu, pretože nikto nedokáže zjesť toľko manga."
"Ticho, počúvaj. Je pochopiteľné, že vaša dedina nebude chcieť jesť toľko manga. Postavíte továreň, v ktorej budete mango spracovávať a klást' do plechoviek. Potom ich vyveziete do bohatých krajín na Severe, kde zatiaľ len málo ľudí vie, ako je mango chutné. Tvoja malá továrnička sa rozrastie vo veľkolepý podnik. Zamestnáš veľa svojich známych. No a ty, ty už nebudeš musieť nikdy pracovať."
"Čo by som mal robiť potom, beloch?"
"Na tom mieste, kde všetko začalo, si postavíš veľký dom. Tam, kde je teraz dedina, bude tvoja záhrada. Natiahneš si hojdaciu sieť medzi dva mangovníky a odpočinieš si v ich tieni."
"Ale ja si môžem odpočinúť v ich tieni už teraz", povedal černoch.

Poslední Generace 6/92

Pracujeme preto, aby sme žili? - alebo...

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

Kde vzniká takáto nutková potreba činnosti? Sociobiológia a evolučná psychológia dokázu istie mnohé vysvetliť evolučnými teóriami v zmysle boja o prežitie a adaptáciou na nepriaznivé životné podmienky. Podobne akvizičný pud vo veľkej miere vysvetľuje potrebu hromadenia vecí a ich nutkavého obstarávania - v dnešnej dobe formou nakupovania. Otázne však je, či sú takéto jednoduché bioevolučné teórie atavistických mechanizmov dostatočné pre vysvetlenie intenzity a globálnosti spomínaných javov v civilizovanej „vyspelej“ spoločnosti západného typu. Ich univerzálnu platnosť spochybňujú napríklad poukazy na odlišný - menej koristnícky - vzťah niektorých „primitívnych“ kmeňových kultúr k okolitému svetu. Ako napríklad popisuje A. Cameronová (2003), pre lakotov bola na prvom mieste „harmónia s prírodou, svetom a ľuďmi“ - rešpektovanie a udržiavanie jemnej rovnováhy... Napriek vysokej tolerancii odlišností a rešpektovania iných skupín bolo pre nich ... správanie „bielych mužov“ mnohokrát nepochopiteľné a vyvolávajúce obavy.

Môžeme sa takto presunúť od biologických ku kulturologickým vysvetleniam: vo všeobecnosti ide o rôzne mechanizmy symbolického typu vytvárané počas historického vývinu (kultúra, morálka) a prenášané z generácie na generáciu vnútri daného spoločenstva pomocou socializácie. Nemenej dôležité sú tiež tiež zhmotnené prvky kultúry - infraštruktúra v najvšeobecnejšom význame slova (angličtina na tomto mieste používa výstižné „setting“) (tab.č.1,2)

(tab.č.1) Porovnanie dvoch kontrastných typov kultúrnych tradícií z hľadiska sledovanej témy

preferované hodnoty globalizovanej západnej kultúry:	kultúrne tradície s odlišnou hodnotovou orientáciou:
ekonomický rast nerešpektujúci limity (prírodné zdroje, ľudské zdravie a kvalita života)	koncepce trvalo udržateľného rozvoja (dôraz na zdravý a duchovne plný život v harmónii s prostredím, lokálna ekonomická sebestačnosť... rámci lokalizovanej ekonomiky)
maximalizácia, rýchlosť, expanzia redukcionistické a mechanické vnímanie sveta	rovnováha, pretrvanie, rešpekt a úcta k okoliu -holistický/ekologický pohľad na svet -komplexné/systémové myslenie (vnímanie vzťahov, myslenie v širších súvislostiach)
výkonovo-orientovaná spoločnosť	dobrovoľná skromnosť, umiernenosť, harmónia s celkom
Kultúrne odlišnosti - Diskurzívne zdroje a historické vplyvy:	
ideológia ekonomického redukcionizmu protestantská pracovná etika kapitalistická morálka individualizmus, „kovbojská etika“ socialistická ideológia pracujúceho ľudu hodnoty blahobytu „vyspelých“ civilizácií“ podnikateľské „cnosti“ a „lenivé menšiny“ manažérsky prístup k svetu	predstava raja, povinnosť oddychu (siedmy deň) kresťanská dobrovoľná skromnosť kyrénsky hedonizmus stoicizmus hlbinná ekológia a environmentálne hnutie vedomie krízy a vedecká reflexia limitov rastu
druhá strana mince - „zlatý“ konzument (produkcia potrebuje spotrebu): infantilný „ja chcem“ postoj - ekonomicky „rentabilné“ regresné štádium	transkultúrne hodnoty „rezistencie voči zvidom moci a majetku“: východné náboženstvá a filozofické smery (buddhizmus, hinduizmus, taoizmus, ...), kmeňové kultúry žijúce v harmónii s

jednotlivca (podporované reklamou)	prostredím, princíp nezasahovania/ponechania,...
------------------------------------	---

„Práca ako tvorkyňa hodnôt a matka pokroku“ vs TABU: Ničí práca svet?

Šmajš (2006) dôkladne analyzuje klasický stereotyp uvažovania vedený rétorikou „ľudskej práce ako (jedinnej) tvorkyke hodnôt“, keď poukazuje na masívnu deštrukciu prírodného prostredia prostredníctvom vplyvu ľudskej činnosti („ľudskej kultúry integrovanej globálnym ekonomickým systémom“). Na vysoko-organizovaný a komplexný živý systém biosféry totiž akákoľvek ľudská činnosť vo fyzikálnej rovine môže mať len deštruktívny vplyv. Ide o „zvyšovanie entropie v komplexných systémoch“ ako to popisuje z pohľadu fyziky Christian Schütze (podľa pozri Librová, 1993) – prerábanie živých či neživých častí prírody má za následok takmer bez výnimky devalváciu vysokoorganizovanej živej hmoty a energie – či už ide o stavbu „veľkolepých“ diel obrovských vodných priehrad, výstavbu betónových džunglí miest, obrovské pásy diaľnic uprostred pralesov, ale aj na množstvo produktov dennej spotreby, ktoré končia ako haldy odpadu na skládkach.

Nie je to len o odcudzení sa práce a jej výsledkov ľuďom v racionalizovanej ekonomike. Vyzdvihovanie a maximalizácia potreby ľudskej práce, (podobne ako imperatív ničím nerušeného ekonomického rastu) sa stáva povinnosťou a nedotknuteľným tabu, nepodliehajúcim kritike. Predovšetkým tej, ktorá prináša ekonomický zisk, finančný príjem a pracovné miesta živiace ekonomický systém – za týchto podmienok aj bez ohľadu na jej často chýbajúcu zmysluplnosť a neblahé „vedľajšie účinky“. A tých je dosť. Nekritické uprednostňovanie hodnôt ako sú: moc, peniaze, hmotný blahobyť, intenzívne zážitky, výkon/úspech/kariéra, máva časté negatívne dôsledky v podobe rodinnej, komunitnej a environmentálnej erózie (narušené ľudské zdravie, vzťahy a poškodzovanie životného prostredia). Dôsledky sú mnohokrát nezvratné.

Librová (2003) v týchto súvislostiach menuje veci, ktoré v našej uponáhľanej modernej dobe čoraz viac chýbajú (6 *novodobých „luxusných statkov“*): čas, pozornosť, priestor, pokoj, príroda a bezpečnosť.

Prestížny ideál súčasného mainstreamu (vysoký hmotný štandard, úspech na trhu, princíp konkurencie, model výkonu) tak súperí s hodnotami akými sú: dobrovoľná skromnosť, umiernenosť, spolupatričnosť, vzájomnosť, starostlivosť, jednoduchá prirodzenosť a voľnosť. Ako by sme v kontexte týchto úvah nazvali spoločenstvá a subkultúry orientované k odlišnému typu hodnôt (napr. novodobým environmentálnym hnutím, východnou filozofiou, ale aj pôvodnou kresťanskou etikou... a mnohými ďalšími kultúrnymi vplyvmi), v ktorých druhá skupina noriem napriek silnému skupinovému a masmediálnemu tlaku väčšiny prevláda? Ide o okrajové javy, obyčajných ľudí, návrat do minulosti, alebo o *progresívne subkultúry*?

Morálka, prevládajúci diskurz, ideológie, individuálne hodnotové preferencie... ...alebo dokonca makroekonomické tlaky?

V diskusiách o súčasnej kríze ľudských hodnôt sa často vyskytujú morálne apely na zmenu človeka - jednotlivca. Mechanizmy sociálneho porovnávania a prispôsobovania, príj. tlaku prostredia sú v týchto diskusiách často zanedbávaným činiteľom pôsobiacim na ľudí. Na takúto „ľudskú „slabosť“ však nie je nutné pozeráť s prílišným dešpektom – stačí keď si uvedomíme, že adaptácia na skupinové normy a konformita sú potrebnými príspevkami k tomu, aby bolo prostredníctvom koordinácie skupinových aktivít umožnené prežitie daného

spoločenstva. Adaptácia na „väčšinu“ má z tohto pohľadu pravdepodobne už evolučné koreláty ešte z čias skupín lovcov a zberačov, keď jednotlivec bez skupiny nebol schopný prežiť. Sociálna psychológia dobre pozná silu skupinového tlaku na jednotlivca. (sPomeňme si len napríklad len na Aschove klasické experimenty zamerané na prispôsobenie sa názoru skupiny (konformitu) na jednotlivcov, kde pokusné subjekty-jednotlivci ktorí v manipulovaných podmienkach na základe hranej suverénnej a jednotnej výpovede celej skupiny o určitom jave zmenili názor na tozrejmu skutočnosť, čoktorú videlmalii jasne priamo pred svojimi očami). V tejto súvislosti je nemenej výpovedný aj Milgramov experiment zameraný na poslušnosť voči autorite, či Zimbardova simulácia väzenského prostredia -známy Stanfordský väzenský experiment- ktorý poukazuje na to, že tlak prostredia môže mať (aj na zdravých a uvažujúcich ľuďí) oveľa väčší vplyv, ako by sa nám mohlo zdať.

V žiadnom prípade tým nechcem znevažovať cenu a moc individuálnej sebareflexie a sebaaktualizácie. Práve naopak, súhlasím s tým, že pozitívna zmena v spoločnosti potrebuje mať reálny základ v reflektovanom a reflektujúcom vedomí jednotlivca.. Čo je však potrebné si uvedomiť, je aj existenciasú aj ďalšie masívnych (nadindividuálnych a systémových) vplyvy, ktoré vznikli v rámci ľudskej spoločnosti a kultúry (tab.č.2). Mnohé z nich v súčasnosti pôsobia proti človeku samotnému – proti jeho zdraviu, kvalite života a aj životu ako takému.

Tieto vplyvy mnohokrát stoja v ceste možnostiam individuálnej voľby jednotlivca rafinovanými spôsobmi, ktoré sú len ťažko postihnuteľné bežnou reflexiou (čo ich zároveň robí o to neprekonateľnejšími). Ako hovorí Schumpeter -“...nejde ani tak o likvidáciu slobody voľby, ako o utváranie spôsobu myslenia o voľbe, - a tiež o *zúženie palety možností*, medzi ktorými ľudia môžu voliť“. Alebo tiež podľa Baumana : „‘Obyčajní’ ľudia s ‘obyčajnými’ prostriedkami a nástrojmi len zriedkakedy vo svojom živote stáli pred *otázkou voľby* medzi hodnotami“ (pozri Librová, 2003).

Kritici súčasnej spoločnosti do veľkej miery inšpirovaní environmentálnym hnutím považujú za najsilnejší vplyv brzdiaci šírenie ekologicky priaznivého životného štýlu (a teda aj kvality života) *rastovú podstatu ekonomiky*, spojenú s umelým podnecovaním k spotrebe. Na často spomínanú konzumnú orientáciu, z ktorej sú jednotlivci bežne obviňovaní, Keller ponúka odlišný pohľad: „Konzumerizmus nie je scestnou orientáciou jednotlivých environmentálne nepoučených ľudí. Jedinci sú (pod stálym tlakom reklamy využívajúcej vedecky riadené metódy) nútení konzumovať.“ (in Librová, 2003)

(tab.č.2): schematický prehľad mnohých vplyvov formujúcich myslenie, konanie, životný priestor a voľby súčasného človeka

Čo formuje smerovanie človeka?

Biologické („hardvérové“) vplyvy

genetická výbava (genotyp a fenotyp)

prežitie a zabezpečenie základných potrieb („sebecký gén“, adaptácia, expanzia, akvizičný pud,...)

Sociokultúrny systém („softvérové“)

kultúra:

-morálka (hodnoty, normy, postoje, preferencie, ...)

-naratíva a diskurzy („veľké príbehy“, mýty, náboženské texty, ideológie,...)

(prepojenia, kombinované vplyvy, vzťahy)

-sociálna štruktúra (inštitúcie, väzba na komunitu, „sociálny kapitál“, soc.hierarchia, distribúcia moci/zdrojov)...

Individuálne vedomie a identita (?)

- osobná hodnotová orientácia
- autonómna morálka
- vedomá voľba, rozhodovanie a konanie

Celospoločenské a makroekonomické tlaky

- globálnym ekonomickým systémom integrovaná kultúra

Miesto vedy o človeku

V týchto súvislostiach sa z kritickej perspektívy môžeme zamyslieť aj nad úlohou psychológie a psychológov/psychologičiek v spoločnosti. A to nielen v pracovnej a organizačnej sfére. Akými motívmi sú vedené naše intervencie? Aké ciele sledujeme? (Tab.č.3)

Psychológia je vo všeobecnosti považovaná za *pomáhajúcu profesiu*, zameranú na zlepšovanie života ľudí. Ide nám naozaj o človeka a zdravú spoločnosť, alebo sme jednoducho podpornou súčasťou matrixu orientovaného predovšetkým na zvyšovanie HDP? Komu, resp. čomu chceme pomáhať?

(Tab.č.3) Kritickovedná sumarizácia sledovaných odlišných hodnotových perspektív odrážajúcich sa vo vedách o človeku (resp. psychológii)

<u>V službách zvyšovania HDP rastovo-orientovanej ekonomiky</u> zabezpečiť výkon aj pri neexistencii chuti a motivácie do práce, ktorej zmysel nám uniká („taylorizmus“?)	<u>Psychologické premenné <i>prioritné</i> pre určenie kvality života</u> - optimálny finančný zisk a kariéra ako „vedľajší produkt“ zdravia, sebarealizácie a uvedomelého konania s ohľadom na okolie
- symptomatické riešenia pracovných problémov jednotlivca, - pomoc pri „nedostatočnej“ adaptácii na ekonomický systém	- vplyv na organizačné zmeny s centrálnym ohľadom na kvalitu života - systémové zmeny <u>Psychológia komunit:</u> rešpektovanie sociokult. diverzity, empowerment, ...
Terapia, poradenstvo a výskum	
<u>Pracovný trh:</u> (podpora (zdôvodnenie) rétoriky ekonomického rozvoja a existujúcich makroekonomických vplyvov) - „ <i>flexibilita, mobilita, adaptácia !!!</i> “ <u>Reklama a marketing:</u> -vytvoriť nové poteby -zabezpečiť nespokojnosť, frustráciu, obavy -zdokonaľiť a upresniť predstavu úspechu, krásy a toho čo je „in“ —> ilúziu o tom, že šťastie a riešenie všetkých problémov nájdeme na pulkoch predajní	<u>Reflexia a kritika v organizačnej sfére:</u> Vychádzajúc z optimálnych (prirodzených) potrieb jedinca - možnosť vyjadrovať sa k makroekonomickým trendom: -koncepcia „ dobrej spoločnosti “ - ako základného predpokladu zdravia jednotlivca človeka <u>Individuálna terapia:</u> -oproti biomedicínskeho a defenzívneho modelu modelu zdravia, holistický prístup (tradície humanistickej a pozitívnej psychológie,...) s prepojením na vzťahy k okoliu

	(sociálnemu, kultúrnemu aj prírodnému prostrediu)
--	---

Literatúra

- Keller, J. (1997): Sociologie a ekologie, Sociologické nakladatelství, Praha.
- Kohák, E. (2002): Zelená svatozář: Kapitoly z ekologické etiky, Sociologické nakladatelství, Praha.
- Librová, H. (1994): Pestří a zelení (Kapitoly o dobrovolné skromnosti), Nakladatelství Veronica a Hnutí Duha, Brno.
- Librová, H., (2003): Vlažní a váhaví (Kapitoly o ekologickém luxusu), Nakladatelství Doplněk, Brno.
- Šmajš, J. (2006): Ohrozená kultura (1. slovenské vydanie), PRO Banská Bystrica
- Cameronová, A. (2003): Dcery mědené ženy, Stehlík

PERSONÁLNE POŽIADAVKY PRI VÝBERE ZAMESTNANCOV V PRIEMYSLE CESTOVNÉHO RUCHU

Daniela MATUŠÍKOVÁ

matusikova@unipo.sk

Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov

Z hľadiska manažmentu je výber pracovníkov kľúčovou manažérskou činnosťou, lebo všetky jednotky potrebujú ľudí, ktorí budú prínosom, ich práca bude produktívna, a tým budú prinášať svojim zamestnávateľom efektívne výsledky. Správnosť výberu je preto najdôležitejším štartom pre budúcu činnosť, ktorá môže ovplyvňovať výkonnosť podniku. Proces výberu zamestnancov predstavuje rad činností spojených so selekciou uchádzačov a výberom najvhodnejších kandidátov.

Výber zamestnancov, tak ako aj veľa iných oblastí úzko súvisí aj so psychológiou a jej poznatím. Pre vyberajúceho manažéra je jej poznanie iba výhodou a plusom pri náročnom procese, kde musí náležite rozpoznať, ktorý zo zúčastnených uchádzačov o zamestnanie je ten najvhodnejší pre podnik. Okrem iného by mal byť čo najbližšie k stanoveným podmienkam a žiadostiam a vyhovovať im. So psychológiou úzko súvisí aj psychika človeka. Jej predčasné odhadnutie môže napomáhať manažérom vyhnúť sa budúcim rizikám a vyselektovať tých najlepších zamestnancov. Samotný výber predstavuje proces, kde manažéri na základe rôznych činností a získaných informácií o uchádzačoch rozhodujú o ich kvalitách a skúsenostiach. Ak však manažér dokáže odhadnúť aj charakterové vlastnosti a psychický stav uchádzača, uľahčí tým prácu aj ostatným zamestnancom na riadiacich, prípadne školiacich pozíciách. Manažér musí brať do úvahy nielen odborné, ale aj osobnostné charakteristiky uchádzača. Psychika človeka je súčasťou každého jedinca. Prechádza zložitým vývojom od ranného veku až po starobu. Je chápaná ako funkcia alebo ako prejav činnosti nervovej sústavy človeka. Ovplyvňuje, reguluje a riadi prežívanie a správanie sa človeka. Pri výbere je preto výhodou jej rozpoznanie na jednotlivcoch, nakoľko práca v priemysle cestovného ruchu je často náporovou s nárazovým nátlakom a náporom hlavne počas konkrétnych sezónnych vplyvov, čo taktiež vplýva na psychiku a často až v krízových situáciách sa práve tá pravá psychická stabilita zamestnanca ukáže.

Psychika ovplyvňuje činnosť človeka na základe prijímania, spracovania a vyhodnocovania informácií z jeho vonkajšieho prostredia, napríklad pri komunikácii v kruhu najbližších, ako aj z prostredia vnútorného/pracovného napríklad pri komunikácii zamestnanca s kľúčovou osobou pre cestovný ruch a to zákazníkom, hosťom, turistom, klientom a pod.

Psychická činnosť sa uskutočňuje na základe vrodených a získaných dispozícií, ktoré sa ďalej rozvíjajú činnosťou, avšak nie je možné ju poznávať priamo, ale iba prostredníctvom činností, ktoré sú psychikou riadené. Je komplikované ovplyvňovať vrodenú psychiku, preto je plusom pri prvopočiatoch pracovnej kooperácie dbať a vnímať práve tieto predispozície. Získané dispozície sú ovplyvniteľné hlavne prostredím, osobami, činnosťou a správaním sa v ňom. Tento činiteľ z pohľadu zamestnávateľa je nutné poznať pre neskoršie vytváranie spolupráce i motivácie vlastných pracovníkov. Ak sa firme nepodari získať personál vhodný, súladný s podnikom, s vhodnou spôsobilosťou a zaradiť ich na príslušné miesto, narúša tým predpokladané ciele. Podľa Freuda „...psychika nie je statickým, raz navždy daným systémom, ale súborom dynamických, v čase premenlivých a vyvíjajúcich sa vlastností.

Poznanie psychiky ako celku predpokladá poznanie podmienok a okolností foriem utvárania sa osobitosti človeka...”

Každá činnosť, profesia či funkcia predstavuje vzhľadom na rôzne stránky profilu pracovníka dosť jednoznačne vymedzený súbor požiadaviek. Pri skúmaní procesov náboru zamestnancov v súčasnosti možno bádať, že kľúčové požiadavky na zamestnancov sa menia. Čoraz viac sa prikladá dôležitosť vzdelaniu, čo sa prenáša aj do priorit pri stanovovaní podmienok a kritérií pri výbere zamestnancov. Zaradenie pracovníka je primerané, ak dochádza k súladu medzi požiadavkami profesie a predpokladmi pracovníka. Výber pracovníka by mal prebiehať na základe jeho schopností vykonávať úspešne prácu na obsadzovanom pracovnom mieste. Posudzovanie miery vhodnosti každého z uchádzačov je kľúčovým problémom personálnej činnosti. Zmyslom výberu je vybrať najvhodnejšieho kandidáta, preto je proces výberu pomerne dlhodobým procesom, ktorý by mal byť kvalitne organizovaný a nenáročný na administratívne práce.

„Nirvána cestovného ruchu“

Viera budhizmu sa riadi ôsmimi zásadami, pri dodržiavaní ktorých je možné dostať sa do vytúženého a očakávaného stavu a to nirvány. Zamýšľajúc sa nad zásadami viery a prenesením ich do oblasti cestovného ruchu možno bádať, že uplatnenie by mohli mať aj v tomto priemysle ako napr. „Osem budhistických zásad nirvány cestovného ruchu.

Prvou zo zásad je zásada „dosiahnuť správny náhľad na život. To by malo byť prvotným zámerom pred výberom zamestnania v zmysle vhodného odhadnutia schopností a daností samého seba, ako aj prijímajúceho na prijímaného. Nie každá osoba je vhodná na vykonávanie určitého povolania alebo pozície. Môže to byť z dôvodov ako napríklad: vzdelanostného, povahového, prípadne z dôvodu nezaujmu o vykonávanie konkrétnej činnosti ako trvalejšieho zamestnania. Pri voľbe zo strany zamestnanca by mala byť súčasťou aj správna sebakritika a správne odhadnutie samého seba v rámci schopností, skúseností či výkonnosti. Z pohľadu zamestnávateľa by kritériá pre výber zamestnancov na obsadenie určitej pozície mali spĺňať reálne medze a primeranosť podmienok. Organizácia by nemala prihliadať na osobné sympatie, priateľský, alebo príbuzenský vzťah k uchádzačovi, k jeho náboženstvu alebo viere, štátnej príslušnosti, politickej strane, sexuálnej orientácii a pod. Správny náhľad, presné, jasné a zrozumiteľné určenie podmienok a očakávaní predurčuje efektívnu budúcu spoluprácu. Pracovník oblasti cestovného ruchu pre túto zásadu by si mal určiť priority a dôvody, prečo si zvolil práve prácu v takejto oblasti, ktorá je zväčša náročná na čas. Zamestnávateľ si správnym náhľadom vyberá ľudí, ktorí budú schopní tieto časové nerovnosti pokrývať bez menších problémov a budú ochotní pracovať aj za nečakane zmenených podmienok nutných pre nevyhnutné rýchle prispôbenie sa zmenenej situácii. Tu práve súvisí so situáciou freudova psychika či už vrodená alebo získaná.

Druhou zo zásad je „správne sa rozhodovať a usilovať sa o odstránenie vlastného nepriateľstva voči druhým ľuďom.“ Správny výber ako komplikovaná záležitosť, musí zahŕňať správne rozhodovanie sa pri vyselektovaní najvhodnejšieho. Vyberanie si zamestnancov je potrebné vykonávať tak, aby spĺňali očakávania majiteľov podnikov, riadiacich jednotiek ako napríklad manažérov, a taktiež aby si zamestnanci vyhovovali aj navzájom. Charaktery ľudí a psychická únosnosť je u každého z nás odlišná. Správna spolupráca a pochopenie kompetencií a ich zvládnutie vytvára správny pracovný tím, ktorý je súčasťou základnej jednotky podniku. Po psychologickú stránku je súlad a harmónia v každom z pracovných odvetví nutnosťou a práve pri zlyhávaní a disfunkcii pracovného

jadra môžu nastať pracovno-psychické problémy, ktoré môžu často aj veľmi citlivo a nepríjemne skončiť. Správne sa rozhodovať súvisí aj s výberom spoľahlivých faktorov, ktoré spočívajú v kvalitnom výbere prediktorov v nadväznosti na stanovené kritériá výberu. Tieto kritériá sú deliteľné do troch skupín a to:

- Celopodnikové kritériá
- Útvarové kritériá
- Tradičné kritériá.

Pre celopodnikové kritériá, ktoré sú len zriedka uvádzané je výhodou, ak existuje aj písomná podoba s kritériami a pri posudzovaní spôsobilosti uchádzača sa na ňu prihliada. Tieto vlastnosti zamestnancov sú pre podnik dôležité a cenné. V rámci útvarových kritérií by to mali byť osobnostné vlastnosti, ktorými by uchádzač o zamestnanie zapadol do celkového kolektívu pracovníkov a svojou prílišnou odlišnosťou nenarúšal prácu iných a zdravé medziľudské vzťahy na pracovisku. Tradičné kritériá pri výbere zamestnancov sú pracovné schopnosti, vzdelanosť, prax. Dôležité je formovať podnikovú pracovnú silu, aby sa čo najskôr bez stresov a nejasností zaradila do podnikového pracovného kolektívu a chodu podniku. Pri posudzovaní pracovnej spôsobilosti je nevyhnutné používať niekoľko metód, ktoré sú navzájom doplniteľné a nadväznú a vylúčia možnosť skresleného obrazu o posudzovanom pracovníkovi. Nadobudnuté informácie je dobré dôkladne zanalyzovať a posúdiť ďalej.

„Volíť správne slová a neubližovať nimi druhým ľuďom“ je treťou zásadou týkajúcou sa aj bežného života. Človek sa učí neustále aj sebakontrolu, ktorá je nesmierne dôležitá pri spolupráci, tak ako pre samotného jednotlivca, tak aj pre prácu v kolektíve, či pri rozhovoroch s inými. Jediné slovo niekedy postačí prinajlepšom pre nepochopenie konkrétnej situácie, cez nárazku až k ostrej hádke spôsobenej nedôsledným koordinovaním svojho správania sa a vlastného prejavu. Tak dochádza v pracovných vzťahoch k narušeniu a deštrukcii nadviazanej spolupráce. Voľba správnych slov v hotelierstve, pohostinstve, či v iných službách súvisiacich s cestovným ruchom je nesmierne dôležitá pre kontakt zamestnanca s návštevníkom. Pri selekcii charakterových vlastností sú vyberané vlastnosti ako napríklad otvorenosť, srdečnosť, ochota a vyvaruje sa prejavom arogancie a odmietania. Pri výberových pohovoroch sa pre jednoduchší výber a pre poukázanie na čo najpresnejšie charakterové črty a správanie sa využívajú modelové situácie. Tie napomáhajú aj pre samotných zamestnancov napríklad pri školiacich kurzoch správania sa k zákazníkom. Nie každý zákazník musí byť spokojný s tovarom alebo službou, ktoré mu boli poskytnuté. Nevýhodou v tejto oblasti pre zamestnancov je priame riešenie problému na mieste bez akéhokoľvek presúvania zodpovednosti na inú osobu. Práve pri riešení problémov je nutné vedieť tieto slová, spojenia či vety dostatočne ovládať.

Štvrtou zásadou je „správne jednať a neničiť nič živé“. Kultivovaný a strážený prejav by mal reprezentovať každého človeka primárne na verejnosti, hlavne manažérov pri komunikácii s pracujúcim personálom či zákazníkmi. Vhodným jednaním vyvára riadiaci pracovník akési živé väzby a vzťahy medzi nadriadenými a podriadenými ako aj celým kolektívom. Spôsob a štýl jednanie nie je len vec vrodenej, preto pri náboroch na zamestnancov napríklad pre riadiace funkcie sa dbá na vzdelanie konkrétnych adeptov. Priemysel cestovného ruchu a jeho štúdium je už aj na Slovensku zastúpené niekoľko rokov v rôznych formách štúdia a na rôznych slovenských univerzitách ako napríklad na Univerzite Jána Amosa Komenského v Bratislave, Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici, Prešovskej Univerzite či iných. Predprípravou pre štúdium tohto odboru sú aj špecializované stredné

školy ako napríklad hotelové akadémie, ktoré poskytnú svojim študentom kvalitné úvodné poznatky a skúsenosti, ktoré môžu ďalej využívať pre svoj osobný rozvoj.

„Zvoliť správny spôsob života“ je ďalšou zo zásad a komplikáciou nie malého počtu ľudí. Pre ľudí pracujúcich v priemysle cestovného ruchu je voľba spôsobu života jednou z náročnejších. Cestovný ruch prináša množstvo diverzít, ktorými je obtiažnejšie riadiť presne usporiadaný chod. Prevažne vplyvom sezónnosti nastávajú zmeny v dĺžke pracovnej doby, smien a pod. Hotelierstvo, pohostinstvo ako aj doplnkové služby súvisiace s touto oblasťou počas najvyššej sezóny potrebujú dôkladne vyškolenú a zodpovednú silu, ktorá v kombinácii so správnou komunikáciou, uznaním a ohodnotením sa preniesie aj cez pracovný nápor. Tento priemysel nie je z tých, ktoré majú pevnú pracovnú dobu. Pre pokrytie celoročných nákladov je často potrebné vynaložiť väčšiu energiu na získanie prostriedkov počas najvyššej sezóny. Pre získanie príjmov je potrebné vynaložiť 100- percentné úsilie a výkon aj napriek viachodinovým nadčasom či minime spánku v niektorých prípadoch. Preto si táto oblasť žiada ľudí pracovitých, odolných voči tlak a náporu situácie a rýchlo regeneratívnych pre opätovné podanie svojich najlepších kvalít.

Šiestou zásadou je „správne sa snažiť o odstránenie vlastných škodlivých vášní a osvojenie si kladných emócií a správnych myšlienok. Práve spomínaný nátlak môže spôsobiť nedorozumenia, ktoré je neskôr ťažko odstrániť. Energický, otvorený, pozitívne naladený či dynamický človek môže vytvárať dobrú atmosféru pre ostatný pracujúci personál ako aj pre nadriadených .

„Správne uvažovať, neupútať sa javmi pomínutelnými a vyvarovať sa pýchy“ platí pre každého zamestnanca ktoréhokoľvek odvetvia nielen v cestovnom ruchu, na ktorýchkoľvek pozíciách a kedykoľvek. Siedmy bod pre cestovný ruch znamená primárne odhadnúť úroveň a mieru komunikácie nadriadeného s podriadeným, podriadeného s nadriadeným a komunikácie medzi rovnomernými pozíciami.

Poslednou zo zásad je „správne sa koncentrovať, potlačiť činnosť zmyslov, dosiahnuť vnútornú rovnováhu a sústredený výkon mysli. Dodržiavaním všetkých týchto pravidiel a zásad budhistického náboženstva by aj priemysel cestovného ruchu mohol profitovať z obraznej „nirvány“ úspechu podnikania v tejto oblasti.

Každá z pracovných oblastí dnešného sveta vyžaduje konkrétne charakterové či nadobudnuté danosti, ktoré sú nevyhnutné pri uchádzaní sa o zamestnanie. Je však potrebné si správne, triezvo a prezieravo vyberať zamestnanie i zamestnancov, ktorí by spĺňali stanovené kritériá. Práve tomuto výberu je potrebné venovať vysokú pozornosť.

Literatúra :

- Čorba , V.: Základy všeobecného manažmentu. Prešov, PU – FHPV 1999, 87s.
 Kuzmišinová , V.: Vybrané témy z manažmentu. Prešov, PU – FHPV 2002, 155 s.
 Provazník K. a kol.: Psychologie pre ekonomy a manažery, Grada, 2002, 227s.
<http://www.consultation.sk/index.php?menu=faq>
<http://www.assessmentsystems.sk>

PSYCHOSOCIÁLNÍ A EKONOMICKÉ POZADÍ ZÁKLADNÍCH POSTOJŮ K ŽIVOTNÍ REALITĚ

Oldřich MIKŠÍK

oldrich.miksik@ff.cuni.cz

Katedra psychologie, Univerzita Karlova, Praha

Psychodiagnostická baterie DIAROS - PASKO - PSYCHOLAB, budovaná a na řadě pracovišť standardně využívaná jako nástroj

- odhalování klíčových vztahů mezi psychikou osobnosti a životními nároky,
- studia zdrojů a determinant integrovaného rozvíjení a desintegrace osobnosti,
- predikce psychické odolnosti a selhávání v reálných životních situacích i specifických pracovních kontextech

zakládá na systémovém přístupu k postižení a pochopení svérázného vztahu:

„subjekt (osobnost) – reálné životní (pracovní...) kontexty – interakční aktivity“.

Prostřednictvím nomoteticky zpracovávaných vstupních dat umožňuje komplexní, idiograficky založenou kasuistiku interakčních zvláštností a vlastností posuzovaného jedince v diagnostickém i prognostickém slova smyslu. Komplexní systém strukturálně dynamické analýzy psychické integrovanosti a autoregulace osobnosti z hlediska interakčních souvislostí a důsledků má kontinuální povahu. Vstupní diagnostikování zahrnuje:

BAZÁLNÍ PSYCHICKOU INTEGROVANOST OSOBNOSTI (SPARO, BAROM, IHATRANS)
STRUKTURU A DYNAMIKU PSYCHICKÝCH STAVŮ (SUPSO)
POSTOJE K ŽIVOTNÍ REALITĚ (DUSIN)
INTERPERSONÁLNÍ HODNOTY (I-P-H)
DYNAMIKU ZÁKLADNÍCH PSYCHICKÝCH FUNKCÍ (PSYCHOLAB)
SEBEPOJETÍ A SEBEHODNOCENÍ (PASKO)
MENTÁLNÍ ÚROVEŇ (LOGUS)

Výchozím nástrojem je dotazník SPARO, postihující na 41 škálách bazální psychickou integrovanost a autoregulaci osobnosti na rozdílných hladinách posuzování a zobecnění. Je nejčastěji využíván, aplikován, publikován. V tomto stručném sdělení se však zaměřím na problematiku manifestovaných postojů respondentů k jejich životní realitě (zkušenosti s využíváním dotazníku spokojenosti a frustrace - DUSIN).

Dotazník pokrývá 24 pro většinu lidí běžných, přitom základních životních okolností:

PODMÍNKY ČI OKOLNOSTI ŽIVOTA			
01	ZÁKLADNÍ MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	13	PARTNERSKÉ SOUŽITÍ
02	ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ	14	SOULAD V RODINĚ
03	DOSTUPNOST SLUŽEB	15	ZABEZPEČENÍ DĚTÍ
04	MOŽNOSTI KULTURNÍHO VYŽITÍ	16	SOUŽITÍ V MÍSTĚ BYDLIŠTĚ
05	USPOKOJOVÁNÍ ZÁJMŮ A KONÍČKŮ	17	VZTAHY PŘÁTELSTVÍ
06	PRACOVNÍ MOŽNOSTI	18	TĚLESNÉ ZDRAVÍ
07	PRACOVNÍ USPOKOJENÍ	19	DUŠEVNÍ ZDRAVÍ
08	OHODNOCENÍ PRÁCE	20	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ PÉČE

09	PERSPEKTIVY PRAC. RŮSTU	21	PŘÍMĚŘENOST ŽIVOTNÍCH NÁROKŮ
10	VZTAHY S NADŘÍZENÝMI	22	REALIZOVÁNÍ ŽIVOTNÍCH CÍLŮ
11	VZTAHY SE SPOLUPRACOVNÍKY	23	OPTIMISMUS A SEBEDŮVĚRA
12	VÝBĚR PARTNERA	24	CELKOVÁ ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST

U každé z nich respondent vyjadřuje, za jak důležitou ji považuje, a nakolik je spokojen s jejím naplněním. Rozdíl mezi oběma hodnotami vyjadřuje prožívanou (či manifestovanou!) míru uspokojení, nespokojenosti či frustrace.

Ukázka z dotazníku:

V DOTAZNÍKU JSOU UVEDENY NĚKTERÉ ZÁKLADNÍ PODMÍNKY, OKOLNOSTI ŽIVOTA. U KAŽDÉ Z NICH ZAKROUŽKOVÁNÍM PŘÍSLUŠNÝCH ČÍSLIC OZNAČTE: A) ZA JAK DŮLEŽITOU JI PRO SEBE SAMA POVAŽUJETE B) JAK JSTE SPOKOJEN(A) S ÚROVNÍ JEJÍHO DOSAHOVÁNÍ.		
PODMÍNKY ČI OKOLNOSTI ŽIVOTA	U ŠKÁLY DŮLEŽITOSTI: 0 = zcela nedůležité 1 = málo důležité 2 = podprůměrně důležité 3 = průměrně důležité 4 = značně důležité 5 = obzvláště důležité	U ŠKÁLY SPOKOJENOSTI: 0 = zcela nespokojen 1 = velmi málo spokojen 2 = podprůměrně spokojen 3 = průměrně spokojen 4 = značně spokojen 5 = plně spokojen
ZÁKLADNÍ MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ zabezpečení základních prostředků k životu (bydlení, nasycení, ošacení a pod.)	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
PERSPEKTIVY PRACOVNÍHO RŮSTU možnost zvyšovat kvalifikaci a získat vyšší pracovní zařazení či ocenění	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
PARTNERSKÉ SOUŽITÍ vzájemné porozumění s partnerem, soulad zájmů a ochota i čas se sobě navzájem věnovat	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

Zdroje a projevy spokojenosti a frustrace sumovány a uvažovány v kategoriích:

MA = základní životní podmínky a materiální zabezpečení

KU = možnost naplňovat své potřeby kulturního vyžití, resp. realizovat své zájmy a koníčky

PR = kontexty spokojenosti v oblasti pracovní

RO = oblast rodinného života

ZD = oblast zdraví a zdravotního zabezpečení

VZ = oblast interpersonálních vztahů ve všech sociálních kontextech

SE = základní existenciální momenty (důvěra ve své síly a schopnosti; celková spokojenost s vlastním životem a podmínkami seberealizace).

Vykazovaný směr, kvalita či míra reálné či manifestované spokojenosti a frustrace je komplexním psychickým jevem či projevem, který je determinován řadou subjektivně zpracovaných skutečností biologické, osobnostní, sociální, ekonomické i jiné podstaty a povahy.

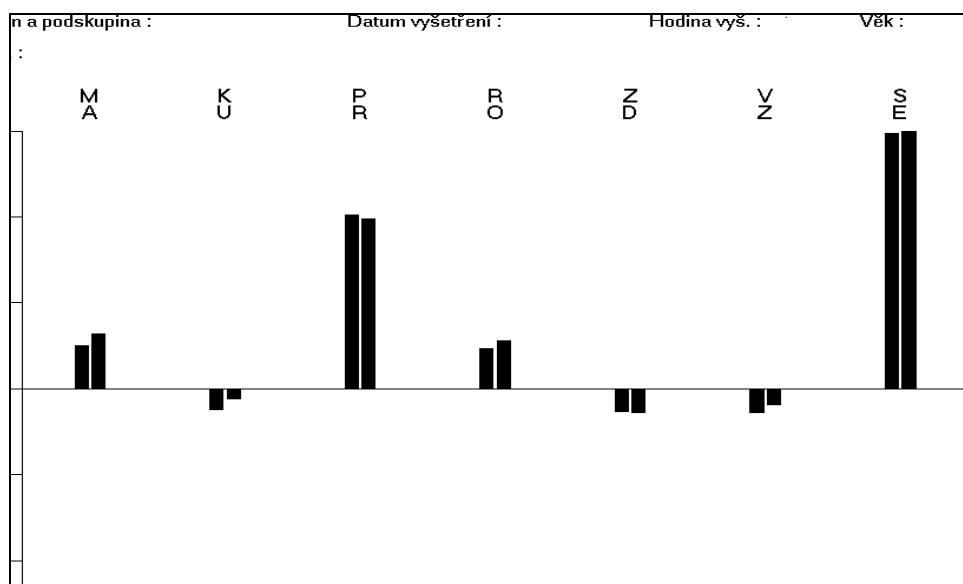
Nástroj je primárně určen k diagnostikování jedince – k pochopení struktury jeho postojů a přístupů k realitě. Hodnocení dat se proto realizuje jednak ve vztahu k populaci daného věku a pohlaví, jednak ve vztahu k referenční skupině, pro níž vyšetření realizují – a k nim nálezy hodnotím.

Příklad záznamu z vyšetření vysokoškolačky, ucházející se o profesi palubní průvodčí:

Škála	HS	Z(pop)	Z(ref)	Škála	HS	Z(pop)	Z(ref)
01/d=3	0,0	-0,64	-0,60	13/d=3	1,0	0,08	0,08
02/d=4	3,0	2,50	2,65	14/d=3	0,0	-0,55	-0,56
03/d=1	-3,0	-2,13	-2,12	15/d=4	2,0	0,56	0,81
04/d=3	0,0	-0,02	0,06	16/d=3	0,0	-0,03	0,06
05/d=3	0,0	-0,30	-0,26	17/d=4	0,0	-0,31	-0,27
06/d=4	3,0	1,33	1,39	18/d=3	0,0	-0,54	-0,48
07/d=5	4,0	2,37	2,34	19/d=4	1,0	1,01	1,02
08/d=4	2,0	0,86	0,90	20/d=3	0,0	-0,84	-0,80
09/d=5	4,0	2,53	2,62	21/d=3	0,0	-0,31	-0,33
10/d=4	1,0	0,38	0,37	22/d=5	5,0	4,03	4,34
11/d=4	0,0	-0,49	-0,48	23/d=3	-1,0	-1,85	-1,80
12/d=5	2,0	0,98	1,02	24/d=4	3,0	2,43	2,73
				25/d=	0,0	—	—

Škála	HS	Z(pop)	Z(ref)
MA	1,00	0,51	0,64
KU	0,00	-0,24	-0,12
PR	2,33	2,02	1,98
RO	1,25	0,46	0,56
ZD	0,33	-0,26	-0,27
VZ	0,33	-0,28	-0,18
SE	2,50	2,97	3,01

Grafické vyjádření směru a intenzity odchylek od obecné populace daného věku a pohlaví, jednak od referenční skupiny (1480 uchazeček o funkci palubní průvodčí):



Zjišťujeme u ní klíčové tenze co do možnosti seberealizace (nemožnost realizovat své životní cíle), hlavně pak v oblasti pracovní (pracovní možnosti, perspektivy, uspokojení), ústící do celkové životní nespokojenosti - a to vše jak v porovnání s ženami daného věku, tak i ostatních uchazeček o danou profesi. Přihlášku do konkurzu na méně kvalifikovanou, přitom dostatečně prestižní profesi lze tudíž chápat jako volbu možného východiska z její reálné situace. Hlubší souvislosti a determinace můžeme vyvodit z analýzy jejího osobnostního profilu, struktury psychických stavů, sebepojetí a interpersonálních hodnot, vyvozených z ostatních aplikovaných metod systému DIAROS, což je však mimo možnosti tohoto stručného sdělení. Mohu jenom konstatovat, že její postoje k realitě odpovídají obecným trendům, zjištěným u souboru nezaměstnaných, aktivně usilujících o uplatnění se na trhu práce:

ŠKÁLA	MUŽI (147)			ŽENY (167)		
	M	SD	t-test	M	SD	t-test
MA	0,8	0,8	2,5	1,3	0,8	11,7
KU	0,0	1,1	-1,0	0,2	1,1	0,9
PR	1,3	1,2	6,2	2,5	1,3	19,1
RO	0,8	1,1	1,5	1,4	1,1	6,4
ZD	0,9	0,8	3,9	1,2	0,9	6,8
VZ	0,7	0,8	4,9	1,2	0,8	14,0
SE	1,0	0,9	5,1	1,7	0,8	16,8

Nezaměstnaní aktivně usilující o návrat do pracovního procesu

Odlišnost od zjištěného obecného trendu v oblasti materiálního zabezpečení, rodiny, zdraví a interpersonálních vztahů zřejmě vyplývá ze skutečnost, že jde o mladou dívku, která žije v rodičovském prostředí a zabezpečení. Velikost směrodatných odchylek ve výše uvedené tabulce navíc ukazuje, že kromě obecněji se prosazujícího trendu u té které skupiny musíme počítat se značnou diferenciací uvnitř specificky vymezeného souboru, neboť každý jedinec se vyznačuje neopakovatelnou jedinečností co do širších situačních a osobnostních kontextů a podmínek, které na jedné straně determinují jeho sounáležitost s danou specifickou populací,

jednak jsou specifickým zdrojem subjektivního zpracovávání a řešení dané reality. To nesporně vyžaduje idiografický přístup k nálezům.

Proč jsem použil přirovnání k *souboru nezaměstnaných, aktivně usilujících o uplatnění se na trhu práce*?

Námi realizované výzkumy prokázaly, že je nezbytné postihnout hlubší osobnostní a interakční souvislosti či důsledky v životních postojích u populace nezaměstnaných diferencovaně. Důsledně rozlišovat:

- kdo nemá zájem a chuť pracovat a mají jiný systém základní hodnotové orientace, resp. kdo ve skutečnosti nehledá zaměstnání, ale pouze usiluje získat finanční profit, resp. vykazuje výraznou sociální nepřizpůsobivost (jde o „problémové populace“ různého typu)
- absolventy škol, kteří po ukončení školní docházky, získání středoškolské či vysokoškolské kvalifikace obtížně nalézají své první pracovní uplatnění, nemohou najít práci a aktivně se začlenit do pracovního procesu
- handicapované, u nichž došlo k omezení schopnosti realizovat svou dosavadní pracovní profesi či pro něž je třeba nalézt pro specifickou rodinnou situaci (svobodná matka, péče o člena rodiny...), či zdravotní stav specifické pracovní uplatnění
- propuštěné pracovníky, kteří nemohou najít adekvátní uplatnění pro svou odbornost, pro dostupnost přiměřených pracovních příležitostí v dosahu svého bydliště, resp. pro něž není po propuštění z pracovního poměru dostupná vůbec žádná pracovní příležitost
- u nichž se do postojů k životní realitě a reálných interakčních aktivit promítá v kvalitativně rozdílné podobě efekt dlouhodobější situace nezaměstnaného.

U každé z uvedených „sub-populací“ nezaměstnaných jsme zjistili pro ni příznačné trendy jak co do struktury manifestovaných postojů k realitě, tak i struktury bazální psychické integrovanosti osobnosti. Proto i z přiložené tabulky nálezů od souboru mužů a žen evidovaných na úřadech práce v r. 1994 vyplývá, že pokud nediferencujeme v situačním a osobnostním pozadí, zdrojů a podmínek nezaměstnanosti, můžeme sice konstatovat výrazně manifestovanou nespokojenost s možností uplatnit se na trhu práce, ale přitom mimořádně výrazný rozptyl v ní, aniž by se přitom lišili od svých vrstevníků v názoru na možnost seberealizace a velmi výrazným kvitováním svých možností kulturního vyžití i tělesného a duševního zdraví.

ŠKÁLA	MUŽI(170)			ŽENY (863)		
	M	SD	t-test	M	SD	t-test
MA	0,9	0,7	-1,9	1,1	0,7	7,0
KU	0,3	0,9	-4,8	0,5	0,9	-10,9
PR	1,7	1,3	8,2	2,2	1,4	27,9
RO	0,8	0,9	1,7	1,0	0,9	-1,7
ZD	0,6	0,8	-1,4	0,8	0,7	-7,5
VZ	0,7	0,7	2,8	0,8	0,6	4,2
SE	0,8	0,7	1,4	1,0	0,7	-0,1

Nezaměstnaní v evidenci úřadů práce do r. 1994

Souvislost manifestovaných postojů s osobnostním pozadím dokumentují zjištěné vztahy mezi strukturou bazální psychické integrovanosti osobnosti a respondentem vykazovanou celkovou životní spokojeností (indexem rozdílu mezi důležitostí a spokojeností v položce dotazníku č. 24):

Osobnostní pozadí vykazované míry nespokojenosti s celkovým průběhem vlastního života

(položka č. 24) u souboru 2807 mužů:

ŠKÁLA	celkem		1		2		t-test
	M	SD	M	SD	M	SD	
KO	9,7	3,6	10,0	3,8	9,4	3,5	3,31
EM	8,7	5,0	9,7	4,9	7,9	4,9	7,36
RE	6,5	3,6	6,8	3,6	6,2	3,4	3,45
AD	14,4	2,8	13,9	2,8	14,8	2,5	-6,85

1 = značně nespokojení až frustrovaní (index frustrace 2 a vyšší) – N = 701**2 = relativně spokojení (index frustrace 0) – N = 941**

Obecně lze konstatovat nejvýraznější a nejprůkaznější souvislost vykazovaného stupně spokojenosti či tenzí ve všech kategoriích postojů k životní realitě s tím, jaké zastoupení má v individuálně příznačné struktuře bazální integrovanosti osobnosti komponenta emocionální (zvláště pak u žen).

Korelační matice vztahů mezi postoji k základním životním kontextům a základními komponentami struktury bazální psychické integrovanosti osobnosti z dotazníku SPARO

Soubor MUŽŮ, n = 4557					Soubor ŽEN, n = 2765			
Tenze	KO	EM	RE	AD	KO	EM	RE	AD
MA	-0,02	0,15	0,10	0,14	-0,09	0,23	0,06	0,08
KU	0,10	0,05	0,08	-0,01	0,05	0,13	0,10	-0,03
PR	0,05	0,09	0,08	0,03	-0,02	0,20	0,06	-0,01
RO	0,06	0,16	0,13	-0,02	-0,02	0,20	0,09	0,01
ZD	-0,03	0,21	0,06	0,03	-0,15	0,32	0,05	0,04
VZ	0,03	0,19	0,09	0,01	-0,08	0,30	0,08	0,04
SE	0,04	0,19	0,07	0,01	-0,06	0,33	0,10	-0,03

Pochopení, jakým způsobem a směrem se integruje reálná životní situace a osobnostní profil daného jedince do jeho postojů k základním životním kontextům, umožňuje i pochopit, kdo, v čem je spokojen, čeho a proč se mu nedostává, v jakém směru strádá a „volá o pomoc“. Na základě určitých shodných pracovních podmínek a okolností či životních osudů lze odhalovat skupinově příznačné trendy v postojích k základním oblastem životní reality, individuálně příznačná struktura psychické variability pak rozhoduje o jejich svérázném zpracovávání a řešení.

To neplatí jen pro uvedené specifické sub-populace nezaměstnaných. V rámci časových možností mi dovoluť alespoň jeden příklad z opačného konce – srovnávací analýzu nálezů u dvou rozdílných skupin vedoucích pracovníků: u manažérů nadnárodních obchodních institucí a u vedoucích pracovníků státní správy:

Vedoucí pracovníci nadnárodních obchodních firem							Vedoucí pracovníci státní správy						
ŠKÁLA	MUŽI (163)			ŽENY (73)			ŠKÁLA	MUŽI (1090)			ŽENY (307)		
	M	SD	t-test	M	SD	t-test		M	SD	t-test	M	SD	t-test
MA	0,3	0,7	-5,8	0,4	0,6	-2,6	MA	0,3	0,7	-10,2	0,4	0,7	-4,8
KU	0,5	0,9	4,5	0,6	0,9	4,4	KU	0,1	0,9	-1,6	0,2	0,9	0,4
PR	0,6	0,6	-3,5	0,6	0,6	0,0	PR	0,5	0,7	-13,2	0,5	0,7	-6,7
RO	0,7	0,7	-0,6	1,0	0,9	1,7	RO	0,6	0,8	-0,2	0,9	0,9	-0,4
ZD	0,7	0,7	0,9	0,8	0,7	1,2	ZD	0,6	0,7	-1,7	0,6	0,7	-2,8
VZ	0,5	0,6	0,8	0,6	0,6	4,0	VZ	0,3	0,6	-5,1	0,4	0,5	-1,2
SE	0,7	0,5	0,6	0,7	0,7	1,6	SE	0,4	0,6	-10,8	0,5	0,6	-4,6

U obou skupin vystupuje výrazné uspokojení s materiálním zabezpečením. U vedoucích pracovníků státní správy, v nižší míře i u mužů ve vedoucím postavení v nadnárodních obchodních společnostech, lze konstatovat i nadprůměrnou spokojenost s vykonávanou pracovní činností, zastávaným pracovním postavením. Totéž platí i pro posuzování dosažené životní úrovně a materiálního zabezpečení. Muži i ženy ve státních funkcích vykazují výrazně vyšší spokojenost s možností realizovat se, na ně kladené nároky za považují přiměřené, pracovní úkoly za zvládnutelné, umožňující dosáhnout základní životní cíle a uspokojovat své představy o smyslu a náplni života. Vykazují životní optimismus, důvěru ve své síly a schopnosti a celkovou spokojenost s dosavadním průběhem svého života a současnou životní realitou. Manažeři, zapojení do vyšších řídicích funkcí v obchodních aktivitách v tomto nevybočují z obecných populačních trendů a vykazují vyšší tenze než je populační průměr v možnostech kulturního vyžití a uspokojování svých mimopracovních zájmů a koníčků. Zřejmě to souvisí s časovým vytížením a nutností obstat v konkurenčním boji a plně se koncentrovat na podávání pracovního výkonu. Směrodatné odchylky ukazují, že největší rozptyl v postojích k realitě vystupuje v oblasti rodinných vztahů – zvláště u žen.

Co říci závěrem:

1. zjišťování manifestovaných postojů respondenta k základním oblastem životní reality má vysokou informační hodnotu, pokud však není aplikovaná samostatně, sama o sobě, ale vystupuje jako organická součást komplexního, idiograficky orientovaného systému pronikání do interakčního systému osobnosti. Umožňuje pak postihnout, pochopit a analyzovat souvislosti, situační a osobnostní determinanty zpracovávání, řešení i vykazovaného hodnocení životní reality.

2. značnou informativní hodnotu má i zjištění základního trendu v postojích specificky definovaných souborů k jednotlivým oblastem životní reality, v čem se jednotliví členové dané skupiny od těchto prosazujících se trendů odlišují. A to jak pro odhalování, jak vnímá daná skupina své postavení ve společnosti, v čem nalézá uspokojení a jaké problémy manifestuje, tak i pro postihování dobře integrovaných i problémových osob v jejím referenčním rámci.

Literatura

- Břicháček V., Mikšík O.: Změny v životní frustraci u mužů ve věku od 20 do 60 let. Čs. psychologie 1980, 24, 3:268-275.
- Břicháček V., Mikšík O.: Změny v životní frustraci žen ve věku 17 - 60 let. Čs. psychologie 1985, 29, 4: 323-331

- Jarošová D., Bratská M.: Objektívne a subjektívne faktory potenciálne činitele vzniku frustrujúcich situácií u študentiek FF UK v Bratislave. *Jednotná škola* 39, 1987, 3: 257-275.
- Mikšík O.: Psychická integrita osobnosti. Praha, UK 1985.
- Mikšík O.: Zjišťování struktury a dynamiky životní spokojenosti, frustrogenních podmínek a situací dotazníkem "DUSIN". Praha, DIAROS 1994
- Mikšík O.: Dotazník DUSIN (T – 266). Psychodiagnostika, Bratislava - Brno 2004
- Mikšík O.: Detekce a optimalizace vztahu "osobnost - životní nároky - aktivity" využitím diagnostické baterie "DIAROS - PASKO" se zvláštním zřetelem k osobnosti nezaměstnaných. Sborník k semináři „Psychologické aspekty nezaměstnanosti“ MPSV, Praha 2005.
- Mikšík O.: DIAROS: komplexní diagnostika psychické integrovanosti osobnosti“ Sb. „Psychologické metody vo výchovnom a kariérovom poradenství“ Brno, Euroguidance centrum, 2005
- Mikšík O.: Psychologická charakteristika osobnosti. Praha, Karolinum 2003 (druhé vydání 2007)
- Mikšík O.: Ekonomické, osobnostní a situační pozadí základních postojů k životní realitě. Praha, Pražské sociálně vědní studie, psychologická řada PSY-017, 2007.
- Mikšík O., Břicháček V.: K osobnostním determinantám celkové životní spokojenosti a frustrace. *Čs. psychologie* 1980, 24, 5: 173-180.
- Mikšík O., Boschek P., Vondruška L.: Program DIAROS – systém psychologického diagnostikování osobnosti s počítačovou podporou. *Psychologie v ekonomické praxi*, 1997, 3-4: 163-178
- Mikšík O., Štětovská I.: K problematice zátěžových situací a dynamice životní spokojenosti u mládeže s rozdílným životním stylem. V "Psychologické problémy učňovské mládeže", II.díl. FF UK Praha 1989: 87- 104.
- Preiss J., Křištof M., Kolínová M., Břicháček V., Mikšík O.: Struktura životních frustrací pacientů nemocných epilepsií. *Čs. psychologie* 31, 1987, 2: 89-98.

NEZAMESTNANOSŤ EKONOMICKO-SPOLOČENSKÝ PROBLÉM A MOŽNOSTI JEHO RIEŠENIA V CESTOVNOM RUCHU

Kristína MRVOVÁ

mrvova@unipo.sk

Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov

ÚVOD

V živote človeka má práca nezastupiteľnú úlohu. Je dôležitou podmienkou jeho dôstojnej existencie, prináša mu nielen materiálny prospech, ale súčasne mu dáva pocit seberealizácie a spoločenskej užitočnosti. V našej kultúre zohráva práca a zamestnanie kľúčovú úlohu v živote ľudí, keďže začatie ako aj ukončenie ekonomickej aktivity je jedným z najdôležitejších medzníkov v živote človeka. Za posledné roky sa nezamestnanosť stala jedným z prioritných problémov našej republiky a predstavuje nielen sociálny ale aj ekonomický problém.

NEZAMESTNANOSŤ V HISTORICKOM VÝVOJI - V SKRATKE

Liberalizmus

Prístup liberalistov je sústredený okolo koncepcie trhu a jeho rovnováhy zaistovanej slobodnou súťaživosťou a cenami ako základným mechanizmom prispôsobovania sa a vytvárania tejto rovnováhy. Pracovná sila je tovar – ako každý iný, preto nezamestnanosť je len výsledkom trhového mechanizmu a nepružnosti ponuky práce. Nepružnosť súvisí s malou informovanosťou o voľných miestach, neochote k mobilite a najmä neochote akceptovať zhoršené platové podmienky, ktoré sú výrobným nákladom a teda sú nutné pre udržanie investícií.

Z pohľadu liberalistov ide o nezamestnanosť frikčnú alebo dobrovoľnú, vychádzajúc z toho, že ak pracovník príjme nižšiu mzdu, prestane byť nezamestnaným. Riešením je boj proti inflácii, mzdovej regulácii (neuznávanie minimálnej mzdy) ako aj obmedzenie sily sociálneho štátu. (Mareš, 2002)

Marxizmus

Marx spája nezamestnanosť s podstatou kapitalizmu, ktorý nemá schopnosť opakovaně sa vyhnúť krízam a teda aj cyklickej nezamestnanosti. Trhová ekonomika je chápaná ako nestabilná v dôsledku vnútorných rozporov. Problém nezamestnanosti nie je zásadne riešiteľný, lebo plní podstatnú úlohu pri udržaní kapitalistického hospodárstva. Hlavnou podstatou je tvorba rezerv pracovných síl pre vykorisťovateľské potreby kapitálu. Živá pracovná sila je nahradzovaná technológiou, čo Marx vníma ako vytváranie štrukturálno-technickej nezamestnanosti.

Nezamestnanosť je teda dôsledok nerovnováhy medzi reprodukciou pracovných síl a akumuláciou kapitálu. Nezamestnanosť podľa Marxa je možné odstrániť len odstránením súkromného vlastníctva výrobných prostriedkov. (Mareš, 2002)

Keynes

Keynes v diele „Všeobecná teória nezamestnanosti“ rozlišuje štyri druhy nezamestnanosti - dočasnú, sezónnu, štrukturálnu a cyklickú. Keynes uznáva stálu nedobrovoľnú nezamestnanosť, ktorú nechápe ako vyhýbanie sa práci, ale ako neochotu pracovať za zhoršených podmienok.

Nezamestnanosť nie je daná kapitalizmom alebo demokraciou, ale technickými problémami regulácie spotreby, úspor a investícií. Celkový objem nezamestnanosti závisí od celkového efektívneho dopytu, ktorý podľa Keynesa pozostáva z výdavkov na spotrebné

predmety a výdavkov na investície. Zodpovednosť musí niesť štát rastom efektívneho dopytu, tým aj rastom dôchodkov a zamestnanosti. (Lisý at al., 2000)

Monetarizmus

Monetaristi tvrdia, že vládna politika znižovania nezamestnanosti je jednou z príčin, prečo ponuka peňazí rastie rýchlejšie ako produkcia tovarov a služieb, čo spôsobuje infláciu. Nezamestnanosť je logickým dôsledkom takejto politiky. Nárast nezamestnanosti chápu ako primeranú obeť za životne nevyhnutné znižovanie miery inflácie.

Miera nezamestnanosti by sa mohla meniť politikou vlády, ktorá priamo ovplyvňuje podmienky postavenia pracovnej sily na trhu práce (rekvalifikácia, podpora mobility a iné) a nie vytváraním pracovných miest vo verejnom sektore, ale naopak, vytváraním produktívnych pracovných miest formou investícií prinášajúcich zisk. (Lisý at al., 2000)

TRH PRÁCE NA SLOVENSKU

Pre nezamestnanosť na Slovensku je charakteristický vysoký podiel dlhodobej nezamestnanosti. Znižovanie nezamestnanosti v SR sa deje najmä na úkor krátkodobej nezamestnanosti. Výkyvy dlhodobej nezamestnanosti boli prevažne dôsledkom aktívnej politiky trhu práce vo forme sezónnych prác a dočasného zamestnávania.

V menej rozvinutých regiónoch čerpá mierne zvyšovanie zamestnanosti priamo alebo nepriamo zo zdrojov krátkodobej nezamestnanosti. Veľká skupina dlhodobo (respektíve trvale) nezamestnaných ostáva kompaktná a stáva sa z veľkej časti nezamestnateľnou.

Na druhej strane v ekonomicky vyspelejších regiónoch je voľná kapacita pohotovo využiteľnej pracovnej sily z veľkej časti vyčerpaná, alebo len nízka. V bratislavskom regióne sa dokonca miera nezamestnanosti nachádza v blízkosti prirodzenej miery nezamestnanosti.

Úroveň mobility pracovnej sily je predpokladom efektívneho fungovania trhu práce. Táto závisí od stimulov pre mobilitu a prínosu zo zamestnania v relácii k ekonomickým a sociálnym nákladom dochádzky za prácou, sťahovania a bývania a pod. Miera medziregionálnej mobility práce je východiskovým bodom aj pre medzinárodnú mobilitu práce po vstupe do EÚ. Ukazuje, že sklon obyvateľstva k sťahovaniu za prácou je nízky, jestvuje nesúlad v štruktúre kvalifikácie pracovnej sily a náklady, ktoré obyvateľstvo musí vynaložiť na migráciu za pracovnými príležitosťami, sú vysoké. Legislatívna podpora migrácie vo forme jednorazového príspevku k sťahovaniu za prácou nepôsobí dostatočne motivujúco, aby vykompenzovala prevažujúce bariéry migrácie. Nedostatočná motivácia k sťahovaniu za prácou a vysoké náklady na sťahovanie prispievajú k tomu, že miera medzi regionálnej diferenciácie miezd a nezamestnanosti je na Slovensku vysoká.

NEZAMESTNANOSŤ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Slovensko vstupovalo do predvstupového procesu, v porovnaní s inými krajinami regiónu, ako outsider. Po parlamentných voľbách v roku 1998, ktoré prakticky ukončili obdobie problematických slovensko-európskych vzťahov, sa výrazne zrýchlilo tempo realizácie reforiem vyžadovaných Európskou úniou a Slovensko sa stalo jej členom v máji 2004. Podľa údajov za rok 2005 vykazuje východné Slovensko (Košický a Prešovský kraj, označovaný ako región) štvrtú najvyššiu nezamestnanosť spomedzi 252 regiónov Európskej únie. Miera nezamestnanosti tu dosahovala 23,1 %.

Nezamestnanosť v regióne hlavného mesta (Bratislavský kraj) dosahovala 5,3 % (ženy 6,2 %, mladí 9,8 %), na západnom Slovensku predstavovala 12,5 % (ženy 13,3 %, mladí 22,5 %), stredné Slovensko 19,6 % (ženy 21,4 %, mladí 34,7 %) a východné Slovensko 23,1 % (ženy 24 %, mladí 41,4 %).

V prípade žien má východné Slovensko 7. najvyššiu mieru nezamestnanosti, v rebríčku podľa miery nezamestnanosti u mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov je tento región 11. v poradí. Podľa Eurostatu dosahovala miera nezamestnanosti na Slovensku v 2005 roku 16,3 % (u žien 17,2 %, u mladých 30,1 %). (www.euractiv.sk)

Miera nezamestnanosti sa na Slovensku v *októbri 2006* znížila na historicky najnižšiu úroveň. Klesla na 9,27 %. V roku 2006 sa nezamestnanosť pohybovala v priemere 12% (17,11% v roku 2004 a 13,97% v roku 2005). Počet ľudí, ktorí mohli ihneď nastúpiť do zamestnania, sa počas októbra znížil o 4,93 % na 237 144 osôb. Celkovo evidovali úrady práce ku koncu desiateho mesiaca 271 024 nezamestnaných. Podľa denníka SME sú hlavné príčiny:

- pokles nezamestnanosti,
- vysoký ekonomický rast (9,8 % rast HDP za III. kvartál 2006),
- odlev pracovnej sily do zahraničia,
- priame zahraničné investície a vykonané reformy na trhu práce. (www.sme.sk)

Hlavnou príčinou znižovania nezamestnanosti je tiež veľmi dobrý stav ekonomiky. Dobre fungujú rozbehnuté nástroje aktívnej politiky práce, aj keď v septembri 2006 ešte dobíjali sezónne práce. Znižovaniu nezamestnanosti pomáhajú aj veľkí investori ako automobilky PSA v Trnave a Hyundai / Kia pri Žiline.

Hoci miera nezamestnanosti na Slovensku v posledných rokoch klesá, stále existujú ťažko zamestnateľné skupiny. Okrem mládeže majú na trhu práce ťažkosti aj ľudia, ktorí sú dlhodobo bez zamestnania. Ich podiel na aktívnej populácii (11,7 %) je na Slovensku najvyšší z celej Európskej únie. Zo všetkých nezamestnaných je bez práce krátkodobo približne 140 000 ľudí, ale dlhodobo až 155 000, teda 53 % z celkového počtu.

Ďalšími ohrozenými skupinami sú ľudia v pred dôchodkovom veku a s nízkou kvalifikáciou, ženy po materskej, invalidi ale aj Rómovia a i. Aby mohlo pokračovať znižovanie nezamestnanosti, musí zamestnanosť v nasledujúcich rokoch rásť rýchlo, tak aby do konca roku 2009 trh práce absorboval časť z približne 109 000 osôb, ktoré potenciálne pribudnú v dôsledku predĺženia veku pre odchod dôchodku

Riešením tohto problému by mali byť opatrenia aktívnej politiky trhu práce. Ide napríklad o rekvalifikačné kurzy alebo príspevky na aktívnu činnosť. Výdavky na sociálne dávky, teda pasívnu politiku trhu práce, boli v minulom roku okolo 40 miliárd Sk, zatiaľ čo na aktívne opatrenia sa vynaložilo iba 2,5 miliardy Sk. (www.bleskovky.sk)

NE / ZAMESTNANOSŤ V EURÓPSKEJ ÚNII

Európska únia podniká veľa aktivít vo sfére sociálnej politiky a zamestnanosti, kde zdôrazňuje predovšetkým rovnosť príležitostí a zvýšenie kvality i množstva práce. Riešenie týchto problémov vyžaduje nielen spojenie členských štátov, ale aj spoluprácu spoločností a mimovládnych organizácií. V súčasnosti pracuje v Európe asi 64 % osôb v produktívnom veku, čo je takmer o 10 % menej ako v Japonsku alebo USA. Cieľom politiky zamestnanosti je zvýšiť percento zamestnanosti na 70 % do roku 2010. Na splnenie cieľov sociálnej politiky a zamestnanosti bol zriadený Európsky sociálny fond s dotáciou 60 bil. eur v období rokov 2000-2006. Jedným z nástrojov sociálnej politiky a zamestnanosti EÚ je Stratégia európskej zamestnanosti, ktorú tvoria štyri nosné piliere:

1. schopnosť zamestnať sa,
2. podnikanie,
3. schopnosť prispôbiť sa,
4. rovnosť príležitostí (www.employment.gov.sk)

Jednou z kľúčových súčastí stratégie sociálnej súdržnosti Rady Európy je zabezpečenie prístupu k práci pre tých, ktorí sú nezamestnaní a prácu hľadajú. Výbor expertov pre zabezpečenie prístupu k zamestnaniu skúma vývoj v oblasti celoživotného vzdelávania, účinné partnerstvá medzi súkromným, verejným a dobrovoľníckym sektorom a úlohu netrhového sektora pri riešení problému nezamestnanosti. Sociálne investičné projekty, ktorých cieľom je vytváranie pracovných miest v malých a stredných podnikoch, v znevýhodnených oblastiach financuje Rada Európy prostredníctvom svojej banky až do výšky 50 % celkových nákladov. (www.radaeuropy.sk)

Presadzovanie práva na prácu a zlepšenie sociálnych a ekonomických podmienok členských štátov sú prioritami Medzinárodnej organizácie práce a Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj. Medzinárodná organizácia práce (MOP) ako špecializovaný orgán Organizácie Spojených národov má za svoj cieľ podporu sociálnej spravodlivosti a medzinárodne uznávaných ľudských, pracovných a sociálnych práv. Zložkami členského štátu MOP sú teda zástupcovia vlády, zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov. MOP združuje 175 štátov. V súčasnom období MOP presadzuje tieto strategické ciele:

- podpora a realizácia noriem a základných zásad a práv pri práci,
- vytváranie väčších príležitostí pre ženy a mužov na zabezpečenie dôstojného zamestnania a dôstojného príjmu,
- zvýšenie pokrytia a účinnosti sociálnej ochrany pre všetkých,
- posilnenie tripartizmu a sociálneho dialógu.

Bez produktívnej zamestnanosti by ciele zamerané na dosiahnutie dôstojných životných podmienok, sociálneho a ekonomického rozvoja a osobného uplatnenia zostali ilúziou. Zdroje MOP globálne odhadujú 150 miliónov nezamestnaných. Hlavnými oblasťami „postihnutými“ nezamestnanosťou sú východná Ázia, krajiny strednej a východnej Európy, južná Amerika a Africké krajiny. Miera nezamestnanosti v eurozóne i v Európskej únii ako takej je výrazne nad úrovňou nezamestnanosti v Spojených štátoch amerických (5,5%). Ešte menšiu mieru nezamestnanosti vykazuje Japonsko (4,9%). V Európskej únii je na tom najlepšie Rakúsko, Luxembursko a Cyprus, kde sa miera nezamestnanosti pohybuje od 4,2 do 4,5%. Najvyššia je v Poľsku, kde dosahuje 18,8% a na Slovensku, ktoré má nezamestnanosť 15,9%. (www.employment.gov.sk)

NE / ZAMESTNANOSŤ A CESTOVNÝ RUCH

Schopnosť cestovného ruchu absorbovať voľné pracovné sily je mimoriadne vysoká a to nielen u zamestnancov s vysokou kvalifikáciou ale aj u takých, ktorých kvalifikácia je pomerne nízka. Pri raste alebo hoci len stagnácii nezamestnanosti v celom národnom hospodárstve je rast počtu zamestnaných v hotelierstve a pohostinstve pri všetkých problémoch cestovného ruchu dôkazom vysokej miery životaschopnosti tohto odvetvia a opodstatnenosti potreby jeho podpory.

Cestovný ruch patrí medzi najdynamickejšie sa rozvíjajúce odvetvia svetového hospodárstva. V súčasnosti väčšina štátov sveta uznáva ekonomický, sociálny aj politický význam cestovného ruchu. Vďaka svojej dynamike, nízkej investičnej a importnej náročnosti, ako aj pre vysoký podiel ľudskej práce, bude cestovný ruch jedným z rozhodujúcich nástrojov znižovania nezamestnanosti a rozvoja regiónov. Okrem tvorby pracovných príležitostí, a to aj pre nízko kvalifikované skupiny obyvateľstva, najvýznamnejším prínosom pre ekonomiku štátu je devízový efekt cestovného ruchu.

Ekonomické funkcie cestovného ruchu

Rozvoju a existencii cestovného ruchu na určitou území môžeme priradiť nasledovné ekonomické funkcie:

1. *Príjmová funkcia* – predstavuje multiplikačný efekt cestovného ruchu (CR). Ten je vysoký v regióne, za predpokladu, že existuje dominantné vnútro regionálne prelievanie príjmov z CR. Inak povedané, príjmy z CR sa vracajú do regiónu a odvetví, v ktorých vznikli. Multiplikátor je nástrojom tvorby hodnôt a príjmov do národného hospodárstva. Jeho výška závisí od hospodárskej samostatnosti a rozvoja regiónu.
2. *Výrobná funkcia* - ide o efekt tvorby hodnoty, ktorý sa z krátkodobého hľadiska prejavuje ako prírastok HDP a z dlhodobého hľadiska prispieva k zvýšeniu národného bohatstva. Prínos CR je, že tvorí pracovné miesta a tvorí kapitálové príjmy.
3. *Funkcia zamestnanosti* – CR tvorí pracovné miesta:
 - priamo v danom odvetví – ubytovanie, stravovanie, iné služby CR,
 - nepriamo v nadväzných odvetviach – poľnohospodárstvo, doprava, poisťovníctvo.
 Hoci tu je niekedy problematické určiť, či podnet na vznik pracovného miesta v inom odvetví dal práve CR. Mestá a obce, ktoré nemajú potenciál pre rozvoj CR, uspokojujú podnikmi cestovného ruchu (reštaurácia a iné) potreby domáceho obyvateľstva. V CR je veľké množstvo sezónnych pracovných miest. Na jednej strane je to pozitívum, zníženie nezamestnanosti v určitom časovom období, no na druhej strane ide o sezónnu nezamestnanosť.
4. *Funkcia platobnej bilancie* – táto funkcia je udávaná na vzťahu CR (AZCR, PZCR, TZCR a DCR) a zahraničnom obchode.
5. *Vyrovňavacia funkcia* – rozvojová. CR umožňuje vyrovňovanie ekonomickej úrovni medzi rôznymi regiónmi. Väčšinou sa rozvíja v menej ekonomicky aktívnych oblastiach a má za následok ekonomický rozvoj týchto oblastí. (Pállešová, 1998)

Multiplikátor zamestnanosti

Ekonomické dopady rozvoja cestovného ruchu v regióne sú:

- Priame - udávané konkrétnym objemom peňazí, ktoré minú turisti / účastníci CR v regióne,
- Nepriame - predstavujú ich efekty, ktoré vzniknú využitím CR v ekonomickom rozvoji daného regiónu.

Tieto efekty označujeme ako multiplikátory. *Multiplikátor zamestnanosti* je vyjadrením, ako rastúca spotreba (výsledok využívania služieb CR), umožňuje vznik nových pracovných príležitostí. V zmysle rozvoja regiónu za pomoci cestovného ruchu, môžeme povedať, že sa jedná o počet pracovných miest v iných odvetviach, ktoré vznikli na jedno pracovné miesto v cestovnom ruchu. Štúdie OECD odhadujú, že priama zamestnanosť v cestovnom ruchu sa rovná len asi polovici celkovej vyvolanej zamestnanosti. (Pállešová, 1998)

tabuľka č. 1 Reálny a o čakávaný podiel CR na zamestnanosti v SR v %

Indikátor	2003	2006	2009	2013
podiel CR na celkovej zamestnanosti	3,7	4,4	6,0	7,5

Zdroj: MH SR, ŠÚ SR

Cestovný ruch má prevažne sezónny charakter, čo si vyžaduje potrebu sezónnych pracovníkov. Treba podotknúť, že takáto práca je mimoriadne náročná na voľný čas – pracuje sa počas sviatkov, víkendov alebo v noci. Často ide o slabo platenú prácu (animátor, plavčík, vlekár), čo spôsobuje, že časť nezamestnaných nemá záujem o danú prácu.

Na druhej strane v súlade so sezónnou zamestnanosťou je nutné dodať, že podstatne lukratívnejšie je robiť plavčíka v Kalifornii ako na Domaši, byť chýžnou hoteli v talianskych Alpách ako v penzióne v Starej Ľubovni. Vzhľadom na prijatie nových členov do Európskej únie a otvorenie trhu práce, by mali aj naši podnikatelia v cestovnom ruchu v istej miere využívať lacnejšiu pracovnú silu mimo hraníc Slovenskej republiky.

Druhou alternatívou sa javí spojenie dvoch protipólnych sezónnych zamestnaní, aby sme sa vyhli po sezónne opätovnej nezamestnanosti. V jednej osobe mať plavčíka v lete a pracovníka pri vleku v zimnej sezóne, alebo animátora v lete a inštruktora na lyžovanie v zime.

Samozrejme, toto riešenie tiež nie je univerzálne. Okrem kvalifikačných kurzov, ktorými musí byť ochotný potenciálny pracovník prejsť, musí mať na to vytvorené pracovné podmienky a tie sú v len v určitých turistických centrách, v regiónoch s rozvinutým cestovným ruchom s bohatým a rozmanitým prírodným potenciálom. V opačnom prípade musia byť vytvorené vhodné podmienky na to, aby pracovník bol ochotný za prácou dochádzať, prípadne pobývať pol rok v inom meste.

Pre riešenie otázky zvyšovania kvalifikácie aj v nadväzných odvetviach v mimosezónnom období treba vytvoriť doškoloňovacie kurzy pre všetky tie profesie, ktorých pracovný výkon bezprostredne súvisí s cestovným ruchom, aj keď títo ľudia nie sú zamestnaní priamo v podnikoch cestovného ruchu (členovia policajného zboru – aj slúžiaci na hraničných priechodoch, taxikári, vodiči a sprievodcovia vo verejných dopravných prostriedkoch, pracovníci múzeí a galérií, vyberači vstupného, obsluha parkovísk a iní). Zásadná zmena sa musí dosiahnuť predovšetkým v tých mienkotvorných skupinách zamestnancov cestovného ruchu, ktorí prídu do kontaktu s turistami, a na ktorých základe správania si turista urobí obraz o slovenskej pohostinnosti.

Pre rozvoj cestovného ruchu ako takého je možné urobiť viac. Vzhľadom na to, čo bolo o cestovnom ruchu a jeho vzťahu k tvorbe pracovných miest povedané je nutné v školskom systéme a v masovokomunikačných prostriedkoch zlepšovať vzťah obyvateľov k cestovnému ruchu i k turistom, aby chápali jeho význam ako jedného zo zdrojov prosperity v obci i regióne, s cieľom naplňovania ich hospodárskeho a sociálneho rozvoja ako aj plnenia prioritnej úlohy hospodárskej politiky Slovenskej republiky.

Záver

Nezamestnanosť je momentálne veľmi závažným problémom a hlavne v niektorých oblastiach narastá do neúnosnej miery. Má negatívne účinky hlavne na prežívanie nezamestnaných a čo je z ich hľadiska ešte tragickejšie, má veľmi veľký dopad na ich finančnú situáciu, životný štýl a životnú úroveň každého nezamestnaného i jeho rodinu. Pre človeka je to veľmi ťažké obdobie a každý sa s tým vyrovnáva po svojom. Nezamestnanosť je problém, ktorý sa týka celej spoločnosti, nielen jednotlivcov.

Cestovný ruch ovplyvňuje priamu zamestnanosť, ale zároveň vyvoláva aj nepriamu zamestnanosť v nadväzných odvetviach. Pri poskytovaní služieb podnikatelia v cestovnom ruchu vyžadujú od pracovníkov skôr univerzálne vzdelanie (výhoda pre regióny s vysokou nezamestnanosťou), špecializované vzdelanie sa vyžaduje na úroveň stredného manažmentu. Pozitívom cestovného ruchu je jeho kapitálová nenáročnosť na vytvorenie pracovného miesta (3x nižšia ako v priemysle). Podľa Svetovej rady pre cestovný ruch (WTTC) sa do roku 2010 len v rámci Európskej únie vytvorí 900 000 nových pracovných príležitostí priamo v cestovnom ruchu a mnoho ďalších v nadväzných odvetviach. (Sutóris, 1999)

Literatúra:

- Lisý, J. a kol.: Ekónómia. 3.vyd. Bratislava : IURA EDITION, 2000, 507 s. ISBN: 80-88715-81-4.
- Mareš, P.: Nezamestnanosť ako sociálny problém. Praha : SLON, 2002, 151 s. ISBN: 80-86429-08-3
- Pellešová, P.: Multiplikačný efekt cestovného ruchu v regióne. In: ERCR, Banská Bystrica EFUMB, č.4/1998, ISSN: 0139-8660
- Sutóris, I.: Ekonomický význam cestovného ruchu. In: ERCR, Banská Bystrica : EFUMB, č.3/1999, ISSN: 0139-8660
- <http://www.bleskovky.sk/cl/7/130056/> Nezamestnanosť v septembri opäť klesla
- <http://www.employment.gov.sk>
- <http://www.euractiv.sk/socialna-politika/clanok/vychod-4najvyssia-nezamestnanost-v-eu>
- <http://www.radaeuropy.sk/?346>
- [http://www.sme.sk/Nezamestnanosť klesá, HDP rastie](http://www.sme.sk/Nezamestnanost%20kles%C3%A1,%20HDP%20rastie). denník SME.: 7. september 2006

ORGANIZAČNÁ ZMENA VÝZNAMNÝ FAKTOR RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Jaroslav NEKORANEC

nekoranec@aoslm.sk

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš

Úvod

Dôležitou súčasťou procesu organizačného rozvoja je rozhodnutie, zdôvodnenie a ovplyvňovanie každej zmeny, ktorá sa v organizácii bude realizovať. Neodmysliteľnou súčasťou realizácie procesu zmien, sú také subjekty v organizácii, ktoré dokážu v maximálnej miere tieto procesy usmerňovať v súlade so stratégiou a cieľmi organizácie. Sú to jednak manažéri rôznych úrovní riadenia, ako aj samostatné útvary organizácie, medzi ktoré patrí aj útvar, či oddelenie ľudských zdrojov. Možno povedať, že práve manažéri ľudských zdrojov zohrávajú dôležitú úlohu pri transformáciách organizácií, pretože každá zmena sa bytostne dotýka zamestnancov organizácie. Oni by mali ovplyvňovať myslenie, konanie a správanie sa ľudí v priebehu organizačných zmien a spolu s manažmentom organizácie zmierňovať prípadné následky zmien.

Vklad personálnych útvarov v procese realizácie zmien

Personálne útvary by mali v transformácii organizácie zohrávať kľúčovú úlohu v programoch prechodu transformácie organizácie. Môžu ponúkať pomoc a rady pri analýzach a diagnózach, upozorňovať na záležitosti súvisiace s ľuďmi, ktoré budú ovplyvňovať úspešnosť transformačného programu. Personálny útvar môže radiť v prípade identifikácie a zaisťovania zdrojov potrebných pre program a v prípade plánovania a realizácie životne dôležitých stránok procesov súvisiacich so vzdelávaním, odmeňovaním, komunikáciou, zapájaním a spoluzodpovednosťou ľudí. Môže predvídať problémy súvisiace s ľuďmi a riešiť ich skôr, než sa z nich stanú závažné problémy. V prípade, že program obsahuje reštrukturalizáciu a znižovanie počtu miest a pracovníkov, personálny útvar môže, poradiť, ako by sa to malo urobiť humánnym spôsobom a s minimom zvrátov v živote ľudí. Súčasťou programov realizácie zmien by mali byť aj nasledovné problémové okruhy, s ktorými by sa mali manažéri ako aj personálni manažéri zaoberať.

Otázky pred spustením realizácie zmien

Významnou otázkou je, čo ľudia robia, keď dochádza k zámerom a transformujú svoje organizácie, aby uspeli v stále rozbúrenejšom svete. V prvom rade je potrebné ozrejmiť aspekty transformácie pod ktorými rozumieme osvojenie si nových technológií, zásadné úpravy stratégie, reengierining organizačných procesov, fúzie a akvizície, zmeny organizačnej štruktúry a premeny organizácie v rôzne druhy podnikateľských jednotiek, úsilie o významnejšie zlepšenie inovačných činností, zmien kultúry a pod.

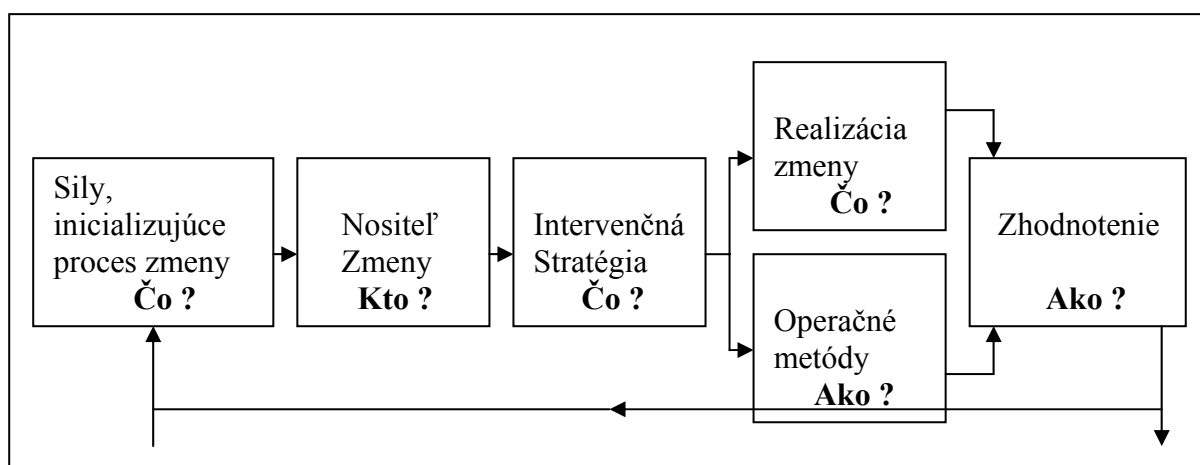
Ako potvrdzuje súčasná prax, nie vždy sa darí uskutočniť zmeny tak, aby nedošlo k nepredvídateľným chybám, ktoré manažerov ako aj zamestnancov znepokojujú.

Pred realizáciou vlastného procesu zmien by si mal manažment organizácie odpovedať na niekoľko nasledovných otázok :

- každá zmena je iniciovaná určitými faktormi, hybnými silami (čo sú tieto faktory, aká je ich intenzita ?),
- už na začiatku celého procesu musíme poznať budúci stav (ako by mal vypadáť požadovaný stav, ktorý chceme dosiahnuť ?),

- celkový proces zmien je realizovaný ľuďmi - aké sú sily, podporujúce proces , aké sú brzdiace sily, aké sú sily ktoré pôsobia proti procesu (kto ich bude podporovať, kto ich bude bojkotovať ?),
- v priebehu celého procesu budú ovplyvňované (menené) niektoré organizačné systémy (môže to byť zásah v organizácii, v riadení ľudských zdrojov, v technológii, v organizačných procesoch, v informačných javoch a pod.)(kde bude prevedená intervencia, zásah ?),
- navrhovaná intervencia musí byť určitým spôsobom implementovaná (vykonáva sa rozmrazenie, vlastná zmena, a zamrazenie) (ako túto intervenciu vykonáme ?)
- dosiahnuté výsledky musíme vyhodnotiť a vyvodiť z nich závery (tým odpovedáme na otázku, ako celý proces dopadol).

Dôležité je načasovanie a vzájomná postupnosť jednotlivých činností. Uvedené jednotlivé fázy procesu zmeny v organizácii sú v podstate jednotlivými krokmi tzv. Lewinovho modelu:



zmien, ktoré môžeme doplniť o nasledovné faktory:

- zhromažďovanie a využívanie relevantných informácií, ako z vnútorných tak z vonkajších zdrojov,
- nástroje, dôležité pre zmenu, musia byť včas identifikované a aktivované – napr. komunikačná stratégia,
- plán, ako pomôcť ľuďom sa na zmenu adaptovať – zanedbanie vedie často k emocionálnym reakciám a komplikáciám v celom procese,
- zmeny musia byť vykonávané systematicky,
- podpora vlastníkov či nadriadeného manažmentu.

Základné problémy zmeny

Už dlhodobejšie sa hovorí, že jedinou konštantou súčasnej doby je zmena. Inak povedané, že „jedinou istotou do budúcnosti je , že bude narastať miera neistoty a tvrdosť konkurencie“.

Nočnou morou sú organizačné zmeny na pracovisku, pretože väčšinou signalizujú prepúšťanie. Ľudia často reagujú na túto situáciu ako na ohrozenie. Charakteristika tejto situácie má svoje teoretické zdôvodnenie, ktoré má nasledovný charakter.

Podľa Lewina existujú v každej situácii sily, ktoré zmenu pretláčajú a sily, ktoré zmenu brzdia. Keď sa suma akcelerujúcich síl rovná sume retardujúcich síl, vzniká rovnováha, ktorá udáva status quo. Pre lepšie znázornenie uvedieme tento vzťah síl pôsobiacich na zmenu v organizáciách nasledovne:

Akcelerujúce sily

Zmena v okolí (externé podnety)
napr. nová technológia

Rovnováha**Retardujúce sily**

Prekážky u jednotlivca , napr.
strach zo zmeny, strata istoty,
závislosť

Potreba zmeny v organizácii
(interné podnety), humanizácia práce

Prekážky na organizačnej úrovni
napr. krátkodobá orientácia, chýbajúce
zdroje, strach a narušenie pokoja

Každá organizácia, ktorá chce dlhodobo prežiť, sa musí starať o rovnováhu medzi silami stabilizujúcimi, vznikajúcou štruktúrou a silami progresívnymi (akcelerujúcimi). Ak sú retardujúce sily v prevahe, potom je odpor voči procesu zmien veľmi silný a potrebné zmeny organizácie sa nepresadzujú, alebo dochádza dokonca k ústupu od nich. Naproti tomu prevaha progresívnych síl spôsobuje vnútornú neistotu, vedúcu k narušeniu potrebnej stability systému. Ak sa má daný stav rovnováhy zmeniť v prospech nového stavu, musia sa modifikovať sily nachádzajúce sa v stave quo, musí sa narušiť daný stav rovnováhy. Úspešný proces zmeny obsahuje podľa naznačenej teórie tri nasledovné aspekty.

1. Opustenie súčasnej rovnováhy
2. Pohyb k novej rovnováhe
3. Zmrazenie novej rovnováhy

Tieto tri aspekty sú interpretované aj ako fázy procesu ovplyvňovania.

Opustíme teraz teoretické východiská, ktoré sme uviedli preto aby sme mohli poukázať na praktickú stránku realizácie zmien a to z pohľadu praxe.

Ako sme už naznačili, každá zmena je nevyhnutne sprevádzaná určitými následkami. Kedykoľvek sa ľudské spoločenstvo musí prispôbiť meniacim sa podmienkam, vždy je to bolestivý proces. Nie inak je tomu aj z pohľadu realizácie zmien v podnikovej sfére. Zbytočnému plytvaniu energie a strastiam, ktorým sme mohli byť v mnohých prípadoch svedkami, je možné sa vyhnúť. V organizáciách rôzneho druhu činností sa robili a žiaľ aj robia mnohé chyby z ktorých najčastejšie sú nasledovné. Podľa Kottera (2004) ide o osem obvyklých chýb v procese zmeny a s nimi súvisiace následky:

1. *Priveľké sebavedomie a arogancia* – možno povedať že najväčšou chybou, ktorej sa dopúšťajú ľudia pri pokusoch meniť organizáciu, je to, že sa vrhnú do procesu zmien, bez toho aby dopredu presvedčili svojich spolupracovníkov a zamestnancov o jej potrebe.
2. *Neschopnosť vytvoriť dostatočne silnú koalíciu, ktorá by zmeny presadila* – často sa hovorí, že zásadná zmena nie je uskutočniteľná bez aktívnej podpory minimálne aspoň časti vrcholového manažmentu, ktorému ide o zlepšenie výkonnosti organizácie. Táto skupina málokedy zahŕňa všetkých ľudí z vedenia, pretože niektorí z nich sa jednoducho nechcú pridať, aspoň nie na začiatku. Úsilie ktorému chýba dostatočne silná koalícia, ktorá by sa postavila do čela zmien, môže prinášať výsledky, ale len zdanlivo. Skôr alebo neskôr ju môžu podkopať protichodné sily.
3. *Podcenenie sily vízie* – potreba silného tímu a vedúcich osobností je nutnou, ale nie je dostatočnou podmienkou zásadných zmien. Bez zmysluplnej vízie, ktorá pomáha, riadiť, regulovať a inšpirovať jednanie veľkého počtu ľudí zmena nie je možná. Bez príslušnej vízie sa môže celý transparentný proces ľahko zmeniť na rad chaotických, vzájomne odporujúcich a časovo náročných projektov, ktoré sa uberajú iným smerom a nikde nevedú.
4. *Nedostatočná komunikácia vízie* – *podcenenie dôležitosti komunikácie* - zásadné zmeny sú obvykle nemožné bez ochoty väčšiny zamestnancov zapojiť sa do ich realizácie, často za cenu krátkodobých obetí. Bez dlhodobej komunikácie, bez veľmi veľkého množstva komunikácie nie je možné získať srdcia a mozgy ľudí. Komunikácia prebieha ako slovami tak činmi. Práve činy sú všeobecne tou najsilnejšou formou komunikácie. Nič neohrozuje zmenu tak ako správanie sa významných manažérov organizácie, ktoré je v rozpore so slovnou

komunikáciou. Poznatky z praxe potvrdzujú, že k tomu dochádza vo viacerých vysoko hodnotených organizáciách.

5. *Dovoliť prekážkam, aby zablokovali novú víziu* – nové iniciatívy príliš často končia, ak sú zamestnanci (byť stotožnený s novou víziou) odzbrojení veľkými prekážkami na ceste k úspechu. Mnohokrát sú tieto prekážky len v myšliach ľudí. Treba ich potom presvedčiť, že žiadne extrémne prekážky neexistujú. V mnohých prípadoch ale bariéry existujú – ide napríklad o prekážky v organizačnej štruktúre, úzko vymedzený popis práce, mzdový a hodnotiaci systém a pod. Najhoršie však zo všetkého bývajú manažéri, ktorí sa odmietajú prispôbiť novým podmienkam a požadujú veci, ktoré sa z procesom zmien nezlučujú.

6. *Neschopnosť vytvárať krátkodobé víťazstvá* – skutočná transformácia trvá dlho. Väčšina ľudí nebude pokračovať v pochode na dlhú trať, pokiaľ v priebehu šiestich až osemnástich mesiacov neuvidí, že doterajší postup prináša výsledky. Preto je potrebné vytvárať krátkodobé víťazstvá. Ide o sledovanie zlepšenia výkonnosti a jej porovnávanie s celoročnými cieľmi, ale aj uznávanie a oceňovanie zamestnancov.

7. *Príliš časté vyhlasovanie víťazstva* – po rokoch tvrdej práce, môže manažment organizácie, mať tendenciu vyhlásiť víťazstvo v zásadných procesoch zmien, ale až po prvom výraznejšom zlepšení výkonu. Niekedy je to veľká chyba, pretože pokiaľ zmeny nepreniknú hlboko dovnútra kultúry organizácie čo môže organizácii trvať aj celé desaťročie sú nové prístupy krehké a náchylné k zvratu k starým praktikám.

8. *Zanedbanie pevného zakotvenia zmien v kultúre organizácie* – ide o konkrétnejšiu podobu predošlého tvrdenia, čo znamená, že trvalá zmena nastáva vtedy ak sa môže potvrdiť spôsob akým „sa u nás veci robia“ a prenikne do krvi celej organizácie. Pokiaľ sa nové formy správania sa nezakorenia do sociálnych noriem a zdieľaných hodnôt, potom je transformačný proces neustále ohrozený degradáciou. V tomto procese sú dôležité dva faktory : Prvý je ten, ukázať ľuďom, ako určité správanie a postoje napomohli k zlepšeniu výkonu. V druhom prípade ide o to aby sa zakotveniu zmien venovalo dostatočné množstvo času v súvislosti s prípravou nových manažérov, ktorý zosobňujú nové prístupy. Podceňovať dôležitosť organizačnej kultúry sa nevypláca. Otázka sociálnych noriem a hodnôt sa najmä ekonomicky a analyticky orientovaným manažérom zdá príliš abstraktná a kultúru organizácie ignorujú – k svojej vlastnej škode.

Ak zhrnieme uvedené myšlienky pridáme k záveru, že existuje niekoľko bariér, ktoré stoja medzi „navrhovateľmi“ a „realizátormi“ zmien, ktorá je súčasťou najmä organizačnej stratégie. Patria sem napr. :

1. neuskutočnená stratégia a vízia,
2. neprepojenie stratégie s cieľmi oddelení, tímov a jednotlivcov,
3. neprepojená stratégia s alokáciou zdrojov,
4. spätná väzba, ktorá sa dotýka zavedenia stratégie – nie je strategická ale taktická a pod.

K odstráneniu týchto bariér (t.j. k zníženiu neúspechu pri praktickej realizácii zmien v organizácii) je vhodné, aby konkrétne akcie, ktoré sú podriadené jednej stratégii , boli jasné, zrozumiteľné a zreteľne definované , čo znamená že úsilie zamestnancov je potrebné koncentrovať do týchto niekoľkých nosných aktivít organizácie:

- dlhodobé ciele organizácie by mali byť premietnuté do množiny cieľov oddelení, tímov, a jednotlivcov,
- stratégia organizácie by mala byť spojená s reálnym prístupom k zdrojom,
- informačné manažérske systémy by sa mali podstatne viacej orientovať na tzv. strategické či potenciálne aplikácie a pod.

Čo by mali mať manažéri na pamäti, alebo praktické poznatky z riadenia zmien v organizácii

Nie je potrebné zvlášť zdôrazňovať, že v dnešnom konkurenčnom prostredí sa vyžaduje aby sa veci robili rýchlejšie, inovatívnejšie, s lepšími technológiami, musia sa prispôbiť trhu. Skúsenosti v organizáciách potvrdzujú, že v čase zmien, keď organizácia potrebuje najvyššie nasadenie zamestnancov, začne nasadenie slabnúť. Ľudia sa vzpriedia, odmietajú zmenu a snažia sa vytvoriť inú realitu, ktorá však nie je možná. V tejto situácii si musia byť manažéri vedomí, že nie je vhodné aby sa sústreďovali na programy zvyšovania lojality zamestnancov, najmä ak hrozí ich prepúšťanie. V tejto situácii sa zmení celková atmosféra organizácie a je poznačená stresmi a rôznymi inými problémami.

To čo je v danej situácii potrebné urobiť nie je lojalita a dobrá nálada, ale mimoriadna úroveň vysokého nasadenia ľudí, ktorí majú záujem o svoju prácu. Ich energia vchádza do ich práce. Vysoké nasadenie neznamena, že sa človek v práci zničí. Znamená, že ho zaujíma, čo robí a aké výsledky vykazuje.

Ak chce mať manažment takýchto zamestnancov mal by v práci začať u seba. Nezapaľený manažér dokáže ľudí strhnúť len k vlažným výkonom.

Inou možnosťou pri presadzovaní zmien, je dať organizačnému tímu duch elity a to v období, keď sú ľudia rôzne presúvaní a často končia na nových pozíciách. V takomto prípade je nutné venovať pozornosť najmä výberovému procesu. S výberom ľudí na rôzne pozície ide aj podpora zamestnancov a ich poverovanie zodpovednosťou za výsledky. Treba mať na zreteli, že počas obdobia zmien sa ľudia cítia často preťažení, hoci v skutočnosti prichádza k poklesu ich výkonnosti. Ak títo ľudia dostanú zodpovednosť, je v nich spútaný špecifický psychologický mechanizmus, ľudia sa snažia nesklamať dôveru. Ak sa im uberie zo záťaže zhorší sa ich úroveň nasadenia. Dôležitou súčasťou tohto procesu je, usmerňovanie osobných vzťahov.

Ako sme už uviedli pri realizácii zmien treba očakávať odpor. Je to zmena do „imunitného systému organizácie i jednotlivca“. Nemožno preto zabúdať na pravidlo 20 - 50 - 30. 20 % privíta zmenu a sú naladení pozitívne. 50% ľudí sa hodí do pozície nezúčastnených „vyčkávačov“ a 30% tvoria odporcovia. Je potrebné pritiahnuť hlavne vyčkávačov.

V presadzovaní zmien, hlavne v jej prvopočiatoch sa presadzujú tvrdé a dramatické ťahy aby bol otrasený daný stav, nastal šok a prekonala sa tendencia opatrnosti u ľudí. Súčasťou tohto kroku je popísanie zásadného cieľa. Veľa odporu vzniká vtedy, keď ľudia presne nevedia kam smerujú. „cieľ dáva nádej a nádej je najlepší liek na strach...“

Nie menej významným odporúčením je, načo sa zabúda, že zabúdame na „ja“ v zmene. V celej organizácii sa všetci v čase zmien sústreďujú na „ja“: „budem mať tú istú moc?“, „koho budem riadiť?“. Odpovede bývajú mnohokrát rozčarujúce. Je potrebné aby odpovede na tieto a podobné otázky ľudia poznali, lebo tým skôr začnú zmeny akceptovať.

Dôležitou otázkou zostáva aj zaangažovanosť ľudí do zmien. Ak sa môžeme rôzne podieľať na smerovaní zmien, nemáme pocit bezmocnosti.

Negatívnym prvkom môže byť aj to, ak do procesu zmien zaangažujeme veľa ľudí. Môže nastať spomalenie zmien.

Zmeny majú aj nepríjemné vedľajšie účinky tomuto fungovaniu sa hovorí „ak sa to má zlepšiť, tak sa to najprv musí zhoršiť“. Vedľajšie účinky, žiaľ nie sú vždy predvídateľné. Preto už v počiatočnom štádiu prípravy zmien by mal každý poznať čo najlepšie aké negatívne javy môžu nastať. Pravdou ostáva, že ľudia by mali vedieť, to čo manažéri, vtedy sa môžu pripraviť na to, čo ich môže postretnúť.

O komunikácii sme sa už zmienili v súvislosti s uvedením chýb, ktoré sa vyskytujú pri zmenách. Aj tu by malo platiť, a to napriek tomu, že komunikácia je jednou z najdôležitejších súčastí zmien, že to s ňou netreba preháňať. Ak ľudia spochybňujú zmeny, je potrebné pripomenúť im logické dôvody zmeny. Keď začnú strácať odvahu manažéri ich musia

motivovať slovom i činom. Komunikácia manažéra , musí byť obojstranná. Je nutné počúvať a pýtať sa . Vytvárať kanály, kde ľudia budú bezpečne ventilovať svoje obavy a pripomienky.

Záver

Poznáme konštatovanie, že život je zmena, ale i naopak. Len málo ľudí má, ale zmeny rado. Znamenajú neistotu a ľudské bytosti nie sú stavané k tomu, aby tolerovali neistotu. Zmeny v organizáciách vedú často k osobnému stresu a nie celkom rozumným reakciám. V tejto súvislosti možno uviesť viacero príkladov. Ak sa postavíme do roly obete, môžeme očakávať, že niekto sa postará, aby náš stres zmizol. Najčastejšie to očakávame od vrcholového manažmentu. Často však zabúdame na to, že zmena vzniká ako reakcia na vnútroorganizačný stres, napr. nefunkčné procesy, a teda je krokom vpred. Presúvanie zodpovednosti na niekoho iného za riešenie našej situácie – môže znamenať, že bude vyriešená na náš úkor.

Iným momentom , ktorý musia manažéri brať do úvahy, je moment, kedy je už jasné, že sa zmena začína naplno prejavovať ale mnohý sa snažia hrať ešte podľa starých pravidiel. Zmena vyžaduje zmenu správania nie premaľovanie tabuliek. Preto je dôležité budovať také vzťahy v organizácii, ktoré dávajú predpoklad dlhodobej stability a perspektívy.

Uvedenými myšlienkami sme chceli vyjadriť pozornosť na niektoré aspekty realizácie zmien s ktorými sa stretávame v každodennej praxi. Uvedené poznatky, môžu byť aspektmi porovnávania realizácie zmien v organizáciách, kde sa zmeny chystajú alebo sa už rozbehli.

Literatúra

- Armstrong, M. : Řízení lidských zdrojů. Grada Publishing. Praha. 2002. ISBN 80-247-0469-2
- Kotter,P.John.:Vězení procesu změn Osm kroku úspěšné transformace podniku v turbulentní ekonomice. Management press. Praha. 2004. ISBN 80-7261- 015-5
- Kotter,P.John, Dan S. Cohen.: Srdce zmeny Skutočné příběhy o tom, jak lidé mění své Organizace. Management press. Praha. 2003. ISBN 80-7261-095-3
- Mikloš,I.: Jedinou istotou do budoucnosti je, že bude narastat míra neistoty a tvrdost konkurence. Hospodárske noviny č. 207/2005, s.10
- Pritchett, P.: O podnikových zmenách. Manažér č.4 , R.10. 2005. Zošit 39.s.12. ISSN 1335-1729
- Smejkal, V.- Rais, K.: Řízení rizik. Grada Publishing.Praha.2003. ISBN 80-247-0198-7

PSYCHODIAGNOSTIKA JEJ MOŽNOSTI PRI TYPOLOGIZÁCII PÁCHATEĽOV ZÁVAŽNEJ TRESTNEJ ČINNOSTI

Ján PIATER, Jana TOKARČÍKOVÁ

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

Úvod

Trestanie ľudí, ktorí sa dopustili spoločensky neakceptovateľných foriem správania sa je staré ako sama spoločnosť. Menili sa len formy a metódy, menil sa spôsob, akým sa s páchatelom trestného činu nakladalo. Každá doba mala svojich páchatelov, ktorí nejakým spôsobom porušili vtedy platné zákony, mala svoje obete, a mala aj svojich sudcov a žalárnikov..., a toto všetko sa odohrávalo v istej spoločnosti, v istom spoločensko-politickom kontexte...

Dnešok charakterizuje humanistický prístup k problematike zločinu a teda aj k problematike trestu. Dnes sa páchatelia trestných činov jednoducho povedané nepripravujú o život. Odlíšiť závažnosť toho - ktorého trestného činu má len dĺžka trestu a spôsob v akej nápravo-výchovnej skupine ho páchatel vykoná. Cieľ je (až na výnimočné prípady) ale spoločný pre všetkých: je to snaha po pozitívnej resocializácii páchatel'a trestného činu, t.j. snaha po tom, aby sa po vykonaní trestu odňatia slobody znovu začlenil do spoločnosti (Pašiak, 1995).

Žiaľ prax ukazuje, že mnoho najmä z páchatel'ov závažných trestných činov recidivuje – t.j. vplyvom rôznych objektívnych aj subjektívnych okolností sa znovu dopustia zločinov (Heretik, 1993, Čírtková, 2000). Vypátranie páchatel'ov stojí spoločnosť veľa energie – teda aj peňazí, ktoré koniec koncov idú aj z daní nás všetkých...

Cieľ č. 1.

Demonštrácia možnosti psychodiagnostiky pri diferenciacii odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody na konkrétnom príklade (Mathé, 1995). Chceme súčasne poukázať na zmeny v osobnosti odsúdeného na dlhodobý trest odňatia slobody na začiatku a na konci výkonu trestu. Vychádzame pritom zo všeobecne akceptovaného názoru, že prostredie, čas pobytu vo VTOS a cielený penitenciárny prístup odborného personálu počas VTOS - to všetko vo vzájomnej kombinácii – sú determinanty, ktoré musia zanechať stopy na osobnosti odsúdeného (Heretik, 1993).

Problém

Aký významný bude vplyv determinantov (iných odsúdených, prostredia VTOS, odborného personálu programu zaobchádzania a pod.) na osobnosť páchatel'a počas jeho pobytu v dlhodobom výkone trestu odňatia slobody?

Metóda

Psychologická testová batéria

Respondent (kazuistika)

Meno odsúdeného : L. D.

Narodený: 1978

Bydlisko: Krompachy (SNV) Východné Slovensko
 Dátum posúdenia: 31. 08. 2006
 Odsúdený: 12 rokov v III. NVS
 Paragraf: 219/1
 Nástup VTOS : 31. 08. 1998 (doteraz 96 mesiacov)
 Koniec trestu: 31. 08. 2010

Kriminálna anamnéza: ...3-krát podmienene odsúdený za majetkovú TČ, prvý VTOS za TČ vraždy, ktorej sa dopustil po konflikte s obeťou a pod vplyvom alkoholu, ktorú dokopal a dobil železnou tyčou. Menovaný neprejavoval známky ľútosti, nakoľko bol údajne poškodený (obeť) agresívny voči jeho bratovi a skutok, ktorý na poškodenom vykonal hodnotí ako odplatu. Voči rozsudku sa neodvolal... (z psychologického posudku pred nástupom do VTOS)

◆◆◆

Rodinná anamnéza: Menovaný pochádza z disharmonickej rodiny, od 6 rokov žil len s matkou (otca údajne nepoznal), hovoril o ňom, že bol dlho vo VTOS, matka následne žila s druhom, s ktorým mala ešte jedno dieťa (potom druh umrel a ona už ostala sama). Matka je od roku 1990 nezamestnaná. Menovaný má ešte 5 bratov (je 4. v poradí), najstarší z bratov bol už vo VTOS, v čase nástupu menovaného do VTOS (1998) nikto v rodine nepracoval, rodina žila v sociálnom aj hmotnom nedostatku. Závažné ochorenia v rodine pri nástupe do VTOS neudal.

◆◆◆

Osobná anamnéza: Menovaný ukončil 8 tried ZDŠ a začal sa učiť na SOU stavebnom, ale školu údajne pre nedostatok peňazí neukončil. Následne ukončil ešte 9 triedu ZDŠ, riadne pred VTOS nepracoval, prácu nezískal ani v ČR. Menovaný nevlastní VP a nebol na ZVS. Pred nástupom do VV žil s družkou. Už ako 16-ročný mal s ňou dieťa, o rok na to druhé (syn, dcéra). Zdravotný stav pri nástupe do VTOS „A“. Počas VTOS sa s ním družka rozišla, po návrate z VTOS by sa chcel vrátiť k svojej matke.

◆◆◆

Priebeh VTOS: Psychologicky posúdený bol v septembri 1999 v ÚVV Bratislava. Zaradený do III. NVS podskupina „B“, následne nastúpil do Ú VTOS Ružomberok, prvý program zaobchádzania bol vypracovaný v septembri 1999 s cieľmi: zaradenia do práce (ak práca bude), pri porušení disciplíny s návrhom preradiť do „C“, bol mu navrhnutý direktívny prístup s dôslednou kontrolou, sprísnený dozor a sledovanie prejavov asociálneho správania sa v skupine, ktorej bol členom, so zameraním posilňovať prejavy jeho prosociálneho správania sa. Bolo mu navrhnuté racionálne využívanie voľného času, súčasne sa sledoval jeho kontakt s najbližšou rodinou (družka, matka)

V adaptačných fázach na VTOS sa u menovaného vyskytli viaceré maladaptívne prejavy a celkovo túto fázu môžeme hodnotiť ako problémovú. Menovaný bol 1x vo VTOS a hneď v najťažšej III. NVS, bol viackrát disciplinárne riešený za konflikty s odsúdenými a porušovanie režimových predpisov, niekoľkokrát sa zúčastnil pohovoru s ústavným psychológom (problémy so spánkom, nechutenstvo), pozitívnym signálom začiatku resocializačného procesu bola žiadosť o umožnenie štúdia na strednej škole so zameraním na elektroniku (Ú VTOS Leopoldov) - bola však zamietnutá (neskôr žiadne štúdium neabsolvoval). V roku 2000 mal viackrát disciplinárne tresty (najčastejšie za konflikty so spolu odsúdenými a za porušovanie režimu).

Po prvom roku vo VTOS bolo prehodnotenie programu zaobchádzania, bola vyzdvihnutá jeho konfliktnosť, nepoddajnosť, afektované vystupovanie voči inými odsúdeným (aj impulzivita), ostatné „tvrdšie“ formy zaobchádzania boli zachované s neustálym rizikom preradenia do diferenčnej podskupiny „C“. Menovaný bol aj pasívny v záujmovej oblasti (len šport). Kontakty s rodinou sa obmedzili len na kontakty s matkou. Po tomto hodnotení bol menovaný zaradený do sociálno-výcvikovej skupiny so zameraním na riešenie konfliktov. Po tomto období sa dostavila prvá pozitívna správa – disciplinárna odmena – za aktívnu účasť na etickej výchove (neskôr sa odmeny opakovali častejšie). Po ďalšom roku už prevládali odmeny, aj keď tieto pozitívne signály sa ešte nepremietli do zmien v programe zaobchádzania – poznámka autora (stále pretrvávajúce problémy s istými skupinami odsúdených). Na jeseň 2001 už začal pracovať (výroba kovových skriň) – len 1 mesiac pre málo práce, následne mal konflikty a bol preradený do diferenčnej skupiny „C“. Až po 4 mesiacoch bol menovaný opätovne preradený do „B“ skupiny, kde potom získal viacero disciplinárnych odmien. Od roku 2003 trvalejšia práca (ručné šitie obuvi). Trvale pozitívna zmena správania nastala u menovaného od leta 2002.

V roku 2003 (marec) bol preradený do Ú VTOS v Ilave, kde vcelku pozitívne prebiehal ďalší proces jeho resocializácie (ďalšia práca na ručnom šití obuvi). V apríli 2004 došlo k prehodnoteniu možnosti preradenia z III. NVS do II. NVS. (diferenčná skupina „B“). V máji 2005 premiestnený do Ú VTOS Košice – Šaca, pretrvávajú pozitívne informácie o jeho správaní a bol viackrát disciplinárne odmenený. Už v septembri 2005 zaslané hodnotenie na preradenie menovaného do I. NVS, kde bol po opakovanom prehodnotení preradený v mesiaci január 2006. Vo februári 2006 premiestnený do Ú VTOS Košice do I. NVS. Tam nastúpil na ručné šitie obuvi a k 31. 08. 2006 požiadal súd o podmienené prepustenie z VTOS (2/3 trestu)...

Fragmenty z psychologického posúdenia pred nástupom do VTOS

(z psychologického posúdenia vykonaného v mesiaci september 1999 pred nástupom do VTOS)

„ ... ide o psychopatickú akcentovanú osobnosť, zvýšene agresívnu a dráždivú. Menovaný je zádrapčivý, konfliktný, zvlášť citlivý na kritiku vlastnej osoby, reaguje impulzívne, neprimerane. Emocionálne je prázdny, anetický. Zvládať sa dá len osobitným, zvýšene „akceptujúcim“ spôsobom – čo v podmienkach VTOS je ťažko realizovateľný prístup.“
Psychológ predpokladá (teraz už vieme, že prognózu očakávania psychológa naplnil), že sa bude jednať o problémového odsúdeného (použité metodiky: rozhovor, LFT, kresba postáv, Hand test, štúdium osobného spisu) (SPaKČ Ú VV Bratislava 1999)

Z výsledkov psychodiagnostického posúdenia

(kvalitatívna analýza výsledkov):

Osobnosť (stále)

- *psychosomaticky narušená* najmä so symptómami v oblasti jednoduchej emotivity, psychasténie a obsesie, s výraznými paranoidnými tendenciami a pretrvávajúcou impulzívitou v prejave
- *Zvýšená stále ostáva agresivita* - najmä jej nepriama a fyzická forma, vyššia je tiež popudlivosť, naopak znížené sú pocity viny

Osobnosť (zmeny)

- Došlo v k *výraznej sebakontrolu* a subjektívnemu *zvládnutiu agresívnych prejavov* u menovaného navonok (sociálne žiadané formy správania)
- Zlepšila sa jeho adaptabilita, tiež schopnosť aktívne prispôsobovať prostredie svojim potrebám.
- *Menovanému narástlo sebavedomie* túži byť (v rámci možností) viac autonómny a nezávislý, vadí mu ak ho niekto sústavne kontroluje a usmerňuje.
- *Začal sa ale viac sebaovládať*,
- v prejave navonok začala prevládať *racionalita a cieľavedomosť* (zvýšila sa súčasne jeho frustračná tolerancia) eliminoval afektované prejavy správania.
- Menovaný sa stal *sociálne otvorenejší* (pravdepodobne vplyvom dlhodobého prebiehajúcich foriem zaobchádzania a sociálno-psychologických programov)
- ostal súčasne *opatrným* v kontakte (emocionálnom) s ostatnými odsúdenými je ostražitý a pozorný (použité metodiky: rozhovor, LFT, kresba postáv, Freiburský osobnostný test, Firo – B, W – M Hand test, štúdium osobného spisu).

Záver

Osobnosť so znakmi psychosomatického narušenia, neurolability, aj psychopatie - bez trvalejších zmien. Zmeny výrazné nastali v správaní sa menovaného, ktoré hodnotíme ako účelové a sociálne akceptované – prinášajúce menovanému pozitívne hodnotenie. Odsúdený L. D. sa adaptoval na podmienky VTOS postupne vo všetkých troch NVS. 8 rokov vo VTOS mu umožnilo spoznať všetky okolnosti zaručujúce negatívne ale aj pozitívne formy hodnotenia. Zmeny nastali v postojoch a v očakávaniach budúcnosti. Súčasnú situáciu vníma ako prechodnú – neuspokojujúcu Teraz je silno motivovaný možnosťou byť podmienne prepustený z VTOS (ušetriť 4 roky z VTOS – poznámka autora) „Vonku“ problémy neočakáva, nakoľko chce odísť pracovať aj žiť do ČR (za svojou rodinou)...

Zhrnutie

Ak sa na problém resocializačného procesu odsúdeného L. D. pozrieme z pohľadu inštitúcie (zbor väzenskej a justičnej stráže), alebo inak povedané z pohľadu penitenciárneho, môžeme tento proces považovať za (zatiaľ) úspešne prebiehajúci (menovaný bude pravdepodobne podmienne prepustený). Ale z pohľadu širšieho - celospoločenského (o čom vypovedajú najmä výsledky diagnostiky jeho osobnosti), sa na slobodu dostáva stále potenciálne nehodový jedinec, u ktorého pretrvávajú rizikové faktory determinujúce opätovné páchanie TČ...

... a preto

Naším cieľom

je poukázať na možnosti psychodiagnostiky pri typologizácii páchatel'ov závažnej trestnej činnosti a navrhnúť isté možnosti participácie psychológov (zboru väzenskej a justičnej stráže) pri vytváraní jednotnej databázy registrujúcej páchatel'ov závažnej trestnej činnosti na území Slovenskej republiky

vynárajú sa nám **OTÁZKY:**

„kto pácha trestnú činnosť?“

„čo po prepustení odsúdeného z VT, kam sa vráti páchatel' najmä závažnej TČ?“

„ako riešiť tento pomyselný a zdanlivo neriešiteľný problém?“
„ucelený systém starostlivosti o páchatel'ov a obeť TČ?“
„stojí vôbec za to investovať do takéhoto zdanlivo zbytočného systému?“

Návrhy a odporúčania

Našou ambíciou nebolo :

navrhnuť stratégiu systému starostlivosti o odsúdených po návrate z výkonu trestu odňatia slobody, ktorej cieľom by malo byť odstránenie alebo aspoň eliminovanie ich trestnej činnosti na slobode.

Našou ambíciou bolo :

pomenovať existujúci problém v širších súvislostiach a otvoriť polemiku na túto tému. Zbor väzenskej a justičnej stráže plní nezastupiteľnú a súčasne profesionálne špecifickú penitenciárnu úlohu v práci s obvinenými a odsúdenými - páchatel'mi TČ. V kontexte vyššie uvedeného príspevku to podľa nášho názoru (najmä z pohľadu prevencie a eliminácie trestnej činnosti) nestačí!

Našou ambíciou bolo :

- ponúknuť psychológii napríklad tým spôsobom, že psychológovia v systéme väzenstva SR budú vykonávať kontrolné diagnostické posúdenie (u vybratých skupín a typov odsúdených – poznámka autora) odsúdeného pred jeho prepustením z dlhodobého výkonu trestu odňatia slobody. Poskytnú by tak aktuálne informácie o jeho psychickom stave. Odberateľom informácií tohto druhu by boli byť kurátori

- ponúknuť závery psychodiagnostiky orgánom činným v trestnom konaní pri objasňovaní zvlášť závažnej trestnej činnosti, ktorú často (štistiky hovoria o viac ako 50 % prípadov) páchajú recidivisti

- začať diskusiu na tému aktívneho využívania záverov psychodiagnostických posúdení páchatel'ov závažnej trestnej činnosti na budovanie databázy týchto páchatel'ov

Náš cieľ č. 2.

je návrh (diskusia) o využívaní poznatkovej základne, ktorú psychológ získa z psychodiagnostiky odsúdeného pri nástupe do VTOS, resp. pred skončením VTOS (Mathé, 1995). Súčasnne nám (hypoteticky) ide o aktívnu implementáciu do databázy „recidivistov“ vedenú PZ, zefektívnenie činnosti „operatívny“ aby bola operatívnejšia a aby sa skrátil čas medzi spáchaným trestným činom a zaistením potencionálneho páchatel'a – jeho vytypovaním aj s pomocou tejto databázy

Problémy

Ktoré informácie by mali byť obsiahnuté v „databáze recidivistov“?

Akým spôsobom získané informácie o osobnosti páchatel'a TČ (súčasnne s tým aj informácie o kriminálnej anamnéze, rodinnej anamnéze, osobnej anamnéze) „spracovať“ a „pretlmočiť“ do použiteľnej podoby pre orgány činné v trestnom konaní – pre inšpektorov, kriminalistov, vyšetrovateľov ?

Akou formou ich implementovať do databázového programu ?

Metóda

Databáza recidivistov (softwarový program)

Vynárajú sa OTÁZKY

„kto bude „nositeľom projektu?“

„ako urobiť databázu tak, aby splnila cieľ, pre ktorý by sa mala vybudovať ?“

„ako zabezpečiť údaje tu uložené proti zneužitiu, majú na zreteli zákon o ochrane osobných údajov ?“

„ako zabezpečiť neustále dopĺňanie tejto databázy aktuálnymi údajmi o páchatel'ovi - recidivistovi?“

„kto bude správcom tejto databázy?“

„dokážu orgány činné v trestnom konaní, resp. inak povedané represívne orgány vôbec spolupracovať efektívne na takomto projekte?“

Literatúra:

Čírtková, L.: Policejní psychologie. Portál, s.r.o. Praha 2000

Heretik, A.: Základy forenzej psychológie. SPN, Bratislava 1993

Mathé, R.: Prevencia kriminality z pohľadu psychológie. Zborník referátov. Seminár MV SR Bratislava 1995

Pašiak, J.: Sociologické zdroje prevencie kriminality. Zborník referátov. Seminár MV SR Bratislava 1995

Ú VV Bratislava: Archív SPaKČ 1999

CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE A ROZVOJ MANAŽÉROV

Mária PETRUFOVÁ

petrufova@aoslm.sk

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš

„Myseľ je oheň, ktorý je potrebné zapáliť a nie nádoba, ktorú je potrebné naplniť.“

Plutarchos

Úvod

Najefektívnejším vzdelávaním a rozvojom pracovníkov je dobre organizované systematické vzdelávanie a ich nasledujúci rozvoj. Dnes to už chápeme skôr ako neustále sa opakujúci cyklus, vychádzajúci zo zásad politiky vzdelávania, ktorý sleduje strategické ciele vzdelávania a rozvoja pracovníkov.

Rozvoj a vzdelávanie zamestnancov musí byť iniciované strategickým plánom podniku, ktorého súčasťou je plán ľudských zdrojov. Stratégia rozvoja a vzdelávania zamestnancov má byť formulovaná tak aby priniesla úžitok všetkých zúčastnených strán: zamestnancom, zákazníkom, celej spoločnosti.

Stratégia rozvoja a vzdelávania zamestnancov sa musí zamerať na rozhodujúce faktory úspešnosti každej organizácie: inovácia, kvalita, náklady. Ak chce dnes byť organizácia (teda aj vysoká škola) úspešná a konkurencieschopná musíme investovať do vzdelávania a rozvoja svojich zamestnancov.

1. Akadémia ozbrojených síl gen. Milana Rastislava Štefánika a jej súčasné poslanie

Verejnosti nie je veľmi známe poslanie a ďalšie smerovanie tejto inštitúcie, preto dovoľte úvodom niekoľko známych faktov. **Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika (AOS) so sídlom v Liptovskom Mikuláši** bola zriadená zákonom č.445/2004 Z. z. o zriadení AOS ako nástupnícka vzdelávacia ustanovizeň po bývalej Vojenskej akadémii. Je to štátna vysoká škola – vojenská vysoká škola univerzitného typu.

Súčasne vznikla týmto zákonom aj **Národná akadémia obrany maršala Andreja Hádika (NAO) so sídlom v Liptovskom Mikuláši** ako vzdelávacie a výcvikové centrum, ktoré uskutočňuje vzdelávanie a výcvik v kariérnych a odborných kurzoch. Táto inštitúcia zodpovedá za plnenie vojenského programu a organizáciu vojenského života podľa osobitných predpisov.

AOS je vrcholnou vzdelávacou a vedeckou ustanovizňou a ako jediná vojenská vysoká škola univerzitného typu, pripravuje dôstojníkov pre Ozbrojené sily Slovenskej republiky (OS SR) v prvom, perspektívne vo všetkých troch stupňoch vysokoškolského vzdelávania.

Vysokoškolské vzdelávanie v AOS sa uskutočňuje:

V troch bakalárskych študijných programoch, pokrývajúcich väčšinu odbornosti nižších dôstojníkov OS SR zo sústavy študijných odborov:

5.2.3 Dopravné stroje a zariadenia – študijný program Dopravné stroje a zariadenia,

5.2.13 Elektronika – študijný program Elektronické systémy,

3.3.15 Manažment – študijný program Manažment.

Vzdelávanie v AOS sa realizuje vo vzdelávacích pracoviskách – katedrách a ústavoch. Odborné kurzy tvoria v zmysle nových požiadaviek na celoživotné vzdelávanie

(CŽV) a budú tvoriť dôležitá súčasť vzdelávacích aktivít AOS. Ďalšie vzdelávanie ako súčasť CŽV sa uskutočňuje v súlade so zákonom č.386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní.

Špecifické zvláštnosti manažérskeho systému v OS SR

Kľúčom kvalitatívnych zmien aj v OS SR je manažérsky systém. Podľa mnohých renomovaných autorov *manažérsky systém je otvorený systém, ktorého hlavnou časťou sú vstupy (input), štandardné postupy a výstup organizácie (output)*. Nakoľko štandardné postupy v organizáciách, vstupy a výstupy sú odlišné bude potrebné sa venovať zvláštnostiam OS SR a Ministerstva obrany SR.

Štandardizácia má tieto stupne:

- *Zlučiteľnosť (compatibility) – schopnosť dvoch a viacero celkov alebo komponentov vojenskej techniky a materiálu existovať alebo fungovať v rovnakom systéme alebo prostredí bez vzájomného rušenia.*
- *Vzájomná operačná súčinnosť (interoperability) – schopnosť systémov, jednotiek, alebo síl, spolupôsobiť, poskytnúť služby a prijať služby od ostatných systémov, jednotiek alebo síl a využívať túto výmenu služieb na efektívnu spoločnú činnosť.*
- *Zameniteľnosť (interchangeability) – stav, kedy dva alebo viac predmetov (celkov) majú také funkčné a fyzikálne charakteristiky, že sú ekvivalentné čo do výkonu a trvanlivosti a sú schopné byť vymenené jeden za druhý bez úprav predmetu, prípadne okolitých predmetov (s výnimkou nastavenia).*
- *Zhodnosť (commonality) – stav, kedy skupiny jednotlivcov, organizácií alebo štátov používajú spoločnú doktrínu, procedúry alebo výzbroj a dosahujú najvyššiu možnú efektívnosť pri využití existujúcich zdrojov a organizácii pracovných postupov.*

2. Vzdelávanie a rozvoj manažérov

Systematické vzdelávanie aj v podmienkach vysokého školstva je často premenlivé v čase a priestore, závisí okrem iného aj na sociálnom prostredí, v ktorom pôsobí, na povahe práce a používajúcich technológiách v organizácii, na jej veľkosti a ďalších okolnostiach. V systéme formovania pracovných schopností a aj kompetencií človeka je potrebné rozlíšiť tri oblasti:

- a) **Oblasť vzdelávania** – orientovaná v prevažnej miere na sociálny rozvoj jednotlivca a jeho osobnosti. Nevyžaduje sa tu aktivita organizácie, je riadená štátom.
- b) **Oblasť kvalifikácie** – (odbornej profesijnej prípravy – training – proces prípravy na povolanie) je zameraná na zamestnanie a zahŕňa základnú prípravu na povolanie, doškolenie, preškolenie a prípadne aj rekvalifikáciu – v súčasnosti s meniacimi sa požiadavkami na pracovné miesto (oblasť kvalifikácie zahŕňa – základnú prípravu na povolanie, adaptáciu – orientácia zamestnancov, prehlbovanie a rozširovanie kvalifikácie a rekvalifikácie zamestnancov).
- c) **Oblasť rozvoja** – resp. ďalšieho (celoživotného) vzdelávania je orientované na získanie širokej potreby poznatkov a zručností, než aké sú nevyhnutné k vykonávaniu terajšieho zamestnania. Okrem formovania čisto pracovných schopností má význam pri formovaní sociálnych vlastností a osobnosti jednotlivca. Je orientovaná na kariéru pracovníka. (medzi aktivity osobného rozvoja patria otázky vedenia ľudí, komunikácia, jazykových kompetencií a počítačových zručností).

Súčasnú aktivitu podnikového vzdelávania vyplývajú zo snahy zamestnávateľa prispôbiť kvalitu zamestnancov svojim potrebám. Intenzita a šírka záberu zamestnancov závisí najmä na podnikovej personálnej politike a stratégii.

Rozvoju pracovníkov sa zvlášť v zahraničí venuje mimoriadna pozornosť. Podniky vytvárajú podmienky pre rozvoj pracovníkov a určujú im vzdelávacie možnosti po pracovnej dobe a v nevyhnutných prípadoch čiastočne alebo úplne hradia náklady na tieto aktivity.

Aj na Slovensku vo väčšine stredných a veľkých podnikoch zaznamenávame v poslednom čase nárast vzdelávacích aktivít a väčšiu pozornosť vzdelávaniu svojho personálu – majú vlastné koncepcie a často aj vlastné vzdelávacie inštitúcie. Takéto aktivity sú v zahraničí podporované aj daňovou politikou štátu resp. štátnymi dotáciami čo na Slovensku zatiaľ chýba.

Systematické vzdelávanie manažérov by sa malo opierať o organizovanie a inštitucionálne predpoklady vzdelávania, existenciu ľudí, ktorí iniciujú vzdelávanie a vzdelávacie akcie. (pozri prílohu č. 1)

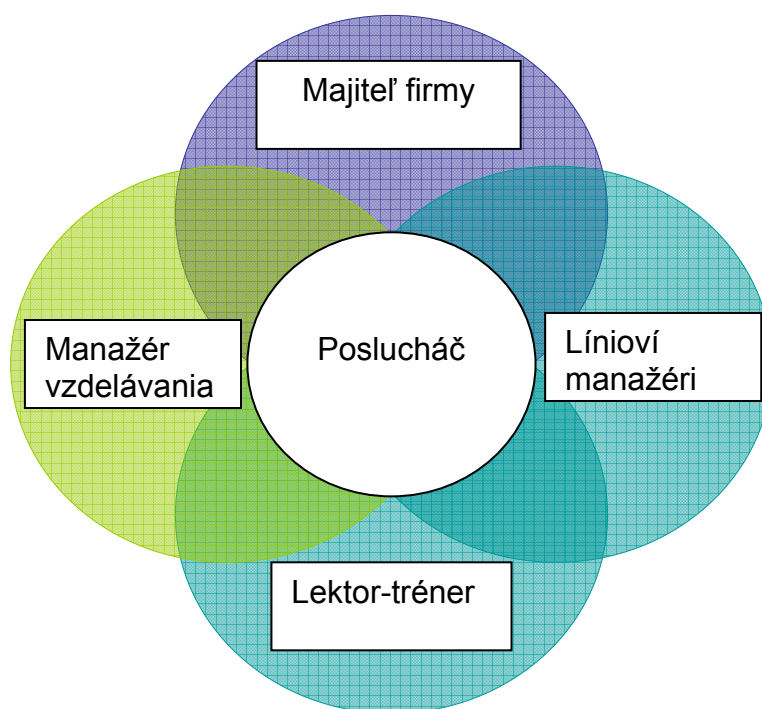
Aj na našej univerzite sme pochopili, že je veľmi dôležitým momentom aby organizácia mala štandardné a špecializované vzdelávacie programy, poprípade vybrané účelové zariadenia (učebne), na pracovisku alebo mimo neho. Alfou a omegou každého vzdelávania sú najmä zmluvní externí vzdelávatelia alebo interní profesionálni lektori.

O kvalitných profesionálnych lektoroch je dnes veľká núdza a organizácia ich musí nájsť resp. si ich odborne a metodicky pripraviť. Skvelým príkladom sú Nemci, ktorí majú vlastnú „školu lektorov“ ktorou musia prejsť všetci, ktorí sa venujú vzdelávaniu dospelých.

Aj na každej vysokej škole v podmienkach SR by mala byť venovaná oveľa väčšia pozornosť lektorským kompetenciám vysokoškolských učiteľov z hľadiska rétoriky, komunikácie a psychológie, ale najmä z hľadiska pedagogiky a didaktiky výučby manažérskych zručností. Aj naše skromné skúsenosti z organizovania krátkodobých odborných kurzov „Rozvoj kľúčových kompetencií manažéra“ nás o tom neustále presvedčujú. Dobrých lektorov je ako šafranu.

Každý cyklus v rámci systematického vzdelávania musí prejsť už dnes známymi štyrmi fázami:

- a) identifikácia potrieb vzdelávania pracovníkov podniku,
- b) plánovanie vzdelávania v organizácii,
- c) realizácia vzdelávacieho procesu v konkrétnej inštitúcii,
- d) vyhodnotenie výsledkov vzdelávania v organizácii.



Obrázok č. 1.: Kvintet vzdelávania

Kto sa vo firme podieľa na vzdelávaní ?

Na vzdelávaní sa podieľa vo firme päť účastníkov – často ich nazývame pracovne „**kvintet vzdelávania**“ (pozri obrázok č.1) Sú to:

- majiteľ organizácie, firmy, školy,
- línioví manažéri vo firme,
- manažér (popr. zamestnanec) poverený prípravou vzdelávacieho programu, podujatia, tzv. „manažér vzdelávania“,
- lektor, školiť, tréner,
- poslucháč, účastník kurzu, vzdelávacieho podujatia, programu.

Jednotlivé roly „kvintetu vzdelávania“, sú špecificky vymedzené a presne stanovené.

3. Systematické vzdelávanie pracovníkov v podmienkach AOS

Systematické vzdelávanie pracovníkov je považované za charakteristický rys moderného riadenia ľudských zdrojov. Aj naša vysoká škola resp. katedra manažmentu zohľadňovala pri svojom rozhodovaní o vzdelávaní manažérov všetky tieto atribúty a ponúkla najmä svojim zamestnancom, ale aj zamestnancom rezortu obrany vzdelávanie ľudí v oblasti manažmentu. Vychádzali sme pri tom z celoeurópskych vývojových procesov a globálneho hospodárskeho vývoja sveta.

Samotný vzdelávací proces začal prebiehať podľa ročného plánu školy a prípravy kurzov, podľa nami navrhovanej štruktúry. Garantom jednotlivých modulov týchto vzdelávacích aktivít som bola poverená vedením katedry manažmentu práve ja.

V rámci našich možností sme navrhli modulárny spôsob vzdelávania zamestnancov školy a pracovníkov rezortu pod názvom „**Rozvoj kľúčových kompetencií manažéra**“-samostatných modulov v rozsahu sto vyučovacích hodín so zameraním na efektívny manažment, komunikáciu v manažmente, budovanie a vedenie tímu – tímovú spoluprácu, zvládanie stresu a psychohygieny pre manažérov a nové trendy vo vzdelávaní manažérov. Tieto kurzy organizujeme už tretí rok. V rámci pilotného overovania sa na nich zúčastnilo takmer 120 záujemcov. V tomto roku sme modulárny spôsob výučby rozšírili o ďalší modul, ktorý sme zaradili do výučby pod názvom etiketa manažéra a spoločenský protokol.

Po našom vzore dnes už katedra pripravuje kurzy v oblasti ekonomiky a podnikania, operačného manažmentu a procesného riadenia a najmä projektového manažmentu, ktorý sa v rezorte OS SR začína seriózne rozvíjať najmä vďaka doc. Všetěčkovi, ktorý je držiteľom medzinárodného certifikátu odborníkov pre projektové riadenie podľa štandardu IPMA/SPPR a autorom vysokoškolskej učebnice Projektové riadenie – I.

Pri voľbe metód vzdelávania vychádzame z praktických skúseností, ale aj poznatkov manažérskej teórie a praktických skúseností jednotlivých modulov. Využívame najmä aktívne participatívne metódy vzdelávania zamerané na aktivitu vzdelávajúcich sa – riešenie modelových situácií, prípadových štúdií, brainstorming, manažérske hry, modelovanie a simulácia a poznatky zo sociálno – psychologických výcvikov.

Našou snahou do budúcnosti bude zameriavať tento druh vzdelávania na výcvikové a tréningové metódy a techniky. Po ukončení každého modulu pravidelne hodnotíme poznatky z organizovania kurzu. Prijímame účinné opatrenia ku skvalitneniu manažérskeho vzdelávania na základe spätnej väzby účastníkov v kurze a aj z poznatkov lektorov a zainteresovaných zamestnancov tak katedry ako aj školy. Spokojnosť s plánovaním, organizáciou a vyhodnocovaním kurzu vyslovujú tak zúčastnení záujemcovia jednotlivých modulov, ako aj vedenie školy v rámci hodnotenia aktivít katedry.

Slabou stránkou tohto nového druhu vzdelávania je v podmienkach našej školy zatiaľ nízke materiálne – technické zabezpečenie jednotlivých manuálov a možnosti katedry v oblasti občerstvenia, ktoré nie sú pokryté z rozpočtu katedry ani školy a tak značne znižujú kvalitu priebehu jednotlivých kurzov.

Do budúcnosti chceme väčšiu pozornosť venovať problematike kreativity, koučovaniu – na uvoľnenie a využitie vlastného potenciálu človeka a manažmentu zmien a rizík ako aj rozvojovým programom zameraným na osobnosť manažéra. Taktiež uvažujeme o zavedení nových metód formovania pracovných schopností a kompetencií akými sú konzultovanie, workshop a diagnostický výcvikový program, na ktorom by sme chceli participovať s katedrou sociálnych a humanitných vied pri formovaní takzvaných „soft“ zručností manažéra. Pre profesionálnu a hlavne komplexnejšiu prípravu manažérov je potrebné uvažovať aj o vzdelávaní manažérov prostredníctvom dištančných foriem vzdelávania dospelých (prostredníctvom Moodle) a viac využívať ako doteraz moderné didaktické a manažérske metódy akou je napríklad e-learning a virtuálne vzdelávanie v spolupráci s inými katedrami a pracoviskami AOS. Každá vzdelávacia aktivita je úspešná vtedy ak je zameraná na konkrétne potreby poslucháčov a ich situačnú potrebu.

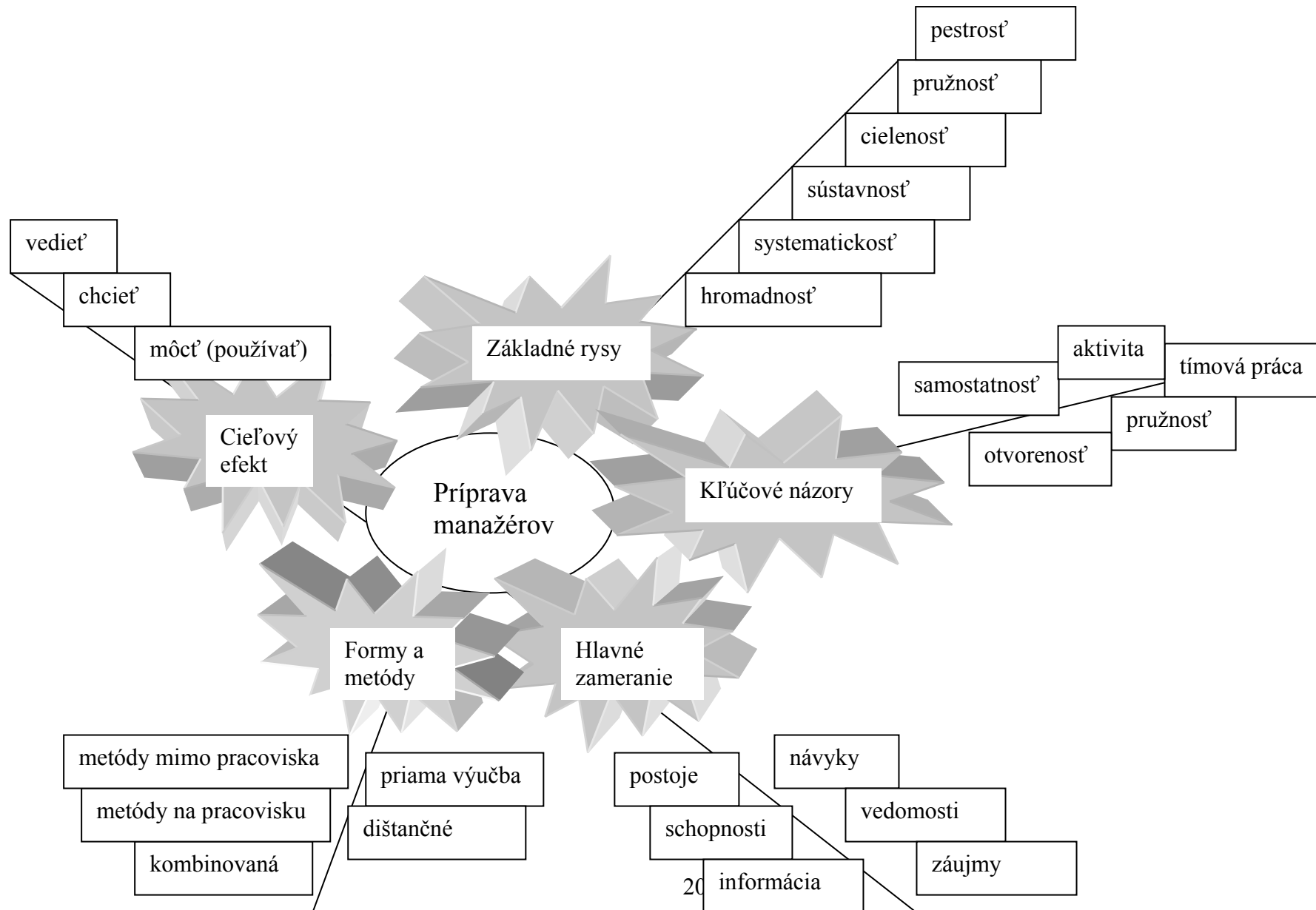
Záver

Kvalita vzdelávacích podujatí aj na vysokej škole je daná najmä kvalitnou ponukou kurzov, profesionálnou prípravou obsahov jednotlivých modulov, dobrými fundovanými lektormi a najmä podmienkami práce na konkrétnych katedrách, ktoré sú hnacím motorom v oblasti vzdelávania a rozvoja manažérov.

Literatúra:

- Petrufová, M.: Národná lisabonská stratégia a nová rola vzdelávania v systémoch managementu. In: *Zborník z vedecko-odborného seminára „Nové trendy vo vzdelávaní manažérov“*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl, 2006. s. 23-32.
- Prokopenko, J. – Kubr. M. a kol.: Vzdelávanie a rozvoj manažérov. Praha: Grada Publishing, 1996.
- Mužik, J.: Management ve vzdelávání dospělých, Praha, 2000, Eurolex Bohemia,
- Tuma, M.: Transformačné problémy manažérskej edukácie. In: *Vzdelávanie dospelých*. Bratislava, č.2/2004, s. 32-51.
- Všetečka, P. – Belan, L.: Projektový manažment – I (vysokoškolská učebnica). Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl, 2006.
- Sojka, L.: Základy manažmentu. Prešovská univerzita, Fakulta manažmentu, 2007. ISBN 978-80-8068-593 -5

Príloha č.1



SÚ ABSOLVENTI ŠKÔL PROBLÉMOVOU SKUPINOU?

Juraj RÁKOŠ

rakos@unipo.sk

Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov

Úvod

Vo všeobecnosti sa nezamestnanosť považuje za problém, ktorý musia vlády krajín postihnutých týmto problémom riešiť prostredníctvom nástrojov hospodárskej politiky.

Vážnym problémom na slovenskom trhu práce je aj nezamestnanosť absolventov škôl. Problematike vzdelávania sa venuje stále väčšia pozornosť. Narastajúci význam znalosti sa premieta do požiadavky vyzbrojiť ľudí poznatkami, ktoré vyžadujú nové podmienky. Pritom sa, v porovnaní s minulosťou, stále naliehavejšie vynára problém harmonizácie vzdelávania s týmito novými požiadavkami a výzvami.

Proces zaraďovania sa mladých ľudí (absolventov škôl) do pracovného procesu a problémy s tým spojené, sú okrem iného aj odrazom toho, ako boli školou pripravení na ich vstup na trh práce. Vynára sa tu aj otázka, či spoločnosť vytvára dostatok pracovných príležitostí aj pre ľudí, ktorí sú dobre pripravení na vstup na trh práce a bolo im poskytnuté aj kvalitné vzdelanie.

Podiel nezamestnaných mladých ľudí na celkovom počte evidovaných nezamestnaných na Slovensku je stále vysoký. Z pohľadu vzdelávacej sústavy je dôležitý ako krátkodobý aktuálny pohľad na uplatnenie absolventov škôl, tak aj pohľad všeobecnejší, sledujúci uplatniteľnosť absolventov na trhu práce podľa úrovne a odboru dosiahnutého vzdelania.

Tabuľka č. 1

Obyvateľstvo vo veku 19- 25 rokov podľa vzdelania a pohlavia

Vzdelanie	Spolu počet (v tis.)	%	Muži Počet (v tis.)	%	Ženy Počet (v tis.)	%
Základné	1135,5	25,6	434,8	20,4	700,7	30,4
Učňovské	1159,6	26,1	701,9	33,0	457,8	19,8
Stredné bez maturity	92,8	2,1	46,1	2,2	46,7	2,0
Učňovské s maturitou	163,2	3,7	98,8	4,6	64,4	2,8
Úplné stredné všeobecné	251,8	5,7	91,2	4,3	160,7	7,0
Úplné stredné odborné	1148,0	25,9	503,5	23,7	644,5	27,9
Vyššie odborné	30,2	0,7	8,9	0,4	21,3	0,9
Vysokoškolské	437,8	9,9	233,2	11,0	204,6	8,9
Bez škol. vzdelania	16,8	0,4	9,2	0,4	7,6	0,3
Spolu	4435,6	100,0	2127,5	100,0	2308,1	100,0

Zdroj: Výsledky výberového zisťovania pracovných síl, Štatistický úrad SR, Bratislava, vlastné prepočty

Početnosť skupín nezamestnaných podľa úrovne dosiahnutého vzdelania je značne rozdielna, najpočetnejšou skupinou nezamestnaných sú vyučení. Najvyššia miera nezamestnanosti je u osôb so základným vzdelaním. Dôsledkom tohoto stavu je tiež skutočnosť, že transformácia odborného školstva v Slovenskej republike prebiehala prevažne spontánne, od relatívne nízkeho počtu učebných a študijných odborov k počtu odborov

mnohonásobne prevyšujúcich európsky priemer. Začiatkom 90-tych rokov v súvislosti s prechodom na trhové hospodárstvo sa dramaticky podcenil význam prípravy na robotnícke povolania v dôsledku čoho takmer zaniklo učňovské školstvo. Dôsledky pociťujeme najmä teraz, keď s príchodom zahraničných investorov najmä v oblasti strojárenského priemyslu, ale aj v stavebníctve začína byť neuspokojený dopyt trhu práce po niektorých povolaniach, ktorý bude potrebné riešiť buď zmenou orientácie mladých ľudí pri výbere povolania, cez rôzne formy motivácie, alebo jednoducho dovozom pracovnej sily z iných krajín.

Existujúca štruktúra škôl všetkých stupňov je neefektívna a nezodpovedá meniacim sa spoločenským, ekonomickým a sociálnym podmienkam. Hlavné problémy a nedostatky v tejto oblasti sú:

- nedostatočná previazanosť medzi vzdelávacou sústavou a trhom práce,
- nedostatok informačných a poradenských služieb o vzdelávaní a trhu práce,
- absencia stratégie celoživotného učenia,
- nedostatočne rozvinuté poradenské a vzdelávacie služby pre oblasť podnikania,
- nedostatočne rozvinuté systémy predvídania zmien v kvalifikačných potrebách trhu práce
- nedostatočná úroveň pripravenosti pracovnej sily na zavádzanie nových informačných technológií a na ich využívanie.

http://www.saaic.sk/leonardo/htm-kniznica/publikacie/VzdelDosp/htm/02_koncepciaEdu.htm

Na konci každého školského roka rozširujú rady nezamestnaných absolventi škôl a to aj napriek narastajúcemu dopytu po niektorých profesiách. Aj keď počet absolventov škôl bez zamestnania kolíše v priebehu celého roka, odhaduje sa, že na celkovej miere nezamestnanosti sa veková kategória do 25 rokov (absolventi všetkých škôl) podieľa asi 30 percentami. Vážnym problémom u nezamestnaných mladých ľudí je dĺžka trvania ich nezamestnanosti, keď najviac z nich (asi 30 %) je nezamestnaných dlhšie ako 1 rok. Osobitný podiel na tomto neradostnom stave má rómska mládež, asi 60 % nezamestnaných vo veku do 25 rokov si hľadá zamestnanie dlhšie ako jeden rok a 40 % nepracuje viac ako dva roky. (Julius Kobulský, Učiteľské noviny str. 3)

2. Problémy s prvým zamestnaním a opatrenia na ich elimináciu

Jednou zo znevýhodnených skupín trhu práce v SR z hľadiska veku sú podobne ako vo vyspelých krajinách sveta mladí ľudia hľadajúci si prvé zamestnanie.

V zmysle zákona o zamestnanosti jednou z foriem politiky trhu práce je zvýšená starostlivosť o pracovné uplatnenie okrem iných ohrozených skupín na trhu práce aj absolventov stredných a vysokých škôl. (Marcela Bieliková, Mládež a spoločnosť str.20)

Vývoj zamestnanosti v čoraz väčšej miere závisí od vzdelanostnej štruktúry a kvalifikačnej pripravenosti pracovnej sily a jej schopnosti reagovať na ekonomické zmeny a podmienky na trhu práce.

V porovnaní s vyspelejšími krajinami EÚ, kde sa podiel pracujúcich s vysokoškolským vzdelaním pohybuje okolo 20%, na Slovensku je to len 10%.

Z hľadiska využitia pracovných modelov je zamestnanosť na Slovensku výrazne homogénna. Drvivá väčšina zamestnancov (98%) pracuje na plný pracovný úväzok. Iba zvyšné dve percentá zamestnancov využívajú skrátený pracovný úväzok.

3. Nezamestnanosť a vysokoškoláci

V dôsledku rastúcich nárokov na trhu práce dochádza k rastu záujmu o vysokoškolské štúdium. Príkladom je záujem o štúdium na Fakulte manažmentu PU, kde dopyt asi 5500 študentov v roku 2006 vysoko prekračoval možnosti fakulty. V roku 2007 tento dopyt neustával a s vyše 4000 tisíc záujemcami sa fakulta opäť dostane na popredné miesto

v záujme o štúdium. Tento záujem je odrazom jednak zvýšených nárokov zo strany zamestnávateľov o kvalitnú pracovnú silu, ale na druhej strane aj výsledkom samotných uchádzačov o zvyšovanie kvalifikácie. Zhruba polovicu uchádzačov totiž tvoria záujemcovia o externú formu štúdia. Absolventi vysokých škôl na trhu práce síce nepredstavujú kvantitatívne rozsiahlu skupinu, majú však najväčšie možnosti uplatniť sa na trhu práce

Kvalita absolventov škôl sa odvíja aj od financovania školstva a kvalitu vyučovania možno hodnotiť aj podľa počtu študentov, ktorí pripadajú na jedného pedagóga. Pomer študentov vysokých škôl vzrástol oproti roku 1997 z 9,5 na 10,3 študentov pripadajúcich na jedného pedagogického pracovníka. Celkovo sa počet pedagógov na vysokých školách zvýšil takmer o 900. Najvyšší rast počtu pedagógov zaznamenali ekonomické odbory.

Kvalitná príprava absolventov si vyžaduje pružné prispôbovanie jednotlivých študijných špecializácií potrebám trhu práce, pravidelnú úpravu obsahu predmetov v súlade s novinkami v danom odbore, zavádzanie moderných metód výučby a možnosť aplikovať naučené poznatky. Je potrebné, aby do tohto procesu vo väčšej miere zasahovali zamestnávatelia.

3.1 Odchod za hranice- únik mozgov

Migrácia je proces priestorového premiestňovania osôb cez hranice, spojený so zmenou miesta bydliska na dobu kratšiu či dlhšiu, prípadne natrvalo. Podľa smeru migrácie sa rozlišuje emigrácia (vyst'ahovanie) a imigrácia (prist'ahovanie).

Migráciou vnútornou označujeme pohyby v rámci hraníc vymedzenej oblasti- vnútroštátnej migrácie. Migrácia vonkajšia je trvalý, dlhodobý či krátkodobý proces presunu jednotlivcov či skupín ľudí v priestore cez hranice krajiny- medzinárodná migrácia. Migrant je človek, ktorý prekročí medzinárodne uznávané hranice a zostáva v inej zemi dlhšie ako jeden rok (podľa definície OSN).

<http://www.rozvojevzdelavanie.sk/pojmy/migracia.html>

Dôvody záujmu o prácu v zahraničí:

1. Cestovať a získať životné skúsenosti a zdokonaľiť si jazykové kompetencie.
2. Možnosť vyššieho zárobku.
3. Možnosť získať odborné skúsenosti a tým zlepšiť svoje šance a pozíciu na domácom trhu práce.
4. Lepšie pracovné podmienky (t.j. pracovné prostredie, možnosti kariérneho rastu, sociálne podmienky súvisiace s výkonom práce)
5. Absencia šanci pracovného uplatnenia v odbore na domácom trhu práce je pohnútkou pre hľadanie práce v zahraničí.

Dopady odlevu (brain drain) odborníkov pre krajinu pôvodu (losers):

- ochudobnenie ľudského kapitálu krajiny
- strata investícií vložených do vzdelania
- prehĺbenie nerovnováhy na trhu pracovných síl
- zníženie atraktivity pre vstup zahraničných investícií.

Dopady pre hostujúcu krajinu (winners):

- získanie kvalifikovanej pracovnej sily bez nákladov na jej vzdelanie
- know how dovezené zo zahraničia
- multikulturálne benefity.

Cieľové krajiny:

Najväčší záujem je o Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska (UK). Na druhom mieste v rámci cieľových krajín sa nachádza Írska republika, kde veľa mladých ľudí, ktorí majú v pláne migrovať za prácou do zahraničia, nachádza pracovné uplatnenie práve tam. Tretia priečka v rebríčku cieľových krajín patrí Českej republike. Štvoricu cieľových krajín uzatvára Španielsko.

http://www.vupsvr.gov.sk/texty/File/konfera2/konferencia/Hanzelova/Migracia_za_pracou.pps-

Otvorenie hraníc s vyspelým svetom malo pre slovenskú ekonomiku veľa dôsledkov. Okrem toho, že sa zvýšila obchodná výmena vo forme tovarov, služieb a kapitálu, došlo aj k prudkému nárastu obchodu s "ľudským kapitálom". Ako všetci ostatní migranti, aj vzdelaní ľudia reagujú predovšetkým na ekonomické podnety.

Takmer vždy platí, že vzdelaní profesionáli sa sťahujú z menej vyspelých krajín do tých rozvinutejších. Spravidla zamýšľajú zostať v zahraničí len niekoľko rokov. Po tom, ako si vybudujú v zahraničí kariéru a spoločenské postavenie, šanca na ich návrat postupom času klesá. Podľa odhadov OECD napríklad len jedna štvrtina zahraničných doktorandov v USA sa vracia do vlasti. Únik mozgov sa pre menej rozvinuté krajiny stáva vážnym problémom. Dopĺňajú naň dvakrát: keď investujú do vzdelania týchto ľudí a keď prichádzajú o hodnoty, ktoré títo ľudia netvorí v domácej ekonomike, ale kdesi inde.

Každá vyspelá krajina má svoju imigračnú politiku. Krajiny ako USA, Británia a Nemecko už dávno pochopili, že sú to vzdelaní ľudia, ktorí najviac prispievajú k ekonomickému rastu. Pre nich sa zriadili špeciálne imigračné schémy, ktoré značne zjednodušujú prístup na pracovný trh pre vybrané triedy profesionálov zo zahraničia. Migračná politika SR sa doteraz zameriavala na otázky imigrácie do SR, predovšetkým tej ilegálnej. Dominujú v nej otázky utečencov a azylantov, v menšej miere sa venuje hypotetickej budúcej imigrácii z východnej Európy ako potenciálnemu zdroju kvalifikovaných pracovných síl. Špeciálne programy zamerané na pritiahnutie kvalifikovaných migrantov zatiaľ nemáme. Naše správanie je zatiaľ také, ako keby sme mali kvalifikovaných ľudí prebytok a vďaka sa ich zbavovali v prospech bohatých krajín EÚ a USA. http://www.ads.sk/dokumenty/unik_mozgov_hn.pdf

Počet nezamestnaných absolventov má pravidelný cyklický priebeh- každoročne sa začína v máji a vrcholí v júni. Cyklické výkyvy súvisia aj s nutnosťou evidencie pre platenie poisťného do sociálnych fondov, poberanie sociálnych dávok, potenciálne poberanie podpory v nezamestnanosti, predĺženie prázdnin atď.

Táto sociálna skupina nezotrvá dlho v evidencii úradov práce ako nezamestnaní a po niekoľkých mesiacoch z evidencie zväčša (približne dve tretiny) odchádza. Otázkou však ostáva, kam odchádzajú.

Slovensko čelí reálnej hrozbe ich trvalého odchodu do zahraničia. Problémy súvisiace s nezamestnanosťou vysokoškolských absolventov a predovšetkým s ich odchodom zo Slovenska je potrebné riešiť.

3.2 Hľadanie riešenia

Otázka úniku mozgov nie je len teoretickou, ale má praktické dôsledky. Slovensko sa stáva oblasťou záujmu zahraničných manažérov expandujúcich firiem a objaviteľov mladých talentov. V súčasnosti slovenská mladá kvalifikovaná pracovná sila pomáha zlepšovať stagnujúci demografický potenciál v príslušnej krajine. Trvalý a kontinuálny únik mladej generácie do zahraničia znižuje sociálny kapitál doma a má výrazne negatívne sociálne a ekonomické dôsledky.

Už niekoľko rokov do Českej republiky prúdi značný počet vysokokvalifikovaných absolventov slovenských škôl- najmä do zdravotníctva, informatiky a strojárstva. Nové

zamestnanie a prácu spájajú nielen so zvyšovaním životného štandardu, ale aj s novou sociálnou integráciou. Tieto aspirácie nemali možnosť úspešne realizovať doma. Situácia je o to vážnejšia, že v súčasnosti vo vyspelých západoeurópskych krajinách dochádza k selektívnemu obmedzeniu reštrikcie a mechanizmov obmedzujúcich imigráciu. Tento trend sa presadzuje už aj v niektorých asociovaných krajinách, najviac v ČR a Maďarsku, ktoré začínajú otvárať svoj pracovný trh pre vysokokvalifikované pracovné sily.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zdôrazňuje, že novej zamestnanosti v perspektívnych výrobných odboroch a v sektore služieb sa musí výraznejšie prispôbovať aj odborne pripravená pracovná sila, dostatočne flexibilná a motivovaná na pracovné, organizačné, technologické a ďalšie zmeny. Tento aspekt sa v slovenskej spoločnosti čiastočne podceňuje, čo v budúcnosti môže zvýšiť nezamestnanosť časti mladej generácie. Iniciatívu pri hľadaní možnosti zamestnania vyvíja už niekoľko rokov študentská organizácia AIESEC Slovensko. V spolupráci so zahraničnými i domácimi spoločnosťami organizuje každoročne Národné dni kariéry. Sprostredkúva kontakt medzi študentmi vysokých škôl a významnými firmami na Slovensku, ktoré hľadajú budúcich zamestnancov. Výhodou tohto podujatia je, že sa na ňom môžu zúčastniť nielen tí, ktorí hľadajú zamestnanie, ale aj študenti z nižších ročníkov, pre ktorých je to dobrá orientácia nielen v momentálnej situácii na trhu práce, ale aj v ponukách a trendoch trhu práce.

4. Ako riešiť absolventskú nezamestnanosť na Slovensku?

Hlavným argumentom nezáujmu zamestnávateľov o absolventov škôl je poukazovanie na nedostatok ich praktických pracovných skúseností v porovnaní s existujúcou konkurenciou na trhu práce, t.j. zamestnanými, či nezamestnanými, ktorí už niekedy boli v pracovnom pomere. Často sa môžeme stretnúť s tvrdením, že vzdelávacie inštitúcie pripravujú študentov na neperspektívne, zanikajúce, prípadne už naplnené profesie.

Značné rozdiely v štruktúre nezamestnaných absolventov možno sledovať podľa dosiahnutého stupňa vzdelania. Ako vyplýva zo štatistík, s vyšším stupňom dosiahnutého vzdelania sa zvyšuje šanca absolventa nájsť si primerané zamestnanie.

Nezamestnanosť absolventov škôl predstavuje rovnako závažný problém ako nezamestnanosť iných rizikových skupín. Skutočne vážnym problémom je počet dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí, keďže najviac z nich (viac ako 30 %) je nezamestnaných dlhšie ako jeden rok. Do úvahy je potrebné brať aj názor odborníkov z oblasti psychológie. Potvrdzuje sa, že ak sa absolvent nezamestná do 6 mesiacov po skončení školy a nezíska tak pracovné návyky, je predpoklad, že klesá jeho sebadôvera a značne sa znižujú jeho šance nájsť si zamestnanie v budúcnosti. Sociálne dôsledky „plytvania“ ľudským potenciálom sa u mladej generácie prejavujú vo forme sociálnopatologických javov.

4.1 Záujem o nové profesie

Nezamestnanosť predstavuje jeden z hlavných problémov transformujúcej sa ekonomiky Slovenska. Pokles zamestnanosti súvisí s celkovou hospodárskou situáciou a nedostatkom finančných zdrojov na tvorbu nových pracovných miest, ako aj na aktívnu politiku nezamestnanosti.

Začiatkom 90- tých rokov v čase hospodársko- politických zmien dochádza ku korekciám vo vzdelávacom stereotypе škôl. Občas aj nežiaducim. Pomerne neskoro sa reaguje na vytváranie nových profesií, ako aj na zmeny požiadaviek na absolventov pripravovaných v existujúcich odboroch. Taktiež rozvoj malého a stredného podnikania si vyžiadal zmenu odborov a zameraní, ktoré mali presnejšie vystihnúť dopyt na trhu práce.

Vznikla potreba vychovávať odborníkov s inými kvalifikačnými požiadavkami v teoretickej aj praktickej rovine.

Aj v súčasnom slovenskom školstve sa na mnohých školách naďalej pripravujú také profily absolventov, ktoré nevyhovujú dnešnej štruktúre povolání, čím sa ešte viac prehľbuje rozpor medzi ponukou a dopytom na trhu práce.

Podstata riešenia problému absolventskej nezamestnanosti v nasledujúcich rokoch spočíva v prispôbovaní časti obsahu vzdelávania, ktorá by dokázala uspokojiť aktuálne potreby zamestnávateľov najmä na regionálnej úrovni.

Svoju zodpovednosť za stav absolventskej nezamestnanosti tak budú mať aj zamestnávateľské subjekty, ktoré si musia uvedomiť, že bez ich iniciatívy, bez definovania požiadaviek z praxe, nie je možné vychovávať potenciálnych pracovníkov s požadovanými kvalifikačnými predpokladmi.

Aká je realita na slovenskom trhu práce?

Veľa firiem v rámci racionalizácie s reštrukturalizácie výrobných programov prepúšťa zo zamestnania ľudí, paradoxne však na druhej strane pretrvávajú hlad po odborníkoch-kvalifikovanej pracovnej sile od učňov až po vysokoškolákov. Aj keď nezamestnaní absolventi škôl patria do skupiny disponibilných nezamestnaných, zamestnávatelia zväčša nemajú záujem o ich pracovné schopnosti. Poukazujú na eminentný rozdiel v kvalite pracovnej sily na trhu práce, t.j. medzi absolventom školy s vopred stanovenými vedomosťami, zručnosťami, spôsobilosťami a potenciálnym zamestnancom s očakávanými praktickými schopnosťami. Firmy často vyžadujú „hotových kandidátov“ a nemajú záujem o takých, ktorých by museli zaškoliť. Aj preto rastie počet študentov aj denného štúdia, ktorí sa so svojim potencionálnym zamestnávateľom zoznamujú už počas štúdia formou brigád, rôznych dielčích úväzkov, či vypracovaním diplomovej práce v podniku.

4.2 Potreba systémových zmien

Skúsenosti zo zahraničia naznačujú, že špecifické iniciatívy na zvyšovanie kvalifikácie budúcich absolventov majú svoje opodstatnenie. Preto sa dnes často zdôrazňuje približovanie vzdelávacej politiky na Slovensku k vzdelávacím systémom krajín Európskej únie s cieľom skvalitnenia výchovy a vzdelávania. Na tomto mieste je potrebné poznamenať, že tak ako sa nedá ísť vlastnou cestou, nemožno v slovenských podmienkach realizovať model tej- ktorej európskej krajiny v plnom rozsahu.

Je potrebné dôkladne preskúmať, čo je pozitívne vo vzdelávacích systémoch vyspelých krajín pri profilácii absolventov, na akej úrovni a v akom časovom horizonte možno niečo aplikovať v našom výchovno- vzdelávacom systéme.

Pri súčasnom tempe rozvoja priemyslu a globalizácii sa podstatne viac ako v predchádzajúcich rokoch mení náplň viacerých zamestnaní a dnešní absolventi potrebujú iné zručnosti a spôsobilosti ako ich predchodcovia. Rastúci technický pokrok, najmä rýchly vývoj v elektronike, informatike a automatizácii má podiel na zastarávaní technológií a kladie vysoké nároky na úzku špecializáciu pracovníkov. Na druhej strane vznik nových odborov a zamestnaní si vyžaduje neustálu úpravu kvalifikačných požiadaviek.

Záver

Na otázku položenú v úvode, či sú absolventi problémovou skupinou je možné jednoznačne odpovedať, že nie. Samotní absolventi na akejkoľvek úrovni problémom nie sú. Drvivá väčšina má záujem sa zamestnať, podnikať vytvárať hodnoty. Výsledky žiadneho výskumu nepotvrdili záver, že absolventi by boli leniví, neochotní sa zamestnať a žiť na úkor svojich rodičov, či systému. Problémom je nastavenie systému vzdelávania, tak aby boli vykryté

potreby spoločnosti a trhu práce a súčasne aby boli vykryté potreby absolventov. Aby sa ponuka pracovnej sily absolventov čoraz viac vykrývala s dopytom. Svetovým trendom a nevyhnutným predpokladom absolventa v 3. tisícročí je schopnosť jeho neustálej odbornej prípravy v rámci celoživotného vzdelávania. Prehlbovanie kvalifikácie, rekvalifikácia, osvojovanie si nových techník a technológií sa stali súčasťou pracovných povinností zamestnancov. Dnešným trendom v strednom odbornom školstve ekonomický vyspelých krajín je zvýšenie záujmu o kombináciu vyučenia a odborného výcviku a tiež zblížovanie odborného a všeobecného vzdelávania s cieľom priblížiť profil absolventa potrebám trhu práce. Príprava na povolanie sa presúva na obdobie po skončení strednej školy (vysoké školy, vyššie odborné školy) a neustále zmeny v štruktúre zamestnanosti na trhu práce vedú k príprave mladých ľudí na celoživotné vzdelávanie. Úlohou školy do najbližších rokov bude naučiť absolventov tvorivo myslieť a tiež pripraviť ich na adaptovanie sa v podmienkach praxe, čo je zárukou pružnosti pracovných síl. Špecialistu v určitej úzkej oblasti si bude musieť vychovávať tá- ktorá firma.

V súčasnosti a ešte viac v blízkej budúcnosti je potrebná internacionalizácia slovenského školstva, aby už stredoškolskej mládeži bolo poskytované vzdelanie porovnateľné s európskymi štandardmi. Tým by sa dosiahlo uplatnenie našich absolventov aj na nadnárodnom trhu práce.

Štruktúra školského systému by sa mala zmeniť tak, aby sa zväčšila jeho priepustnosť, t.j. aby bolo možné v priebehu štúdia meniť vzdelávaciu cestu a po ukončení školy pokračovať v ďalšom špecializovanom štúdiu.

Pre zabezpečenie pružnosti v distribúcii pracovných síl je nevyhnutná užšia spolupráca medzi školami a zamestnávateľmi, profesnými, regionálnymi a ďalšími organizáciami. Vytvorenie trvalého partnerstva medzi školami a výrobnou i nevýrobnou sférou je prvým nevyhnutným predpokladom znižovania absolventskej nezamestnanosti. Školy a mimoškolské organizácie budú zodpovedné za kvalitu vzdelanostnej úrovne obyvateľstva, čo zaručí zodpovedajúci prísun dobre motivovaných a odborne pripravených ľudí do praxe.

Vyriešenie problému absolventskej nezamestnanosti si vyžaduje systémové zmeny a bude závisieť od prepojenia politiky výchovy a vzdelávania s politikou sociálnou a hospodárskou.

Keďže problém so zamestnávaním absolventov škôl nezmizne zo dňa na deň, perspektívnym východiskom pre najbližšie obdobie je prijatie zásadných motivačných opatrení pre zamestnávateľov, ktorí sú tvorcami pracovných miest.

Literatúra:

- Bieliková, M.. Problém zamestnanosti absolventov technických vysokých škôl z pohľadu niekoľkých rokov. In *Mládež a spoločnosť*. Ministerstvo školstva Slovenskej republiky. ISSN 1335- 1109, 1998, roč.4, č.3, s.20- 24.
- Dranga, I. Kto je vlastne absolvent?. In *SME*. ISSN , 2006, č.10, s.37.
- Ferianc, J. – Korauš, A.: *Makroekonomická stratégia prechodu na trhovú ekonomiku*. Bratislava: Sprint, 1997. 317 s. ISBN 80-88848-13-X
- Fridrichová, M. Národný úrad práce a nezamestnanosť mladých ľudí znevýhodnených na trhu práce v SR. In *Mládež a spoločnosť*. ISSN 1335- 1109 , 1998, roč.4, č.3, s.5- 6.
- Gáliková, M. Ako môžete získať prvé zamestnanie. In *SME*. ISSN , 2006, č.10, 37.s
- Hošťák, M. Vysoký podiel na nezamestnanosti majú stále absolventi škôl. *Hospodárske noviny*. ECO PRESS. ISSN 1335- 4701, 2004, roč.12, č.1, s.6
- Kobulský, J. Ako riešiť absolventskú nezamestnanosť na Slovensku?. *Učiteľské noviny*. ISSN 0139- 5769 ,2001, roč.51, č. 12, s. 1- 3.

- Kobulský, J. Sú absolventi škôl problémovou skupinou na trhu práce?. Učiteľské noviny. ISSN 0139- 5769 , 2000, roč.50, č.7, s.3
- Lisý, J. a kol.: Ekológia – všeobecná ekonomická teória. 3. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2000. 507 s. ISBN 80-88715-81-4
- Mareš, Peter. Nezamestnanost jako socialní problem. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 16- 26. ISBN 80- 86429- 08- 3
- Mihálik- Ackerman- Tyson- Thiery- Borkovska. Trh práce a sociálne dôsledky ekonomickej reformy v Slovenskej republike. Bratislava: Bradlo, 1994. 40.s. ISBN 80- 71270- 49- 0
- Pirohová, I.- Paukovič, V. Hodnotové orientácie a životný spôsob dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí a nástroje ich začleňovania do trhu práce. Mládež a spoločnosť. Ministerstvo školstva Slovenskej republiky. ISSN 1335- 1109, 2001, roč.7, č.3, s.53- 54.
- Polakovič, I.. Nezamestnanost' a vysokoškoláci. Profit. HOLDING. ISSN 1335-4620 , 2003, č.1, s.34- 35.
- Žilová, A. Význam poradenskej práce pre nezamestnaných občanov. Práca a sociálna politika. Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny. ISSN 1210- 2415, 1998, roč. 6, č.5, s.17- 18.
- http://www.ads.sk/dokumenty/unik_mozgov_hn.pdf
- <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat>
- <http://www.modernaskola.sk/site/index.php?Tmpl=rs&m=text&Itemid=277>
- <http://www.rozvojovevzdelavanie.sk/pojmy/migracia.html>
- http://www.saaic.sk/leonardo/htm-kniznica/publikacie/VzdelDosp/htm02_koncepciaEdu.htm
- <http://www.spravaomladezi.sk/Dokumenty/SpravaSl.pdf>
- http://www.vupsvr.gov.sk/texty/File/konfera2/konferencia/Hanzelova/Migracia_za_pracou.ppt

MOŽNOSTI KVANTIFIKÁCIE ROVNOVÁHY PRACOVNÉHO A MIMOPRACOVNÉHO ŽIVOTA *

Ladislav SOJKA

lsojka@unipo.sk

Katedra manažmentu Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov

1. Úvod

Situácia na pracovnom trhu v poslednom období sa značne vyostruje, najmä pokiaľ sa týka súperenia o nedostatkové vysokokvalifikované ľudské zdroje. Klasické motivačné nástroje založené na princípoch transakčného odmeňovania už neplnia svoju funkciu. Naviac, sú ľahko imitovateľné. Skupina znalostných pracovníkov má svoje existenčné hmotné problémy pokryté, a tak je zo strany týchto pracovníkov predovšetkým záujem o plnohodnotný rodinný a spoločenský život. Práve preto šancu získať špičkové ľudské zdroje majú tí zamestnávateľia, ktorí dokážu poskytnúť vybilancovanú rovnováhu pracovného a mimopracovného života. Táto rovnováha je však špecifickým konštruktom ktorý je treba poznať, sledovať a cieľavedome riadiť. Aby ju bolo možné riadiť je potrebné ju merať, vyhodnocovať. Doterajšie práce sa zapodievali takmer výlučne problematikou opatrení na zlepšenie rovnováhy. Predmetný príspevok je pokusom a príspevkom do diskusie o potenciálnych metódach kvantitatívneho vyjadrenia rovnováhy.

2. Vychodzie predpoklady a definície

Pri návrhu modelu rovnováhy pracovného a mimopracovného života (RPMŽ) sa vychádza z nasledujúcich východných predpokladov.

1. Zo súboru charakteristík tvoriacich pracovný život resp. popisujúcich kvalitu pracovného života.

2. Zo skutočnosti, že medzi pracovným a mimopracovným životom existuje väzobný mechanizmus. Tento bol identifikovaný viacerými autormi. (Burke & Greenglass 1987, Evans & Bartolome 1984, In: Edwards & Rothbard 2000). Tento mechanizmus je podľa Edwardsa & Rothbarda, (2000) možné rozčleniť do 6 kategórií; prelínanie, kompenzácia, segmentácia, využívanie zdrojov, zhoda a konflikty rodina – práca.

Prelínanie. Prelínanie (prelievanie) znamená, že práca a rodina sa navzájom ovplyvňujú a generujú podobnosti medzi oboma doménami. Inými slovami, prelínanie je charakterizované ako podobnosť medzi konštruktom v pracovnej oblasti a rozdielnym ale príbuzným konštruktom v rodinnej doméne.

Kompenzácia. Kompenzácia predstavuje úsilie vyvážiť nespokojnosť v jednej doméne hľadaním spokojnosti v inej doméne.

Segmentácia. Predstavuje separáciu práce a rodiny tak, že tieto dve domény neovplyvňujú jedna druhu. Segmentácia je posudzovaná ako aktívny proces, pričom ľudia udržiavajú hranice medzi prácou a rodinou.

Využívanie zdrojov. Znamená transfer limitovaných zdrojov, ktoré má človek k dispozícii, ako sú čas, pozornosť, a energia, z jednej domény do druhej.

Zhoda. Vzťahuje sa na podobnosť medzi prácou a rodinou, pričom táto príbuznosť je sprostredkovaná cez tretiu premennú, ktorá tvorí spoločnú príčinu. Zhoda je podobný termín

* Príspevok spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/46388/07.

ako prelínanie, pretože obe smerujú k podobnostiam medzi prácou a rodinou. Avšak, prelínanie prisudzuje tieto podobnosti pôsobeniu jednej domény na druhú doménu, zatiaľ čo zhoda prisudzuje tieto podobnosti tretej premennej, ktorá pôsobí na oba domény.

Konflikty rodina- práca. Konflikty rodina- práca sú formou interrolových konfliktov, pri ktorých požiadavky rodinných roli a pracovných roli dostávajú do konfliktu, keďže sú navzájom nekompatibilné.

3. Z predpokladu, že východzí, rovnovážny stav je taký stav, pri ktorom pracovný život, a teda všetky jeho charakteristiky, sú na úrovni normovaných charakteristík, žiadna z nich ani v komplexe nemajú negatívny vplyv na mimopracovný život.

4. Hodnoty charakteristík ktoré sú v súlade s normovanými hodnotami pre dané pracovné miesto nemajú žiaden vychýľujúci vplyv, ani pozitívny ani negatívny.

Na základe týchto východzieh predpokladov je potom možné zaviesť definíciu kvality pracovného života a zároveň postaviť model jej kvantitatívneho hodnotenia.

3. Definícia rovnováhy pracovného a mimopracovného života.

Je potrebné hneď na úvod uviesť, že zatiaľ nebola ani medzi teoretikmi dohodnutá žiadna uspokojivá definícia rovnováhy pracovného a mimopracovného života. (Hyman J., Summers J., 2004). Podľa Editorialu People Management sa jedná o jeden z najrýchlejšie sa vyvíjajúcich pojmov v poslednom období v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Pôvodne sa uplatňoval pojem „práca priateľská vzhľadom k rodine“ (family-friendly). V súčasnej dobe sa používa pojem work-life balance. Z uvedeného dôvodu je potrebné zaviesť definíciu tohto pojmu.

Prvý problém je slovo rovnováha. Rovnováha tu nemôže byť chápaná mechanicky. Pri definovaní pojmu rovnováha autor práce vychádzal z podstaty problému kvôli ktorému sa pojem rovnováha stal predmetom skúmania. Ten spočíva v tom, že nadmerná angažovanosť a časová viazanosť v práci negatívne zasahuje do osobného života. Rovnako negatívne do neho zasahuje aj atmosféra a medzil'udské vzťahy na pracovisku, pokiaľ sa tieto svojím rozsahom a dosahom premietajú do mimopracovného (osobného) života. Druhým východzím princípom pri definovaní pojmu rovnováhy pracovného a mimopracovného života je fakt, že v zásade manažment pracovného života nemôže riešiť osobné a spoločenské problémy zamestnanca, aj keď, určitými opareniami môže parciálne napomôcť aj v mimopracovnom živote. V princípe právny ani iný nárok jednotlivcovi na takúto pomoc nevzniká. Zároveň sa pri formulácii uplatnia aj ďalšie princípy uvedené v predchádzajúcom odseku, t. j. prelínanie, segmentácia, kompenzácia, využívanie zdrojov. Na základe uvedeného sa potom dá odvodiť definícia rovnováhy osobného a pracovného života.

Rovnováha pracovného a mimopracovného života je zo strany zamestnanca vnímaný taký stav, keď žiadna z charakteristík (indikátorov) pracovného života neovplyvňuje negatívne mimopracovný život a to buď svojou nedostatočnou úrovňou alebo nežiaducim prienikom do mimopracovného života, a v prípade že dochádza k takémuto negatívne ovplyvňovaniu mimopracovného života niektorou charakteristikou, tak je tento negatívny dopad kompenzovaný spôsobom, ktorý je akceptovaný zo strany zamestnanca. (Definícia zavedená autorom príspevku)

Poznámky k uvedenej definícii.

Rovnováha neexistuje vo firme ako obecný jav, ide tu vždy o individuálny pocit jednotlivca. Napr. práca v 12 hodinových turnusoch u jedného zamestnanca môže byť neakceptovateľná (nežiaduci prienik), v inom prípade môže zamestnancovi celkom vyhovovať s ohľadom na iné aktivity.

Práca počas voľných dní a sviatkov môže narušovať rovnováhu aj keď je zo strany zamestnávateľa kompenzovaná príplatkami. Iný zamestnanec naopak môže takúto prácu s finančnou kompenzáciou akceptovať bez negatívnych pocitov.

Zamestnávateľ na druhej strane môže zamestnancovi poskytnúť určité benefity nad rámec obligatórnych služieb. Napr. relaxačné pobyty, právne služby, detské jasle, deputátne uhlie, ap. V takomto prípade sa už nejedná o vedomú kompenzáciu ale navyiac prospech. Ide tu už o nerovnováhu avšak s pozitívnym prejavom.

V nadväznosti na uvedenú definíciu a vysvetlenia, je možné uviesť nasledovnú špecifikáciu rovnováhy.

Absolútna rovnováha pracovného a mimopracovného života je jednotlivcom vnímaný taký stav v bilancii pracovného a mimopracovného života, keď kvalita pracovného života je na požadovanej (normovanej) úrovni a potenciál mimopracovného života je zachovaný v plnom rozsahu.

Rovnováha s pozitívnym prievisom je jednotlivcom pociťovaný taký stav v bilancii pracovného a mimopracovného života, keď niektoré charakteristiky pracovného života majú pozitívny dopad na úroveň mimopracovného života, pričom tieto charakteristiky majú hodnoty nad obligatórnou úrovňou ktorá je v príslušnom odvetví obvyklá, niektoré charakteristiky môžu mať negatívny dopad na úroveň mimopracovného života, avšak sumárne prevažujú pozitívne dopady, a ktoré pozitívne dopady by jednotlivec nepociťoval, pokiaľ by nebol v danej firme zamestnaný.

Rovnováha s negatívnym prievisom je jednotlivcom pociťovaný taký stav v bilancii pracovného a mimopracovného života, keď niektoré charakteristiky pracovného života negatívne zasahujú do mimopracovného života, niektoré charakteristiky majú pozitívne dopady na mimopracovný život, avšak sumárne prevažujú negatívne dopady, ktoré by jednotlivec nepociťoval, keby nebol začlenený do pracovného života.

4. Kvantitatívne vyjadrenie rovnováhy

Kvantifikácia rovnováhy resp. nerovnováhy pracovného mimopracovného života je pomerne zložitý problém a nebol v dostupnej literatúre zistený model ktorý by tento problém riešil. Pri návrhu modelu kvantitatívneho hodnotenia sa z predtým uvedených východísk princípov uplatnia najmä princípy segmentácie, kompenzácie a prelínania. Zároveň sa predpokladá, že charakteristiky pracovného života ktorých hodnoty sú na úrovni normovaných majú neutrálny vplyv na úroveň rovnováhy.

Keďže rovnováhu je možné ponímať z viacerých hľadísk, pri stavbe navrhovaného modelu sa bude vychádzať z nasledujúcich predpokladov:

- za rovnovážny stav sa bude považovať taký stav, keď aspekty pracovného života nepresahujú negatívne do osobného života. (Vid' zavedenú definíciu). Inými slovami, za rovnovážny stav sa považuje taký stav mimopracovného života, ako keby doména pracovného života vôbec neexistovala,
- v rámci pracovného života v zásade nie je možné riešiť principiálne otázky osobného života, ani to nemôže byť cieľom, a spokojnosť v práci nie je automaticky dôvodom k spokojnosti v osobnom živote,
- pre výpočet rovnováhy sa využije súbor charakteristík pracovného života.

Ako už bolo uvedené, v rámci pracovného života nie je v zásade možné riešiť otázky osobného života, aj keď niektoré z opatrení prijatých v rámci pracovného života môžu mať pozitívne dopady na mimopracovný život. Niektoré opatrenia môžu byť toho charakteru, že sú nasmerované výslovne na aspekty mimopracovného života, napr. pomoc pri starostlivosti o prestárlych rodinných príslušníkov, ich primárnym motívom je vždy v konečnom dôsledku záujem firmy. V tomto konkrétnom prípade starostlivosti o prestárlych príslušníkov ide aj o určitý marketingový tromf pri získavaní a udržiavaní najmä špičkových pracovníkov.

5. Návrh modelu

Pri návrhu modelu kvantitatívneho vyjadrenia úrovne rovnováhy sa postupuje v nasledujúcich krokoch.

Prvým krokom pri tvorbe modelu je stanovenie súboru charakteristík pracovného života. Tento súbor bol autorom stanovený na základe výskumu na vzorke 720 respondentov na nasledujúcich 10 základných charakteristík. (Vid' napr. Sojka 2007)

1. Pracovná zaťaženosť,
2. Finančné odmeňovanie a systém odmeňovania,
3. Obsah práce a charakter práce,
4. Pracovná pozícia a možnosti kariérneho rozvoja,
5. Pracovné prostredie,
6. Sociálne prostredie,
7. Podniková kultúra,
8. Podnikové benefity,
9. Imidž firmy,
10. Teritoriálne situovanie firmy.

Na základe uvedených 10 charakteristík sa dá stanoviť 10 čiastkových ukazovateľov kvality pracovného života, ako pomer skutočnej hodnoty charakteristiky k hodnote normovanej resp. vyžadovanej.

$$Q_i = C_i : C_{in} \quad [-] \quad (1)$$

Q_i - čiastkový ukazovateľ kvality pracovného života za i -tú charakteristiku,

C_i - skutočne dosahovaná hodnota i -tej charakteristiky,

C_{in} - normovaná hodnota i -tej charakteristiky.

Výsledná úroveň kvality pracovného života Q sa potom vypočíta zo vzťahu,

$$Q = \sum Q_i \cdot q_i \quad [-] \quad (2)$$

V súlade s postavenými východzími predpokladmi, každá charakteristika ktorá nedosahuje požadovanú úroveň spôsobuje vychýľujúci vplyv a to buď negatívny ak nedosahuje požadovanú úroveň, alebo pozitívny, ak prevyšuje požadovanú úroveň.

Veľkosť tohto vychýľujúceho vplyvu za i -tú charakteristiku, sa vypočíta ako plusový rozdiel od hodnoty 1 pri pomerovom vyjadrovaní, resp. od hodnoty 100 pri percentuálnom vyjadrovaní. Ak skutočná hodnota charakteristiky je vyššia ako normovaná je tento tento rozdiel plusový, alebo mínusový, ak skutočná hodnota charakteristiky je nižšia ako je normovaná.

$$U_i = Q_i - 1 \quad [-] \quad (3)$$

Resp. pri vyjadrovaní v %

$$U_i \% = Q_i \% - 100 \quad [\%] \quad (4)$$

Výsledná nerovnováha (Unbalance) je potom daná vzťahom,

$$U = \sum \pm U_i \cdot q_i \cdot 100 \quad [\%] \quad (5)$$

U_i - ukazovateľ vychýlenia rovnováhy za i -tú charakteristiku

qi- závažnosť i-tej charakteristiky

U- Výsledný ukazovateľ nerovnováhy.

Z uvedeného vzťahu (5) je zrejme, že výsledná rovnováha bude algebraickým súčtom všetkých čiastkových vychýlení U_i . Je zároveň evidentné, že niektoré charakteristiky majú plusovú hodnotu, teda pozitívny vplyv, niektoré charakteristiky majú mínusovú hodnotu, teda negatívny vplyv, čo znamená zhoršenie kvality mimopracovného života. Plusové a mínusové charakteristiky sa budú vo svojom účinku kompenzovať. Na základe prakticky vykonaného prieskumu sa však ukázalo, že rôzne charakteristiky majú rôzny negatívny, čiže degradačný vychýľujúci účinok. To isté platí aj o pozitívnom, t.j. kompenzačnom účinku.

Napr. jedna hodina nadpráce znamená pre pracovníka vyššie vypätie ako jedna hodina v rámci normy, teda v rámci pracovnej doby. Tento fakt je v podstate zohľadnený takmer vo všetkých zákoníkoch práce príplatkami za prácu cez čas.

Na druhej strane napr. ukazovateľ *imidž podniku* aj keď jeho hodnota je značne vysoká a plusová z hľadiska kompenzačného vplyvu neznamená príliš veľa.

Sumárne to pre navrhovaný model kvantitatívneho hodnotenia rovnováhy pracovného a mimopracovného života znamená, že hodnotu čiastkových ukazovateľov kvality za jednotlivé charakteristiky je potrebné korigovať koeficientom degradácie v prípade negatívnych hodnôt, alebo koeficientom kompenzácie v prípade pozitívnych hodnôt čiastkových ukazovateľov kvality za jednotlivé charakteristiky. Najprv je ale potrebné určiť ktoré charakteristiky majú pozitívny a ktoré negatívny vychýľujúci vplyv, prípadne oba druhy vplyvov. Toto je uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka možných vychýľujúcich vplyvov

	Možné prejavy	
	Pozitívne	Negatívne
Pracovná zaťaženosť		x
Odmeňovanie (kompenzácia).....	x	x
Obsah (charakter) práce.....		x
Pracovná pozícia a možnosti kariérového rozvoja.....	x	x
Pracovné podmienky.....		x
Sociálne vzťahy.....		x
Podnikové benefity	x	
Dopady (vplyvy) podnikovej kultúry.....	x	x
Imidž firmy (spoločenská významnosť).....	x	x
Geografické (teritoriálne) situovanie firmy.....	x	x

x- znamená, že charakteristika má buď pozitívny alebo negatívny vychýľujúci vplyv, prípadne oba druhy vplyvov.

Potom vzťah (5) pre výpočet ukazovateľa rovnováhy bude mať korigovaný tvar:

$$U_k = \sum (U_{ip} \bullet K_{ki} + U_{in} \bullet K_{di}) \cdot 100 \quad [\%] \quad (6)$$

U_k – korigovaný ukazovateľ rovnováhy pracovného a mimopracovného života

U_{ip} - čiastkový ukazovateľ pozitívneho vychýľujúceho vplyvu za i- tú charakteristiku.

U_{in} - čiastkový ukazovateľ negatívneho vychýľujúceho vplyvu za i- tú charakteristiku

K_{ki} - koeficient pozitívnej kompenzácie za i-tú charakteristiku

K_{di} - koeficient negatívnej degradácie za i-tú charakteristiku.

Výsledný ukazovateľ Uk hovorí o koľko percent je vychýlená rovnováha z nulového stavu na jednu (pozitívnu) stranu, alebo na druhú, (negatívnu) stranu.

Otvorenou a neriešenou zatiaľ ostáva otázka veľkosti koeficientov kompenzácie a degradácie. Keďže ide o novozavedené konštrukty tak je iba pochopiteľné, že žiadne údaje neexistujú. Z uvedeného dôvodu bol autor práce nútený vykonať aspoň orientačný prieskum pre stanovenie ich približnej hodnoty. Výsledky orientačného overenia výšky kompenzačných resp. degradačných koeficientov na vzorke 620 respondentov sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tab. 2

	Koeficient kompenzácie Kk	Koeficient degradácie Kd
Pracovná záťažnosť		1,28
Finančné odmeňovanie	1,14	1,24
Obsah (charakter) práce.....		1,11
Pracovná pozícia a možnosti kariérneho rozvoja.....	1,06	1,09
Pracovné podmienky.....		1,07
Sociálne vzťahy.....		1,06
Podnikové benefity	1-1,5 a)	
Dopady (vplyvy) podnikovej kultúry.....	1,02	1,03
Imidž firmy (spoločenská významnosť).....	1,015	1,03
Geografické (teritoriálne) situovanie firmy.....	1,11 b)	1,1-1,4 c)

a) Podľa druhu a rozsahu

b.) V prípade, že je firma v dosahu času dochádzky do 15 min.

c.) V prípade že cesta trvá viac ako 30 min.

Ukazovateľ vypočítaný na základe horeuvedených vzťahov hovorí aký stupeň rovnováhy na danom pracovnom mieste vládne. V závislosti od znamienka ukazovateľa môže ísť o rovnováhu s pozitívnym prievisom, keď pri vzájomnom prelínaní prevažuje pozitívny vplyv charakteristík na mimopracovný život. V prípade mínusového znamienka naopak prevažujú negatívne vplyvy pracovného života na život mimopracovný. Podľa veľkosti prievisu jednotlivých charakteristík môžu sa robiť opatrenia na odstránenie nedostatkov. Pri sledovaní vývoja ukazovateľa rovnováhy v časovej rade je možné zároveň sledovať celkové tendencie v oblasti rovnováhy.

6. Opatrenia na zlepšenie rovnováhy

Z uvedeného teda pre správanie zamestnávateľa vyplýva, že ak firma má záujem na získaní a udržaní kvalitných ľudských zdrojov, musí priebežne sledovať požadovanú úroveň jednotlivých charakteristík, konfrontovať ich so skutočne dosahovanou úrovňou vo svojej firme a zároveň monitorovať dopad na mimopracovný život a robiť opatrenia na odstránenie negatívnych dopadov. Zároveň, v záujme získania konkurenčnej výhody na pracovnom trhu, podnikat' opatrenia na zaistenie pozitívneho prievisu. Za tým účelom je vhodné spracovať programy na zabezpečenie rovnováhy ktoré obvykle obsahujú nasledujúce opatrenia:

- telework,
- pohyblivá pracovná doba,
- rekreačné a relaxačné pobyty,
- poskytovanie bezplatných právnych a zdravotných služieb,
- dôchodkové a iné pripoistenie,
- finančné bonusy,
- delená práca,

-prerušenie kariéry, ap.

Pri tom je treba stále sledovať kompenzačný účinok týchto jednotlivých opatrení a podľa toho ich vhodne individuálne kombinovať.

7. Záver

Ako z predloženého textu vyplýva, problém rovnováhy pracovného a mimopracovného života je fenomén súčasných dní, s ktorým sa musí zapodievať každá firma, ktorá chce obstať v súťaži o nedostatkové ľudské zdroje. Musí sa s tým vysporiadať praktická sféra ale aj akademická sféra. Aby bolo možné na akademickej úrovni túto problematiku zvládnuť je potrebné najst' kvantitatívne modely merania a hodnotenia. Predložený model je jedným z pokusov zaviesť metriku do tohto systému. v tomto štádiu ide skôr o príspevok do diskusie k danej problematike, než o finálny produkt.

Literatúra

- Brown, J., P. How you can mantain the right work/life balance in 2005. Public Relation Tactics. Jan.2005,VOL.12,Iss 1.
- Burke, R.J., Greenglass,E .Work and Family. In C.L. Cooper and Robertson (Eds.) International review of industrial and organizational psychology. 273-320. New York : Wiley.
- Edwards,J.R., Rothbard,N.P. Mechamizmus linking work and family: Claryfying The relationship between work and family constructs.Academy of Management. The Academy of Management Review; Jan 2000; 25, 1; ABI/INFORM Global
- Federico, R.The good News and Bad News about Work-Life Surveys. Workspan, March 2006.Vol 49, Iss3.
- Frankovský,M., Kentoš,M. Unemployed and quality of Life.In: Buchtová, B.(Ed.): Psychology and unemployemend: Experience und practice.Brno: Ekonomicko-správní fakulta MU, 2004, 77-82, ISBN 80-210-3457-2.
- Hollingworth, M.Resolving the Dilema of Work –Life Balance: Developing life-Maps.Ivey Business Journal Online.London: Nov./Dec 2005.Str. 1.
- Hyman, J., Summers,J.Lacking Balance? Work-Life employment practieces in modern economy.Personal Review 2004, Voll33, Iss 4.
- Kadilak, K, Wats,D.Revisiting the Work-Life Dialog:Past, Present, Future. Workspan.Scottdale:May 2006.Vol.49,Iss5.
- Roobinson ,K.,S. Employers Increase Work Life Programs. HR Magazine. Alexandria: Mar.2004.Vol.49,ISS3;Str. 32.
- Sojka,L. Kvalita pracovného života a súvisiace konštrukty.Prešovská univerzita, fakulta manažmentu , Prešov 2007.ISBN 978-80-8068-653-6. 2007.
- Vloebergh,D.An original and data based aproach to the Work –Life Balance.Equal opportunities International.Patrington: 2002.Vol.21,Iss2.

VPLYV NEZAMESTNANOSTI NA ROZVOJ REGIÓNU*

Ivana BUTORACOVÁ ŠINDLERYOVÁ

ivkasindleryova@yahoo.com

Fakulta manažmentu Prešovská univerzita, Prešov

V čase realizácie ekonomickej reformy na Slovensku sprevádzanej prítomnosťou hospodárskej recesie, v zložitej ekonomickej situácii a v zhoršených medziľudských vzťahoch ľudia pociťujú neistotu o svoju budúcnosť a strácajú pôdu pod nohami, keď majú prijímať zásadne rozhodnutia. Situácia sa komplikuje najmä vtedy, keď v štátnych i súkromných organizáciách hrozí hromadné prepúšťanie ľudí zo zamestnania, a to vo najmä vo vidieckych oblastiach. Strata zamestnania, alebo jej hrozba, je jednou z najzávažnejších situácií v živote človeka a jeho rodiny a stáva sa základným ukazovateľom kvality života na východnom Slovensku, ktoré je definované rozdielnou regionálnou úrovňou zamestnanosti, etnickým zložením či infraštruktúrou. Tento rozdiel je zvlášť markantný smerom na východ republiky. V štúdii autorka analyzuje perspektívy rozvoja regiónu na príklade územia Horného Šariša, ktoré má problémy s vysokou mierou nezamestnanosti, avšak disponuje jedinečným a unikátnym územím spájajúcim západnú a východnú kultúru.

Región a regionálna politika v teórii i praxi

Región ako nástroj činnosti slúži na organizačné ciele určitej spoločenskej činnosti v priestore, je chápaný ako nástroj regionálnej politiky, a to tak štátu, ako aj samotného regiónu. Vyznačuje sa vnútornou podobnosťou a vonkajšou odlišnosťou od iných susedných územných celkov. Región ako kategória priestoru a priestoročasu sa formoval v dlhodobom vývoji ľudského poznania, pričom jeho obsah podliehal histórii vedy pozoruhodným transformáciám. Na základe priestorovej analýzy možno vyčleniť kategórie vyjadrujúce určité priestorové usporiadanie, a to homogénny región, modálne regióny a komplexné regióny. Treba zdôrazniť, že „moderná regionálna teória celkom správne jednoznačne chápe oblasť (región) ako veličinu, ktorá je súčasťou väčšieho ekonomického celku, národného hospodárstva, ktorej rozvoj má takisto zmysel iba v kontexte rozvoja celého národného hospodárstva“ (Ivaničková, A, 1978, s. 70). Región v najširšom zmysle je územie, v rámci ktorého sa vo funkčnej nadväznosti organizujú ekonomické a sociálne zdroje, pričom toto územie spĺňa tri základné predpoklady, a to primárnu ponuku (prírodné a kultúrno-historické podmienky) v takom rozsahu a kvalite, ktorá je prítiažlivá (atraktívna) a vyvoláva návštevnosť, komunikačnú schopnosť, ktorá umožňuje prístup do územia a pohyb za aktivitami a vybavenosť zariadeniami, ktoré umožňujú pobyt v území a využitie jeho aktivít. Vo svete globálnych obchodných vzťahov sa zostreje boj vo všetkých hospodárskych činnostiach avšak v dôsledku rozdielov medzi regiónmi nie všetky sú schopné obstáť. EÚ sa skrz progresívne úsilie snaží tieto disparity odstrániť. Podľa článkov 2 a 3 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva je mimo iné úlohou spoločenstva „v celom spoločenstve podporiť harmonický, vyvážený a udržateľný rozvoj hospodárskeho života, úrovne zamestnanosti a vysokej miery sociálnej ochrany, (...) zvýšenie životnej kvality, hospodárskej a sociálnej súdržnosti a solidarity medzi členskými štátmi“. V Hlave XVII Hospodárska a sociálna súdržnosť sa predpokladá, že Spoločenstvo si dáva za cieľ zmenšiť rozdiely vo vývojovom stupni rôznych regiónov a zaostávanie najviac znevýhodnených oblastí. Podľa tohto článku musí komisia každé tri roky predložiť správu o pokrokoch pri uskutočňovaní hospodárskej a sociálnej súdržnosti a prípadne k správe pripojiť aj vhodné návrhy. Na regionálnu politiku sa využíva približne jedna tretina rozpočtu EÚ. Podpora regiónov je kľúčovou myšlienkou

* Tento príspevok bol publikovaný v rámci projektu VEGA č. 1/3659/06.

založenou na „ekonomickej a sociálnej kohézii“ a potrebe poskytnutia finančnej podpory pre menej rozvinuté oblasti Európy a následného zmiernenia regionálnych rozdielov

Región Horný Šariš – charakteristika, ukazovatele, perspektíva

Súčasné okresy Bardejov, Svidník a mesto Giraltovce spája dávna minulosť, kedy všetky patrili do Šarišskej župy. Okresné mesto Bardejov leží v Ondavskej vrchovine a prvá písomná zmienka o tomto sídle pochádza z roku 1241. Od roku 1923 je okresným mestom, ktorého historické jadro je vzácnou pamiatkovou rezerváciou. V roku 1986 bola Bardejovu za záchranu pamiatok udelená od UNESCO Európska cena – zlatá medaila a v jubilejnom roku 2000 Výbor svetového dedičstva pre UNESCO schválil zaradenie mesta do Zoznamu svetového dedičstva obyvateľov zeme. Okresné mesto Svidník leží vo východnej časti Ondavskej vrchoviny a počtom obyvateľov sa radí na 10. miesto v rámci kraja. Tento región je jedinečný tým, že na jeho území sa dotýka západná kultúra s východnou. Zachovalo sa mnoho dávnych artefaktov, z hľadiska cestovného ruchu je veľmi zaujímavý svojrázny folklór Rusínov a Ukrajincov, príroda Východných Karpát a Čergova, termálne a minerálne pramene v Bardejovských Kúpeľoch a Cigelke, strediská rekreácie a športov na Čergove, Regetovke, Domaši, skanzen v Bardejovských Kúpeľoch. Skutočným bohatstvom tohto regiónu sú Bardejovské Kúpele dominantné svojím kúpeľným i turistickým významom. Realizovaná i pripravovaná cezhraničná spolupráca s poľskými prihraničnými regiónmi vytvára nové predpoklady na rozvoj cestovného ruchu a agroturistiky na Šariši (Vitajte v regióne Horný Šariš, 2002).

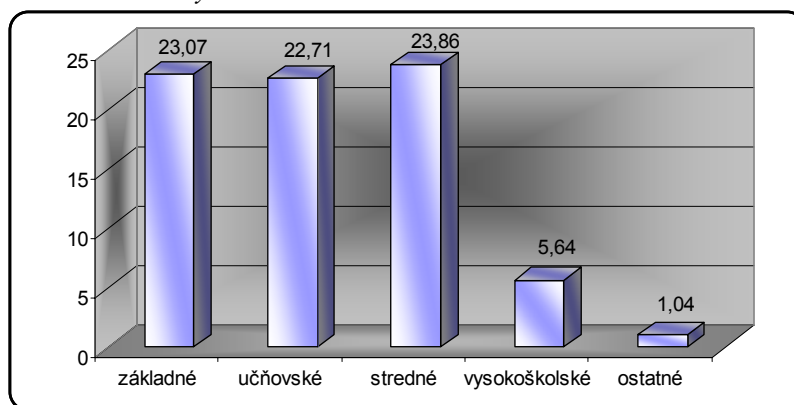
Tab. 1: Základná charakteristika okresu k 31.12.2005

Ukazovateľ/ okres	Počet obyvateľov celkom	Hustota osídlenia na km ²	Počet obcí	Počet Miest	Počet obyvateľov v meste	Podiel obyvateľov v meste
Bardejov	76 587	81,73	85	1	33 400	43,69
Svidník	33 456	60,83	66	2	16 540	49,52

Zdroj: Štatistický úrad SR

Sídlnú štruktúru okresu Bardejov tvorí 86 obcí, z ktorých jedna má štatút mesta - okresné mesto Bardejov. V prevažnej miere sú v okrese zastúpené menšie veľkostné skupiny obcí do 1 000 obyvateľov (89,53 %). Podiel obyvateľov v predproduktívnom veku v roku 2005 bol 20,88 %, v produktívnom 62,41 % a v poproduktívnom 16,71 %. Podiel obyvateľstva v okrese v predproduktívnom veku dlhodobo klesá. Vzdelanostná úroveň obyvateľstva každoročne narastá. Podľa posledného sčítania obyvateľov, domov a bytov bola vzdelanostná štruktúra obyvateľstva nasledovná:

Graf č. 1: Vzdelanostná štruktúra obyvateľstva



Zdroj: Štatistický úrad SR

Z národnostného hľadiska žilo v regióne 88,93 % obyvateľov slovenskej, 5,21 % rusínskej, 1,65 % ukrajinskej a 2,87 % rómskej národnosti. Podľa štatistického registra organizácií bolo

k 31.12.2005 v územnom obvode registrovaných 8 632 subjektov - právnické osoby 23,11 % a fyzické osoby - podnikatelia 76,89 %. Z hľadiska zamestnanosti najdôležitejšie odvetvia predstavujú obuvnícky a kožiarsky priemysel, strojárstvo a odevníctvo. Najväčší počet zamestnaných je evidovaný v školstve, zdravotníctve a sociálnych službách. Región sa nachádza v priemyselne najmenej rozvinutej oblasti Slovenska, vzdialenej od priemyselných centier, s nedostatočnou dopravnou infraštruktúrou. Priemysel okresu je charakterizovaný monoštruktúrnou základňou s niekoľkými nosnými podnikmi orientovanými prevažne na kožiarsku výrobu, strojársku výrobu, stavebníctvo, potravinárstvo, odevníctvo, spracovanie dreva, pričom priemyselná výroba je primárne sústredená do miest. V regióne je v prevádzke 99 materských škôl, 92 základných škôl. Zo stredných škôl je to 5 gymnázií, 6 stredných odborných škôl a 7 stredných odborných učilíšť. Nachádza sa tu 32 ubytovacích zariadení a v roku 2005 v nich bolo ubytovaných asi 51 000 návštevníkov. Priemerný počet osem prenocovaní na jedného návštevníka je najdlhší priemerný pobyt v Prešovskom kraji. „Zlatý vek“ Bardejova potvrdzujú svetské a cirkevné stavby, ktoré i dnes vtlačujú mestu stredoveký charakter. Okolie Bardejova, Hrad Zborov, kaštiele v Marhani, Raslaviciach a Hertníku, Múzeum ľudovej architektúry v Bardejovských Kúpeľoch a vo Svidníku a drevené kostolíky v okolitých dotvárajú jedinečný ráz lokality. Cestný hraničný priechod v Becherove, Vyšnom Komárniku a hraničné priechody pre malý pohraničný styk v Kurove a Nižnej Polianke tvoria prostredie pre rozvoj cestovného ruchu s prepojením na poľské územie. Podoba prírodných daností na slovenskej i poľskej strane štátnej hranice, výskyt minerálnych vôd s podobnými vlastnosťami v slovenských i poľských kúpeľoch, vhodné terény na lyžovanie, historické pamiatky, konská turistika vytvárajú podmienky na vznik interregionálneho mikroregiónu. Región je predmetom záujmu domácich i zahraničných návštevníkov, ktorí prichádzajú za krásami prírody, kultúrnymi a historickými pamiatkami i za utužovaním zdravia. Na druhej strane, okres Bardejov patrí k okresom s najnižšou výškou príjmov na Slovensku, priemerná nominálna mesačná mzda predstavovala v roku 2004 iba 10 517 Sk. Populácia sa koncentruje v okresnom meste a strediskových obciach, zatiaľ čo malé obce sa systematicky vysídľujú.

Tab. 2: SWOT analýza rozvoja regiónu

<i>Silné stránky</i>	<i>Slabé stránky</i>
- Kvalitný sociálno-demografický potenciál regiónu - vysoký percentuálny podiel obyvateľov v produktívnom veku umožňuje spolu so zvyšovaním vzdelania stabilizovať zamestnanosť. - Kvalifikovaná pracovná sila - v oblasti priemyslu (kožiarske strojárstvo), poľnohospodárstva a stavebníctva umožňuje rýchle a efektívne nasadzovanie nových technológií a následne zvyšovanie produkcie a konkurencieschopnosti. - Existujúca výrobná základňa - vytvára podmienky na rýchlu modernizáciu výroby resp. reštrukturalizáciu výroby a následne zvyšovanie produkcie a konkurencieschopnosti. - Schopnosť hospodárskych subjektov vstupovať do nadregionálnych spoluprác - praktické skúsenosti niektorých subjektov v regióne umožňujú vstupovať do rôznych kooperačných vzťahov a tým aj vytvárať nové možnosti nadregionálnych spoluprác. - Výhodná geografická poloha okresu prenikania na trhy Poľska, Ukrajiny a Bieloruska - existencia cestných hraničných priechodov do PR vytvára možnosti cezhraničnej spolupráce a podmienky pre tranzitný región. - Kvalita environmentálne - nízka miera poškodenia životného prostredia, liečebné minerálne pramene vytvárajú podmienky na rozvoj cestovného ruchu, hlavne na kúpeľno-rekreačnú turistiku. - Kvalita kultúrneho dedičstva - významné historické pamiatky, tradície a folklór vytvárajú podmienky na rozvoj cestovného ruchu, hlavne na poznávaciu turistiku. - Kvalita spoločensko-kultúrneho prostredia - tradičné kultúrne aktivity, charakter medziľudských vzťahov a nízka miera ohrozenia sociálnou patológiou vytvárajú podmienky na rozvoj cestovného ruchu.	- Monoštruktúrne zameranie výrobnéj základne - pri reštrukturalizácii výroby klesá rýchlo zamestnanosť a neumožňuje flexibilne vytvárať nové pracovné príležitosti v iných odvetviach výroby. - Priemyselná výroba je centralizovaná do okresného mesta - v obciach je veľmi nízka podnikateľská aktivita, ktorá sa prejavuje sociálnou stagnáciou príp. až sociálnym regresom. - Nedostatočná infraštruktúrna vybudovanosť okresu - nevytvára podmienky na jeho rozvoj, územie nie je zaujímavé pre investorov, čím dochádza k jeho stagnácii. - Vysoká miera nezamestnanosti - prejavuje sa sociálnou stagnáciou, sociálnou patológiou a záporným saldom migrácie obyvateľstva. - Nízka absorpčná schopnosť malých a stredných podnikov v oblasti zamestnanosti - nie sú vytvorené podmienky na vytváranie väčšieho počtu nových pracovných miest a tým aj k zvyšovaniu zamestnanosti príp. na jej stabilizáciu. - Vysoké percento migrácie obyvateľstva za pracovnými príležitosťami mimo územie okresu - dochádza k sociálnej stagnácii územia. - Regresívny populačný vývoj v obciach okresu - dochádza k sociálnemu regresu územia. Sociálne problémy v obciach s vysokým podielom rómskeho obyvateľstva - dochádza k sociálnej stagnácii územia, zvyšuje sa miera ohrozenia sociálnou patológiou. Vysoký podiel Rómov - vo vidieckych oblastiach, ale aj v mestských oblastiach hlavnou príčinou a zdrojom potenciálnej nezamestnanosti je vysoký podiel Rómov a nízka vzdelanostná úroveň.
<i>Príležitosti</i>	<i>Ohrozenia</i>

▪ Profit z nadregionálnych spoluprác hospodárskych subjektov - možnosť obchodných kontaktov a kooperačných dohôd a tým aj vytváranie podmienok pre stabilizáciu zamestnanosti. ▪ Profit z cestovného ruchu - environmentálne a kultúrno-historické danosti okresu vytvárajú finančné zdroje pre rozvoj územia. ▪ Tranzitný región - prenikanie na trhy Poľska, Ukrajiny a Bieloruska a s tým spojené služby vytvárajú podmienky pre rozvoj územia.	▪ Excentrická poloha okresu (prihraničný región) - nízky príliv investícií do územia, čím dochádza k stagnácii územia. ▪ Dopravná odľalosť - územie je vzdialené od hlavných komunikačných trás. ▪ Odliv pracovných síl z okresu za pracovnými príležitosťami - neschopnosť vytvoriť nové pracovné miesta, čím dochádza k sociálnej stagnácii územia. ▪ Minimálny príliv zahraničného kapitálu - nie je vybudovaná technická infraštruktúra (kvalitné cesty, plynofikácia), čím dochádza k stagnácii územia. ▪ Zlá ekonomická situácia zamestnávateľov a nízke mzdy zamestnancov, opakované nevyplácanie mzdy v dohodnutých termínoch, demotivácia
--	--

Nezamestnanosť a kvalita života

Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci. Nezamestnanosť odráža v najširšom slova zmysle neúplné využitie práceschopného obyvateľstva uchádzajúceho sa o prácu. Politika zamestnanosti patrí do skupiny sociálnych, pričom v súčasnosti sa kladie veľký dôraz na aktívnu politiku zamestnanosti, ktorá vychádza z princípu, že dotovaná zamestnanosť je výhodnejšia a efektívnejšia než nezamestnanosť. Úlohou aktívnej politiky by mala byť snaha o navrátenie ľudí na trh práce prostriedkami ako zvyšovanie kvality vzdelávacieho procesu, celoživotné vzdelávanie spojené s účinným poradenstvom, opatrenia na podporu a vznik nových zamestnaní a pod. Takáto investícia sa jednoznačne ukazuje ako efektívnejšia a jedinec sa začleňuje nielen do trhu práce, ale aj do spoločnosti. „Výrazným špecifikom vývoja nezamestnanosti v podmienkach SR sú zreteľné regionálne diferencie medzi mierou nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch Slovenska. Najnižšiu mieru nezamestnanosti vykazujú veľké mesta (Bratislava, Košice). Najvyššiu mieru vykazujú regióny juhu a východu republiky. Príčinou tohto vývoja je v prevažnej miere málo diverzifikovaná odvetvová štruktúra zamestnanosti v týchto regiónoch a tiež výrazne rozdiely v objeme vstupu zahraničných investorov do jednotlivých regiónov SR.“ (Lisý, 2000, s. 392). V celoslovenskom meradle patrila územný obvod Bardejov v roku 2005 medzi prvých dvadsaťpäť okresov (z počtu 79) s najvyššou mierou nezamestnanosti. Je dôležité uvedomiť si, že nezamestnanosť sa priamo dotýka všetkých a je vysoká miera má negatívny vplyv ako na jednotlivca a prostredie v ktorom žije, tak aj na štát a celú spoločnosť. Strata zamestnania býva zväčša sprevádzaná dlhšie či kratšie trvajúcou šokovou reakciou. Po odznení prvého šoku sprevádzaného negatívnymi stavmi sa nezamestnaný dostáva do fázy, kedy hodnotí situáciu ako kontrolovateľnú, verí, že sa mu podarí získať prácu a v tejto fáze sa negatívne emócie môžu zmeniť na pozitívne až optimistické. Ak sa však dostavia opakované neúspechy, napr. pri problémoch so zabezpečením si nového zamestnania alebo opakovanou stratou zamestnania opäť dochádza k poklesu optimizmu, k apatii až neschopnosti aktivácie. Jedným z najväčších rizík nezamestnanosti je zmena v oblasti životného štýlu či pocit osamelosti, depresie, zníženie sebahodnotenia. Jedinci často prepadajú omamným látkam, zneisteniu, zhorší sa fyzické zdravie. Pri hľadaní dopadov nezamestnanosti je potrebné poukázať nielen na osobnú odozvu nezamestnaného, ale aj na zmenu statusu jeho rodiny.

Nezamestnanosť v regióne Horného Šariša

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Bardejove k 31.12.2005 evidoval 8 837 uchádzačov o zamestnanie, z toho 4 668 žien (52,82 %). V porovnaní s rokom 2004 bol počet evidovaných nezamestnaných nižší o 846 osôb. V priebehu roka vývoj nezamestnanosti vykazoval štandardné sezónne výkyvy, avšak pokles bol rovnomernejší. Evidovaná miera nezamestnanosti predstavovala 16,01 %, pričom medziročne klesla o 1,37 percentuálneho

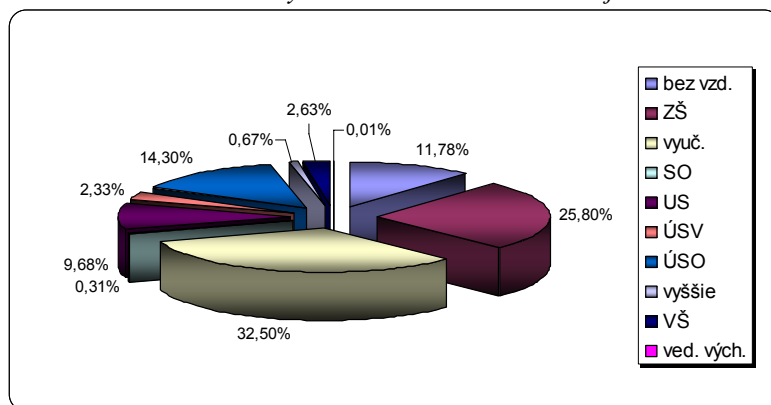
bodú aj napriek tomu, že počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva klesol v regióne o 826 osôb, čo predstavuje celkový pokles 1,6 % oproti roku 2004. Vývoj evidovanej miery nezamestnanosti má v regióne každoročne podobný charakter. V priebehu roka v dôsledku sezónnosti prác klesá a v zimných mesiacoch prudko stúpa na januárové maximum. Príčinou zvýšeného prítoku v decembri 2005 bol návrat osôb zo sezónnych prác, návrat pracujúcich z Českej republiky, ukončenie pracovného pomeru na dobu určitú. Nezamestnanosť výrazne ovplyvňuje aj stupeň kvalifikácie – tab. 2.

Tab.32: Stav evidovaných nezamestnaných podľa stupňa kvalifikácie

Ukazovateľ	EN	Bez vzd.	ZŠ	Vyuč.	SO	US	USV	USO	Vyššie vzd.	VŠ	Ved. vých.
Rok 2004											
Bardejov	6 727	923	1 490	2 335	6	635	131	1 007	41	159	0
Svidník	2 956	85	891	1 032	34	263	93	452	22	84	0
Rok 2005											
Bardejov	6 141	940	1 374	1 979	7	608	113	916	46	157	1
Svidník	2 696	101	906	893	20	247	93	348	13	75	0

Zdroj: ÚPSVaR Bardejov

Graf č.2: Vzdelanostná štruktúra nezamestnaných v územnom obvode Bardejov



Zdroj: ÚPSVaR Bardejov

K závažným problémom patrí aj nezamestnanosť absolventov. Absolventom podľa zákona o službách zamestnanosti je občan mladší ako 25 rokov, ktorý ukončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie. Ku koncu roka 2005 bolo evidovaných 616 absolventov škôl, čo tvorí 6,97 % - medzoročný nárast činil 1,14 %.

Tab. 4: Vzdelanostná štruktúra nezamestnaných absolventov k 31.12.2005

Okres	Vyučení	SOU bez mat.	SOU s mat.	Gymnázia	Stredné odb. šk.	Vyššie vzdel.	Vysokošk. vzdel.
Bardejov	77	1	131	26	183	8	26
Svidník	41	0	38	17	54	0	14
SPOLU	118	1	169	43	237	8	40

Zdroj: ÚPSVaR Bardejov

Z hľadiska vývoja nezamestnanosti je v súčasnom období charakteristický veľký počet evidovaných nezamestnaných, teda dostatok pracovnej sily a nedostatok voľných pracovných miest. V tejto situácii, ak sa nebudú vytvárať nové pracovné miesta, je predpoklad, že sa vo zvýšenej miere prejaví pôsobenie odchádzajúcej mobility pracovnej sily. Je potrebné uprednostňovať a podporiť vytváranie nových pracovných miest v rámci nástrojov aktívnej politiky trhu práce v mieste bydliska evidovaných nezamestnaných.

V štruktúre nezamestnaných osôb je vážnym problémom dlhodobá nezamestnanosť rómskych občanov. Problémom dlhodobernej nezamestnanosti je osobitne postihnutá rómska mládež od 14-24 roka, ktorá má pasívny prístup k hľadaniu pracovného uplatnenia a odôvodňujú to tým, že už počas povinnej školskej dochádzky vedeli, že po jej ukončení budú poberateľmi štátnych sociálnych dávok. V predmetnom regióne žije asi 609 Rómov, pričom ZŠ navštevuje cca 320 detí a osobitnú školu 89 Rómov. Mesto Bardejov ako prvé na Slovensku realizovalo sústredené bývanie Rómov v lokalite Poštárka. Ním sa zlikvidovala osada Harčaruvka.

Možnosti riešenia situácie v regióne

Vysoká miera nezamestnanosti v regióne Horný Šariš (okres Bardejov) súvisí aj s tým, že na trhu práce je malo skúseností s aktívnou prácou s nezamestnanými. Riešenie situácie by teda malo prebiehať v troch základných, paralelne bežiacich úrovniach:

- **pomoc Európskej únie pre regióny Slovenska:** Roky 2004 až 2006 boli pre SR i ďalšie nové členské krajiny EÚ z hľadiska čerpania fondov neopakovateľné vzhľadom na možnosť paralelného využívania pomoci z predvstupových fondov a zároveň aj fondov štrukturálnych. Finančné zdroje z EÚ sa však na Slovensko reálne dostali až po schválení Rámca podpory spoločenstva, ktorý nadobudol účinnosť dňom vstupu, teda 1. mája 2004. Aj po vstupe do EÚ Slovensko dočerpávalo zdroje z predvstupových fondov PHARE, SAPARD, ISPA. Hlavní predstavitelia členských štátov EÚ sa po zložitých a dramatických rokovaníach na bruselskom summite EÚ v dňoch 16. – 17. decembra 2005 dohodli na rozpočte na roky 2007 až 2013. Povšimnutiahodné body rozpočtu Európskej únie na rok 2007 až 2013:

- Slovensko môže sa sedem rokov získať z Kohézneho fondu a zo štrukturálnych fondov až 10,303 miliardy eur (vyše 390 miliárd slovenských korún). Čistý ročný príjem z rozpočtu únie by mohol prekročiť 46 miliárd slovenských korún, čo je trikrát viac než doteraz.

- EÚ bude novým členským krajinám spolufinancovať až 85 percent hodnoty projektu, a to vrátane DPH. Z úniových peňazí bude možné uhrádzať nielen sociálne bývanie, ale akékoľvek projekty týkajúce sa bytového fondu. V roku 2010 sa prehodnotí ekonomický rast nováčikov a absolútna výška pomoci môže ešte mierne vzrásť.

- Začiatok nového prístupu EÚ k politike rozvoja vidieka predstavuje program Leader, ktorý je založený na princípe územia a ktorý si kladie za cieľ podporovať objavenie a testovanie nových prístupov k integrovanému a trvaloudržateľnému rozvoju, ktorý doplní alebo posilní politiku rozvoja vidieku v spoločenstve.

EÚ sa v tomto programovacom období snaží o čo najlepšie využitie prírodných a kultúrnych zdrojov, zlepšenie hodnoty lokalít, zlepšovanie kvality života vo vidieckych oblastiach, pridanie hodnoty miestnym výrobkom, obzvlášť uľahčením prístupu na trh malým výrobným jednotkám cez kolektívne akcie, použitie nového know-how a nových technológií za účelom väčšej konkurencieschopnosti výrobkov a služieb vo vidieckych oblastiach.

- **pomoc regiónom na úrovni vlády a štátnych inštitúcií:** Je zrejmé, že so zvyšujúcim sa podielom zahraničného kapitálu klesá nezamestnanosť, teda je nutné vybudovať systém stimulácie potencionálnych zahraničných investorov, ktorý by presmeroval ich záujem do najviac nezamestnanosťou postihnutých regiónov. Koncepcie na zníženie prirodzenej miery nezamestnanosti sú rôzne - napr. zlepšenie informácií na trhu práce, rekvalifikačné programy, zmena vládnych programov stimulácie k práci, vytvorenie verejných pracovných miest, vytvorenie ekonomiky pod vysokým tlakom – očakáva sa od nich mierne zlepšenie. Taktiež by bolo vhodné zlepšiť informačný systém trhu práce ako aj skoordinať postup všetkých ministerstiev – hospodárstva, financií, práce sociálnych vecí a rodiny, školstva. Je vhodné revidovať daňovú politiku pre investorov majúci záujem investovať v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti ako aj úverovú politiku, ktorá je neprekonateľnou bariérou začínajúcim malým podnikateľom a živnostníkom. Pomôcť by mohla aj stimulácia práce inštitúcií sprostredkujúcich zamestnanie, napr. odmenou za sprostredkovanie práce dlhodobo

nezamestnaným, podpora rozvoja MSP, skvalitnenie rekvalifikačných kurzov, minimálne zmeny legislatívy, tvorba programov na rozvíjanie schopností dlhodobo nezamestnaných pre vyhľadávanie zamestnania ako aj špeciálne daňové úľavy pri zvyšovaní zamestnanosti nízkopríjmových pracovníkov (daňový kredit).

- **pomoc na úrovni samosprávy:** Samospráva miest a obcí znáša v podstate najviac negatív vyplývajúcich z nezamestnanosti, takže aj ona by sa mala pri riešení tejto problematiky angažovať a aktivizovať: obce a mestá by mali vypracovať SWOT analýzu a vytvárať aktivity pre nezamestnaných, uvedená analýza musí byť podkladom pre spracovanie dokumentácie „Plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce“, ktorý bude následne zapracovaný do „Plánu hospodárskeho a sociálneho rozvoja mikroregiónu“ a tento s prihliadnutím na špecifiká jednotlivých obcí bude zameraný na riešenie problémov regiónu ako celku, samosprávy by mali presadiť regionálny systém prijímania európskej pomoci na Slovensku, nakoľko súčasný spôsob centrálneho a sektorového rozhodovania sa neosvedčil ako najefektívnejší nástroj znižovania veľkých regionálnych rozdielov, v systéme implementácie regionálneho operačného programu musí byť úloha samosprávnych krajov jednoznačne definovaná a musí kopírovať kompetencie vyšších územných celkov, v regióne Horný Šariš sú obce, ktoré by mali využiť možnosti prameniace z výskytu štátnych prírodných rezervácií (Čergov, Zborovský hrad) či kultúrnych pamiatok - drevené kostolíky (Tročany, Hervartov) v ich blízkom okolí, resp. rozvíjať agroturistiku a cykloturistiku, umelecké remeslá, využiť potenciál a zručnosti starších občanov, ktorí tieto remeslá ovládajú, môžu a najmä sú ochotní svoje poznatky a zručnosti odovzdať mladým z radov nezamestnaných, ktorí môžu následne tieto svoje zručnosti využiť pri samostatnom živnostenskom podnikaní alebo v rámci zamestnania v obecných prevádzkárňach, hlavným cieľom obcí a miest v regióne Horného Šariša je zlepšenie ekonomických podmienok a príležitosti, sociálnych podmienok obyvateľstva, pričom by však mali byť splnené aj špecifické ciele, ktorými sú zlepšenie stavu obecného majetku, vytvorenie nových pracovných miest a zlepšenie infraštruktúry vidieka, vypracovať projekty zamerané na tvorbu pracovných miest, v rámci prenesených kompetencií štátu využiť nezamestnaných v rámci opatrovateľskej služby starým občanom a občanom so zdravotným postihnutím, zapojením nezamestnaných do separácie tuhého komunálneho odpadu vytvoriť nové pracovné miesta pri zbere odpadu a jeho spracovávaní v zbernom dvore, zvýšiť atraktivnosť regiónu Horný Šariš spolupracou obcí v rámci mikroregiónov (napr. Mikroregión Sekčov-Topľa) so zameraním na zvýšenie schopnosti konkurovať pri podávaní projektov na čerpanie fondov z EÚ.

Literatúra

- Buchtová B. a kol. : Nezaměstnanost', psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN: 80-247-9006-8.
- Ivaničková, A. : Regionalizácia a priestorová organizácia regionálneho rozvoja. Bratislava: Ekonóm, 1998. ISBN: 80-225-0937-X.
- Lisý, J. a kolektív: Ekonómia. Bratislava: EU, 2000. ISBN: 80-89047-35-1.
- Mareš, P. : Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN: 80-901424-9-4.
- Samuelson P. A., Nordhaus W. D.: Ekonómia I. Bratislava: Bradlo, 1992. ISBN: 80-7127-029-6.
- Zákon č. 503/2001 o podpore regionálneho rozvoja.
- Zákon č. 387/1996 o zamestnanosti.

EKOLOGICKÉ VZDĚLÁVÁNÍ V GLOBALIZOVANÉ KULTUŘE

Josef ŠMAJS
smajs@phil.muni.cz

Ekonomicko-správní fakulta MU, Filosofická fakulta MU, Brno

Na ekonomických fakultách našich vysokých škol se při vzdělávání studentů stále ještě vychází ze dvou zamlčených předpokladů: *za první*, že lidstvo je jediným vlastníkem Země a *za druhé*, že pouze člověk vytváří společenské bohatství. Ekonomové sice znají, ale málo respektují klasickou tezi Williama Pettyho, kterou formuloval už v polovině sedmnáctého století a která se dobře pamatuje: „*Práce je otcem a příroda matkou bohatství.*“

Nedostatečný ohled spontánně se globalizující ekonomiky na přírodu jako hostitelské prostředí všech živých bytostí včetně člověka dnes ovšem vážně ohrožuje celou protipřírodní kulturu. I když si to nechceme otevřeně přiznat, téměř veškerý nynější ekonomický růst spočívá na stále sofistikovanějším obelstívání přírody, na jejím konzumování kulturou. Přibližně v míře, v jaké nynější světový kapitalismus přestává vykořisťovat zákony lépe chráněnou živou lidskou práci, stupňuje vykořisťování vědeckotechnicky ovládnutých přírodních sil, tj. *žije z práce mrtvé*. Takže, zůstane-li v platnosti hledisko, že smyslem ekonomického růstu je uspokojování rostoucí osobní spotřeby stále většího počtu lidí, další rozmach nynější protipřírodní kultury povede na konečné zeměkouli nejen k vyčerpání zdrojů, ale také *ke zkáze přirozené uspořádanosti Země*.¹

Uznáváme však, že pro ekonomy je toto varování příliš vznešené a filosofické, svou formulací neurčité. Uvedeme proto argument ekonomický a konkrétní: V knize *Přírodní kapitalismus* se např. píše: „Tím, co začíná omezovat náš rozvoj, nejsou zásoby ropy ani mědi, ale život sám. Trvalý pokrok není dnes omezován počtem rybářských lodí, ale klesajícím počtem ryb; nikoli výkonností čerpadel, ale vypleněním podzemních zásob vody; ne počtem motorových pil, ale mizením pralesů. Živé systémy jsou zdrojem všech potřebných materiálů, jako jsou dřevo, ryby nebo potrava, svrchovaně důležité jsou však i ‚služby‘, které tyto systémy nabízejí. Tyto služby představují pro lidskou prosperitu mnohem kritičtější faktor než neobnovitelné zdroje samotné. Les není jenom zdroj dřeva, ale i služeb v podobě zásobníku vody a regulace jejího odtoku. Zdravé prostředí automaticky poskytuje nejenom čistý vzduch a vodu, deště, produkty moří, plodnou půdu a resilientnost celých povodí, ale i tak málo docenované funkce, jako je zpracování přírodního i průmyslového odpadu, schopnost vyrovnávat se s extrémními výkyvy počasí nebo regenerace atmosféry.“²

V těžké práci, o které jsme se domnívali, že když vyjde v českém překladu, ovlivní myšlení a snad i výuku na ekonomických fakultách, se připomíná, že ekonomická teorie nevratnou likvidací přírodního kapitálu nazývá příjmem. Raději to vyjádříme citací. „Kapitalismus tak, jak se nyní praktikuje, je finančně ziskovou, avšak neudržitelnou úchylkou lidského vývoje. To, čemu by se mohlo říkat ‚průmyslový kapitalismus‘, není zcela ve shodě s jeho vlastními účetními zásadami. Likviduje totiž svůj kapitál a nazývá to příjmem. Odmítá připsat jakoukoli

¹ V této otázce se již mezi přírodovědci dospělo víceméně ke shodě. „Snad nejdokonalejším indikátorem zdraví naší planety je počet existujících biologických druhů. Během evoluce počet rostlinných a živočišných druhů většinou postupně rostl, až dosáhl neuvěřitelné rozmanitosti, kterou známe nyní. Dnes jsme však svědky největšího decimování rostlinného a živočišného života za posledních šedesát pět milionů let.“ Brown, L. R. (ed). *Stav světa na přelomu tisíciletí*. Praha, Hynek 1999, s. 25.

² Hawken, P., Lovins, A., Lovinsiová, L. H.: *Přírodní kapitalismus. Jak se rodí další průmyslová revoluce*. Praha, Mladá fronta, 2003, s. 21.

hodnotu největším zásobám kapitálu, které využívá, přírodním zdrojům, živým systémům i sociálním a kulturním systémům, jež jsou základem lidského kapitálu“.³

Zdánlivě neutrální regulátor ekonomické aktivity, jímž je neviditelná a nevidoucí ruka trhu, je ve skutečnosti regulativem mocenským a protipřírodním. Je nástrojem, který neosvobozuje průměrného člověka a obyčejnou lidskou práci od jejího sepětí s technologií a místem, ale od tohoto sepětí osvobozuje kapitál. A tak jsme svědky situace, kdy na úrovni průměrného jedince reguluje lidské spotřebitelské chování konzervativní přirozenost člověka, a na úrovni kulturního systému spontánní tržní regulativy globální ekonomické expanze. Zatím nemáme ani ekonomickou teorii, která by dokázala tyto procesy uspokojivě interpretovat, ale ani politiku, která by je dokázala ku prospěchu nás všech racionálně usměrnit.

A tak zcela logicky vznikají otázky: Jaké vzdělání potřebujeme v dnešní době? Jak připravit budoucí generaci ekonomů pro dnešní globalizovanou kulturu, jejíž rozmach se střetává s křehkostí života i konečností zeměkoule? Chceme pouze podporovat dnešní ekonomický růst, rozvoj konkurenceschopnosti podniků a nenasytné ekonomické podnikání? Je ještě žádoucí posilovat přehlíživý vztah studentů k přírodě a podporovat jejich budoucí mocenské podnikatelské zájmy? Nebo chceme vést studenty také k tomu, aby byli teoreticky kompetentní v nepříliš vzdálené budoucnosti tuto situaci měnit?

Jsme si ovšem vědomi toho, že vysokou školu přicházejí lidé osobnostně zformovaní, že utváření člověka rodinou v jeho předškolní fázi vývoje i v pozdější fázi základního a středního stupně vzdělání, nemůžeme na vysoké škole snadno změnit. Musíme se proto zaměřit na to, co ovlivnit můžeme. Stěží např. můžeme naučit mladého člověka eticky jednat (protože základy morálních zásad si odnáší z rodiny), ale můžeme mu nabídnout cestu, jak o problému morálního jednání v rámci podniku teoreticky uvažovat, jak v případě potřeby správně argumentovat. Ale je tu ještě jeden faktor, který musíme vzít v úvahu. Důležitým rysem dnešních vysokoškoláků je na jedné straně vysoce rozvinutá somatická struktura a výkonová složka jejich osobnosti (předčasná fyzická dospělost), ale na druhé straně sociální, zejména citová nedozrálост. S rostoucí složitostí života, s rozšiřujícím se vědeckým poznáním, ale i v důsledku rozvinutých komunikačních technologií, dochází ke stále větší diferenci mezi intelektuální obeznameností a osobnostní zralostí. Vysoká škola s dospívajícími lidmi v tzv. „pozdní pubertě“ tak plní roli posledního systémového článku formování mladého člověka kulturou.

K obecnému problému vzdělání

Patrně jen filosofické hledisko evoluce, jehož obrys je třeba zařadit do výuky na středních i vysokých školách, může hodnotově rehabilitovat přírodu, zprostředkovat pochopení podstaty a ontické role přirozené i kulturní informace.⁴ Studenty, a to nejen studenty ekonomických fakult, dnes poprvé potřebujeme vzdělávat a kvalifikovat nejen proto, aby jako dospělí byli sto podávat přiměřený pracovní výkon, nýbrž také s ohledem na to, aby konflikt kultury s přírodou pochopili a byli sto kulturu biofilně transformovat. Pokud nevíme, co je podstatou krize, přibývá sice názorů a interpretací, ale kultura se dál vyvíjí živelně a protipřírodně, samovolně se globalizuje, strukturuje a nevratně ničí systém, na kterém závisí.

V důsledku nevhodné obsahové struktury vzdělání většina dnešní populace mnoho životně důležitých věcí nezná. Ani vysokoškolští studenti nevědí, že náš vesmír je spontánně kreativní a že přirozená evoluce vytvořila nádhernou pozemskou přírodu včetně člověka, tj. veškeré

³ *Tamtéž*, s. 23.

⁴ Dnes zjišťujeme, že přirozená biotická informace, která integruje biosféru, nerozděluje a nepoškozuje Zemi. Teprve lidská informace sociokulturní je vůči Zemi nepřátelská: rozděluje ji na přírodu a kulturu a expanzivní kulturní systém včetně jeho ekonomiky obrací proti přirozené evoluci, proti životu.

přirozené systémy, struktury a tvary, všechnu přirozenou informaci. Nevědí, že kultura i živá pozemská příroda, jsou otevřenými nelineárními systémy s vnitřní informací. Obtížně proto chápou, že člověkem způsobené *vymírání druhů* je barbarským spalováním vzácných originálních textů, že je neomluvitelným *ničením přirozené genetické informace biosféry*.

Nynější vzdělávací systém, který formuje člověka i kulturu, vychází sice z dílčího vědění, ale v obecných světonázorových otázkách zaostává. Nezahrnuje výklad kultury a přírodu interpretuje účelově. Vidí v ní možnosti a prostředky pro rozmach kultury: *látky, zdroje a stavební místo*. Proto i vzdělání prohlubuje globální ekologickou krizi. Chceme-li krizi překonat, musíme *obsah vzdělání změnit a zaměřit jiným směrem: od orientace abiotické a protipřírodní je nutné přejít k orientaci biotické a propřírodní, k úctě k planetě Zemi*.

Teprve dnes zjišťujeme, kdo je člověk a v jakém smyslu bylo jeho zrození pro Zemi významné. Rozpoznáváme, že *člověk není pouze poznávajícím, mluvícím a přemýšlivým obyvatelem světa, nýbrž jeho dobyvatelem*. Je jediným živočišným druhem, jemuž se daří měnit a vykořisťovat celou živou i neživou přírodu. V jejím rámci, do něhož biologicky patří, zapálil kdysi ještě jednu, na životě sice závislou, ale Zemi odlišně formující evoluci – *evoluci sociokulturní*. A touto protipřírodní evolucí, kterou podporuje vzdělání i nejvyspělejší věda a technika, dnes vrcholí *kritické období v dějinách Země*. Rozšiřování kulturního bytí způsobuje totiž *ubývání bytí přírodního, přináší zkázu nenahraditelné přirozené uspořádanosti*.⁵

Přestože nebezpečné ubývání přírodního bytí vyvolává pouze lidský druh, jistou vyšší spravedlnost můžeme vidět v tom, že také on je podřízen neúprosné logice uchování systémové integrity života. *Stává se ohroženým druhem*. Poprvé ve své historii jsou tedy člověk i jeho kultura ohroženy mateřským prostředím planety, které jejich vznik kdysi umožnilo. *Roli ústředního motivu filosofování, jímž byl v antice údiv, ve středověku pokora a v novověku pochybnost, nenápadně přejímá pocit odpovědnosti a viny*.

Školní ani pozdější občanské vzdělávání se však objasnění protipřírodní povahy kultury nevěnuje. Obsah středoškolské i vysokoškolské výuky představuje lidské poznávání světa nekriticky: jako nutnou podmínku rozvoje kultury, ekonomiky a růstu konečné osobní spotřeby. *Vzdělání není uctivé a vstřícné k přírodě, nýbrž k člověku, k protipřírodní kultuře*. Ve škole zdůrazňované fyzikální zákony (např. zákon ekvivalence hmotnosti a energie), které předstírají vysvětlení přírody, legalizují proces jejího technologického ovládnutí kulturou. Ontický konflikt kultury s přírodou, který je podstatou nynější globální ekologické krize a který rozhodne o lidském osudu, školní vzdělání neobjasňuje, nýbrž zakrývá.

Evoluční ontologie⁶, z jejíž kritické pozice tu argumentujeme, tradiční zaměření vzdělání kritizuje. Vzdělání je vedle přímého technologického vlivu vědy na výrobu a spotřebu druhou hlavní formou působení vědy na kulturu. Tímto druhým způsobem – veřejností snadněji kontrolovatelným – věda rovněž formuje kulturu i osobnost člověka, ovlivňuje společenský život i lidskou ontogenezi. Skryté jádro problému je však v tom, že *protipřírodní technologie i tradiční vzdělání nepotřebovaly žádný explicitní ontologický koncept světa, žádnou filosofickou oporu*. Pokud nenarazily na mez vyčerpatelnosti a obyvatelnosti zeměkoule, mohly živelně rozvíjet animální, biologicky předepsanou útočnou adaptivní strategii člověka jako druhu.

Živelně, tj. bez explicitního ontologického konceptu skutečnosti však globální ekologickou krizi nepřekonáme. Potřebujeme nejen kritický racionální koncept přírody, člověka a kultury,

⁵ V této otázce se již mezi přírodovědci dospělo víceméně ke shodě. „Snad nejdokonalějším indikátorem zdraví naší planety je počet existujících biologických druhů. Během evoluce počet rostlinných a živočišných druhů většinou postupně rostl, až dosáhl neuvěřitelné rozmanitosti, kterou známe nyní. Dnes jsme však svědky největšího decimování rostlinného a živočišného života za posledních šedesát pět milionů let.“ In Brown, L. R. (ed.). *Stav světa na přelomu tisíciletí*. Praha, Hynek 1999, s. 25.

⁶ Podrobnější seznámení s konceptem evoluční ontologie obsahují práce: Šmajš, J., Krob, J. *Evoluční ontologie*. Brno, Vydavatelství MU 2003; Šmajš, J. *Základy systematické filosofie*. Brno, Vydavatelství MU 2005, 2006.

ale také jejich všeobecně srozumitelnou vzdělávací a světonázorovou podobu. *Potřebujeme pedagogickou formu, která do vzdělávacího systému začlení jak onticky konstitutivní proces přirozené evoluce, tak také opoziční onticky konstitutivní proces vytváření kultury lidskou aktivitou.*

Nové ontologické minimum pro globální kulturu

Toto minimum, které by mělo být srozumitelné nejen studentům i řadovým občanům, tu můžeme ilustrovat pouze jedenácti nekomentovanými tezemi.⁷

1. Protože nynější globální ekologická krize je ontickým konfliktem mladé a pozemské kulturní evoluce se starší a kosmickou evolucí přirozenou, tj. konfliktem kultury s přírodou, musíme při její reflexi důsledně rozlišovat *dvě různé evoluce, dva typy ontické uspořádanosti (dva opoziční řády) skutečnosti, dvě různé onticky konstitutivní informace.*

2. *Vesmír* – včetně živé pozemské přírody, člověka i genetické informace živých systémů – je produktem přirozené evoluce, tj. *výtvorem spontánní kreativní aktivity velkého třesku.* Za soubor biologických předpokladů, které umožnily zapálit a rozvíjet konkurenční kulturní evoluci, vděčí člověk přírodě, přirozené biotické evoluci.

3. *Lidská kultura*, včetně kultury materiální i duchovní, je *výtvorem kulturní evoluce*, tj. *záměrné i spontánní kreativní schopnosti lidské aktivity.* Kultura je otevřeným nelineárním systémem s vnitřní informací, jíž ovšem není přirozená informace genetická, která integruje biosféru, *nýbrž společenská duchovní kultura, jejíž součástí je vzdělání* a která integruje a rozvíjí kulturní systém.

4. *Člověk* je normálním, nahodile vzniklým biologickým druhem. Jeho jedinečnost nespočívá především v tom, že poznává, myslí, učí se a věří. Spočívá hlavně v tom, že se v důsledku svého genetického nastavení na ofenzivní adaptivní strategii, ale i v důsledku schopnosti poznávat a jazykově zakódovat neuronální informaci, prosadil jako druhý pozemský démiurg, jako „malý bůh“.

5. *Člověk však není jedinou bytostí, která poznává.* Své vnější prostředí, a to vysoce adekvátně, poznávají všechny živé systémy. Poznávají je jak svými genomy, které je sladují se strukturou vnějšího prostředí, tak mnohé z nich také smyslově neuronálně, tj. tak, aby struktura prostředí odpovídalo jejich chování. Lidské pojmové poznávání, které vzniká jako jazykově kódované poznání smyslově neuronální a které integruje útočnou adaptivní strategii našeho druhu, se ovšem stává onticky konstitutivní procedurou kultury.

6. *Člověk* jako produkt přirozené vesmírné evoluce, tj. jako normální biologický druh, *nemohl obdržet smyslově neuronální aparát pro adekvátní poznávání přirozené pozemské uspořádanosti vůbec.* Protože získal poznávací aparát pro přežití, nemůže být ani jeho myšlení plně sourodé se strukturou Země. *Poznává a myslí účelově*, a kulturu proto vytváří nikoli jako funkční pokračování přirozené evoluce, ale jako své vnější neorganické tělo, jako protipřírodní systém, jímž se útočně adaptuje na přírodní prostředí.⁸

7. *Lidské pojmové poznání* (duchovní kultura včetně systému vzdělání), které se stalo *otevřeným rozptýleným genomem protipřírodního kulturního systému*, je svérázným východiskem i návodem pro vytváření kultury lidskou aktivitou. Jeho poznatkový obsah není tak úchvatný a vznešený, jak se nám zdálo. Spoluvytváří kulturní systém, který zatím planetu Zemi zbytečně pustoší. Ekologická krize totiž ukazuje, že i pojmové poznávání, podobně jako

⁷ Podrobnější argumentaci včetně návrhu „Nájemní smlouvy se Zemí“ viz např. Šmajš, J. *Ohrožená kultura*. Banská Bystrica, PRO 2006.

⁸ Útočná adaptivní strategie člověka jako druhu, která je součástí lidské přirozenosti a kterou vydatně posiluje mocenský regulativ trhu, bez záměrného usměrnění ve prospěch zachování integrity a diverzity biosféry, nutně povede ke katastrofě.

smyslově neuronální poznávání ostatních živočichů, je *druhově sobecké*, a to i přesto, že není primárně testováno přirozenou metodou pokusu a omylu, ale hlediskem pravdy.

8. Poškozování přirozené uspořádanosti lokálně silnější uspořádaností sociokulturní, které je ontickou podstatou nynější ekologické krize, přiblížíme metaforou dvou pekařů. *Na Zemi působí dva konkurenční kreativní procesy, dva „velcí pekaři“*, kteří pečou z téže mouky: z prachu dávných hvězd (z prvků periodické soustavy, které vznikly v nitru hvězd první generace). První pekař, přirozená evoluce, však zpracoval všechnu pomyslnou mouku dávno před příchodem druhého pekaře. Kulturní struktury, např. města, může tedy druhý pekař vytvářet jen tak, že rozdrtí pečivo prvního pekaře, že jeho práci zničí.

9. Protože na Zemi i v kosmu platí všechny dosud zjištěné fyzikální zákony, také příklad se dvěma pekaři připomíná, že množství látky ani energie se kulturní evolucí zvyšovat nemůže. To, co se po vzniku kultury dramaticky mění, je poměr mezi přirozeným a kulturním bytím, tj. mezi přirozenou a kulturní uspořádaností jsoucna. Rozšiřováním konečné osobní spotřeby, techniky, měst, polí a komunikací *mizí vzácná přirozená uspořádanost*, s níž lidský konzervativní genom zůstal sourodý. Plíživě tak zaniká obyvatelnost zeměkoule.

10. V důsledku nevhodné obsahové struktury vzdělání *většina dnešní populace neví, co se dnes se světem děje. Žáci ani studenti nevědí, co je evoluce a co evoluce produkuje*. Lidé nebyli ve škole poučeni, že *evoluce produkuje tvary, struktury, uspořádanost, informaci*. Nevědí, že vesmír je spontánně kreativní a že přirozená evoluce samovolně vytvořila nádhernou pozemskou přírodu včetně člověka. Ve škole se nezdůrazňuje, že kultura, má-li vytvářet své vlastní formy, struktury a tvary, musí přirozené formy, struktury a tvary rozbíjet. Neučí se, že ekonomický růst v nynější podobě už není jen oprávněnou potravní strategií lidské stále početnější populace, nýbrž zbytečně riskantním bojem o růst ekonomiky, o zisk a místo ve světové soutěži v rabování přírodního kapitálu Země.

11. Patrně jen filosofické hledisko evoluce, jehož obrys je třeba zařadit do výuky na středních a vysokých školách, může hodnotově *rehabilitovat přírodu, její tvořivou subjektivitu*. Mělo by však zprostředkovat i pochopení podstaty a protikladné ontické role přirozené a lidské sociokulturní informace. Dnes totiž zjišťujeme, že přirozená biotická informace, která integruje biosféru, nerozděluje a nepoškozuje Zemi. Teprve *informace sociokulturní* je vůči Zemi nepřátelská: rozděluje ji na přírodu a kulturu a expanzivní *kulturní systém obrací proti životu*.

Vzdělání – podmínka lidského přizítí

Žáky a studenty potřebujeme vzdělávat a kvalifikovat nejen proto, aby jako dospělí byli vzdělanými lidmi a byli s to podávat přiměřený pracovní výkon ve společnosti, do níž se narodili, nýbrž také s ohledem na to, aby konflikt kultury s přírodou pochopili a byli s to řešit. Pokud nevíme, co je podstatou krize, můžeme sice rozšiřovat tradiční vzdělání, ale kultura se bude dál vyvíjet živelně a protipřírodně, bude se globalizovat a strukturovat, ale nakonec zničí systém, na kterém závisí.

Pro obsahovou změnu vzdělání svědčí ovšem ještě jedna přehlížená okolnost. Protože lidé velmi dlouho svou vlastní evoluční perspektivu ovlivňovat nemohli, stávali se lhostejnými k širším přírodním souvislostem a k vzdálenější perspektivě. A tuto lhostejnost přenesli i na kulturu. V souladu se svým genomem sice vytvářeli protipřírodní kulturu, ale nesnažili se – a vzhledem k rozlehlosti a neporušenosti Země by to také bylo nadbytečné – aby světu, v němž žili, přiměřeně světonázorově rozuměli. Teprve v globalizované kultuře, která dobyla a obsadila planetu a která hrozí ztrátou její obyvatelnosti, se *pochopení příčin protipřírodnosti kultury* stává – a vzdělání tu hraje ústřední roli – *kategorickým imperativem lidského přežití*.

Nynější všeobecná lidská vzdělanost, o jejímž rozšiřování, prohlubování a sepětí se životem dnes evropští politici hovoří, je tedy nedostatečná. Prokazatelně selhává i to, co obraz světa ještě nedávno lidem přibližovalo: *úzká vědecká racionalita*. Za jejím rychlým postupem,

kteřý spolu s liberálními ekonomickými principy roztáčí kola protipřirodního civilizačního pokroku, se totiž viditelně opožděje pomalý proces světonázorového chápání světa. Globalizující se kultura, která ztrácí přirozené negativní zpětné vazby svých původně regionálních kultur s jejich ekologickými nikami, přichází také o dlouhou racionální negativní zpětnou vazbu se Zemí, se svým jediným možným hostitelským prostředím.

Poznatky věd o přírodě, které svým teoretickým obsahem podporují hledisko ofenzivní adaptivní strategie člověka jako druhu, se v protipřirodním kulturním systému svými účinky sčítají a násobí, ale jako světonázorově využitelné vědění se v živé generační paměti lidí vulgarizují, rozptylují a mísí s pragmatickými lidskými zájmy, předsudky a mýty.⁹ Potvrzuje se, že *lidské intelektuální pochopení přírody*, jehož se po několik století dosahovalo ve vědách, *nebylo v první řadě evolučně ontologické (světonázorové), ale technologické*. Také proto se dobře aplikovalo v technice a technologii i v obsahu tradičního školního vzdělání.

Právě proto na závěr formulujeme provokující tezi, že pokud se nepodaří spontánní ekonomický a technologický samopohyb adekvátně filosoficky pochopit a prakticky ovládnout, *ztroskotají také naše představy o vědě, pravdě, svobodě a demokracii*. I jako druh s vyspělou vědou, technikou a systémem vzdělání vyhyneme z vlastní viny. Takže v situaci, kdy veřejnost bez pomoci filosofie již není s to přiměřeně rozumět ani přírodě, ani kultuře, musí být *filosofie* lidstvu užitečná novým způsobem: *obecně srozumitelnou teorií ontického konfliktu kultury s přírodou, novým konceptem vzdělání a výchovy pro globální kulturu*.

Literatura

- Hawken, P., Lovins, A., Lovinsiová, L. H.: *Přírodní kapitalismus. Jak se rodí další průmyslová revoluce*. Praha, Mladá fronta, 2003.
- Brown, L. R. (ed.). *Stav světa na přelomu tisíciletí*. Praha, Hynek 1999.
- Šmajs, J., Krob, J. *Evoluční ontologie*. Brno, Vydavatelství MU 2003.
- Šmajs, J. *Ohrozená kultura*. Banská Bystrica, PRO 2006.

⁹ Prostřednictvím informační techniky lidé sbírají poznatky a využívají znalostí, které si vlastní zkušeností ani namáhavým studiem neosvojili. A protože jsou na jejich základě v praktickém životě úspěšní, nevědí, že v mnoha obecných otázkách mohou být neznalí a nekompetentní.

PSYCHICKÁ ZÁŤAŽ VO VZŤAHU K CIRKADIÁNNYM RYTMOM U ZDRAVOTNÝCH SESTIER

Mária VRABCOVÁ *, Ivan SARMÁNY SCHULLER **

*majvra@gmail.com, **expssarm@savba.sk

*UKF Nitra, **Ústav experimentálnej psychológie, SAV

Teoretické východiská

Otázkami vplyvu pracovných skúseností a dĺžky trvania pracovného režimu na rigiditu spánkových návykov sa zaoberali I.Sarmány Schuller, Kostolanský a Daniel (1981). Zistili, že rigidita spánkových návykov sa zvyšuje v priamej úmere s počtom odpracovaných rokov (In: Kol.: Zborník PF UKF Nitra, 1996, str. 115-152).

P.A.Thoitsová (1995) považuje sociálno ekonomický status (SES) za významný nárazník proti stresu. Radí ho k osobným zdrojom zvládania stresu, pretože SES sprístupňuje finančné prostriedky a vzdelanie (napr. vzdelanie rozširuje možnosti prístupu riešenia problémov pri kognitívnom hodnotení stresových situácií a ich zvládání). Zaujímavé sú zistenia Thoitsovej (1995), že pre ľudí, ktorí patria do tried s nízkym SES je príznačný nižší pocit kontroly nad udalosťami, nižší pocit zvládania, nižšie sebavedomie a viac inklinujú k vonkajšej lokalizácii kontroly v porovnaní s ľuďmi, ktorí sú súčasťou tried s vyšším SES. Výsledky jej skúmaní ďalej ukázali, že výskyt chronického stresu je vyšší v tých sociálnych triedach, ktoré majú nižší SES (In: Bratská, M., 2001, s.153).

Výskumami v oblasti nadmerného vyčerpania v povolaniach vyžadujúcich si permanentný styk s ľuďmi sa zaoberali americké autorky: Ch. Maslachová a S. E. Jacksonová (1981), ktoré použili interviu, pozorovanie a dotazníky na diagnostikovanie osobnosti. Ukázalo sa, že rôzne záťažové stavy v týchto povolaniach majú vzťah s úrovňou „Ja“ a osobnostnými charakteristikami. Takto bolo možné stanoviť špecifický syndróm chronickej vyčerpanosti (burnout), ktorá sa často vyskytuje aj u zdravotníckych pracovníkov.

Problematikou chronopsychologických aspektov vo vzťahu k výkonnosti pracovníkov sa zaoberalo viac štúdií. Vychádzali z predpokladu, že existuje vzťah medzi lepšou adaptáciou na zmenovú prácu u pracovníkov V typu (J. Daniel a kol., 1982). Colquhoun (1971) poukazuje na vysokú koreláciu cirkadiálneho rytmu, telesnej teploty a výkonnosti človeka. Výskumy (Sarmány, 1983) ukazujú, že celkový výkon pre skupiny tzv. R typov pracovníkov má vyššiu stabilitu s nevýraznými rozdielmi v priebehu dňa a s výrazným poklesom v noci. U tzv. V typov je výkon počas dňa značne nevyrovnaný, nočný pokles je menej výrazný.

Cieľ práce

Poskytovanie zdravotnej starostlivosti znamená sústreďovanie pozornosti na zdravie ľudí vrátane jeho psychických a sociálnych aspektov. Aj sestry sa musia vyrovnávať s tým, že sa pracovne zaoberajú zdravotnými a telesnými poškodeniami ľudí. Ich práca zahŕňa množstvo pocitov, ktoré môžu byť neprijemné a ohrozujúce. Často stoja tvárou v tvár bolesti, utrpeniu a smrti a sú nepretržite vystavené psychickej záťaži.

Za jeden z hlavných predpokladov dobrej zdravotnej sestry sa považuje schopnosť zvládnuť záťažové situácie, frustračné situácie.

Pre zvládnutie, respektívne elimináciu záťažových situácií v tomto povolaní je nevyhnutné dodržiavanie zásad mentálnej hygieny pre zdravotné sestry. Zdôrazňujú význam sebapoznania, ktoré si možno prehĺbiť v špeciálnom kurze. Lepšie sebapoznanie umožňuje lepšie analyzovať záťažové stavy, čo je predpokladom znižovania napätia. Toto sa deje predovšetkým rozhovormi s kolegami, priateľmi, nadriadenými vo forme skupinových

diskusí alebo skupinovú terapiu. Pomoc možno hľadať aj u odborníkov (psychológ, psychiater). Veľký význam má vhodná forma relaxácie (umenie) alebo rekreačné aktivity (šport, telesná práca). Len v extrémnych prípadoch možno doporučiť prechod na iné oddelenie a celkom výnimočne zmenu zamestnania.

Objektívne štúdium psychických stavov patrí k veľmi obtiažnym problémom súčasnej psychologickéj metodológie. Existuje mnoho priamych i nepriamych metodík pre ich sledovanie (Mikšík, 1985). I napriek mnohým výhradám zostávajú údaje opierané o výpovede pokusných osôb pri štúdiu psychickej záťaže najčastejšie využívané, ako je to i v našom výskume.

Ciele nášho výskumu bolo zistiť, či existujú rozdiely vo vzťahoch medzi psychickou záťažou, cirkadiánnymi rytmiami u zdravotníckych pracovníkov v závislosti od ich veku, dĺžky praxe v zdravotníckom zariadení, maximálnym dosiahnutým vzdelaním.

Metodika výskumu

Vzorku probantov zúčastnených nášho výskumu tvorili zdravotné sestry pracujúce v Nemocnici s poliklinikou v Nitre. Celkovo sa nášho výskumu zúčastnilo 100 zdravotných sestier vo veku od 20 do 57 rokov. Išlo o zdravotné sestry, ktorých vzdelanie pozostávalo z absolvovania strednej zdravotníckej školy štvorročnej s maturitou, prípadne bolo vzdelanie probantov doplnené vyšším odborným vzdelaním trojročným pomaturitným, ktoré bolo ukončené titulom „diplomovaná sestra“.

Na základe čiastkových cieľov sme celý súbor rozdelili z niekoľkých hľadísk:

- 1 Ukončené vzdelanie – išlo o probantov s najvyšším dosiahnutým vzdelaním:
 - a) stredná zdravotnícka škola – štvorročná s maturitou
 - b) vyššie odborné vzdelanie – trojročné pomaturitné
- 2 Dĺžka praxe – zdravotné sestry sme rozdelili podľa množstva odpracovaných rokov v zdravotníckych zariadeniach na 3 skupiny.
- 3 Typ osobnosti: Ranný typ osobnosti, Stredný typ osobnosti, Večerný typ osobnosti

V našom výskume sme použili nasledovné dotazníky:

Metóda MBI – Maslach Burnout Inventory

Metóda CMQ – Composite Morningness Questionnaire

Metóda CTI – Circadian Type Inventory

Výsledky výskumu

Zisťovali sme, či existujú rozdiely v rigidite spánkových návykov zdravotných sestier v závislosti od dĺžky ich praxe v zdravotníckom zariadení.

Predpokladali sme, že rigidita spánkových návykov bude vyššia u zdravotných sestier s vyšším počtom odpracovaných rokov v zdravotníctve.

Z výskumov I. Sarmány Schullera (In: Kol.: Zborník PF UKF Nitra, 1996, str. 115-152) vyplynulo, že u profesionálnych vodičov dĺžka praxe, ktorá bola vyjadrená počtom najjazdených kilometrov, štatisticky významne korelovala s faktorom rigidita spánkových návykov.

Štatistická významnosť rozdielov vigilancie medzi skupinou probantov pracujúcich v zdravotníckom zariadení do 10 rokov (skupina A) a skupinou probantov pracujúcich v zdravotníckom zariadení nad 22 rokov (skupina B) bola v našom výskume na hladine významnosti $p < 0,05$. Vyššiu hodnotu vigilancie pritom dosiahla skupina A. Štatisticky

významný rozdiel sa nám vo faktore rigidita spánkových návykov medzi A a B skupinou našich probantov, v delení z hľadiska dĺžky praxe v zdravotníckom zariadení potvrdil tiež na hladine významnosti $p < 0,05$. Vyššiu hladinu rigidity sme zaznamenali u B skupiny.

Veríme, že každá zdravotná sestra bez ohľadu na vek alebo dĺžku praxe odovzdáva zo seba v ošetrovateľskom procese maximum. Zdravotné sestry, ktoré nastupujú do práce po ukončení štúdia sú plné očakávaní, optimizmu, nádejí, energie a záujmu o podanie maximálneho pracovného výkonu. Ich organizmy sú mladé, plné elánu, flexibilné a veľmi adaptabilné na neštandardné pracovné podmienky. Po únave sa rýchlo a bez problémov dokážu zregenerovať, po nočných zmenách nemajú problém dostať sa do stavu maximálnej bdlosti po niekoľkých hodinách odpočinku, s prípadným spánkovým deficitom sa ľahko vyrovnávajú. Naproti týmto skutočnostiam, zdravotné sestry, ktoré v nemocnici pracujú mnohé roky sú často unavené z práce na zmeny. Ich organizmus sa už pomalšie vyrovnáva s mnohoročnými nárokmi tejto práce a po mnohých rokoch odpracovaných vo viaczmenných prevádzkach sa môžu vyskytovať aj poruchy zdravia organizmu. Pomerne často sa tiež vyskytujú situácie, kedy sa tieto zdravotné sestry bezprostredne po nočných zmenách bez oddychu po návrate z práce púšťajú do ďalšej zmeny, ktorou je práca v domácnosti, príprava detí do školy, a pod.

Zisťovali sme tiež, či existujú rozdiely v znášaní psychickej záťaže v závislosti od profesionálnej prípravy zdravotných sestier. Predpokladali sme, že psychickú záťaž budú lepšie znášať diplomované sestry v porovnaní so sestrami, ktorých maximálnym dosiahnutým vzdelaním bola stredná zdravotnícka škola.

Z výsledkov nášho výskumu vyplývalo, že zdravotné sestry, ktoré sú absolventmi vyššieho odborného štúdia sú odolnejšie a lepšie znášajú psychickú záťaž ($EE = 21,326$). Absolventi SZŠ dosiahli hodnotu $EE = 22,426$. Štatistická významnosť tohto rozdielu sa nám potvrdila na hladine významnosti $p < 0,05$.

Konštatujeme, že zdravotné sestry, ktoré sú absolventkami VOV lepšie zvládajú psychickú záťaž okrem iného aj v dôsledku dlhodobejšej profesionálnej prípravy na ich povolanie. Počas troch rokov nastavbového štúdia rozvíjali a zdokonaľovali svoje kognitívne funkcie, ktorých vysoká úroveň je nevyhnutná na analyzovanie problémov a ich racionálne riešenie. Diplomované sestry si do praxe odnášajú nespočetné množstvo informácií, ktoré im umožňujú odolávať neprajným situáciám a zabraňujú panickým reakciám v praxi, umožnili stavať sa k realite racionálne, neočakávať neuskutočniteľné a zachovávať si odolnosť voči záťažovým stavom.

Skutočnosť, že vzdelanie rozširuje možnosti prístupov riešenia problémov pri kognitívnom hodnotení stresových situácií a ich zvládání sa v našom výskume potvrdila.

Skúmali sme tiež, či existujú rozdiely v subjektívnom vnímaní pracovnej úspešnosti medzi zdravotnými sestrami vzhľadom na maximálne dosiahnuté vzdelanie. Predpokladali sme, že diplomované sestry sa budú cítiť pracovne úspešnejšie ako probanti, ktorí sú iba absolventmi strednej zdravotníckej školy.

Vo faktore pracovnej úspešnosti v našom výskume dosiahli vyššiu hodnotu diplomované sestry ($PA = 27,95$) v porovnaní s absolventkami SZŠ ($PA = 25,69$). Po porovnaní významnosti rozdielov týchto hodnôt sa nám potvrdila štatistická významnosť tohto vzťahu na hladine významnosti $p < 0,05$. To znamená, že diplomované sestry sú pracovne úspešnejšie ako ich kolegovia s najvyšším dosiahnutým SZŠ vzdelaním. Konštatujeme, že diplomované sestry, ktoré sa na prácu pripravovali o tri roky dlhšie ako ich kolegovia, ktorí sú iba absolventmi strednej zdravotníckej školy sa cítia pracovne úspešnejšie lebo môžu vo svojej praxi naplno využívať vedomosti, ktoré získavali mnohé roky a cítia sa naozaj odborníkmi vo svojej práci. Títo zamestnanci sa v porovnaní s absolventmi SZŠ

nemusia obávať o svoju pracovnú budúcnosť a existuje pomerne významný vzťah medzi spokojnosťou, stabilitou v práci a úspešnosťou. Čím lepšie uplatňuje človek svoje schopnosti a vedomosti, tým vyššia je jeho subjektívna spokojnosť v práci, tým úspešnejšie je jeho včleňovanie sa do pracovného procesu (In: J. Daniel, M. Kubalák a kol., 1988, s. 111).

Záver

Záťaž je pojem, ktorý veľmi dobre pozná každá zdravotná sestra, či už súvisí s dosahovaním cieľov alebo s napĺňaním potrieb a sestry sa musia o túto problematiku zaujímať, tak z profesionálneho ako aj osobného hľadiska.

Ako vyplýva aj z našej výskumnej práce, na výkon povolania zdravotnej sestry sú potrebné určité psychické predpoklady, ktoré stoja na základoch osobnostných dispozícií, vysokej všeobecnej pripravenosti a odhodlania pomáhať iným ľuďom. Dôležité je prihliadať na uvedené skutočnosti pri výbere pracovníkov, ale zároveň nezabúdať pri optimálnom výbere a dostatočných predpokladoch na prograduálnu, postgraduálnu prípravu zdravotných sestier. Následne je dôležitá často opomínaná kvalitná supervízia, ktorou je možné predísť mnohým záťažovým situáciám a stresu a vyhnúť sa tak v extrémnych situáciách aj stavom, ako je psychické vyhorenie alebo rôzne zdravotné problémy. V neposlednom rade nesmieme zabúdať na vytváranie čo možno najlepších objektívnych podmienok pre prácu personálu a s postupujúcou praxou a vekom motivovať sestry k zvládaniu záťaže, prekonávaniu ospalosti v práci počas nočných zmien. Vychádzame zo skutočnosti, že existuje množstvo literatúry, v ktorej sa uvádza veľa spôsobov ako ovplyvniť vlastné prežívanie situácií alebo zmierniť intenzitu tých, ktoré nás zaťažujú, ale dôležité je osvojiť si prácu s nimi, znútorňovať ich a taktiež vyburcovať vlastné zdroje potrebné pre zvládanie záťaže. Významné pre zamestnania v takejto vážnej profesii nie je len pasívne adaptovanie sa na vonkajšie podmienky a prispôsobenie sa životným udalostiam, s ktorými sa stretávame v priebehu života, ale dôležité je i vlastné zapojenie.

Pevne veríme, že údaje získané našim výskumom budú v príprave na prácu zdravotných sestier a tiež v konkrétnej realizácii ich práce čo najefektívnejšie.

Literatúra

- Bajčík, V. - Broniš, M.: *Psychická záťaž a bezpečnosť pri práci*. Bratislava: Práca, 1981
- Bandžejová, M. – Daniel, J. – Kollárik, T. – Pikala, I. – Stríženec, M. – Šípoš, I.: *Psychologické aspekty pracovného prostredia*. Bratislava: Práca, 1976
- Bratská, M.: *Zisky a straty v záťažových situáciách alebo príprava na život*. Bratislava: Práca, 2001
- Bratská, M.: *Vieme riešiť záťažové situácie?* Bratislava: SPN, 1992
- Daniel, J.: *Psychická záťaž v laboratórnych a terénnych podmienkach*. Bratislava: Veda, 1984
- Daniel, J.: *Psychická záťaž učiteľa*. In: Zborník Pedagogickej fakulty UKF. Nitra: UKF, 1996, s. 127 – 152
- Daniel, J. – Kubalák, M.: *Psychologické aspekty smenovkej práce*. Bratislava: Práca, 1988
- Fahrenberg, J. a kol.: *Dotazník životní spokojenosti*, Praha: Testcentrum, 2001, 116s. ISBN 80-86471-16-0
- Farkašová, D.: *Zmeny v ošetrovatelstve vo vzťahu k psychickému zdraviu sestier*. In: Revue ošetrovatelstva a laboratórnych metódik, roč. 7, č. 3/2001, s. 92
- Hanzlíková, A.: *Medzinárodná rada sestier (ICN) a jej storočnica*, Revue profesionálnej sestry / 6, 1999, str. 5-6
- Heftyová, E.: *Hrozí sestrám vyhorenie?* In: Sestra, roč. 8, č. 2/02, s. 44 – 45

- Kebza, V. – Šolcová, I.: *Burnout syndrom: Teoretická východiska, diagnostické a intervenčné možnosti*. In: Československá psychologie, 1998, roč. XLII, č. 5, s. 429 – 448
- Kollárik, T. :*Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*, Psychodiagnostické a didaktické testy, n. p. Bratislava, 1979
- Kollárik, T. :*Spokojnosť v práci*, Práca, Bratislava, 1986
- Kollárik, T.- Kubalák, M. :*Psychológia na pracovisku*, Obzor, Bratislava, 1979
- Kondáš, O. –Ličko, L.:*Psychológia pri ošetrovaní chorých*, Osveta n. p., Martin, 1978
- Křivohlavý, J.: *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994
- Křivohlavý, J.: *Mezi námi to vážne*. In: Psychologie dnes, roč. 8, č. 9/2002
- Mikšík, O.: *Osobnost v zátěži a spolehlivost pracovního výkonu*. In: Mayerová, M. – Mikšík, O. – Břicháček, V.: *Psychické zatížení a spolehlivost člověka v dopravě*: Nadas, 1990, s. 67 – 80
- Mikšík, O.: *Psychická integrita osobnosti*. Praha: Univerzita Karlova, 1985
- Sarmány, I.: *Indikátor stratégií zvládania*. In: Praktická inteligencia II. Prokopčáková, A. – Ruisel, I. (Red.) Bratislava: ÚEP SAV, 1992, s. 44 – 55
- Sarmány Schuller, I.- Fandelová, E. : *Cirkadiánne rytmy a osobnosť vodiča*, In. Kol.: Zborník PF UKF Nitra, 1996, str.115-126
- Sarmány schuller, I.- Bezáková. E. : *K niektorým otázkam ošetrovatel'stva*, Revue profesionálnej sestry / 4, 1995, str. 10-12
- Sarmány Schuller, I.- FANDELOVÁ, E. : *Cirkadiánne rytmy a osobnosť vodiča*, In. Kol.: Zborník PF UKF Nitra, 1996, str.115-126

SUBJEKTÍVNE VNÍMANIE ŽIVOTNEJ SPOKOJNOSTI A PRACOVNEJ ÚSPEŠNOSTI U ZDRAVOTNÝCH SESTIER

Mária VRABCOVÁ *, Ivan SARMÁNY SCHULLER **

*majvra@gmail.com, **expssarm@savba.sk

*UKF Nitra, **Ústav experimentálnej psychológie, SAV

Teoretické východiská výskumu

Otázkam skúmania životnej spokojnosti, ktorá odzrkadľuje napĺňanie hodnôt, cieľov a potrieb jednotlivcov bolo venované značné výskumné úsilie. Existuje viacero dotazníkov na meranie životnej spokojnosti, ktorých metodická kvalita je veľmi rozdielna. Okrem nástrojov na zachytenie globálnej spokojnosti existujú dotazníky na meranie spokojnosti v špecifickej oblasti (napr. zdravie, práca, atď.), ktoré boli často faktorom analyticky validizované. Pre väčšinu ľudí však nestačí mať len ciele týkajúce sa pracovnej oblasti. Silné individuálne ciele nabíjajú pozitívnu energiou a pomáhajú odpútať sa od pracovných problémov.

Greeno a kol. (1998), Herschbach (1999) dospeli na základe svojich výskumov k záveru, že spokojnosť v rôznych oblastiach života sa s rastúcim vekom rozvíja rozdielne. S postupujúcim vekom u probantov významne klesala spokojnosť so zdravotným stavom (In: Fahrenberg, J. a kol., 2001).

M. Kubalák (1982) uvádza, že existuje pomerne významný (aj keď nie vždy bezprostredný) vzťah medzi spokojnosťou, stabilitou v práci a úspešnosťou. Subjektívnu zaangažovanosť v práci treba chápať ako čiastkový postoj k práci, ako zložku celkovej spokojnosti. Čím lepšie uplatňuje človek svoje schopnosti a vedomosti, tým vyššia je jeho subjektívna spokojnosť v práci, tým úspešnejšie je jeho včleňovanie sa do pracovného procesu (In: J. Daniel, M. Kubalák a kol., 1988, s. 111).

Komponenty socioekonomický status a povolanie, ktoré sú definované vyšším vzdelaním a vyšším príjmom majú zreteľne pozitívny vplyv na životnú spokojnosť, pričom obzvlášť úzka je vzájomná súvislosť medzi príjmom a pracovnou spokojnosťou (Fahrenberg a kol., 1994, Hoa a kol., 1995, a iní, In: Fahrenberg, J. a kol., 2001). Výskumami v oblasti životnej spokojnosti sa zaoberalo mnoho autorov. K známejším môžeme zaradiť: Fahrenberg a kol. (1986), Schumacher, Laubach, Brähler (1985), Herschbend, Henrich (1991) a iných (In: Fahrenberg, J. a kol., 2001).

Cieľ práce

Naším výskumom sme sa snažili prispieť k objasneniu otázok týkajúcich sa špecifikácie podmienok, ktoré sa podieľajú na subjektívnom hodnotení životnej spokojnosti v profesii zdravotných sestier.

Metodika práce

Probantmi nášho výskumu boli zdravotné sestry pracujúce vo Fakultnej Nemocnici v Nitre. Celkovo sa nášho výskumu zúčastnilo 100 zdravotných sestier vo veku od 20 do 57 rokov. Boli to zdravotné sestry, ktorých vzdelanie pozostávalo z absolvovania strednej zdravotníckej školy štvorročnej s maturitou, prípadne bolo vzdelanie sestier doplnené vyšším odborným vzdelaním trojročným pomaturitným, ktoré bolo ukončené titulom „diplomovaná sestra“.

- Čiastkové ciele našej práce rozhodli o zadelení probantov do nasledovných skupín:
- 2 Podľa vzdelania – išlo o probantov s najvyšším dosiahnutým vzdelaním:
 - a) stredná zdravotnícka škola – štvorročná s maturitou = SZŠ
 - b) vyššie odborné vzdelanie – trojročné pomaturitné = VOV
 - 3 Vek – probantov sme rozdelili podľa biologického veku na tri skupiny:
 - a) mladší dospelý vek: od 18 do 30 rokov
 - b) stredný dospelý vek: od 31 do 45 rokov
 - c) starší dospelý vek: od 46 do 60 rokov

Popis metód použitých v našom výskume

Metóda MBI – Maslach Burnout Inventory

Maslachovej dotazník syndrómu vyhorenia sa pre svoju efektívnosť stal jedným z najrozšírenejších diagnostických nástrojov vyhorenia. Práve táto frekvencnosť použitia umožňuje okrem iného aj medzinárodné porovnávanie dát získaných pomocou tejto metódy. Posledná pripravovaná verzia pod názvom „Maslach Burnout Inventory – General Survey“ bola vytvorená na základe doterajších skúseností medzinárodným tímom európskych, kanadských a amerických odborníkov. V tejto verzii boli stanovené 3 preformulované základné subškály – vyčerpanie, cynizmus a pracovná výkonnosť. Rozsah dotazníka bol obmedzený na 16 položiek.

Prvú dotazníkovú metódu MBI publikovali v roku 1981 autorky Maslachová a Jacksonová. Uvedené autorky v roku 1986 zverejnili úpravu predmetnej metódy. V roku 1995 talianska autorská dvojica Pierro a Fableri dôkladnou faktorovou analýzou tejto metódy preukázala existenciu troch základných faktorov burnout. Využitie tejto metódy je aktuálne tak v profesijnom, ako aj v psychologickom poradenstve. Dotazník MBI bol administrovaný pre pracovníkov rôznych povolání (učitelia, policajti, zdravotné sestry, sociálni pracovníci, psychiatri, psychológovia, advokáti, atď.). Výsledky boli spracované faktorovou analýzou a na základe jej výsledkov bol počet otázok upravený na 22, tieto zisťujú 3 faktory:

EE – „Emocionálne vyčerpanie“ (emotional exhaustion)

- je považované za základný príznak syndrómu burnout a prejavuje sa stratou chuti k životu, nedostatkom síl k akejkoľvek činnosti;
- tejto položke sa venuje 9 otázok dotazníka MBI.

DP – „Depersonalizácia“ (depersonalisation)

- udáva necitlivé a neosobné odpovede pri vybavovaní stránok alebo klientov, neosobné správanie sa pri práci s pacientmi;
- vyskytuje sa hlavne u ľudí, ktorí majú veľkú potrebu recipacity, čo znamená, že potrebujú kladné odpovede od ľudí, ktorým sa venujú. Ak sa im tejto kladnej odpovede nedostáva, zatrpknú a stanú sa voči druhým ľuďom cynickí, prestanú v nich vidieť ľudské bytosti, strácajú k nim úctu a rešpekt. V extrémnych prípadoch sa k ľuďom správajú ako k neživým predmetom;
- tejto položke sa venuje 5 otázok dotazníka MBI.

PA – „Pracovná úspešnosť“ (personal accomplishment)

- udáva pocit kompetencie a úspešnej výkonnosti pri práci s ľuďmi;

- problémy v tejto položke nastávajú u ľudí, ktorí majú nedostatok zdravého sebahodnotenia, sebadôvery, nemajú tiež dostatok energie na zvládanie životných ťažkostí, stresových situácií a konfliktov v práci s ľuďmi;
- tejto položke sa venuje 8 otázok dotazníka MBI.

Určenie indexov v jednotlivých kategóriách sme sledovali na základe nasledovných podkladov:

Východiská pre hodnotenie emočného vyčerpania:

- nízka úroveň emočného vyhorenia: do 16 bodov (vrátane),
- stredná úroveň emočného vyhorenia: 17 – 26 bodov (vrátane),
- vysoká úroveň emočného vyhorenia: nad 27 bodov (vrátane).

Východiská pre hodnotenie depersonalizácie:

- nízka úroveň depersonalizácie: do 6 bodov (vrátane),
- stredná úroveň depersonalizácie: 7 – 12 bodov (vrátane),
- vysoká úroveň depersonalizácie: nad 13 bodov (vrátane).

Dosiahnuté vyššie skóre pri týchto dvoch subškálach znamená vyšší index vyčerpanosti, ako odpovede na mimoriadne požiadavky, ktoré sú kladené na daného človeka a vyšší index depersonalizácie, kedy sa človek snaží odpútať od druhých ľudí, dištancuje sa a sťahuje do sociálnej izolácie, ku klientom sa správa neosobne (čím vyššie skóre, tým vyšší stupeň vyčerpanosti a depersonalizácie).

Východiská pre hodnotenie pracovnej výkonnosti:

- nízka úroveň pracovnej výkonnosti: nad 39 bodov (vrátane),
- stredná úroveň pracovnej výkonnosti: 32 – 38 bodov (vrátane),
- vysoká úroveň pracovnej výkonnosti: do 31 bodov (vrátane).

V tejto subškále dosiahnuté vyššie skóre odzrkadľuje nižšiu efektívnosť práce, stratu významu a zmyslu práce (čím vyššie skóre, tým nižšia pracovná výkonnosť). Táto subškála je nezávislá od ostatných subškál.

Metóda DŽS – Dotazník Životnej Spokojnosti

Vznikol v rámci výskumného projektu zaoberajúceho sa psychologickou a lekárskou rehabilitáciou pacientov s kardiovaskulárnymi ochoreniami (Fahrenberg a kol., 1986) na začiatku a na konci ich rehabilitácie. Pôvodne tento dotazník obsahoval osem komponentov, osem škál životnej spokojnosti v oblastiach *zdravia, práce a povolania, finančnej situácie, voľného času a hobby, manželstva a partnerstva, detí* (ak ich probant mal), *vlastnej osoby a sexuality* (zodpovedanie bolo dobrovoľné). Každá uvedená oblasť zahŕňala 7 položiek, na ktoré odpovedali probanti sedemstupňovou škálou (od 1 „veľmi spokojný“ po 7 „veľmi nespokojný“).

Dnešná forma DŽS vznikla pripojením škál *Priatel'ia, známi, príbuzní* (označované tiež ako „Sociálne integrácie“) a *Bývanie* (Schumacher, Laubach a Brähler, 1995). Na ostatných položkách DŽS sa veľké zmeny nevykonali.

DŽS, ktorý sme použili v našom výskume zostavili Fahrenberg a kol. (2001). Má 10 škál vždy so 7 položkami a celkovou hodnotou DŽS ako indexom celkovej životnej spokojnosti. Pretože vo všeobecnosti relatívne mnoho osôb nevyplnilo oblasti *Práca a povolanie, Manželstvo a partnerstvo* a *Vzťah k vlastným deťom*, k získaniu celkovej hodnoty sa využíva súčet výsledkov zostávajúcich 7 škál.

Škály DŽS sledujú jednotlivé oblasti životnej spokojnosti:

- ◆ spokojnosť so zdravím;
- ◆ spokojnosť v práci a zamestnaní;
- ◆ spokojnosť s finančnou situáciou;
- ◆ spokojnosť s voľným časom;
- ◆ spokojnosť s vlastnou osobou;
- ◆ spokojnosť so sexualitou;
- ◆ spokojnosť s priateľmi, známymi, príbuznými;
- ◆ spokojnosť s bývaním;
- ◆ spokojnosť v manželstve a partnerstve;
- ◆ spokojnosť vo vzťahu k vlastným deťom;
- ◆ celková životná spokojnosť.

Výsledky výskumu

Základná otázka sa týkala toho, či existujú rozdiely v spokojnosti zdravotných sestier so svojim zdravím a to medzi zdravotnými sestrami mladšieho dospelého veku a staršieho dospelého veku. Predpokladali sme, že s rastúcim vekom bude klesať subjektívna miera spokojnosti zdravotných sestier s ich zdravím. Fahrenberg a kol. tvrdia (2001), že zdravotný stav je najdôležitejším faktorom všeobecnej životnej spokojnosti. Podľa týchto autorov spokojnosť so zdravím s pribúdajúcim vekom klesá. Pri nízkej spokojnosti so zdravím boli uvádzané všeobecné aj špeciálne zdravotné problémy, zvýšená emocionalita, depresívne ladenie, nízka sociálna rezonancia, viac interpersonálnych problémov. Výsledky výskumu v tejto oblasti samozrejme úzko súviseli s posudzovaním aktuálneho zdravotného stavu a prežívaným postihnutím, spôsobeným zdravotným stavom. Osoby s vysokým skóre v škále zdravia boli spokojné so svojim zdravotným stavom, duševnou a telesnou kondíciou, duševnou výkonnosťou, schopnosťou bojovať proti chorobe.

Aj v našom výskume, podobne ako aj vo výskumoch iných autorov Newson a Schulz, 1996; Greeno a kol., 1998; In: Fahrenberg a kol. (2001) malo zdravie významný vplyv na celkovú životnú spokojnosť. Štatisticky významné rozdiely v tejto oblasti sa v našom výskume potvrdili na hladine významnosti $p < 0.001$. Výsledky sú uvedené v tabuľke 1. Z ďalších významných výsledkov to bola spokojnosť s vlastnou osobou, manželstvom a partnerstvom, vysoké interkorelácie sme zaznamenali aj s voľným časom probantov. U zdravotných sestier v staršom dospelom veku sa vyskytovali problémy fyzického, fyziologického aj psychického charakteru. Starnutie organizmu, znížená výkonnosť, zvýšená unaviteľnosť sú typickými znakmi, ktoré sprevádzajú proces starnutia a nevynechávajú ani zdravotné sestry. Charakteristickou je zvýšená chorobnosť, hrozbou je tiež možnosť infekčného ochorenia v nemocničnom prostredí. Preto je dodržiavanie zásad bezpečnosti pri práci a psychohygienických zásad pri vykonávaní povolania zdravotných sestier nevyhnutné.

Tabuľka 1.

		1. sk. – ml. dosp. vek (18-30 r.)			3. sk – st. dosp. vek (46-60 r.)			t	p
		N	AM	SD	N	AM	SD		
MBI	Emocionálne vyčerpanie (EE)	35	21.714	7.127	25	20.240	8.987	0.708	0.482
	Depersonalizácia (DP)	35	4.882	3.583	25	3.160	5.317	1.813	0.075
	Pracovná úspešnosť (PA)	35	26.257	5.509	25	27.760	3.636	1.075	0.287
DŽS	Zdravie (ZDR)	35	41.800	2.857	25	33.080	5.041	8.513	0.000** *
	Práca a zamestnanie (PAZ)	35	32.914	5.113	25	21.240	2.681	10.422	0.000
	Finančná situácia (FIN)	35	30.571	4.474	25	22.560	2.830	7.887	0.000** *
	Voľný čas (VLC)	35	39.600	3.875	25	36.800	2.828	3.073	0.003**
	Vlastná osoba (VLO)	35	41.143	2.353	25	38.520	1.896	4.604	0.000** *
	Sexualita (SEX)	35	39.000	3.464	25	32.920	4.991	5.575	0.000** *
	Priatelia, známi, príbuzní (PZP)	35	42.086	1.502	25	29.960	2.922	21.011	0.000** *
	Bývanie (BYV)	35	32.629	4.446	25	27.725	5.306	7.739	0.000** *
	Manželstvo a partnerstvo (MAN)	21	39.191	2.358	19	36.895	2.492	2.993	0.005**
	Vzťah k vlastným deťom (DET)	13	41.769	1.536	15	34.267	4.284	5.978	0.000** *
	Celkové skóre spokojnosti (SUM)	35	266.914	12.147	25	219.480	12.833	14.567	0.000** *

EE – emocionálne vyčerpanie; DP – depersonalizácia; PA – pracovná úspešnosť
 ZDR – zdravie; PAZ – práca a zamestnanie; FIN – finančná situácia; VLC – voľný čas;
 VLO – vlastná osoba; SEX – sexualita; PZP – priatelia, známi a príbuzní; BYV – bývanie;
 MAN – manželstvo a partnerstvo; DET – vzťah k vlastným deťom; SUM – celková životná
 spokojnosť

Na základe výsledkov výskumu môžeme konštatovať, že u zdravotných sestier s rastúcim vekom znižovala sa ich spokojnosť so zdravím. Starnutie je proces, ktorý ovplyvňuje všetky funkcie každého živého organizmu a je pochopiteľné, že sa u ľudí vyšších vekových skupín vyskytujú zdravotné problémy. Je zrejmé, že organizmus zdravotných sestier vo vyššom

veku, ktorý je vystavovaný mnohým záťažiam nielen fyzického ale aj psychického charakteru, je unavený a opotrebovaný vo väčšej miere ako u ich mladších kolegov. Preto je nevyhnutná deľba práce a odpočinku, vzájomná pomoc zdravotníkov a v neposlednej miere psychohygiena na pracovisku a mimo neho.

Skúmali sme tiež rozdiely v spokojnosti vo vzťahu k práci a zamestnaniu vzhľadom na profesionálnu prípravu zdravotných sestier. Predpokladali sme, že diplomované sestry budú udávať vyššiu mieru spokojnosti vo vzťahu k svojej práci, ako zdravotné sestry, ktoré sú iba absolventkami strednej zdravotníckej školy.

Tabuľka 2 udáva rozdiely medzi zdravotnými sestrami so SZŠ vzdelaním a VOV vzdelaním:

		2. sk. - SZŠ vzdelanie			3. sk. - VOV vzdelanie			t	p
		(N = 57)			(N = 43)				
		N	AM	SD	N	AM	SD		
MBI	EE	57	22.426	7.535	43	21.326	8.332	2.061	0.044*
	DP	57	4.189	3.868	43	4.279	4.612	0.170	0.865
	PA	57	25.690	4.769	43	27.950	5.309	2.226	0.014*
DŽS	ZDR	57	37.593	5.777	43	36.767	5.485	0.719	0.237
	PAZ	57	28.815	6.594	43	33.484	5.105	5.032	0.000***
	FIN	57	27.685	5.535	43	31.000	4.690	4.303	0.000***
	VLC	57	37.463	3.441	43	37.233	3.538	0.323	0.374
	VLO	57	39.889	2.369	43	39.698	2.464	0.386	0.350
	SEX	57	37.204	4.363	43	35.860	5.144	1.365	0.088
	PZP	57	37.310	5.348	43	36.910	5.967	0.350	0.364
	BYV	57	29.350	6.186	43	27.630	4.691	0.561	0.060
	MAN	42	38.100	2.393	36	37.530	3.485	2.170	0.035*
	DET	37	38.680	3.812	23	37.220	4.011	1.405	0.065
	SUM	57	246.430	25.448	43	240.120	22.321	1.299	0.068

EE – emocionálne vyčerpanie; DP – depersonalizácia; PA – pracovná úspešnosť
 ZDR – zdravie; PAZ – práca a zamestnanie; FIN – finančná situácia; VLC – voľný čas;
 VLO – vlastná osoba; SEX – sexualita; PZP – priatelia, známi a príbuzní; BYV – bývanie;
 MAN – manželstvo a partnerstvo; DET – vzťah k vlastným deťom; SUM – celková životná spokojnosť

Z výsledkov nášho výskumu vyplýva, že zdravotné sestry, ktoré sú absolventmi vyššieho odborného štúdia sú odolnejšie a lepšie znášajú psychickú záťaž (EE = 21.326). Absolventi SZŠ dosiahli hodnotu EE = 22.426 ($p < 0.05$).

Konštatujeme, že diplomované sestry, ktoré pre svoju profesionalitu po teoretickej stránke vykonali maximum štúdiom VOV sa nemusia zapodievať otázkami zmien štruktúry v zdravotníctve s nervozitou a strachom z možných zvyšovaní nárokov kladených na stredných zdravotníckych pracovníkov. Táto pohoda vo významnej miere prispieva k pohode a spokojnosti v práci a s prácou. Je tiež známy vzťah medzi spokojnosťou a stabilitou v práci. V neposlednom rade je dôležité poznamenať, že diplomované sestry sú finančne lepšie ohodnotenú, ako zdravotné sestry, ktoré absolvovali iba SZŠ, napriek tomu, že sú na obe skupiny v práci kladené rovnaké pracovné požiadavky. Ak človek lepšie uplatňuje svoje schopnosti a vedomosti, jeho subjektívna spokojnosť v práci je vyššia, a jeho včleňovanie sa do pracovného procesu je úspešnejšie (M. Kubalák, 1982; In: J. Daniel, M. Kubalák a kol.,

1988). Fahrenberg a kol., (1994 In: Fahrenberg a kol., 2001) uvádzajú, že komponenty socioekonomický status a povolanie, definované vyšším vzdelaním a vyšším príjmom majú pozitívny vplyv na životnú spokojnosť, pričom obzvlášť úzka je vzájomná súvislosť medzi finančným príjmom a pracovnou spokojnosťou, čo sa potvrdilo aj v našom výskume. Diplomované sestry sa subjektívne vnímali ako pracovne úspešnejšie pri vykonávaní svojho povolania, udávali tiež vyššiu mieru spokojnosti vo vzťahu k práci ako ich kolegovia, ktorých maximálnym dosiahnutým vzdelaním bola SZŠ. Výsledky nášho výskumu jednoznačne potvrdili fakt, že zvyšovaním profesionálnej úrovne sa zvyšuje aj úspešnosť v povolaní, čo môže byť v priamom vzťahu aj so spokojnosťou vo vzťahu k práci.

Závery

- s pribúdajúcim vekom klesá subjektívna miera spokojnosti zdravotných sestier s ich zdravím
- diplomované sestry udávajú vyššiu mieru spokojnosti vo vzťahu k práci, ako zdravotné sestry, ktoré sú iba absolventkami strednej zdravotníckej školy.

Domnievame sa, že výsledky subjektívneho hodnotenia životnej spokojnosti zdravotných sestier, môžu slúžiť ako doplňujúci informačný zdroj pre pedagogickú prax na školách kde sa pripravujú zdravotné sestry, a ktoré by mohli pomôcť skvalitniť komplexný individualizovaný ošetrovateľský proces.

Literatúra

- Daniel, J. – Kubalák, M.: *Psychologické aspekty smenovej práce*. Bratislava: Práca, 1988
- Fahrenberg, J. a kol.: *Dotazník životní spokojenosti*, Praha: Testcentrum, 2001, 116s. ISBN 80-86471-16-0
- Mikšík, O.: *Psychická integrita osobnosti*. Praha: Univerzita Karlova, 1985

SUBJEKTÍVNA POHODA A HODNOTY NEZAMESTNANÝCH EURÓPSKÝCH KRAJÍN V ZRKADLE VÝSLEDKOV 2.KOLA ESS*

Jozef VÝROST

vyrost@saske.sk

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Nezamestnanosť sa v európskom kontexte javí byť reálne všadeprítomným (hoci v nerovnakej miere) fenoménom a potenciálnou hrozbou v živote osôb v produktívnom veku. Problém nezamestnanosti všeobecne, ako aj životná situácia nezamestnaného človeka konkrétne, sú súčasne v istom zmysle zrkadlom, nastaveným spoločnosti. Preto dlhodobo púta záujem verejnosti i pozornosť odborníkov, najmä z oblasti spoločenských vied (predovšetkým ekonómia, právo, sociológia a psychológia).

Jednou z dominantných tém psychologického prístupu k nezamestnanosti (nezamestnaným) je hľadanie odpovedí na otázky, týkajúce sa subjektívneho prežívania tejto náročnej životnej situácie. Výsledky analýz ukazujú, že ide najmä o negatívne zmeny, a to predovšetkým v týchto oblastiach:

- **negatívne zmeny v psychickom zdraví** – emocionálny distress, prejavy úzkosti, depresiu, negatívne zmeny v sebaopínaní (sebahodnotenie, sebaobraz, identita), sociálnom poznávaní (atribúcie), ako aj zvýšený výskyt neurotických symptómov
- **negatívne zmeny v somatickom zdraví** – prejavujú sa príznaky organických ochorení srdcovo-cievneho systému, tráviaceho a vylučovacieho systému, pohybového systému, ale aj zmeny fungovania základných funkcií organizmu – napr. imunity
- **negatívne zmeny v správaní** – týkajú sa sociálnej neprispôsobivosti (závislosti, delikvencia, sociálna zaostalosť, samotárstvo a iné) ako následok alebo príčina dlhodobej nezamestnanosti.
- **stres a aktivizácia copingových stratégií** – strata zamestnania sa zaraďuje medzi náročné životné situácie a na jej prekonanie sa aktivizujú bázálne stratégie zvládania

V období posledných troch desaťročí sa získalo mnoho dôkazov v prospech tvrdenia, že nezamestnanosť znižuje úroveň životnej spokojnosti a subjektívnu pohodu (viď napr. prehľad Fryer, Payne, 1986). Pravda, išlo o syntézu poznatkov z výskumov, ktoré neumožňovali vždy uskutočnenie komparatívnych analýz z medzikultúrnej perspektívy. Podmienky pre splnenie tejto požiadavky vznikali postupne až v priebehu 90-tych rokov XX. storočia a opierali sa napr. o údaje Eurobarometra (Di Tella, Mac Culloch, Oswald, 1998), dáta z International Social Survey (ISSP) programu (Clark, 2006), analýzu dát zo škandinávskych krajín (Björklund, Ericsson, 1998) a podobne. V tomto príspevku sa sústredíme na analýzu uvedených súvislostí na dátach 2.kola Európskej sociálnej sondy.

Základným dlhodobým cieľom projektu European Social Survey (ESS) je popis a explanácia interakcií medzi meniacimi sa európskymi inštitúciami, politickými a ekonomickými štruktúrami na jednej strane a postojmi, presvedčeniami a správaním obyvateľov európskych krajín. ESS je plánovaná ako dlhodobý projekt, predpokladá sa realizácia 5 kôl v 2-ročnom cykle (2002 – 2011), pričom sa ho zúčastňuje viac ako 20 európskych krajín. Dáta v tomto príspevku sú z 2.kola ESS a boli zozbierané v období september – december 2004 (Výrost a kol., 2006).

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

METÓDA

Výber vzorky

V súlade s požiadavkami výskumný súbor mal byť reprezentatívny pre každú účastnícku krajinu. Respondentmi boli osoby staršie ako 15 rokov, obyvatelia danej krajiny nezávisle od ich národnostnej príslušnosti, občianstva alebo jazykovej orientácie. Minimálna veľkosť vzorky bola stanovená na 1,500 respondentov, alebo 800 - v krajinách, ktorých populácia nepresiahla 2 milióny obyvateľov. Naše dáta pracujú so zoznamom 24 krajín (v čase prípravy príspevku ešte 2 účastnícke krajiny 2.kola ESS nedodali údaje), teda s informáciami z 45 681 kompletných dotazníkov.

Tab.1: Účastnícke krajiny 2.kola ESS

Country	N	Response rate %	Country	N	Response rate %
Austria	2256	62,4	Switzerland	2141	48,6
Belgium	1778	61,2	Ireland	2286	59,7
Czech R.	3026	55,3	Iceland	579	51,3
Germany	2870	51,0	Luxembourg	1635	50,1
Denmark	1487	64,3	Netherlands	1881	65,1
Estonia	1989	79,1	Norway	1760	66,2
Spain	1663	59,7	Poland	1716	73,7
Finland	2022	70,7	Portugal	2052	71,2
France	1806	43,6	Sweden	1948	65,9
UK	1897	54,6	Slovenia	1442	69,7
Greece	2406	78,8	Slovakia	1512	64,2
Hungary	1498	65,4	Ukraine	2031	68,9

Dotazník

V 2.kole ESS obsahoval viac ako 400 otázok. V stabilnom module (**core module**, opakuje sa bez zmeny v každom kole) sa dotazník orientoval na nasledovné oblasti:

- dôveryhodnosť štátnych, politických a ďalších spoločenských inštitúcií
- záujem o politické otázky a účasť na politických aktivitách
- sociálno-politické orientácie
- štátna, verejná správa a jej efektívnosť na národnej a medzinárodnej úrovni
- morálne, politické a sociálne hodnoty
- sociálna začlenenosť (inklúzia) a vylúčenie
- národná, etnická a náboženská príslušnosť (identita)
- subjektívna pohoda, zdravie a bezpečnosť

- demografické charakteristiky – vek, rod, manželský status atď.
- vzdelanie a zamestnanie
- materiálne a finančné zabezpečenie

Rotujúce moduly sú segmenty, o ktoré sa v každom kole formou súťaže uchádzajú medzinárodné vedecké tímy. Vedeckou radou projektu ESS (SAB, Scientific Advisory Board) boli vybrané tri:

- **Rodina, práca a sociálne zabezpečenie v Európe.** Modul pripravila skupina pod vedením R.Eriksona v zložení: J. O. Jonsson, J. Brüderl, D. Gallie, H. Russell, L.A. Vallet
- **Zdravie a zdravotná starostlivosť v meniacej sa Európe.** Modul pripravila skupina pod vedením S. Kooikera v zložení: J. Kragstrup, E. Holme Hansen, N. Britten, A.M. Oltarzewska
- **Ekonomická morálka v Európe: trhová ekonomika a občianstvo.** Modul pripravila skupina pod vedením S. Karstedt v zložení: S. Farrall, A. Stoyanov, K. Bussmann, G. Skapska Family, work & well-being

VÝSLEDKY

Na aktuálny stav v oblasti zamestnania sa v metodike ESS orientovala otázka:

„Ktorý z týchto popisov najlepšie popisuje vašu situáciu (za posledných sedem dní)?
Prosím, vyberte iba jeden“:

V práci (alebo dočasne mimo), zamestnanec, samo-zamestnaný, živnostník, pracujúci v rodinnom podniku)	01	21968
V procese vzdelávania (neplatené zamestnávateľom), aj prázdniny	02	4275
Nezamestnaný a aktívne si hľadájúci prácu	03	1648
Nezamestnaný, chce pracovať, ale nehľadá si aktívne prácu	04	748
Trvalo chorý alebo postihnutý	05	967
Na dôchodku	06	10601
Na základnej vojenskej službe alebo civilnej službe	07	74
Práca v domácnosti, starostlivosť o deti alebo iné osoby	08	4487
Iné	09	446
Neviem, neodpovedal	88	467
SPOLU:		45681

Ako je možno vidieť, bola snaha identifikovať dve skupiny nezamestnaných. Súvisí to so stanoviskom Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ktorá odporúča použitie nasledovných kritérií na zaradenie do kategórie nezamestnaných. V tomto zmysle nezamestnaní sú ľudia: 1.ktorí nemajú platenú prácu. 2. ktorí si hľadájú zamestnanie, 3.ktorí sú spôsobilí v krátkom čase nastúpiť do zamestnania. Z uplatnenia uvedených kritérií by malo vyplývať, že osoba, ktorá nie je zamestnaná preto, lebo trvalo, alebo aktuálne nie je spôsobilá práce a/alebo preto, že v skutočnosti nevyvíja snahu prácu získať, by nemala byť jednoducho a administratívne zaradovaná do kategórie nezamestnaných.

V našej analýze status quo v oblasti zamestnania vystupoval ako klasický antecedent (nezávislá premenná). Konzekventy predstavovali dve skupiny ukazovateľov, súčastí stabilného modulu dotazníka ESS, a to:

A) životná spokojnosť a subjektívna pohoda (pocit šťastia)

B) hodnoty

A) životná spokojnosť a subjektívna pohoda nezamestnaných

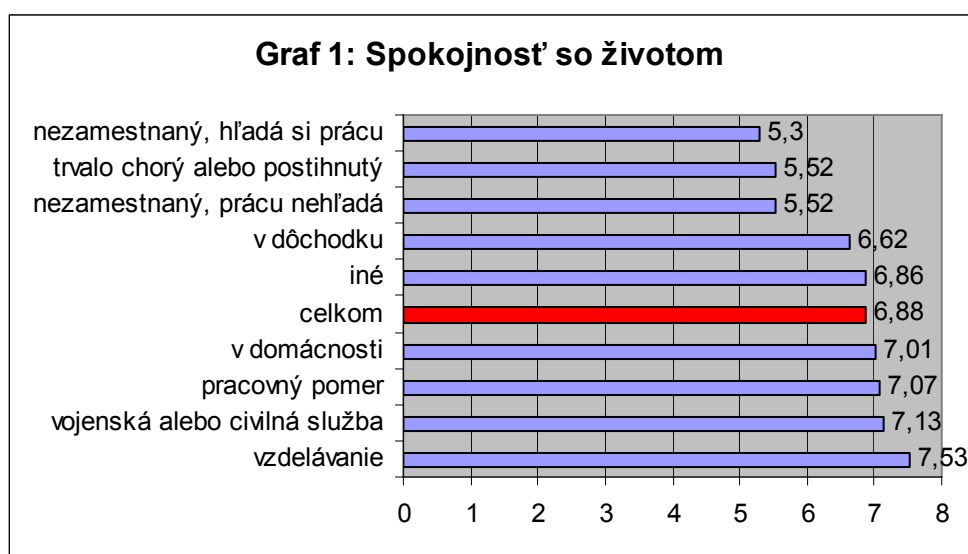
Odpovede respondentov na otázku: „Berúc do úvahy všetky okolnosti, ako ste v tomto období celkovo spokojný so svojim životom?“

0 znamená mimoriadne nespokojný a 10 znamená mimoriadne spokojný.

Mimoriadne
nespokojný

Mimoriadne (Neviem)
spokojný

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88



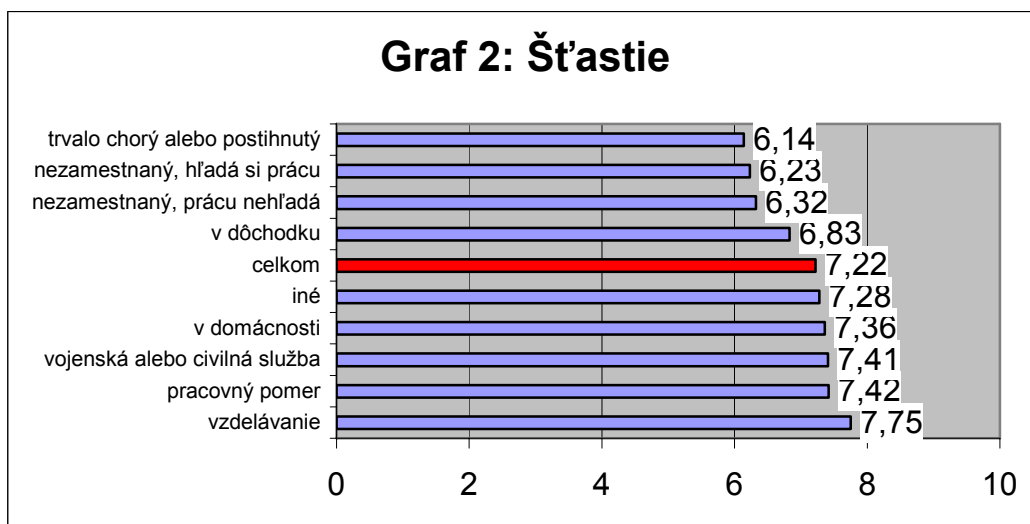
Výsledky analýzy rozptylu ukázali, že medzi skupinami je štatisticky signifikantný rozdiel ($p < 0.0001$; počet respondentov vstupujúcich do analýzy $N=45214$, hodnota $F=267,7$). Post hoc porovnávanie (LSD test) ukázali na prítomnosť dvoch zoskupení. Tento výsledok možno interpretovať v tom zmysle, že obe skupiny nezamestnaných, dôchodcovia a skupina trvalo chorých/postihnutých osôb v odpovediach prejavili významne nižšiu mieru životnej spokojnosti, ako ostatné skupiny.

Odpovede respondentov na otázku: „Ako by ste vo všeobecnosti zhodnotili, aký ste šťastný?“

Mimoriadne
nešťastný

Mimoriadne(Neviem)
šťastný

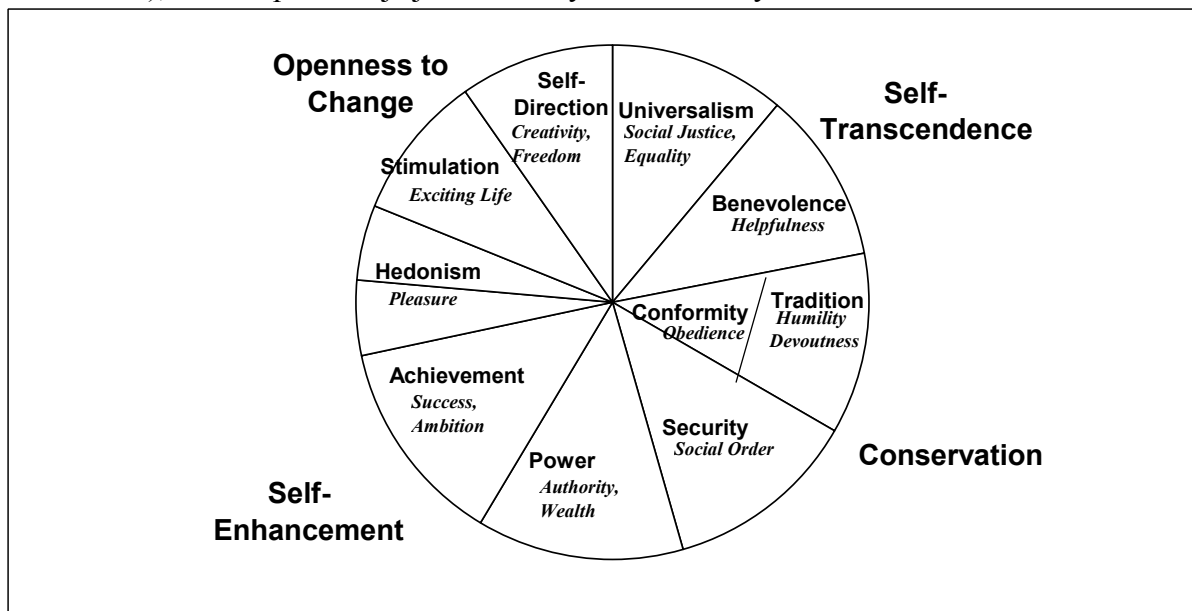
00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88



Aj v tom prípade výsledky analýzy rozptylu ukázali, že medzi skupinami je štatisticky signifikantný rozdiel ($p < 0.0001$; $F=230,2$). Post hoc porovnávanie (LSD test) poukázali na prítomnosť dvoch zoskupení, čo možno interpretovať v tom zmysle, že obe skupiny nezamestnaných, dôchodcovia a skupina trvalo chorých / postihnutých sa cítia byť menej šťastní ako ostatné skupiny.

B) hodnoty nezamestnaných

V dotazníku ESS na identifikovanie hodnôt bola použitá skrátená verzia metodiky S.Schwartz (2005) Portrait Values Questionnaire (PVQ, pôvodná verzia má 40 položiek, skrátená 21), ktorá reprezentuje jeho kruhový model ľudských hodnôt.



Obr.č.1: S.H. Schwartzov model hodnôt v anglickom origináli (1992)

Opis obsahu jednotlivých **hodnotových typov** (Caprara, Schwartz, Capanna, Vecchione, Barbaranelli, 2006):

UNIVERZALIZMUS (universalism): sociálna spravodlivosť, rovnosť, tolerancia

BENEVOLENCIA (benevolence): snaha a ochota pomáhať, ochraňovať blízkych ľudí

Tieto dva hodnotové typy vytvárajú **hodnotovú orientáciu**, ktorú Schwartz (1992) nazval **seba-transcendenciou** (self-transcendence).

TRADÍCIA (tradition): rešpektovanie ideí, zvykov a záväzkov danej kultúry a náboženstvo
KONFORMITA (conformity): túžba byť ovládaný, poslušnosť, obava sklamať niekoho, alebo mu ublížiť

BEZPEČIE (security): stabilita a harmónia spoločnosti, sociálny poriadok

Tieto tri hodnotové typy tvoria **hodnotovú orientáciu konzervácie** (conservation), vyjadrujúcu zovšeobecnenú potrebu zachovania existujúceho stavu vecí, status quo.

SILA (power): sociálny status a prestíž, kontrola alebo dominancia nad ľuďmi a zdrojmi

ÚSPECH (achievement): osobný úspech prostredníctvom preukázania kompetencie podľa spoločenských štandardov

Hodnotové typy „sila“ a „úspech“ vytvárajú protipól sebatranscendencie a túto hodnotovú orientáciu Schwartz nazval **seba-zdôrazňovanie** (self-enhancement).

HEDONIZMUS (hedonism): pôžitok, zmyselnosť a potešenie

STIMULÁCIA (stimulation): vzrušujúci život, plný zmeny a výziev

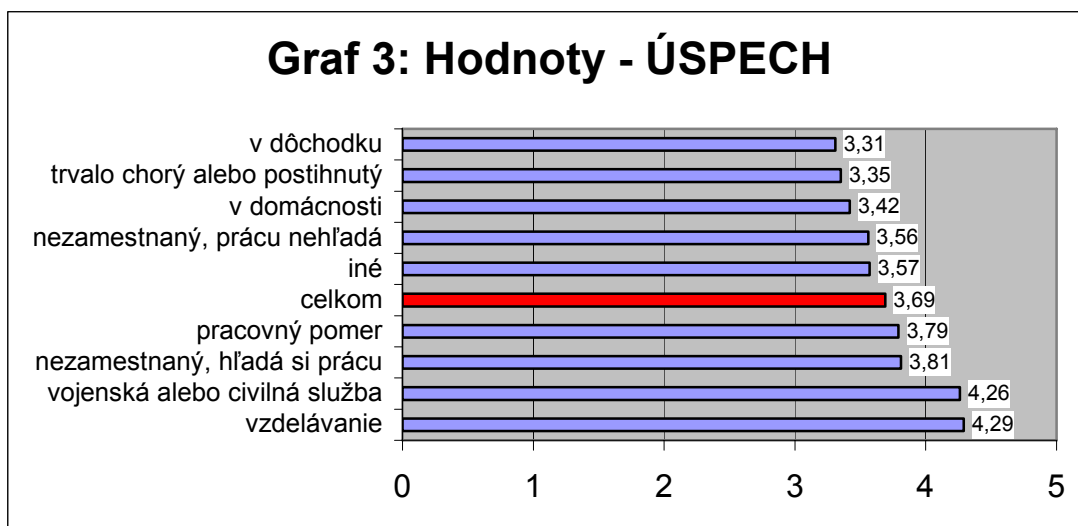
SEBAURČENIE (self-direction): nezávislosť v myslení a aktivite, tvorivosť, bádanie

Napokon hodnotové typy „hedonizmus“, „stimulácia“ a „sebaurčenie“ tvoria hodnotovú orientáciu **otvorenosť k zmene**, teda protipól konzervácie.

Príklad položky PVQ sýtiacej hodnotový typ úspech „**Je preňho dôležité ukázať čo vie. Chce, aby ľudia obdivovali čo robí.**“

Výroky boli posudzované na škále:

Veľmi Neviem sa mi podobá	Podobá sa mi	Do istej miery sa mi podobá	Málo sa mi podobá	Nepodobá sa mi	Vôbec sa mi nepodobá
1	2	3	4	5	6
					88



Výsledky analýzy rozptylu ukázali, že medzi skupinami je štatisticky významný rozdiel ($p < 0.0001$; hodnota $F=330,6$). Post hoc porovnávanie (LSD test) ukázali na prítomnosť dvoch zoskupení: Prvé tvoria osoby v dôchodku, trvalo chorí, v domácnosti a nezamestnaní, ktorí prácu nehľadajú. Tieto osoby preferujú hodnotu úspech štatisticky

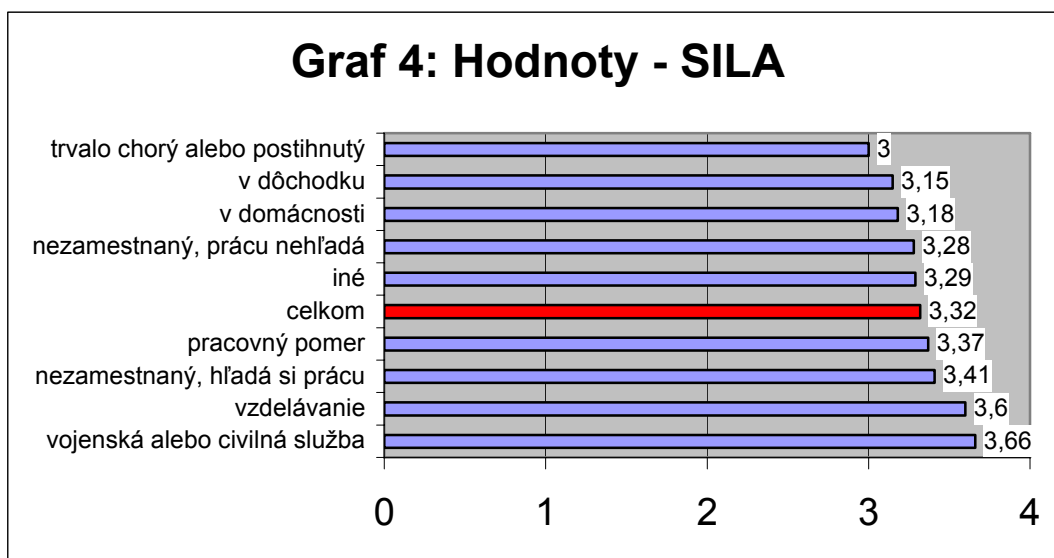
významne menej ako osoby v pracovnom pomere, nezamestnaní hľadajúci si prácu, osoby na vojenskej službe a študenti. Tento výsledok z hľadiska témy, ktorej sa v príspevku venujeme, možno interpretovať v tom zmysle, že skupiny nezamestnaných sa v tomto ukazovateli líšia: kým pre nezamestnaných hľadajúcich prácu je atraktivita hodnoty úspech porovnateľná so zamestnanými, u osôb ktoré prácu nehľadajú, sa preferencia hodnoty úspech pohybuje na úrovni dôchodcov, či osôb v domácnosti.

Prakticky identický obraz poskytujú aj výsledky štatistickej analýzy hodnôt sila ($p < 0.0001$; hodnota $F=95,9$) a sebaurčenie ($p < 0.0001$; hodnota $F= 124,2$).

Príklad položky PVQ sýtiacej hodnotový typ sila „**Je preňho dôležité získať si rešpekt iných. Chce, aby ľudia robili to, čo povie.**“

Výroky boli posudzované na škále:

Veľmi Neviem sa mi podobá	Podobá sa mi	Do istej miery sa mi podobá	Málo sa mi podobá	Nepodobá sa mi	Vôbec sa mi nepodobá
1	2	3	4	5	6
					88

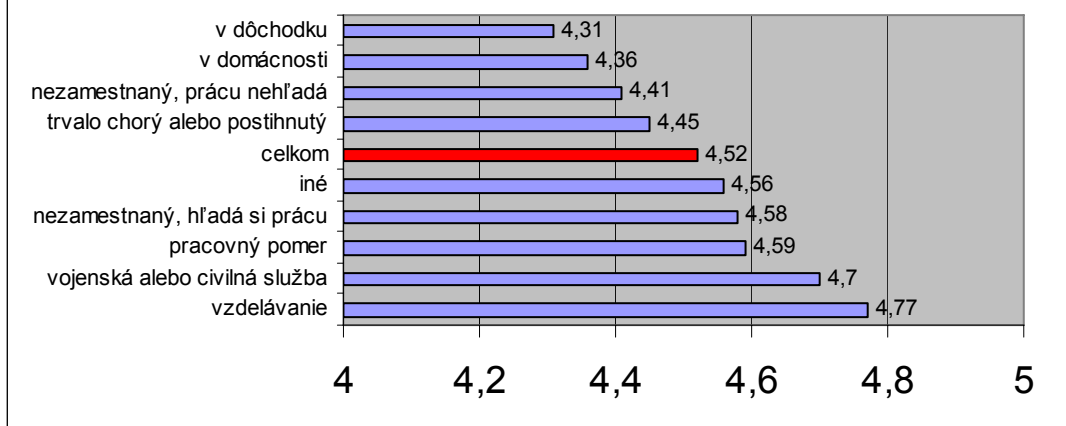


Príklad položky PVQ sýtiacej hodnotový typ sebaurčenie „**Je preňho dôležité rozhodovať sám o tom, čo robí. Chce byť slobodný a nezávislý od ostatných.**“

Výroky boli posudzované na škále:

Veľmi Neviem sa mi podobá	Podobá sa mi	Do istej miery sa mi podobá	Málo sa mi podobá	Nepodobá sa mi	Vôbec sa mi nepodobá
1	2	3	4	5	6
					88

Graf 5: Hodnoty - SEBAURČENIE



Záver

Nemožno povedať, že by prezentované trendy v údajoch ESS priniesli nejaké prekvapujúce zistenia. Majú však nesporne, vzhľadom na rozsah výskumného súboru a jeho skladbu (reprezentatívne vzorky respondentov starších ako 15 rokov z 24 európskych krajín) svoju výpovednú hodnotu. V analýze sme sa sústredili na dva tematické okruhy:

Na základe porovnania distribúcie odpovedí možno konštatovať, že nezamestnaní (tí ktorí hľadáajú prácu = 1648, i tí, ktorí nie = 748) v porovnaní so zamestnanými sa vyznačujú príznakmi **diskomfortu**. Vyjadrili, ako sme preukázali, signifikantne nižšiu mieru spokojnosti so životom a subjektívnej pohody. Pre limitovaný rozsah príspevku nebolo možné podrobne analyzovať rozdiely v ďalších ukazovateľoch, preto na tomto mieste len stručne uvedieme, že nezamestnaní majú menej spoločenských aktivít, menej „vecí“ ktoré ich zaujímajú, negatívnejšie hodnotia svoje zdravie, častejšie sa podľa ich vlastného vyjadrenia vyskytuje zlá nálada a pocity napätia, cítia sa menej svieži a vitálni. Celkove teda možno povedať, že odpovede nezamestnaných v sledovaných ukazovateľoch sa veľmi podobajú odpovediam ľudí, ktorí sú dlhodobo chorí, v domácnosti, a odpovediam dôchodcov.

Kým v ukazovateľoch subjektívnej pohody sa obe skupiny nezamestnaných vyznačovali podobným profilom, v prípade hodnôt sa prejavil iný obraz. Zatiaľ čo hodnotové preferencie nezamestnaných hľadajúcich prácu odzrkadľujú snahu **uplatniť sa**, čo je vyjadrené uprednostňovaním hodnôt úspech, sila a sebaurčenie, odpovede nezamestnaných, ktorí prácu už nehľadájú, nesú **znaky rezignácie**.

Literatúra

- Björklund, A., Ericsson, T.: Unemployment and mental health. Evidence from research in Nordic countries. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 1998, 6, 13-23
- Caprara, G. V., Schwartz, S. H., Capanna, C., Vecchione, M., Barbaranelli, C.: Personality and Politics: Values, Traits, and Political Choice. *Political Psychology*, 2006, 27, 1, 1 – 35.
- Clark, A.E.: A note on unhappiness and unemployment duration. *Applied Economics Quarterly*, 2006, 52, 291-308
- Di Tella, R., Mac Culloch, R., Oswald, A.: The macroeconomics of happiness. Institute of Economics and Statistics: The labour market consequences of technical change discussion paper No.19, 1998
- ESS: <http://www.europeansocialsurvey.org/>

- Fryer, D., Payne, R.: Being unemployed: A review of the psychological literature on the psychological experience of unemployment. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1986, 235-278
- Hellivell, J.F., Huang, H.: How's Your Government? International Evidence Linking Good Government and Well-Being., 2006, <http://papers.nber.org/papers/w11988>
- Schwartz, S.H.: Universals in the content and structure of values. Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, M.P.(Ed.): *Advances in experimental social psychology*. 1992, vol.24, 1-65
- Schwartz, S. H.: Basic Human Values: An Overview. *Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications.*, 2005,
<http://www.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf>
- Výrost, J. a kol.: Európska sociálna sonda - 2.kolo. Prešov: Universum, 2006