

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

FILOZOFICKÁ FAKULTA



LADISLAV LOVAŠ, KATARÍNA VASKOVÁ

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2012

Zborník z medzinárodnej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2012“

Košice 2013

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

Filozofická fakulta

KATEDRA PSYCHOLÓGIE

Zborník príspevkov z dvanásteho ročníka medzinárodnej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2012“, ktorý sa uskutočnil v dňoch 23. - 24. 5.2012 v historických priestoroch Univerzity P.J. Šafárika v Košiciach.

© 2013 Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach

Zostavovatelia: Prof. PhDr. Ladislav Lovaš, CSc., PhDr. Katarína Vasková, PhD.

Názov: Psychológia práce a organizácie 2012

Počet strán: 410

Rozsah AH: 21

Recenzenti:

Prof. PhDr. Jozef Džuka, CSc., Prešovská univerzita v Prešove, Filozofická fakulta

Prof. PhDr. Eva Žiaková, CSc., Katedra sociálnej práce, Filozofická fakulta UPJŠ

Zborník pre Filozofickú fakultu UPJŠ v Košiciach. Za odbornú a jazykovú stránku tohto zborníka zodpovedajú autori jednotlivých príspevkov. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Miesto a rok vydania: Košice, 2013

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Umiestnenie: <http://www.upjs.sk/pracoviska/univerzitna-kniznica/e-publikacia/#ff>

Dostupné od: 19.12.2013

ISBN 978-80-8152-086-0

Predslov

V dňoch 23. - 24. 5.2012 sa v historických priestoroch Univerzity P.J. Šafárika v Košiciach uskutočnil dvanásť ročník medzinárodnej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2012“. Kontinutná séria konferencií venovaných psychológii práce a organizácií sa začala v roku 1999 (prvá mala názov „Psychológia práce – teórie a prax“ a uskutočnila sa v Zlatej Idke). Od roku 2009 sa koná striedavo v Českej a Slovenskej republike.

Konferenciu organizačne pripravila Katedra psychológie Filozofickej fakulty Univerzity P.J.Šafárika v Košiciach. Spoluorganizátormi podujatia boli Spoločenskovedný ústav Slovenskej akadémie vied, Ústav aplikovanej psychológie FSEV Univerzity Komenského v Bratislave a Ústav na VV a VTOS v Košiciach.

V rámci tradičného zamerania konferencie, ktorým je základný a aplikovaný výskum v oblasti psychológie práce, bolo prezentovaných spolu 37 príspevkov (25 referátov a 12 posterov).

Podstatná časť plenárnych vystúpení, referátov a posterov tvorí obsah tohto zborníka.

Obsah

AKTUÁLNE TÉMY V OBLASTI PRÁCE.....	8
Percepcia pracovných podmienok v Európe. Komparatívny pohľad v zrkadle výsledkov EWCS 2010.....	9
<i>J. Výrost, M. Kentoš</i>	
Zaměstnanci věkové kategorie 50+ a jejich výkonový potenciál	18
<i>J. Bejtkovský, A. Gregar</i>	
Uplatnenie absolventov VŠ na trhu práce vo vybraných krajinách EÚ	29
<i>J. Bartánus, M. Camberová</i>	
Marienthalská studie znovu aktuální.....	39
<i>B. Buchtová</i>	
PRACOVNÁ SPÔSOBILOSŤ S ĽUDSKÉ ZDROJE	46
Moderné trendy a metódy v hodnotení psychickej pracovnej spôsobilosti v letectve.....	47
<i>O. Dzvonič</i>	
Otázky motivace a interpersonálních charakteristik osobnosti při výběrů zaměstnanců s použitím Rorschachovy metody	59
<i>M. Seitl, Z. Vtípil</i>	
Psychologické testovanie motivácie k výkonu.....	69
<i>E. Lisá</i>	
PRÁCA A ŠKOLSKÉ PROSTREDIE	77
Stratégie rozhodovania v kariérovej voľbe u vysokoškolákov	78
<i>E. Letovancová</i>	
Podnikateľská tendencia študentov a podnikateľov	89
<i>M. Mesárošová, P. Mesároš</i>	
Syndróm vyhorenia u učiteľov gymnázií v kontexte demografických premenných	102
<i>K. Hannelová, M. Preisingerová</i>	

Zdroje pracovnej spokojnosti a nespokojnosti vysokoškolských učiteľov	111
<i>J. Lukáčová</i>	
Vzťah pracovnej spokojnosti, sociálnej opory k syndrómu vyhorenia v dvoch skúmaných profesiách	123
<i>E. Pavlůvčíková a kol.</i>	
Predmet Tímová práca a jeho absolventi z pohľadu Belbinovej typológie.....	136
<i>M. Zvariková</i>	
PSYCHOLÓGIA V OBLASTI VÄZENSTVA A OZBROJENÝCH ZLOŽIEK	144
Psychologické problémy adaptácie obvinených na podmienky výkonu väzby /výkonu trestu	145
<i>J. Piater</i>	
Normatívne presvedčenia u odsúdených.....	158
<i>J. Tokarčíková</i>	
PRACOVNÉ TÍMY A ATMOSFÉRA V ORGANIZÁCIÁCH.....	167
Návrh novej koncepcie sociálnej atmosféry v pracovnom tíme	168
<i>B. Dopjerová, D. Havrlentová</i>	
Typológia tímov	180
<i>M. Kališ</i>	
Etiketa v práci - zdroj pracovnej spokojnosti?	202
<i>T. Búgelová, Z. Szalaiová</i>	
Klientské násilie v praxi pomáhajúcich profesií a jeho zvládanie	210
<i>L. Lovaš, S. Lovašová</i>	
MANAŽÉR	216
Situačná a rodová podmienenosť posúdenia spôsobov správania v náročných manažérskych situáciách	217
<i>M. Frankovský, D. Lajčin</i>	
Môže byť spokojný manažér motivovaný ?	229
<i>Š. Medzihorský</i>	

Rozhodovacie kompetencie riadiacich a výkonných pracovníkov 239

J. Bavoľár, R. Mazáková

PRÁCA A RODINA..... 250

Vnímanie pozitívnych a negatívnych aspektov prelínania práce a rodiny vo vzťahu k psychickej pohode 251

D. Fedáková a kol.

Vzťah povolania a rodiny profesionálneho vojaka 262

M. Vyhnalová

Kohabitácia a subjektívne zdravie..... 273

V. Lehotská

POSTEROVÁ SEKCIA..... 284

Vzťah medzi otcovou nezamestnanosťou, rodičovským pôsobením a zdravím adolescentov 285

M. Bačíková

Komplexita v organizáciách - empirická analýza charakteru rozhodovania pracovníkov verejných a súkromných organizácií 294

E. Bolfíková

Spokojnosť so zamestnaním a rodinný cyklus 308

D. Husovská

Otvorenosť voči zmene vs. konzervativizmus 321

L. Ištvániková

Ako môžeme znížiť riziko extrémneho násillia v školách? 330

E. Ištvánová

Spokojnosť s prácou a sociálna pohoda v prostredí školy, u učiteľov 1. a 2. stupňa základných škôl 344

A. Janovská

K otázke merania pracovnej spokojnosti príslušníkov pz sr prostredníctvom dotazníka job satisfaction scale..... 353

J. Karasová a kol.

Výskum pozitívnych psychologických konštruktov a osobnosti pracujúcich a nepracujúcich seniorov	364
<i>J. Lukáčová</i>	
Seniori ako riziková skupina pri mimoriadnych udalostiach	373
<i>E. Pavlůvčíková</i>	
Ťažkosti života rodiny dieťaťa s autizmom v SR.....	381
<i>D. Perašínová</i>	
Faktory ovplyvňujúce očakávané emócie pri verbálnej agresii na pracovisku	392
<i>K. Vasková</i>	
Hnevliivosť versus výkon a inteligencia u vodičov	402
<i>E. Zibrínová, Z. Birknerová</i>	

AKTUÁLNE TÉMY V OBLASTI PRÁCE

Percepcia pracovných podmienok v Európe.¹ Komparatívny pohľad v zrkadle výsledkov EWCS 2010.

Jozef Výrost, Michal Kentoš

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, vyrost@saske.sk, kentos@saske.sk

Abstrakt

Príspevok približuje, prostredníctvom vybraných údajov EuropeanWorkingConditionsSurvey 2010, pohľady obyvateľov Európskych krajín na pracovné podmienky v základných sledovaných oblastiach: pracovné prostredie, organizácia práce, pracovná spôsobilosť a zdravie, psychologické faktory, sociálne faktory, práca a rodina. Pozornosť sa venuje možnostiam realizácie rôznych komparatívnych analýz v databáze EWCS a ich praktického využívania.

Kľúčové slová:

percepcia pracovných podmienok, EuropeanWorkingConditionsSurvey, komparatívne analýzy

Úvod

Európsky prieskum pracovných podmienok (EuropeanWorkingComditionsSurvey – EWCS) je európsky multilaterálny projekt zameraný na štúdium pracovných podmienok, s akcentom na *komparáciu* krajín a súčasne s jasne deklarovaným zámerom *monitorovať trendy* vývoja pracovných podmienok za pomoci opakovaných meraní:

- v 1. kole EWCS v rokoch 1990/91 sa zúčastnili krajiny európskej 12-ky
- v 2.kole v rokoch 1995/96 krajiny európskej 15-ky

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

- v 3.kole v roku 2000 opäť krajiny EU15 plus 12 európskych krajín v prístupovom procese plus Nórsko a Turecko
- v 4.kole v roku 2005 krajiny EU27 plus Nórsko, Chorvátsko, Turecko a Švajčiarko)
- v 5.kole v roku 2010 sa zúčastnilo sa 34 krajín: európska 27-ka, ďalej Nórsko, Chorvátsko, Macedónsko, Turecko, Albánsko, Čierna Hora a Kosovo.

Tab.č.1: Účastnícke krajiny EWCS

Belgium	4001	Ireland	1003	Austria	1003	Croatia	1100
Bulgaria	1014	Italy	1500	Poland	1500	Macedonia	1100
CzechRep.	1000	Cyprus	1000	Portugal	1000	Turkey	2100
Denmark	1069	Latvia	1001	Romania	1017	Albania	1000
Germany	2133	Lithuania	1004	Slovenia	1404	Kosovo	1018
Estonia	1000	Luxembourg	1000	Slovakia	1002	Montenegro	1041
Greece	1037	Hungary	1006	Finland	1028	Norway	1085
Spain	1008	Malta	1000	Sweden	1004		
France	3046	Netherlands	1017	UK	1575		

Dotazník preložený do jazykov účastníckych krajín², ktorý bol administrovaný respondentom, v 5.kole EWCS obsahovalca 200 otázok a zameriaval sa na nasledovné oblasti: pracovné prostredie, pracovný čas, intenzita práce, fyzikálne faktory, kognitívne faktory, psychosociálne faktory, zdravie a pohoda, zručnosti - odborná príprava a vyhliadky na pracovný postup, organizácia práce, spoločenské vzťahy, plnenie pracovných povinností, work-lifebalance a finančné zabezpečenie, násilie a obťažovanie a diskriminácia.

Všetky potrebné informácie týkajúce sa metodologických otázok realizácie prieskumu v 5. kole EWCS (základné informácie o zameraní, údaje o konštrukcii dotazníka, výsledky jeho overovania t.j. pre-testu, spôsob výbery vzorky, kódovanie odpovedí, váženie dát, kontrola kvality dát) možno nájsť na web-stránke projektu³ a pre názornosť ich uvádzame na obr.č.1:

²http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/5EWCS/questionnaires/slovakia_sk.pdf

³<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

The screenshot shows the Eurofound website interface. At the top, there are logos for Eurofound, EIRO, EMCC, and EWCO, along with a search bar and navigation links like 'A-Z index', 'Site Map', 'F.A.Q.', 'Help', and 'Contact'. The breadcrumb trail indicates the user is in 'Surveys > EWCS 2010'. The main heading is 'Fifth European Working Conditions survey - 2010'. Below this, there is a 'Latest' section mentioning a '5th EWCS overview report' and a detailed paragraph about the survey's fieldwork period (January to June 2010) and its focus on precarious employment, working time, and health risks. A sidebar on the right lists 'Available languages' (English) and a '2010 Survey' section with links to the overview report, changes over time, survey mapping tool, launch event presentations, and video highlights. A red arrow points to the 'Survey mapping tool' link. The page also includes sections for 'Methodology' and 'Findings' with various sub-links, a 'Page last updated' date of 20 April 2012, and a 'Back to top of page' link.

Obr.č.1: Web stránka projektu EWCS 2010

Možnosti analýzy dát EWCS 2010

V tomto prípade existujú v zásade dva obvyklé spôsoby individuálnej práce s dátami EWCS 2010: a) distribúciu odpovedí respondentov na vybrané otázky umožňuje online systém nazvaný „Surveymappingtool“ (na obr. č.1 je aktívny riadok, umožňujúci vstup, označený šípkou), alebo b) databázu je možné za splnenia presne stanovených podmienok⁴ získať u správcu depozitu dát EWCS – UK DataArchive (UKDA) v Essexe. Druhá možnosť je pre pokročilejších užívateľov a predpokladá samostatnú prácu v zvolenom štatistickom programe (v ponuke správcov dát je to často napr. SPSS).

a) Práca s programom Surveymappingtool

⁴<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/availability/index.htm>

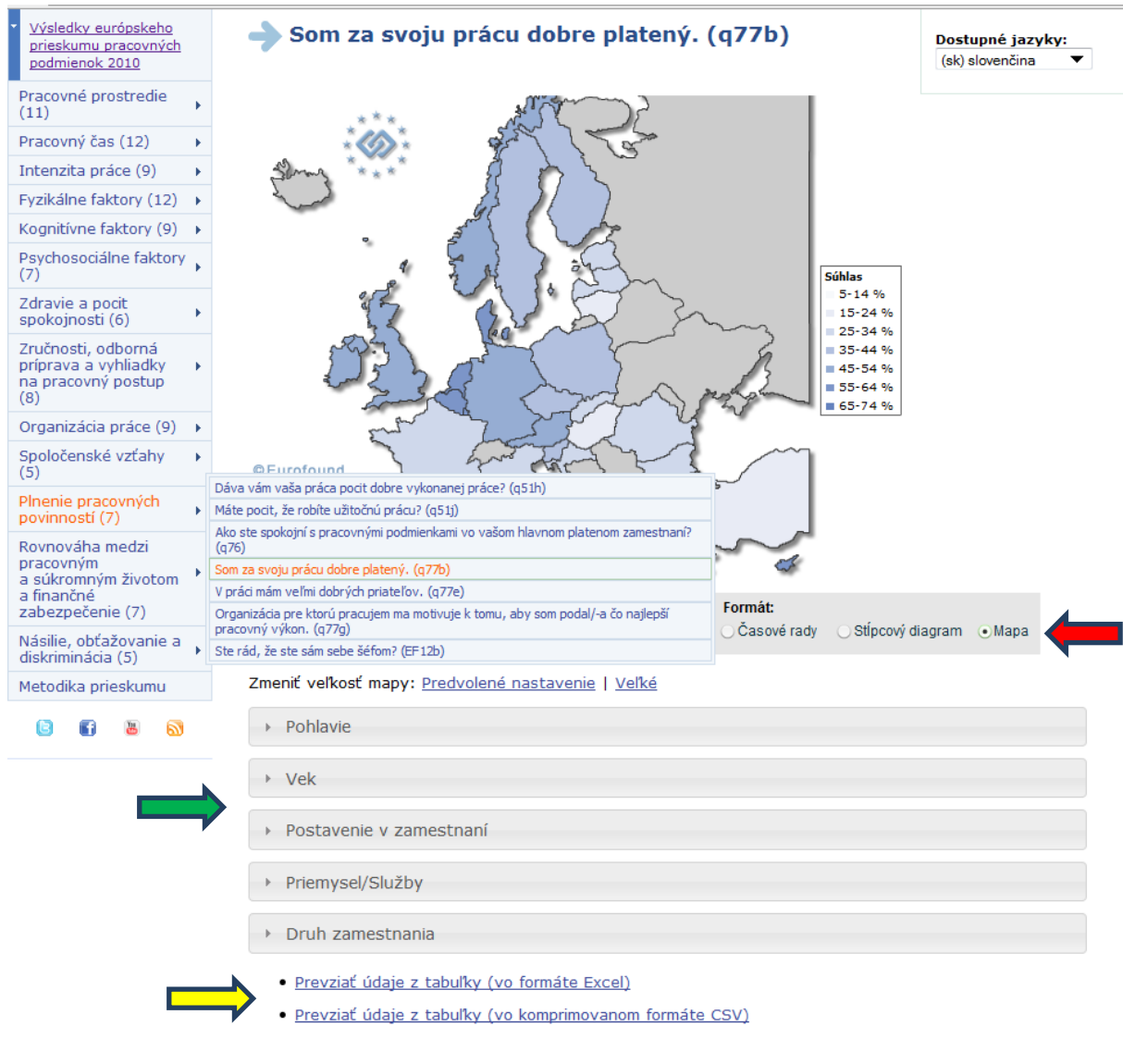
Keď si zvolíme podstránku Surveymappingtool, je možné si podľa potreby v menu nastaviť jazyk (na obr. č.2 je príslušné okno s touto možnosťou označené šípkou). Usporiadanie stránky v prehľadnej podobe na ľavej strane prezentuje aktívne linky na vybrané skupiny otázok, zoskupené podľa základných tematických oblastí (nie všetky v EWCS aplikované otázky sú v mappingtool k dispozícii).

The screenshot shows the Eurofound website interface in Slovak. At the top, there are logos for Eurofound, EIRO, EMCC, and EWCO. Below the navigation bar, the main heading is "Európsky prieskum pracovných podmienok – mapovanie výsledkov". A red arrow points to a language selection dropdown menu labeled "Dostupné jazyky:" with "(sk) slovenčina" selected. The left sidebar contains a list of categories such as "Pracovné prostredie (11)", "Pracovný čas (12)", and "Zdravie a pocit spokojnosti (6)". The main content area includes a paragraph about the survey, a list of options for viewing data (e.g., "zobraziť údaje za rok 2010 na mape alebo v podobe tabuliek či stĺpcových grafov"), and a small map of Europe. At the bottom, there is a footer with "Autorské práva | Právne upozornenie | Webmaster".

Obr.č.2: Web stránka Surveymappingtool v slovenskom jazyku

Pre ilustráciu postupu budeme ďalej analyzovať odpovede respondentov uvedené pod aktívnym linkom „Plnenie pracovných povinností“, položkou „Som za svoju prácu dobre platený“ (môžeme sa na ňu dostať aj dvojklikom Ctrl+ľavý kláves myši z linku, uvedeného

pod čiarou tejto strany textu)⁵. Štandardne na web stránke postupujeme tak, že po nastavení kurzora myši na text „Plnenie pracovných povinností“ sa nám otvorí menu 7 položiek danej oblasti a kliknutím na vybranú položku (v tomto prípade „Som za svoju prácu dobre platený“) sa objaví príslušná stránka – vid' obr.č.3.



Obr.č.3: Web stránka Surveymappingtool – odpovede vybranú na položku

V pozadí obr.č.3 sa ako predvolená podoba grafického formátu objavila mapa distribúcie súhlasných odpovedí respondentov na uvedenú otázku. Funkciu „Formát“ označenú červenou šípku, môžeme podľa vlastných potrieb zmeniť, okrem mapy na „Časové rady“ (porovnanie odpovedí respondentov na rovnakú otázku v predchádzajúcich kolách EWCS, ak bola použitá) a „Stĺpcový diagram“. Súčasne nám program umožňuje triediť dáta

⁵http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_11_05_sk.htm

podľa vybraných ukazovateľov v každej účastníckej krajine zvlášť (zelenou šípkou označené možnosti - pohlavie, vek, postavenie v zamestnaní, priemysel/služby, a druh zamestnania) a exportovať výsledné tabuľky zvolenej analýzy/triedenia (žltou šípkou označené linky), vo formáte Excel, alebo CSV.

b) Práca s databázou EWCS 2010 v štatistickom programe

Pre pokročilejších užívateľov, familiárnych v prostredí štatistického programu, ktorí potrebujú využívať všetky možnosti, ponúkané databázou EWCS 2010 (napr. aj iné, ako vybrané otázky uvedené v mappingtool, zaujíma ich celá distribúcia odpovedí na otázku - nielen súhlasné odpovede, potrebujú aj iné identifikátory okrem pohlavia, veku atď.) existuje možnosť získať prístup k zdrojovým dátam. Potrebné informácie nájdú na web stránke, uvedenej na obr. č.1, kliknutím na aktívny link [2010 Dataset](#) (možno sa na ňu dostať aj dvojklikom Ctrl+ľavý kláves myši z linku, uvedeného pred touto zátvorkou v texte).

Výsledok – databáza EWCS 2010, poskytuje mnoho ďalších alternatív analýz. Pre ich využitie je vhodné ako úvodný krok pre orientáciu v databáze nazrieť aj do popisu premenných a ich kódovania⁶.

Osobitne pre psychologicky ladené požiadavky na prácu s dátami (v psychológii sa snažíme v sebaopisovateľných nástrojoch používať $N > 1$ položiek) sa tu tiež ponúka široké pole možností. Ilustrovať to budeme na integrovanej otázke Q77, ktorá sa zameriavala na spokojnosť v zamestnaní:

“Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi vyjadreniami, ktoré sa týkajú niektorých aspektov Vašej práce?”

Q77a: „Je možné, že v nasledujúcich 6 mesiacoch prídem o prácu.“ (Smer skórovania tejto položky bol otočený, aby bol v súlade s ostatnými).

Q77b: „Som za svoju prácu dobre platený/á.“

Q77c: „Moja práca mi ponúka dobré vyhliadky na postup.“

Q77d: „V tejto organizácii sa „cítim ako doma“.“

Q77e: „V práci mám veľmi dobrých priateľov.“

⁶<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/documents/coding.pdf>

Q77g: „Organizácia, pre ktorú pracujem, ma motivuje k tomu, aby som podal/a svoj najlepší pracovný výkon.“

Odpoveďová škála:

1	2	3	4	5
<i>rozhodne</i>	<i>nesúhlasím</i>	<i>ani / ani</i>	<i>súhlasím</i>	<i>rozhodne</i>
<i>nesúhlasím</i>				<i>súhlasím</i>

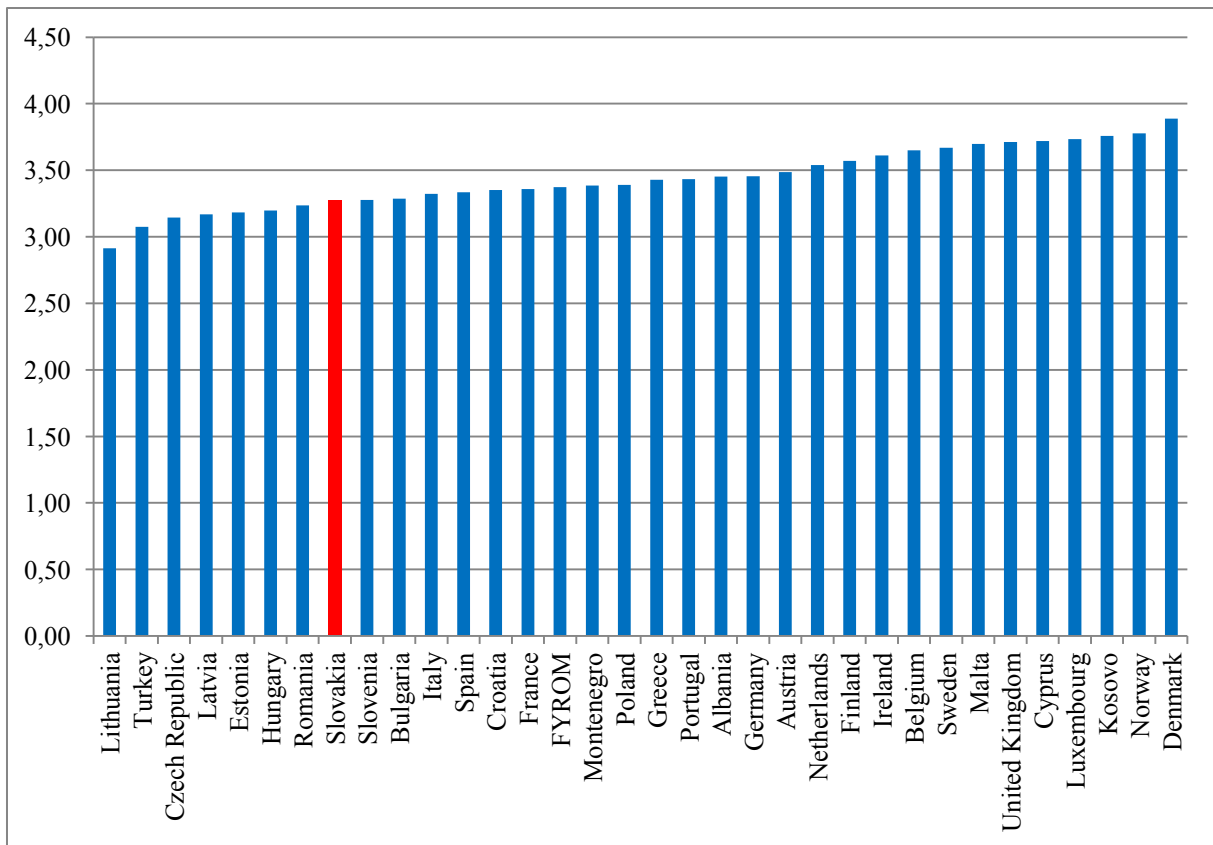
Škálový formát odpovedí umožnil overiť vnútornú konzistenciu sčítaného skóre v odpovediach na položky: koeficient reliability, Cronbach $\alpha = 0,715$ mal plauzibilnú úroveň. (Nižšie skóre v škále = vyššia spokojnosť v zamestnaní.)

Na ilustráciu potenciálu dát EWCS pre rozmanité analýzy uvedieme teraz dva príklady:

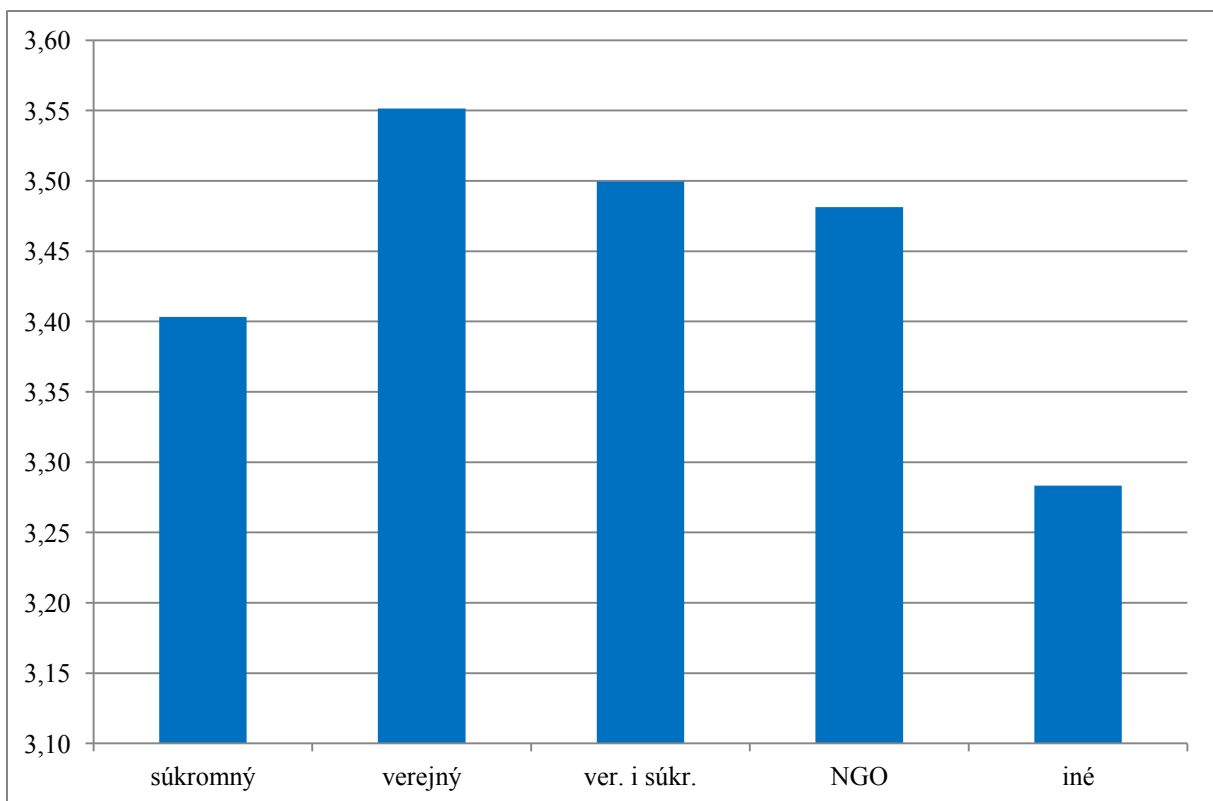
Vzhľadom na reálne existujúce rozdiely, globálne i štrukturálne, v ekonomikách krajín, ktoré sa 5.kola EWCS zúčastnili, možno predpokladať, že spokojnosť v zamestnaní respondentov sa bude líšiť. Distribúciu výsledkov približuje graf č. 1.

Jednovchodová analýza rozptylu ukázala, že v škále spokojnosti v zamestnaní sa medzi respondentmi rôznych krajín prejavili štatisticky významné rozdiely (ANOVA, $df=35362$, $F=115,74$ $p<0.0001$). Tento výsledok sám osebe má významnú výpovednú hodnotu, súčasne však otvára ďalší vejár možností v databáze EWCS 2010 pri hľadaní odpovedí na otázku, prečo je to tak a ktoré premenné (v zmysle činitele, resp. faktory) tento stav môžu podmieňovať...

1. Môžeme si napríklad položiť otázku, či sektor hospodárstva, v ktorom je respondent zamestnaný, môže/má vplyv na jeho spokojnosť v zamestnaní. V databáze EWCS 2010 mal respondent možnosť výberu zaradenia svojho zamestnania do týchto sektorov:
 - súkromný
 - verejný
 - súkromný i verejný
 - mimovládne organizácie (NGO)
 - iný ako uveden



Graf č. 1: Spokojnosť v zamestnaní podľa krajín



Graf č. 2: Spokojnosť v zamestnaní podľa sektora

Jednovchodová analýza rozptylu v tomto prípade potvrdila, že v škále spokojnosti v zamestnaní sa medzi respondentmi rôznych sektorov hospodárstva prejavili štatisticky významné rozdiely (ANOVA, $df=35171$, $F=84,08$ $p<0.0001$). Post hoc porovnania (Tukey) potvrdili, že aj medzi skupinami navzájom sa vyskytujú štatisticky významné rozdiely. Pri vzájomnom porovnaní sú respondenti zamestnaní v kategórii „iné“ a v súkromnom sektore spokojnejší ako ostatní. Najnižšiu mieru spokojnosti v zamestnaní uvádzajú respondenti pôsobiaci vo verejnom sektore.

Záver

V príspevku sme sa sústredili na informácie, umožňujúce recipientovi vytvoriť si obraz o povahe empirických údajov v databáze EWCS 2010, ako i o možných spôsoboch práce s nimi. Naším zámerom bolo stimulovať záujem kolegov, a to nielen pri realizácii výskumných grantov, ale i hľadani odpovedí pri riešení praktických problémov. To je najlepší spôsob, akým sa nemalé prostriedky, vynaložené účastníckymi krajinami a EÚ, môžu efektívne zúročiť. Multilaterálne komparatívne sociálne prieskumy, medzi ktoré patrí aj Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS), si nepochybne zaslúžia pozornosť pracovných psychológov.

Limit času a priestoru, na ktorý sme museli brať zreteľ, neumožnil podrobnejšie sa zaoberať konkrétnymi výsledkami EWCS 2010. Prípadným záujemcom môžeme pre základnú orientáciu odporúčať súhrnnú správu a výsledkoch 5.kola (Parent-Thirion, Vermeulen, Lyly-Yrjänäinen, vanHouten, Biletta, Cabrita, Niedhammer, 2012).

Literatúra

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

Parent-Thirion, A., Vermeulen, G., vanHouten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Niedhammer, I. (2012). 5-th European Working Conditions Survey. Overview Report. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Working Conditions Survey, 2010 [computer file]. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor], February 2012. SN: 6971, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-6971-1>

Zaměstnanci věkové kategorie 50+ a jejich výkonový potenciál

Jiří Bejtkovský, Aleš Gregar

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky

bejtkovsky@fame.utb.cz, gregar@fame.utb.cz

Abstrakt

Článek prezentuje dílčí výsledky získané v rámci řešení disertační práce zaměřené na specifické aspekty personálního řízení zaměstnanců věkové kategorie 50+ v podmínkách českých organizací. Cílem výzkumů bylo zmapování postojů, názorů, mínění a samotné postavení zaměstnanců věkové kategorie 50+ na území České republiky, neboť problematika personálního řízení zaměřená právě na skupinu zaměstnanců věkové kategorie 50+ se nyní stává diskutovaným tématem.

I Morawitzová (2012) uvádí, že podle posledních průzkumů jsou nabyté zkušenosti a uvážlivější rozhodování oceňovány vedením společností v západní Evropě, USA a Japonsku jako hlavní přednosti zaměstnanců věkové kategorie 50+. Generačně smíšené kolektivy považují za konkurenční výhodu. Zaměstnanci věkové kategorie 50+ se uplatňují zejména na pozicích specialistů, manažerů, supervizorů, koučů a odborných poradců. Zvyšují důvěryhodnost organizace jak při jednání se zákazníky, tak i ve vztahu ke konkurenci, zejména na finančních trzích nebo při lukrativních zakázkách.

Klíčová slova

Trh práce, zaměstnanec 50+, schopnosti, dovednosti, znalosti, zkušenosti, personální řízení.

Úvod

Tak jako v minulosti, tak i dnes, může jakýkoliv podnik či organizace fungovat tehdy, podaří-li se jejich managementu, jak uvádí Koubek (2005), shromáždit, propojit, uvést do pohybu a efektivně využívat zdroje materiální, finanční, informační a také zdroje lidské. Zaměstnanci jsou základním spojovacím prvkem, bez kterého by propojení a efektivní využívání ostatních zdrojů nemohlo cíleně a účelně fungovat.

I Vymětal a kol. (2005) v této souvislosti uvádí, že v dnešní společnosti, která je označována jako společnost informační – respektive znalostní, již není základním ekonomickým zdrojem ani materiál, ani kapitál, ani přírodní zdroje, ani práce, ale jsou, budou a zůstanou jim především zaměstnanci – lidé.

Obdobně Porvazník (2003) či Gregar (2010) zastávají názor, že management moderních a úspěšných organizací či podniků již pochopil, že největší bohatství, které má k dispozici, jsou zaměstnanci. Zaměstnanci se svými schopnostmi, dovednostmi, znalostmi a zkušenostmi, kteří v dané organizaci pracují, a jsou také loajální a odpovědní vůči organizaci.

Znalosti, zkušenosti, nadhled či loajalita jsou obvykle spojovány se skupinou zaměstnanců věkové kategorie 50+. Ovšem, zda si to uvědomuje i management organizací, zůstává otázkou, neboť právě skupina zaměstnanců 50+ patří mezi rizikové skupiny na trhu práce.

Teoretická východiska

Pro to, aby organizace v dnešním konkurenčním prostředí obstála a byla úspěšná, potřebuje mít ve svém vedení, jak uvádí Porvazník (2003), zaměstnance, kteří:

- mají určité vlastnosti, které jim umožní, že budou sociálně zralými subjekty,
- mají určité vědomosti, které jim umožní, že budou odborně zdatnými subjekty,
- mají určité schopnosti, které jim umožní, že budou prakticky dovednými subjekty.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že by v řídicích funkcích měli být schopní zaměstnanci, kteří mají bohaté pracovní a životní zkušenosti, jsou vůči organizaci loajální, nečiní rychlá a unáhlená rozhodnutí či mají nadhled při řešení různých úkolů anebo komplikací, který mohli získat nejenom v průběhu své profesní kariéry.

Je patrné, že tato tvrzení jsou typickým znakem zaměstnanců věkové kategorie 50+ v porovnání s generací zaměstnanců mladší věkové kategorie.

I když management organizací dává z mnoha důvodů přednost spíše zaměstnancům mladší věkové kategorie, zpráva Střediska empirických výzkumů (2006) uvádí nezpochybnitelná a praxí ověřená fakta, proč by se měl management organizací orientovat také na zaměstnance věkové kategorie 50+, a ne je určitým způsobem ignorovat, ba dokonce diskriminovat. Faktem tedy je, že zkušenost zaměstnance 50+ vyvažuje jeho rychlost, loajalita zaměstnance 50+ vyvažuje jeho flexibilitu a moudrost zaměstnance 50+ vyvažuje jeho inovativnost.

Identifikace zaměstnanců věkové kategorie 50+ a jejich výkonového potenciálu

Na základě analýzy odborných výzkumných či vědeckých prací lze zaměstnance věkové kategorie 50+ identifikovat jako zaměstnance, kteří (Efocus.sk, 2012; Majdyšová, 2006; Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2004; Vostrovská, 2012; Vidovičová, 2006; Vymětal a kol., 2005; Wheatmanová, 2012):

- jsou více loajální vůči organizaci,
- mají větší časový fond, který obvykle bývá u zaměstnanců 50- deficitní,
- mají rozmanité osobní kontakty,
- mají úctu k výsledkům vlastní i cizí práce,
- jsou schopni nahlížet na problém v souvislostech a časovým nadhledem,
- více a efektivněji využívají intuice při řešení svých pracovních úkolů či povinností,
- efektivněji ovládají krizový management,
- se lépe soustředí na své pracovní úkoly či povinnosti,
- mohou mít větší agresivitu a cílevědomost než zaměstnanci 50-,
- mají schopnost produktivní komunikace, naslouchání, kladení otevřených otázek, empatii, zkušenosti s účinnou neverbální komunikací, umění zpětné vazby,
- mají nižší fyzickou výkonnost,
- jsou mnohdy zatíženi stereotypy,
- nejsou ochotni dále se vzdělávat,
- mají menší úroveň jazykových znalostí a dovedností,
- mají obavu z využívání nových technologií,
- mají zdravotní komplikace či problémy s vlivem na jejich pracovní výkonnost.

Výzkumná část – metodologie

Na základě výše uvedených teoretických východisek byl realizován kvantitativní výzkum zaměřený na zmapování postojů, názorů, mínění a samotné postavení zaměstnanců věkové kategorie 50+ na území České republiky.

Kvantitativní výzkum měl podobu dotazníkového šetření, přičemž byly navrženy dva dotazníky, a to:

- dotazník pro HR manažera (či osobu, která je v dané organizaci zodpovědná za oblast řízení lidských zdrojů),
- dotazník pro zaměstnance věkové kategorie 50+.

Každý dotazník byl rozčleněn na tři základní okruhy, podle výzkumných cílů, následovně:

- vnímání zaměstnanců věkové kategorie 50+,

- zaměstnávání zaměstnanců věkové kategorie 50+,
- identifikační údaje.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 116 HR manažerů a 562 zaměstnanců věkové kategorie 50+.

Pro výzkumný účel byly stanoveny následující výzkumné otázky:

- kolik HR manažerů a kolik zaměstnanců věkové kategorie 50+ bude souhlasit s výrokem, že zaměstnanci věkové kategorie 50+ mají méně pracovních příležitostí než zaměstnanci mladší?
- pro jaký typ práce (pracovní činnosti) jsou zaměstnanci věkové kategorie 50+ nejvhodnější?
- jaká opatření organizace realizují pro zaměstnance věkové kategorie 50+?
- jaké překážky brání uplatnění zaměstnanců věkové kategorie 50+ v organizaci?

Klasifikace organizací podle počtu zaměstnanců je uvedena v tabulce (Tab. 1).

Tab. 1. Oslovené organizace na základě počtu zaměstnanců
(Vlastní zpracování)

Počet zaměstnanců v organizaci	Počet organizací
0 – 9 zaměstnanců	2
10 – 49 zaměstnanců	6
50 – 249 zaměstnanců	92
250 a více zaměstnanců	16

Na základě tabulky (Tab. 1) lze říci, že nejvíce oslovených organizací bylo z intervalu od 50 do 249 zaměstnanců, a to celkem 92 zaměstnanců.

Klasifikace organizací podle oblasti podnikání byla: strojírenství, potravinářství, chemický průmysl, stavebnictví, zdravotnictví, finanční sektor, vzdělávání, doprava, cestovní ruch, obchod a energetika.

Výzkumná část – výsledky

Kvantitativní výzkum přinesl řadu podnětných a různorodých informací a také zjištění nejenom pro řešení samotné disertační práce.

Po jeho provedení byl dále realizován výzkum kvalitativní. Zjištěné poznatky související se zmapováním postojů, názorů, mínění a samotným postavením zaměstnanců věkové kategorie 50+ na území České republiky jsou zde prezentovány.

Vnímání zaměstnanců věkové kategorie 50+

Závažnost problematiky související s oblastí zaměstnávání zaměstnanců věkové kategorie 50+ je z pohledu HR manažerů vnímána jako poměrně závažná. Z pohledu zaměstnanců věkové kategorie 50+ lze hovořit o tématu velmi závažném.

62,5 % HR manažerů a 77,3 % zaměstnanců věkové kategorie 50+ souhlasí s výrokem, že zaměstnanci věkové kategorie 50+ mají méně pracovních příležitostí než zaměstnanci mladší.

Zaměstnanci věkové kategorie 50+ jsou podle mínění HR manažerů nejvhodnější pro následující typ práce (pracovní činnosti):

- jakákoliv, pro kterou mají potřebnou kvalifikaci,
- práce vyžadující rozvahu, pečlivost, důslednost, rozvážnost, zodpovědnost, zkušenosti a trpělivost,
- práce ve vedoucí funkci,
- vzdělávání,
- administrativní a kancelářské práce,
- prodej,
- práce na částečný pracovní úvazek či pomocná pracovní síla.

Zaměstnanci věkové kategorie 50+ jsou podle svého mínění nejvhodnější pro následující typ práce (pracovní činnosti):

- školství či vzdělávání,
- administrativní a kancelářské práce,
- odborná práce, práce vyžadující zkušenosti, zodpovědnost, trpělivost,
- práce na základě individuálních dovedností,
- pro práci, kterou dosud vykonávali, pokud ji fyzicky zvládají,
- duševní práce či fyzicky méně namáhavá práce (vrátná/ý, uklízečka/uklízeč),
- všechny (tato věková kategorie nemá omezení).

Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že HR manažeři i zaměstnanci věkové kategorie 50+ vidí své praktické uplatnění v duševní práci, dále pak v práci vyžadující zkušenosti, znalosti a nadhled.

Mezi opatření, která organizace realizují pro zaměstnance věkové kategorie 50+ mimo jiné patří:

- školení, semináře, jazykové či počítačové kurzy,
- při organizačních změnách se přihlíží pozitivně k této kategorii zaměstnanců v případě rozvázání pracovního poměru,
- organizace žádnou věkovou skupinu zaměstnanců nezvýhodňuje.

Další pozitivna související s touto problematikou byly:

- příspěvky na penzijní pojištění, životní pojištění, relaxace, očkování proti chřipce, masáže,
- výhodnější pojištění, kondiční pobyty, levnější rekreace pro zaměstnance 55+
- odměna k padesátým a šedesátým narozeninám.

Uplatnění zaměstnanců věkové kategorie 50+ v organizaci podle HR manažerů i zaměstnanců věkové kategorie 50+ brání tyto překážky:

- nedostatečná kvalifikace,
- snížená pracovní výkonnost,
- zdravotní problémy,
- jazykové a počítačové nedostatky,
- žádné překážky být nemusí – rozhoduje jejich zdravotní stav a kvalifikace.

Evaluace zaměstnanců věkové kategorie 50+ a HR manažerů je znázorněna na níže uvedeném obrázku (Obr. 1). Stupeň souhlasu respondenta s daným výrokiem byl následující: 1 = silně souhlasím, 2 = souhlasím, 3 = nemám názor, 4 = nesouhlasím, 5 = silně nesouhlasím.

Názory obou skupin respondentů byly v podstatě identické kromě ochoty zaměstnanců věkové kategorie 50+ se dále vzdělávat. HR manažeři nesouhlasili s výrokiem ochoty zaměstnanců 50+ se dále vzdělávat, zatímco samotní zaměstnanci věkové kategorie 50+ uvedli souhlas.

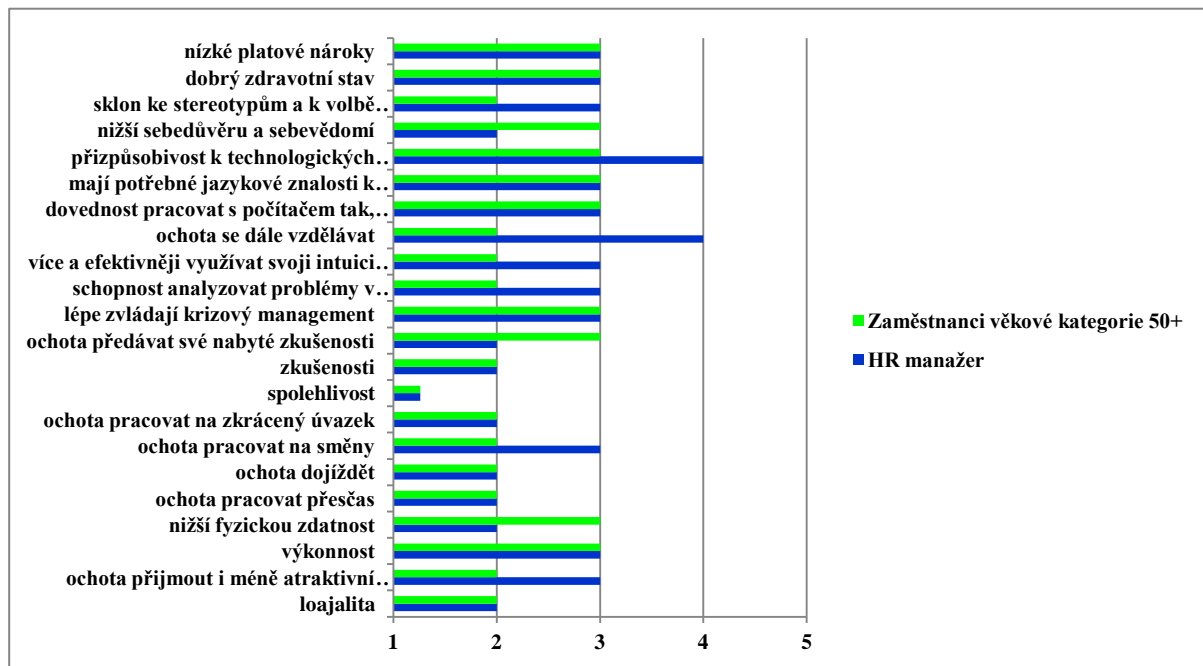
Zaměstnávání zaměstnanců věkové kategorie 50+

Možnosti zaměřené na zlepšení zaměstnávání zaměstnanců věkové kategorie 50+ jsou uvedeny na obrázku (Obr. 2). Stupeň souhlasu respondenta s daným výrokiem byl následující: 1 = silně souhlasím, 2 = souhlasím, 3 = nemám názor, 4 = nesouhlasím, 5 = silně nesouhlasím.

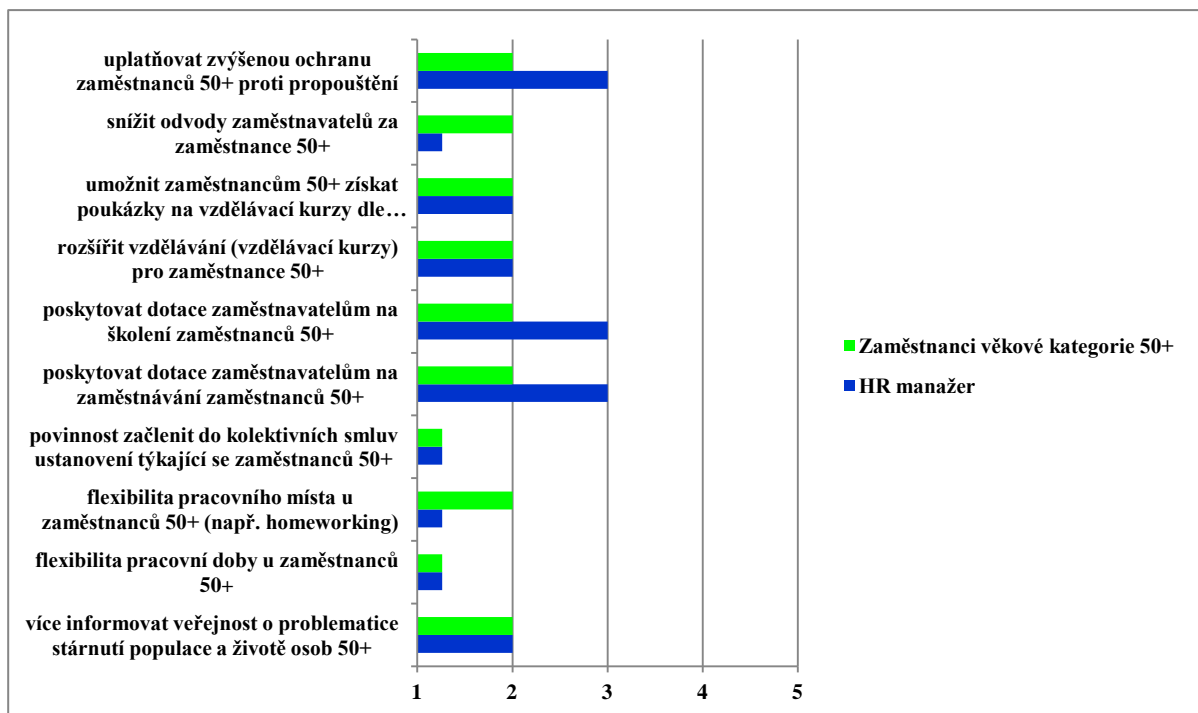
HR manažeři spatřují hlavní možnosti v následujících opatřeních:

- poskytovat dotace zaměstnavatelům na zaměstnávání zaměstnanců věkové kategorie 50+,

- poskytovat dotace zaměstnavatelům na školení zaměstnanců věkové kategorie 50+,
- uplatňovat zvýšenou ochranu zaměstnanců věkové kategorie 50+ proti propouštění.



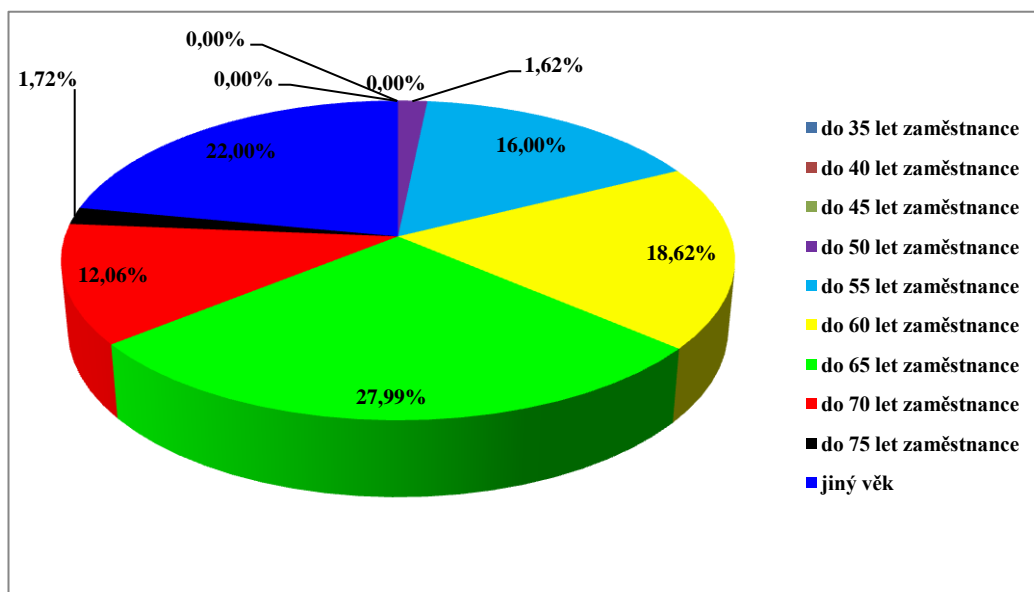
Obr. 1. Evaluace zaměstnanců věkové kategorie 50+ (Vlastní zpracování)



Obr. 2. Možnosti zaměřené na zlepšení zaměstnávání zaměstnanců věkové kategorie 50+ (Vlastní zpracování)

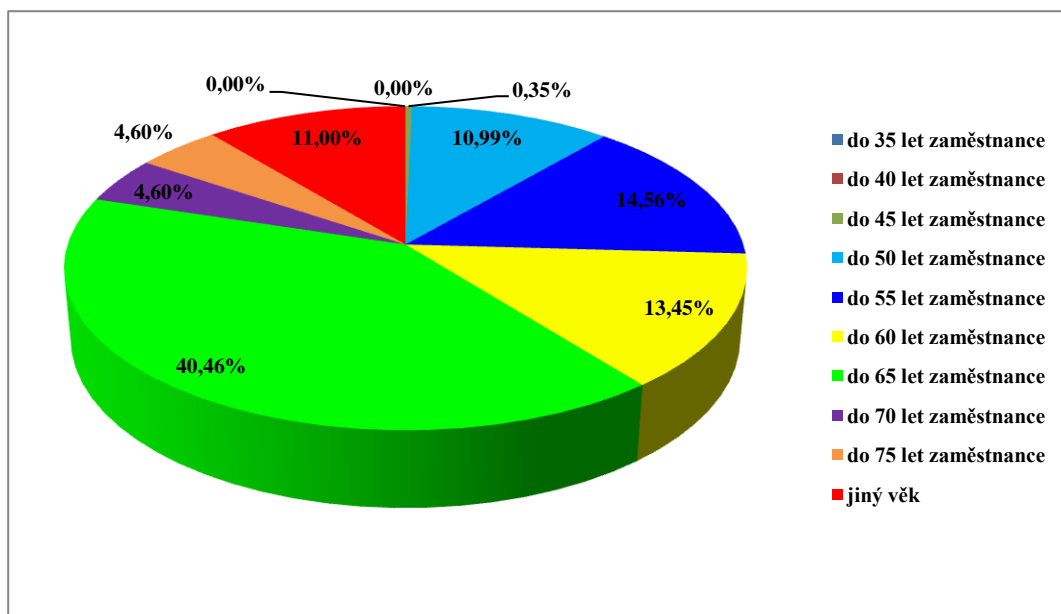
Podle oslovených HR manažerů je účelné investovat do vzdělávacích aktivit zaměřených na učení a rozvoj zaměstnanců věkové kategorie 50+ do 65 let zaměstnance, což uvedlo celkem 28,00 % oslovených HR manažerů.

Možnost jiný věk zvolilo celkem 22,00 % HR manažerů, přičemž uvedli, že záleží na dané vykonávané práci. Podrobnější struktura je uvedena na obrázku (Obr. 3).



Obr. 3. Investice do vzdělávacích aktivit pro zaměstnance věkové kategorie 50+ z pohledu HR manažerů (Vlastní zpracování)

Podle oslovených zaměstnanců věkové kategorie 50+ je účelné investovat do vzdělávacích aktivit zaměřených na jejich učení a rozvoj do 65 let zaměstnance, což uvedlo 40,46 % oslovených zaměstnanců. Možnost jiný věk zvolilo celkem 11,00 % zaměstnanců věkové kategorie 50+, přičemž uvedli, že opět záleží na dané pracovní činnosti. Podrobnější struktura je uvedena na obrázku (Obr. 4).



Obr. 4. Investice do vzdělávacích aktivit pro zaměstnance věkové kategorie 50+ z pohledu zaměstnanců 50+ (Vlastní zpracování)

Diskuze a závěr

Jak uvádí Buchtová a kol. (2002), uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.

Proto, aby nebyly tyto skupiny lidí (zaměstnanců) vyčleňovány z trhu práce, bude zapotřebí změnit vnímání nejenom české společnosti například na zaměstnance věkové kategorie 50+.

Manažeři zahraničních korporací si již začínají uvědomovat, že zaměstnanci věkové kategorie 50+ jsou pro jejich společnost významní z hlediska takzvaného výkonového potenciálu, který nespočívá v jejich fyzické síle, nýbrž v jejich znalostech, dovednostech a bohatých zkušenostech, které získali za svůj dosavadní pracovní a soukromý život.

Pro výzkumný účel byly stanoveny čtyři výzkumné otázky, na které jsou následující odpovědi:

- 62,5 % HR manažerů a 77,3 % zaměstnanců věkové kategorie 50+ souhlasí s výrokem, že zaměstnanci věkové kategorie 50+ mají méně pracovních příležitostí než zaměstnanci mladší.
- HR manažeři i zaměstnanci věkové kategorie 50+ vidí své praktické uplatnění v duševní práci, dále pak v práci vyžadující zkušenosti, znalosti a nadhled.

- Mezi opatření, která organizace realizují pro zaměstnance věkové kategorie 50+ mimo jiné patří: školení, semináře, jazykové či počítačové kurzy. Při organizačních změnách se přihlíží pozitivně k této kategorii zaměstnanců v případě rozvázání pracovního poměru.
- Uplatnění zaměstnanců věkové kategorie 50+ v organizaci podle HR manažerů i zaměstnanců věkové kategorie 50+ brání tyto překážky: nedostatečná kvalifikace, snížená pracovní výkonnost, zdravotní problémy, jazykové a počítačové nedostatky.

Jak již bylo uvedeno, management českých organizací si stále neuvědomuje, jaký výkonový potenciál zaměstnanci věkové kategorie 50+ mají.

Doposud totiž zatím neexistují žádné formy či metody, které by definovaly, jak se zaměstnanci věkové kategorie pracovat. Chybí zkušenosti, jak předávat pracovní pozici, chybí systém efektivního nástupnictví či předávání klíčových zkušeností těmto zaměstnancům.

Literatura

MONOGRAFICKÉ PUBLIKACE

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- GREGAR, Aleš. *Personální management – Vybrané kapitoly*. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2010. 96 s. ISBN 978-80-7318-915-0.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2005. 368 s. ISBN 80-7261-033-3.
- MAJDIŠOVÁ, Miriam. *Projekt: Podpora zaměstnávání starších osob – Osnova podkladů požadovaných od expertů vybraných úřadů práce*. 1. vyd. 2006. 26 s. ISBN: bez ISBN.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Stárnutí a politika zaměstnanosti – Česká republika*. 1. vyd. Praha: JAN, 2004. 104 s. ISBN 80-86552-97-7.
- PORVAZNÍK, Ján. *Celostní management: Pilíře kompetence v řízení*. 2. přepracované a doplněné vyd. Bratislava: SPRINT, 2003. 512 s. ISBN 80-89085-05-9.
- VIDOVIČOVÁ, Lucie. Starší osoby na trhu práce a politika aktivního stárnutí – výběr ze statistik a sociologických šetření. In *Sborník z mezinárodní konference uspořádané Ministerstvem práce a sociálních věcí ve spolupráci s Českou geriatrickou a gerontologickou společností v rámci XI. Celostátního gerontologického kongresu*

konané 25. listopadu 2005 v Hradci Králové. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. s. 111 – 128. ISBN 80-86878-52-X.

VYMĚTAL, Jan, Anna DIAČIKOVÁ a Miriam VÁCHOVÁ. *Informační a znalostní management v praxi*. 1. vyd. Praha: LexisNexis CZ, 2005. 399 s. ISBN 80-86920-01-1.

INTERNETOVÉ ZDROJE

MORAWITZOVÁ, Sabina. *Zaměstnanci ve věku 50+. Jak mohou napomoci efektivnímu fungování firmy?* [online]. [cit. 2012-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.brnenskapersonalni.cz/cs/clanky/zamestnanci-50-padesat-plus/>>.

SERVER EFOCUS. SK. *Ako starší zamestnanci prispievajú svojim rozhodováním k úspechu celého tímu?* [online]. [cit. 2012-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.efocus.sk/kategoria/zrucnosti/clanok/ako-starsi-zamestnanci-prispievaju-svojim-rozhodovanim-k-uspechu-celeho-tim/>>.

STEM – STŘEDISKO EMPIRICKÝCH VÝZKUMŮ. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce – expertní šetření*. [online]. [cit. 2012-05-06]. Dostupný z WWW: <http://tretikariera.cz/images/wiki/expertni_setreni_zprava.pdf>.

VOSTROVSKÁ, Zdenka. *Zaměstnanci 50+ na trhu práce*. [online]. [cit. 2012-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven-2009/zamestnanci-50-na-trhu-prace/1001793/53651/>>.

WHEATMANOVÁ, Debra. *Plánování kariéry po padesátce*. [online]. [cit. 2012-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.velkaepocha.sk/2009121311810/Planovani-kariery-po-padesatce.html>>.

OSTATNÍ ZDROJE

Bejtkovský, Jiří. *Specifické aspekty personálního řízení zaměstnanců věkové kategorie 50+*. Teze disertační práce. Zlín: UTB ve Zlíně, 2009. 45 s.

Tento článek byl sepsán v rámci řešení programového projektu TA ČR č. TD010129, Výkonnový potenciál pracovníků 50+ a specifické formy řízení lidských zdrojů podniku, za finanční podpory TA ČR.

Uplatnenie absolventov VŠ na trhu práce vo vybraných krajinách EÚ

Ján Bartánus, Martina Camberová

Abstrakt

V príspevku sme sa zamerali na komparáciu uplatnenia absolventov vysokých škôl vo vopred zvolených štátoch Európy s pomocou vybraných meradiel – miery nezamestnanosti a kvalifikačnej náročnosti práce vysokoškolákov. Zaujímala nás najmä miera nezamestnanosti absolventov vysokých škôl (teda tých vysokoškolákov, od ukončenia štúdia ktorých neubehol ešte rok) a miera nezamestnanosti skupiny vysokoškolákov ako celku. V rámci kvalifikačnej náročnosti práce sme sa zaoberali tým, či absolventi vysokých škôl vykonávajú prácu, ktorá zodpovedá ich odboru a dosiahnutej úrovni vzdelania.

Kľúčové slová

absolventi vysokých škôl, trh práce, nezamestnanosť absolventov vysokých škôl

Úvod

Uplatniť sa dobre na trhu práce je pre absolventov vysokých škôl z mnohých dôvodov často veľmi ťažké, či už z dôvodu rastúcich požiadaviek zamestnávateľov na schopnosti, zručnosti i pracovné nasadenie alebo kvôli rastúcej konkurencii medzi absolventmi vysokých škôl v dôsledku rýchleho rastu ich počtu. Je preto potrebné osvojiť si čo najväčšie množstvo všeobecných i špeciálnych znalostí, byť flexibilný, prispôsobovať sa rôznorodým nárokom zamestnávateľa alebo klienta, byť schopný niesť zodpovednosť, učiť sa po celý kariérny život, pracovať s nasadením.

Koucký a Zelenka (2006, s. 6) tvrdia, že vysokoškolské vzdelanie prináša jeho absolventom rad výhod: vysokoškoláci nachádzajú oproti ľuďom s nižším vzdelaním zvyčajne ľahšie zamestnania, sú teda menej ohrození nezamestnanosťou a ich práca je často kvalifikovanejšia.

Metóda

Na základe štúdia literatúry sme najprv uviedli všeobecné východiská platné pre všetky vybrané krajiny, potom sme zanalyzovali jednotlivé kritériá porovnania - mieru nezamestnanosti vysokoškolákov a kvalifikačnú náročnosť ich práce, vďaka ktorým sme mohli porovnať a hodnotiť

postavenie vysokoškolákov na pracovnom trhu v medzinárodnom meradle. V každej krajine sme navzájom porovnali mieru nezamestnanosti absolventov vysokých škôl (teda tých vysokoškolákov, od ukončenia štúdia ktorých neubehol ešte rok) a mieru nezamestnanosti skupiny vysokoškolákov ako celku a následne sme urobili medzinárodnú komparáciu. V rámci kvalifikačnej náročnosti práce sme analýzou dostupných dát zistovali, či absolventi vysokých škôl vykonávajú prácu, ktorá zodpovedá ich odboru a dosiahnutej úrovni vzdelania.

Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl

V mnohých (nielen) európskych krajinách je v posledných rokoch trendom, že pomerne prudko stúpajú počty vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Príčinou toho je v mnohých prípadoch vznikajúca absolventská nezamestnanosť. Aj cez to je skupina ľudí s vysokoškolským vzdelaním menej postihnutá nezamestnanosťou ako ostatné vzdelanostné skupiny.

Rozdiely v zamestnanosti medzi ľuďmi bez vzdelania alebo iba s primárnym či nižším sekundárnym vzdelaním a ostatnými vzdelanostnými skupinami sú priepastné, najmä na Slovensku a v ČR. Rozdiely v nezamestnanosti medzi druhou (vyššie sekundárne vzdelanie) a treťou (terciárne vzdelanie) skupinou v niektorých prípadoch ako napríklad v Českej republike potom prekračujú hranicu niekoľkých percentuálnych bodov, na Slovensku dosahuje približne 8%, v Rakúsku je tento rozdiel úplne minimálny.

Ak porovnáваме vyhliadky absolventov vysokých škôl na uplatnenie na trhu práce podľa úrovne vzdelania, je podľa Informačného systému o uplatnení absolventov škôl na trhu práce (ďalej len ISA) zrejmé, že existuje priama závislosť medzi úrovňou vzdelania a uplatniteľnosti na trhu práce. Znamená to, že čím vyššia je dosiahnutá úroveň vzdelania absolventov, tým ľahšie nachádzajú zamestnanie.

Situáciu čerstvých absolventov vysokých škôl vystihujú Koucký a Zelenka (2006, s. 7), ktorí upozorňujú na to, že postavenie absolventov je omnoho zložitejšie, než je tomu u skupiny vysokoškolákov ako celku; vstupujú totiž na pracovný trh ako nováčikovia a nemajú teda žiadne skúsenosti, pracovné návyky a väčšinou len sprostredkované kontakty. Ich miera nezamestnanosti je preto vo všetkých porovnávaných krajinách vyššia než u vysokoškolákov celkovo a pohybuje sa často na rovnakej úrovni, ako celková miera nezamestnanosti. Lepšie sú na tom podľa toho istého zdroja takmer vo všetkých krajinách tí absolventi, ktorí u svojich zamestnávateľov pracovali už počas štúdia.

Kvalifikačná náročnosť práce

„Kvalifikovanosť či kvalifikačná náročnosť práce vyjadruje nároky, ktoré sú na každé pracovné miesto kladené z hľadiska požiadaviek na vzdelanie, odbornú kvalifikáciu, zložitosť a zodpovednosť práce". (Koucký, J., Zelenka, M., 2006, s.7-8).

Po preštudovaní zdrojov možno konštatovať, že vo všetkých skúmaných štátoch vykonávajú absolventi vysokých škôl v menšej či väčšej miere zamestnania, na ktoré by stačilo vzdelanie

stredoškolské. Čím viac je v populácii absolventov vysokých škôl, tým viac ponuka práce vysokoškolákov prevyšuje jej dopyt a vysokoškoláci tak sú nútení prijať aj také miesta, ktoré sú z hľadiska dosiahnutej úrovne vzdelania pod ich úrovňou.

Táto situácia je podľa Zelenku (2008, s. 82-83) následkom nedostatočnej informovanosti o schopnostiach absolventov ao charaktere ponúkaných pracovných miest. Dôležité sú pritom podľa spomínaného autora nasledujúce aspekty:

1. „Množstvo špecifického ľudského kapitálu: Absolventi odborného vzdelávania získavajú viac špecifického ľudského kapitálu potrebného k adekvátnemu vykonávaniu zamestnania, ako tí, ktorí absolvovali všeobecné vzdelávanie, a preto možno predpokladať, že absolventi odborného vzdelávania budú s menšou pravdepodobnosťou zamestnaní v nezodpovedajúcom zamestnaní.
2. Do akej miery poskytujú učebné osnovy požadované znalosti a schopnosti: Štúdium pripravujúce na konkrétne zamestnanie, ako je odvetvovo špecifické odborné vzdelávanie, vybavuje študentov špecifickými schopnosťami vhodnými len pre často malý počet zamestnaní. Príkladom takéhoto odboru je napríklad medicína. Absolventi s touto kvalifikáciou majú veľmi dobré uplatnenie vo svojom odbore, avšak oproti absolventom s menej špecificky zameraným odborom vzdelania, môžu mať problémy s uplatnením, pokiaľ si prácu vo svojom odbore nenájdu ".

Najviac kvalifikovanú prácu z trojice sledovaných krajín EÚ vykonávajú vysokoškoláci na Slovensku a v ČR, čo súvisí s počtom vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily v jednotlivých krajinách (čím je podiel vysokoškolákov v populácii nižší, tým kvalifikovanejšiu prácu vykonávajú). Tieto dve krajiny sa v uvedenom hľadisku nachádzajú dokonca aj nad priemerom Európskej únie. V krajinách s vysokým podielom vysokoškolákov, prijímajú podľa toho istého zdroja absolventi vysokých škôl pomerne často ponuky pracovných miest s nižšími kvalifikačnými nárokmi, vysokoškolské vzdelanie tam totiž prestalo byť postačujúcou podmienkou pre dobré uplatnenie na trhu práce a títo absolventi si už nemôžu dovoliť vyberať si z obmedzenej ponuky pracovných miest, alebo čakať na lepšiu príležitosť.

Samozrejme môže tiež dôjsť k opačnej situácii, keď určité pracovné miesto je obsadené pracovníkom s nižším dosiahnutým stupňom vzdelania, než aké by bolo vhodné pre danú pracovnú pozíciu. Absolventovi vysokej školy potom nezostáva nič iné, než nájsť si iné pracovné miesto, popr. počkať, až sa dané pracovné miesto uvoľní. Zamestnávateľ totiž často skôr uprednostní pracovníka, ktorý už na danom pracovnom mieste získal potrebnú prax, aj keď jeho vzdelanie nie je úplne primerané.

Uplatnenie absolventov vysokých škôl na pracovnom trhu v SR

Slovensko stále zápasí s vysokou mierou nezamestnanosti, v porovnaní s ostatnými európskymi štátmi jednou z najvyšších. Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky o nezamestnanosti podľa výberového zisťovania pracovných síl presiahla v roku 2011 miera nezamestnanosti na slovenskom hodnotu 13,5 %. Pretože miera nezamestnanosti absolventov

vysokých škôl do značnej miery súvisí s celkovou mierou nezamestnanosti, je zrejmé, že absolventská miera nezamestnanosti bude v SR aj na vyššej úrovni v porovnaní s ostatnými štátmi. Aj pre SR však platí, že absolventi vysokých škôl trpia nezamestnanosťou menej ako ostatných vzdelanostných skupín, čo chceme povedať ďalej.

Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl v SR

Vzdelanie má výrazný vplyv na zamestnanosť na slovenskom trhu práce - so stúpajúcou úrovňou vzdelania sa zlepšujú šance zamestnať sa. Na trhu práce sa stále rozširuje priestor pre vysoko kvalifikovaných ľudí. V porovnaní s absolventmi nižších vzdelávacích stupňov je miera nezamestnanosti absolventov VŠ výrazne nižšia.

Hoci aj v SR sú mladí ľudia s vysokoškolským vzdelaním najmenej rizikovou skupinou z hľadiska nezamestnanosti, v porovnaní s ostatnými európskymi štátmi je tu však nezamestnanosť tejto skupiny podľa Srnákovej (2005, s. 20) jednou z najvyšších, hodnoty tohto ukazovateľa prekračujú priemer Európskej únie a previs ponuky pracovnej sily znižuje šance mladých ľudí bezprostredne po ukončení vzdelávania zamestnať sa. Vláda Slovenskej republiky sa problematikou nezamestnanosti sústavne zaoberá a hľadá vhodné riešenia. Vývoj na trhu práce podľa slov autorky pozitívne ovplyvnila sociálna reforma začatá v roku 2004, v rámci ktorej bolo prijatých viacero opatrení smerujúcich k stimulácii tvorby pracovných miest, zefektívneniu služieb zamestnanosti, väčšej motivácii ľudí k ekonomickej aktivite a na podporu ich úsilia zlepšiť svoju zamestnateľnosť. To podľa Srnákovej priaznivo ovplyvnilo aj zamestnanosť mladých ľudí.

Podobne ako v ďalších dvoch krajinách, absolvuje rad študentov (cca 50%) odbory spoločenské, teda ekonomické, právnické, sociálne, filozofické a pod. Často sa jedná o študijné odbory, ktoré študentov nepripravujú dostatočne pre prax alebo o ktorých absolventov nie je na trhu práce dostatočný záujem.

Ak dochádza k vyššie popísanému, môžu byť podľa Zvalovej, Srnákovej a Hrušovskej (2007, s. 29) neefektívne využívané jednak verejné financie, ale tiež čas študenta, ktorý strávi roky štúdiom odboru, s ktorým sa v praxi len ťažko uplatní.

Prehľady o absolventoch škôl, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie, sú podľa názoru Zvalovej, Srnákovej a Hrušovskej (2007, s. 2) iba súhrnné štatistiky, ktoré na jednej strane dávajú rámcový obraz o nezamestnanosti absolventov, ale na druhej strane nemôžu postihnúť špecifiká jednotlivých odborov. Úspešnosť vysokej školy by tak autorky hodnotili nielen z hľadiska počtu záujemcov o štúdium, ale aj z hľadiska uplatnenia ich absolventov na trhu práce.

Aj keď je nezamestnanosť absolventov vysokých škôl na Slovensku v porovnaní s ostatnými vzdelanostnými skupinami nízka, existujú tu skupiny odborov s pomerne vysokou mierou nezamestnanosti. Tie sú uvedené v nasledujúcom texte.

Podľa dát poskytnutých ÚPSVaR je najvyšší podiel nezamestnaných absolventov vysokých škôl (v dobe do troch mesiacov od ukončenia štúdia) - 59,2% z celkového počtu nezamestnaných

absolventov VŠ v roku 2009, z radov absolventov spoločenských vied, náuk a služieb, medzi ktorými sú aj absolventi ekonomických vied (23,5%). U ostatných skupín odborov sú počty nezamestnaných podstatne nižšie, absolventi vied o telesnej kultúre a psychologických vied dosahujú nezamestnanosti takmer zanedbateľné. Absolventov technických vied a náuk zostalo nezamestnaných 22,2% z celkového počtu nezamestnaných absolventov, absolventov prírodných vied 7,7%, absolventov poľnohospodársko-lesníckych odborov bolo 6,7%.

Zo skupiny technických vied a náuk sú podľa Štatistickej ročenky nezamestnanosti absolventov ÚPSVaR najproblémovjšie skupinou absolventi odborov strojárstvo a kovospracujúca výroba a elektrotechnika. Naopak, nepatrný počet nezamestnaných majú medzi sebou absolventi špeciálnych technických odborov, architektúry, hutníctva a ďalších. Zo skupiny prírodných vied bolo najviac evidovaných nezamestnaných medzi absolventmi so zameraním na ochranu životného prostredia. Nezamestnaných absolventov vied a náuk o umení a vojenských a bezpečnostných vied a náuk bolo nezamestnanosti pod 2% z celkového počtu nezamestnaných absolventov.

Na vývoj nezamestnanosti absolventov vysokých škôl môžu mať podľa mienky Srnákovej (2005, s. 29-30) značný vplyv zmeny sociálnej politiky a politiky trhu, ktoré vláda Slovenskej republiky realizuje v rámci spomínanej sociálnej reformy a ktorá je zacielená na podporu zamestnanosti a zamestnateľnosti (to zahŕňa napr. . úpravy vo výplatách sociálnych dávok, zmeny v systéme sociálneho poistenia, ďalej zavedenie aktivačných príspevkov spojených s návratom do pracovného procesu, s účasťou na verejne prospešných prácach, absolventskej praxi, na vzdelávanie, rekvalifikáciu a podobne). Analýza postoja mladej, vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily na trhu práce môže podľa Srnákovej poskytovať dôležité poznatky využiteľné v oblasti vzdelávacej politiky z pozície Ministerstva školstva SR, tieto zistenia môžu využiť aj vysoké školy pri koncipovaní štruktúry vzdelávacích programov a tiež ako signály pre uskutočnenie zmien v poskytovanom obsahu vzdelávania.

Budúcnosť absolventov vysokých škôl v SR

Najväčší záujem zo strany uchádzačov o štúdium pretrváva a rastie podľa Zvalovej, Srnákovej a Hrušovskej (2007, s. 51) u spoločenských vied a náuk (napr. právo, ekonómia, medzinárodný obchod, sociálnej práce, psychológiu a ďalšie) . Podstatne menej študentov sa podľa uvedeného zdroja hlási na technické, prírodné a poľnohospodársko-lesnícke vedy. Vyššie spomínaný zdroj predpokladá, že v budúcnosti sa bude na trhu práce zlepšovať postavenie vysokoškolsky vzdelaných odborníkov z oblasti technológie, konštrukcie, priemyselného inžinierstva, logistiky, plánovania a riadenia výroby a pod, pretože absolventov týchto odborov je nedostatok. Za príčinu autorky označujú slabú orientáciu vysokých škôl na potreby trhu práce a v súvislosti s tým nevyhovujúca štruktúra odborov, ktoré nezodpovedajú štruktúre hospodárstva.

Všeobecne sa konštatuje, že medzi ponukou pracovnej sily a dopytom po nej je na slovenskom trhu nesúlad. Dochádza k situáciám, že v určitom odbore nie je dostatok pracovnej sily, ale v iných

odboroch je jej nadbytok a táto nenachádza vyhovujúce pracovné uplatnenie. Je nútená pracovať za nižšie finančné ohodnotenie a vykonáva prácu, pre ktorú by stačila nižšia kvalifikačná úroveň. Štatistické údaje však nie sú schopné túto situáciu sledovať. (Zvalová, Srnáková, Hrušovská, 2007, s. 54).

Uplatnenie absolventov vysokých škôl na pracovnom trhu v Rakúsku

Počas minulých desaťročí trávili mladí ľudia vo väčšine vyspelých krajín stále viac času štúdiom, teda prípravou na budúce povolanie a odložili tak svoj vstup do sveta práce. Na príklade Rakúska si môžeme ukázať, ako sa podiel tých, ktorí vyštudovali vysokú školu v nedávnej minulosti menil. V roku 1991 malo podľa Statistik Austria, článku Bildungsstand (v preklade z nemčiny Stav vzdelania) v Rakúsku vysokoškolské vzdelanie iba 5,2% populácie staršej ako pätnásť rokov, v roku 2001 už to bolo o 2,3% viac a v súčasnej dobe má z tejto vekovej kategórie vysokoškolský diplom 11,1%.

V Rakúsku sa teda, podobne ako v ďalších štátoch strednej Európy, podiel osôb s vysokoškolským vzdelaním za posledných 10 rokov zdvojnásobil, čo je trend určite pozitívny, nesie však so sebou už spomínané dôsledky pre postavenie vysokoškolákov na trhu práce.

Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl v Rakúsku

Po ukončení počiatočného vzdelávania mladým ľuďom vo vstupe na trh práce často bráni nedostatok pracovných miest, resp. to, že sa im bezprostredne po ukončení vysokej školy nedarí nájsť vhodné pracovné miesto.

V Rakúsku vykazuje skupina osôb s vysokoškolským vzdelaním najnižšiu mieru nezamestnanosti. Z celkového počtu nezamestnaných tvoria 45% ľudia bez vzdelania alebo so základným vzdelaním, nepatrne menej ľudia vyučení, absolventi vyšších odborných škôl sa na tomto počte podieľajú viac ako absolventi stredných škôl s maturitou.

Budúcnosť absolventov vysokých škôl v Rakúsku

Najlepšie postavenie na trhu práce majú v Rakúsku v súčasnej dobe absolventi technických odborov (strojoví a stavební inžinieri, elektroinžinieri), počet absolventov v tomto odbore je totiž relatívne nízky a také miesta bývajú podľa Neumann International najdlhšie neobsadené. Podľa spomínanej štúdie bude absolventov týchto odborov čoskoro nedostatok, ak nebude zo strany nových študentov dostatočný záujem. Dobré uplatnenie dosahujú stále aj absolventi ekonómie, hoci ich počet prudko stúpa. Situáciu absolventov práva nemožno jednoznačne zhodnotiť. Okrem toho, že pracujú ako úradníci, notári, prokurátori alebo neskôr ako sudcovia, pracujú tiež vo firmách. Ich uplatnenie je teda závislé na mieste ich pôsobenia. Všeobecne ale platí, že je príliš vysoký počet absolventov právnických fakúlt, než aby sa všetci mohli uplatniť na vysnívanom pracovnom mieste. Veľmi dobré vyhliadky na trhu práce majú absolventi fakúlt informatiky, napriek hospodárskej kríze na nich čaká

značný počet voľných pracovných miest. Dôvodom je nízky počet absolventov tohto odboru, pretože je vnímaný ako zložitý a zároveň vznikajú nové pracovné miesta v tomto odbore. Do budúcnosti teda možno v Rakúsku očakávať nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v oblasti informatiky. V medicíne sa v súčasnej dobe môže hovoriť o stabilnej situácii. Mnoho absolventov síce opustí brány škôl, ale podobný počet lekárov odchádza každoročne do penzie. A niektorí mladí lekári odchádzajú za lepšími pracovnými podmienkami do zahraničia. V blízkej budúcnosti preto môžeme očakávať, že bude v Rakúsku nedostatok pracovnej sily aj v tomto odbore. Veľký dopyt je tiež po absolventoch prírodných vied (najmä matematiky a fyziky), ktorí nachádzajú uplatnenie v rôznych odvetviach hospodárstva vďaka svojim analytickým schopnostiam.

Uplatnenie absolventov vysokých škôl na pracovnom trhu v ČR

Na úvod je potrebné pripomenúť, že počty vysokoškolákov boli v Českej republike, podobne ako aj na Slovensku, v minulých rokoch oproti iným rozvinutým krajinám nízke. Údaje OECD hovoria, že v populácii vo veku 25-64 rokov malo v roku 2004 v Českej republike iba asi 12% osôb terciárne vzdelanie, v priemere krajín EÚ to bol v rovnakej dobe bežná dvojnásobok.

V posledných rokoch sa ale počet absolventov vysokých škôl v Českej republike rýchlo zvýšil. Podľa Štatistickej ročenky školstva Ústavu pre informácie vo vzdelávaní (ďalej len ÚIV), dokončilo v roku 2004 len 32 977 ľudí vysokoškolské vzdelanie. O štyri roky neskôr to už bol bežná dvojnásobok (63 797 absolventov), v roku 2010 už bol tento počet 87941 absolventov vysokých škôl. Ak bude tento trend pokračovať, môžeme predpokladať, že čo do podielu vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily, ČR rýchlo doženie krajiny ako je napríklad Nemecko.

Podľa toho istého zdroja bolo v akademickom roku 2010/2011 do štúdia na vysokých školách zapísaných 81 847 študentov, zatiaľ čo v roku 2003/2004 to bolo iba 68 172 študentov.

Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl v ČR

Stredisko vzdelávacej politiky Pedagogickej fakulty Univerzity Karlovej (ďalej len SVP PedF UK) vo svojom článku Nezamestnaní absolventi VŠ dokazuje, že terciárne vzdelanie prináša svojim držiteľom v Českej republike nespochybniteľnú výhodu na trhu práce. Napriek tomu však, podľa toho istého zdroja, existujú rozdiely v nezamestnanosti absolventov rôznych odborov a rôznych škôl. Do týchto rozdielov sa podľa rovnakého zdroja premietajú rôzne vplyvy, ktoré škola nemôže ovplyvniť, ako je napr. odlišná úroveň regionálnych trhov práce, na ktoré absolventi vstupujú. Napriek tomu skúmanie rozdielov v nezamestnanosti absolventov vysokých škôl stojí za pozornosť, pretože čiastočne odráža aj rozdielnu úroveň a kvalitu škôl a vzdelávania, ktorým absolventi prešli. Nezamestnanosť tak podľa uvedeného zdroja predstavuje faktor, ktorý má čo povedať ako školám samotným, tak uchádzačom o štúdium na vysokých školách a dôležitým faktorom je aj pre štátnu správu, ktorá celý systém terciárneho vzdelávania riadi a monitoruje.

Čo sa nezamestnanosti týka, je zásadné, aký odbor absolvent vysokej školy vyštudoval. Podľa Kouckého a Zelenku (2009, s. 11-12) došlo k rastu miery nezamestnanosti tých vysokoškolákov, ktorí dosiahli vysokoškolské vzdelanie v odboroch ekonomických, prírodovedných a poľnohospodárskych, najhoršie sú na tom v tomto ohľade absolventi fakúlt umeleckých. Z dlhodobého hľadiska potom podľa toho istého zdroja vykazujú nízku mieru nezamestnanosti, teda vyššiu šancu uplatnenia na trhu práce, absolventi lekárskejších, právnických a pedagogických fakúlt. Je zaujímavé, že existuje rozdiel v miere nezamestnanosti medzi absolventmi verejných a súkromných vysokých škôl. Absolventi súkromných škôl majú nižšiu mieru nezamestnanosti.

Ďalšou otázkou, ktorú by sme sa radi v tejto pasáži zaoberali je otázka, ako ľahko a rýchlo získajú absolventi jednotlivých odborov pracovné miesto. Absolventi rôznych typov fakúlt sa totiž líšia podľa priebehu nezamestnanosti po opustení školy.

Napríklad bezprostredne po absolvovaní nachádza podľa Kouckého a Zelenku (2008, s. 3) prácu približne rovnaký podiel absolventov umeleckých fakúlt, ako je to v celkovom priemere, neskôr však ich nezamestnanosť už toľko neklesá; protiklad predstavujú absolventi technických fakúlt, ktorí v prvom polroku pri hľadaní práce príliš úspešní nie sú. V priebehu nasledujúcich mesiacov sa však podľa autorov ich nezamestnanosť rýchlo znižuje.

Najvyšší podiel absolventov, ktorých prechod na trh práce nebol plynulý a zápasili s problémom nezamestnanosti, nájdeme v skupine odborov právo, právna a verejnoprávna činnosť, pedagogika, učiteľstvo a sociálna práca a ekonomika a administratíva, mierne zvýšený podiel absolventov, ktorí sa pri prechode na trh práce stretli s určitými ťažkosťami, uvádzajú absolventi elektrotechnických odborov. Väčšina absolventov vysokých škôl teda získa zamestnanie ľahko alebo skôr ľahko a drvivá väčšina si nájde prácu do pol roka od ukončenia školy. (Úlovcová, H., a kol., 2009, s. 59).

Záver

Zamestnanosť absolventov je jedným z dôležitých aspektov problematiky uplatnenia absolventov vysokých škôl v praxi. Tematický okruh uplatnenia absolventov vysokých škôl je systémovým problémom a má strategický význam pre dlhodobý rozvoj vysokého školstva ako i efektívnosť hospodárskeho rozvoja každej krajiny .

V nasledujúcich rokoch už vysokoškoláci zrejme nebudú mať takú výhodu oproti ostatným ľuďom, čo súvisí s prudkým zvýšením počtom absolventov vysokých škôl. Podľa štatistík OECD sa počet vysokoškolákov v Európe neustále zvyšuje. Bude preto pravdepodobne potrebné urobiť opatrenia vo vzdelávacom systéme, aby budúce počty a štruktúra absolventov zodpovedali potrebám národného hospodárstva, inak hrozí, že trh práce nebude schopný desaťtisíce absolventov vysokých škôl efektívne alokovať. Môže nastať situácia, že ľudia s vysokoškolským vzdelaním si budú musieť napríklad zvyšovať kvalifikáciu, zmeniť odbor svojho pôsobenia alebo zvýšiť pracovné nasadenie, aby si udržali doterajšie postavenie na trhu práce. Taktiež je nevyhnutné vytvorenie spätnej väzby medzi

vysokými školami, štátnou správou, trhom práce a praxou z hľadiska určitej prepojenosti medzi prípravou študentov, budúcich absolventov jednotlivých vysokých škôl so súčasnými i budúcimi potrebami národného hospodárstva.

Prehľady o absolventoch škôl, uchádzajúcich sa o zamestnanie sú len súhrnné štatistiky, ktoré síce dávajú rámcový obraz o nezamestnanosti absolventov, ale nemôžu postihnúť špecifiká jednotlivých odborov a najmä samotnú kvalitu zamestnanosti jednotlivých skupín absolventov vysokých škôl.

Literatúra

- KOUCKÝ, Jan, ZELENKA, Martin: *Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce, Expertizní studie* [online]. Praha: SVP PedF UK, 2009, 38s. Dostupné na WWW: <<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi%20VS%202009.pdf>>
- KOUCKÝ, Jan, ZELENKA, Martin: *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008, Shrnutí* [online]. Praha: SVP PedF UK, 2008, 4s. Dostupné na WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf>
- KOUCKÝ, J., ZELENKA, M.: *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2006* [online]. Praha: SVP PedF UK, 2006, 20s. Dostupné na WWW: <<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/VSnTPzprava2oct06.pdf>>
- KOUCKÝ, Jan, ZELENKA, Martin: *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010*. [online]. Praha: SVP PedF UK, 2010 Dostupné na WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf>
- Neumann International: *Vorstandsgehälter*. [online] 2010 [30.04.2012] Dostupné na WWW: <<http://www.neumann-compensation.com/ncw/>>
- SRNÁKOVÁ, L.: *Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl*. [online]. Bratislava: ÚIPS, 2005, 49s. Dostupné na WWW: <<http://www.uips.sk/publikacie-casopisy/analyzy-prognozy-studie>>
- Statistik Austria: *Arbeitsmarktstatistik*. [online] 2011 [05.05.2012] Dostupné na WWW: <www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/index.html>
- Štatistický úrad Slovenskej republiky: *Nezamestnanosť podľa Výberového zisťovania pracovných síl v roku 2011*. [online] 2011 [30.04.2012] Dostupné na WWW: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=35596>>
- ÚLOVCOVÁ, H. a kol.: *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2008*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009, 99s. ISBN 978-80-87063-21-7
- ÚSTAV PRO INFORMACE VE ZVDĚLÁVÁNÍ: *Statistická ročenka školství – výkonové ukazovatele*. [online] 2011 [05.05.2012] Dostupné na WWW: <<http://www.uiv.cz/rubrika/730>>

- ÚSTAV INFORMÁCIÍ A PROGNÓZ ŠKOLSTVA: *Štatistická ročenka školstva*. [online] 2009
[30.04.2012]. Dostupné na WWW: <<http://www.uips.sk/prehlady-skol/statisticka-rocenka---vysoke-skoly>>
- ZELENKA, M.: *Přechod absolventů škol z vzdělávání na pracovní trh*. Praha: SVP PF UK, 2008, 99s.
ISBN 978-80-7290-372-6. 1.vyd.
- ZVALOVÁ, M., SRNÁKOVÁ, L., HRUŠOVSKÁ, J.: *Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi*
[online]. Bratislava: ÚIPŠ, 2007, 55s. Dostupné na WWW: <<http://www.uips.sk/publikacie-casopisy/analyzy-prognozy-studie>>

Marienthalská studie znovu aktuální

Božena Buchtová

Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Katedra podnikového hospodářství

Abstrakt

Článek pojednává o výzkumných metodách a přístupech rakouských autorů Marie Jahodové, Hanse Ziesela a Paula Lazarsfelda ke společenství nezaměstnaných. Výsledky jejich výzkumu byly publikovány v monografii „Nezaměstnaní z Marienthalu“ (Die Arbeitslosen von Marienthal), která vyšla poprvé v roce 1933 v Lipsku. Cílem článku je poukázat na ojedinělé výzkumné procedury, které byly kombinací jak kvantitativních (statistických dat) tak i kvalitativních (biografických přístupů) metod a osobně angažovaného pozorování. Tato těsná autorská vazba na životní zkušenost nezaměstnaných přispěla k hlubšímu pochopení zkoumaného fenoménu nezaměstnanosti. Metody výzkumu včetně zúčastněného pozorování jsou i dnes inspirativní pro zkoumání důsledků nedobrovolné ztráty práce.

Klíčová slova:

Marienthal, sociografie, nezaměstnanost, kvalitativní a kvantitativní metody

Úvod

Nezaměstnanost je nečekaně aktuálním problémem dnešní doby. V Evropské unii je v současné době 24,7 milionů nezaměstnaných (10,2%), v České republice je nyní půl milionu lidí bez práce, při čemž každý pátý nezaměstnaný je v evidenci úřadů práce více než dva roky. Ve Španělsku je bez práce každý druhý mladý člověk do 24 let, podobně je tomu i v Řecku. Mladí lidé nenachází východisko z této životní situace, stále častěji se objevuje pojem „ztracená generace“. Důsledky kapitalistického systému postihují bez rozdílu všechny „oslabené“.

Co však víme o dopadech ztráty práce? Jsou známá statistická data tříděná podle věku, pohlaví, povolání, regionálních podmínek. Existuje řada novinových a časopiseckých článků o tomto

fenoménu i odborných statí (Buchtová, B. 2004; Ezzy, D. 1993; Graetz, B. 1993; Hammarström, A. 1994; Korzeniewska, M. 1995; Murphy, G. C., Athanasou, J. A. 1999; Schuring, M., Mackenbach, J., Voorham, T., Burdorf, A. 2011; Turner, B. J. 1995; Wilson, S. H., Walker, G. M. 1993 a další). Někteří autoři se pokusili popsat tento palčivý sociální problém ve svých knihách (G. Orwell 1996; M. Komarovsky, 2004; M. Jahoda 1982; P. Clavin, T. H. Watkins, 1993; 1999), z českých autorů pak Z. Kárník, 2002, 2003; V. Lacina, 1984; J. Rákosník, 2008; M. Vodička, 2009 a další.

Často se však jedná o pouhou deskripci fenoménu nezaměstnanosti. Studie o Marienthalu⁷ předkládá ojedinělý výzkumný přístup a metody ke zkoumání naléhavého problému nezaměstnanosti. Vhodnou kombinací kvantitativních (statistických) a kvalitativních metod spolu s osobně angažovaným pozorováním je studie poučná i pro dnešní dobu.

Stat'

Marienthal byla rakouská průmyslová vesnice nedaleko Vídně. V roce 1830 zde zahájila činnost továrna na zpracování lnu. V přádelně lnu našla zaměstnání většina obyvatel vesnice až do roku 1929, kdy byla uzavřena, a lidé se hromadně, nedobrovolně ocitli bez práce.

Podnět k výzkumu dopadů ztráty práce vzešel od Otto Bauera, představitele Sociálně demokratické strany Rakouska. Výzkumné přístupy byly připravovány v Hospodářsko-psychologickém centru ve Vídni. M. Jahodová ve své publikaci (1991, s. 121.) uvádí metodické zásady sepsané P. Lazarsfeldem, které se snažili v Marienthalu dodržovat:

1. Pro každý studovaný jev získat jak objektivní pozorování, tak i introspektivní zprávy;
2. Případové studie vhodně kombinovat se statistickými daty;
3. Poznatky o současnosti doplňovat informacemi o dřívějších fázích vývoje studovaného jevu;
4. Kombinovat experimentální data (dotazníky, výběrová šetření) s daty přirozenými (získanými z všedního života lidí, bez zásahu výzkumníka).

V Marienthalské studii byla použita metoda sociografie, která má slavnou předchůdkyni ve studii Bedřicha Engelse „Postavení dělnické třídy v Anglii“ (Lipsko, 1845). Její přínos spočívá zejména ve způsobu, jakým Engels data zpracoval, poprvé uspořádal jednotlivé znaky podle sociologického hlediska, konkrétně podle kritéria třídního boje.

⁷ Výsledky výzkumu „Die Arbeitslosen von Marienthal“ byly poprvé autory (Jahoda, M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H.), publikovány v roce 1933. Sociálně vědeckou „klasickou“ studií se však stal v šedesátých a sedmdesátých letech minulého století - Jahoda, M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H: Die Arbeitslosen von Marienthal. Allensbach: Verlag für Dermoskopie 1960; Jahoda, M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H: Marienthal. The Study of Unemployment Community. London: Tavistock 1974.

Cílem studie bylo podat komplexní analýzu psychosociálních následků dlouhodobé nezaměstnanosti pro postižené rodiny a pro celé vesnické společenství v Marienthalu. Zvláště významné pro výzkum byly biografické a statistické metody vyvinuté v Bühlerově institutu (Vídeň okolo roku 1930) stejně jako technika zúčastněného pozorování, užívaná Charlottou Bühlerovou. Výzkumníci Jahoda, M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H se do Marienthalu v době výzkumu přestěhovali. Dlouhodobý pobyt ve zkoumané vesnici jim umožnil kombinovat různé metody pro získání výzkumných dat. Vodítkem pro plánování výzkumné práce se jim staly následující klíčové otázky:

A. Postoj k nezaměstnanosti

- Jaká byla první reakce na nezaměstnanost?
- Jaké úsilí daný jedinec vyvinul, aby si našel práci?
- Kdo našel práci mimo svůj okres a jakými prostředky?
- Jakým pracím se nyní lidé věnují místo dřívějšího zaměstnání (např. chov králíků, zemědělské práce, apod.)?
- Jaký postoj lidé zaujímají k přechodnému zaměstnání a obzvláště k možnosti odstěhovat se?
- Jaké jsou typy a fáze vývoje postojů lidí?
- Jaké plány lidé dosud mají? Jsou v tomto směru nějaké rozdíly mezi dospělými a dospívajícími?
- Jaké jsou rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými?
- Jaký je postoj lidí k sociálním úřadům?
- Jaké „přebytečné“ aktivity lidé dosud vyvíjejí?

B. Dopad nezaměstnanosti

- Jaký je dopad na fyzickou kondici obyvatelstva?
- Jaký je dopad na prospěch dětí ve škole?
- Jaký je dopad na kriminalitu?
- Má nezaměstnanost rodičů větší dopad na starší nebo mladší děti?
- Nastaly nějaké problémy v rodinách, v nichž opět někdo našel práci?
- Zvýšila se nebo snížila rozdílnost politických názorů?
- Změnil se postoj k náboženství?
- Došlo k nějaké všeobecné změně z hlediska zájmů obyvatelstva?
- K jakým změnám došlo u obyvatelstva z hlediska vnímání času?
- Změnily se vzájemné vztahy lidí?

- Panuje mezi obyvatelstvem spíše atmosféra soupeření, či spolupráce?
- Došlo k nějakým změnám uvnitř rodin?

Ve studii byly použity tyto metody a způsoby získávání údajů (Buchtová, B. a kol. 2002 s. 176–179):

Záznamy o rodinách: O každé ze 478 marienthalských rodin byly vedeny podrobné záznamy. Každý člen rodiny měl svou zvláštní složku, kde byly uvedeny jeho osobní údaje, forma podpory v nezaměstnanosti, atd. Složka taktéž obsahovala veškeré informace týkající se podmínek ubytování, rodinného života, domácího řádu atp. Kromě toho pro nás každá rodina vedla vlastní deník.

Životopisy: Získali jsme podrobné životopisy 32 mužů a 30 žen. Význam těchto životopisů spočívá především v tom, že jednotlivci sami popisovali celý svůj život. Když tedy při popisování svého života dospěli až k období nezaměstnanosti, jejich vypravěčské schopnosti byly již lépe rozvinuty, a proto své prožitky z nezaměstnanosti vyjadřovali snáze. Do té chvíle totiž popisovali dřívější část svého života, která jim mohla posloužit jako základ pro srovnávání. Pokud bychom se byli na jejich současnou situaci dotazovali přímo, výsledkem by zřejmě bylo rozpačité ticho nebo prázdné fráze.

Časové přehledy dne: Osmdesát osob vyplnilo dotazník s ohledem na to, jakým způsobem strávili svůj čas během daného dne.

Oznámení a stížnosti: Studovali jsme oznámení a stížnosti, které byly v průběhu několika posledních let podány na pracovní úřad v okrese Wiener Neustadt, do kterého Marienthal spadá.

Školní písemné práce: Několik dětí na základních a středních školách napsalo školní písemné práce na následující témata: „Co si přeji ze všeho nejvíce“, „Čím chci být“, „Co si přeji na Vánoce“.

Soutěž písemných prací: Několik dospívajících dětí napsalo práce na téma „Jak vidím svou budoucnost“.

Záznamy o jídle: Čtyřicet rodin vedlo po celý týden záznamy o svém jídle, včetně toho, jaké svačiny si děti brávaly do školy den předtím, než byla rodinám vyplacena podpora v nezaměstnanosti, a den poté.

Rozmanité zprávy: Shromáždili jsme informace od osmdesáti malých dětí o tom, jaké dostaly vánoční dárky, dále informace o tom, jaká témata se probírají v hostincích a jaká činnost je tam provozována, informace o problémech rodičů při výchově dětí (prostřednictvím poznámek z návštěv v ordinaci lékaře), lékařské testy, informace učitelů o prospěchu žáků, informace o všeobecné sociálně prospěšné činnosti vyvíjené sociálními úřady, továrnou, farářem, atd., informace o tom, kolik peněz

lidé utrácení v hostinci, u holiče, řezníka, řezníka prodávajícího koňské maso, ševce, krejčího, cukráře, a informace od různých politických seskupení a jiných organizací.

Statistické údaje: Soustředili jsme účetní údaje družstevní prodejny, údaje o půjčování knih ve veřejné knihovně, údaje o předplatném různých tiskovin, o počtech členství ve společenských seskupeních, údaje o volebních výsledcích, věkovém rozložení, o porodech, úmrtích, sňatcích a údaje o migraci.

Statistika o hospodaření v domácnostech: Do Marienthalu přijel pracovník obchodní komory se zvláštním úkolem shromáždit statistické údaje o hospodaření v domácnostech.

Výzkumný přístup zahrnoval prvky i později vědecky podložené a cíleně používané metody „akčního výzkumu“ (action research). Žádný z výzkumných pracovníků nesměl v Marienthalu působit jen jako referent či vnější pozorovatel. Všichni se zúčastnili života v místní společnosti nějakou obecně prospěšnou aktivitou. Byly realizovány následující projekty:

- *Bezplatná dodávka ošacení.* Soukromými sbírkami ve Vídni bylo získáno asi 200 kusů šatstva. Výzkumní pracovníci kontaktovali 100 rodin v Marienthalu a nabízeli jim potřebný druh a velikost oděvů. To jim umožnilo přístup do domácností a odhalit specifické potřeby rodin a také získat informace čemu rodiny dávají v současné životní situaci přednost.
- *Kurz šití a textilního návrhářství.* Kurz byl přístupný pro všechny a zúčastnilo se ho padesát žen. Jeho význam spočíval v tom, že poskytoval potřebu nějakého druhu činnosti, společné pro všechny nezaměstnané.
- *Lékařská péče.* Každou sobotu odpoledne ordinovaly v Mariethalu dvě lékařky – jedna porodní asistentka a jedna dětská lékařka.
- *Kurz gymnastiky pro dívky.* Kurz umožnil navázat kontakt s mladými dívkami, které v souvislosti se vzniklou situací nezaměstnanosti přestaly navštěvovat všechny akce místních organizací a spolků.

Předběžné práce na výzkumu a diskuse započaly na podzim roku 1931. Celkem výzkumníci strávili v Marienthalu 120 pracovních dnů a texty nashromážděné práce vážily 30 kilogramů. Výzkumná data byla roztříděna podle určitých „řídících vzorců“ (P. Lazarsfeld), modelů, které umožňovaly „integrální interpretaci“ s cílem zachytit a popsat procesy vzájemného působení mezi vnitřními, subjektivními a vnějšími, objektivními vlivy.

Závěr

Výzkum prokázal, že nezaměstnanost vede k rezignovanosti jednotlivce a jeho rodiny a ochromuje společenský život celé vesnice (Jahoda, 1938, in: Fleck, 1994, s. 262). Jedním z nejzajímavějších výsledků přitom bylo, že osobní vztahy se ukázaly jako nejodolnější vůči změnám způsobených nezaměstnaností.

„Nároky na život se stále přiškrcují, okruh věcí a zařízení, se kterými lidé přijdou do styku, se čím dál tím víc omezuje, energie, která ještě zbývá, je soustředována na zachování stále se zmenšujícího životního prostoru. Jako charakteristické znaky pro tuto redukci jsme našli zřetelný rozpad povědomí o času, který ztrácí svůj smysl jako pořádkové schéma průběhu dne; jen lidské vztahy se zdají být většinou ještě nedotčeny. (Jahoda et al., 1975, s. 101).

Ukázalo se, že adaptace na dlouhodobou nezaměstnanost má řadu stádií – bezprostřední šoková reakce byla vystřídána postupným vzpamatováváním se, doprovázeným snahou vyjít s omezenými zdroji. Adaptace však byla průběžně ztěžována zvyšujícími se ekonomickými problémy.

Praktický výsledek Marienthalské studie spočívá v tom, že se veřejnost začala o Marienthal zajímat, že byly zavedeny nové podpůrné a pracovní programy a hospodářská situace vesnice se zlepšila (Fleck, 1994 s. 265). Snad také proto má dnešní Rakousko jednu z nejnižších úrovní nezaměstnanosti v Evropě (kolem 5%).

Literatura

- Buchtová, B. (Ed.), (2002): Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada.
- Buchtová, B. (2004): Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. Československá psychologie 48, 121-135.
- Clavin, P. (2000): The Great Depression in Europe. New York: MacMillan Press.
- Ezzy, D. (1993): Unemployment and mental health: a critical review. Social Science and Medicine 37, 41-52.
- Fleck, Ch. (Hrsg.) (1994). Jahoda, M. Socialpsychologie der Politik und Kultur. Ausgewählte Schriften. Graz: Nausner & Nausner.
- Graetz, B. (1993): Health consequences of employment and unemployment: longitudinal evidence for young men and women. Social Science and Medicine 36, 715-724.

- Hammarström, A. (1994): Health consequences of youth unemployment-review from a gender perspective. *Social Science and Medicine* 38, 699-709.
- Jahoda, M. , Lazarsfeld, P., Zeisel, H. (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein Sociographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Sociographie. Frankfurt / Main : edition suhrkamp.
- Jahoda, M. (1982): *Employment and Unemployment: a social - psychological Analysis* Cambridge: Cambridge Univerzity Press.
- Komarovsky, M. (1971): *The Unemployed Man and his Family. – The Effect of Unemployment upon the Status of the Man in Fifty- nine families.* New York: Octagon Books.
- Korzeniewska, M. (1995): Health effects of unemployment. *Medycyna Pracy* 46, 407-14.
- Murphy, G. C., Athanasou, J. A. (1999): The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, 83-99.
- Orwell, G. (1996): *Na dně v Paříži a Londýně.* Brno: Votobia.
- Schuring, M., Mackenbach, J., Voorham, T., Burdorf, A. (2011): The effect of re-employment on perceived health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 65, 639-645.
- Turner, B. J. (1995): Economic context and the health effects of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior* 36, 213-229.
- Watkins, T. H. (1999): *The Hungry Years.* New York: Holt.
- Watkins, T. H. (1993) *The Great Depression.* Boston: Blackside.
- Wilson, S. H., Walker, G. M. (1993): Unemployment and health: a review. *Public Health* 107, 153-62.

Adresa:

Doc. PhDr. Božena Buchtová, CSc.
 Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity,
 Katedra podnikového hospodářství,
 Lipová 41a, Brno 602 00
 Česká republika

PRACOVNÁ SPÔSOBILOSŤ S ĽUDSKÉ ZDROJE

Moderné trendy a metódy v hodnotení psychickej pracovnej spôsobilosti v letectve

Oliver Dzvonič

Ústav leteckého zdravotníctví, Gen. Píky 1, 16060 Praha 6, Česká republika

Email: dzvonik@ulz.cz

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá súčasnými prístupmi a metódami výberu a hodnotenia psychickej pracovnej spôsobilosti u niektorých profesií v letectve (napr. piloti, riadiaci letovej prevádzky). Jeho súčasťou je aj prehľad kritérií a používaných metód nielen pri výbere uchádzačov o letecké profesie, ale aj prístupov pri výcviku a hodnotení tzv. netechnických spôsobilostí a kvalít ako parametrov bezpečného správania v letectve.

Kľúčové slová: psychologický výber a hodnotenie, piloti, riadiaci letovej prevádzky, netechnické kvality

Úvod

Letecká psychológia sa dlhý čas identifikovala predovšetkým s problémami výberu vhodných uchádzačov pre rôzne profesie v letectve. V súčasnosti je letecko-psychologický výber východiskom pre rozvinutie ďalších odborných aplikácií psychológie v leteckej praxi, pričom modifikácia výberových kritérií nie je statická, ale súvisí s aktuálnymi i perspektívnymi nárokmi, ktoré kladie budúca profesia v letectve, vrátane výcviku a odbornej prípravy na ňu. Letecko-psychologický výber vhodných uchádzačov, ktorý sa doteraz realizuje predovšetkým u tzv. exponovaných profesií v letectve (posádky lietadiel a personál pozemného riadenia letovej prevádzky) sleduje cieľ zabezpečiť pre prácu v letectve vhodných jedincov z hľadiska ich psychických predpokladov: pre zvládnutie procesu výcviku, optimálnu spôsobilosť pracovať v leteckom prostredí, zvládať zvýšenú záťaž, efektívnu spoluprácu v posádkach lietadiel, zvládanie rozsahu nárokov, ako aj možné kritické situácie, ktoré budúca činnosť môže zahŕňať.

Kritériá na hodnotenie osobnostných faktorov v letectve

Nasledujúce kritériá podľa požiadaviek JAA JAR FCL 3 (Joint Aviation Authorities – Joint Aviation Requirements Flight Crew Licensing 3) sa týkajú hodnotenia osobnosti letcov a sú koncipované za účelom predikcie ich úspešnosti v budúcej činnosti.

Motivácia a pracovná orientácia

- I. Potreba byť úspešný
- II. Vitalita
- III. Flexibilita
- IV. Ochota získavať nové vedomosti a zručnosti
- V. Ochota prijať zodpovednosť

Interpersonálne schopnosti

- I. Extraverzia – introverzia
- II. Dominancia/asertivita
- III. Empatia
- IV. Agresivita

Zvládanie stresu

- I. Emočná stabilita
- II. Znášanie životného strádania
- III. Schopnosť zvládnuť stres

Katégorie kognitívnych schopností a vlastností

Všeobecné požiadavky na pilotov podľa JAA JAR FCL 3 sa týkajú predovšetkým tzv. „operačných schopností“ t.j. kognitívnych procesov a psychomotorických funkcií. Pre prácu pilota sú charakteristickými prvkami zložitost' riešených úloh a časový stres, v ktorom sú tieto úlohy vykonávané. Táto práca predpokladá schopnosti adekvátnych reakcií a rozhodovania.

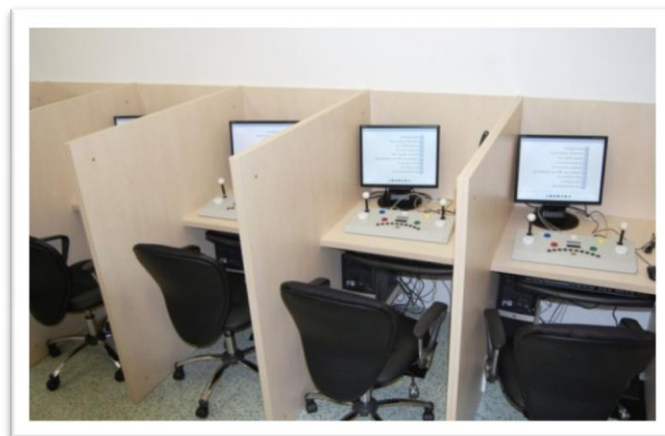
Operačné schopnosti sú:

- a) Schopnosť logického myslenia
- b) Počítanie spamäti

- c) Pamäťové funkcie
- d) Pozornosť
- e) Vnímanie
- f) Schopnosť vnímania priestoru
- g) Psychomotorické funkcie
- h) Schopnosť súčasného vykonávania viacerých úloh

Expertný letecko-psychologický diagnostický systém – Aviation Expert System fy. Schuhried

Expertný letecko-psychologický systém - Aviation Expert System (2008) je modifikovateľnou testovou batériou, ktorá pozostáva jednak z nutného rozsahu testov tvoriacich základ pre prevádzku tzv. umelej neurónovej siete a ďalších voliteľných testov, ktoré môžu poskytnúť dodatočnú psychologickú informáciu. V rámci týchto možností, klient komponuje testové batérie z hľadiska individuálnych i objektívnych potrieb. Systém bol koncipovaný a zostavený podľa vyššie uvedených kritérií a požiadaviek JAA JAR FCL 3. Použitá testová batéria bola validizovaná na leteckej populácii a umožnila vytvoriť požadovaný profil hodnotenia uchádzačov a letecké profesie. Systém pracuje ako počítačová sieť so 14 samostatnými pracovnými miestami a v súčasnosti je využívaný predovšetkým pre účely skupinovej psychodiagnostiky pilotov, riadiacich letovej prevádzky, palubného personálu a ďalších skupín, podľa potrieb.

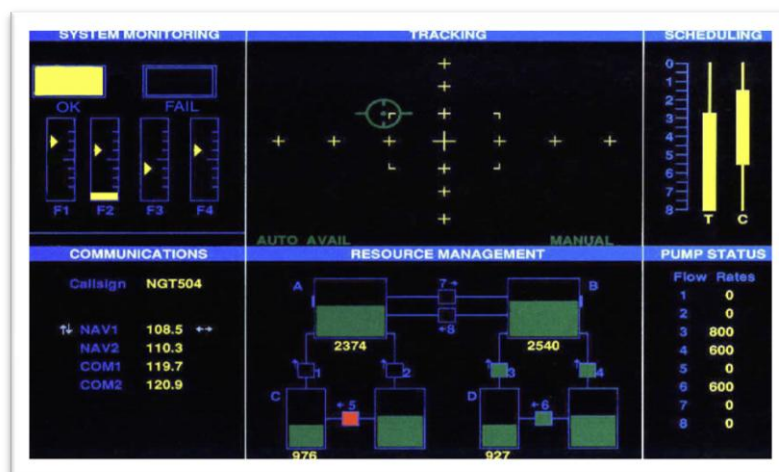


Obr. 1 Zostava pracovných miest „Aviation Expert System“ v počítačovej sieti na ÚLZ
Praha

Využitie leteckých simulátorov ako psychodiagnostických metód na výber vhodných jedincov pre profesie pilot alebo riadiaci letovej prevádzky sa stalo súčasťou tzv. dynamickej psychodiagnostiky ich predpokladov pre zvládnutie výcviku i úspešnú činnosť. Tieto metódy majú už svoje uplatnenie v praxi. Ich zavedeniu predchádzala tesná spolupráca psychológov, pilotov a inštruktorov leteckého výcviku predovšetkým pri koncipovaní testových úloh, ktoré by boli zvládateľné aj u uchádzačov, ktorí nikdy nepilotovali lietadlo, ani neriadili letovú prevádzku.

NASA Multi Attribute Test Battery II

Škály **MATB-II** sú zovšeobecnením pilotských úloh a stanovené udalosti spojené s týmito úlohami sú prezentované subjektom. Škálami MATB-II sú monitoring systému (SYSMON), tracking/sledovanie (TRACK), komunikácia (COMM) a management zdrojov (RESMAN). Plánovanie (SCHED) dovoľuje subjektom pozrieť si vopred ich očakávanú *pracovnú záťaž* (bližšie Santiago-Espada, 2011).



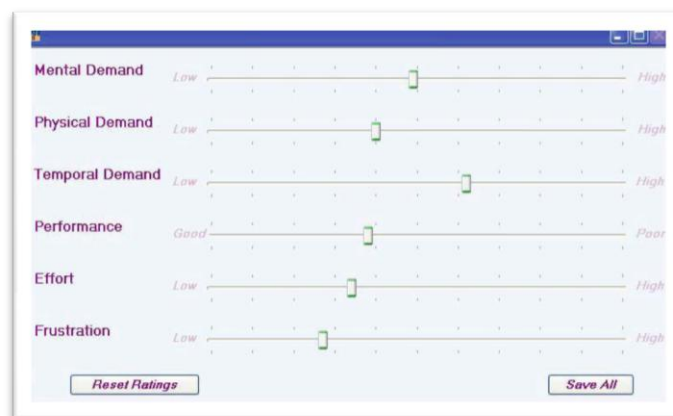
Obr. 2 Základné podnetové rozhranie testu MATB-II

SYSMON škála sa objavuje v ľavom hornom rohu hlavného okna MATB-II a je rozdelená do dvoch subškál: varovné svetlá a stupnica. Varovná svetla sú reprezentované dvoma obdĺžnikmi v hornej časti panelu. V priebehu spustenia, svetlo vľavo je normálne zelené, oznamujúce „On“ stav. Od subjektu sa požaduje detekcia a odpoveď na neprítomnosť tohto svetla (keď sa zmení zo zelenej na farbu pozadí) kliknutím myši, alebo stlačením klávesy F5.

Škála **Tracking/sledovanie** je v hornom strednom paneli hlavného okna MATB-II. Tato škála operuje tak v manuálnom (MANUAL), ako aj v automatickom (AUTO ON) móde. Aktuálny mód je označený detektorom dole vpravo. V manuálnom móde subjekt používa joystick, aby udržal cieľ v centre vnútorného štvorca. Cieľový bod bude fluktuovať a zotrvať vo vnútornom štvorci, keď je úloha v automatickom (AUTO ON) móde. Keď sa mód úlohy zmení na manuálny (MANUAL), cieľový bod je mimo štvorca a od subjektu sa požaduje použitie joysticku a centralizácia cieľového bodu. „Automatické zlyhanie“ udalosti spôsobuje, že sa cieľ pohybuje von z cieľové zóny a mód sa prepne z automatického do manuálneho.

Škála **Komunikácia** - v priebehu testovania tu môže byť jedna alebo viac „*COMM sessions*“, kde subjekt počúva informácie z rádiovej korešpondencie (od riadenia leteckej prevádzky), aby zmenil na špecifickú rádiovú frekvenciu. Tato škála COMM je umiestnená v ľavej spodnej časti hlavného okna MATB-II. Riadenie letovej prevádzky hlási volací znak lietadla/lietadiel a nastavenie príslušnej frekvencie na kanáloch COM1, COM2, NAV1 a NAV2. Tabuľka uvádza rozmedzie frekvencií použité škálou COMM v MATB-II. Nie všetky správy použité v škále COMM sú určené subjektu. Subjekt odpovedá len na správy letu, ktorý používa označenie „NASA504“.

Škála manažmentu zdrojov **RESMAN** je umiestnená v spodnej centrálnej časti hlavného okna MATB-II. Škála zobrazuje zovšeobecnený manažment zdrojov palivového systému. Oblasti označené A až F reprezentujú palivové tanky/nádrže. Zelené úrovně zobrazujú množstvo paliva v nádrži. Pumpy, označené 1 až 8 sú umiestnené na palivových potrubíach, ktoré spájajú nádrže. Čísla pri nádržiach A – D reprezentujú množstvo zostatku paliva. Úroveň paliva v nádrži je ovplyvňovaná spotrebou paliva a činnosťami, ktoré subjekt vykonáva na pumpách. Hodnoty pre úroveň paliva sú aktualizované každé 2 sekundy, rovnako tak stúpajúce a klesajúce množstvo paliva v nádržiach.

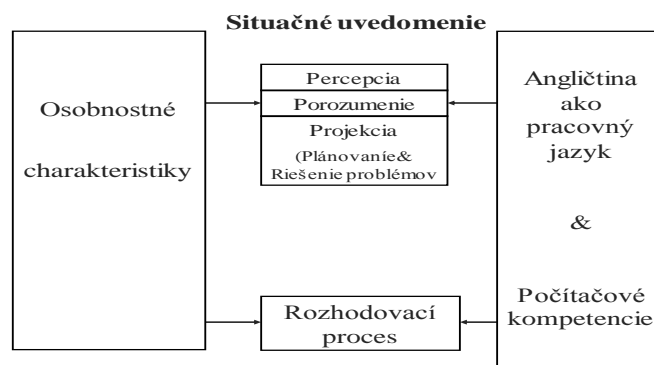


Obr. 3 Škála hodnotenia operatívnej zátáže

Škála hodnotenia operatívnej záťaže –MATB-II využíva v priebehu testu škálu hodnotenia záťaže podľa jednotlivých kritérií, ktoré sú uvedené na obr.3 : *mentálne nároky, fyzické nároky, aktuálne nároky, výkon, úsilie, frustrácia*. Po inicializácii škály (v priebehu testovania) sú hodnotenia všetkých uvedených parametrov v stredných hodnotách. Úlohou subjektu je posunúť ovládače do úrovne, ktorá zodpovedá ich subjektívnemu hodnoteniu záťaže a všetko uložiť. Úlohy je možné modifikovať z hľadiska zložitosti i času môže sa automaticky alebo interaktívne upravovať záťaž (zvyšovať alebo znižovať) podľa výsledku hodnotenia v záťažovej škály. Testová batéria NASA MATB-2 bola aplikovaná na hodnotenie záťaže pilotov tak v normálnych podmienkach, ako aj v podmienkach hypoxie v podtlakovej komore.

Batéria FEAST (First European Air Traffic Controller Selection Test)

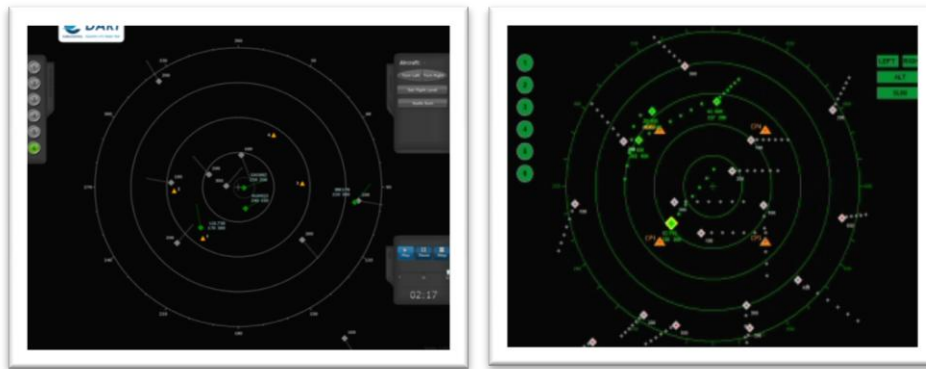
Batéria testov FEAST bola vyvinutá za účelom profesionálneho výberu kandidátov na profesiu riadiaci letovej prevádzky. Zavedeniu batérie FEAST predchádzala: Analýza práce a úloh (profesiografia), ktorá poskytla následný model poznatkov, schopností, spôsobilostí a iných charakteristík (Knowledge, Abilities, Skills, and Other characteristics KASO's). FEAST meria tieto charakteristiky a sleduje tiež aspekty technickej efektívnosti, jednoduchosti a nízkych nákladov na vybavenie pracoviska. Boli stanovené kritériá podľa nasledujúceho modelu:



Obr. 4 FEAST model

Dynamic ATC Radar Test (DART) – Dynamický test riadenia letovej prevádzky

Test DART simuluje úlohy, ktoré tvoria akýsi základ budúcej profesionálnej činnosti riadiaceho letovej prevádzky. Samotnému testovaniu predchádza teoretická i praktická inštrukcia a vysvetlenie princípov a komponentov testu. Vstup do testového prostredia predpokladá zvládnutie praktického nácviku, pozostávajúceho z troch cvičení (bližšie Damitz, et al., 2012)



Obr. 5,6: Obrazovky simulovaných radarových situácií testu DART

Nácvik

Popis cvičení 1-3: ako je uvedené vyššie, test zahŕňa 3 cvičenia, ktorým predchádza predstavenie pravidiel a niektorých charakteristík testu:

- Budú vám dané 4 lietadlá zelenej farby, ktoré budete riadiť. Okrem vami riadených lietadiel, tam bude prevádzka, ktorá nebude pod vašou kontrolou, ak tieto lietadlá budú šedej farby. Tieto lietadlá budú prelietavať cez obrazovku radaru bezo zmeny výšky a kurzu letu. Všetky lietadlá (riadené i neriadené) sa pohybujú rovnakou rýchlosťou, takže vy môžete meniť kurz a výšku letu len o tých lietadiel, ktoré sú pod vašou kontrolou. Informácie pre kurzy a výšky letu lietadiel sú dané v malej skupine čísel vedľa zeleného štvorca, ktorý reprezentuje každé jednotlivé lietadlo. Cieľom úlohy je dostať všetky vaše lietadlá do tzv. kontrolných bodov (checkpoints) v správnom poradí a vyhnúť sa konfliktom (potenciálnemu zblíženiu).
- Konflikt nastane, ak sú prítomné 2 týchto podmienok: 2 lietadlá letia na tej istej letovej hladine a sú od seba v menšej vzdialenosti ako 2,5 NM.

Test

Cvičenie 4: obsahuje prvé z hodnotených cvičení. Cieľom je viesť vaše 4 lietadlá cez 4 kontrolné body v správnom poradí. Nie sú tam už neriadené lietadlá. Vaše priority budú v tomto poradí dôležitosti:

- A) Vyhnúť sa konfliktom
- B) Používať čo najmenej príkazov
- C) Prekonať kontrolné body adekvátne.

Cvičenie 5: podobné ako cvičenie 4 s tými istými prioritami, ale teraz je tam neriadená prevádzka, ktorá to sťažuje, pretože máte sa vyhnúť konfliktom s viacerými lietadlami.

Cvičenie 6: obsahuje Cvičenie 5 avšak je tam jedna úloha so zapnutými slúchadlami a počúvaním informácií. Zatiaľ čo riadíte lietadlá do kontrolných bodov, vašou úlohou je počúvať dlhé sekvencie písmen a čísel a spočítavať súčet posledných dvoch čísel, ktoré ste počuli. Ak je sekvencia napr. ako táto "M K 5 J 3 6 N P Q 8" najprv spočítate 5+3, potom 3+6 a nakoniec 6+8. Celkovú spočítanú sumu zadáte do systému s použitím tlačidla SUM na pravej strane obrazovky.

Výcvik a hodnotenie tzv. netechnických schopností a spôsobilostí v letectve

Crew Resource Management (CRM) – Manažment zdrojov posádky bol zavedený ako program za účelom poskytnúť pilotom vedomosti, poznatky o netechnických (kognitívnych a sociálno-psychologických) spôsobilostiach a zručnostiach, ktoré sú podstatné pre efektívnu a bezpečnú činnosť v letectve. European Joint Aviation Authorities (JAA) – Európska organizácia leteckých autorít vyžaduje výcvik a hodnotenie CRM - spôsobilostí, ktoré upravujú príslušné ustanovenia predpisov in JAR OPS (2001) 1.940, 1.945, 1.955, and 1.965, vyžadujúce hodnotenie týchto spôsobilostí u leteckých posádok: Napr. ‘letecká posádka musí byť hodnotená zo spôsobilostí CRM v súlade so všeobecne akceptovateľnou metodológiou a publikovaná v operačnom manuáli. Účelom takéhoto hodnotenia je: *„poskytnúť spätnú väzbu posádkam individuálne alebo skupinovo a má slúžiť na identifikáciu problémov, na ktoré je potrebné zamerať pozornosť v ďalšom výcviku; tiež môže byť využité na skvalitnenie CRM ako výcvikového systému“* (1.965).

V letectve už bola rozpracovaná a aplikovaná koncepcia NOTECHS (non-technical skills) (podľa Van Avermate and Krujzen, 2000), ktorá pozostáva z dvoch kategórií interpersonálnych schopností (Kooperácia; Vodcovstvo a manažment) a z dvoch kategórií kognitívnych schopností (Situačné uvedomenie; Rozhodovací proces).

Tab. 1 Hodnotenie netechnických schopností u viac - pilotných leteckých posádok

Kategórie	Zložky
Kooperácia	Budovanie a udržiavanie tímu Branie ohľadu na iných Podpora iným Riešenie konfliktov
Vodcovské a manažérske schopnosti	Používanie authority/asertivity Udržiavanie štandardov Plánovanie a koordinácia Manažment záťaže
Situačné uvedomenie	Systémové uvedomenie Environmentálne uvedomenie Anticipácia
Rozhodovací proces	Definovanie problémov/diagnostika Hodnotenie rizika/ voľba prostriedkov Vytváranie prostriedkov

Tab. 2 Škála na hodnotenie správania jednotlivých kategórií NOTECHS

Veľmi slabé	Slabé	Akceptovateľné	Dobré	Veľmi dobré
Pozorované správanie priamo ohrozuje letovú bezpečnosť	Pozorované správanie v iných podmienkach by mohlo ohroziť letovú bezpečnosť	Pozorované správanie neohrozuje letovú bezpečnosť, ale potrebuje zlepšenie	Pozorované správanie zlepšuje letovú bezpečnosť	Pozorované správanie optimálne zlepšuje letovú bezpečnosť a môže slúžiť ako príklad.

Posudzovacia škála indikátorov správania LOSA

Indikátory uvedené nižšie sú používané v „Line Operations Safety Audits“(LOSA) - pozorovanie posádky v rámci simulovanej i reálnej letovej činnosti. Každý z týchto indikátorov bol validizovaný vo vzťahu k zvládaniu chýb a ohrození. S výnimkou dvoch globálnych hodnotení, sú hodnotené špecifické indikátory (ak sú pozorované) počas určitých fáz letu (bližšie pozri Klampfer et al. 2001).

Nižšie je uvedený zoznam v súčasnosti používaných indikátorov ukazujúcich fázu letu, v ktorej sú hodnotené (tab.3)

Tab. 3 Zoznam indikátorov ukazujúcich fázu letu, v ktorej sú hodnotené

SOP BRÍFING	Požadovaný brífing bol interaktívny a dôkladný	-Stručný, nenáhlivý a splňal požiadavky SOP -Konečný súčet bol stanovený	P-D
STANOVENIE PLÁNOV	Operačné plány a rozhodnutia boli komunikované a odsúhlasené	-Zdieľané porozumenie plánom „Každý je na tej istej strane“	P-D
STANOVENIE ZÁŤAŽE	Úlohy a zodpovednosť boli definované pre normálne a abnormálne situácie	-Stanovenie záťaže boli komunikované a odsúhlasené	P-D
MANAŽMENT RIZIKA	Členovia posádky rozvinuli efektívnu stratégiu na zvládnutie ohrození a bezpečnosti	-Ohrozenia i ich dôsledky boli predvídané -Použitie všetkých dostupných zdrojov na zvládanie ohrození	P-D
MONITORING/ CROSSCHECK	Členovia posádky aktívne monitorovali a krížovo kontrolovali systémy a iných členov posádky	-Pozícia lietadla, nastavenia a aktivity členov posádky boli verifikované	P-T-D
MANAŽMENT ZÁŤAŽE	Operačné úlohy boli stanovené podľa priorít	-Prevenca proti fixácii na úlohy -Nedovoliť, aby došlo k preťaženiu	P-T-D
VIGILANCIA	Členovia posádky zostali bdeli v prostredí a pozícii lietadla	-Posádka udržiavala situačné uvedomenie	P-T-D
MANAŽMENT AUTOMATIZÁCIE	Automatizácia bola primerane zvládaná za účelom vyváženia	-Nastavenie automatizácie bolo v brífingu a artikulované iným členom posádky	P-T-D

	požiadaviek situácie a zát'aže	- Zvládnuté techniky efektívneho obnovenia anomálii automatizácie	
VYHODNOTENIE PLÁNOV	Existujúce plány boli oponované a modifikované, ak to bolo potrebné	-Rozhodnutia a aktivity posádky boli otvorene analyzované za účelom uistenia sa, že existujúci plán je najlepším riešením	P-T
POŽIADAVKA	Členovia posádky kládli otázky na zistenie a verifikáciu aktuálnych plánov a aktivít	-Členovia posádky sa neobávali priznať nedostatok poznatkov a skúseností	P-T
ASERTIVITA	Členovia posádky poskytli kritické informácie a riešenia s náležitým dôrazom	-Členovia posádky komunikovali bez obáv a zdráhania	P-T
KOMUNIKÁCIA	Bola stanovená a udržiavaná klíma pre otvorenú komunikáciu	-Dobrá, plynulá, jasná a priama výmena informácií	G
VODCOVSTVO	Kapitán preukázal vodcovské schopnosti a koordinoval aktivity posádky	-Velenie, rozhodnosť a povzbudzovanie spolupráce posádky	G

Kľúč: P = Pre-departure/Taxi; T = Takeoff /Climb; D = Descent/Approach/Land; G = Global

Tab. 4: Hodnotiaci škála

1=Nedostatočné	2=Slabé	3=Dobré	4=Výborné
Pozorované správanie malo negatívne bezpečnostné dôsledky	Pozorované správanie bolo sotva adekvátne	Pozorované správanie bolo efektívne	Pozorované správanie bolo pozoruhodné

Záver

Prienik výpočtovej techniky a moderných technológií, vrátane virtuálnej reality, umožňuje modelovanie a simulovanie dynamických procesov, ktoré je možné očakávať v rôznych druhoch a typoch činnosti človeka. Využitie leteckých simulátorov ako psychodiagnostických metód na výber vhodných jedincov pre profesie pilot alebo riadiaci letovej prevádzky sa stalo súčasťou hodnotenia ich predpokladov pre zvládnutie výcviku i úspešnú činnosť. Prepojenie rôznych výcvikových simulátorov a ich interaktívne fungovanie v počítačovej sieti predstavuje nebývalé možnosti skúmať a testovať ľudí v realite blízkych podmienkach. Súčasné možnosti letových simulátorov v civilnom a vojenskom letectve umožňujú ich prepojenie aj so simulátormi riadenia letovej prevádzky, čím je možný výcvik a hodnotenie väčšieho počtu ľudí podmienkach a kvalite, ktorá zodpovedá reálnym nárokom jednotlivých pracovných miest. Simulácia sa zdá byť aj

najvhodnejšou metódou pre účely výcvikov a hodnotenia ľudí z hľadiska kritérií CRM a NONTECHS. Prax ukazuje, že i najlepšie odborne pripravení jednotlivci či skupiny nie sú neomylné a dopúšťajú sa chýb, ktoré môžu mať niekedy až fatálne či katastrofálne dôsledky.

Zavedenie vzdelávania zameraného na problémy ľudského činiteľa v letectve má už svoju tradíciu a je povinnou súčasťou odbornej prípravy leteckého personálu. V súčasnosti existuje dokonca úsilie na hodnotenie tzv. netechnických spôsobilostí (NOTECHS), ktoré slúžia ako indikátory efektívnosti i bezpečnosti správania posádok alebo tímov či už v simulovaných alebo reálnych letových podmienkach. Indikátory správania (tiež behaviorálne markery) sú, okrem letectva a kozmonautiky, rozvíjané najmä v organizáciách s dôrazom na vysokú spoľahlivosť a bezpečnosť, ako napr. jadrová energetika, železnice, lodná doprava i medicína.

Literatúra

- Beňo, L., Dzvonič O. (2004): Ľudské faktory v letectve: Letecká psychológia – možnosti a obmedzenia jej aplikácie v leteckých systémoch, Vydala Žilinská univerzita v Žiline, ISBN 80-8070-276-4
- Damitz M., Van der Hee R. (2012): FEAST Dynamic ATC Radar Test (DART), PPT presentation on FEAST User Group Meeting (FUG11), EUROCONTROL Directorate Network Management, Training Development and Harmonisation, Malta 9-12 May 2012
- Dzvonič, O. (2003): Možnosti využitia simulačných technológií v diagnostike a rozvoji špeciálnych schopností operátorov, in Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie „Využitie simulačných technológií vo výcviku OS SR“, Košice 24. apríla 2003
- Expert System Aviation (2008), Catalog, Test Battery based on JAR FCL 3, Schuhfried GmbH, Modling
- Flin, R., Goeters, K.-M., Hoermann, H.-J., and Martin, L.(1998): A Generic Structure of Non-Technical Skills for Training and Assessment, Paper presented at 23rd Conference of the European Association for Aviation Psychology, Vienna, 14-18 September 1988
- Hunter, D.R.and Burke, E.F. (1995): Handbook of Pilot Selection, Avebury Aviation, Aldershot,
- Joint Aviation Requirements (2001): FCL1 Part 1 Aeroplane, FCL Part 3 Medical, OPS Part1 Aeroplane, Joint Aviation Authorities
- Klampfer, B., Flin, R., Helmreich R., et al (2001). Enhancing performance in high risk environments: Recommendations for the use of Behavioural Markers. Daimler Benz Foundation. Available as pdf file on www.psyc.abdn.ac.uk/serv02.htm.

Santiago-Espada Y. et al.(2011): The Multi-Attribute Task Battery II (MATB-II) Software for Human Performance and Workload Research: A User's Guide, National Aeronautics and Space Administration Langley Research Center, Hampton, Virginia 23681-2199, NASA/TM-2011-217164

Van Avermaete, J.A.G. and Kruijsen, E.A.C.(Ed.)(2000): NOTECHS - The Evaluation of non-technical skills of multipilot aircrew in relation to the JAR-FCL requirements, Final report, NLR-CR-98443, National Aerospace Laboratory, Soestersberg, The Netherlands

Otázky motivace a interpersonálních charakteristik osobnosti při výběrů zaměstnanců s použitím Rorschachovy metody

Martin Seitl, Zdeněk Vtípil

Univerzita Palackého v Olomouci Filozofická fakulta, Katedra psychologie

martin.seitl@upol.cz; zdenek.vtipil@upol.cz

Abstrakt

Při diagnostice osobnosti lze během výběrového procesu uplatnit jako protiváhu sebeposuzovacích metod Rorschachův test, který bývá označován nejen jako projektivní, ale také jako výkonová metoda. Výkon posuzovaného je při testu ovlivněn mimo jiné střetáváním motivace a nejistoty. Oba fenomény, jinak typické pro celý výběrový proces, jsou během administrace metody obohaceny o dopad nejednoznačného podnětového materiálu na psychiku jedince. Efekt motivace a nejistoty ovlivňuje frekvenci výskytu proměnných vyhodnocovaných podle Komprehenzivního systému. V našem příspěvku představíme praktické zkušenosti s použitím Rorschachovy metody při výběru zaměstnanců na klíčové pozice. Důraz bude kladen na etické otázky, vliv motivace a úzkosti, stejně jako na interpersonální charakteristiky osobnosti podle Komprehenzivního systému a systému R-PAS.

Klíčová slova

Výběrová psychodiagnostika, nejistota, motivace, Rorschachův test

Úvod

Charakteristiky osobnosti jsou považovány za jeden z významných prediktorů úspěšnosti zaměstnance na pracovní pozici (Hogan&Hogan, 2001; O’Roark, 2002). Vedle pracovních zkušeností a znalostí nabývají charakteristiky osobnosti svého významu především na pozicích, ve kterých jsou požadované kompetence z nemalé části tvořené zvládnutím zátěže, komunikací, spoluprací, vyjednáváním s druhými, odpovědností,

schopností abstraktního myšlení, flexibilitou apod. K pozicím s těmito požadavky řadíme zejména ty, v rámci kterých zaměstnanci řídí druhé, působí v ozbrojených a záchranných složkách, mají zvýšenou odpovědnost v dopravě nebo jsou samostatnými specialisty. U vedoucích pozic jsou pak osobnostní charakteristiky považovány za nejdůležitější faktor, který rozhoduje o úspěchu nebo selhání (Del Giudice, 2010a). Protože je význam charakteristik osobnosti u vybraných pozic natolik vysoký, zaměstnavatelé používají při výběrových řízeních nákladné diagnostické metody, a to buď sami, nebo prostřednictvím psychologů a agentur, nabízejících psychologickou diagnostiku uchazečů. Přes etický požadavek na výběr metody podle kompetencí vyžadovaných pozicí jsou metody zvoleny často také podle finančního hlediska, dostupnosti metody nebo znalostí osoby, která s metodou pracuje.

Celkově převažují při výběrových řízeních realizovaných psychology dotazníkové metody, následované metodami zaměřenými na inteligenci (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004). Metody označované jako projektivní, tvořící odlišný pohled na osobnostní charakteristiky než klasické metody sebe-posuzovací a výkonové, nacházíme spíše ojediněle. Zvláštní pozici mezi nimi zaujímá Rorschachova metoda, která má v této skupině jedny z nejlépe podložených psychometrických vlastností. Současně je v poslední době stále více chápána nejen jako projektivní, ale také jako výkonově orientovaná metoda (Weiner, 2003; Meyer, Viglione, Mihura, Erard, & Erdberg, 2011), což zesiluje možnosti její aplikace v oblasti výběru zaměstnanců. Pojetí metody jako výkonové vychází z předpokladu, že jen některé odpovědi na tabule obsahují projektivní charakteristiky, zatímco všechny odpovědi obsahují percepčně-výkonovou komponentu „osobnosti v akci“.

Přestože nelze využití Rorschachovy metody při výběru zaměstnanců srovnávat s aplikací v klinické psychologii, má svoji tradici. Zakladatel jednoho z amerických interpretačních systémů, Bruno Klopfer, působil ve 30. letech 20. století ve švýcarském institutu, kde se zabývali mimo jiné i využitím metody při posuzování kompetencí zaměstnanců (Exner Jr., 2003). I později se setkává se zprávami o úspěšném využití Rorschachovy metody při výběru zaměstnanců. Zjištěna byla například vysoká shoda mezi doporučením pro výběr na základě interview a na základě proměnných ROR, přičemž autory obou výstupů byli zkušený tazatelé a diagnostici (Rieger, 1949). Jedním z prvních ucelených přístupů k problematice se však stal až index PES, který byl sestaven k predikci úspěchu nebo selhání vedoucích zaměstnanců. Index je založen na přidělování různé bodové hodnoty specifickým kvalitám lidské pohybové odpovědi, zvířecí pohybové odpovědi, lokalizacím,

počtu odpovědí, barvovým odpovědím apod. (Piotrowski & Rock, 1963). Další pojednání nebo výzkumy se na index PES odkazují, i když sám index nakonec k zásadnímu rozšíření nedospěl (de Villemor-Amaral, 2007; DelGiudice, 2010a), a to pravděpodobně i díky postupnému vývoji Komprehenzivního systému, který zatlačil původní systémy do pozadí. V současnosti se setkáváme spolu s rozšířením Komprehenzivního systému častěji se zprávami o využití nebo s návrhy na nové aplikace ve výběru zaměstnanců, než s reálnými výzkumy. De Villemor-Amaral (2007) informuje o jednom z nemnoha výzkumných výstupů. Úspěšní respondenti na vysokých vedoucích pozicích vykazovali ve výzkumu výrazně horší výsledky, než bylo na základě literatury očekáváno. Výsledkem vykazovali manažeři vyšší skóry v proměnných zaměřených na depresi, osobnostní závislost, impulzivitu nebo obtíže ve zvládnutí sociální zátěže. Z kontextu celé diagnostiky pak vyplývalo, že Rorschachova metoda oslovila hlubší psychické struktury respondentů, které jsou obvykle nezachytitelné běžnými sebe-posuzovacími metodami (de Villemor-Amaral, 2007). Výzkumná zjištění z jiné perspektivy přinesl výzkum zaměřený na diagnostiku interpersonálních dispozic osobnosti, ve kterém většinu výběrového souboru tvořili respondenti získaní při výběrových řízeních (Seitl, 2012). Interpersonální rozměr osobnosti je zde chápán nejen jako jedná z rozhodujících charakteristik ovlivňujících úspěšnost zaměstnanců na různých pozicích, ale jako také jako klíčová otázka obecné adaptace jedince v jeho prostředí. Testovány byly tři typy navržených interpersonálních indexů: index celkového interpersonálního oslabení, index sníženého interpersonálního zájmu a index neporozumění. U respondentů s vysoce sycenými indexy byly porovnány jejich strukturální hodnotové orientace se zbytkem výběrového souboru. Bylo zjištěno, že respondenti s vysoce sycenými indexy celkového interpersonálního oslabení a neporozumění výrazně méně preferují prosociálně orientované hodnoty jako je Rovnost, Smířlivost, Laskavost, Poctivost nebo Ochota. Naopak více zdůrazňují hodnoty spojené s nezávislou a individualistickou stimulací jako jsou Svoboda, Nezávislost, Intelekt a Vzrušující život (Seitl, 2012). Zjištění odkazují na složité struktury, které tvoří jádro osobnosti ovlivňující její úspěšnou adaptaci na různé druhy prostředí a situací.

S rozsáhlejšími návrhy na využití metody při výběru se setkáváme v prostředí policejní psychologie, které jsou však zatím nedostatečně výzkumně podložené. Weiss (2002) vychází při návrzích relevantních proměnných pro výběr policejních důstojníků ze soudně-znalecké činnosti. Za relevantní k zvládnutí zátěže uvádí proměnné EA, eb a D; k interpersonální percepci a vztahům proměnné CDI, COP, AG a PER; ke schopnosti rozhodování proměnnou EB a ke kvalitě myšlení proměnné Wsum6, XA%, WDA% a index

PTI (Weiss, 2002). Další rozsáhlý návrh na aplikaci metody připravil DelGiudice (2010a), který na základě zjištění z jiných výzkumů včetně klinického a forenzního zaměření zahrnul i proměnné mimo Komprehenzivní systém. Autor vztáhl navržené proměnné ke kritickým faktorům manažerské úspěšnosti, přičemž pro sociální citlivost považuje za rozhodující proměnnou XA%, pro inteligenci a kognitivní komplexnost proměnné DQ+ a Zf, pro strategické myšlení a rozhodování EII-2 (Index poškození ega), pro schopnost růstu proměnnou EA a index RPRS, pro spolupráci proměnnou COP a pro psychické přizpůsobení MOA (Škála oboustranné autonomie) nebo ROD (Škála orální závislosti). Aplikace popsanych návrhů s sebou přináší své výhody i nevýhody. Výhody použití Rorschachovy metody ve výběru lze formulovat následovně (DelGiudice, 2010a; DelGiudice, 2010b):

- Komplexní obraz dynamiky a struktury osobnosti
- Významné zvýšení inkrementální validity testové baterie
- Minimalizace úmyslně i neúmyslně zkreslené sebe-prezentace uchazeče
- Možnost simultánního zařazení ateoretických i teoretických interpretačních systému
- Nedostatečná úspěšnost aktuálně používaných metod

Na druhé straně se setkáváme s nemalým počtem nevýhod, které racionálně limitují aplikace metody na specifické výběrové případy (Kottke, Olson, & Shultz, 2010):

- Nedostatečná výzkumná zjištění opravňující k využití metody
- Vysoké náklady (čas a kvalifikace psychologa)
- Pro uchazeče chybějící vnější validita
- Potenciál metody považované především za klinickou k poškození personálního marketingu organizace

V našich zkušenostech s aplikací Rorschachovy metody se zrcadlí výše uvedená zjištění. Přestože lze přijmout všechny výhody metody jako opodstatňující pro její širší využití, nevýhody naopak kladou zvýšené nároky na zařazení metody do konkrétní baterie a následnou komunikaci s uchazečem. Při praktické realizaci nás etické požadavky vedly k zařazení metody pouze v případech, kdy byl očekávaný přínos vzhledem ke kompetencím obsazované pozice vysoký, a zatížení uchazečů bylo oprávněné v návaznosti na požadavky pozice. Současně měli možnost uchazeči administraci metody odmítnout a všem jsme se snažili poskytnout alespoň základní zpětnou vazbu vycházející s kvalitativní interpretace protokolu. I přesto jsme měli možnost zaznamenat rozdíl mezi protokoly uchazečů a

protokoly, které jsme získali v rozvojově-poradenském kontextu profesní práce s klienty. Přes očekávanou motivaci respondentů v obou skupinách jsme zaznamenali určité odlišnosti, které nás vedly k hypotéze o další nevýhodě aplikace metody ve výběrové baterii. Uvedené pozorování, které není součástí předcházejících výzkumných závěrů, má na rozdíl od ostatních nevýhod dopad zejména na metodu. Hlavním znakem u protokolů získaných ve výběrovém kontextu byla relativní bohatost, ale spíše nižší počet odpovědí. Předpokládáme, že v protokolech uchazečů se střetává motivace uspět se zátěží přirozeně doprovázející situaci výběrového řízení, která je navíc posílená o úzkost z nejednoznačného podnětového materiálu. Účast na výběrové diagnostice se zařazenou Rorschachovou metodou chápeme jako situaci se zvýšenou mírou aktuálně působící zátěže. Posílená zátěž vyvolává stres, případně úzkost, které ovlivňují výkon jedince, jak na straně percepční, tak na straně následné produkce odpovědi. V důsledku může docházet k ovlivnění frekvence výskytu některých proměnných, které následně ovlivňují interpretaci metody. Proto jsme se rozhodli provést srovnání vybraných proměnných mezi protokoly uchazečů a protokoly klientů z rozvojově-profesního poradenství. Za referenční považujeme hodnoty souboru americké normální populace, které jsou součástí Komprehenzivního systému (Exner Jr., 2003).

Metoda

Rorschachova metoda

Rorschachova metoda byl administrován jako součást diagnostické baterie souběžně s dotazníkem BIP nebo NEO-PI-R. V některých případech byla baterie doplněna Rokeachovou škálou hodnot a výkonovým testem I-S-T 2000 R. Podstatnou částí baterie byl vždy širší úvodní rozhovor (min. 30 minut) a závěrečný rozhovor (min. 15 minut). Rorschachova metoda byla administrována, skórována a interpretována podle Komprehenzivního systému (Exner Jr., 2003; Viglione, 2002) s doplněním některých proměnných ze systému R-PAS (Meyer, Viglione, Mihura, Erard, & Erdberg, 2011). Mezi proměnné Rorschachovy metody, potenciálně ovlivněné specifickým kontextem výběrové diagnostiky, jsme zařadili vedle počtu odpovědí (R), počet celkových odpovědí (W) a počet lidských pohybů (M) jako indikátor nejvyšší úrovně ideace. Dále považujeme za klíčovou proměnnou Lambda jako ukazatel komplexnosti řešení percepčního prostoru, proměnnou Zf jako indikátor úsilí o integraci podnětového pole, stejně jako index CDI nebo skóry D a AdjD jako ukazatele zvládnutí zátěže. V neposlední řadě může být střetnutím motivace a úzkosti

ovlivněna vážená suma barvových odpovědí a poměr preferovaného stylu EB, který vychází z lidských pohybů a z vážené sumy barvových odpovědí.

Výběrový soubor

Soubor zahrnuje celkově 54 respondentů, z toho 38 je tvořeno uchazeči o zaměstnání na pozici středního managementu nebo specialistů. 16 respondentů bylo získáno v rámci rozvojově-profesního poradenství. Soubor obsahuje 15 mužů a 39 žen ve věku 23 – 54 let. Respondenti byli získáni při výběrových řízeních a poradenství ve čtyřech organizacích (2x služby, 2x výroba) v letech 2009-2011. Do výběrového souboru byli zařazeni pouze respondenti, jejichž protokol z administrace metody obsahoval minimálně 14 odpovědí (Exner Jr., 2003), přičemž z této skupiny byli vyřazeni také respondenti s počtem odpovědí 14, 15 a 16, pokud Lambda indikovala vyhýbavý styl (Weiner, 2003). Od všech respondentů jsme získali souhlas se zařazením dat do výzkumného zpracování za podmínky zajištění anonymity respondentů.

Výsledky

Prostřednictvím tabulek 1 a 2 prezentujeme průměry a směrodatné odchylky vybraných proměnných získaných z protokolů uchazečů o zaměstnání, klientů rozvojového poradenství a normální americké populace (USA) podle Komprehenzivního systému (Exner Jr., 2003). V tabulce 3 jsou pak uvedeny procentní zastoupení jednotlivých preferovaných stylů EB, stejně jako hodnoty 4 a 5 indexu CDI.

Tabulka 1

Proměnné vybrané s ohledem na motivaci a úzkost ve třech souborech respondentů

	R		W		L		M	
	Prům.	Sm.od.	Prům.	Sm.od.	Prům.	Sm.od.	Prům.	Sm.od.
Uchazeči o zaměstnání (n = 38)	20,42	6,74	10,92	4,45	0,81	0,65	3,26	2,32
Klienti poradenství (n = 16)	26,63	10,97	11,06	5,86	0,79	0,5	4,88	3,54
Americká norm. pop. (n=600)	22,32	4,40	8,28	2,36	0,60	0,31	4,30	1,95

Tabulka 2

Proměnné vybrané s ohledem na motivaci a úzkost ve třech souborech respondentů

	Zf		D		AdjD		WsumC	
	Prům.	Sm.od.	Prům.	Sm.od.	Prům.	Sm.od.	Prům.	Sm.od.
Uchazeči o zaměstnání (n = 38)	13,87	5,32	0,00	1,00	0,34	1,10	3,84	1,90
Klienti poradenství (n = 16)	15,75	5,81	0,25	1,13	0,75	1,29	4,84	1,63
Americká norm. pop. (n=600)	11,84	2,78	-0,03	0,97	0,15	0,82	4,36	1,78

Tabulka 3

Proměnné vybrané s ohledem na motivaci a úzkost ve třech souborech respondentů

	Index CDI %			EB			
	= 4	= 5	Celkem	Introverzivní	Extratenzivní	Ambitentní	Vyhýbavý
Uchazeči o zaměstnání (n = 38)	13,16%	18,42%	31,58%	13,00%	26,00%	50,00%	11,00%
Klienti poradenství (n = 16)	12,50%	0,00%	12,50%	25,00%	25,00%	31,00%	19,00%
Americká norm. pop. (n=600)	4,00%	0,00%	3,83%	33%	38%	19,00%	10,00%

Jak u výběrové tak u poradenské diagnostiky jsme očekávali vysokou míru motivace uspět. Ve výsledcích lze tuto skutečnost pozorovat na proměnných W (zpracování percepčního pole jako celku) a Zf (frekvence úsilí respondenta integrovat různé charakteristiky podnětového pole). K výrazně rozdílnému výsledku jsme dospěli při porovnání celkového počtu odpovědí, které lze taktéž považovat za jeden z indikátorů motivační snahy (de Villemor-Amaral, 2007). V našem souboru uchazečů je i přes značnou směrodatnou odchylku snížený počet odpovědí zřetelný. Zatímco poradenští klienti posouvají pásmo normy (17-27) oproti americkému souboru směrem nahoru, uchazeči jej naopak posouvají výrazně dolů. Uvedenou skutečnost přisuzujeme našemu předpokladu, že zátěž spojená s nejednoznačným podnětovým materiálem je posílena zátěží vyrůstající ze samotné podstaty výběrového řízení, což má negativní vliv na frekvenci dalších proměnných v Rorschachově metodě. Přestože výsledky zaměřené na zátěž odpovídají normální populaci, lze ve výše uvedených tabulkách sledovat zřetelný rozdíl v zátěži, reprezentovaný odpověďmi na tabule uchazeči a poradenskými klienty. Skóry D a AdjD jsou transformované jednotky, ve

kterých i malé rozdíly nesou relativně vysoký význam. Zvláště patrný je pak rozdíl na Indexu deficitu zvládnání (CDI), který je sice v obou případech našich respondentů vyšší, než jak je tomu v americkém souboru, ale u uchazečů o zaměstnání je výrazně zvýšený (celkem 31% respondentů s hodnotou indexu 4 nebo 5). Zesílená zátěž uchazečů se zdánlivě negativně projevila i v „motivačních“ proměnných W a Zf. Pokud však vezmeme úvahu celkový počet odpovědí (R), zjišťujeme, že ukazatelé zvýšené motivace jsou stále přítomné. Tato skutečnost je v souladu s poznatkem, že se vzrůstajícím počtem odpovědí se zvyšuje podíl lokalizace D (Exner Jr., 2003). Na shodnou ochotu k ponoření se do podnětového pole odkazuje i Lambda, která je u uchazečů i klientů poradenství téměř identická. Celkově lze v tomto bodě konstatovat, že je-li odpověď dána, je ochota k přijetí komplexních informací z podnětového pole v obou skupinách respondentů shodná. Na druhou stranu je však nutné zvážit i další uvedené proměnné. V případě vážené sumy barvových odpovědí (WsumC) i lidských pohybových odpovědí (M) je zřetelný pokles, jak proti skupině poradenských klientů, tak proti americkému souboru. Tato skutečnost relativizuje u uvedených proměnných význam počtu odpovědí a celkově vede interpretaci směrem ke zvýšenému působení zátěže (v rámci percepce) nebo ke zvýšené kontrole (v rámci produkce) ideace a emoční exprese u skupiny uchazečů. Hodnoty Lambdy v obou skupinách vypovídají o zvýšeném dopadu spíše na kvalitu jevu, ale i frekvence je ovlivněna, což dokladuje snížený výskyt M. Zátěž a kontrola tak pravděpodobně ovlivňují nejvyšší stupeň ideace a přirozenou expresi emocí. Dle našeho názoru má tato skutečnost dopad na individuální interpretaci preferovaného stylu jedince, který je vyjádřen poměrem EB. Poměr EB je na levé straně tvořen počtem M a na pravé straně WsumC. Pokud je převaha na levé straně, respondent preferuje introverzivní styl a pokud na straně pravé, je preferovaným stylem extraverte. Vyrovnané strany vypovídají o ambivalentním stylu (neschopnost jednoznačné preference stylu), který je zvýšený v obou našich souborech, ale extrémně je tomu tak právě v souboru uchazečů. Dle našeho názoru se zvýšená zátěž, charakteristická pro výběrové řízení, může projevit i na tak zásadních proměnných jako je poměr EB.

Naše zjištění mají omezení především ve velikosti souboru klientů profesně-rozvojevého poradenství. Nízký počet respondentů se odrazil také na velikosti směrodatné odchylky řady proměnných.

Závěr

Využití Rorschachovy metody v testové baterii pro posuzování uchazečů výběrového řízení skýtá řadu výhod, které posilují zejména inkrementální validitu psychologické diagnostiky. Při výběru metody do baterie je nutné zvážit obecné nevýhody, které mají i přes dočasnou platnost limitující vliv na její užití v řadě designů výběrových řízení. Za předpokladu, že je metoda vybrána a aplikována, je vhodné při vyhodnocení prověřit vliv samotného kontextu výběrového řízení na hodnoty výsledných proměnných. V negativním smyslu může být ovlivněn zejména počet odpovědí, počet lidských pohybových odpovědí a vážená suma barvových odpovědí. Uvedené proměnné mají vliv na další výpočty při vyhodnocení metody, a proto doporučujeme zvážit vliv zátěže na závěry plynoucí z metody.

Literatura

- de Villemor-Amaral, A. E. (2007). Executive Performance on the Rorschach Comprehensive System. *Rorschachiana*, 28, pp. 119-133.
- Del Giudice, M. J. (2010a). What Might This Be? Rediscovering the Rorschach as a Tool for Personnel Selection in Organizations. *Journal of Personality Assessment*, 92(1), pp. 78-89.
- Del Giudice, M. J. (2010b). Reply to Comment on "What Might This Be? Rediscovering the Rorschach as a Tool for Personnel Selection in Organizations". *Journal of Personality Assessment*, 92(6), pp. 613-615.
- Exner Jr., J. (2003). *The Rorschach. A Comprehensive System* (4 ed., Vol. 1 Basic Foundation and Principles of Interpretation). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing Leadership: A View from the Dark Side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), pp. 40-51.
- Hogan, R., Hogan, J., & Warrenfeltz, R. (2007). *The Hogan Guide: Interpretation and Use of Hogan Inventories*. Tulsa: Hogan Press.
- Kottke, J. L., Olson, D. A., & Shultz, K. S. (2010). The Devil is in the Details: A Comment on "What Might This Be? Rediscovering the Rorschach as a Tool for Personnel Selection in Organizations". *Journal of Personality Assessment*, 92(6), pp. 610-612.
- Meyer, G. J., Viglione, D. J., Mihura, J. L., Erard, R. E., & Erdberg, P. (2011). *Rorschach Performance Assessment System. Administration, Coding, Interpretation and Technical Manual*. Toledo: RPAS.

- O'Roark, A. N. (2002). The Quest for Executive Effectiveness: Consultants Bridge the Gap Between Psychological Research and Organizational Application. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(1), pp. 44-54.
- Piotrowski, Z. A., & Rock, M. R. (1963). *The Perceptanalytic Executive Scale: A Tool for the Selection of Top Managers*. Oxford: Grune & Stratton.
- Rieger, A. F. (1949). The Rorschach Test in Industrial Selection. *Journal of Applied Psychology*, 33(6), pp. 569-571.
- Seitl, M. (2012). Význam hodnot v interpersonálních vztazích. (Unpublished doctoral dissertation thesis). Univerzita Palackého, Olomouc.
- Svoboda, M., Řehan, V., Vtípil, Z., Klimusová, H., & Humpolíček, P. (2004). *Aplikovaná psychodiagnostika v České republice*. Brno: MSD.
- Viglione, D. J. (2002). *Rorschach Coding Solutions*. San Diego: Viglione.
- Weiner, I. B. (2003). *Principles of Rorschach Interpretation* (2 ed.). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weiss, P. A. (2002). Potential Uses of the Rorschach in the Selection of Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 17(2), pp. 63-70.

Psychologické testovanie motivácie k výkonu

Elena Lisá

Univerzita Komenského, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Ústav aplikovanej psychológie, elena.lisa@fses.uniba.sk

Abstrakt

Príspevok informuje o metódach testovania motivácie k výkonu. Porovnáva dimenzie dvoch dostupných sebaodhadovacích dotazníkových metód – DMV, LMI. Motivácia k výkonu DMV súvisí so škálami vytrvalosť, dominancia, angažovanosť, dôvera v úspech, hrdosť na výkon, preferencia obťažnosti, cieľavedomosť. Anxieta podporujúca výkon sa vyznačuje súvislosťami so škálami dominancia, angažovanosť, dôvera v úspech, flow, nebojnosť, kompenzačné úsilie, hrdosť na výkon, preferencia obťažnosti. Anxieta brzdiaca výkon sa vyznačuje súvislosťami so škálami vytrvalosť, dominancia, dôvera v úspech, flexibilita, nebojnosť, preferencia obťažnosti, samostatnosť. LMI škály, ktoré nesúvisia ani s jednou dimenziou DMV sú: internalita, ochota učiť sa, sebakontrola, orientácia na status, súťaživosť.

Kľúčové slová

Motivácia k výkonu, anxieta podporujúca výkon, anxieta brzdiaca výkon, LMI, DMV, dotazník motivácie k výkonu

Úvod

Ak chceme hodnotiť motiváciu k výkonu, máme k dispozícii viacero možností. V súčasnosti sú dostupné na trhu viaceré metodiky založené na báze psychologického testovania. V príspevku sa budeme zaoberať Dotazníkmi motivácie k výkonu DMV a LMI, o ktorých sa zmienime podrobnejšie. Dotazníky LMI aj DMV sú založené na podobných teoretických východiskách a obidva majú slovenské normy. Cieľom príspevku je porovnať výsledky motivácie k výkonu oboch dotazníkov a vyvodiť z tohto porovnania implikácie do praxe. Okrem týchto sebaodhadovacích dotazníkových metód je na našom trhu dostupná semiprojektívna MMG - Multimotivačná mriežka (Schmalt, Sokolowski, Langens, 2009), v papierovej podobe (vydavateľstvo Psychodiagnostika a.s.) aj v počítačovej podobe

(vydavateľstvo Schuhfried). MMG v porovnaní s DMV a LMI nedisponuje slovenskými normami. K dispozícii je len preložená prebratá verzia MMG. Výhodou tejto metodiky je jej semiprojektívna povaha. Probandi sa vyjadrujú k neurčitým obrázkom. Majú posúdiť, či uvedený výrok vystihuje situáciu na obrázku. Ďalším zo spôsobov merania motivácie je počítačové meranie motivácie k výkonu objektívnou metodikou AHA - Pracovné postoje (vydavateľstvo Schuhfried). Probandi označujú nesprávne obrázky v rade rovnakých obrázkov.

Motivácia k výkonu meraná týmto testom vyjadruje aj výdrž pri monotónnej práci. Úspech závisí aj od zručnosti pri práci s počítačovou myšou. Test je preložený do slovenčiny, no nemá zatiaľ slovenské normy, rovnako ako MMG. Na motiváciu správania osobnosti je ďalej možné usudzovať z osobnostných dotazníkov Big Five alebo BIP.

Dotazník motivácie výkonu (DMV) – (Pardel, Maršálová, Hrabovská, 1984) bol vytvorený na základe teoretických východísk Atkinsona. Podľa neho sú v systéme výkonovej motivácie prítomné najmä dva činitele: výkon sprevádzaný úspechom a relatívna atraktívnosť úspechu. Tendencia usilovať o úspech je funkciou motívu k výkonu (úspešnosti) a tendencia vyhnúť sa zlyhaniu je funkciou motívu vyhnúť sa zlyhaniu. Pri veľkej pravdepodobnosti úspechu, je pravdepodobnosť zlyhania malá (žiadna obava zo zlyhania) a naopak. Medzi hlavné vonkajšie podmienky, ktoré ovplyvňujú úspech a atraktívnosť úspechu patrí ťažkosť úlohy. Atraktívnosť úspechu je vyššia, čím je ťažkosť úlohy väčšia. Štúdie ukázali, že úlohy stredne ťažké si skôr vyberú osoby s vysokou potrebou výkonu. Ľahké a veľmi ťažké úlohy si vyberú osoby s vysokou hodnotou motívu vyhnúť sa zlyhaniu. Ďalší faktor ovplyvňujúci výkon, je hľadisko budúcej orientácie (predpoklad úspechu v budúcnosti). Dotazník obsahuje tri škály:

1. Škála motívu k výkonu zodpovedá komplexnej, mnohotvárnej povahe motívu výkonu. Škála motívu k výkonu obsahuje aspekty ako úroveň aspirácie, úsilie o vysoký spoločenský status, vytrvalosť, časovú orientáciu do budúcnosti, správanie pri získaní spoločenského uznania, správanie zamerané na dosiahnutie dobrého výkonu.
2. Škála anxiozity brzdíacej výkonu splňa požiadavku brať do úvahy aj motív vyhnúť sa zlyhaniu.
3. Škála anxiozity podporujúcej výkon súvisí s nádejou na úspech a s optimálnym stavom napätia umožňujúcim lepší výkon.

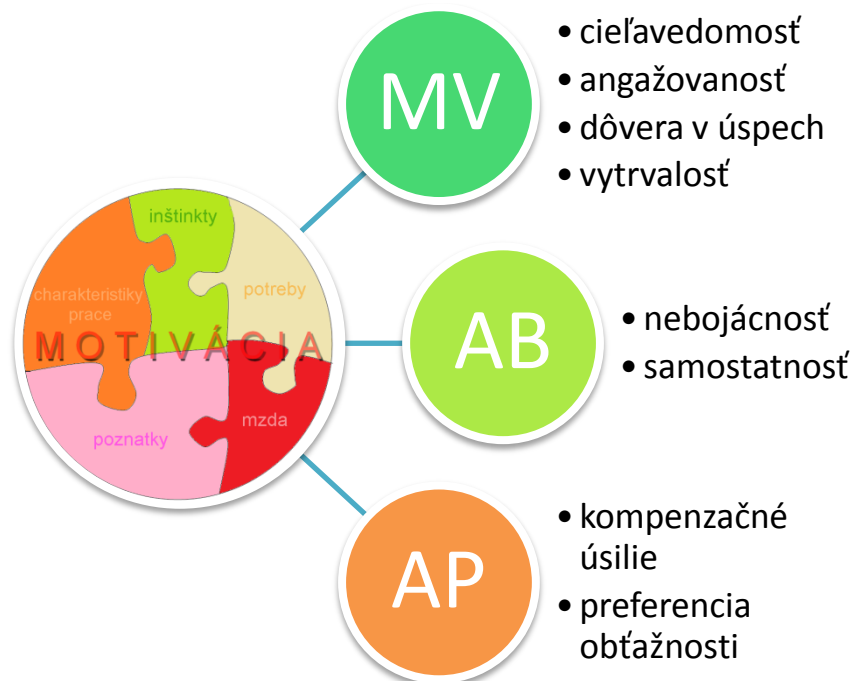
Dotazník DMV bol štandardizovaný na výberoch vysokoškolských a stredoškolských študentov. Obsahuje 52 položiek. Škála motívu výkonu obsahuje 24 položiek, anxiozita brzdíaca výkon 17 položiek a anxiozita podporujúca výkon 10 položiek. Každá položka predstavuje výrok a respondent vyjadruje, do akej miery je tento výrok pre neho platný. Svoju

odpoveď môže vyjadriť na šesťstupňovej škále od hodnoty „vôbec pre mňa neplatí“ až po „úplne pre mňa platí“. Pri faktorových analýzach položiek DMV sa zistilo, že škála motívu k výkonu je heterogénnejšia ako škála anxiózy. V škále motívu výkonu sú identifikované tieto aspekty (Pardel, Hrabovská, Maršálová, 1984): a) aspekt výkonového správania; b) aspekt aspiračnej úrovne; c) aspekt vytrvalosti v práci; d) aspekt časovej orientácie do budúcnosti. Dotazník je vhodným diagnostickým prostriedkom v poradenskej praxi, ako aj na depistáž jednotlivcov problémových z hľadiska školského a pracovného výkonu. Slúži ako nástroj merania zmeny po poradenskej práci. Nachádza uplatnenie v oblasti psychológie, pedagogiky i sociológie (Pardel, Hrabovská, Maršálová, 1984).

Autormi dotazníka LMI sú nemeckí psychológovia Schuler a Prochaska (2003). LMI predstavuje jeden z najnovších prístupov ku konceptu motivácie k výkonu. Autori sa snažia chápať motiváciu k výkonu vo vzťahu k osobnosti. Centrálné pojmy svojho teoretického smeru vysvetľujú prostredníctvom dominujúcej školy McClellanda, Atkinsona, Heckhausena a pomocou modelu voľby rizika. Motiváciu k výkonu prezentujú ako „výslednú tendenciu emocionálneho konfliktu medzi kladnými tendenciami priblíženia (očakávanie úspechu) a vyhnutiu (obava z neúspechu)“ (Heckhausen, 1989, cit. podľa Schuler, Prochaska, 2003, s.7). Ďalšími faktormi sú stanovenie cieľa, pravdepodobnosť úspechu a preferencie problémov. Do konceptu sú implikované aj premenné, ktoré súvisia so sebaobrazom atribúciami výsledkov správania. Autori LMI sa zamýšľajú nad tým, či je možné vysvetliť motiváciu k výkonu ako samostatný konštrukt alebo či je možné ho do istej miery vysvetliť prostredníctvom všeobecných vlastností osobnosti. Motivácia k výkonu môže predstavovať niečo ako superfaktor. Na lepšie predstavenie interakcie osobnosť - motivácia k výkonu autori zobrazujú tzv. cibulový model motivácie k výkonu, v ktorom motivácia k výkonu predstavuje výsledok vrstiev, ktoré sú viac, alebo menej blízke k jadru konštrukt. K častým teda centrálnym dimenziám patrí očakávanie úspechu, cieľavedomosť, či vytrvalosť. Okrajové dimenzie predstavujú napríklad samostatnosť či orientácia na status (Schuler, Prochaska, 2003). Dotazník tvorí 170 položiek vždy 10 z nich patrí ku konkrétnej škále. Jednotlivé položky sa týkajú pracovnej oblasti, ale dajú sa aplikovať na viaceré oblasti života, ktoré súvisia s výkonom. Položky sú formulované prostredníctvom Lickertovej škály, kde respondent volí jednu zo 7 možností od „úplne súhlasím“ až „vôbec nesúhlasím“. Dotazník obsahuje 17 škál (Schuler, Prochaska, 2003): Vytrvalosť (výdrž a nasadenie síl), Dominancia (tendencia prejavovať moc, ovplyvňovať druhých a viesť ich), Angažovanosť (osobná ochota podať výkon, miera námahy a množstvo odvedenej práce), Dôvera v úspech (anticipácia výsledkov určitého správania), Flexibilita, Flow, Nebojnosť (nemať strach zo zlyhania,

alebo negatívneho hodnotenia), Internalita (generalizované presvedčenie o vlastnej / vonkajšej zodpovednosti za výsledky činnosti), Kompenzačné úsilie (úsilie, vyplývajúce z obavy z neúspechu a zlyhania, preferencia obťažnosti), Hrdosť na výkon (afektívne konzekvencie výkonových situácií a ich pocitové spracovanie vo vzťahu k pocitu vlastnej hodnoty), Ochota učiť sa (snaha prijímať a rozširovať nové poznatky), Preferencia obťažnosti (voľba úrovne nárokov a rizík pri úlohe), Samostatnosť, Sebakontrola, Orientácia na status (úsilie dosiahnuť dôležitú rolu v sociálnom prostredí a popredného miesta v sociálnej hierarchii), Súťaživosť (tendencia prežívať konkurenciu ako povzbudenie pre profesijný výkon) a Cieľavedomosť (kladenie cieľov orientovaných na budúcnosť). Dotazník LMI sa môže uplatniť v oblasti personálneho výberu, personálneho rozvoja, ako nástroj pre poradenstvo v škole, pri štúdiu a pri voľbe povolania, v psychológii športu (Schuler, Prochaska, 2003).

Uvedené informácie ukazujú, že niektoré škály dotazníkov DMV a LMI sú postavené na základe totožných teórií, čo umožňuje ich porovnanie. Pri porovnávaní sa zameriame na škály s podobnými teoretickými východiskami (podľa autorov dotazníkov). Porovnanie dimenzií motivácie k výkonu medzi dotazníkom DMV a LMI je znázornené na obrázku 1. Pozornosť v tomto prípade zúčujeme na vybrané škály LMI: vytrvalosť, dôvera v úspech, nebojácnosť, kompenzačné úsilie, orientácia na status, cieľavedomosť, angažovanosť, preferencia obťažnosti.



Obrázok 1 Predpoklady obsahového prekrývania vybraných dimenzií dotazníka LMI s dimenziami dotazníka DMV

Cieľom nášho výskumu je zistiť, či existuje vzťah medzi výslednými mierami motivácie k výkonu LMI a DMV. Hľadáme odpoveď na otázku, či súvisí výsledná miera motivácie k výkonu (LMI) s mierou motivácie k výkonu jednotlivých škál DMV. Preto predpokladáme, že:

- Škála anxiozity podporujúcej výkon (AP) bude súvisieť so škálou preferencia obťažnosti a kompenzačného úsilie.
- Škála anxiozity brzdiacej výkon (AB) bude súvisieť so škálou nebojácnosť a samostatnosť.
- Škála motivácie k výkonu (MV) bude súvisieť so škálami vytrvalosť, cieľavedomosť, angažovanosť, dôvera v úspech.

Metóda

Výskumnú vzorku nášho výskumu tvorilo 54 respondentov, z toho 39 žien a 15 mužov, vo veku od 20 do 60 rokov (31 respondentov vo veku do 30 rokov), prevažne s vysokoškolským vzdelaním (39 probandov). Respondenti sú profesijne orientovaní na administratívnu činnosť, pôsobia v oblasti bankovníctva, štátnej správy, finančníctva, obchodu a služieb a cestovného ruchu. Respondenti obsadzovali pracovné pozície ako sekretárka, asistent manažéra, recepčný, operátor, administratívny pracovník. Na zber údajov pre náš kvantitatívny výskum sme použili dotazníkové metódy DMV (Pardel, Hrabovská, Maršálová, 1984) a LMI (Schuler, Prochaska, 2003), popísané vyššie. Všetky sledované dimenzie dosahovali vynikajúcu úroveň vnútornej konzistencie: pre mieru motivácie k výkonu ($\alpha = 0,823$), pre mieru anxiozity brzdiacej výkon ($\alpha = 0,899$), pre mieru anxiozity podporujúcej výkon ($\alpha = 0,888$), pre mieru motivácie k výkonu LMI ($\alpha = 0,938$).

Výsledky

Predpokladané vzťahy sme zisťovali korelačnou analýzou. Tabuľka 1 ukazuje zistené vzťahy.

Výpočty potvrdili všetky formulované predpoklady o súvislostiach medzi DMV a LMI. Najväčšie, štatisticky aj vecne najvýznamnejšie vzťahy medzi škálami DMV a LMI sa preukázali v prípade dimenzií vyjadrujúcich strach zo zlyhania, ktoré reprezentujú dimenzie AB, nebojácnosť a samostatnosť. Ukázalo sa, že čím väčší strach z hodnotenia verejnosti a čím nižšia túžba rozhodovať samostatne, tým vyššia je anxieta brzdiaca výkon. V prípade dotazníka LMI možno na základe výsledkov považovať škály nebojácnosť a samostatnosť za ukazovatele možného zlyhania v situácii záťaže.

Tabuľka 1 Korelačná analýza dimenzií dvoch dotazníkov motivácie k výkonu (DMV a LMI)

		motivácia k výkonu	anxieta brzdiaca výkon	anxieta podporujúca výkon
Vytrvalosť	r	0,326	-0,410	0,255
	p	0,016	0,002	0,063
Dominancia	r	0,377	-0,275	0,304
	p	0,005	0,044	0,025
Angažovanosť	r	0,347	-0,104	0,480
	p	0,010	0,454	0,000
Dôvera v úspech	r	0,386	-0,293	0,410
	p	0,004	0,031	0,002
Flexibilita	r	0,254	-0,302	0,211
	p	0,064	0,026	0,126
Flow	r	0,254	-0,116	0,358
	p	0,064	0,402	0,008
Nebojnosť	r	0,168	-0,598	0,292
	p	0,225	0,000	0,032
Internalita	r	0,077	-0,035	-0,072
	p	0,580	0,800	0,604
Kompenzačné úsilie	r	0,141	0,105	0,352
	p	0,309	0,452	0,009
Hrdosť na výkon	r	0,351	-0,095	0,360
	p	0,009	0,496	0,007
Ochota učiť sa	r	0,119	0,005	0,089
	p	0,390	0,972	0,524
Preferencia obťažnosti	r	0,332	-0,354	0,338
	p	0,014	0,009	0,012
Samostatnosť	r	0,251	-0,511	0,228
	p	0,067	0,000	0,097
Sebakontrola	r	0,170	-0,243	0,041
	p	0,220	0,077	0,767
Orientácia na status	r	-0,098	-0,097	0,094
	p	0,479	0,487	0,500
Súťaživosť	r	-0,035	-0,059	0,149
	p	0,803	0,672	0,281
Cieľavedomosť	r	0,356	-0,119	0,104
	p	0,008	0,391	0,454
LMI	r	0,397	-0,394	0,436
	p	0,003	0,003	0,001

Motivácia k výkonu sa celkovo vyznačuje súvislosťami so škálami Vytrvalosť, Dominancia, Angažovanosť, Dôvera v úspech, Hrdosť na výkon, Preferencia obťažnosti, Cieľavedomosť (nesúvisí so žiadnou ďalšou DMV dimenziou).

Anxieta podporujúca výkon sa celkovo vyznačuje súvislosťami so škálami Dominancia, Angažovanosť, Dôvera v úspech, Flow (nesúvisí so žiadnou ďalšou DMV dimenziou), Nebojácnosť, Kompenzačné úsilie (nesúvisí so žiadnou ďalšou DMV dimenziou), Hrdosť na výkon, Preferencia obťažnosti.

Anxieta brzdiaca výkon sa celkovo vyznačuje súvislosťami so škálami Vytrvalosť, Dominancia, Dôvera v úspech, Flexibilita (nesúvisí so žiadnou ďalšou DMV dimenziou), Nebojácnosť, Preferencia obťažnosti, Samostatnosť (nesúvisí so žiadnou ďalšou DMV dimenziou).

LMI škály, ktoré súvisia so všetkými dimenziami DMV sú: Dominancia, Dôvera v úspech, Preferencia obťažnosti.

LMI škály, ktoré nesúvisia ani s jednou dimenziou DMV sú: Internalita, Ochota učiť sa, Sebakontrola, Orientácia na status, Súťaživosť.

Záver

Testovanie dotazníkom LMI poskytuje komplexnejšie informácie oproti výsledkom dotazníka DMV. LMI dotazník v porovnaní s DMV obsahuje niektoré súčasti motivácie k výkonu navyše. Ide o správanie zamerané na prevenciu záťaže (Internalita, Ochota učiť sa), odkladanie vlastných potrieb (sebakontrola – súvisí významne s dimenziou svedomitosť - Schuler, Prochaska, Letovancová, Lisá, Hannelová, 2011), potrebu formálnej moci (orientácia na status) a výkonovo pozitívny aspekt interpersonálneho porovnávania (súťaživosť). Čo sa týka „spomaľovačov“ výkonu, tak samotný dotazník LMI nemá žiadnu škálu poukazujúcu na túto tendenciu. Porovnanie s dimenziou anxieta brzdiaca výkon však ukázala, že by sa za také mohli považovať škály samostatnosť a nebojácnosť – ľudia menej ochotní rozhodovať samostatne a úzkostliví v situácii možného hodnotenia a neúspechu na verejnosti, môžu mať na základe veľkých vecne významných vzťahov tendenciu zlyhať. To by podporovali aj zistenia o vzťahu medzi nebojácnosťou, samostatnosťou a neurotizmommeraným NEO-FFI (Schuler, Prochaska, Letovancová, Lisá, Hannelová, 2011), pričom tieto dve škály súviseli s neurotizmom v porovnaní s ostatným i LMI škálami najsilnejšie. Medzi výhody metódy LMI patrí širšie spektrum motivácie k výkonu. Za nevýhodu považujeme väčší počet položiek. Dotazník je vhodný pre pracovníkov s komplexnou pracovnou náplňou, napríklad manažérov. Výhody testu DMV spočívajú v jednoduchšom spracovaní výsledkov, dotazník je

výrazne kratší. Merané aspekty dokáže jednoduchšie odhaliť (napríklad možnosť zlyhania – AB) a pomenovať. Nepotvrdila sa súvislosť motivácie k výkonu v DMV a orientácie na spoločenský status. Dá sa povedať, že DMV odhaľuje skôr prirodzenú túžbu po moci (vyjadrenú dominanciou), než túžbu po formálnej moci (vyjadrenú orientáciou na status). Výsledky naznačujú súvislosť medzi škálou AB v DMV a osobnostnou črtou neurotizmus, čo by však bolo vhodné ďalej výskumne overiť.

Literatúra

- Pardel, T., Maršálová, L., Hrabovská, A. (1984). Dotazník motivácie výkonu. Bratislava: Psychodiagnostika.
- Schmalt, H.D, Sokolowski, K, Langens T (2009). Multimotivačná mriežka (MMG). Bratislava : Psychodiagnostika.
- Schuler, H., Prochaska, M. (2003). Dotazník motivácie k výkonu – LMI – príručka (1. vyd.). Praha: Testcentrum.
- Schuler, H., Prochaska, M., Letovancová, E., Lisá, E., Hannelová, K. (2011). Dotazník motivácie k výkonu – LMI – príručka. Praha: Hogrefe-Testcentrum.

Príspevok vznikol vďaka podpore grantu VEGA 1/0547/12: Motivácia k výkonu, teória, empiria, diagnostika.

PRÁCA A ŠKOLSKÉ PROSTREDIE

Stratégie rozhodovania v kariérovej voľbe u vysokoškolákov

Eva Letovancová

Univerzita Komenského, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK Bratislava, Ústav aplikovanej psychológie, eva.letovancova@fses.uniba.sk

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá teoretickým spracovaním problematiky stratégií kariérovej voľby u študentov vysokých škôl. Cieľom je aplikovať poznatky o stratégiách rozhodovania na špecifickú voľbu - kariérovú voľbu v špecifickej skupine vysokoškolákov, formulovanie výskumných otázok pre ich poznávanie, s implikáciami pre poradenskú prax a zamestnávateľov.

Kľúčové slová:

rozhodovanie, stratégie rozhodovania, kariéra, kariérová voľba, vysokoškoláci

Úvod

Človek sa rozhoduje každý deň. Niekedy je rozhodovanie jednoduchšie, niekedy zložitejšie, niekedy nad jeho následkami neuvažuje, niekedy vie, že to rozhodnutie ovplyvní celý ďalší život jeho aj jeho blízkych. Jednou z takých situácií rozhodovania je voľba kariéry po ukončení VŠ štúdia. Aj keď kariéra v súčasnosti už neznamená zotrvanie u jedného zamestnávateľa počas celého produktívneho veku, rozhodovanie o vstupe do pracovného života po absolvovaní vysokoškolského štúdia má veľký význam. Rozhodovanie o tom, či chce byť človek zamestnanec alebo podnikateľ, čo je pre neho v súvislosti s prácou dôležité, ako si predstavuje svoj ďalší život, do ktorého patrí práca aj súkromie, môže významne ovplyvniť jednotlivca aj jeho okolie. Minimálne je to skúsenosť, ktorú môže v budúcnosti využiť.

Poznanie tohto procesu vidíme ako dôležité tak z hľadiska rozhodujúceho sa jedinca, tak pre budúcich zamestnávateľov. V neposlednom rade je toto poznanie užitočné aj pre

kariérových poradcov, ktorí môžu vysokoškólákom pomôcť rozvíjať ich kompetencie aj v oblasti rozhodovania o svojom pracovnom živote, a nie len o ňom.

Kariéra a kariérová voľba

Pôvodný význam pojmu kariéra znamená cestu. V slovníku cudzích slov (Ivanová-Šalingová, M., Maníková, Z., 1983, s. 441) znamená kariéra „úspešný postup v povolání, úrade“. Obsah pojmu prechádzal, tak ako sa menila spoločnosť a rozvíjala psychológia, postupným vývojom. Prehľadné spracovanie vývoja je možné v u nás dostupných zdrojoch nájsť napr. v prácach Vendel (2008), Kravčáková a kol. (2011), Grajcár, Hargašová (2011). V súčasnosti za tradičnú môžeme považovať definíciu kariéry, ktorá vníma kariéru ako postupnosť zastávaných pozícií počas celého života, od obdobia prípravy na povolanie, celý priebeh pracovných činností od nástupu do prvého zamestnania až po odchod do dôchodku, kde významným prvkom je aj rozhodovanie o voľbe štúdia a povolania. Kravčáková a kol. (2011) uvádzajú aktuálne významy pojmu kariéra (podľa Hall, 2002): 1. kariéra ako postup smerom nahor, 2. kariéra ako profesia, 3. kariéra ako celoživotná sekvencia zamestnaní, kde sa nehodnotí typ alebo smer pohybu, a 4. kariéra ako celoživotná sekvencia rolových skúseností z pracovnej histórie jedinca, ktorá berie do úvahy postoje človeka k jeho práci a životu, aspirácie, spokojnosť, sebaponímanie človeka.

Vhodným východiskom pre naše uvažovanie o stratégiách rozhodovania v kariérovej voľbe je moderná definícia kariéry, ako ju uvádzajú Grajcár a Hargašová (2011, s.174): „Kariéra je nepretržitý sled kratších či dlhších časových období, v ktorých v priebehu celého života človek nadobúda vedomosti a zručnosti, životné a pracovných skúsenosti, hľadá svoje pracovné príležitosti súbežne s plnením ostatných sociálnych rol (občianskych, rodinných, partnerských a pod.)“. Výsledok odráža vonkajšie príležitosti, individuálne možnosti a kapacity človeka, osobnostné predpoklady, vedomé či neuvedomené rozhodnutia, ktoré človek urobí pri vytváraní súladu svojich plánov a možností, a uprednostnenia iných aktivít s ohľadom na vonkajšie príležitosti, prevzatie sociálnych rol v súlade s vlastnými potrebami, hodnotami a životnou filozofiou.

„V kariérach ľudí 21. storočia prozlišujeme pomerne dlhý čas formálneho vzdelávania (vrátane obdobia I. a II. smerovej voľby), získavania kvalifikácie (vedomostí a skúseností), body zvratu, v ktorých dochádza k rozhodovaniu, časové úseky hľadania zamestnania, práce u jedného alebo viacerých zamestnávateľov, postupne alebo súbežne, rekvalifikácie, nadobúdanie nových vedomostí a skúseností nefomálnym alebo informálnym učením sa, a to všetko simultánne vo

vzťahoch k ostatným oblastiam života (partnerstvo, rodina, občianske aktivity, voľnočasové aktivity ai.).“ (Grajcár, Hargašová, 2011, s. 174)

Z hľadiska skúmania rozhodovania v procese kariérovej voľby je významné aj poznanie rôznych modelov kariéry. Tradičný model kariéry predstavuje zotrvávanie v jednom zamestnaní v rámci jednej organizácie počas celého života jedinca, pričom pracovník sa môže pohybovať v rámci rôznych hierarchických úrovní, horizontálne alebo radiálne.

Teórie kariéry je možné rozdeliť do 5 úrovní (Kravčáková a kol. 2011): ranou históriou sú teórie zamerané na obsah – predpovedajú kariérový výber na základe individuálnych charakteristík. Jedinec by si mal vybrať také pracovné prostredie, ktoré najlepšie vyhovuje jeho záujmom a schopnostiam a to zvýši pravdepodobnosť jeho pracovnej spokojnosti v budúcnosti (najznámejším predstaviteľom je Holland a jeho typológia osobnosti vo vzťahu ku profesii). Teórie zamerané na proces, tzv. vývojové teórie kariéry, analyzujú individuálny rozvoj kariéry jedinca v rámci jeho života. Najznámejším predstaviteľom je Super a jeho teória životného času a priestoru. Komplexnejšie vysvetľujú kariérový vývoj teórie zamerané na obsah aj proces. Sú založené na teórii sociálneho učenia, sociálno-kognitívnej teórii, zahŕňajú aj kontextuálny prístup. Štvrtú oblasť tvoria kariérové prístupy berúce do úvahy otázku socio-ekonomického statusu, rodových odlišností, rasových a etnických skupín a iných minoritných skupín. Ako ústredné činitele budovania svojho života a kariéry vnímajú konštruktivistické prístupy v rámci kariérovej teórie, ktoré reflektujú vplyv konštruktivistického pohľadu na svet s dôrazom na holizmus. Integrujúcou teóriou, ktorá chápe jedinca ako otvorený systém, ktorý je ovplyvnený zvonku a zároveň je schopný ovplyvniť svoje prostredie, je Sústava systémovej teórie McMahanovej a Pattonovej. Za vnútorné činitele jedinca, ktoré ovplyvňujú jeho kariérový vývoj, považujú napr. osobnosť, seba - ponímanie, rod, vek, zdravie, schopnosti, vlohy, zručnosti, hodnoty, záujmy, pracovné poznatky a fyzické atribúty. Za vonkajšie činitele ovplyvňujúce jedinca (a jeho kariérový vývoj) považujú rodinu, historické trendy, médiá, globalizáciu, komunitné skupiny, socioekonomický status, pracovné miesto, zamestnávateľský trh, vzdelávacie inštitúcie, geografické umiestnenie, rovesníkov a politické rozhodnutia. Všetky prvky systému, ktoré sa navzájom ovplyvňujú, sú lokalizované v rámci časového kontextu minulosti, prítomnosti a budúcnosti. Tento komplexný systém sa snaží pri vysvetľovaní kariérového správania jedinca nezabudnúť na žiadnu dôležitú oblasť jeho života.

Súčasný modely kariéry zdôrazňujú význam osobného potenciálu a proaktivitu jedincov. Významnými sú v nich intrinsická motivácia, vnútorný locus of controll, flexibilita a samostatnosť (Kirovová, 2009).

V kontexte najnovšej definície kariéry, najnovších teoretických prístupov ku kariére, by sme mohli formulovať základné otázky, ktoré si človek kladie pri voľbe svojej kariéry, rozdelené do určitých kategórií:

Čo chcem robiť? Chcem ísť do praxe, byť zamestnanec, podnikateľ, alebo chcem robiť akademickú kariéru?

U koho chcem robiť? Aké podmienky práce sú pre mňa dôležité?

Akú hodnotu má pre mňa práca?

Na aký čas sa rozhodujem? Je to krátkodobá, dočasná voľba, alebo voľba dlhodobá?

Kto je súčasťou môjho rozhodovania – koho ovplyvní moje rozhodnutie?

Odpovede sa prenášajú do výberu alternatív a kritérií výberu pri rozhodovaní, pričom ovplyvňujú aj hodnotenie atribútov alternatív.

Rozhodovanie, stratégie rozhodovania

Tradične sa rozhodovanie definuje ako proces výberu jednej alternatívy zo súboru racionálnych alternatív. Jigau, M. (2007) uvádza, že „rozhodovanie znamená riešenie problémov a kognitívne a afektívne procesy, ktoré podporia plánovanie a implementáciu riešení problémov, ktoré sa identifikovali“. Postupnosť operácií použitých na zmenu súčasného stavu na cieľový stav v ktorom má rozhodovateľ pocit, že je problém vyriešený, je stratégia rozhodovania (Riedl, Brandtstatter and Roithmayr, 2008).

Pri popisovaní stratégií rozhodovania možno použiť rôzne charakteristiky (tamtiež, s. 797):

1. Zvažovanie množstva atribútov/množstvo spracovaných informácií
2. Zvažovanie možností alebo vlastností/atribútov
3. Konzistentné alebo selektívne zvažovanie atribútov (množstvo spracovaných informácií)
4. Konzistentné alebo selektívne zvažovanie možností
5. Eliminácia možností pred finálnym rozhodnutím
6. Používanie váhy atribútov
7. Určenie požadovanej úrovne atribútov (cut-off)
8. Kompenzačná alebo nekompenzačná stratégia
9. Kvantitatívne alebo kvalitatívne dôvody

Na základe kombinácií uvedených charakteristík je možné vymedziť konkrétne stratégie rozhodovania.

- ADD – additive difference strategy (stratégia súčtu rozdielov) – naraz porovnáva dve možnosti, vlastnosť po vlastnosti/atribúte. Potom sú pre tento pár možností sumarizované rozdiely v atribútoch, vytvorí sa celkové skóre rozdielu. Víťaz je potom porovnávaný s ďalšou možnosťou, a tak sa postupuje, až je nájdená možnosť, ktorá zvíťazí vo všetkých porovnaníach.
- EBA – elimination-by-aspects strategy (stratégia eliminácie po aspektoch) – eliminuje možnosti, ktoré nedosahujú v najdôležitejšom atribúte požadovanú úroveň. Tento eliminačný proces sa opakuje pre druhý najdôležitejší atribút. Postup pokračuje až pokým ostane jedna možnosť.
- EQW – equal weights strategy (stratégia rovnakých váh) – vyberá sa možnosť s najvyšším celkovým skóre úžitku, ktoré je definované ako suma úžitkov atribútov možností. V porovnaní s MAU zjednodušuje rozhodovanie tým, že ignoruje váhy atribútov.
- LEX – lexicographic strategy (lexikografická stratégia) - vyberá možnosť s najlepšou hodnotou najdôležitejšieho atribútu. Ak nie je jedna, ale dve alebo viac možností s najlepšou hodnotou, vyberá možnosť, ktorá má najlepšiu hodnotu druhého najdôležitejšieho atribútu, a tak ďalej.
- MAU – multiattribute utility strategy (stratégia multiatributívneho úžitku) - vyberá možnosť s najvyšším váženým celkovým skóre úžitku, ktoré je definované ako suma vážených úžitkov atribútov. Obyčajne je posudzovaná ako normatívne pravidlo.
- MCD – majority of confirming dimensions strategy (stratégia väčšiny potvrdených dimenzií) – zahŕňa spracovanie párov možností (ako ADD). Hodnoty každej z dvoch možností sú porovnávané v každom atribúte. Možnosť s prevahou víťazných hodnôt atribútov sa ponechá a je porovnávaná s ďalšou možnosťou. Proces párového porovnávaní končí, keď boli hodnotené všetky možnosti a bola identifikovaná víťazná možnosť.
- SAT – satisficing heuristic (heuristika uspokojenia) – zvažuje možnosti postupne, v poradí, ako sa objavujú v rámci voľby. Zvažuje sa hodnota každého atribútu pre

jednotlivé možnosti, aby sa zistilo, či zodpovedá určenej požadovanej úrovni (ašpirácii). Ak niektorý z atribútov nedosahuje požadovanú úroveň, možnosť je zamietnutá a zvažuje sa ďalšia možnosť. Vybratá je prvá možnosť, ktorá spĺňa požadovanú úroveň pre každý atribút.

- DIS – disjunctive strategy (vylučovacia stratégia) – najprv určí požadovanú úroveň atribútov, a potom hľadá prvú možnosť, ktorá dosahuje požadovanú úroveň v každom atribúte.
- DOM – dominance strategy (stratégia prevahy) – hľadá možnosť, ktorá je vo všetkých atribútoch taká dobrá ako ostatné, a v jednom atribúte lepšia.
- REC – recognition heuristic (heuristika rozpoznania) – vyberá možnosť s najlepšou hodnotou atribútu „menovitého rozpoznania“. Je to špeciálny prípad LEX – vyberá možnosť s najlepšou hodnotou najdôležitejšieho atribútu, a to „menovitého rozpoznania“.
- LIM – least important minimum heuristic (heuristika najmenej dôležitého minima) – najprv určí najhoršiu hodnotu každej možnosti a potom vyberá možnosť s najmenej dôležitou/závažnou najhoršou hodnotou.
- LVA - least variance heuristic (heuristika najmenšieho rozdielu) - vyberá možnosť s najnižším rozdielom medzi hodnotami atribútov. Zmysel má len v situáciách rozhodovania, v ktorých neexistuje žiadna dominantná možnosť.
- MAJ – majority strategy (stratégia väčšiny) – vyberá možnosť s najväčším číslom hodnoty dominantného atribútu. (Riedl, Brandtstatter and Roithmayr, 2008, s. 797)

Pre určenie kognitívnej stratégie rozhodovania je možné používať rôzne miery: čas rozhodovania z hľadiska celkového objemu alebo umiestnenia na časovej osi; proporcionalita hľadaných/skúmaných informácií; smer skúmania (možnosti - interdimenzionálny, atribúty - intradimenzionálny); rozdiely v množstve skúmaných informácií v rámci jednotlivých možností; miera reakvizície; množstvo skúmaných informácií v rámci atribútu.

Rozhodovanie o kariére u vysokoškolákov

Rozhodovanie o kariére je náročný proces. Rozhodujúci sa človek, zvlášť môžeme vymedziť rozhodujúceho sa vysokoškoláka, ktorý je na začiatku svojej kariéry a často má malé alebo žiadne skúsenosti s voľbou tohto typu, dostáva pre rozhodovanie komplexné, viacznačné podnety. Zároveň má často k dispozícii možnosti, ktoré ponúkajú relatívne ekvivalentné alternatívy. Nájsené riešenia v sebe často obsahujú vysokú mieru neistoty, s čím sú spojené aj emocionálne aspekty. V neposlednom rade, konečné rozhodnutie prináša nové problémy, vyžadujúce ďalšie rozhodovanie.

V 90-tych rokoch 20. storočia sa objavil nový prístup ku kariérovému vývinu, ktorý Sampson a Rerdon(1991, in Jigau, 2007) nazývajú „Kognitívne spracovávanie informácií – KSI“. KSI významne ovplyvňuje aj kariérové rozhodovanie.

Podľa Petersona, Sampsona a Reardona (1991, in Jigau 2007) sa na rozhodovaní o kariére podieľajú komponenty na troch úrovniach:

- **Poznatky** – to, čo človek vie o sebe (sebapoznanie – hodnoty, záujmy, schopnosti) a o svete povolání. To tvorí dynamický základ, ktorý sa rekonfiguruje, kedykoľvek sa pridá nová informácia.
- Pre správnu voľbu kariéry je potrebné mať určité **rozhodovacie schopnosti** – vedieť spracovať informácie v oblasti riešenia problémov a rozhodovania. Autori hovoria o 5 krokoch (tzv. KASHU cyklus) – **komunikácia** (chápanie potreby urobiť voľbu), **analýza** (pochopenie seba a dostupných možností), **syntéza** (vypracovanie realistických alternatívnych riešení), **hodnota** (výber jednej možnosti, sýtený silným pozitívne emocionálnym komponentom), **uskutočnenie** (plán a realizácia voľby).
- **Výkonné spracovanie** – reflektovanie rozhodnutí týkajúcich sa kariéry – meta-kognitívne schopnosti, charakterizované ako „poznávanie vlastných osobných limitov, **uvedomovanie si vlastnej rozhodovacej stratégie**, identifikovanie problémov vyžadujúcich si riešenie, vypracovanie plánu a programovacích stratégií, neustále monitorovanie, porozumenie tomu, kedy je problém vyriešený, vyhýbanie sa konfliktu so sebou“ (Brown, 1978, in Jigau)

Súvislosti rozhodovania o kariére u vysokoškolákov

Bodmi zvratu, v ktorých dochádza k rozhodovaniu o kariére u vysokoškolákov, sú už rozhodnutie o strednej škole a rozhodnutie o VŠ štúdiu. Typ vyštudovanej školy – „všeobecná“ alebo špecializovaná príprava, ovplyvňuje aj možnú šírku výberu budúcej činnosti. Nezanedbateľnú úlohu pri rozhodovaní hrajú pracovné skúsenosti počas štúdia, či už v študovanej oblasti, alebo všeobecné skúsenosti s prácou. Rozhodovanie ďalej ovplyvňujú individuálne charakteristiky, sociálne vplyvy (rodina, partner/-ka, priatelia), ako aj potreba rovnováhy medzi prácou a voľným časom.

Pri hľadaní práce – možnosti zamestnať sa, je možné použiť rôzne zdroje/stratégie. Od nich často závisí aj množstvo informácií o atribútoch jednotlivých možností. Viac reálnych informácií možno očakávať pri použití sociálnych stratégií, keď informácie človek získava od príbuzných a priateľov, pracovníkov z konkrétneho pracoviska, od predchádzajúceho zamestnávateľa. Čítanie inzerátov, využitie služieb pracovných agentúr, telefonické pýtanie sa v organizácii na voľné miesto – nesociálne stratégie, často prináša len povrchné informácie, ktoré neumožňujú dôkladnú analýzu a vyhodnotenie možností a ich atribútov.

Kariérové rozhodovanie a osobnosť

Od 50-tych rokov sa skúma, ako osobné faktory a faktory prostredia ovplyvňujú kariérové voľby ľudí. Teórie, teórie skúmajúce kariérovú voľbu z hľadiska jednotlivca zahŕňajú vývojové prístupy; teórie vychádzajúce z osobnosti; prístupy črt a faktorov; typologické teórie, teórie self-konceptu. V 70-tych a 80-tych rokoch sa objavujú nové pohľady na rozhodovanie o zamestnaní/kariére, ktoré zahŕňajú teóriu sociálneho učenia a teóriu sebaúčinnosti (Lindholm, 2004).

Tradičným prístupom ku poznávaniu a poradenstvu, ktorý sa používa dodnes, je popisovanie štruktúry črt, schopností, záujmov, charakteru, temperamentu a hľadanie súladu medzi osobnosťou a nárokmi, ktoré kladie na človeka povolanie. Najviac používanými vo výskume v súvislosti s kariérovou voľbou a v rámci kariérového poradenstva sú 5-faktorový prístup Big Five (možnosť u nás merať štandardizovaným dotazníkom NEO – FFI, Ruisel, Halama, 2007) a z Jungovskej typológie vychádzajúce osobnostné typológie MBTI a aj na Slovensku dostupný a štandardizovaný dotazník GPOP, ktorý MBTI dopĺňa o stresovú funkciu. Výskumne sa potvrdili korelácie medzi škálami MBTI/GPOP a osobnostnými konštruktmi „Big Five“.

Výkonnosť človeka, ako aj jeho rozhodovanie o svojej kariére, ovplyvňuje aj jeho motivácia k výkonu. Osobnostno-teoretické pozadie metódy LMI tvorí chápanie motivácie k výkonu ako podiel osobnosti na vlastnej výkonnosti. Výsledky výskumov o vzťahu osobnostných charakteristík, výkonovej motivácie a kariérového rozhodovania realizovaných u nás pozri napr.: Letovancová, 2010, 2011, Hannelová, Lisá, 2010, Lisá, 2012.

Výskumné otázky

V súvislosti s poznávaním stratégií rozhodovania je možné stanoviť si tieto výskumné otázky:

- Aký druh informácií pre svoje rozhodnutie vysokoškoláci potrebujú?
- Aké množstvo informácií potrebujú?
- Odkiaľ získavajú informácie?
- Aké stratégie rozhodovania používajú?
- Ako proces spracúvania informácií ovplyvňuje „expertnosť“/pracovná skúsenosť?
- Ako vnímajú riziko súvisiace s voľbou?
- Ako prežívajú situáciu voľby?

Implikácie pre poradenskú prax a zamestnávateľov

Poznanie, ako sa vysokoškoláci rozhodujú, aké stratégie rozhodovania používajú, má veľký význam. „Jedným z cieľov kariérového poradenstva je zlepšenie schopnosti riešiť problémy týkajúce sa kariéry a rozhodovať sa“ (Jigau, M.). Rozvoj zručnosti rozhodovať sa pomáha rozvoju potenciálu jednotlivca a budovaniu jeho sebaúcty, rozvoju pocitu osobnej hodnoty. Zároveň to pomáha uvedomiť si hodnoty, ktoré ovplyvňujú to, kto som a čo chcem.

Rozvoj kompetencie rozhodovať sa má význam už pred skončením vysokej školy. Jedným z argumentov sú neustále zmeny na pracovnom trhu, a kompetentné rozhodovanie umožní lepšiu prípravu na ich zvládnutie. Posilnenie kompetentnosti pri rozhodovaní sa o svojej kariére umožní robiť informované a vhodné rozhodnutia. Zároveň to môže prispieť k proaktívnemu prístupu ku kariére zo strany študentov, ktorý môže zvýšiť ich odolnosť voči neistote, s ktorou sa kariérová voľba často spája.

Poznanie o rozhodovaní pri kariérovej voľbe vysokoškolákov má význam aj pre zamestnávateľské prostredie. Poznanie, aké stratégie rozhodovania vysokoškoláci používajú, ktoré atribúty/vlastností možností sú pre nich dôležité, umožní lepšie pochopenie, ako osobné vplyvy a vplyvy okolia spolupôsobia pri formovaní rozhodnutí jednotlivca o kariére a môžu pomôcť zatriktívniť profesie.

Literatúra

- BAČOVÁ, V. (ed) 2010. *Rozhodovanie a usudzovanie I. Pohľady psychológie a ekonómie*. Bratislava : Ústav experimentálnej psychológie SAV
- BAČOVÁ, V. (ed) 2011. *Rozhodovanie a usudzovanie II. Oblasti a koncepcie*. Bratislava : Ústav experimentálnej psychológie SAV
- BĚLOHLÁVEK, F. 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing, 1994.
- BURGER, J.M., CALDWELL, D.E. 2000: Personality, Social Activities, Job-Search Behavior and Interview Success: Distinguishing Between PANAS Trait Positive Affect and NEO Extraversion. *Motivation and Emotion*. Vol.24, No. 1.
- CARE, N.S. ,1984. Career Choice. *Ethics*, Vol. 94, No. 2 (Jan. 1984), pp. 283-302. Dostupné <http://www.jsor.org/stable/2380517>
- GRAJCÁR, Š., HARGAŠOVÁ, M., 2011. Pracovná kariéra. In Kollárik, T., Letovancová, E., Výrost, J.: *Psychológia práce a organizácie*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave.
- HENNELOVÁ, K., LISÁ,E. 2010. Diagnostika schopností a osobnostných dimenzií v procese kariérového poradenstva. *Psychológia práce a organizácie 2010*. Bratislava : Univerzita Komenského, s. 143 - 150
- IVANOVÁ-ŠALINGOVÁ, M., MANÍKOVÁ, Z.,1983. *Slovník cudzích slov*. Bratislava : SPN
- JIGAU M. (ED) 2007. Career Counselling, *Compendium of Methods and techniques*. Bucharest : Institute of Education Sciences, Euroguidance-Romania, preklad Euroguidance centrum.
- KIROVOVÁ, I. 2009. Nové koncepcie kariéry. In Rymeš, M., Štikar, J. (Eds.). *Psychologie práce a organizace 2009*. Príspevky z medzinárodnej konferencie konanej v dňoch 27.-29.5.2009. Praha: Matfyzpress, p. 143-151.
- KRAVČÁKOVÁ, G., LUKÁČOVÁ, J., BÚGELOVÁ, T. 2011.Práca a kariéra vysokoškolského učiteľa. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné:

<http://www.UPJS.SK/PRACOVISKA/UNIVERZITNA-KNIZNICA/E-PUBLIKACIA/>

- LENT, R. W., BROWN, S. D. 2008. Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. In *Journal of Career Assessment*, 16(1), p. 6-21.
- LETOVANCOVÁ, E. 2010. Motivácia k výkonu a jej súvislosti s osobnostnými dimenziami NEO-FFI u študentov IT. *Psychológia práce a organizácie 2010*. Bratislava : Univerzita Komenského, s. 290-301
- LETOVANCOVÁ, E. 2011. Kritériá používané pri výbere zamestnávateľa ako predpoklad spokojnosti v zamestnaní u VŠ študentov. *Konferencia psychológie práce a organizácie 2011*. Brno : Masarykova univerzita
- LINDHOLM, J. A. 2004. Pathways to the Professoriate: The Role of self, Others, and Environment in Shaping Academic career Aspirations. *The Journal of Higher Education*. Vol 75. No.6
- LISÁ, E. 2012. Osobnostné preferencie a ich využitie v kariérovom rozhodovaní. *Kariérové rozhodovanie v teórii a praxi*. Roč. 1, č. 0 , s. 31-35
http://web.saaic.sk/nrcg_new/kniznica%5CKPjournal%5CKPJ-2012-v0.pdf
- RIEDL, R., BRANDSTATTER, E. AND ROITHMAYR, F. 2008. Identifying decision strategies: A process- and outcome-based classification method. *Behavior Research Methods*, 40 (3), 795-807
- RUISEL,I., HALAMA,P., 2007. *NEO päťfaktorový osobnostný inventár*. Praha : Testcentrum-Hogrefe
- RYMEŠ, M. 2003. Pracovní kariéra. In Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. (Eds.). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, p. 119–128.
- TURNER, B.M., BIN RIM H., BETZ, N., NYGREN, T.E., 2012. The maximization Inventory. *Judgement and Decision Making*. Vol.7, No.1, January 2012. pp. 48 – 60
- VENDEL, Š. 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing.
web.saiac.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/01_Kap-1.1-1.2.pdf

Príspevok je súčasťou riešenia výskumného projektu Centra excelentnosti SAV „Centrum strategických analýz“ (CESTA) a výskumného projektu VEGA MŠ SR 1/0547/12 Motivácia k výkonu, teória, empiria, diagnostika.

Podnikateľská tendencia študentov a podnikateľov

Margita Mesárošová¹ a Peter Mesároš²

¹Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie,
margita.mesarosova@upjs.sk

²Výskumný ústav stavebnej informatiky v Košiciach a Technická univerzita, Stavebná
fakulta, Ústav technológií a manažmentu v stavebníctve, peter.mesaros@vusi.sk

Abstrakt

Účelom štúdie bolo empirické skúmanie podnikateľskej tendencie študentov vysokých škôl a podnikateľov. Autori predpokladali, že podnikateľská tendencia by mala byť vyššia u podnikateľov i študentov ekonómie v porovnaní so študentmi ostatných študijných odborov. Okrem toho sa očakávalo, že matematické a verbálne kompetencie by mali byť prediktormi podnikateľskej tendencie. Tieto predpoklady boli testované pomocou Dotazníka všeobecnej podnikateľskej tendencie Cairdovej(1991) a testom Hodnotenia manažérskych predpokladov Blinkhorna (1985, v úprave Kollárika et al., 1993) na vzorke 324 študentov (n = 254) a podnikateľov (n = 70). Výsledky ukázali významné rozdiely v podnikateľskej tendencii medzi študentmi a podnikateľmi. Úroveň matematickej kompetencie a status (podnikateľ/študent) boli potvrdené ako prediktory podnikateľskej tendencie.

Kľúčové slová: podnikateľská tendencia, vysokoškolskí študenti, podnikatelia

Úvod

Podnikateľská kompetencia vzbudila mnoho pozornosti vo sfére vzdelávania po vymedzení taxonómie ôsmich kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie Európskou komisiou (2009), v ktorej sa podnikateľská kompetencia označuje ako zmysel pre podnikanie a iniciatívu a charakterizuje sa ako komplexná schopnosť prenášať myšlienky do praxe; tvorivosť, inovácia a schopnosť prevziať riziko, rovnako ako aj schopnosť plánovať a riadiť projekty za účelom dosiahnutia cieľov. Jednotlivec s rozvinutou kompetenciou pre podnikanie je schopný pochopiť súvislosti práce a využiť príležitosti, ktoré vzniknú. To tvorí základ pre

získanie viac špecifických spôsobilostí, zručností a vedomostí, ktoré sú nevyhnutné k sociálnej alebo obchodnej činnosti, ako konštatuje Komisia Európskych spoločností (2009). Zdôrazňuje sa zároveň, že kľúčové kompetencie by si mal osvojiť každý absolvent vzdelávania, a to bez ohľadu na študijný odbor alebo typ školy. Predpokladá sa vzájomná prepojenosť týchto kompetencií. Súbor kľúčových kompetencií sme pre potreby vysokoškolského vzdelávania doplnili o dve ďalšie kompetencie, a to o tvorivé riešenie problémov a schopnosť vytvárať nové poznatky, ako aj kompetenciu konať autonómne, seba regulovane a s vysokou mierou sebaúčinnosti (obráz. 1).



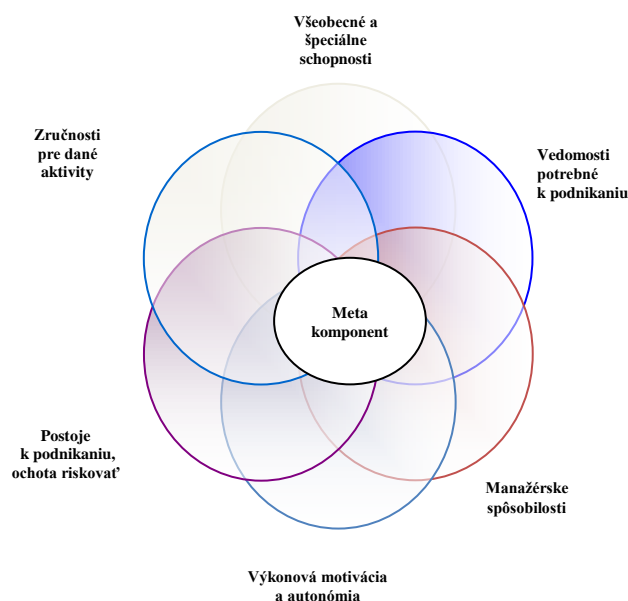
Obr. 1 Súbor kľúčových kompetencií pre znalostnú spoločnosť

Podnikateľská kompetencia ako súčasť súboru kľúčových kompetencií

Kompetenčný prístup sa stal značne populárnym pri štúdiu podnikateľských charakteristík. Zo zaradenia podnikateľskej kompetencie do setu ôsmich kľúčových kompetencií plynie aj jej vzájomná prepojenosť s ostatnými – predpokladá sa, že tieto kompetencie sa vzájomne podmieňujú a ovplyvňujú. Napríklad podnikateľ by mal mať rozvinutú verbálnu, matematickú a digitálnu kompetenciu, ako aj kultúrnu, nehovoriac o sociálnych a občianskych kompetenciách, aby jeho podnikanie bolo úspešné. Costigan a

Donahue (2009) vymedzujú súbor „ôsmich veľkých kompetencií“, ktoré podporujú efektivitu pracovníkov v organizáciách 21. storočia, a to podnikanie (zmysel pre podnikanie) a výkon, adaptáciu a zvládanie, organizáciu a exekutívu, tvorbu a koncepcnú činnosť, analýzu a interpretáciu, interakciu a prezentáciu, podporu a kooperáciu, ako aj vedenie a rozhodovanie. Je tu teda evidentný ich súvis s manažérskymi kompetenciami.

Skúmanie podnikateľskej kompetencie komplikuje použité teoretické zázemie (psychologický, pedagogický alebo podnikateľský prístup) a metodologický prístup. Ďalším dôvodom náročnosti výskumu podnikateľskej kompetencie je jej komplexný charakter (obrázok2). Na základe psychologického (McClelland, 1973) a podnikateľského prístupu (Cairdová, 1991; Cromie, 2000) chápeme kompetenciu ako komplexnú, v ktorej sme vyčlenili viac zložiek: všeobecné a špeciálne schopnosti, vedomosti potrebné k podnikaniu, manažérske spôsobilosti, zručnosti pre dané aktivity, ako aj výkonovú motiváciu a autonómiu, postoje k podnikaniu, ochotu riskovať. Ako podnikateľskú tendenciu potom možno v rámci širšieho pojmu kompetencia vyčleniť posledné uvedené súčasti podnikateľskej kompetencie spolu s tvorivosťou.



Obr. 2 Model podnikateľskej kompetencie

Psychologický prístup skúmania podnikateľskej tendencie a kompetencie

Pri štúdiu osobnosti podnikateľa boli identifikované ako špecifické také charakteristiky, ako sú napríklad nadšenie, obetavá oddanosť, tvorivosť, schopnosť rozhodovať sa, sebadôvera, stanovovanie cieľov, inovácia, riešenie problémov, plánovanie, schopnosť prevziať riziko, prijatie zodpovednosti, vnútornémiesto kontroly (internal locus of control), vhl'ad. Cairdová (1991) vytypovala významné charakteristiky podnikateľa, charakterizujúce podnikateľskú osobnosť: ochota a schopnosť prevziať riziko, tvorivosť, vysoká potreba výkonu, vysoká potreba autonómie, vnútorné miesto kontroly, o ktorých predpokladala, žeich možno využiť pri posudzovaní podnikateľskej tendencie.

Schopnosť prevziať riziko podnikateľom je viac funkciou schopností než šancí, ako aj funkciou sily motívu dosiahnuť úspech či vyhnúť sa neúspechu (McClelland, 1973). Kalkulované prevzatie rizika je schopnosť zvládať neúplné informácie a konať v aktivitách spojených s rizikom. Schopnosť preberať riziko je tiež schopnosťou posúdiť, či je hodnota úspechu dostatočná na to, aby prevážila riziko spojené s dôsledkami neúspechu. Atkinsonova analýza vzťahu motivácie k schopnosti prevziať riziko potvrdila, že priemerná ochota prevziať riziko je funkciou sily motívu dosiahnuť úspech alebo vyhnúť sa neúspechu, očakávania úspechu či neúspechu, ako aj incentívnej hodnoty úspechu alebo vyhýbania sa neúspechu (Cairdová, 1991). Podnikateľ preberá riziko, keď výsledky sú funkciou schopností, a nie príležitostí. Dôraz na *inováciu*, ako kľúčovú charakteristiku podnikateľa kladený Schumpeterom, spočíva v jej chápaní ako revolučnej inovácie nových produktov či procesov a je spojený tiež s prevzatím rizika. Tendencia tvoriť je sklon byť imaginatívny, inovatívny, zvedavý a všestranný. Tvorivosť sa prejavuje v množstve nápadov (fluencii), flexibilita ako schopnosti produkovať riešenia problému rôznymi spôsobmi, v originalite a inovatívnosti riešení, ako aj citlivosti na príležitosti, ktoré by mali viesť k úspešnej produkcii nových produktov.

Štúdie podnikateľských atribútov zdôraznili myšlienku, že za vysokou úrovňou motivácie podnikateľa je *potreba výkonu*. McClelland (1973) definoval potrebu výkonu ako nabudenie v situáciách, v ktorých výkon môže byť považovaný za úspech. McClelland zdôraznil, že potreba výkonu je spojená s určitými atribútmi, ktoré zahrnujú sebauvedomenie, schopnosť plánovania, iniciatívu, riešenie problémov, energiu, inováciu, odhodlanosť (rozhodnosť), motiváciu, ako aj prevzatie rizika, zodpovednosť, rozhodovanie, želanie dostať konkrétnu spätnú väzbu a silu superega. K iným motívom podnikania patrí *potreba autonómie*, ktorá býva vnímaná ako najsilnejší dôvod pre naštartovanie podnikania. Potreba autonómie môže

byť vymedzená ako potreba konať a hovoriť tak, ako sa to páči jednotlivcovi, a to bez ohľadu na konvenčné očakávania. Potreba autonómie súvisí so spoliehaním na seba, vnútornou kontrolou, rozhodovaním, sebaurčením.

Vnútorná kontrola (vnútorné miesto kontroly) je charakteristika súvisiaca s potrebou dosiahnuť úspech a potrebou autonómie. Rotterova koncepcia vnútornej alebo vonkajšej kontroly opisuje rozsah, v ktorom ľudia veria, že posilnenia sú závislé od nášho vlastného správania. Jednotlivec s vnútorným miestom kontroly preberá zodpovednosť za svoje úspechy a neúspechy, pripisuje výsledky svojim schopnostiam a úsiliu, kým človek s vonkajším miestom kontroly vzťahuje svoje výsledky k náročnosti úlohy, šťastiu, osudu, pripisuje ich druhým významným ľuďom alebo jednoducho tomu, že ľudia sú v správnom čase na správnom mieste. Vnútorné miesto kontroly býva spájané s vhlľadom do situácie, iniciatívou, toleranciou, dominanciou, výkonom, sebaapresadzovaním, nezávislosťou, s pracovitosťou, sociabilitou a intelektovou výkonnosťou (Cromie, 2000). Viacerí autori, napríklad Cairdová (1991), Cromie (2000), sú presvedčení, že zmysel pre podnikanie a iniciatívu ako kľúčovú kompetenciu je možné merať prostredníctvom merania vyššie opísaných charakteristík podnikateľa. Iní autori tento prístup cez atribúty alebo črty osobnosti kritizujú a odmietajú a spoliehajú sa viac na merateľné charakteristiky správania.

Zámer podnikateľa alebo rozhodnutie stať sa podnikateľom je považované za dobrovoľné a vedomé. Zámer podnikateľa býva prvým krokom v procese dlhodobého vývinu tvorby podniku, zámer naštartovať podnikanie je potom nevyhnutným predchodcom podnikateľského správania. Zámer uskutočniť podnikateľské správanie môže byť ovplyvnený rôznymi faktormi, ako sú potreby, hodnoty, potreby, návyky, presvedčenia.

Mnohí zamestnávateľia, ako na to upozorňujú Olexová (2010) a Olexová a Bosáková (2009) očakávajú od prijímaných uchádzačov, že budú disponovať kognitívnymi, sociálnymi, komunikačnými, ako aj osobnostnými kompetenciami. To dáva opodstatnenie skúmať uvedené predispozície u vysokoškolských študentov, ktorí sa pripravujú na podnikateľskú dráhu. *Cieľom* nášho skúmania bolo zistiť možnosti posudzovania atribútov podnikateľskej kompetencie cez podnikateľskú tendenciu u vysokoškolských študentov v konfrontácii s podnikateľmi, ako aj odhalenie faktorov spôsobujúcich interindividuálne a interskupinové diferencie v úrovni podnikateľskej kompetencie. Snažili sme sa tiež odhaliť vybrané prediktory podnikateľskej tendencie. *Podnikateľskú tendenciu* pre účely tejto štúdie sme vymedzili ako súčasť podnikateľskej kompetencie a charakterizovali sme ju ako schopnosť prenášať myšlienky do praxe s využitím tvorivosti, schopnosti prevziať riziko, ktorá je

spojená s vysokou úrovňou potreby autonómie a potreby úspechu a vnútornou kontrolou vlastného konania.

Metóda

Zaujímala nás kvalita a úroveň podnikateľskej tendencie vysokoškolskej populácie a podnikateľov. Aká je úroveň tendencie podnikat' u vysokoškolských študentov univerzít a etablovaných podnikateľov? Je podnikateľská tendencia nezávislá od odboru štúdia alebo naopak, súvisí so zvoleným smerom štúdia? Sú muži „podnikavejší“ ako ženy? Na báze týchto otázok sme formulovali hypotézy:

H 1: Vysokoškolskí študenti sa odlišujú v zámere podnikat' podľa odboru štúdia a rodu.

H 2: Úroveň podnikateľskej tendencie bude rôzna podľa vyjadreného zámeru podnikat'.

H3: Vysokoškolskí študenti percipujú svoju podnikateľskú tendenciu v porovnaní s podnikateľmi ako nižšie rozvinutú.

H4: Existujú významné rozdiely v úrovni podnikateľskej tendencie vysokoškolských študentov z hľadiska odboru v prospech ekonómie.

H 5: Úroveň podnikateľskej tendencie vysokoškolských študentov významne predikujú matematická kompetencia a verbálna kompetencia.

Vzorka

Výskumný súbor, vybraný zámerným výberom, tvorili podnikatelia (malé podniky z oblasti služieb, $n = 70$; 55,7 % mužov, priemerný vek 45,8) a vysokoškolskí študenti dvoch veľkých univerzít v počte 254 (52% mužov, priemerný vek 22,3). Podľa odboru štúdia boli zastúpení vo vzorke študenti ekonomického zamerania (51,3%) a filozofického smeru (48,7%). Tieto odlišné študijné smery boli zvolené vzhľadom na možnosť porovnať úroveň podnikateľskej kompetencie.

Metódy zhromažďovania a analýzy dát

Úroveň podnikateľskej kompetencie bola meraná škálou Všeobecnej podnikateľskej tendencie (General Enterprising Tendency, GET) autorky Cairdovej(1991), ktorá obsahuje 54 položiek, určených na sebaopisné vlastných podnikateľských atribútov: potreby úspešného

výkonu, potreby autonómie, tvorivosti a inovatívnosti, senzitivity voči kalkulovanému riziku, kontroly nad svojím konaním (tzv. interný lokus kontroly). Na hodnotenie položiek na rozdiel od pôvodnej škály súhlasím-nesúhlasím, sme zaradili 100-bodovú škálu súhlasu s danou položkou. Faktorovou analýzou sme extrahovali päť faktorov zhodne s koncepciou autorky škály, sýtených nižším počtom položiek ako v pôvodnej metóde. Koeficient vnútornej konzistencie (Cronbachova alfa) v našom výskumnom súbore pre jednotlivé subškály sa pohyboval medzi 0,67 až 0,73; 0,76 pre celú škálu).

Zámer podnikat' sme zisťovali otázkou, či študenti plánujú stať sa podnikateľom alebo zamestnancom (pričom si mohli vybrať zo štyroch alternatív). Očakávaný príjem vyjadrili študenti jednou z piatich ponúknutých možností.

Matematická kompetencia a verbálna kompetencia boli merané testom Hodnotenie manažérskych predpokladov Blinkhorna (1985, v úprave Kollárika et al., 1993) v slovenskej verzii v úprave Kollárika et al. (1993). Tieto testy hodnotia úroveň kognitívnych kompetencií (verbálnej, numerickej) priamo, posúdením výkonov študentov. Ich reliabilita dosahuje uspokojivé hodnoty – Cronbachov koeficient alfa medzi 0,58 až 0,79. Tieto testy boli zvolené, pretože sa svojím charakterom najviac približujú možnosti merať kompetencie ako komplexné. Dáta boli analyzované štatistickým softvérom Statistica 9, s využitím deskriptívnej štatistiky, ako aj ANOVY, regresnej analýzy a ďalších postupov.

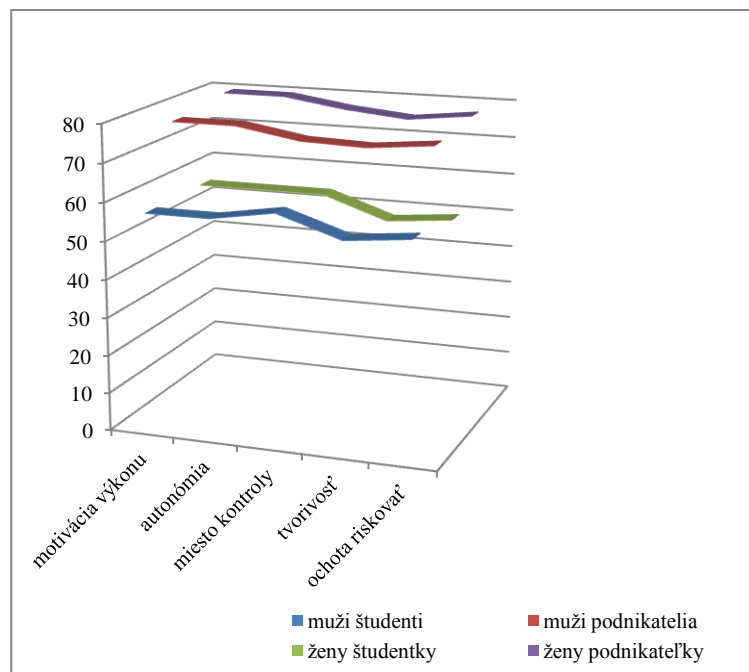
Výsledky

Zámer podnikat' vyjadrilo z celkovej vzorky skúmaných študentov 30 percent, podnikateľ popri zamestnaní 32,5 percent, v porovnaní s 18,8 % nerozhodnutých a 18,8 % tých, ktorí plánujú pracovať ako zamestnanci. Súvislosť zámeru podnikat' a študijného odboru sme podľa preskúmaných výpovedí študentov nezaznamenali (Pearsonov chí-kvadrát 1,39; $p=0,71$); rovnako aj študenti ekonómie aj filozofie majú záujem podnikat'. Súvislosť zámeru podnikat' a rodu takisto nebolapotvrdená (Pearsonov chí-kvadrát 4,54; $p=0,20$). *Očakávaný príjem*, ktorý plánujú študenti dosiahnuť po ukončení štúdia, sa pohyboval v rozmedzí od 801-1000 Eur (43,75%), pričom sme nezistili významný vzťah očakávania odboru (Pearsonov chí-kvadrát 6,18; $p=0,19$) ani rodu (Pearsonov chí-kvadrát 6,97; $p=0,14$).

Rozdiely v úrovni podnikateľskej tendencie podľa statusu, odboru a rodu

Úroveň jednotlivých dimenzií *podnikateľskej tendencie*, ktorú u seba študenti a podnikatelia posudzovali škálou Všeobecnej podnikateľskej tendencie, prezentuje obrázok 3 a tabuľky 1 a 2. Najvyššie hodnotia svoju podnikateľskú tendenciu podnikatelia, a to bez ohľadu na rod. Študenti vnímajú svoju tendenciu podnikat' ako významne nižšie rozvinutú v porovnaní s podnikateľmi, a to rovnako muži aj ženy. Ako najvyššie rozvinuté u seba študenti popisujú dimenziu vnútorné miesto kontroly a potrebu úspešného výkonu. Na druhej strane, tvorivosť a inovácia, ako aj ochota prevziať riziko predstavujú najmenej rozvinuté atribúty podnikateľskej tendencie študentov. V porovnaní s vysokoškolákmi, podnikatelia prejavujú jej vyššiu úroveň vo všetkých dimenziách, a to relatívne proporcionálne (tabuľka 2, $p = 0,00$). Na základe našich výskumných zistení možno konštatovať, že podnikatelia sa vnímajú ako autonómnejší, prevažuje u nich vnútorná kontrola pri aktivitách, vo vyššej miere sú ochotnejší podstúpiť riziko pri dosahovaní cieľov, sú tvorivejší, viac motivovaní potrebou dosiahnuť úspech.

Porovnávaním sebvýpovedí študentov v škále Všeobecnej podnikateľskej tendencie pomocou analýzy rozptylu sme odhalili, že študenti ekonómie a filozofie neprejavili odlišnú úroveň celkovej tendencie podnikat', ani v jej jednotlivých zložkách. Skúmaním rozdielov v týchto všeobecných atribútoch podnikateľskej kompetencie sme zistili iba minimálne diferencie medzi odborními a rodmi, ktoré nedosiahli hodnotu štatistickej významnosti, ako to dokumentuje tabuľka 2. Pri detailnej analýze sebvýpovedí jednofaktorovou analýzou rozptylu podľa položiek sa študenti ekonómie v porovnaní so študentmi filozofie prejavujú ako viac konvenční v usudzovaní a správaní, ktorí nemajú radi zmeny v rutine, prijímajú opatrnejšie nové myšlienky, technológie. Sú viac averzívni k riziku v situáciách, v ktorých hrozí zlyhanie. Tvrdsie pracujú a chcú byť všestrannejší. Hodnoty pravdepodobnosti p v jednotlivých položkách sa pohybovali v rozpätí od 0,010 po 0,049.



Obr. 3 Úroveň dimenzií podnikateľskej tendencie študentov a podnikateľov

Tab. 1 Významnosť rozdielov v dimenziách podnikateľskej tendencie vysokoškolských študentov a podnikateľov

Premenná	Rod		Status (podnikateľ/študent)		Rod*status	
	F	p	F	p	F	p
Potreba výkonu	0,81	0,37	262,52	0,00	0,52	0,47
Autonómia	7,13	0,01	211,48	0,00	2,88	0,09
Miesto kontroly	0,00	0,96	250,03	0,00	5,15	0,02
Tvorivosť	0,32	0,57	287,81	0,00	2,62	0,11
Ochota riskovať	0,26	0,61	295,62	0,00	3,22	0,07
Podnikateľská tendencia	1,06	0,30	571,91	0,00	5,67	0,02

Tab. 2 Významnosť rozdielov v dimenziách podnikateľskej tendencie vysokoškolských študentov podľa odboru, zámeru podnikat', očakávaného príjmu a rodu

Premenné	Študijný odbor		Zámer podnikat'		Očakávaný príjem		Rod	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Potreba výkonu	3,68	0,06	0,62	0,60	0,62	0,80	1,28	0,26
Autonómia	2,55	0,11	4,18	0,01	4,18	0,52	0,76	0,38
Miesto kontroly	0,06	0,81	0,38	0,77	0,38	0,40	2,77	0,10
Tvorivosť	1	0,09	1,02	0,39	1,02	0,01	1,36	0,25
Ochota riskovať	0,26	0,61	2,76	0,049	2,76	0,88	0,23	0,63
Podnikateľská tendencia	0,86	0,36	2,06	0,11	2,06	0,29	0,03	0,87

Zámer podnikat' hrá úlohu u vysokoškolských študentov v tom, aká je ich potreba autonómie a ochota prebrať riziko. Najvyššiu potrebu autonómie a ochotu prevziať riziko prejavujú študenti, ktorí vyjadrili zámer začať podnikat' po skončení štúdia, o čom hovoria štatisticky významné hodnoty pravdepodobnosti v tabuľke 2 ($p=0,01$, resp. $0,049$). Čiastočne aj *očakávaný príjem* sa premieta do rozdielov v úrovni podnikateľskej tendencie – tvorivosť a inovácia je vyššia u tých študentov, ktorí očakávajú, že ich zárobky budú najvyššie v porovnaní s ostatnými.

Predikcia podnikateľskej tendencie

Zodpovedať otázku, ktoré premenné predpovedajú úroveň podnikateľskej kompetencie, umožnila regresná analýza, ktorú sme realizovali pre celý súbor, ako aj zvlášť pre vysokoškolských študentov. Pri hľadaní prediktorov celkovej úrovne vnímanej podnikateľskej tendencie prostredníctvom všeobecného regresného modelu pre celý súbor – vysokoškolských študentov a podnikateľov – ako významný prediktor boli odhalené status ($t = -6,01$, $p = 0,00$, $\beta = -0,70$), ako aj interakcia premenných status * rod ($t = 2,56$, $p = 0,01$, $\beta = 0,10$). Pre vek a rod neboli zistené dôkazy (koeficienty β sa pohybovali okolo hodnoty $0,10$). Pre jednotlivé dimenzie sa konzistentne ako o prediktore dá uvažovať o statuse, teda podnikateľská tendencia viac závisí od toho, či je jednotlivec podnikateľ alebo študent, ale nie od veku a rodu.

Separátna regresná analýza pre vysokoškolských študentov odhalila ako prediktor podnikateľskej kompetencie matematickú kompetenciu ($\beta=0,57$; $t=3,84$; $p=0,00$), rod ($\beta = 0,23$; $t = 2,92$; $p = 0,00$), nie však verbálnu kompetenciu ($\beta = -0,01$; $t = -0,13$; $p = 0,89$), resp. študijný odbor ($\beta = 0,09$; $t = 0,84$; $p = 0,56$).

Tab. 3 Predikcia dimenzií podnikateľskej tendencie v celom súbore cestou regresnej analýzy

	Potreba výkonu			Autonómia			Miesto kontroly		
	t	p	β	t	p	β	t	p	β
vek	0,89	0,37	0,13	0,81	0,42	0,12	0,64	0,52	0,10
rod	-1,13	0,26	-0,06	2,27	0,02	0,12	-0,16	0,87	-0,01
status	-3,83	0,00	-0,57	-3,42	0,00	-0,51	-3,95	0,00	-0,58
rod*status	0,97	0,33	0,05	1,87	0,06	0,10	2,35	0,02	0,12
	Tvoriivosť			Ochota riskovať			Podnikateľská tendencia		
	t	p	β	t	p	β	t	p	β
vek	0,03	0,98	0,00	0,74	0,46	0,11	0,94	0,35	0,11
rod	0,52	0,60	0,03	0,25	0,80	0,01	0,68	0,50	0,03
status	-4,87	0,00	-0,70	-4,26	0,00	-0,60	-6,01	0,00	-0,70
rod*status	1,54	0,13	0,08	1,94	0,05	0,10	2,56	0,01	0,10

Diskusia

Výsledky nášho výskumu podnikateľskej kompetencie poukázali na to, že študenti a podnikatelia sa odlišujú významne v úrovni vnímanej podnikateľskej tendencie, a to vo všetkých jej dimenziách v prospech podnikateľov, pričom rod a vek nehrajú úlohu. Na druhej strane, študenti univerzít ekonomického a filozofického zamerania sa podobajú v úrovni a atribútoch podnikateľskej tendencie. Prekvapujúce sú pre náš výskumný súbor zistenia o menšej ochote preberať riziko u študentov ekonómie v porovnaní s filozofickým odborom, čo si vyžaduje ďalšie preskúmanie prostredníctvom rozhovorov, ako aj potvrdením na väčšej vzorke. Ďalším zistením je to, že úroveň tendencie podnikat' v skúmaných skupinách vysokoškolských študentov je nízka, pod priemerom. K podobným výsledkom dospeli aj autori v iných krajinách (Malajzia, Chorvátsko). Ming Ha et al. (2011) skúmali prostredníctvom škály Všeobecnej tendencie podnikania zmysel pre podnikanie u študentov podnikania v Malajzii.

Z hypotéz, ktoré sme postulovali, sa podporila čiastočne hypotéza o matematickej kompetencii ako významnom prediktore všeobecnej podnikateľskej tendencie pre študentov, ako aj o stative podnikateľ/študent. To, že sa v našom výskumnom súbore nevyskytli štatisticky signifikantné diferencie u študentov z hľadiska študijného odboru a rodu, možno pripísať obmedzenému rozsahu výskumnej vzorky, ako aj zvolenej sebavýpoved'ovej metóde skúmania podnikateľskej tendencie. Pri použití priameho merania podnikateľskej kompetencie na báze vedomostí a schopností možno očakávať, že sa tieto rozdiely môžu prejaviť vo vyššej miere.

Záver

V tejto štúdií sme prezentovali výsledky skúmania podnikateľskej tendencie u vysokoškolských študentov a podnikateľov. Podnikateľskú tendenciu sme vymedzili ako schopnosť prenášať myšlienky do praxe s využitím tvorivosti, schopnosť prevziať riziko, ktorá je spojená s vysokou úrovňou potreby autonómie a potreby úspechu a vnútornou kontrolou vlastného konania. Podnikatelia a vysokoškolskí študenti vnímajú svoju podnikateľskú tendenciu ako rozdielnu, v prospech jej vyššej úrovne u podnikateľov. Na druhej strane, nezistili sme významné diferencie v úrovni podnikateľskej tendencie z hľadiska študijného odboru a rodu. Zistené výsledky naznačujú, že celková úroveň podnikateľskej tendencie skúmaných študentov ekonómie a filozofie je relatívne nízka. Zámer začať podnikat' po skončení vysokej školy diferencuje študentov v dimenzii potreby autonómie a ochote prevziať riziko. Ako prediktory podnikateľskej tendencie sa ukázali matematická kompetencia, ako aj status (podnikateľ/študent).

Literatúra

- CAIRD, S. (1991). Testing enterprising tendency in occupational groups. *British Journal of Management*, 1991, roč. 2, s. 177-186.
- CAIRD, S. (2011). *General Enterprising Tendency*. <http://get2test.net/background/index.htm>. Prístupné on-line, 20. 11.2011
- COSTIGAN, R. D. a DONAHUE, L. (2009). Developing The GreatEight Competencies withLeaderlessGroupDiscussion. *Journal Of Management Education*, 33(5), 596-616.
- CROMIE, S. (2000).Assessingentrepreneurialinclinations: Someapproaches and empiricalevidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2000, roč. 9, č. 1, s.7-30.
- KOMISIA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV (2009). *Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov*. Kľúčové kompetencie pre meniaci sa svet, Brusel, 2009, 25.11.2009.
- McCLELLAND, D. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 1973, 1, s. 1-14.

- MING HA, L., LIM AI LING, E., MUNIAPAN, a B. GREGORY, M. L. (2011). General Enterprising Tendency (GET) and Recommendations to Boost Entrepreneurship Education in Sarawak. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 2011, roč. 2, č. 1, s. 32-47.
- NICOLAOU, N., SHANE, S., CHERKAS, L., HUNKIN, J. A SPECTOR, T. D. (2008). Is the Tendency to Engage in Entrepreneurship Genetic? *Management Science*, 54 (1), 167-179.
- OLEXOVÁ, C., BOSÁKOVÁ, M. (2009). Podnikateľ a jeho kvalifikačný potenciál. In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie SEMAFOR '09*, 17. – 18. 9. 2009 Michalovce. Košice : EU v Bratislave, PHF v Košiciach, Vydavateľstvo Ekonóm, 2009, s. 324-330. [CD nosič]
- OLEXOVÁ, C. (2010). Požiadavky zamestnávateľov na absolventov vysokých škôl s ekonomickým zameraním. In: *Sociálno-ekonomická revue*, 2010, roč. 8, , č. 2, s. 47-52.

Dosiahnuté výsledky vznikli v rámci riešenia projektu Identifikácia kľúčových kompetencií študentov vysokých škôl pre potreby rozvoja vedomostnej spoločnosti na Slovensku, ktorý je podporovaný Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky v rámci poskytnutých stimulov pre výskum a vývoj zo štátneho rozpočtu v zmysle zákona č. 185/2009 Z. z. o stimuloch pre výskum a vývoj a o doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 40/2011 Z. z.

Syndróm vyhorenia u učiteľov gymnázií v kontexte demografických premenných

Katarína Hannelová, Miroslava Preisingerová

Univerzita Komenského, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Ústav aplikovanej
psychológie, hannelova@fses.uniba.sk

Abstrakt

Príspevok je zameraný na analýzu syndrómu vyhorenia u učiteľov. Výskumnú vzorku tvorilo 55 učiteľov štátneho a súkromného gymnázia. Zber dát sa realizoval dotazníkom MBA (Maslach Burnout Inventory). Z výsledkov vyplynulo, že najčastejšie sa úroveň vyhorenia vyskytla v dimenzii emocionálne vyčerpanie. Korelačná analýza dimenzií dotazníka potvrdila vzťah medzi emocionálnym vyčerpaním a zníženým osobným uspokojením. Rozdiely medzi mužmi a ženami sa prejavili v signifikantne vyššom skóre depersonalizácie u mužov. Vzťah dĺžky pedagogickej praxe a dimenzií dotazníka sa potvrdil len u učiteľov súkromného gymnázia v dimenziách emocionálne vyčerpanie a osobné uspokojenie.

Kľúčové slová:

syndróm vyhorenia, učitelia, depersonalizácia, emocionálne vyčerpanie, znížené osobné uspokojenie

Úvod

Syndróm vyhorenia sa objavuje v povolaniach, ktoré sú vystavené zvýšenej pracovnej záťaži a psychickému stresu v súvislosti s každodennou interakciou s ľuďmi. Medzi takéto povolania patrí aj profesia učiteľa. Syndróm vyhorenia sa prejavuje v subjektívnom prežívaní vyčerpania na úrovni fyzickej, emocionálnej a mentálnej v spojení s emocionálne náročnými situáciami (Křivohlavý, 1998, Schaufeli, Buunk, 2003). Dôsledkom sú potom negatívne

postoje, správanie a aj znížená výkonnosť. V syndróme vyhorenia sa rozlišujú tri dimenzie: emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia a znížené osobné uspokojenie (Kebza, Šolcová, 2003, Maslach et al., 2001). Z uvedených troch dimenzií býva najvýraznejšie manifestované emocionálne vyčerpanie s prežívaním únavy, vyčerpaním a oslabením aj na fyzickej úrovni. Pre identifikáciu syndrómu vyhorenia je však potrebné sledovať aj ďalšie dve dimenzie. Depersonalizácia sa prejavuje nezáujmom, odmeranosťou a odstupom voči osobám, s ktorými jedinec prichádza pri vykonávaní svojho povolania do styku. Tretia dimenzia syndrómu vyhorenia – znížené osobné uspokojenie sa prejavuje v negatívnej reakcii na seba samého, v negatívnom sebahodnotení a v nespokojnosti.

Prejavy syndrómu vyhorenia nebývajú u jednotlivých pracovníkov rovnaké, ale bývajú vo vzťahu s osobnostnými a demografickými charakteristikami. Z demografických premenných sa u učiteľov sledovali najmä rodové rozdiely a vzťah s dĺžkou pedagogickej praxe.

Údaje o rodových rozdieloch priniesli zistenia o vyšších hodnotách dimenzie depersonalizácie u mužov (Maslach et al., 2001), aj na vzorke učiteľov z Holandska a Kanady (Van Horn et al., 1997).

Vzťah dĺžky pedagogickej praxe a syndrómu vyhorenia sa interpretuje dvomi spôsobmi. Na jednej strane sa potvrdzuje predpoklad vyššej miery syndrómu vyhorenia u začínajúcich učiteľov v dôsledku ich vysokej motivácie a idealizmu na začiatku profesijnej dráhy (Laub, in Brewer & Shapard, 2004, Mo, 1991). Na druhej strane sú štúdie, podľa ktorých možno rátať s prejavmi syndrómu vyhorenia u učiteľov s vyšším počtom odpracovaných rokov (Fialová, Schneiderová, 1998).

Cieľom nášho výskumu bolo zmapovať výskyt syndrómu vyhorenia u učiteľov gymnázií vzhľadom na jednotlivé dimenzie, pohlavie a dĺžku pedagogickej praxe. Výskumné hypotézy a výskumné otázky sme formulovali v troch okruhoch:

- výskyt a štruktúra syndrómu vyhorenia

VO1: V akých kombináciách jednotlivých dimenzií sa vyskytuje najvyšší stupeň vyhorenia u učiteľov najčastejšie?

VO2: Aké sú vzťahy medzi dimenziami syndrómu vyhorenia?

- syndróm vyhorenia a pohlavie

VH1: Predpokladáme vyššie skóre v dimenzii depersonalizácia u mužov oproti ženám.

VO3: Sú v dimenziách emocionálne vyčerpanie a znížené osobné uspokojenie rozdiely medzi mužmi a ženami?

- syndróm vyhorenia a dĺžka pedagogickej praxe

VO4: Aký je vzťah medzi syndrómom vyhorenia a dĺžkou pedagogickej praxe?

Metóda

Výberový súbor tvorilo 55 učiteľov gymnázií, z toho 39 (71 %) žien a 16 (29 %) mužov s priemerným vekom 42,9 rokov, pričom ich vek sa pohyboval od 24 do 74 rokov. Školy pre výskum sme získali nenáhodným príležitostným výberom na základe ich dostupnosti, pričom jedna bola štátna (29 participantov) a druhá súkromná (26 participantov). Podiel mužov a žien bol v oboch školách rovnaký. Dĺžka pedagogickej praxe sa u participantov pohybovala od 1 do 53 rokov, s priemerom 17,3 rokov (SD = 8,5).

Pre zistenie miery syndrómu vyhorenia sme vybrali dotazník MBI-ES autorky Ch. Maslach (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey) (Maslach et al., 1997). Dotazník má 22 škálovaných položiek, ktoré skórujú v troch dimenziách vyhorenia. Výsledné skóre v každej dimenzii možno zaradiť do troch stupňov vyhorenia – nízky, mierny a vysoký, pričom v dimenziách emocionálne vyčerpanie a depersonalizácia sa s vyšším skóre zvyšuje úroveň vyhorenia, kým v dimenzii znížené osobné uspokojenie sa vysoký stupeň vyhorenia viaže na nízke skóre.

Ukazovateľom reliability dotazníka je vnútorná konzistencia. Cronbachovo alfa v našej vzorke dosahovalo v dimenzii emocionálne vyčerpanie hodnotu $\alpha = 0,869$, v dimenzii depersonalizácia $\alpha = 0,576$ a v dimenzii znížené osobné uspokojenie $\alpha = 0,779$.

Získané dáta sme analyzovali pomocou štatistického počítačového systému SPSS. Vzhľadom na to, že údaje neboli normálne rozložené, použili sme neparametrické metódy: U-test Mann-Whitneyho a Spearmanove poradové korelácie.

Výsledky

VO1: V akých kombináciách jednotlivých dimenzií sa vyskytuje najvyšší stupeň vyhorenia u učiteľov najčastejšie?

V tabuľke 1 sú uvedené frekvencie výskytu jednotlivých stupňov vyhorenia vo všetkých troch dimenziách dotazníka MBI-ES. Vysoký stupeň vyhorenia dosiahli hodnoty skóre v dimenzii emocionálne vyčerpanie u takmer jednej tretiny participantov, v dimenzii znížené osobné uspokojenie skórovala v rámci vysokého stupňa vyhorenia jedna pätina participantov a v dimenzii depersonalizácia sa vysoký stupeň vyhorenia vyskytol len u dvoch participantov.

Tabuľka 1. Výskyt stupňov vyhorenia v dimenzách dotazníka MBI-ES

Stupeň vyhorenia	Emocionálne vyčerpanie		Depersonalizácia		Znížené osobné uspokojenie	
	N	%	N	%	N	%
1.	22	40	44	80	21	38
2.	16	29	9	16	23	42
3.	17	31	2	4	11	20

Údaje o výskyte kombinácií troch stupňov vyhorenia v jednotlivých dimenziách vyhorenia sú uvedené v tabuľke 2. Úroveň vyhorenia má hodnotu 1 pre nízky stupeň, 2 pre mierny stupeň a 3 pre vysoký stupeň. Dimenzie v kombináciách sú zostavené v poradí dimenzia emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia a znížené osobné uspokojenie.

Tabuľka 2. Výskyt kombinácií stupňov vyhorenia

Kombinácia úrovní vyhorenia	Frekvencia výskytu
1-1-1	10
1-1-2; 3-1-2	8
2-1-1	5
3-1-3	4
3-1-1; 2-1-2; 2-2-3; 2-1-3	3
1-2-1; 3-3-2	2
1-2-2; 2-2-1; 2-2-2; 1-2-3	1

Najčastejšie (u desiatich participantov) sa vyskytla kombinácia 1-1-1, keď všetky tri dimenzie dosiahli nízky stupeň. Kombinácie s vysokým stupňom vyhorenia (3) v jednej z dimenzií sme zaznamenali u 18 participantov, pričom vysoký stupeň vyhorenia vykazovali najčastejšie v emocionálnom vyčerpaní (kombinácia 3-1-2 a 3-1-1), a to u 11 participantov. Vysoký stupeň vyhorenia v dvoch dimenziách súčasne sa vyskytol v 6 prípadoch, z toho štyrikrát bol vysoký stupeň súčasne v dimenziách emocionálne vyčerpanie a znížené osobné uspokojenie (kombinácia 3-1-3) a dvakrát v dimenziách emocionálne vyčerpanie a depersonalizácia (kombinácia 3-3-2). Kombináciu vysokého stupňa vyhorenia vo všetkých troch dimenziách sme nezaznamenali ani raz.

VO2: Aké sú vzťahy medzi dimenziami syndrómu vyhorenia?

Z tabuľky 3 vyplýva, že signifikantný vzťah sa potvrdil medzi skóre v dimenzii emocionálne vyčerpanie a skóre v dimenzii znížené osobné uspokojenie. Vyhorenie v dimenzii emocionálne vyčerpanie (vyjadrené vo vysokom skóre) teda súvisí s vyhorením v dimenzii znížené osobné uspokojenie (vyjadrené v nízkom skóre). Hodnoty ďalších dvoch korelačných koeficientov nepotvrdili vzťahy medzi sledovanými dimenziami syndrómu vyhorenia.

Tabuľka 3 . Vzťahy medzi dimenziami vyhorenia (Spearmanov korelačný koeficient)

		Depersonalizácia	Znížené osobné uspokojenie
Emocionálne vyčerpanie	r	-0,036	-0,339
	Sig.	0,795	0,011
Depersonalizácia	r		-0,122
	Sig.		0,376

VH1: Predpokladáme vyššie skóre v dimenzii depersonalizácia u mužov oproti ženám.

VO3: Sú v dimenziách emocionálne vyčerpanie a znížené osobné uspokojenie rozdiely medzi mužmi a ženami?

Rozdiely medzi mužmi a ženami v dimenziách vyhorenia sme zisťovali neparametrickým U-testom Mann-Whitneyho (tabuľka 4). Výsledky potvrdili štatisticky významný rozdiel v dimenzii depersonalizácia, keď skóre v tejto dimenzii je u mužov vyššie než u žien. V dimenzii emocionálne vyčerpanie a znížené osobné uspokojenie sa nepotvrdil rozdiel medzi mužmi a ženami.

Tabuľka 4. Rozdiely medzi mužmi a ženami v dimenziách vyhorenia (U-test Mann-Whitneyho)

	emocionálne vyčerpanie	depersonalizácia	znížené osobné uspokojenie
medián muži	2,33	1,1	4,69
medián ženy	2,17	0,8	4,38
U-test	284,00	205,50	270,50
Signifikancia	0,604	0,047	0,441

VO4: Aký je vzťah medzi syndrómom vyhorenia a dĺžkou pedagogickej praxe?

Hodnoty korelačných koeficientov medzi dimenziami vyhorenia a dĺžkou pedagogickej praxe nedosahujú hladinu signifikantnosti, vzťah medzi vyhorením a rokmi pedagogickej praxe sa nepotvrdil (tabuľka 5).

Tabuľka 5. Vzťahy medzi dimenziami vyhorenia a dĺžkou pedagogickej praxe

		Dĺžka pedagogickej praxe
Emocionálne vyčerpanie	r	0,127
	Sig.	0,355
Depersonalizácia	r	-0,088
	Sig.	0,521
Znížené osobné uspokojenie	r	-0,022
	Sig.	0,871

Vzhľadom na to, že vo výskumnej vzorke boli učitelia dvoch typov gymnázií (štátne a súkromné), porovnali sme výsledky v dotazníku MBI-ES podľa typu školy. Výsledky U-testu Mann-Whitneyho nepotvrdili rozdiely medzi školami v skóre v jednotlivých dimenziách. Napriek tomu sme vzťah medzi vyhorením a dĺžkou pedagogickej praxe overovali aj v skupinách učiteľov z dvoch typov škôl. Potvrdili sa signifikantné vzťahy v dvoch dimenziách. Korelačný koeficient medzi dimenziou emocionálne vyčerpanie a dĺžkou pedagogickej praxe učiteľov na súkromnej škole bol vysoko štatisticky významný ($p = 0,529$, $p < 0,01$) a štatisticky významný bol aj korelačný koeficient medzi dimenziou znížené osobné uspokojenie a dĺžkou pedagogickej praxe učiteľov na súkromnej škole ($p = -0,392$, $p < 0,05$).

Diskusia

Vzhľadom na náročnosť učiteľskej profesie sme sa vo výskume zamerali na syndróm vyhorenia u učiteľov dvoch gymnázií. Analyzovali sme jeho dimenzie a úroveň v kontexte vybraných demografických charakteristík.

Výsledky naznačujú, že najčastejšie sa u učiteľov vyskytuje nízka úroveň vyhorenia. Tretí - najvyšší stupeň vyhorenia sa vyskytol v tretine skúmanej vzorky v dimenzii emocionálne vyhorenie, u každého piateho participanta v dimenzii znížené osobné uspokojenie, ale len u štyroch percent v dimenzii depersonalizácia. V dimenzii depersonalizácia skórovalo 80 % participantov na nízkej úrovni vyhorenia.

Najčastejšou kombináciou troch úrovní vyhorenia v troch dimenziách bola kombinácia nízkych stupňov vyhorenia vo všetkých troch dimenziách. Kombinácia vysokého stupňa vyhorenia vo všetkých dimenziách sa nevyskytla vôbec. Vysoký stupeň vyhorenia sa však vyskytol aspoň v jednej dimenzii u 44 percent participantov.

Štruktúra syndrómu vyhorenia pozostáva z troch dimenzií, ktorých vzťah bol tiež predmetom nášho skúmania. Potvrdil sa len negatívny vzťah medzi emocionálnym vyčerpaním a zníženým osobným uspokojením. So zvyšovaním emocionálneho vyčerpania sa u učiteľov znižovalo osobné uspokojenie.

V tematickom okruhu rodových rozdielov sa potvrdila hypotéza o vyššej úrovni skóre depersonalizácie u mužov oproti ženám, podobne ako vo viacerých predošlých výskumoch (Maslach et al., 1997, Maslach et al., 2001). V dimenzii emocionálne vyčerpanie a znížené osobné uspokojenie sa výsledky mužov a žien nelíšili.

V otázke vzťahu syndrómu vyhorenia a dĺžky pedagogickej praxe sa nezistili významné vzťahy. Ukázala sa však súvislosť medzi vyhorením a dĺžkou pedagogickej praxe na súkromnom gymnáziu. S rastúcim počtom rokov pedagogickej praxe u učiteľov súkromnej školy vzrastalo emocionálne vyčerpanie a znižovalo sa osobné uspokojenie.

Limity nášho výskumu sa týkajú najmä reprezentatívnosti výskumnej vzorky, a to nielen vzhľadom na jej rozsah, ale aj kvôli spôsobu výberu participantov. Na oboch školách sme distribuovali celkom 107 dotazníkov a ich návratnosť bola 63-percentná. Pre participantov bol výskum dobrovoľný a zloženie našej výskumnej vzorky sme nemohli

ovplyvniť. Preto môžeme výsledky viazať len na výber učiteľov, ktorí na výskume participovali.

V ďalších výskumoch by sme odporučili rozšíriť výber participantov a pokúsiť sa bližšie objasniť rozdiely medzi učiteľmi na rôznych typoch škôl a prispieť tým aj k lepšiemu poznaniu prediktorov súvisiacich s prežívaním syndrómu vyhorenia, ktorý je v profesii učiteľa aktuálny.

Literatúra

- Brewer, E. W. & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*, 3(2) 102 – 123.
- Fialová, I. & Schneiderová, A. (1998). Syndrom vyhoření v profesní skupině středoškolských učitelů. In: Řehulka, M., Řehulková, O. /Eds.). *Učitelé a zdraví*, Brno: Nakladatelství Pavel Křepala, 55 – 66.
- Kebza, V. & Šolcová, (2003). *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotní ústav.
- Křivohlavý, J. (1998). *Jak neztratit nadšení*. Praha: Portál.
- Maslach, Ch., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory. In: Zalaquett, C. P., Wood, R. J. (Eds.). *Evaluating Stress – A Book of Resources*. London: The Scarecrow Press.
- Maslach, Ch., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 52, 397 – 422.
- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In: Schabracq, M., Winnubst, J. A. K. & Cooper, C. L. (Eds.). *The Handbook of Work & Health Psychology*, 2nd Edition, p. 282 – 424. Chichester: Wiley.
- Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., Greenglass, E. R. & Burke, R. J. (1997). A canadian-dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 81, 371 – 382.

Tento príspevok vznikol na FSEV UK v Bratislave a bol podporený VEGA MŠ SR, projekt č. 1/0547/12.

Zdroje pracovnej spokojnosti a nespokojnosti vysokoškolských učiteľov

Jana Lukáčová

Prešovská univerzita, Filozofická fakulta, Inštitút psychológie
jana.lukacova@unipo.sk

Abstrakt

Príspevok analyzuje zdroje pracovnej spokojnosti a nespokojnosti učiteľov z 11 verejných univerzít z celého Slovenska. Vzorku tvorilo 382 mužov (priemerný vek = 43.7, SD = 13.2) a 396 žien (priemerný vek = 40.9, SD = 11.3). Vo výskume bol administrovaný 1 položkový dotazník (Scarpello, Campbell, 1983) a Škála pracovnej spokojnosti (Warr, Cook, Wall, 1979; $\alpha = .90$). Výsledky preukázali značnú nespokojnosť učiteľov s výškou zárobku, manažmentom univerzít a materiálnymi podmienkami v práci (tzv. hygienické faktory). Učitelia sú mierne spokojní s rozmanitosťou v práci a s možnosťou slobodnej voľby vlastnej pracovnej metódy (tzv. motivačné faktory). Analýza nepreukázala rodové rozdiely. Preukázal sa silný pozitívny vzťah 1-položkového a škálového merania pracovnej spokojnosti ($r = .64 - .70$, $p < 0.001$). Pre globálne hodnotenie pracovnej spokojnosti má kľúčovú rolu uznanie za dobre vykonanú prácu, vzťah manažmentu a zamestnancov a spôsob vedenia organizácie.

Kľúčové slová

Globálna pracovná spokojnosť, vnútorná a vonkajšia pracovná spokojnosť, vysokoškolskí učitelia.

Úvod

Radikálne zmeny vo financovaní vysokého školstva ako aj ďalšie reformy MŠ SR v snahe o skvalitnenie akademického systému majú závažný vplyv na pracovné podmienky VŠ učiteliek a učiteľov a doterajšie výskumy reflektujú ich zníženú pracovnú spokojnosť (Lukáčová, Búgelová, 2009, 2010; Kirovová, 2009; Kočan, Považan, 2010; Kravčáková, 2010; Zelem, 2010; Kravčáková, Lukáčová, Búgelová, 2012 a i.). Pracovná spokojnosť je

v úzkom vzťahu k celkovej životnej spokojnosti a jej znížená úroveň môže viesť k nervovému napätiu, zvýšenej únave či nespavosti. Negatívne prejavy nespokojnosti v práci tak zasahujú aj do mimopracovnej oblasti jedincov (Kollárik, 2002). Nespokojnosť zamestnancov s pracovnými podmienkami vedie k odchodu z aktuálneho zamestnania (Fritsche, Parrish, 2005), resp. k zníženému pracovnému výkonu (Judge, Thoresen, Bono, Patton, 2001), čo je kontraproduktívne v snahe skvalitniť školstvo. Preto považujeme za dôležité neustále monitorovanie pracovnej spokojnosti jednotlivcov a aplikovanie týchto zistení v prístupe manažmentu univerzít k zamestnancom.

Pracovnú spokojnosť (PS) definujeme ako „radostný alebo pozitívny emocionálny stav vyplývajúci z hodnotenia práce jedinca alebo pracovných skúseností“ (Locke, 1976, in Lent, Brown, 2008, p.9). Je potrebné rozlišovať globálnu PS a čiastkovú spokojnosť s jednotlivými faktormi práce, ktoré sú vo vzájomnej lineárnej závislosti (Kollárik, 2002). Podľa Kollárika (2002) sila vplyvu konkrétneho faktora na globálnu PS závisí od jeho významnosti pre jedinca, tak od jeho zaradenia v štruktúre závažnosti. Faktory PS delíme na vnútorné, tzv. motivačné faktory (napr. spokojnosť s uznaním za dobre vykonanú prácu, s kariérovým napredovaním, s pozornosťou venovanou návrhom zamestnanca a pod.) a vonkajšie, tzv. hygienické faktory (spokojnosť s platom, materiálnymi podmienkami, s manažmentom organizácie a pod.) (Herzberg, 1968; Warr, Cook, Wall, 1979). Pre uspokojenie z práce majú významnejšiu funkciu vnútorné faktory (Kollárik, 2002).

K meraniu PS je možné pristupovať dvoma spôsobmi. Ak chápeme PS ako jednodimenzionálny jav, t.j. ako kontinuum spokojnosti a nespokojnosti s pracovnými podmienkami (Rymeš, 1998), tak na meranie globálnej PS je vhodné využívať 1 položkový dotazník (Scarpello, Campbell, 1983). Druhý spôsob využíva meranie jednotlivých aspektov PS (škálové meranie), ktoré umožňuje diferencovať spokojnosť alebo nespokojnosť jedinca s rôznymi zložkami jeho práce a pracovných podmienok. Wanous, Reichers a Hudy (1997) realizovali metaanalýzu 17 štúdií 1 položkových a škálových meraní PS. Preukázalo sa, že ide o priemernú koreláciu 0.63 a používanie 1 položkového dotazníka (napriek jeho výhodám pri limitovanej administrácii) vyžaduje overenie validity a reliability pomocou škálového merania (Wanous, Reichers, Hudy, 1997). Preto sme sa vo výskume rozhodli využiť oba spôsoby merania a overiť ich súbežnú validitu na vzorke vysokoškolských učiteľov.

Naším hlavným cieľom je preskúmať zdroje pracovnej spokojnosti a nespokojnosti vysokoškolských učiteliek a učiteľov. Druhým cieľom je overiť vzťah 1 položkového a škálového merania PS (vnútorná a vonkajšia PS). Tretím cieľom je zistiť, ktoré faktory PS vysvetľujú varianciu globálnej spokojnosti vysokoškolských učiteliek a učiteľov.

Metóda

Výskumný súbor

Vo vzorke bolo 778 vysokoškolských učiteľov, z toho 382 mužov (vek $M = 43.70$, $SD = 13.21$) a 396 žien (vek $M = 40.92$, $SD = 11.26$) z 11 verejných univerzít SR⁸. Zastúpenie pedagógov podľa rodu a pracovného zaradenia je v tabuľke 1.

Tab. 1: Početnosť vzorky podľa rodu a pracovného zaradenia

	Odborní asistenti	Docenti	Profesori
Muži	229	103	50
Ženy	307	68	21
Spolu	536	171	71

Vo výskumnom súbore sa prejavila disproporcja v oboch sledovaných premenných. Najväčšie zastúpenie je v skupine odborných asistentov, najmenšie u profesorov. Tento jav zrkadlí realitu zastúpenia pedagógov v akademickej obci. Takisto prevaha mužov na vyšších odborných pozíciách ako žien je porovnateľná so skutočným stavom na univerzitách.

Realizácia výskumu a štatistické spracovanie údajov

Dotazníky boli administrované elektronicky od apríla do augusta 2010. Podľa regiónov Slovenska sme vybrali 11 verejných univerzít, na ktoré boli odoslané pozvánky na účasť vo výskume všetkým pedagógom, ktorí mali zverejnenú e-mailovú adresu. Účasť vo výskume bola dobrovoľná a vrátilo sa 14.9% dotazníkov merajúcich PS⁹.

Skúmané škály boli normálne rozložené (podľa Skewness). Rozdiely medzi skupinami sme zisťovali pomocou t-testov pre nezávislé výbery. Silu vzťahu premenných sme merali Pearsonovým korelačným koeficientom a viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou pomocou metódy stepwise.

⁸ Univerzita veterinárneho lekárstva v Košiciach, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Technická univerzita v Košiciach, Prešovská univerzita v Prešove, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Žilinská univerzita v Žiline, Technická univerzita vo Zvolene, Trnavská univerzita v Trnave, Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Ekonomická univerzita v Bratislave, Komenského univerzita v Bratislave.

⁹ Zber bol súčasťou dizertačného výskumu (Lukáčová, 2011), v ktorom sme analyzovali pracovnú spokojnosť na menšej vzorke učiteľov ($N=507$) ako je analyzovaná v tomto príspevku. Počet respondentov vo výskume k dizertačnej práci sme museli redukovať podľa návratnosti všetkých použitých dotazníkov v rámci výskumu (návratnosť bola 7.3%).

Nástroje

Vo výskume sme využili 1-položkový dotazník *Overall job satisfaction* (Scarpello, Campbell, 1983). Znenie položky sme prispôbili nasledovne: „Ohodnot'te Vašu celkovú pracovnú spokojnosť u kmeňového zamestnávateľa.“ Odpoveďový formát je od 1 (som veľmi nespokojný/á) do 5 (som veľmi spokojný/á). Meranú spokojnosť nazývame globálnou PS pre odlišenie od celkovej PS, ktorá je súčtom jednotlivých aspektov škálového merania.

Job satisfaction scale (Warr, Cook, Wall, 1979) zisťuje ukazovateľ zvlášť pre vnútornú PS (7 položiek, $\alpha = .85$) a zvlášť pre vonkajšiu PS (8 položiek, $\alpha = .81$). Aritmetický priemer všetkých položiek poskytuje hodnotu celkovej PS ($\alpha = .90$). Ukážka položky: „Nakoľko sa cítite byť spokojný/á s uznaním za dobre vykonanú prácu?“ so 7 bodovou odpoveďovou stupnicou s rozsahom od 1 (som maximálne nespokojný/á) do 7 (som maximálne spokojný/á).

Výsledky

Pred overením stanovených cieľov sme porovnali mieru PS medzi mužmi a ženami vo vzorke (tab. 2).

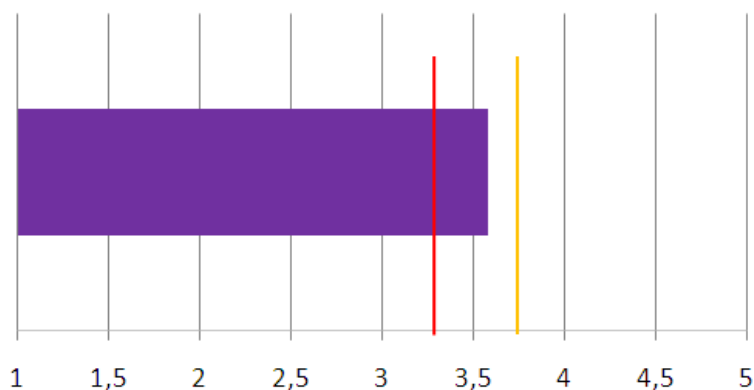
Tab. 2: Porovnanie pracovnej spokojnosti (PS) medzi mužmi (n = 382) a ženami (n = 396)

	ženy		muži		df	t	p
	M	SD	M	SD			
Globálna PS	3,56	1,15	3,61	1,16	770	0,57	0,568
Vnútorná PS	4,77	1,00	4,83	0,93	773	0,89	0,373
Vonkajšia PS	4,37	1,02	4,48	0,97	773	1,48	0,139
Celková PS	4,55	0,95	4,64	0,90	773	1,28	0,202

Pozn. t = t-testy pre nezávislé výbery

Rodové rozdiely v PS sa nepreukázali, preto sme pri ďalšej analýze postupovali bez prihliadnutia na rod. Priemerné hodnoty globálnej PS a vnútornej a vonkajšej PS uvádzame v nasledovných grafoch 1 – 3. Výsledky boli porovnané s indexom spokojnosti využívaným v komerčnej sfére (Kočan, Považan, 2010). Index je aritmetický priemer hodnotenia spokojnosti prepočítaný na škálu 0-100 bodov. Priemernú hodnotu spokojnosti vyjadruje index 75 (v grafe žltou farbou), výraznú nespokojnosť index <65 (v grafe červenou farbou).

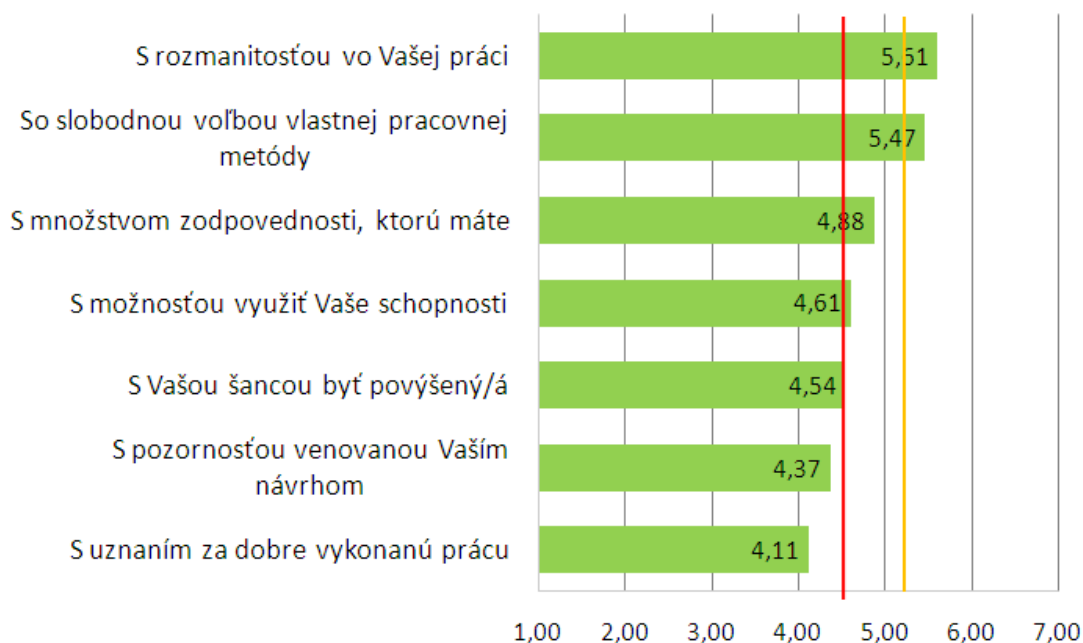
Graf 1: Aritmetický priemer globálnej pracovnej spokojnosti vysokoškolských učiteliek a učiteľov (N = 778) na stupnici od 1 (som veľmi nespokojný/á) do 5 (som veľmi spokojný/á).



Pozn. Priemernú hodnotu spokojnosti vyjadruje index 75 – žltá čiara (M = 3.75 na 5 bodovej stupnici), výraznú nespokojnosť index <65 - červená čiara (M = 3.25).

Pri meraní globálnej PS (graf 1) učitelia nedosahujú priemernú hodnotu spokojnosti podľa indexu 75 (Kočan, Považan, 2010), ale neprejavuje sa u nich ani výrazná nespokojnosť (index <65).

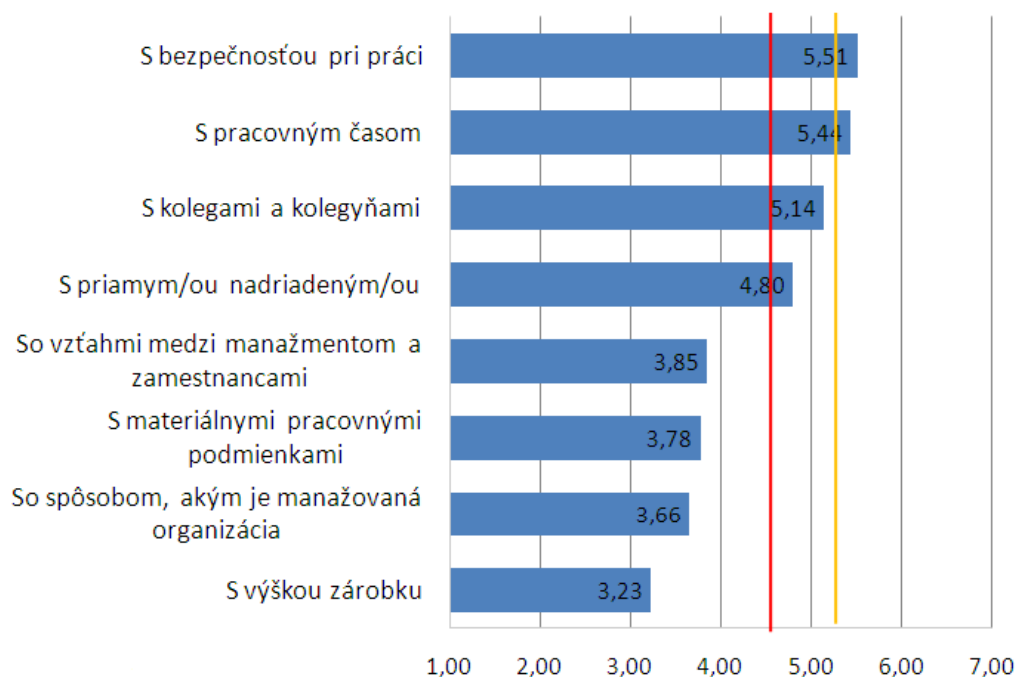
Graf 2: Aritmetický priemer vnútornej pracovnej spokojnosti vysokoškolských učiteliek a učiteľov (N = 778) na stupnici od 1 (som maximálne nespokojný/á) do 7 (som maximálne spokojný/á).



Pozn. Priemernú hodnotu spokojnosti vyjadruje index 75 – žltá čiara (M = 5.25 na 5 bodovej stupnici), výraznú nespokojnosť index <65 - červená čiara (M = 4.55).

Učitelia prejavili priemernú spokojnosť s rozmanitosťou v práci a so slobodnou voľbou pracovnej metódy (graf 2). Znížená pracovná spokojnosť je s množstvom zodpovednosti, ktorú majú a s možnosťou využiť vlastné schopnosti, ktorá hraničí s nespokojnosťou. Učitelia sú výrazne nespokojní so šancou byť povýšení a s pozornosťou venovanou ich návrhom. Najnižšiu priemernú hodnotu získala položka uznanie za dobre vykonanú prácu.

Graf 3: Aritmetický priemer vonkajšej pracovnej spokojnosti vysokoškolských učiteliek a učiteľov (N = 778) na stupnici od 1 (som maximálne nespokojný/á) do 7 (som maximálne spokojný/á).



Pozn. Priemernú hodnotu spokojnosti vyjadruje index 75 – žltá čiara ($M = 5.25$ na 5 bodovej stupnici), výraznú nespokojnosť index <65 - červená čiara ($M = 4.55$).

Učitelia pri hodnotení faktorov vonkajšej PS (graf 3) prejavili spokojnosť s bezpečnosťou pri práci a s pracovným časom. Znížená spokojnosť je s pracovným kolektívom – s kolegami a priamym nadriadeným. Učitelia vyjadrili výraznú nespokojnosť so vzťahmi medzi manažmentom a zamestnancami, so spôsobom, akým je organizovaná organizácia a najmenej spokojní boli s výškou zárobku.

Ďalším cieľom bolo overiť súbežnú validitu 1 položkového a škálového merania. Výsledky sú v tabuľke 3.

Tab. 3: Parciálne korelácie globálnej PS a viacfaktorovej škály pracovnej spokojnosti (N = 778)

	Vnútoraná PS	Vonkajšia PS	Celková PS
Globálna PS (1p.)	0.64***	0.68***	0.70***

Pozn. ***p < 0.001, Pearsonov korelačný koeficient

Preukázal sa vysoko významný silný pozitívny vzťah globálnej PS a jednotlivých subškál PS, či celkovej PS (priemer všetkých položiek).

Ďalej sme chceli overiť, ktoré faktory vysvetľujú variáciu globálnej pracovnej spokojnosti. Pri analýze sme zistili rozdiely medzi učiteľmi podľa pracovného zaradenia, preto uvádzame regresné modely rozdelené podľa odbornosti učiteľov (tab. 4 – 6).

Tab. 4: Regresný model pre faktory vek, rod, vedúca funkcia, vedenie grantov, vonkajšia pracovná spokojnosť (PS) a vnútoraná PS ako prediktory pre globálnu PS odborných asistentov.

Prediktor	R	R ² -change	b	T	p
Globálna PS(F_{total} (7, 524) = 70.556; p < .000)					
Q4 – PS s uznaním za dobre vykonanú prácu					
	0,59	0,354***	0,16	4,88	0.000
Q8 – PS s možnosťou využiť vlastné schopnosti					
	0,62	0,032***	0,09	2,80	0,005
Q9 – PS so vzťahmi medzi manažmentom a zamestnancami					
	0,67	0,065***	0,18	6,01	0.000
Q3 – PS s kolegami/kolegyňami					
	0,68	0,014***	0,11	3,46	0,001
Q1 – PS s materiálными pracovnými podmienkami					
	0,69	0,010**	0,06	2,40	0,017
Q7 – PS s výškou zárobku					
	0,69	0,006*	0,07	2,33	0,020
Q13 – PS s pracovným časom					
	0,70	0,004*	0,06	2,11	0,036
(Constant)			0.02		

*Pozn.** p < .05 ; ** p < .01; *** p < .001. Globálna PS nadobúda hodnoty 1 až 5, jednotlivé faktory PS nadobúdajú hodnoty 1 až 7: vysoká hodnota znamená silnú spokojnosť a nízka hodnota slabú spokojnosť. Platí, že položky (Q) vonkajšej PS sú označené nepárnym číslom, položky vnútornej PS párnym číslom.

Pri testovaní prediktorov globálnej pracovnej spokojnosti (meranej 1 položkou) viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou pomocou metódy stepwise sa u odborných asistentov presadili nasledovné faktory PS (tab. 4): *uznanie za dobre vykonanú prácu* vysvetľuje 35% variácie globálnej PS, *možnosť využiť vlastné schopnosti* 3%, *spokojnosť so vzťahmi medzi manažmentom a zamestnancami* 6%. Signifikantné sa preukázali aj faktory

spokojnosti s kolegami, s materiálnymi podmienkami, s výškou zárobku a s pracovným časom, no vysvetľujú cca 1% variancie globálnej PS.

Tab. 5: Regresný model pre faktory vek, rod, vedúca funkcia, vedenie grantov, vonkajšia pracovná spokojnosť (PS) a vnútorná PS ako prediktory pre globálnu PS docentov.

Prediktor	R	R ² -change	b	T	p
Globálna PS(F_{total} (6, 162) = 48.562; p < .000)					
Rod	0,05	0,003	0,25	2,09	0,038
Q4 – PS s uznaním za dobre vykonanú prácu	0,71	0,506***	0,17	2,74	0,007
Q2 – PS so slobodnou voľbou pracovnej metódy	0,74	0,041***	0,16	2,43	0,016
Q6 – PS s množstvom zodpovednosti, ktorú má	0,75	0,018*	0,14	2,53	0,012
Q11 – PS so spôsobom, akým je manažovaná organizácia	0,79	0,052***	0,21	4,04	0,000
Q7 – PS s výškou zárobku	0,80	0,023**	0,16	3,26	0,001
(Constant)			0,37		

Pozn.* p < .05 ; ** p < .01; *** p < .001. Globálna PS nadobúda hodnoty 1 až 5. Pre rod platí 1 muži, 2 ženy. Jednotlivé faktory PS nadobúdajú hodnoty 1 až 7: vysoká hodnota znamená silnú spokojnosť a nízka hodnota slabú spokojnosť. Platí, že položky (Q) vonkajšej PS sú označené nepárnym číslom, položky vnútornej PS párnym číslom.

Pri testovaní prediktorov globálnej pracovnej spokojnosti viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou sa u docentov presadili nasledovné faktory PS (tab. 5): *uznanie za dobre vykonanú prácu* vysvetľuje až 50% variancie globálnej PS, *spokojnosť so slobodnou voľbou pracovnej metódy* 4%, *s množstvom zodpovednosti, ktorú majú* 2%, *so spôsobom, akým je manažovaná organizácia* 5% a *s výškou zárobku* 2%. Napriek signifikancii sa rod v regresnom modeli nepresadil ani 1%.

Pri testovaní prediktorov globálnej pracovnej spokojnosti viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou sa u profesorov presadili len faktory *uznanie za dobre vykonanú prácu* - vysvetľuje 32% variancie globálnej PS – a *spokojnosť so vzťahmi medzi manažmentom a zamestnancami* 11% (tab. 6).

Tab. 6: Regresný model pre faktory vek, rod, vedúca funkcia, vedenie grantov, vonkajšia pracovná spokojnosť (PS) a vnútorná PS ako prediktory pre globálnu PS profesorov.

Prediktor	R	R ² -change	b	T	p
Globálna PS(F_{total} (2, 68) = 26.105; p < .000)					
Q4 – PS s uznaním za dobre vykonanú prácu					
	0,57	0,32***	0,27	4,45	0.000
Q9 – PS so vzťahmi medzi manažmentom a zamestnancami					
	0,66	0,11***	0,25	3,66	0,000
(Constant)			0.00		

Pozn. *** p < .001. Globálna PS nadobúda hodnoty 1 až 5, jednotlivé faktory PS nadobúdajú hodnoty 1 až 7: vysoká hodnota znamená silnú spokojnosť a nízka hodnota slabú spokojnosť. Platí, že položky (Q) vonkajšej PS sú označené nepárnym číslom, položky vnútornej PS párnym číslom.

4 Záver

Naším hlavným cieľom bolo preskúmať zdroje PS učiteliek a učiteľov. Učitelia sú mierne spokojní s rozmanitosťou v práci a s možnosťou slobodnej voľby vlastnej pracovnej metódy. Prejavila sa výrazná nespokojnosť učiteľov s výškou zárobku, manažmentom univerzít a materiálnymi podmienkami v práci. Analýza nepreukázala rodové rozdiely v PS. Naše výsledky potvrdili predošlé výskumy poukazujúce na neuspokojivý stav v akademickej obci (Lukáčová, Búgelová, 2009; Kirovová, 2009; Kočan, Považan, 2010; Kravčáková, 2010 a i.). Podľa Herzbergovej teórie (1968) sú najdôležitejšími motivačnými zložkami jedincov vnútorné faktory PS. Z tých sa potvrdila rôznorodosť v práci vysokoškolského učiteľa a voľnosť v príprave vyučovaných predmetov či výskumu. Faktory ako spokojnosť s možnosťou byť povýšený/á alebo uznanie za dobre vykonanú prácu, sú v akademickej obci nedostatočne rozvinuté, nakoľko spadajú do oblasti výraznej nespokojnosti učiteľov. K vonkajším faktorom, ktoré prispievajú k nespokojnosti pedagógov, patria vzťahy s vedúcimi zložkami univerzity a nedostatočné vybavenie pracoviska, ktoré v mnohých prípadoch bráni napredovaniu vo výskumnej alebo pedagogickej sfére.

Druhým cieľom bolo overiť vzťah 1 položkového a škálového merania PS. V porovnaní s výsledkami metaanalýzy Wanousa et al. (1997) sa preukázal o niečo silnejší a vysoko významný pozitívny vzťah medzi 1 položkovou globálnou PS a vnútornou, vonkajšou PS aj celkovou PS ($r = .64 - .70$). Na základe týchto výsledkov je možné používať 1 – položkovú škálu PS ako validnú metódu, ktorá predikuje PS učiteľov s čiastkovými

aspektmi práce. Tieto výsledky potvrdzujú vzájomnú lineárnu závislosť globálnej a čiastkovej PS (Kollárik, 2002).

Tretím cieľom bolo zistiť, ktoré faktory PS vysvetľujú variáciu globálnej spokojnosti vysokoškolských učiteliek a učiteľov. Preukázali sa rozdiely medzi učiteľmi podľa pracovného zaradenia. Pri hodnotení globálnej pracovnej spokojnosti má najsilnejší vplyv spokojnosť s uznaním za dobre vykonanú prácu (u odborných asistentov 35%, u docentov 51% a profesorov 32%), spokojnosť so vzťahmi medzi manažmentom a zamestnancami (u odborných asistentov 6%, profesorov 11%) a spokojnosť so spôsobom, akým je manažovaná organizácia (docenti 5%). V regresnom modeli sa potvrdil Kollárikov (2002) predpoklad, že najvýznamnejšími motivátormi sú faktory vnútornej PS, konkrétne uznanie za dobre odvedenú prácu. Preukázalo sa, že učelia sa málokedy dočkajú uznania (prejavili výraznú nespokojnosť pri hodnotení tohto faktora) a práve to znižuje ich globálnu PS. Z hygienických faktorov potvrdil svoju významnosť faktor poukazujúci na zlé vzťahy manažmentu a pedagógov, či neadekvátny spôsob vedenia univerzity. Negatívne hodnotenie manažmentu je do značnej miery ovplyvnené reformnými snahami o zvýšenie kvality a kvantity vedecko-pedagogických výstupov. Výsledky výskumu poukazujú na potrebu citlivejšieho prístupu vedenia k pedagógom a k hľadaniu kompromisov namiesto príkazov a nariadení „zhora“.

Uvedomujeme si nedostatky, ktoré ohrozujú internú validitu výskumu. Hlavným metodologickým problémom je nenáhodný príležitostný výber vzorky. Preto sme sa snažili túto nevýhodu minimalizovať stratifikovaným výberom 11 univerzít a oslovením všetkých učiteliek a učiteľov, ktorí mali zverejnené emailové adresy. Ďalším nedostatkom bola nízka návratnosť dotazníkov (14.9%), ktorú sme vyvážili pomerne veľkou vzorkou z celého Slovenska. Nerovnaké zastúpenie žien a mužov v jednotlivých pracovných zaradeniach považujeme za prirodzený trend v akademickej obci. Pozitívne hodnotíme využitie meracích škál s uspokojujúcou reliabilitou. Za týchto podmienok sú naše výsledky zovšeobecniteľné pre populáciu vysokoškolských učiteliek a učiteľov a veríme, že ich aplikácia pomôže cielene zvyšovať pracovnú spokojnosť, lojalitu a produktivitu jednotlivcov.

Literatúra

- Fritzsche, B. A., Parrish, T. J. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. In: Brown, S. D., Lent, R. W. (Eds.). Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work. New Jersey: John Wiley & Sons, 180-202.
- Herzberg, F. (1968). Work and the Nature of Man. London: Staples Press.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction- Job Performance Relationship: a Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kirovová, I. (2009). Toward the Assessment of an Academic Career. Paper presented at the Congress IAREP, 7.-11.7.2009, Halifax, Canada.
- Kočan, R., Považan, M. (2010). Hodnotenie kvality vysokých škôl pedagógmi. Príspevok z konferencie ARRA: Pohľad pedagógov a absolventov na kvalitu vysokých škôl zo dňa 21.4.2010. [online] [cit. 2012-05-10] Dostupné na Internete:<
http://www.arra.sk/sites/arra.sk/files/GfK2009_Hodnotenie%20VS%20pedagogmi.pdf>
- Kollárik, T. (2002). Sociálna psychológia práce. Bratislava: UK.
- Kravčáková, G. (2010). Analýza vybraných vplyvov na kvalitný výkon práce vysokoškolského učiteľa. In: Búgelová, T., & Kravčáková, G. (Eds.). Hodnota duševnej práce pre organizáciu a spoločnosť. Zborník vedeckých prác z výskumného grantu VEGA č. 1/0865/08 Determinanty, kritériá a hodnotenie duševnej práce. Košice: UPJŠ, 194-200.
- Kravčáková, G., Lukáčová, J. Búgelová, T. (2012). Práca a kariéra vysokoškolského učiteľa [CD ROM]. Košice: UPJŠ.
- Lent, R. W., Brown, S. D. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Lukáčová, J., Búgelová, T. (2009). Pracovná spokojnosť vysokoškolských učiteľov v kontexte reformy školstva. In: Rymeš, M., Štikar, J. (Eds.). Psychologie práce a organizace. Príspevky z medzinárodnej konferencie konanej v dňoch 27.- 29.5.2009. Praha: Matfyzpress, 185-193.
- Lukáčová, J., Búgelová, T. (2010). Pracovná spokojnosť a organizačná zaviazanosť vysokoškolských učiteľov. In: Letovancová, E., Vavráková, E. (Eds.). Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Psychológie práce a organizácie, konanej v dňoch 26.-28.5.2010 v Modre – Harmónii. Bratislava: UK, 328-338.
- Rymeš, M. (1998). Človek a organizace. In: Výrost, J., Slaměnik, I. (Eds.). Aplikovaná sociální psychologie I. Praha: Portál, 27 – 56.
- Scarpello, V., Campbell, J. P. (1983). Job Satisfaction: Are All the Parts There? *Personnel Psychology*, 36, 557 – 600.

- Warr, P., Cook, J., Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., Hudy, M. J. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247 – 252.
- Zelem, J. (2010). Hodnota duševnej práce a postavenie vysokoškolského učiteľa. In: Búgelová, T., Kravčáková, G. (Eds.). Hodnota duševnej práce pre organizáciu a spoločnosť. Zborník vedeckých prác z výskumného grantu VEGA č. 1/0865/08 Determinanty, kritériá a hodnotenie duševnej práce. Košice: UPJŠ, 423-432.

Vzťah pracovnej spokojnosti, sociálnej opory k syndrómu vyhorenia v dvoch skúmaných profesiách

Elena Pavlucčíková, Monika Kačmárová,

Ivana Kolibárová

Prešovská univerzita, Filozofická fakulta, Inštitút psychológie, elena.pavlucikova@unipo.sk

Abstrakt

Cieľom výskumu bolo zistiť výskyt syndrómu vyhorenia v učiteľskej a manažérskej profesii a objasniť jeho vzťah k pracovnej spokojnosti, a tiež k sociálnej opore. Ďalším cieľom bolo overiť vzťah medzi sociodemografickými ukazovateľmi (vek a dĺžka praxe v danom odbore) a syndrómom vyhorenia. Výskumnú vzorku tvorilo 73 respondentov vo veku od 24 do 65 rokov, z toho 39 učiteľov a 34 manažérov. Na meranie syndrómu vyhorenia bol použitý dotazník MBI (Maslach Burnout Inventory). Pracovná spokojnosť bola zisťovaná Škálou pracovnej spokojnosti a sociálna opora Dotazníkom sociálnej opory – MOS. Výsledky výskumu poukazujú na to, že existuje významný negatívny vzťah medzi pracovnou spokojnosťou, sociálnou oporou a syndrómom vyhorenia. Významný vzťah medzi vyhorením a sociodemografickými ukazovateľmi – vek, dĺžka praxe – sa preukázal len v dimenzii osobná výkonnosť. Rovnako bol zistený rozdiel v miere vyhorenia medzi skúmanými profesiami len v dimenzii osobná výkonnosť, a to v neprospech učiteľov.

Kľúčové slová:

pracovná spokojnosť, sociálna opora, syndróm vyhorenia, učiteľská profesia, manažérska profesia

Úvod

Jav s názvom „syndróm vyhorenia“ (z angl. burnout) sa v posledných rokoch stal jednou z najfrekvencovanejších a aj aktuálne riešených tém na celom svete, pričom jeho skúmaniu sa venujú nielen psychológovia, ale aj sociológovia a mnohí iní odborníci. Väčšina z týchto štúdií je zameraná na pomáhajúce profesie, ako napríklad zdravotníctvo a školstvo, ktoré zároveň poukazujú na vyšší výskyt tohto fenoménu v uvedených pracovných oblastiach

v porovnaní s inými. Viacerí autori sa však zhodujú v tom, že syndróm vyhorenia sa nevyhýba ani vedúcim pracovníkom, manažérom, policajtom a iným profesiám. V rámci štúdia literatúry sme zistili, že existuje len malé množstvo výskumov, ktoré sa venujú porovnávaniu syndrómu vyhorenia medzi týmito profesiami, čo bolo zároveň inšpiráciou pre realizáciu výskumu s týmto zameraním.

Pojem „burnout“ ako prvý použil americký psychoanalytik Freudenberger v roku 1974. Anglické sloveso „to burn“ znamená v preklade horieť, spojenie „burnout“ znamená vyhoriť, vyhasnúť. Autor používa na vysvetlenie jednoduchú metaforu silne horiaceho ohňa, ktorý symbolizuje vysokú motiváciu, aktivitu a nasadenie. Postupne však dohorieva a vyhasína. Postihnutý je dlhodobo nešťastný, zúfalý, prepracovaný a nedokáže si priznať, že potrebuje odpočinok. S týmto javom sa môžeme stretnúť ako v zamestnaní, tak aj v rodine. Syndróm vyhorenia tiež môžeme definovať ako stratu profesionálneho záujmu, ktorý sa spája so stratou dôvery v zmysel osobnej angažovanosti. Chýba akékoľvek uspokojenie a radosť z práce. Postihnutý sa nesnaží o osobný rast a nevšima si svoje nedostatky (in Novák, 2010). Tento autor chápe daný jav ako istý proces.

Kelnarová a Matějková (2009) uvádzajú, že syndróm vyhorenia predstavuje stratu profesionálneho záujmu, ktorý sa prejavuje hlavne pocitmi sklamania. Postihnutý stráca záujem o svoju prácu, uspokojuje sa s dennou rutinou a nevidí dôvod pre ďalšie sebavzdelávanie. Nesnaží sa o osobný rast, ale iba o svoje prežitie. Podľa uvedených autoriek ide o konečný stav, aj keď jeho vývoj má plazivý priebeh.

Jeklová a Reitmayerová (2006) konštatujú, že existuje množstvo rôznych definícií syndrómu vyhorenia. Ako už bolo vyššie spomenuté, niektoré sú definované ako konečný stav, iné ako proces, ktorý má svoj vývoj. Všetky definície však majú niekoľko spoločných znakov. Ide o tieto: prítomnosť negatívnych emocionálnych príznakov, syndróm vyhorenia sa najčastejšie spája s rizikovými povolaniami, nízka efektivita práce sa spája s negatívnymi postojmi a z nich vyplývajúceho správania, väčší dôraz je kladený na psychické príznaky ako na telesné, syndróm vyhorenia sa vyskytuje u psychicky zdravých ľudí a nemá súvis s psychickou patológiou. V minulosti bola za hlavnú príčinu považovaná práca s ľuďmi. Dnes je to nekompromisná požiadavka na výkon, či už zo strany okolia, alebo jednotlivca samotného. Kallwass (in Stupková, 2009) považuje za ďalšie možné príčiny vyhorenia napríklad konflikt rolí, nedostatočne vymedzené kompetencie, nejasnosť v hierarchickej štruktúre, nedostatok autonómie, prácu pod neustálym časovým tlakom a iné.

Křivohlavý (1998) uvádza, že vo svete upozornilo na „burnout“ ako prvé zdravotníctvo, a to hlavne vo vzťahu k situácii zdravotných sestier. Za ďalšiu oblasť s mimoriadnym výskytom vyhorenia je považovaná oblasť školstva. Podľa diagnostických štatistík je podiel učiteľov s vysokým stupňom vyhorenia 15-20% (Hennig & Keller, 1996). Krejčiová a Lovášová (in Drotárová, 2006) skúmali úroveň príznakov vyhorenia u učiteľov vo vzťahu k typu školy, pohlaviu, dĺžke pedagogickej praxe, ako aj miere spokojnosti v učiteľskom kolektíve. Priemerná celková miera vyhorenia vo vzorke 94 učiteľov bola 25,66, čo možno považovať za stav uspokojivý, ale s varovnými príznakmi. Najvyššiu mieru vyhorenia dosiahla skupina učiteľov na gymnáziách. Druhou skupinou s najvyššou mierou vyhorenia sú ženy - učiteľky na ZŠ. Autorky skúmali tiež vzťah miery vyhorenia a dĺžky pedagogickej praxe. Výsledky naznačujú vývoj podobný modelu vývoja „burnout“ podľa Henninga a Kellera (1996). Spočiatku je učiteľ plný nadšenia. Postupom času prichádza rozčarovanie, ktoré sa prejavuje nárastom skóre vyhorenia. Neskôr sa učiteľ dostáva do stavu rezignácie a dochádza k miernemu zníženiu skóre vyhorenia. Napokon bol zisťovaný aj vzťah medzi spokojnosťou s pracovným kolektívom a mierou vyhorenia. Výsledky potvrdili, že spokojnosť a dobrá atmosféra v pracovnom kolektíve sa prejavuje zníženou mierou vyhorenia. K tejto problematike sa vyjadrujú aj Hupková a Petlák (2004, s. 25), ktorí uvádzajú, že: „termínom, efekt vyhasínania či vyhorenia sa označuje skutočnosť, že sa najmä u starších učiteľov, vo väčšej alebo menšej miere, objavujú prejavy vyčerpania psychických síl, profesijnej ochabnutosti, apatickosti.“ Vyhorenie podľa nich nie je výsledkom toho, že učiteľ neovláda zásady správania sa k žiakom, ale následkom nezvládania stresových, záťažových situácií.

Zvýšená miera vyhorenia bola zistená aj u vedúcich pracovníkov a manažérov, ktorí pracujú pod vysokým tlakom. Leláková a Pavlíková (in Drotárová, 2006) skúmali syndróm vyhorenia u manažérov, kde vo vzorke 72 manažérov verejnej správy bolo priemerné skóre vyhorenia 22,9. Drotárová (2006) konštatuje, že je to skóre nižšie než skóre u učiteľov základných a stredných škôl. Výsledky prieskumov vyhorenia u učiteľov i manažérov poukazujú na to, že najvyššiu úroveň vyhorenia dosahujú respondenti v telesnej a citovej oblasti a najnižšiu v sociálnej oblasti. Výsledky poukazujú aj na to, že úroveň vyhorenia má s dĺžkou praxe i s vekom vzrastajúci trend.

Keklak a Kováč (2004) sa vo svojej štúdiu zamerali na zmapovanie syndrómu vyhorenia v dvoch výskumných vzorkách. Prvú tvorili vedúci pracovníci istého priemyselného závodu v Bratislave. Druhú výskumnú vzorku tvorili vysokoškolskí študenti s manažérskym zameraním. V štúdiu sa zamerali na zisťovanie manažérskych predpokladov a

ich úspešnosti vzhľadom k danému fenoménu. Výsledky poukazujú na to, že študenti sa cítia byť neúspešní na rozdiel od manažérov a vykazujú vyššiu úroveň vyhorenia ako manažéri.

Skúmaním výskytu syndrómu vyhorenia v rôznych profesiách sa zaoberala Hanzlíková (2010) a zistila, že v súbore 149 participantov 9,35% dosahovalo určitú úroveň vyhorenia, pričom pracovníci zo zdravotnej sféry boli najviac vyhorení a pracovníci v obchodnej sfére (manažéri, bankári, obchodníci, podnikatelia) vykazovali najnižšiu mieru vyhorenia.

Podľa Křivohlavého (1998, s. 55) v mnohých výskumoch autori dospeli k záveru, že: "burnout má úzky vzťah k pracovnej nespokojnosti, k nespokojnosti samého so sebou aj k nespokojnosti so svetom a so životom. Nie je teda príliš riskantné domnievať sa, že spokojnosť samého so sebou, s vlastným životom, prácou a svetom je opakom burnoutu." Možno zhrnúť, že pracovná spokojnosť je jedným z faktorov, ktorým sa pripisuje preventívny charakter pri vzniku syndrómu vyhorenia. Rovnaký charakter môže mať aj sociálna opora, v súvislosti s ktorou Křivohlavý (2003) uvádza, že patrí medzi jeden z najdôležitejších faktorov moderujúcich nepriaznivý vplyv negatívnych životných udalostí na psychické a fyzické zdravie človeka.

Vychádzajúc z prezentovaných teoretických východísk a stručného prehľadu zistení z danej oblasti výskumu v nasledujúcom texte uvedieme hlavné výskumné zámery a na ich základe formulované hypotézy.

Cieľom výskumu je zistiť, či existuje významný vzťah medzi pracovnou spokojnosťou, sociálnou oporou a jednotlivými dimenziami syndrómu vyhorenia v skúmaných profesiách. Ďalším cieľom je zistiť, či existujú rozdiely v miere vyhorenia v závislosti od veku respondentov a dĺžky praxe v daných odboroch. Zamerali sme sa tiež na porovnanie učiteľskej a manažérskej profesie z hľadiska miery vyhorenia, a tiež pracovnej spokojnosti. Na základe cieľov výskumu sme sformulovali tieto hypotézy:

H1: Predpokladáme štatisticky významný negatívny vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a jednotlivými dimenziami vyhorenia (emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia, osobná výkonnosť) v oboch skúmaných profesiách.

H2: Predpokladáme štatisticky významný negatívny vzťah medzi vybranými zložkami pracovnej spokojnosti (spokojnosť s kolegami/kolegyňami, spokojnosť so vzťahmi s vedením) a jednotlivými dimenziami vyhorenia v oboch skúmaných profesiách.

H3: Predpokladáme štatisticky významný negatívny vzťah medzi anticipovanou sociálnou oporou a jednotlivými dimenziami vyhorenia v oboch skúmaných profesiách.

H4: Predpokladáme, že učitelia/učiteľky a manažéri/manažérky s dlhšou praxou budú dosahovať vyššiu úroveň vyhorenia v dimenziách emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia a osobná výkonnosť.

H5: Predpokladáme, že učitelia/učiteľky a manažéri/manažérky s vyšším vekom budú dosahovať vyššiu úroveň vyhorenia v dimenziách emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia a osobná výkonnosť.

H6: Predpokladáme štatisticky významný rozdiel v jednotlivých dimenziách syndrómu vyhorenia vzhľadom k profesii. Predpokladáme vyššiu úroveň vyhorenia v dimenziách emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia a osobná výkonnosť u učiteľov/učiteľiek v porovnaní s manažérmi/manažérkami.

H7: Predpokladáme štatisticky významný rozdiel v celkovej pracovnej spokojnosti vzhľadom k profesii. Predpokladáme nižšiu úroveň celkovej pracovnej spokojnosti učiteľov/učiteľiek v porovnaní s manažérmi/manažérkami.

Metóda

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 73 respondentov, z toho 34 manažérov/manažériek a 39 učiteľov/učiteľiek. Použili sme príležitostný nenáhodný výber. Dotazníky boli administrované učiteľom/učiteľkám troch gymnázií, ktoré sídlia v Košiciach. Manažéri/manažérky boli pracovníkmi automobilových výrobných závodov v Košiciach. Zisťované boli aj sociodemografické údaje, konkrétne rod, vek a dĺžka praxe v danom odbore. Vo vzorke bolo 36 mužov a 37 žien, vo vekovom rozmedzí od 24 do 65 rokov (priemerný vek 38,4 rokov; SD=10,46). Počet odpracovaných rokov sa pohyboval v rozmedzí od 1-39 rokov (priemer 11,4 rokov; SD=9,29).

Výskumné nástroje

Pri zbere údajov boli použité tri druhy dotazníkov: MBI - Maslach Burnout Inventory, MOS - Dotazník sociálnej opory a Škálu pracovnej spokojnosti. V inštrukcii k prvému dotazníku sme respondentov oboznámili s účelom výskumu a uistili ich o anonymite poskytnutých údajov.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Dotazník patrí k najrozšírenejším a najcitovanejším diagnostickým nástrojom slúžiacim k meraniu syndrómu vyhorenia. Jeho autorkou je Christina Maslachová. V nami realizovanom výskume bola použitá verzia, ktorú upravila Páleniková a kol. (2002). Pozostáva z 22 položiek rozdelených do troch dimenzií/subškál. Prvou je emocionálne vyčerpanie (EE = emotional exhaustion). Podľa Křivohlavého (1998) sú pre túto dimenziu typické pocity únavy, vyčerpania, strata motivácie k akejkoľvek činnosti a strata chuti k životu. Druhou je depersonalizácia (DP = depersonalization), ktorá meria necitlivosť, neosobnosť, negativizmus a cynické postoje vo vzťahu k druhým ľuďom. Treťou je osobná výkonnosť (PA = personal accomplishment) a zisťuje vnímanie zníženej kompetencie a slabšej výkonnosti. V rámci subškál dotazník meria úroveň vyhorenia v troch stupňoch, a to vysoký, mierny a nízky. Vysoké hodnoty s vysokým stupňom vyhorenia korešponujú s dimenziami emocionálne vyčerpanie a depersonalizácia, zatiaľ čo nízke hodnoty s nízkym stupňom vyhorenia korešponujú s dimenziou osobná výkonnosť. Pre lepšiu zrozumiteľnosť, spracovanie údajov a interpretáciu sme položky v tejto dimenzii rekódovali. Súčet bodov v jednotlivých subškálach, získaných pomocou 8-bodovej Likertovskej stupnice (0 = „vôbec“ po 7 = „veľmi silno“), predstavuje mieru vyhorenia. Hodnoty reliability zistené Cronbachovou alfou dosahovali pre subškály emocionálne vyčerpanie, a rovnako aj pre osobnú výkonnosť $\alpha = 0,86$, pre depersonalizáciu $\alpha = 0,82$.

Škála pracovnej spokojnosti

Je to nástroj, ktorý slúži na zistenie globálnej pracovnej spokojnosti. Jeho autormi sú Warr, Cook a Wall (1979). Pozostáva z 15 položiek a 7-bodovej stupnice Likertovského typu (1 = „maximálne nespokojný“ po 7 = „maximálne spokojný“), na ktorej respondenti posudzujú mieru osobnej spokojnosti či nespokojnosti s uvedenými skutočnosťami. Zahŕňa pracovné charakteristiky ako sú: materiálne podmienky, plat, vzťahy s kolegami a kolegyňami, vzťahy medzi manažmentom a zamestnancami, pracovný čas, atď. Celkové skóre spočíva v súčte bodov, pričom minimum je 15 a maximum 105. Koeficient reliability dosiahol hodnotu $\alpha = 0,93$.

Dotazník sociálnej opory

Podľa autoriek, Sherbourneovej a Stewardovej, nástroj zisťuje úroveň anticipovanej sociálnej opory a odráža jedincovu interpretáciu jeho sociálneho začlenenia. Je indikátorom miery sociálneho fungovania, ktoré je vymedzené ako schopnosť vytvoriť a udržiavať sociálne vzťahy. V nami realizovanom výskume bol použitý slovenský preklad skrátenej

českej verzii (Kožený & Tišanská, 2003), ktorá obsahuje 18 položiek a meria 3 dimenzie - praktická intervencia, emocionálna blízkosť a chápanie autority. Je možné vypočítať aj celkové skóre dotazníka. Úlohou respondentov je odhadnúť na 5-bodovej Likertovej stupnici, ako často by bol niekto k dispozícii, ak by niektorá z uvedených situácií nastala (1 = „nikdy“ po 5 = „vždy“). Hodnota koeficientu reliability bola $\alpha = 0,95$.

Uvedené dotazníky boli administrované začiatkom januára 2011. Celkovo bolo oslovených 100 respondentov, návratnosť dotazníkov predstavovala 73%. Získané údaje sme spracovali pomocou štatistického programu SPSS 13.0 for Windows.

Výsledky

V prvotnej fáze bolo realizované testovanie normality rozloženia údajov pomocou metódy skewness. Na jeho základe bolo možné pri ich spracovaní použiť parametrickú štatistiku, s výnimkou premennej „dĺžka praxe“. Z deskriptívnej štatistiky vyplýva, že v dimenzii emocionálne vyčerpanie a depersonalizácia sa u učiteľov/učiteľiek a manažérov/manažeriek vyskytuje vyhorenie najčastejšie na miernej úrovni. V dimenzii osobná výkonnosť sa vyskytuje vyhorenie najčastejšie na nízkej úrovni.

V hypotéze H1, H2 a H3 sme predpokladali štatisticky významný negatívny vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou, a tiež vybranými zložkami pracovnej spokojnosti, anticipovanou sociálnou oporou a jednotlivými dimenziami vyhorenia v oboch skúmaných profesiách. Na overenie týchto vzťahov sme použili Pearsonov korelačný koeficient. Výsledky uvádzame v tabuľke 1.

Tab. 1 Výsledky korelačnej analýzy pre celkovú pracovnú spokojnosť, vybrané zložky pracovnej spokojnosti, sociálnu oporu a jednotlivé dimenzie vyhorenia (N=73)

MBI-dimenzie	CPS	SsK	SsV	SO
EE	-0,567**	-0,309**	-0,481**	-0,508**
DP	-0,656**	-0,143	-0,530**	-0,632**
PA	-0,656**	-0,459**	-0,524**	-0,568**

Poznámka: EE – emocionálne vyčerpanie, DP – depersonalizácia, PA – osobná výkonnosť, CPS – celková pracovná spokojnosť, SsK – spokojnosť s kolegami/kolegyňami, SsV – spokojnosť so vzťahmi s vedením, SO – sociálna opora, ** = $p < 0,01$

Výsledky poukazujú na to, že čím vyššia je úroveň celkovej pracovnej spokojnosti, tiež spokojnosti s kolegami/kolegyňami, ako aj spokojnosti so vzťahmi s vedením, a čím vyššiu úroveň sociálnej opory učiteľa/učiteľky a manažéri/manažérky dosahujú, tým nižšia je úroveň vyhorenia v dimenziách emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia a osobná výkonnosť. Vo všetkých prípadoch ide o stredne silný až silný korelačný vzťah, s výnimkou

vzťahu medzi spokojnosťou s kolegami/kolegyňami a depersonalizáciou, kde významnosť nebola preukázaná. Vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a emocionálnym vyčerpaním zistili aj Lewig a Dollard (2003) na vzorke 98 austrálskych zamestnancov call centier a v tejto súvislosti uvádzajú, že jedným zo spôsobov ako zmierniť emocionálne vyčerpanie je zvýšiť pracovnú spokojnosť (zvýšiť kontrolu, oporu, odmeny a podobne). K rovnakému zisteniu dospeli aj Griffin, Hogan, Lambert, Tucker - Gail a Baker (2010) a teda, že spokojnosť s prácou má inverzný vzťah k emocionálnemu vyčerpaniu, depersonalizácii a pocitom zníženej osobnej výkonnosti. Zo slovenských autorov napríklad aj Miškolciová (2004) poukazuje na štatisticky významný negatívny vzťah pracovnej spokojnosti a vyhorenia. Naše výsledky čiastočne korešpondujú aj s domnienkami Křivohlavého (1998), a to že vyhorenie je opakom spokojnosti človeka so sebou, okolím a prácou. Potvrdili sme aj predpokladaný vzťah medzi vybranými aspektmi pracovnej spokojnosti a vyhorením, na ktorý poukázali Johnson a Holdway (in Kubáni, 2006), a tiež Jandová (2009), ktorá zistila, že pracovné vzťahy s vedením patria medzi premenné, ktoré majú najsilnejší vzťah k vyhoreniu. Predpoklad formulovaný v H3 sme rovnako potvrdili. Dospeli sme k záveru, že čím viac je človek presvedčený o tom, že v jeho okolí sa nachádzajú osoby, ktoré sú ochotné poskytnúť mu pomoc, tým nižšiu mieru vyhorenia dosiahne. K podobnému záveru dospeli aj Berkman a Breslow (in Kebza & Šolcová, 1999), tiež Brouwers, Evers, a Tomic (2001). Rovnako Marín a García - Ramírez (2005) výskumne zistili, že dobré sociálne vzťahy znižujú výskyt vyhorenia.

V hypotéze H4 a H5 sme predpokladali, že učitelia/učiteľky a manažéri/manažérky s dlhšou praxou a s vyšším vekom budú dosahovať vyššiu úroveň vyhorenia v jednotlivých dimenziách. Za účelom overenia vzťahov medzi dĺžkou praxe a jednotlivými dimenziami vyhorenia sme použili Spearmanov korelačný koeficient. Pre overenie vzťahu medzi vekom a vyhorením bol použitý Pearsonov korelačný koeficient (tabuľka 2).

Tab. 2 Výsledky korelačnej analýzy pre dĺžku praxe, vek a jednotlivé dimenzie vyhorenia (N=73)

MBI-dimenzie	Dĺžka praxe	Vek
EE	0,210	0,194
DP	0,147	0,110
PA	0,278*	0,276*

Poznámka: EE – emocionálne vyčerpanie, DP – depersonalizácia, PA – osobná výkonnosť, * = $p < 0,05$

Na základe výsledkov korelačnej analýzy (Spearman a Pearson) sme zistili pozitívny smer korelácie pre všetky tri dimenzie syndrómu vyhorenia. Hoci slabý, avšak štatisticky

významný vzťah sme však zistili iba medzi premennými – dĺžka praxe, tiež vek a dimenziou osobná výkonnosť. Učitelia/učiteľky a manažéri/manažérky s dlhšou praxou, a tiež vekovo starší dosahujú vyššiu úroveň vyhorenia v dimenzii osobná výkonnosť. Vo zvyšných dvoch dimenziách sa premenná vek, rovnako ako premenná dĺžka praxe, javí ako neutrálny faktor. Môžeme teda konštatovať, že predpoklad formulovaný v H4 a H5 sme nepotvrdili. Zistenie je v rozpore s výskumami viacerých autorov, napríklad Drotárovej (2006), a tiež Buchancovej, Vargovej, Květenského a Klimentovej (2001), ktorí zistili významný vzťah medzi danými premennými a jednotlivými dimenziami vyhorenia. Rovnako je v rozpore so zistením Fialovej a Schneiderovej (1998), a ich závermi, že u ľudí nad 51 rokov, respektíve s praxou dlhšou ako 26 rokov, je zvýšená úroveň vyhorenia v dimenzii emocionálne vyčerpania. Naše odlišné výsledky si môžeme vysvetliť aj tým, že časom sa človek adaptuje na prostredie v ktorom pracuje a naučí sa zvládať záťažové situácie tak, aby sa nedostal do stavu „vyhorenia“. Na druhej strane si uvedomujeme, že dôvodom odlišných zistení, môže byť aj nízky počet respondentov vo výskumnej vzorke, rovnako ako aj výber profesií (učiteľská a manažérska).

V hypotéze H6 sme predpokladali vyššiu úroveň vyhorenia v dimenziách emocionálne vyčerpanie, depersonalizácia a osobná výkonnosť u učiteľov/učiteľiek v porovnaní s manažérmi/manažérkami. Na preskúmanie existencie predpokladaných rozdielov sme použili t-testy pre dva nezávislé výbery (tabuľka 3).

Tab. 3 Výsledky t-testu pre premennú profesia vo vzťahu k jednotlivým dimenziám vyhorenia

MBI-dimenzie	F	df	t	sign.
EE	0,016	71	1,611	0,112
DP	9,628	69	1,045	0,300
PA	2,033	71	3,205	0,002

Poznámka: EE – emocionálne vyčerpanie, DP – depersonalizácia, PA – osobná výkonnosť

Na základe výsledkov možno konštatovať, že sme štatisticky významný rozdiel zistili len v jednej z dimenzií syndrómu vyhorenia, a to osobná výkonnosť. V tejto dimenzii sú učitelia/učiteľky vyhorenejší ($M=24,3$; $SD=8,16$) v porovnaní s manažérmi/manažérkami ($M=18,8$; $SD=6,15$). V dimenzii emocionálne vyčerpanie a depersonalizácia sme nezistili signifikantne významný rozdiel vzhľadom k profesii. Predpoklad vyjadrený v H6 sme nepotvrdili. Tieto výsledky však môžu byť spôsobené nízkou početnosťou našej výskumnej vzorky, ktorú nemožno považovať za reprezentatívnu, a takisto aj jej nenáhodným výberom. Rovnako musíme brať do úvahy aj skutočnosť, že nie všetci oslovení učitelia a manažéri boli ochotní zúčastniť sa výskumu. Príčinou ich nezáujmu bol napríklad nedostatok času, či

množstvo dôležitejších pracovných povinností. V tejto súvislosti si kladieme otázku, či by práve títo respondenti neprispeli k odlišným výsledkom nášho výskumu. Naše zistenia čiastočne korešponujú s výskumom Hanzlíkovej (2010), ktorá nezistila štatisticky významný rozdiel v dimenziách vyhorenia medzi respondentmi sociálnej a obchodnej sféry.

V hypotéze H7 sme predpokladali nižšiu úroveň celkovej pracovnej spokojnosti učiteľov/učiteľiek v porovnaní s manažérmi/manažérkami. S cieľom overiť predpokladané rozdiely sme použili t-testy pre dva nezávislé výbery (tabuľka 4).

Tab. 4 Výsledky t-testu pre premennú profesia vo vzťahu k celkovej pracovnej spokojnosti

	F	df	t	sign.
CPS	16,946	61	-1,330	0,118

Poznámka: CPS – celková pracovná spokojnosť, F – testovacie kritérium, df – stupne voľnosti, t – testovacie kritérium t-testu, sign. – hodnota významnosti

Z výsledkov vyplýva, že hoci manažéri/manažérky vykazovali vyššie priemerné skóre v celkovej pracovnej spokojnosti ($M=70,2$; $SD = 9,94$) v porovnaní s učiteľmi/učiteľkami ($M=65,7$; $SD = 17,87$), avšak štatisticky významný rozdiel v skúmanej premennej nebol zistený. Hypotézu H7 sme nepotvrdili. Výskumy, ktoré by sa zaoberali porovnávaním pracovnej spokojnosti nami skúmaných profesií sme v dostupnej literatúre nenašli, a preto tieto zistenia nemožno porovnať s inými autormi. Chceme však podotknúť, že sme rozdiely skúmali len v rámci celkovej pracovnej spokojnosti, a nie v jej jednotlivých aspektoch, kde by sa pravdepodobne mohli rozdiely viac preukázať. Možno predpokladať, že učiteľ nemusí byť spokojný s rovnakými aspektmi práce ako manažér, a platí to aj naopak. Na jednej strane môže byť manažér spokojný napríklad s platom, či spoločenským zaradením a nespokojný s pracovným časom. Učiteľ môže zaujať k týmto aspektom práce opačný postoj. Sú to však len dohady, ktoré je potrebné overiť v ďalšom výskume.

Záver

Môžeme konštatovať, že sme vyššie uvedenými zisteniami potvrdili predpokladaný protektívny vplyv pracovnej spokojnosti, jej vybraných aspektov a sociálnej opory vo vzťahu k vyhoreniu a jeho jednotlivým dimenziám. Na druhej strane, predpokladaný významný vzťah medzi sociodemografickými premennými – vek a dĺžka praxe – a dimenziami vyhorenia sa preukázal len v dimenzii osobná výkonnosť, a to v zmysle jej zníženej úrovne. Rovnako možno uviesť, že len v tejto dimenzii sa preukázal rozdiel v miere vyhorenia medzi učiteľmi/učiteľkami a manažérmi/manžérkami, pričom učitelia/učiteľky boli vyhorenejší.

V úrovni celkovej pracovnej spokojnosti sme rozdiely nezistili. Zároveň chceme podotknúť, že sme si plne vedomí nedostatkov prezentovaného výskumu, ktoré je potrebné brať do úvahy aj pri interpretácii zistení. Ide najmä o nenáhodný výber respondentov, rovnako aj veľkosť výskumnej vzorky. Nízky počet respondentov zastúpených v jednotlivých profesiách, môže byť príčinou nepotvrdenia predpokladaných vzťahov, či rozdielov medzi skúmanými profesiami, a ten nás zároveň obmedzuje aj v zovšeobecňovaní nadobudnutých zistení. V rámci ohrozenia internej validity výskumu je potrebné spomenúť aj ďalšie nekontrolované premenné – napríklad aktuálny fyzický a psychický stav respondentov, rod, vzdelanie, rodinný stav a pod. – ktoré mohli prispieť k určitému skresleniu údajov. Napriek tomu dúfame, že naša práca bola inšpirujúca a podnieti ďalších výskumníkov k tomu, aby sa zaoberali touto problematikou.

Literatúra

- Brouwers, A., Evers, J. G., & Tomic, W. (2001) *Self-Efficacy in Eliciting Social Support and Burnout Among Secondary-School Teachers*. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(3), 1474-1491.
- Buchancová, J., Vargová, A., Květenký, J., & Klimentová, G. (2001). *Profesionálny stres, syndróm z profesionálneho vyhorenia, „karoši“ a infarkty myokardu ako pracovné úrazy*. *Slovenský Lekár*, 11 (7–8), 259-265.
- Drotárová, E. (2006). *Syndróm vyhorenia u učiteľov a iných pracovníkov v pomáhajúcich profesiách*. *Psychologická revue I.*, 88-109.
- Fialová, I., & Schneiderová, A. (1998). *Syndrom vyhoření v profesní skupině středoškolských učitelů*. In E. Řehulka, & O. Řehulková, (Eds.), *Učitelé a zdraví (55-66)*. Brno: Psychologický ústav AVČR.
- Griffin M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). *Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff*. *Criminal Justice and Behavior*, 37 (2), 239-255. Vyhľadané 8.3.2011, dostupné na <http://cjb.sagepub.com/content/37/2/239.abstract>
- Hanzlíková, M. (2010). *Burn-out v kontexte rôznych profesií*. In M. Popelková, A. Juhásová & M. Pohánka, *5. Medzinárodná konferencia doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca (87-93)*. Nitra: Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre. Vyhľadané 13.01.2011, dostupné na

http://www.kpsv.fsvaz.ukf.sk/PhD%20konf%202010/SUBORY/PDF/11_Hanzlikova.pdf

- Hennig, C., & Keller, G. (1996). *Antistresový program pro učitele*. Praha: Portál.
- Hupková, M., & Petlák, E. (2004). *Sebareflexia a kompetencie v práci učiteľa*. Bratislava: IRIS.
- Jandová, T. (2009). *Pracovní spokojenost a syndrom vyhoření u učitelů hudby*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.
- Kebza, V., & Šolcová, I. (1998). *Burnout syndrom: Teoretická východiska, diagnostické a intervenční možnosti*. *Československá psychologie*, 42 (5), 429-448.
- Keklak, R., & Kováč, T. (2004). Burnout ako možný faktor prežívania kvality života. In J. Džuka (Ed.), *Psychologické dimenzie kvality života (310-321)*. Prešov: Prešovská univerzita. Vyhľadané 10.3.2012, dostupné na <http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Dzuka3/38.pdf>
- Kelnarová J., & Matějková E. (2009). *Psychologie a komunikace pro zdravotnické asistenty*. Praha: Grada Publishing.
- Kožený, J., & Tišanská, L. (2003). *Dotazník sociální opory – MOS: Vnitřní struktura nástroje*. *Československá psychologie*, 47 (2), 135-143.
- Křivohlavý, J. (1998). *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada Publishing.
- Křivohlavý, J. (2003). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Kubáni, V. (2006). *Pracovní spokojnosť a stres ako súčasť profesionálnej cesty učiteľa*. *Psychologická revue I.*, 70-87.
- Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2003). *Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers*. *European Journal of work and organizational psychology*, 12 (4), 366–392.
- Marín, M. J., & García-Ramírez, M. (2005). *Social support and emotional exhaustion among hospital nursing staff*. *The European Journal of Psychiatry*, 19 (2), 96-106.
- Miškolciová, L. (2004). Vplyv burn - out syndrómu na kvalitu života učiteľov. In J. Džuka (Ed.), *Psychologické dimenzie kvality života (399-406)*. Prešov: Prešovská univerzita. Vyhľadané 11.4.2012, dostupné na <http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Dzuka3/obsah.pdf>
- Novák, T. (2010). *Sám sobě psychologem*. Praha: Grada Publishing.
- Páleníková, V., Petrová, K., Hasonová, Z., & Mižičková, A. (2002). *Prieskum psychického vyčerpania - Burnout syndrom: Súčasný stav v NsP sv. Cyrila a Metoda*. *Speculum nostrum*, 3 (1), 18-22.

Stupková, M. (2009). *Interné činitele v prevencii syndrómu vyhorenia*. Revue liečebnej pedagogiky, 3 (6), 4-10.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. Journal of Occupational Psychology, 52 (2), 129-148.

Predmet Tímová práca a jeho absolventi z pohľadu Belbinovej typológie

Mária Zvariková

Technická univerzita v Košiciach, Rektorát - Katedra spoločenských vied,
maria.zvarikova@tuke.sk

Abstrakt

Mnohí zamestnávateľia požadujú od uchádzačov schopnosť pracovať v tímoch. Je to v súlade s potrebou praxe pracovať v tímoch – riešiť zložité pracovné problémy tímovo, v skupinách odborníkov rôznych odborov a špecializácii (neraz i rôznych kultúr – medzinárodné tímy, virtuálne tímy). V príspevku sa zameriavame na túto schopnosť študentov Technickej univerzity v Košiciach na základe výsledkov sebaopisovania v Belbinovom inventári tímových rolí v kontexte výučby kurzu Tímová práca.

Kľúčové slová

predmet Tímová práca, schopnosť tímovej práce, Belbinov dotazník tímových rolí

Úvod

Katedra spoločenských vied Technickej univerzity v Košiciach (KSV TUKE) je rektorátne pracovisko, a tak učíme na všetkých fakultách TUKE, len Ekonomická fakulta si zabezpečuje výučbu spoločenskovedných a humanitných disciplín vlastnými vyučujúcimi. Vyučujeme teda na Fakulte baníctva, ekológie, riadenia geotechnológií, Fakulte elektrotechniky a informatiky, Hutníckej, Stavebnej fakulte, Strojníckej a Fakulte umení. (Fakulta výrobných technológií so sídlom v Prešove má svoju Katedru humanitných vied.)

Na prvom stupni vysokoškolského štúdia sú ponúkané študijné predmety z odboru Estetika (1 vyučujúci), Etika (1), Filozofia (1), Politológia (1), Psychológia (3) a Sociológia (2). Na druhom stupni vysokoškolského štúdia sú to aplikované predmety, okrem Tímovej práce aj Efektívna sociálna komunikácia, , Etiketa, image a biznis protokol, Kariérne poradenstvo, Manažérska psychológia, Manažment stresu, Podnikateľská etika, Sociológia podniku, Súčasný trendy vývoja moderných spoločností, Vedenie ľudí a Vybrané problémy

súčasnej filozofie. Nie všade sú v študijných programoch rovnako zastúpené predmety zabezpečované našou katedrou.

Študijné predmety sú v ponuke tak pre denných ako aj externých študentov ako povinne - voliteľný (príp. voliteľný) predmet, typ výučby: seminár, rozsah výučby: 2 hodiny týždenne (semester trvá na našej univerzite posledné roky 13 týždňov), ukončenie: klasifikovaný zápočet, študenti získavajú za jeho úspešné absolvovanie (len) dva kredity. (Študenti majú v rámci povinne -voliteľných predmetov v ponuke na mnohých odboroch aj ďalšie predmety, ktoré úzko súvisia so študovaným odborom a takmer vždy za vyšší počet kreditov. Dôsledkom je pragmatické uprednostňovanie výberu práve týchto predmetov pred našimi.)

Na strane druhej naše kapacitné možnosti – tak personálne, ako aj z hľadiska (ne)kolízií rozvrhov na jednotlivých fakultách, ale aj nedostatok miestností - limitujú pre študentov reálnu možnosť absolvovania toho ktorého predmetu. A tak nie vždy sú všetky predmety v ponuke na každej fakulte v každom semestri a/alebo akademickom roku, resp. počet tých, ktorých požiadavku je možné akceptovať je niekedy nižší, ako záujem o ten ktorý kurz.

Na Fakulte elektrotechniky a informatiky je môj predmet Tímová práca (spolu s ostatnými spomenutými) zaradený do študijného programu tretí akademický rok, a to pre končiaci ročník, t.j. pre druhý ročník druhého (inžinierskeho) stupňa vysokoškolského vzdelávania v letnom (poslednom) semestri, ktorý je ale skrátený na päť týždňov. Ďalším špecifikom na tejto fakulte je, že za úspešné absolvovanie našich predmetov získavajú študenti šesť kreditov. O predmet je od začiatku veľký záujem, kurz tento semester (LS 2011-2012) úspešne absolvovalo 71 poslucháčov (v LS 2010 – 2011: 66 a v LS 2009 – 2010: 85).

Pri jeho výučbe sa snažím o maximalizáciu vhodných organizačných spôsobov a metód výučby. Do istej miery (podmienky sú veľmi limitujúce) simulujem tréning tímových kompetencií, využívam skupinové a kooperatívne vyučovanie, ktoré na jednej strane vyžadujú isté sociálne spôsobilosti, na druhej strane toto vyučovanie sociálne zručnosti aj rozvíja.

Uplatňujem zážitkové a skúsenostné metódy rozvíjania týchto kompetencií, za veľmi dôležitú považujem aj reflexiu skupinových procesov a poskytovanie spätnej väzby.

Počas výučby sa študenti zoznámili aj s Belbinovou typológiou tímových rolí. Urobili si aj Belbinov sebaopisovací inventár/„test tímových rolí“ (Belbin, 1981) za účelom

bližšieho zoznámenia sa s touto typológiou, prehľadného sebaopoznania z tohto aspektu a možnosťou porovnania týchto výsledkov s tým, ako sa správajú v reálnych skupinách (napr. pri skupinovom riešení problému na seminári), príp. i porovnania s hodnotením sa kolegov.

Pojem tímová rola podľa Belbina

Tímová rola je podľa Belbina tendencia správať sa, prispievať a byť vo vzájomnom vzťahu s ostatnými ľuďmi špecifickým spôsobom. Základ správania sa v tímovej role je daný osobnosťou, mentálnymi schopnosťami a skúsenosťami jedinca, jeho aktuálnymi hodnotami a motiváciou, podmienkami (obmedzeniami) prostredia a samozrejme učením sa rolám. Tímová rola predstavuje síce vzorec správania, tento ale nie je nemenný a je ovplyvnený mnohými faktormi (belbin.com).

Typy tímových rolí podľa Belbina

Pre označenie jednotlivých rolí používame skratky zaužívané v anglickom origináli, keďže slovenská terminológia nie je zatiaľ zjednotená (popis rolí Príloha 1):

Tab. 1 Tímové role podľa Belbina

„hlava“: role orientované na <i>myslenie</i>	PL	Plant	Novátor
	ME	Monitor - Evaluator	Hodnotiteľ
	SP	Specialist	Špecialista
„ruky“: role orientované na <i>akciu</i>	SH	Sharper	Usmerňovateľ
	IMP	Implementer	Uskutočňovateľ
	CF	Completer Finisher	Dovršovateľ, ukončovateľ
„srdce“: role orientované na <i>ľudí</i>	TW	Team worker	Tímový hráč - stmelovateľ
	RI	Resource Investigator	Vyhľadávač zdrojov
	CO	Coordinator	Koordinátor

Belbin tvrdí, že človek je schopný obvykle plniť 2 - 3 tzv. uprednostňované role, ale hovorí aj o roliach, ktoré sú jednotlivcom v prípade potreby zvládnuteľné (záložné roly), a napokon rozlišuje aj role najmenej preferované tým - ktorým jedincom. A tak hoci identifikoval deväť tímových rolí (pôvodne osem, až neskôr pridal rolu špecialistu), za

optimálny počet považuje 3 – 5 členov tímu, avšak (v optimálnom prípade) so zastúpením všetkých tímových rolí v skupine, aby sa dosahovali žiaduce výkony.

Zaujala nás možnosť využiť dotazník na získanie istého obrazu o študentoch, ktorí si predmet Tímová práca vybrali, získať podnety pre výučbu, porovnať získané údaje s predstavou, ktorú sme si za roky vyučovania tohto predmetu o študentoch navštevujúcich tento kurz vytvorili.

Otázky prieskumu

1. Ktoré role budú účastníkmi kurzu preferované najviac?
2. Ktoré role budú účastníkmi kurzu preferované najmenej?
3. Sú rozdiely v preferencii jednotlivých skupín rolí?
4. Sú viac preferované role orientované na myslenie a na akciu oproti rolám orientovaným na ľudí?

Metóda prieskumu

Participanti prieskumu

Údaje sme získali od 88 študentov TUKE, ktorí v LS akademického roku 2011 – 2011 absolvovali predmet Tímová práca (pre neúplnosť, resp. nepochopenie inštrukcie sme vyradili 2 inventáre). Všetci boli študentmi druhého ročníka druhého stupňa vysokoškolského štúdia. Poslucháči FEI boli prezenčne študujúci. Údaje sme získali od 65 študentov, z toho bolo 63 mužov a 2 ženy. Participanti z FBERG boli študujúci tak v dennej ako aj v externej forme štúdia. (Títo študenti absolvovali predmet Tímová práca v rámci blokovej výučby - jednorázovo v rozsahu 6 vyučovacích hodín.) Do prieskumu sú zahrnuté údaje 23 študentov, z toho 17 mužov a 6 žien.

Materiály a aparatóry prieskumu

Participantom sme administrovali Belbinov sebapozudzovací inventár – „test tímových rolí“ (Belbin, 1981¹⁰) počas seminárov z predmetu Tímová práca (február - marec 2012).

Inventár zisťuje preferenciu jednotlivých tímových rolí. Má sedem sekcií, každá sekcia má 10 položiek. Participanti v každej sekcii hodnotia výroky podľa toho, v akej miere

¹⁰ preklad do slovenčiny autorka (podľa Khelerová, 1995 a Hroník, 1999)

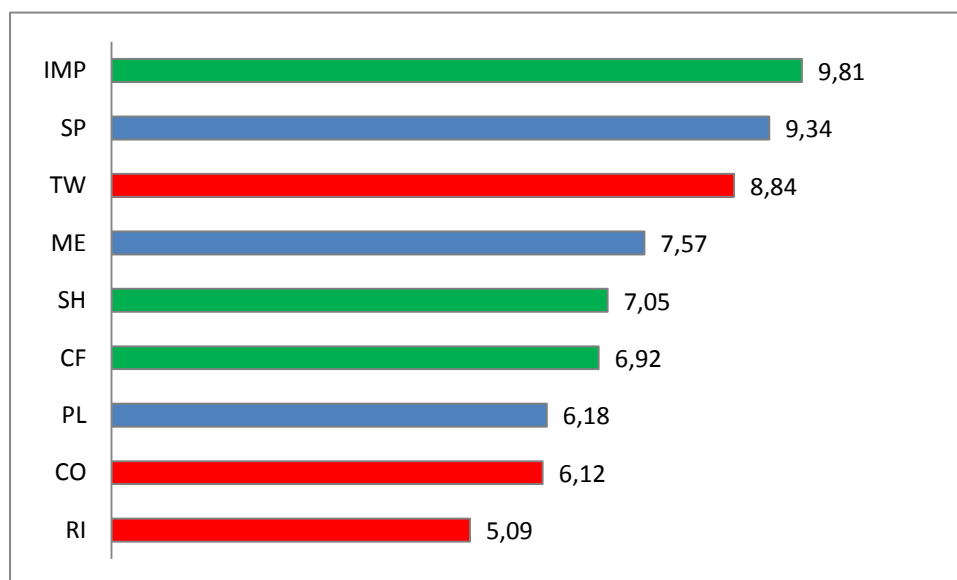
vystihujú ich správanie. Rozdeľujú 10 bodov medzi jednotlivé výroky, v krajnom prípade môžu rozdeliť týchto 10 bodov medzi všetky výroky, alebo dať všetkých 10 bodov jedinému z desiatich výrokov. Vyplnenie dotazníka trvá 15 – 20 minút.

Procedúry prieskumu

Na čiastkové analýzy sme využili aplikáciu Excel dostupnú v rámci balíka Microsoft Office Professional 2010, získané dáta boli ďalej spracované pomocou štatistického programu SPSS.

Výsledky prieskumu

Preferované tímové role



Graf 1 Tímové role (priemerný počet bodov)

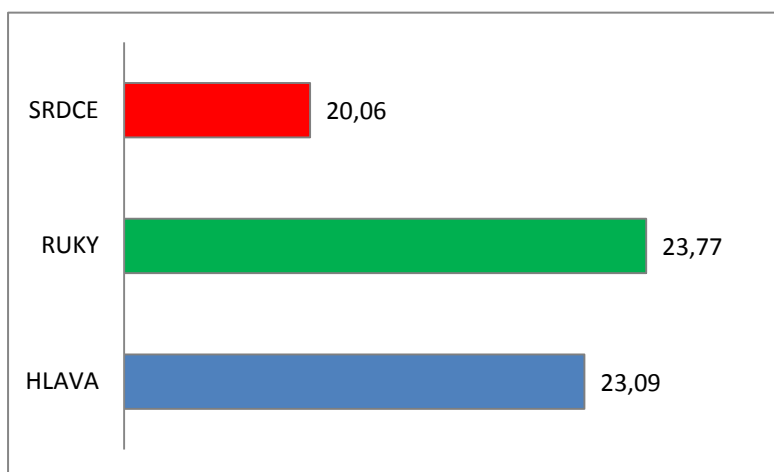
Poradie *najviac* preferovaných tímových rolí je u našich participantov podľa priemerného počtu bodov nasledovné: IMP – Implementer/uskutočňovateľ: 9,81 („ruky“), SP – Specialist/špecialista : 9,34 („hlava“) a TW – Team Worker/stmel'ovateľ: 8,84 („srdce“).

Stredné pásmo zastupujú role: ME – Monitor-Evaluator/hodnotiteľ: 7,57 („hlava“), SH – Sharper/usmerňovateľ: 7,05 („ruky“) a CF – Completer Finisher/dovršovateľ: 6,92 („ruky“).

Najmenej preferované tímové role v našom súbore sú: PL – Plant/novátor: 6,18 („hlava“), CO – Coordinator/koordinátor: 6,13 („srdce“) a napokon RI – Resource Investigator/vyhľadávač zdrojov: 5,09 („srdce“).

Rozdiely v preferencii skupín tímových rol podľa orientácie

Na základe priemeru súčtu bodov v trojici rol tvoriacich tú-ktorú orientáciu, resp. zameranie správania môžeme konštatovať rozdiely v preferencii jednotlivých skupín rolí. Participanti prieskumu preferujú role orientované na akciu – „ruky“ (23,77) a role orientované na myslenie – „hlava“ (23,09) pred rolami orientovanými na ľudí – „srdce“ (20,06).



Graf 2 Skupiny rolí podľa orientácie (priemerný počet bodov)

Štatisticky významná je len preferencia rolí zameraných na akciu („ruky“ – faktor 2) pred rolami orientovanými na ľudí („srdce“ – faktor 3) na 5% hladine významnosti („hlava“ faktor 1).

Tab. 2 Testovanie proporcií rozdielov medzi skupinami rolí podľa orientácie

(I) factor1	(J) factor1	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.a	95% Confidence Interval for Differencea	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-,682	1,156	1,000	-3,504	2,140
	3	3,034	1,263	,055	-,049	6,117
2	1	,682	1,156	1,000	-2,140	3,504
	3	3,716	1,108	,004	1,012	6,420
3	1	-3,034	1,263	,055	-6,117	,049
	2	-3,716	1,108	,004	-6,420	-1,012

Záver

Výsledky nášho prieskumu potvrdili naše predpoklady, t.j. že poslucháči TUKE hodnotia seba najmä ako nositeľov rolí (správania) orientovaných na akciu („ruky“) ako aj rolí orientovaných na myslenie („hlavu“). Na strane druhej môžeme konštatovať odklon od rolí orientovaných na ľudí, a to štatisticky významne vzhľadom na roly orientované na akciu. Takéto sebaopisovanie zodpovedá stereotypu inžiniera-technika.

Na seminároch sa obvykle zaujímam o motiváciu voľby tohto kurzu, a medzi odpoveďami sa objavuje aj zdôvodnenie, že sa na vedúcich necítia, že sú skôr tímoví hráči. Počas práce v skupinách však zisťujú, že im chýbajú viaceré kompetencie – primeraná úroveň sociálnych spôsobilostí (najmä z oblasti komunikácie: načúvať, pýtať sa, argumentovať), orientácia na skupinu – schopnosť kooperovať,

V spätných väzbách vyjadrujú nespokojnosť s rozsahom výučby ako aj so zaradením predmetu do posledného semestra štúdia, nevhodné priestory (klasické seminárne miestnosti, ktoré si upravujeme), veľké skupiny (vždy viac ako 15 študentov, niekedy až 25). Vyjadrujú veľkú spokojnosť s priebehom výučby (tak s obsahom ako aj novou formou výučby a atmosférou), ktorá im prináša príležitosť prehĺbenie sebaopoznania a poznávania iných v špecifických situáciách skupinových aktivít (interakčné cvičenia/hry: napr. so zameraním na skupinové riešenie problému a skupinové rozhodovanie), uvedomenie si svojich silných stránok, i tých slabých, a zoznamuje ich so spôsobom rozvíjania interpersonálnych zručností.

Prieskum má svoje obmedzenie jednak vzhľadom na vlastnosti použitej metódy ako aj malý rozsah súboru. Domnievame sa však, že informácie získané spracovaním údajov z Belbinovho sebaopisovacieho inventára možno považovať prinajmenej za naznačujúce pravdepodobný smer potrebných intervencií pri práci s populáciou technikov, aby boli nielen nositelia nových nápadov, či skvelí odborníci – špecialisti, ale aj efektívni členovia pracovných skupín schopní konštruktívnej interakcie s druhými ľuďmi.

Literatúra

BELBIN, R. Meredith. *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. Butterworth-Heinemann, 1981. ISBN 978-0434901265.

HAYS, N. *Psychologie týmové práce*. Strategie efektivního vedení týmu. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-983-6.

HRONÍK, F. *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců*. Podrobný průvodce výběrovým řízením. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-161-4. 27.

Informácie z web stránky <http://www.belbin.com>

KHELEROVÁ, V. *Komunikační dovednosti manažera*. Praha: Grada Publishing, 1995. ISBN 80-7169-223-9.

**PSYCHOLÓGIA V OBLASTI VÄZENSTVA A OZBROJENÝCH
ZLOŽIEK**

Psychologické problémy adaptácie obvinených na podmienky výkonu väzby /výkonu trestu

Ján Piater

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

Abstrakt

Autor sa v príspevku venuje psychologickému analýze najčastejších maladaptívnych prejavov obvinených (odsúdených) nastupujúcich resp. dlhodobšie umiestnených do výkonu väzby v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu v Košiciach. Zvýšený podiel sebapoškodzujúcich tendencií obvinených vo výkone väzby (výkone trestu) v rámci Slovenskej republiky viedol k prijatiu mimoriadnych opatrení z cieľom eliminácie týchto maladaptívnych prejavov v slovenskom väzenstve.

Problematika maladaptívnych prejavov obvinených osôb vo VV alebo odsúdených osôb vo VT tvorí významnú oblasť záujmu penitenciárneho psychológa. Ich riešenie patrí k prioritným úlohám, ktoré patrí do pracovnej náplne psychológa v podmienkach (nie len) slovenského väzenstva.

Psychológia v penitenciárnej starostlivosti

Penitenciárna psychológia ako súčasť forenznej psychológie je aplikovanou psychologickou disciplínou, zaoberajúcou sa v trestnom konaní fázou vykonávacou. Podľa Čepeláka (1982) je penitenciárna psychológia odvetvím psychologickému vedy, úlohou ktorého je využitie poznatkov základných a špeciálnych psychologických disciplín pri riešení problematiky resocializácie páchateľov odpykávajúcich si trest odňatia slobody, prípadne i páchateľov, u ktorých boli použité opatrenia spôsobujúce obmedzenie slobody. Penológia je interdisciplinárne odvetvie, ktoré sa zaoberá problémami výkonu väzby a trestu.

Sochůrek (2007) poskytuje **definíciu penitenciárnej psychológie**, v ktorej uvádza, že **sa zaoberá psychologickou problematikou väzníka človeka, jeho adaptáciou,**

prežívaním, psychologickými aspektmi zaobchádzania s väzňom vrátane aplikácie psychologických metód, penitenciárnou diagnostikou (zaradovaním väzňov do skupín), vhodnosťou pracovného zaradenia väzňa, expertízou pre posúdenie možného podmieneného prepustenia, interakciou väzeň, personál, psychologickým výberom personálu a pod.

Trestanie prešlo zložitým historickým vývojom a podliehalo vždy sociálno-ekonomickým aj ideologickým vplyvom.. Penologickí psychológovia sa stali súčasťou nových programov nápravnej výchovy v rámci humanizácie väzenstva (Čepelák, 1982)

Činnosť psychológa spočíva v penitenciárnej psychodiagnostike na začiatku a následne v rôznych fázach výkonu trestu a v následnom aplikovaní psychoterapeutických metód.

Výkon trestu odňatia slobody má svoje sociálnopsychologické osobitosti – odsúdený sa musí adaptovať nielen na normy väzenskej inštitúcie, ale i na normy väzenskej subkultúry (Fábry, 2009).

Z psychických porúch a ochorení sa vo vyšetrovacej väzbe a výkone trestu najčastejšie vyskytujú abnormálne reakcie:

- depresívnych jedincov,
- psychopatických osobností,
- osôb s psychogénnymi psychózami
- osôb odsúdených za zneužívanie psychotropných látok.

problémom u týchto jedincov je zvládanie agresie, resp. zvládanie suicidálnych tendencií.

Psychologické poradenstvo a psychoterapia sa vo väzenstve uplatňuje v krízovej intervencii, dlhodobej starostlivosti o odsúdených s duševnými poruchami a v špecializovaných strediskách v rámci štruktúrovaných terapeutických programov zameraných na liečbu závislostí alebo sexuálnych deviácií.

Aplikovanú psychológiu v podmienkach slovenského väzenstva (oficiálny názov: Zbor väzenskej a justičnej stráže MS SR) reprezentujú:

Psychológ ÚPaKČ (úsek psychodiagnostických a konzultačných činností, ktorý formálne funguje v Ústavoch na VV)

Psychológ oddelenia VT (formálne vyvíja činnosť v Ústavoch na VT)

Klinický psychológ v nemocnici pre odsúdených

Klinický psychológ špecializovaného úseku (odborného pracoviska) Zdravotného zariadenia (v jednotlivých ústavoch sa špecializujeme na : protialkoholickú, protitoxikologickú liečbu, liečbu sexuálnych závislostí a pod.).

Maladaptívne prejavy obvinených a odsúdených v kontexte náplne činnosti penitenciárneho psychológa

Prostredie v ktorom prebieha výkon väzby, resp. výkonu trestu v kontexte sociálnom môžeme z pohľadu psychologického považovať za záťažové. Nie každý klient sa dokáže adaptovať natoľko, aby nedochádzalo k maladaptívnym prejavom. Medzi rozhodujúce (z pohľadu praxe) zaradujeme:

Depresie: patria (výskytom) k prvotným a súčasne najčastejším poruchám, resp. ochoreniam, registrovaným (diagnostikovaným) u klientov – obvinených, resp. odsúdených počas VV, resp. VT.

Príčiny depresie (všeobecne) doposiaľ nie sú uspokojivo objasnené. Známe sú však niektoré rizikové faktory, ku ktorým patrí biologická záťaž a určité momenty pri vývoji osobnosti (napr. strata rodičov v detstve, disharmonický vývin). Hlavným príznakom depresie je pokleslá nálada, neschopnosť radosť sa z činností, ktoré predtým radosť prinášali (anhedónia), seba výčitky, beznádej, poruchy spánku, chuti k jedlu, strata záujmu o sociálne aktivity, pocit straty elánu a energie a celková vyčerpanosť. Chorí sa sťažujú na neschopnosť dokončiť úlohu, nesústredia sa, práca im nejde od ruky a "nemyslí im to". Dve tretiny chorých udávajú sebevražedné myšlienky a 10 – 15% sebevraždu aj spácha.

Pre endogénnu depresiu je typické včasné ranné prebudenie, ranné pesimá zhoršenie nálady (hneď ráno), zjavná inhibícia (útlm) alebo agitovanosť (neklud) a anorexie nechutenstvo). Človek trpiaci larvovanou (maskovanou) depresiou prichádza so somatickými príznakmi (napríklad bolesťami chrbta, hlavy, zažívacími ťažkosťami, tiažou v nohách), avšak pri bližšom skúmaní lekár typické depresívne príznaky. Niektorí ľudia horšie dokážu odčítať svoje pocity (alexithymia) a nedokážu ich slovami opísať. Depresia sa v takomto prípade môže objaviť „rečou“ orgánov (Vavrušová, 2008).

Sebapoškodzovanie (automutilácia) je násilné (často opakované) správanie sa zamerané voči sebe, spôsobujúce fyzické zranenia, bez úmyslu spáchať samovraždu. Môže ísť napr. o škrabanie, bodanie sa, rezanie, udieranie sa, vytrhávanie si vlasov, spôsobovanie si popálenín a pod. Jeho účelom je vyjadriť alebo uvoľniť emocionálny nepokoj. Sebapoškodzovanie jedinca sa často využíva (v podmienkach väznenstva aj zneužíva) ako adaptačný mechanizmus vyrovnávania sa so situáciou. V prípadoch keď dotyčná osoba trpí silnou depresiou alebo bipolárnou poruchou osobnosti. Sebapoškodzovanie môže byť pre ňu jediným spôsobom, ako zostať nažive. Lieky nie vždy zaberajú a tak sa uchýľujú k tej jedinej veci, ktorá „pomáha“. Pravda je, že ľudia, ktorí sa zámerné poškodzujú nie sú vždy len duševne chorí jedinci. Patria sem aj jedinci, ktorí sú inak normálni a príčetní, no trpia množstvom emočnej bolesti. Používajú sebapoškodzovanie, lebo ich pravdepodobne nik nenaučil iným, racionálnym spôsobom prekonávania intenzívnej bolesti alebo ako riešenie bezvýchodiskovej situácie (Koutek, Kocourková 2003).

Syndróm zámerného sebapoškodzovania (deliberate self-harm) predstavuje širšie pojmie sebapoškodzujúceho chovania, ktoré je vydelené z kategórie suicidálnych pokusov a zahrnuje sebapoškodzovanie ako špecifický patologický prejav u porúch osobnosti (hraničné, histriónske, disociálne, mnohopočetné poruchy osobnosti), alebo u pacientov s poruchami príjmu potravy (najmä mentálna bulímia) a pacientov závislých na návykových látkach (Koutek, Kocourková 2003).

Samovražedný pokus – je pokus (nedokonaný, prekazený, neúspešný, prerušený) s cieľom uvedomeného skončenie života

Samovražda je dokonané uvedomené skončenie života, nech sú už príčiny akékoľvek.

Bilančná samovražda sa definuje ako rozhodnutie ukončiť svoj život pri pevnom duševnom a telesnom zdraví a plnej duševnej vyrovnanosti na základe rozumovej úvahy a bilancie doterajšieho života, zváženía kladných a záporných vyhliadok ďalšieho života. Zrozumiteľnosť bilančnej samovraždy je relatívna a vždy závisí od interpretácie motívov, či sú racionálne, zrozumiteľné.

Na základe štúdia empirických poznatkov, sú motivácie tohto konania vo vzťahu primárne buď k biologickým, alebo sociálne psychologickým rizikovým faktorom, prípadne ich kombináciou.

K biologickým rizikovým faktorom patrí:

pohlavie

vek

depresívna symptomatológia

samovražedné pokusy

abúzus alkoholu

somatické choroby

K sociálno-psychologickým faktorom začleňujeme:

vyčlenenie z rodiny

nezamestnanosť

pocit osamotenía a beznádeje prameniacej z pokusov dosiahnuť dôležité životné ciele, čo vedie k reakcii sklamanía alebo syndrómu depersonalizácie (Kafka, 2003).

Analýza diagnostikovaných porúch sebapoškodzovateľov a suicidantov

Po sebapoškodení, resp. manifestačnom pokuse o sebapoškodenie v podmienkach ústavov na výkon väzby alebo výkon trestu odňatia slobody preberá starostlivosť o „klienta“ nemocnica pre odsúdených dislokovaná v Trenčíne.

V tejto časti uvádzame analýzu výsledkov dlhodobého výskumu duševných porúch väznených osôb, ktoré sa počas VV resp. VT vyhrážali sebapoškodením, sebapoškodili sa, resp. dokanali sebevraždu (Múčková, 2011).

Výskum sa zamerával na súbor 341 klientov hospitalizovaných v nemocnici Trenčín za obdobie 2003 – 2008, ktorí boli zaradení do diagnóz:

F43 – poruchy prispôsobenia

F32 - depresívne epizódy

F33 – rekurentné (opakujúce sa) depresívne poruchy
 F60.0 – paranoidná porucha osobnosti
 F61 – zmiešané poruchy osobnosti
 F68 – poruchy v súvislosti so somatickým ochorením
 alkohol
 iné psychoaktívne látky

Tabuľka č. 1. Hospitalizovaní klienti proklamujúci sebapoškodenie podľa diagnóz : F 43, F 32, F – 33 v rokoch 2003 – 2008

Rok	VV	VT	Σ	F-43	F32	F-33
2003	35	17	52	43	7	2
2004	17	36	53	43	5	5
2005	30	29	59	53	3	3
2006	60	37	97	93	2	2
2007	14	42	56	46	9	1
2008	20	44	66	51	6	9

Legenda: F43 - poruchy prispôsobenia
 F32 - depresívne epizódy
 F33 - rekurentné /opakujúce sa/ depresívne poruchy

Tabuľka č. 2. Sebapoškodzovatelia a suicidanti 2003 – 2008

Rok	Sebapoškodzovatelia				Suicidanti v štádiu pokusu			Suma
	Lieky	Rezné rany	Strangulácie	Cudzie telesá	Lieky	Rezné rany	Strangulácie	
2003	3	2	3	0	1	4	7	20
2004	1	5	0	1	1	7	4	19
2005	0	4	0	1	5	3	10	23
2006	1	13	0	0	2	9	2	27
2007	0	6	0	0	4	8	5	23
2008	0	11	0	0	1	4	6	22

Tabuľka č. 3. Hospitalizovaní klienti proklamujúci sebapoškodenie s poruchami osobnosti, alkoholicí, závislí na návykových látkach 2003 – 2008

Rok	Porucha osobnosti	F-60 F-61 F-68	Návykové látky Alkohol	Iné látky	Σ
2003		23	13	11	47
2004		27	14	10	51
2005		31	19	11	61
2006		30	15	15	60

2007	33	15	17	65
2008	36	13	22	71

Legenda: F - 60.0 paranoidná porucha osobnosti
F - 61 zmiešané poruchy osobnosti
F - 68 poruchy v súvislosti so somatickým ochorením

Tabuľka č. 4. Prehľad o priemerných počtoch obvinených a odsúdených a počte pokusov o samovraždu a dokonaných samovražd za obdobie rokov 2007 až 2011

Rok	Priemerný počet obv. a ods.	Pokusy o samovraždu			A	Dokonané samovraždy			B
		obv.	ods.	Σ		obv.	ods.	Σ	
2007	8275	22	14	36	4,4	4	5	9	1,09
2008	8287	20	22	42	5,1	3	4	7	0,84
2009	8813	12	14	26	2,9	3	2	5	0,57
2010	10003	10	21	31	3,1	1	6	7	0,70
2011	10 611	24	31	55	5,2	3	2	5	0,47

Legenda:

Priemerný počet obv. a ods. – priemerný počet obvinených a odsúdených

Σ – sumár

A – počet pokusov o samovraždu za príslušný kalendárny rok na 1000 väznených osôb

B – počet dokonaných samovražd za príslušný kalendárny rok na 1000 väznených osôb

Počet dokonaných samovražd na 1000 väznených osôb za rok 2011 je o

- **33 % nižší** ako v r. 2010
- **18 % nižší** ako v r. 2009
- **44 % nižší** ako v r. 2008
- **57 % nižší** ako v r. 2007
- **45 % nižší** ako priemerný počet v r. 2007 – 2010.

Úlohy penitenciárneho psychológa (psychológa UPaKČ) v tomto procese

Mýty o samovraždách:

"Keď sa niekto rozhodne, že spácha samovraždu, nikto mu v tom nemôže zabrániť."

"Kto o samovražde rozpráva, ten ju nikdy nespácha."

„Keď sa človeku dostane včasnej pomoci a primeranej liečby, je možné samovraždu odvrátiť“...

„Samovražda prichádza bez varovania.“

„V každom suicidálnom akte je obsiahnuté volanie o pomoc“.

„Každý, kto sa pokúsi o samovraždu, musí byť šílený.“

Veľa ľudí, ktorí sa pokúšajú o samovraždu, sa pohybujú medzi túžbou žiť a zomrieť. Ich postoj k výsledku samovražedného jednania je ambivalentný. To, že niekto o samovražde hovorí, je dôkazom, že samovražda je obsahom jeho myšlienok. Je spravidla vo väčšom ohrození než ten, kto o nej nehovorí. Je dokázané, že väčšina ľudí, ktorí spáchali samovraždu, hľadali lekársku pomoc v poslednom polroku pred svojím činom a rovnako dávali najavo svoje pocity pre okolím. U ľudí, ktorí sú ohrození suicidálnym jednaním, môžeme pozorovať dosť dlhú dobu rôznych známkov psychického napätia, poruchy spánku, telesné problémy a pod. *Ide o tzv. presuicidálny syndróm.* Mnoho ľudí, ktorí sa pokúšajú o samovraždu, netrpia šílenstvom, ale môžu byť depresívni, môžu pociťovať bezvýhodiskovú situáciu a neveria, že existuje iná životná alternatíva. " (Koutek, Kocourková 2003).

V situácii väznených alebo trestaných osôb je situácia o to zložitejšia, že do popredia vstupuje viac nových premenných - faktorov, s ktorými človek mimo väznice nekalkuluje – nedeterminujú ho.

Determinanty suicidálneho správania klienta :

vonkajšie - **objektívne** - sem zaradíme:

- dĺžku trestu
- vzťahy so spoluobvinenými (spoluodsúdenými)
- prostredie väznice (trestnice) – fyzikálne činitele
- personál väznice – režimové činnosti

vnútorné - **subjektívne** - sem zaradíme:

- osobnosť obvineného (odsúdeného)
- prežívanie samotného trestu (zvlášť pri násilných zločinoch)
- odolnosť na záťaž
- motivácia (ciele, očakávania) po skončení VV (VT)
- prežívanie sociálnej deprivácie (prioritne odlúčenosť od rodiny)

Prvá pomoc pri suicidálnych myšlienkach a tendenciách

Suicidálne myšlienky a tendencie sú charakterizované verbálnymi či neverbálnymi prejavmi toho, že ich nositeľ sa zaoberá myšlienkami na samovraždu. Môžu byť prítomné skryté či tvorené suicidálne výroky a vyhrážky.

Každý psychológ (aj lekár), ktorý vyšetruje takto postihnutého, si musí položiť niekoľko otázok:

Je úvaha o samovražde myslená vážne?

Aký je motív týchto myšlienok?

Je prítomná psychiatrická porucha?

Je možné zvládnuť stav bez hospitalizácie?

Pre odborné posúdenie týchto otázok je spravidla nutné aj psychiatrické vyšetrenie. Pokiaľ je riziko suicidálneho jednania významné, je nutné pacienta hospitalizovať. V prípade, že nie je prítomné závažné psychiatrické ochorenie, využívajú sa krízové intervencie psychológa v podmienkach ústavu. Pokiaľ sa klient pokúsil o sebapoškodenie (aj keď nesúhlasí bude eskortovaný do väzenskej nemocnice a umiestnený na lôžkovom psychiatrickom zariadení, a to i napriek odporu postihnutého).

Krízové intervencie

Na rozdiel od prvej pomoci, ktorej účelom je zvládnutie akútneho stavu a zabránenie autodeštruktívnemu chovaniu pacienta, úlohou krízovej intervencie je tiež liečebný zásah orientovaný do budúcnosti. Krízová intervencia by mala zvládnuť nasledujúce úlohy:

- zabrániť akútne hroziacemu suicidálnemu jednaniu,
- objasniť konflikty a problémy, ktoré motivujú k suicidálnemu jednaniu,
- diagnostikovať prípadnú duševnú poruchu a zaistiť psychiatrickú alebo psychologickú starostlivosť.
- Krízová intervencia musí byť tiež zameraná na vylúčenie rizika opakovania neadaptívneho správania. Niektoré psychoterapeutické zásady krízovej intervencie:
 - Je nutné naviazať s postihnutým kontakt a ten ďalej rozvíjať
 - Je potrebné udržať komunikáciu
 - Musíme dať pacientovi najavo svoju empatiu
 - Je nutné porozumieť suicidálnemu jednaniu ako volaniu o pomoc
 - Je treba spoločného hľadania alternatívneho riešenia problémov

- Je potrebné hľadať alternatívy i pre budúcnosť, pre riešenie budúcich kríz

(Koutek , Kocourková, 2003)

Krízová intervencia – pri sebapoškodení a suicidálnom správaní

Samovražda predstavuje extrémny a drastický spôsob riešenia krízy – aj v podmienkach VV, resp. VT. Je prejavom zúfalstva človeka, ktorý nevie, nemôže alebo už ani nechce hľadať iné riešenie krízovej situácie. Rizikovou skupinou (všeobecne) vzhľadom k samovražednému spôsobu riešenia problémov sú:

- deti a dospelávajúci, ktorí nemajú dostatok skúseností so zvládaním náročných situácií,
- starí ľudia, ktorí sa cítia osamelo,
- osoby, vytrhnuté z bežného života napríklad v dôsledku nešťastia alebo zmeny prostredia,
- ľudia, ktorým chýba zmysel a cieľ života (Koutek , Kocourková, 2003)

Pre penitenciárneho psychológa v intervencii je dôležité identifikovať, o aký typ suicidality ide. Podľa Gaburu, Pružinskej (1995) môže ísť o bilančné premýšľanie o smrti, môže to byť reakcia na náročnú životnú situáciu, môže to byť signál „potrebujem pomoc“ a môže to byť manifestácia, ktorej cieľom je upozorniť na seba, resp. stať sa centrom pozornosti pre iných.

V podmienkach VV/VT je vedenie „optimálnej“ krízovej intervencie o. i. sťažené rôznymi formálnymi prekážkami (normy ZVJS, orgány činné v trestnom konaní a pod., fyzikálne činitele prostredia a pod.)

Pre vedenú krízovú intervenciu v prípade samovražedného správania postupujeme nasledovne:

- berieme vážne všetky oznámenia o samovražde,
- analyzujeme rizikové správanie klienta a venovať mu pozornosť,
- priamo sa pýtame, či je klient ohrozený v prípade, ak si nie je istý,

- zhodnotíme stupeň ohrozenia – cieľ: rozlíšenie skutočnosti od klientovej fantázie,
- sústreďujeme sa na zachovanie života a dávame svoj postoj najavo priamo klientovi (nezdôrazňujeme názor, že samovražda je slobodná voľba každého),
- počúvame klienta a následne zdúrazňujeme pozitívne veci v klientovom prejave,
- nenecháme klienta dlho hovoriť o veciach, ktoré sú mu nepríjemné,
- nemoralizujeme, snažíme sa zachovať klud a nepodporujeme paniku klienta,
- orientujeme klienta na ďalšiu nadväzujúcu pomoc (psychiatra, nemocnica a pod. – v rámci možností VV/VT)

Súčasný stav v sledovanej problematike sebapoškodzovateľov a suicidantov v Ú VV a Ú VTOS Košice

Problematike sebapoškodzujúcich tendencií a pokusov o samovraždu je v podmienkach ZVJS v súčasnosti venovaná veľká pozornosť. Dôvodom legislatívneho riešenia tejto problematiky bolo o. i. niekoľko medializovaných prípadov dokonaných suicídií obvinených osôb v roku 2011 (**RGR 23/2011 O vyhlásení mimoriadnych opatrení v Zbore väzenskej a justičnej stráže v súvislosti s prekročením ubytovacích kapacít a v záujme predchádzania vzniku sebapoškodení a samovrážd obvinených alebo odsúdených**).

- implementácia tohto rozkazu na základe tohto rozkazu sú v ÚVV a Ú VTOS Košice metódou vstupného dotazníka pre obvinených (odsúdených) identifikovaní rizikovní klienti (výsledky za prvé 4 mesiace 2012 uvádzame v nasledujúcich tabuľkách:

ÚVV a ÚVTOS Košice - r.2012 - RIZIKOVÍ KLIENTI podľa RGR 23/2011

Nástup	Psychiatrická diagnóza			Σ
	sebapoškodzovatelia	alkoholici	ostatní	
219	28	13	18	59
59	47%	22%	31%	27%

ÚVV a ÚVTOS Košice - r.2012 - AKÚTNI KLIENTI - DLHODOBO PROBLÉMOVÍ

Nástup	Psychiatrická		
	diagnóza		
	schizofrénia- depresie		schizofrénia- paranoja
4		2	1
Nemocnica- opakovane		1	1
			maladaptácia- manipulácie
			1
			0

Metodický pokyn ÚVV a ÚVTOS Košice

Na základe RGR 23/2011 bol vypracovaný metodický pokyn (manuál) RÚ pre mimoriadnych udalostí v ústave (sebapoškodzovanie, suicidálne správanie klientov)

Záver

Psychológia v predchádzaní sebapoškodzujúcich tendencií (suididií) klientov a najmä ich riešení ex post má významné miesto aj v podmienkach slovenského väzenia. V súčasnosti je táto problematika aktuálna nie preto, že býva často medializovaná, ale najmä preto, že je komentovaná neodborníkmi (občania, novinári, bulvár ...).

Prakticky vôbec sa k tejto problematike nevyjadrujú odborníci (o. i. psychológovia pracujúci v rezorte), t. j. ľudia ktorí s touto agendou v zbere (ZVJS) v skutočnosti pracujú.

Výsledkom takejto „informovanosti verejnosti“ sú potom stereotypy typu:

- „bachári ho donútili ku samovražde“
- „šikanovanie nevedel vydržať“
- „teror vo väznici ho zabil“...

Naše riešenia sú nasledovné

- odborná diskusia v médiách o situácii a podmienkach, ktoré sú v slovenských väzniciach (s odborníkmi rezortu a odbornou verejnosťou)
- implementácia nových postupov a metód (v sledovanej oblasti) do činnosti odborného personálu väzníc (zlepšovanie podmienok pre prácu)
- komunikácia s verejnosťou (v prípade vzniku mimoriadnej udalosti) prostredníctvom kompetentných osôb priamo zainteresovaných na udalosti

Literatúra:

- Čepelák, L.: Penitenciární psychologie, SNV, Praha 1982
- Fábry, A.: Penológia. Eurokódex, Vysoká škola práva, Bratislava 2009
- Gabura, J.: Pružinská, J.: Poradenský proces. Sociologické nakladateľstvo, Praha,1995
- Kafka, J.: a kol.: Psychiatria, Osveta, Martin 2003
- Koutek, J.: Kocourková,J.: Sebevražedné chování. Portál, Praha 2003
- Múčková, E.: Duševné poruchy väznených osôb. Zvesti ZVJS č. 1-2, Bratislava 2011
- Sochůrek,J.: Kapitoly z penologie I. Úvod do teorie trestu a trestání, TU Liberec 2007
- Vavrušová, ,L.: Depresia. Osveta, Bratislava 2008

Normatívne presvedčenia u odsúdených

Jana Tokarčíková

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

tokarcikovaj@zvjs.sk

Abstrakt:

Autorka sa v príspevku zaoberá problematikou normatívnych presvedčení u odsúdených osôb, s ohľadom na špecifiká jednotlivých úrovní presvedčení. Hľadá prepojenosť špecifickej štruktúry normatívnych presvedčení u odsúdených, s vybranými anamnestickými ukazovateľmi a pozornosť zameriava na rozdiely v štruktúre normatívnych presvedčení u osôb s predchádzajúcou skúsenosťou pobytu vo VTOS (recidivujúcich) a prvotrestaných, zároveň u osôb s násilnou trestnou činnosťou a nenásilnou trestnou činnosťou v anamnéze.

Kľúčové slová:

normatívne presvedčenia, násilná/nenásilná trestaná činnosť, recidíva, výkon trestu odňatia slobody

Úvod

Je nepochybniteľné, že normatívny kontext má počas života človeka v jeho sociálnom prostredí významný podiel na schémach správania, ktoré realizuje. Motívy jeho konania a presvedčenia o správnosti či nesprávnosti sú poznamenané normatívnym vplyvom, ktorý sa v procese vývinu mení z vonkajšieho kontrolného, na vnútorný. Počas života dochádza k neustálemu procesu zvnútorňovania noriem. V prípade delikventných osôb vo výkone trestu odňatia je problematika interiorácie noriem špecifická tým, že v procese zaobchádzania a reedukácie dochádza k významnému tlaku na interioráciu sociálnych noriem za účelom zníženia rizika recidívy. Miera úspešnosti reedukačného tlaku je tiež poznamenaná faktormi, ktoré stoja v pozadí trestnej činnosti a samotnou povahou- resp. závažnosťou trestnej činnosti (ktorá predstavuje stupeň porušenia spoločenskej normy).

Našou úlohou bolo v tomto príspevku zamerať sa na jedinečnú štruktúru normatívnych presvedčení odsúdených osôb, na pozadí odpovedí v položkách použitých dotazníkov. S ohľadom na špecifickú percepciu sociálneho kontextu u týchto respondentov, sme sa zamerali na mieru konzistencie jednotlivých typov noriem v posudzovaných situáciách reprezentujúcich rôzne formy porušenia spoločenských noriem. Typológia noriem vychádzala z modelu kognitívnej reprezentácie noriem. Model tvorí reprezentácia injunktívnej normy (predpis, čo sa má robiť), deskriptívna norma vystupuje ako vyabstrahované pravidlo skutočného správania ľudí v danej situácii (hlavne tam, kde sa ľudia správajú obvykle inak ako to ukladá norma) a personálna norma vystupuje ako jednotlivcom prijaté jeho osobné pravidlo (zásada) riešenia danej situácie (in Lovaš, 1998). Vzhľadom na stupeň závažnosti porušenia noriem sme sa zamerali na porovnanie respondentov s násilnou a nenásilnou trestnou činnosťou v ich anamnéze. Zároveň sme s ohľadom na špecifickosť prostredia VTOS a možný vplyv na percepciu noriem analyzovali rozdiely respondentov prvotrestaných a recidivujúcich.

Hypotézy:

- I. Predpokladáme rozdiel v percepcii IDP noriem v jednotlivých posudzovaných situáciách.
- II. Predpokladáme slabšiu kohéziu injunktívnej a personálnej normy u respondentov s násilnou trestnou činnosťou v porovnaní s respondentmi s nenásilnou trestnou činnosťou v anamnéze.
- III. Predpokladáme slabšiu kohéziu injunktívnej a personálnej normy u recidivujúcich respondentov v porovnaní s prvotrestanými respondentmi.

Premenné:

normatívne presvedčenia: kde respondenti popisovali vhodnosť nami popísaných foriem správania, ich výskyt v sociálnom prostredí a ich subjektívne právo na danú formu správania

násilná/ nenásilná trestná činnosť: porovnanie respondentov na základe ich kriminálnej histórie, v súlade s existujúcou diferenciáciou trestných činov podľa trestno- právnych noriem- rozlíšili sme respondentov na dve skupiny- páchatelia násilnej trestnej činnosti (lúpeže, ublíženie na zdraví, trestné činy s rasovým motívom, trestné činy mravnostné s použitím násilia: znásilnenie, pohlavné zneužívanie) a páchatelia nenásilnej trestnej činnosti (krádeže, podvody, sprenevery, pozmeňovanie platobných prostriedkov a ich použitie, marenie výkonu úradného rozhodnutia).

recidíva: porovnanie respondentov prvotrestaných a recidivujúcich, s ohľadom na opakovaný pobyt vo VTOS ako dôsledok opakovaného porušenia spoločenskej (právnej) normy

Metóda zisťovania premenných:

Dotazník IDP: so zameraním na štruktúru normatívnych presvedčení respondentov (v súlade s teóriou kognitívnych reprezentácií) prostredníctvom hodnotenia šiestich modelových situácií z oblastí porušovania spoločenských noriem (klamstvo, odplata, krádež, fyzický útok, zneužitie drogy, výtržníctvo). Metóda bola inšpirovaná výskumom realizovaným autorkou Ráčovou (2000) na vzorke delikventnej mládeže, pričom ako autorka uvádza, jednotlivé situácie reprezentujú spektrum porušovania spoločenských noriem a napriek tomu, že predstavujú jednu kategóriu, sú dostatočne vnútorne odlišné. Úlohou respondenta bol výber odpovede na 5-bodovej škále, s vyjadrením miery súhlasu /nesúhlasu (1-určite súhlasím, 5-určite nesúhlasím) pri variácii vychádzajúcej z modelu IDP.

Reliabilitu položiek dotazníka sme skúmali overením vnútornej konzistencie. Dotazník splnil kritérium dostatočnej vnútornej konzistencie, nakoľko hodnota Cronbachovej alfy dosiahla úroveň 0,868.

Pre spracovanie údajov bol použitý program SPSS Base 15.0.

Vzorka:

Vzhľadom k dostupnosti vzorky, ale tiež intelektom oklieštenej základni bolo do výskumu zapojených celkovo 39 respondentov umiestnených v ÚVTOS Košice, odsúdených pre násilné trestné činy (15- lúpež, ublíženie na zdraví, trestný čin s rasovým motívom, trestný čin mravnostný s použitím násilia: znásilnenie, pohlavné zneužívanie) a nenásilné trestné činy (24- krádež, podvod, sprenevera, pozmeňovanie platobných prostriedkov a ich použitie, marenie výkonu úradného rozhodnutia). Zároveň vzorku tvorili respondenti prvotrestaní (8) ako aj recidivujúci (31). Zber dát prebiehal autorkou v apríli 2012. Vzorka splnila predpoklad normálneho rozloženia, čo umožnilo použitie parametrickej štatistiky.

Výsledky:

Hypotéza 1: Predpokladáme rozdiel v percepcii IDP noriem v jednotlivých posudzovaných situáciách.

Tab.1: Rozdiely v percepcii v závislosti od typu normy.

norma	Priemer	SD	F	p
Inj.	3,75	,09	129,909	,000
Des.	2,10	,09		
Pers.	3,72	,08		

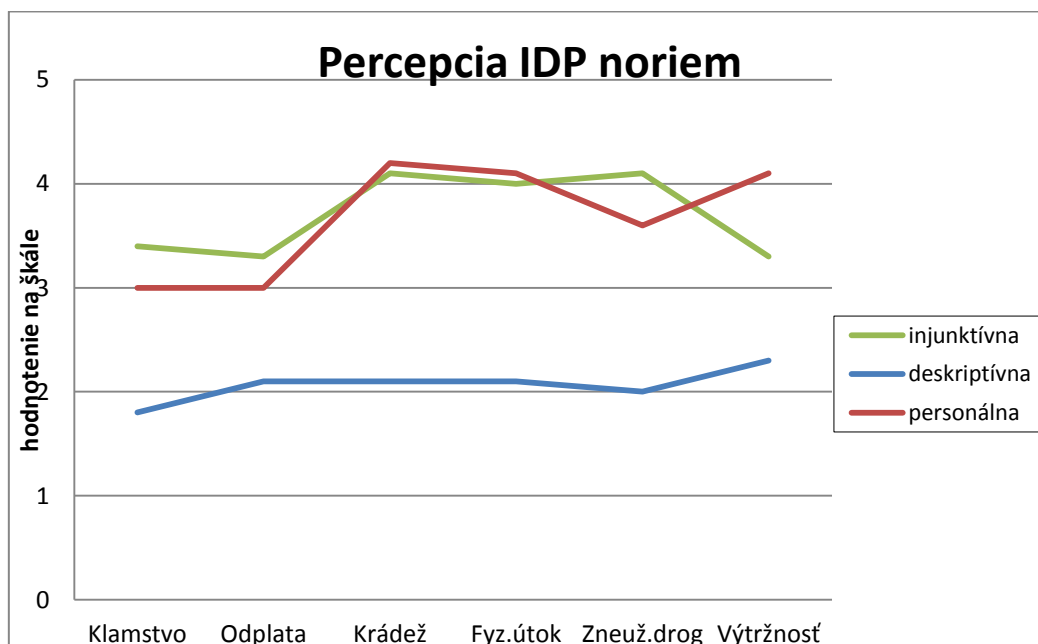
Tab.2: Rozdiely v percepcii v závislosti od typu posudzovanej situácie.

situácia	Priemer	SD	F	p
Klamstvo	2,77	,14	9,366	,000
Odplata	2,86	,12		
Krádež	3,50	,07		
Fyz.útok	3,45	,09		
Zneuž. drog	3,27	,13		
Výtržníctvo	3,29	,09		

Tab.č.3: Rozdiely v percepcii na základe interakcie typu noriem a typu posudzovanej situácie.

norma	situacia	Priemer	SD	F	p
Inj.	Klamstvo	3,44	,201	8,096	,000
	Odplata	3,39	,175		
	Krádež	4,15	,101		
	Fyz.útok	4,08	,139		
	Zneuž. drog	4,10	,168		
	Výtržníctvo	3,36	,178		
	Des.	Klamstvo	1,85		
Odplata		2,13	,152		
Krádež		2,10	,136		
Fyz.útok		2,15	,149		
Zneuž. drog		2,05	,160		
Výtržníctvo		2,33	,124		
Pers.		Klamstvo	3,03	,213	
	Odplata	3,08	,181		
	Krádež	4,26	,088		
	Fyz.útok	4,13	,138		
	Zneuž. drog	3,67	,199		
	Výtržníctvo	4,18	,115		

Graf č.1: Rozdiely v percepcii na základe interakcie typu noriem a typu posudzovanej situácie.



- 1- Rozhodne súhlasím
- 2- Súhlasím
- 3- Neviem
- 4- Nesúhlasím
- 5- Rozhodne nesúhlasím

Na základe výsledkov možno konštatovať štatistickú významnosť faktora norma, rovnako ako faktora situácia a faktora norma*situácia. Respondenti preukázateľne rozlišujú závažnosť porušenia normy v závislosti od typu aktivovanej normy a rovnako v závislosti od typu situácie reprezentujúcej oblasť porušenia spoločenskej normy. Ako významným sa tiež javí interakcia oboch týchto oblastí. Hypotéza o rozdieloch v percepcii IDP noriem na základe posudzovaných výsledkov sa teda potvrdila.

Hypotéza 2: Predpokladáme slabšiu kohéziu injunktívnej a personálnej normy u respondentov s násilnou trestnou činnosťou, v porovnaní s respondentmi s nenásilnou trestnou činnosťou v anamnéze.

Tab.4: Rozdiel v percepcii noriem u respondentov s násilným/ nenásilným trestným činom vo vzťahu ku kohézii injunktívnej a personálnej normy.

Násil./nenás. trest.čin	Priemer	SD	t	p
D1	Násil. ,27 Nenásil. ,50	,60 1,21	-,691	,494
D2	Násil. ,33 Nenásil. ,30	,90 ,99	,131	,896
D3	Násil. ,07 Nenásil. -,21	,46 ,72	1,317	,196
D4	Násil. -,40 Nenásil. ,17	,63 1,20	-1,678	,102
D5	Násil. ,40 Nenásil. ,46	,74 1,32	-0,156	,877
D6	Násil. -1,00 Nenásil. -,71	1,14 ,91	-,887	,381

N=39 (15/24)

D1-D6 : miera zhody v percepcii injunktívnej a personálnej normy v 6 posudzovaných situáciách u páchatel'ov násil./nenásil. skutkov.

Na základe porovnania skupín respondentov odsúdených za násilný trestný čin a nenásilný trestný čin je možné konštatovať nevýznamnosť rozdielov v postavení injunktívnej a personálnej normy pri porovnaní oboch skupín. Závažnosť skutkov v kriminálnej anamnéze (tak ako je hodnotená v sociálnom kontexte) nevykazuje súvislosť k percepcii uvedených noriem. Hypotéza sa teda nepotvrdila.

Hypotéza 3: Predpokladáme slabšiu kohéziu injunktívnej a personálnej normy u recidivujúcich respondentov, v porovnaní s prvotrestanými (nerecidivujúcimi) respondentmi.

Tab.5: Rozdiel v percepcii noriem u recidivujúcich/nerecidivujúcich respondentov vo vzťahu ku kohézii injunktívnej a personálnej normy.

nerecid/recid.	Priemer	SD	t	p
D1 Nerecid. Recid.	,75 ,32	1,16 ,98	1,060	,296
D2 Nerecid. Recid.	,13 ,35	1,46 ,80	-,605	,549
D3 Nerecid. Recid.	,13 -,16	,35 ,69	1,131	,265
D4 Nerecid. Recid.	,00 -,06	,53 1,15	,153	,879
D5 Nerecid. Recid.	,63 39	,74 1,20	,531	,599
D6 Nerecid. Recid.	-,88 -,81	,99 1,15	-,171	,865

N=39 (8/31)

D1-D6 : miera zhody v percepcii injunktívnej a personálnej normy v 6 posudzovaných situáciách u nerecidivujúcich a recidivujúcich páchatel'ov

Rovnako pri porovnaní skupín respondentov prvotrestaných (nerecidivujúcich) a recidivujúcich sa nepreukázal štatisticky významný rozdiel v postavení injunktívnej a persolálnej normy. Početnosť pobytov, resp. samotný fakt predchádzajúcej skúsenosti vo VTOS sa javí v percepcii noriem ako nevýznamný faktor. Hypotéza sa nepotvrdila.

Interpretácia:

Hypotéza 1: Na základe výsledkov sa javí významné diferencovanie deskriptívnej a injunktívnej normy (čo sa stáva a čo sa smie) a rovnako diferencovanie deskriptívnej a personálnej normy (čo sa stáva a na čo mám právo). V percepcii oblastí porušovania spoločenských noriem sa javí ako spoločensky významnejším porušením normy krádež, útok a výtržníctvo, v porovnaní s klamstvom, či odplatou. Percepčia oblastí zneužívania drog vykazuje neutralitu. Pri interakcii percepcie typu normy a situácie je z hľadiska personálnej normy preukázateľne významným diferencovanie tých oblastí porušovania spoločenskej normy, ktoré sú sprevádzané priamou agresiou, zasahujúcou poškodenú stranu (vykazujú významnejší nesúhlas v hodnotení) a oblastí menej konfrontujúcich poškodený subjekt. Z hľadiska interakcie injunktívnej normy a situácie výsledky naznačujú diferencovanie tých

oblastí, ktoré významnejšie zasahujú činný subjekt (páchateľ'a) a môžu spôsobiť nepriaznivé následky preň- vo významnejšej miere (krádež, útok, zneužívanie drog). Celkový trend, ktorý možno pozorovať na úrovni injunktívnej a personálnej normy skrze hodnotené situácie (prevaha nesúhlasu s páchaním modelových trestných skutkov) napovedá o tendencii k sociálnej žiadúcnosti. Výpovede naznačujú slabšiu autenticitu s ohľadom na charakter vzorky, u ktorej samotný fakt pobytu vo VTOS je následkom predošlého porušenia spoločenskej normy. Výsledok preto otvára diskusiu o možnostiach resocializácie páchatel'ov a stupňa internalizácie obsahov pôsobenia počas VTOS.

Hypotéza 2: Predpokladaný rozdiel (u páchatel'ov násilných a nenásilných trestných činov) v percepcii toho, na čo má respondent právo a čo sa smie sa nepotvrdil. Výsledky paradoxne poukazujú na vyššiu kohéziu injunktívnej a personálnej normy u páchatel'ov násilných skutkov. Opätovne možno pozorovať trend vykazovať sociálne žiaduce odpovede, ktorý sa javí ako intenzívnejší u páchatel'ov, ktorých sprevádza počas VTOS nálepka násilníka. Snaha k vykazovaniu účelového správania sa javí o to intenzívnejšia. Vzhľadom na limity vzorky ostáva otázkou trend týchto odpovedí pri náraste počtu respondentov, zároveň však treba poukázať na objektívny ukazovateľ- nárast počtu páchatel'ov s násilnou trestnou činnosťou, ale zároveň aj častý výskyt podmienených prepustení týchto páchatel'ov a bezproblémový priebeh VTOS, v porovnaní s páchatel'mi nenásilných trestných činov.

Hypotéza 3: Rovnako sa javí ako nevýznamný rozdiel vo vnútornej konzistencii percepcie toho, na čo má respondent právo a čo sa smie, u recidivujúcich a nerecidivujúcich páchatel'ov. Predošlá skúsenosť pobytu (dokonca opakovaná) sa javí ako faktor nezasahujúci do normatívnych presvedčení. Opätovne možno pripísať povahu výpovedí respondentov tendenciám k sociálnej žiadúcnosti. Zároveň sa však opätovne otvára otázka intenzity a efektivity pôsobenia na odsúdeného počas VTOS. Prevaha recidivujúcich jedincov vo vzorke potvrdzuje trend k opakovaniu trestnej činnosti, na druhej strane však v kontexte výpovedí poukazuje navonok na proklamovanú stotožnenosť s nesúhlasom k porušovaniu spoločenských noriem ako v oblasti injunktívnej normy, tak aj personálnej.

Záver:

Z hľadiska povahy vzorky a jej previazanosti na predošlé porušovanie spoločenských noriem sa javí ako prínosné skúmanie príčin porušovania noriem. Tento príspevok sa snaží analyzovať možné príčiny z hľadiska vnútornej štruktúry noriem, s ohľadom na špecifické

ukazovatele vzorky. Vykazovanie sociálnej žiadúcnosti vo výpovediach respondentov sa javí ako kľúčový problém z hľadiska ich poznateľnosti, zároveň však poukazuje na možné podnety k modifikácii prístupu k páchatelom- nie len zo strany výskumníka, ale tiež väzenského personálu. Aktuálna koncepcia zaobchádzania je zameraná na elimináciu recidívy a posilňovanie takých prvkov osobnosti, ktoré zvýšia úspešnosť reintegrácie. Otáznym je však stupeň, ktorým zasiahne toto pôsobenie osobnosť jedinca a navodí zmenu. Významným je tiež societa páchatelov a väzenská subkultúra, ktorá ak pôsobí ako protichodná sila k reedukačným snahám, môže spôsobiť vyššiu homogenitu odsúdených v proklamovaných názoroch, avšak nie v žiaducom smere, príp. skôr v účelovej forme. Ďalším faktorom je tiež primárne prostredie a jeho význam ako formujúceho a výchovného prvku, často v opozícii ku krátkodobému výchovnému pôsobeniu počas VTOS. Z pohľadu výskumníka je táto práca poučná z hľadiska konštrukcie metodík. S ohľadom na limity vzorky a špecifiká VTOS je zdá sa nevyhnutnou voľba metodík zásadne obmedzujúca anticipáciu cieľov výskumníka a tým posilnenie autenticity výpovedí.

Literatúra:

- Lovaš, L.(1998): Súčasný pohľad na vplyv sociálnych noriem na ľudské správanie v sociálnej psychológii . Dostupné na: <http://www.saske.sk/cas/archiv/2-98/lovas.html>.
- Ráčzová, B. (2000): Motivačné súvislosti normatívnych presvedčení. Dizertačná práca. FFPU, Prešov.

PRACOVNÉ TÍMY A ATMOSFÉRA V ORGANIZÁCIÁCH

Návrh novej koncepcie sociálnej atmosféry v pracovnom tíme

Beáta Dopjerová, Darina Havrlentová

Fakulta psychológie, Paneurópska vysoká škola, Bratislava

Abstrakt

Analýzu kvality sociálnej atmosféry organizácie je možné vykonať až na základe poznania všetkých jej zložiek. Najdôležitejším faktorom produktivity, efektivity a výkonnosti organizácie je práve sociálne prostredie. Vhodné sociálne prostredie a pozitívna sociálna atmosféra sú významným predpokladom pre efektívne fungovanie každej organizácie. Sociálna atmosféra organizácie a jej zložiek (tímy, skupiny) je dôležitá hlavne pre kvalitatívny rozvoj aktuálneho sociálneho prostredia. V pracovnej oblasti rámec sociálneho prostredia tvorí sociálny systém, ktorého súčasťou sú organizácie, firmy, podniky, ale i pracovné skupiny a tímy. Organizácie, podniky a firmy sú dôležitou súčasťou štruktúry spoločnosti, pretože súčasný svet je svetom organizácií (Kollárik, 2002, s. 21). Každý manažér je osobnosť a preto neexistuje jeden objektívny názor. Hodnoty, postoje manažérov k organizácii, k práci, vzťahy a ochota poskytnúť organizácii „kus seba“ sú subjektívne ukazovatele. Pri postojoch neexistuje správna alebo nesprávna odpoveď. Existuje len fakt, pochopenie, že nie sme všetci rovnakí. Dôvod prečo bol výskum uskutočnený je, že v minulosti sa na postoje zamestnancov k organizácii a jej zložkám nekládol veľký význam, tak ako sa práca málo vykonávala v pracovných skupinách a tímoch. Dôležitý bol hlavne výsledok práce, bez prihliadania na spokojnosť zamestnancov v organizácii. V súčasnosti sa však organizácie čím ďalej tým viac začínajú zaujímať o názory, pocity, vzťahy zamestnancov na pracovisku. Dôvodom je, že takýto prieskum postojov zamestnancov poskytne organizácii kvalitnejší pohľad na efektívne alebo neefektívne fungovanie svojich zložiek. Vedenie organizácie potrebuje poznať postoje, aby mohlo cielene konať a v prípade nedostatku prijímať potrebné opatrenia.

Ciele výskumu

Cieľom výskumu bolo zistiť, aké postoje majú „high potentials“ manažéri k sociálnej atmosfére efektívneho tímu.

Okrem ústredného cieľa boli stanovené i čiastkové ciele, ktoré možno zhrnúť do troch bodov:

1. Chceli sme zistiť, či celková sociálna atmosféra bude vnímaná „high potentials manažermi“ ako pozitívna v súvislosti s efektívnym fungovaním tímu.
2. Ktoré sociálno-psychologické zložky sociálnej atmosféry vnímajú „high potentials manažéri“ ako dôležitejšie pre efektívne fungovanie tímu.
3. Ktorý štýl vedenia bude vnímaný ako dôležitejší z hľadiska efektívnosti.
4. Či majú „high potentials manažéri“ predstavu o tom, čo je to zrelá pracovná skupina a čo efektívny tím.

Metódy

Výskumný súbor tvorilo celkovo 157 participantov. Prvú skupinu tvorili vysokoškolskí študenti počtom 85, 3.-5. ročníka dennej formy štúdia v odbore sociálna a pracovná psychológia Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave. Druhú skupinu tvorili participantí na manažérskych pozíciách v počte 72 z viacerých nemenovaných organizácií zameraných na bankovníctvo.

Obe skupiny participantov (študenti, manažéri) spĺňali nasledovné kritéria:

- vek 20-35 rokov,
- znalosť aspoň jedného svetového jazyka,
- štúdium na vysokej škole alebo vysokoškolské vzdelanie.

Dotazníky boli respondentmi vyplňané osobitne a anonymne. Úvod batérie metód tvorili otázky týkajúce sa sociodemografických údajov o respondentoch (pohlavie, vek, vzdelanie, jazyková znalosť, u študentov ročník štúdia a u manažérov dosiahnutá manažérska úroveň).

Súčasťou metodologickej batérie boli dotazníky na meranie sociálnej atmosféry *Škála sociálnej atmosféry* (T.Kollárik), na meranie štýlu vedenia *Škála na meranie štýlu vedenia* (T.Kollárik, J.Mullner), na meranie skupinovej dynamiky *Dotazník skupinovej dynamiky* (T.Kollárik, B.Dopjerová), na meranie efektívnosti tímu *Dotazník efektívnosti tímu* (T.Kollárik, B.Dopjerová).

Výskum bol realizovaný v priebehu troch rokov od roku 2008 – 2010 v troch etapách.

V prvej etape sme robili prieskum a následné štúdium odbornej domácej a zahraničnej literatúry k vymedzenej problematike nášho výskumu. Následne sme literárne spracovávali preštudovanú literatúru. Stanovili sme si základné výskumné otázky a hypotézy a určili metódy výskumu. Výskumu predchádzal projekt dizertačnej práce, ktorý bol prezentovaný na konferencii *Záverečný odborný seminár projektu VEGA: Mladý nadaný manažér typu high potential v sociálnom systéme organizácie* v decembri 2009.

V druhej etape sme vytvárali nové dotazníky na meranie skupinovej dynamiky „Dotazník skupinovej dynamiky“ a na meranie efektívnosti tímu „Dotazník efektívnosti tímu“. Urobili sme výber participantov. Výskum sme realizovali v čase február - marec roku 2010, kedy sme zhromažďovali participantmi vyplnené dotazníky a následne sme ich štatisticky spracovali.

V tretej etape sme pracovali so získanými údajmi od participantov, ktoré sme štatisticky vyhodnotili a urobili interpretáciu výsledkov.

Výskum má kvantitatívny charakter, je exploračno-verifikačný, korelačno-komparačný. Zozbierané dáta boli spracované štatistickým počítačovým programom SPSS.

Základné výskumné otázky a hypotézy

Chceli sme zistiť, či celková sociálna atmosféra bude vnímaná ako dôležitá pre efektívne fungovanie tímu, ktoré jednotlivé sociálno-psychologické zložky sociálnej atmosféry budú vnímané ako dôležité pre efektívne fungovanie tímu. Zistiť, ktorý štýl vedenia bude vnímaný ako dôležitejší z hľadiska efektívnosti tímu. Ďalej sme chceli zistiť či „high potentials“

manažéri majú predstavu o tom, čo je to zrelá pracovná skupina (tím) a čo efektívny tím. Na základe toho sme si stanovili nasledovné výskumné otázky a hypotézy.

I. okruh výskumných otázok a hypotéz:

Výskumne otázky a hypotézy sa obsahovo orientujú na sociálnu atmosféru tímu, ktorej súčasťou sú sociálno-psychologické zložky tímu:

1. výkonová (komunikácia, kooperácia, štýl vedenia)
2. vzťahová (spokojnosť, úspech, vzťah k práci)
3. interakčná (medziľudské vzťahy, psychologická atmosféra, sociálna začlenenosť).

V spojitosti s touto problematikou sme použili metódu: Škála sociálnej atmosféry.

O1.1: Existujú rozdiely medzi študentmi a manažérmi v hodnotení sociálnej atmosféry (celkovej a jej jednotlivých zložiek)?

H1.1: Predpokladáme, že existujú rozdiely v zložkách sociálnej atmosféry v prospech:

- a) výkonovej
- b) interakčnej
- c) vzťahovej

H1.2: Predpokladáme, že pri hodnotení efektívneho tímu budú účastníci tímu prisudzovať pozitívnu sociálnu atmosféru.

Pri formulovaní výskumnej otázky a hypotéz sociálnej atmosféry tímu sme sa opierali o štúdiu s názvom Psychometrické vlastnosti merania sociálnej atmosféry v pracovných skupinách (Kollárik, Slováková, 2009), ktorej cieľom bolo zmapovanie dimenzií sociálnej atmosféry pracovných tímov. Tiež sme sa opierali o nami vytvorenú novšiu koncepciu sociálnej atmosféry i pre sledovanie miery zrelosti/rozvoja tímu. Predpokladá, že pozitívna sociálna atmosféra bude determinovať efektívnosť sociálno-psychologických zložiek tímu a tým zabezpečiť jeho efektívnosť.

II. okruh výskumných otázok a hypotéz:

Druhý okruh výskumných otázok a hypotéz sa obsahovo orientuje na štýl vedenia. Ide o dva typy štýlu vedenia podľa Fiedlera:

1. zameraný na vzťahy,
2. zameraný na prácu.

Použili sme metódu Škála na meranie štýlu vedenia. V tomto okruhu sme sa snažili prepojiť štýl vedenia so zložkami sociálnej atmosféry (výkonová, interakčná, vzťahová).

O2.1: Aký je prevažujúci štýl vedenia v skupine manažérov a študentov?

O2.2: Budú manažéri a študenti preferovať vedenie orientované na prácu alebo na vzťahy?

H2.1 Predpokladáme, že štýl vedenia orientovaný na vzťahy bude výraznejšie súvisieť so vzťahovou a interakčnou zložkou a štýl vedenia orientovaný na prácu s výkonovou zložkou tímu.

Vychádzali sme z Fiedlerovej teórie o štýle vedenia, ktorý štýl vedenia delí na dva typy (zameraný na vzťahy, zameraný na prácu, výsledok) a z novšej koncepcie sociálnej atmosféry, ktorej obsahom sú sociálno-psychologické zložky tímu (výkonová, vzťahová, interakčná). Obsahom výkonovej zložky je (komunikácia, štýl vedenia, kooperácia), interakčnej zložky (psychologická atmosféra, sociálna začlenenosť, vzťahy medzi členmi), vzťahovej (spokojnosť, vzťah k práci, úspech).

III. okruh výskumných otázok a hypotéz:

Tretí okruh výskumných otázok a hypotéz sa týka vzťahu medzi sociálnou atmosférou, skupinovú dynamikou a efektívnosťou tímu. Použili sme metódy: Škála sociálnej atmosféry, Dotazník skupinovej dynamiky a Dotazník efektívnosti tímu.

H3.1: Predpokladáme, že hodnotenie sociálnej atmosféry bude súvisieť s hodnotením skupinovej dynamiky a efektívnosti tímu.

H3.2: Predpokladáme, že výkonová zložka tímu bude výrazne súvisieť s efektívnosťou tímu a vzťahová, interakčná so skupinovú dynamikou.

H3.3: Predpokladáme, že zrelosť tímu bude výrazne súvisieť so skupinovú dynamikou a efektívnosťou tímu.

Pri formulovaní tretieho okruhu výskumných otázok a hypotéz sme sa snažili prepojiť sociálnu atmosféru so skupinovú dynamikou a efektívnosťou tímu. Vychádzali sme z teoretických východísk o skupinovej dynamike, ktoré hovoria, že pozitívna sociálna atmosféra sa podieľa na rozvoji a zrelosti pracovnej skupiny. Zrelá pracovná skupina je výsledkom dobre uskutočnenej skupinovej dynamiky. Pri prepájaní sociálnej atmosféry s efektívnosťou tímu sme vychádzali z nami vytvorenej novšej koncepcie o sociálnej atmosfére, ktorá predpokladá, že sociálna atmosféra bude determinovať efektívnosť sociálno-psychologických zložiek tímu (výkonová, vzťahová, interakčná), čím mu zabezpečí tímovú efektívnosť. Pri prepájaní skupinovej dynamiky s efektívnosťou tímu sme vychádzali z teoretických východísk, ktoré stavajú na predpoklade, že zrele pracovní skupinu, ktorá úspešne prešla skupinovú dynamikou možno nazývať tímom a predpokladom efektívnosti tímu je práve zrelý/rozvinutý pracovný tím s dobrou štruktúrou, organizáciou a pod.

Výsledky a diskusia

V prvom okruhu našich výskumných otázok a hypotéz sme chceli zistiť, či celková sociálna atmosféra bude študentmi a manažérmi hodnotená skôr pozitívne alebo negatívne v súvislosti s efektívnosťou tímu. Zaujímalo nás i to, ktorá zo zložiek sociálnej atmosféry (výkonová, vzťahová, interakčná) bude vnímaná ako dôležitejšia v súvislosti s efektívnym vytváraním, fungovaním tímu. Ďalej sme chceli vedieť, či budú existovať rozdiely medzi skupinou študentov a manažérov pri hodnotení sociálnej atmosféry a jej zložiek (výkonová, interakčná, vzťahová).

Výskumom našej dizertačnej práce sa nám v prvom okruhu výskumných otázok a hypotéz potvrdila väčšina.

Hypotéza (H1.1) týkajúca sa rozdielov medzi zložkami sociálnej atmosféry (výkonová, interakčná, vzťahová) sa nám potvrdila len čiastočne. Zistili sme, že rozdiely boli prítomné iba medzi interakčnou zložkou (medziľudské vzťahy, psychologická atmosféra, sociálna

začlenenosť) a vzťahovou zložkou (spokojnosť, úspech, vzťah k práci), pričom interakčná zložka bola hodnotená pozitívnejšie ako vzťahová. Nemožno ale vo všeobecnosti hovoriť o rozdieloch medzi zložkami sociálnej atmosféry. To že participanti hodnotili interakčnú zložku pozitívnejšie môže znamenať, že vzťahy na pracovisku a dobrá psychologická atmosféra, ako i pocit začlenenosti do skupiny, tímu je pre nich dôležitejšia ako úspech, vzťah k práci. Výsledky sa zhodujú čiastočne s tvrdeniami viacerých autorov.

Vzťah medzi interakčnou zložkou (vzťahy, psychologická atmosféra, soc. začlenenosť) a vzťahovou zložkou (spokojnosť, úspech, vzťah k práci) podkládame teoretickými tvrdeniami.

Dvomi možnými konečnými výsledkami či dôsledkami členstva v tíme je spokojnosť členov v tíme (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1997, s.448). Porovnanie 37 výzkumných prác ukázalo, že na miere spokojnosti členov tímu sa podieľajú skutočnosti ako vnímanie dosiahnutého cieľa a postavenie člena v tíme (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1997, s.448).

Na vytváranie a charakter psychologickéj atmosféry pôsobí rad faktorov. Sú to normy skupiny, spôsoby ich presadzovania, miera úspešnosti. Pre mnohé skupiny sú charakteristické priateľské, kolegiálne vzťahy. Pracovníci si vzájomne pomáhajú, sú voči sebe ohľaduplní a tolerantní. Ľudia v takýchto skupinách obvykle ľahko spolupracujú a dosahujú vo svojej práci dobré výsledky a úspešnosť (Pauknerová a kol., 2007, s.198).

Dôvod, prečo neexistujú rozdiely medzi zložkami sociálnej atmosféry bol pravdepodobne aj ten, ako sa ukáže v ďalšej hypotéze, že všetky zložky boli vnímané pozitívne a ich miera navzájom súvisela pozitívne lineárne. K týmto zisteniam sa dostaneme v ďalších bodoch diskusie.

Hypotéza (H1.2), ktorá predpokladala pozitívnu sociálnu atmosféru v súvislosti s efektívnosťou tímu sa nám potvrdila, nakoľko participanti celkovú sociálnu atmosféru i jej zložky (výkonová, vzťahová, interakčnú) hodnotili pozitívne. Výsledkom je tvrdenie, že ak je v tíme pozitívna sociálna atmosféra a sú pozitívne hodnotené i sociálnopsychologické zložky sociálnej atmosféry, pozitívna sociálna atmosféra sa bude podieľať na efektívnosti, zrelosti tímu (Kollarik, 2002).

Zaujímalo nás i či existujú rozdiely v hodnotení sociálnej atmosféry a jej zložiek (výkonová, vzťahová, interakčná) u študentov a manažérov (O1.1). Zistili sme, že študenti hodnotia sociálnu atmosféru a jej zložky (výkonovú, vzťahovú a interakčnú) pozitívnejšie ako manažéri. Dôvodom môže byť fakt, že študenti ešte nie sú celkom začlenení do každodennej pracovnej oblasti a majú tendenciu mať zidealizované predstavy o pracovnom prostredí. Študenti sú počas vysokoškolského štúdia v čase, ktorý väčšina ľudí označuje za najkrajšie roky v živote. Študenti väčšinu energie venujú do osobného rastu, sebarozvoja, obvyčajne su zodpovední len sami za seba. Oproti tomu manažéri nesú zodpovednosť i za iných. Majú na starosti nielen život iných, ale i profit spoločnosti ako takej. Navyše ich rozhodnutia nemusia byť vždy prijímané pozitívne. Ako neskôr poukážeme v diskusii, manažéri boli orientovaní viac na výkon, čo môže spôsobiť nevôľu v rade zamestnancov a to a sa spätne vracia k manažérovi.

V druhom okruhu výskumných otázok a hypotéz sme sa zamerali na štýl vedenia a jeho preferencie u študentov a manažérov a štýl vedenia vo vzťahu k sociálnej atmosfére a jej zložkám (výkonová, interakčná, vzťahová).

Vo výskumných otázkách nás zaujímalo, či budú existovať rozdiely v štýle vedenia medzi skupinami a v skupine. Vychádzali sme zo zahraničnej štúdie s názvom *Leaderships styles*

and effectiveness (Rejas, E.R.Ponce, J.R.Ponce, 2006) kde cieľovou skupinou bolo 126 manažérov. Výskumom sa zistilo, že manažéri najčastejšie volili štýl vedenia zameraný na vzťahy a ako najmenej efektívny bol štýl vedenia založený na príkazoch a kontrole.

Zistili sme, že neexistuje rozdiel v štýle vedenia medzi študentami a manažérmi (O2.1), ale že existuje rozdiel v štýle vedenia vo vnútri skupiny študentov a manažérov (O2.2). Študenti i manažéri uprednostňovali skôr štýl vedenia orientovaný na prácu ako na vzťahy. Vysvetlením môže byť, že študenti i manažéri majú rovnaké predstavy o efektívnom štýle vedenia. Študenti sa zosobňujú s predstavou predania zodpovednosti autorite tak, ako sú zvyknutí počas štúdia na vysokej škole. Manažéri sú naopak skôr tí, ktorí preferujú preberanie zodpovednosti za iných. Napríklad výskum domácich vedúcich pracovníkov v plynárenskom priemysle preukázal, že manažéri sa v interpersonálnych preferenciách odlišovali od svojich zamestnancov zvýšenou potrebou kontroly (Lisa, Hannelova, 2007). Ak by sme sociálnu atmosféru prirovnali k skupinovej atmosfére Fiedlera (Kollárik, Mullner, 1976), ktorého teória efektívnosti hovorí o tom, že v pozitívnej atmosfére je efektívne uplatňovať štýl vedenia orientovaný na úlohu. Mohli by sme povedať, že u manažérov výskumnej vzorky prevláda efektívna stratégia uplatňovaného štýlu vedenia.

Nepotvrdila sa nám hypotéza (H2.1), kde sme predpokladali súvis medzi štýlom vedenia (na prácu, na vzťahy) a sociálnou atmosférou a jej zložkami. Napriek tomu, že kvalita štýlu vedenia je súčasťou škály sociálnej atmosféry (Slováková, 2009), ako jedna z jej zložiek, vzťah medzi skupinovú atmosférou a škálou na meranie štýlu vedenia ako takou sa nepreukázal. Tieto zistenia nie sú v rozpore s predpokladmi teórie podľa Fiedlera (Kollárik, Mullner a kol, 1983), ktorá hovorí o tom, že efektívnosť vedúceho štýlu manažéra sa odvíja od miery skupinovej atmosféry, pričom táto môže byť negatívna, priemerná, alebo pozitívna. Vedúci štýl orientovaný na úlohu je efektívny pri pozitívnej alebo negatívnej atmosfére. Štýl vedenia na vzťahy je efektívny pri strednej miere skupinovej atmosféry. Miera atmosféry, teda nesúvisí s mierou štýlu vedenia, alebo orientáciou štýlu vedenia, pretože môže byť rôzna.

V treťom okruhu výskumných hypotéz sme sa snažili prepojiť alebo nájsť vzťah medzi sociálnou atmosférou, skupinovú dynamikou a efektívnosťou tímu (H3.1). Predpoklad sa nám potvrdil.

Opierali sme sa o teoretické poznatky, že pozitívna sociálna atmosféra sa bude podieľať na zrelosti/rozvoji pracovnej skupiny. Každá pracovná skupina prechádza určitými vývojovými fázami, ktoré nazývame skupinovú dynamikou a ktorej výsledkom je zrelá pracovná skupina-tím. Sociálna atmosféra bude determinovať efektívnosť sociálno-psychologických zložiek skupiny (výkonová, interakčná, vzťahová) a tým zabezpečí jej efektívnosť (Kollárik, 2002).

Hypotéza (H3.2), ktorá sa nám potvrdila, predpokladala, že bude existovať vzťah medzi zložkami sociálnej atmosféry (výkonová, interakčná a vzťahová) a skupinovú dynamikou a efektívnosťou. Predpokladali sme, že výkonová zložka sociálnej atmosféry (kooperácia, komunikácia, štýl vedenia) bude vo vzťahu s efektívnosťou tímu. Vychádzali sme zo štúdie s názvom *How successful leaders and managers win cooperation in the workplace?* (Mitchell, 2009), ktorá rozlíšila dve skupiny manažérov. Takých s ktorými mali vzájomný rešpekt, spolupracovali s nimi a oni kooperovali spätne a dôverovali si. A druhá skupina, ktorým sa vyhýbali, nemali ich radi, nemali s nimi vzťah, nerešpektovali sa a vzájomne nekooperovali. Výsledkom štúdie je, že na efektívnosti kooperácie sa vo veľkej miere podieľa i štýl vedenia. A zo štúdie Stohla a Schnellera (1991, in Staudinger, 2005, s. 17), ktorí skúmali správanie v komunikácii v pracovných tímoch, ktoré sú neefektívne, zistili, že ľudia v týchto

tímoch vôbec nevyužívali komunikačné stratégie. Výsledky tejto práce potvrdili výsledky spomínaných zahraničných štúdií.

Pri predpokladanom vzťahu medzi interakčnou zložkou, vzťahovou zložkou a skupinovú dynamikou sme chceli overiť teoretické tvrdenia o skupinovej dynamike a efektívnosti tímu, na základe ktorých sme vytvorili i dotazníky (Dotazník skupinovej dynamiky, Dotazník efektívnosti tímu).

Výsledkom skupinovej dynamiky je zrelá pracovná skupina, ktorú už možno nazývať tím (Kollárik, 2002) a preto sme chceli zistiť či tie isté subjektívne i objektívne ukazovatele možno použiť pri hodnotení efektívnosti tímu. Išlo vlastne o testovanie nových dotazníkov.

Na základe toho sme predpokladali, že sa nám potvrdí i hypotéza (H3.3), kde sme zisťovali vzťah medzi položkou v Škále sociálnej atmosféry (položka č.3-rozvoj/zrelosť tímu) a skupinovú dynamikou a efektívnosťou tímu.

Výsledky ukázali, že vytvorené dotazníky sa vyznačovali vynikajúcimi hodnotami vnútornej konzistencie. Získané výsledky možno považovať za veľmi presné dokonca i na individuálnej úrovni a nie len skupinovej úrovni porovnávania. Obsahová validita ošetrená konzultáciou so špecialistom v odbore bola potvrdená aj ďalšími výpočtami. Regresná analýza ukázala, že skupinová dynamika je determinovaná takmer v 50 percentách vzťahovou zložkou sociálnej atmosféry. Ďalej sa zistilo, že efektívnosť tímu je opäť takmer v 50 percentách determinovaná zložkou sociálnej atmosféry, v tomto prípade výkonovou. Takže môžeme povedať, že spokojnosť, úspech a vzťah k práci závisí od skupinovej dynamiky a efektívnosti tímu od kooperácie, komunikácie a štýlu vedenia.

Na záver diskusie nášho výskumu možno konštatovať, že väčšina výskumných otázok a hypotéz bola overená alebo potvrdená.

5 Limity a odporúčania

Limitom nášho výskumu je, že výsledky nemožno zovšeobecniť i keď potvrdili teóriu, pretože sme nerealizovali reprezentatívne metódy výberu a tak nemožno výsledky zovšeobecniť na všetkých manažérov a všetkých študentov.

Prínosy práce

Teoretické prínosy:

- overenie a potvrdenie teórie sociálnej atmosféry
- redefinovanie koncepcie sociálnej atmosféry.

Empirické prínosy:

- realizácia výskumu v skupine manažérov a študentov
- aktualizovanie teoretických poznatkov súčasnými dátami
- potvrdenie súvislosti a determinácie tímových javov sociálnou atmosférou.

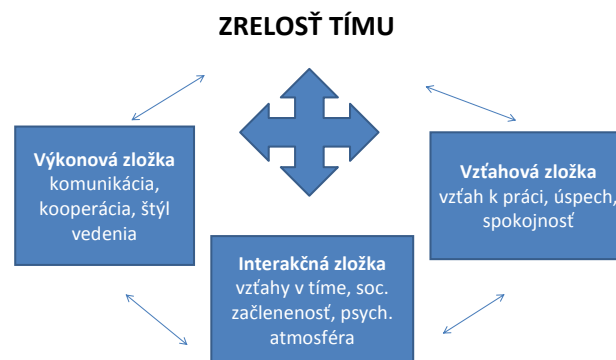
Metodologické prínosy:

- skonštruovanie originálnych dotazníkov na meranie skupinovej dynamiky a efektívnosti
- overenie reliability vytvorených metodík (formou vnútornej konzistencie)
- overenie obsahovej a konštruktivej validity originálnych metodík
- potvrdenie reliability štandardizovaných metodík.

Aplikačné prínosy:

- zistenie, že sociálna atmosféra výrazne prispieva k skupinovej dynamike a efektívnosti tímu
- možnosti rozvoja skupinovej dynamiky prostredníctvom zlepšovania spokojnosti, úspechu a vzťahu k práci
- možnosti rozvoja efektívnosti tímu prostredníctvom zlepšovania kooperácie, komunikácie a štýlu vedenia.

Návrh novej koncepcie sociálnej atmosféry v pracovnom tíme



Záver

Cieľom výskumu bolo zistiť, aké postoje majú „high potentials manažéri“ k sociálnej atmosfére efektívneho tímu. Podarilo sa nám naplniť cieľ výskumu a to, zistiť či sociálna atmosféra bude vnímaná ako pozitívna v súvislosti s efektívnosťou tímu. Ďalej sa nám podarilo zistiť, ktoré sociálnopsychologické zložky sociálnej atmosféry boli „high potentials manažermi“ vnímané ako dôležitejšie. Či výkonová zložka (kooperácia, štýl vedenia, komunikácia) alebo interakčná (vzťahy, psychologická atmosféra, sociálna začlenenosť) a vzťahová (spokojnosť, úspech, vzťah k práci). Zaujímalo nás i ktorý štýl vedenia vnímajú „high potentials“ manažéri ako dôležitejší pre efektívne fungovanie tímu a či majú high potentials manažéri predstavu o tom, čo je to zrelá pracovná skupina a čo efektívny tím.

Výskum priniesol teoretické i vedecké poznatky. Teoretické vďaka prepracovaniu koncepcie sociálnej atmosféry, skupinovej dynamiky a efektívnosti tímu a vedecké vďaka skonštruovaniu, overeniu reliability a potvrdeniu vzťahov s teoretickými konštruktmi v prípade novo vytvorených originálnych dotazníkov na meranie skupinovej dynamiky a efektívnosti tímu.

Na záver možno zhrnúť výsledky nasledovne:

Sociálna atmosféra je vnímaná „high potentials manažérmi“ ako pozitívna v súvislosti s efektívnosťou tímu. Zložky sociálnej atmosféry nie sú vnímané odlišne. Manažéri považujú vzťahovú, interakčnú i výkonovú zložku za rovnako dôležité. Napriek tomu, že manažéri vedome neuprednostňujú žiadnu zo zložiek sociálnej atmosféry, miera ich postojov svedčí o tom, že k skupinovej dynamike najviac prispieva vzťahová zložka a k efektívnosti najviac zložka výkonová. High potentials manažéri uprednostňujú skôr štýl vedenia orientovaný na prácu a sú si vedomí pojmov, čo je to zrelá pracovná skupina a čo efektívny tím.

Za najväčšie prínosy nášho výskumu považujeme zistenia o determinácii skupinovej dynamiky a efektívnosti tímu sociálnou atmosférou a skonštruovanie psychologicky validných škál na meranie skupinovej dynamiky a efektívnosti tímu.

Prínos výsledkov nášho výskumu spočíva aj v tom, že dáva spätnú väzbu o dobrom základe a dobrom prístupe mladých nadaných manažérov, ktorí bez toho, aby absolvovali sociálno-psychologický výcvik v oblasti riadenia, disponujú znalosťami o správnom a prínosnom riadení pracovného kolektívu, ktoré aj vedia v praxi využiť. Predpokladáme, že ide o intuitívny prístup založený na prirodzených danostiach vychádzajúcich z kvalitnej osobnostnej štruktúry, bez ktorej nemôže „high potentials“ manažér existovať.

Náš výskum je prvotnou verziou skúmania v danej problematike a preto považujeme za dôležitú problematiku ďalej rozvíjať a skúmať v ďalšom výskume. Navrhujeme nasledovné oblasti skúmania:

- nezávislosť skúmaných javov od demografických charakteristík, ktorými môže byť kultúra, typ organizácie alebo oblasť podnikania
- skúmať dané fenomény ďalšími alternatívnymi metodikami
- experimentálne overiť vplyv sociálnej atmosféry na skupinovú dynamiku a efektívnosť tímu
- skúmanie efektívnosti tímu v spojitosti s osobnostnou štruktúrou manažérov
- skúmanie dynamiky skupiny v spojitosti s osobnostnou štruktúrou manažérov.

Zoznam použitej literatúry

- American Psychological Association. (2001). *Standardy pro pedagogické a psychologické testování*, Praha: Testcentrum.
- Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
- Armstrong, M. (2006). *Řízení lidských zdrojů.: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing.
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson F., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B. (2007). *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press.
- Bedrnová, E., & Nový, I. a kol. (2004). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- Berryová, L.M. (2009). *Psychológia v práci*. Bratislava: Ikar.
- Bělohávek .F., Košťan.P., Šuleř, O. (2006). *Management*. Brno: Computer Press.
- Boroš, J., Ondříšková, E., Živčicová, E. (1999). *Psychológia*. Bratislava: Iris.

- Boroš, J. (2001). *Základy sociálnej psychológie*. Bratislava: Iris.
- Brooks, I. (2003). *Firemní kultura*. Brno: Computer Press.
- Cehuľová, K. (2006). *Analýza organizačnej kultúry a individuálny prístup vo vedení pracovných kolektívov*. International scientific days 2006. Fakulta ekonómie a manažmentu SAU Nitra.
- Clark, M. S. (2003). Team success factors. *The TRB Performance Measurement Committee*, 2 (1), 6-7.
- Černý, V., Kollárik, T., Kollárová, E., Poliaková, E., Ritomský, A. *Škála sociálnej atmosféry v skupine*. Bratislava: Psychodiagnostika.
- Dedina, J. A., Cejthamr, V. (2005). *Management a organizační chování*. Praha: Grada Publishing.
- Donnelly J. H. , Gibson J. L., Ivancevich J.M. (1997). *Management*. Praha: Grada Publishing.
- Fuchsová K., Kravčáková, G. (2004). *Manažment pracovnej motivácie*. Bratislava: Iris.
- Gordon, J. (2002). A perspective on team building. *Journal of American Academy of Business*, 2 (1), 185- 188.
- Griffin, M.A. (2001). Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. *Journal of Organizational Behaviour*, 22, 537-550.
- Halama, P. (2005). *Princípy psychologickéj diagnostiky*. Trnava: Filozofická fakulta Trnavskej univerzity.
- Hayes, N. (2005). *Psychologie týmové práce*. Praha: Portál.
- Hayes, N. (2002). *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál.
- Heretík, A., jr.(2005). Validita a reliabilita merania úzkostlivosti v epidemiologickom výskume. *In Metódy empirickej psychológie I*
- Jones, G.R., George, J.M. (1998). The experience and evolution of trust: implications for cooperation and teamwork. *Academy of management review*, (23), 3, 531-546.
- Junger, S., Pestinger, M., Elsner, F., Krumm, F., Radbruch, L. (2007). Criteria for successful multiprofessional cooperation in palliative care teams. *Palliative Medicine*, (21), 347-254.
- Jusko, S., Fazekašová, M., Becík, B. (2006). *Timová práca*. International scientific days, Faculty of Economic and Management SAU in Nitra, Competitiveness in the EU – Challenge for the V4 countries.
- Khelerová, V. (2006). *Komunikační a obchodní dovednosti manažera*. Praha: Grada Publishing.
- Kliment, P. (2005). *Sociální psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

- Kollárik a kol. (2008). *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského.
- Kollárik, T. (1983). *Človek v sociálnom systéme práce*. Bratislava: Práca.
- Kollárik, T. (1999). Koncepcia a meranie sociálnej atmosféry v triede. *Psychologica* (53- 61). Bratislava: Univerzita Komenského.
- Kollárik, T. (2002). *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Univerzita Komenského.
- Kollárik, T. (2008). *Prednášky na predmet Manažment sociálnych systémov*. Bratislava: Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK.
- Kollárik, T. (2006). *Mladí manažéri typu „high potentials“ a psychológia*. Múdrost'- Inteligencia- Osobnosť. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.
- Kollárik, T., & Sollárová, E. (2004). *Metódy sociálnopsychologickej praxe*. Bratislava: Ikar.
- Kollárik, T., Mullner, J. (1976). *Škála na meranie štýlu vedenia*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy n.p.
- Kollárik, T., Mullner, J. a kol. (1983). *Škála sociálnej atmosféry*. Bratislava: Psychodiagnostika.
- Kollárik, T., Ritomský, A., Poliaková E., Černý, V. *Škála sociálnej atmosféry v skupine*. Bratislava: Psychodiagnostika.
- Koubek, J. (2002). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Kreitner, R., Kinicki, R. (1998). *Organizational Behaviour*. McGraw- Hill.
- Lencioni, P. (2005). *The five dysfunctions of a team*. San Francisco, USA: Jossey- Bass.
- Letovancová, E. (2002). *Psychológia v manažmente*. Bratislava: Univerzita Komenského.
- Lisá, E., Hanellová, K. (2007). *Psychická pracovná spôsobilosť zamestnancov s rozdielnou úrovňou zodpovednosti*. Odborný referát odprezentovaný na konferencii 25. Psychologické dni: Meatanoja-harmónie človeka. Trenčín. 7.9.2007.
- Mitchell, P.L. (2009, December 15). *How successful leaders and managers win cooperation in the workplace*. Retrieved April 12, 2010, (<http://ezinearticles.com/?How-Successful-Leaders-and-Managers-Win-Cooperation-in-the-Workplace&id=3432743>).
- Nákonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing.
- Nákonečný, M. (1999). *Sociální psychologie*. Praha: Academia.
- Pauknerová, D. a kol. (2007). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing.
- Plamínek, J. (2008). *Vedení lidí, týmu a firem*. Praha: Grada Publishing.

- Polonský, D. (2002). *Tím (sociologické a psychologické znaky)*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta.
- Rejas, L.P., Ponce, E.R., Ponce J.R. (2006). Leadership styles and effectiveness: Study of small firms in Chile. *Interciencia*, 31 (7), 500-504.
- Řičan, P.(1976). *Úvod do psychometrie*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy n.p.
- Robbins, S. L. (1991). *Management*. Practice Hall, New Jersey: Englewood Cliffs.
- Searle, A. (2000). *Introducing research and data in psychology*. London: Routledge.
- Slováková, E. (2009). *Psychometrické vlastnosti merania sociálnej atmosféry v pracovných skupinách*. Diplomová práca. Bratislava: Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK.
- Smejkal, V., Reis, K. (2003). *Řízení rizik*. Praha: Grada Publishing.
- Sojka, L. (2007). *Kvalita pracovního života a súvisiace konštrukty*. Prešov: Prešovská univerzita, Fakulta manažmentu.
- Staudinger, K. I. (2005). *Communication in effective and ineffective teams: Longitudinal study investigating team members task and socio- emotional verbal behaviours*. Thesis submitted for the degree of Master of design by research. University of Technology Sydney.
- Sulíková, R., Vargic, B. (2001). *Organizačné správanie*. Bratislava: Faber.
- Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada Publishing.
- Urban, J. (2003). *Řízení lidí v organizaci*. Praha: ASPI Publishing.
- Zahrádková, E. (2005). *Teambuilding*. Praha: Portál.
- Anonymous. (2007). <http://www.belbin.com>, stiahnuté dňa 2.2.2009.
- Anonymous. (2005). <http://www.teambuilding.sk/lmenu1.php>, stiahnuté dňa 27.1.2009.
- Anonymous (2009). <http://www.mktraining.sk/prieskum>, stiahnuté dňa 19.3.2010.

Typológia tímov

Mojmír Kališ

EMKAconsult s.r.o.

Abstrakt

Typológia pracovných tímov predstavuje otvorený problém výskumu v sociálnej psychológii práce. Dôležitosť tejto problematiky je v aplikácii do riadenia práce a rozvoja pracovných tímov. V práci predkladáme stručný prehľad prístupov k typológii tímov a rozvíjame typológiu Fiedlera na základe vlastného prístupu. V našej typológii je základom miera interaktivity potrebná na spracovanie výstupného produktu.

Úvod

Kategorizovanie javov podľa určitých znakov je prirodzenou súčasťou sociálneho života. Od praveku ľudia kategorizovali prírodné javy minimálne do dvoch kategórií – bezpečný vs. nebezpečný. To im umožnilo lepšie chápať a popisovať okolitý svet a tak efektívnejšie prežívať. Veda, v snahe lepšie poznať a popísať javy, ktoré skúmala, začala triediť a klasifikovať predmet svojho skúmania. Takisto aj psychológia, už od svojho vzniku, hľadajúc zákonitosti fungovania psychického života, snaží sa o kategorizáciu a typológiu predmetov svojho skúmania.

V sociálnej psychológii práce, v jej aplikačnej rovine, je nevyhnutné vyrovnať sa s typológiou tímov, pretože rozdielny typ tímu vyžaduje rozdielny prístup k jeho riadeniu v praxi. Týka sa to tak jeho zostavovania, ale aj jeho riadenia, stanovovania úloh a hodnotenia. Z praxe je veľmi dobre známe, že inak sa správa tím na učtárni, inak na konštrukcii a inak vo výrobe. Každý typ tímu má iné poslanie, iné úlohy a iné výzvy. Preto považujeme dobrú klasifikáciu tímov za podklad, ktorý pomôže tak k ich poznávaniu, ako aj riadeniu a zvyšovaniu výkonnosti. Práve súvislosti s pochopením a rozvojom výkonnosti tímov sú vo všeobecnosti považované za hlavný dôvod, prečo potrebujeme dobrú typológiu tímov (napr. Devine, 2002, Sundstrom a spol. 1990). Prakticky všetci autori vnímajú typológiu tímov nie

ako akademickú rozpravu, ale ako základ pre pochopenie ich zvláštností s cieľom nájsť cesty a spôsoby ako zvýšiť výkonnosť tímov.

V tejto súvislosti je inšpiratívny nadpis článku Murraya - Team Management Starts by Defining the Team (Murray, 2006) , ktorý považuje informáciu o type tímu za kľúčovú pre jeho riadenie a tým aj pre efektívnosť a účinnosť práce celého tímu.

V prípade typológie tímov nachádzame v rôznych informačných zdrojoch množstvo typológií, ktoré väčšinou vychádzajú z kategorizovania podľa vonkajších znakov tímov, alebo variujú už známe typológie (napr. Sundstromovu a spol. 1990). Ide väčšinou o empirické prístupy, ktoré viac alebo menej reflektujú prax a skúsenosť kategorizátora (napr. Katzenbach a Smith, 2004, 2006) a nie sú založené na psychologickej analýze javu, tobôž nie na koncepčnom zdôvodnení takejto kategorizácie. Napriek tomu však odrážajú určitý smer myslenia a nachádzajú uplatnenie aj v odbornej psychologickej literatúre (napr. Hayes, 2005), nevriac o praktikoch, ku ktorým sa dostávajú prostredníctvom manažérskej literatúry. Z hľadiska kvantity zdrojov sú odborné psychologické publikácie „v menšine“, ale aj tak za posledných 60 rokov sa nahromadilo až neprehľadné množstvo typológií pracovných skupín, zrodených väčšinou v „lone“ všeobecnej sociálnej psychológii. Drvivá väčšina (ak nie všetky) typológie vznikajú v USA a sú založené na pozitivistickej behaviorálnej metodológii.

Metodologické problémy spojené s kategorizáciou tímov

Pri štúdiu odbornej literatúry, ktorá sa zaoberá problematikou tímovej práce, sme narazili na problém všeobecných metodologických východísk pre spracovanie typológie. Z nám dostupnej literatúry sme našli koncepčné zmienky o tejto problematike len v práci Cohenovej a Baileyovej (1997) a v práci Devina (2002).

Prvým problémom je definovanie tímu, čiže určenie toho, čo chceme klasifikovať, určenie „rozsahu a obsahu javu“. Tento fakt vyzerá samozrejme, ale ak by sme napr. akceptovali „vzájomnú závislosť členov tímu pri plnení ich úlohy“, tak by sme z typológie museli vylúčiť všetky „pracovné skupiny“, ktoré sú síce z organizačného hľadiska považované za tímy, majú všetky ostatné znaky tímu (napr. spoločnú zodpovednosť, ciele), ale ich vzájomná závislosť pri práci je veľmi malá (napr. projektanti) alebo žiadna (skupina

predajcov – obchodníkov, kedy výsledky jedného obchodníka nemajú vplyv na výsledky druhého), čiže z hľadiska procesu tvorby výstupného produktu sú takmer absolútne nezávislé.

Pri každej typológii je kľúčovým problémom určiť **kategorizačné premenné** (druhý metodologický problém), ktoré sú východiskom pre ďalšie zaraďovanie do skupín. Pri typológii ide o postihnutie spoločných znakov pre jednu skupinu javov, ktoré zároveň nemá iná skupina javov a tým sa odlišujú ako kategórie alebo triedy.

V prípade typológie ide teda, podľa nášho názoru, o identifikovanie podstatných kritérií (alebo jediného kritéria), ktoré umožňujú, aby sme jav triedili do skupín, ktoré sú základnými jednotkami ďalej nerozložiteľnými na menšie alebo nižšie kategórie (aspoň podľa súčasného stavu poznania). O potrebe „exkluzivity“ a „úplnosti“ taxonómie tímov hovoria Cohenová a Baileyová (Cohen a Bailey, 1997) ako aj Devine (2002), ktorý však súhlasne cituje uvedené autorky. Požiadavky na taxonomické kritériá majú umožniť maximalizovanie variancie medzi kategóriami a minimalizovanie variancie v rámci kategórie (Devine, 2002).

Z nášho pohľadu je podstatné identifikovať kritériá, ktoré umožňujú „dobré zovšeobecnenie“ tak aby typológia bola aplikovateľná na všetky tímy. To znamená najst' kritérium/-á klasifikácie, ktoré je/sú spoločné pre všetky tímy, a zároveň ich umožňuje aj diferencovať nielen z hľadiska javového, ale aj vo vzťahu k ich spôsobu fungovania. Znamená to, že ak vytvoríme kategóriu, tak do nej patria určité prvky (tímy) a zároveň do nej nepatria iné tímy. Zastávame názor, že typológia tímov, ktorá umožňuje voľnosť a prekryvanie sa jednotlivých kategórií, nie je typológiou, ktorá umožňuje dobré zovšeobecnenie.

Prínosy typológie tímov môžeme vidieť v dvoch rovinách:

- a) Prínos pre teóriu a výskum – Cohen a Bailey (1997) konštatujú, že model výkonnosti tímu a jeho zvyšovanie je rozdielny pre rozdielne typy tímov; ak chceme hľadať determinanty podporujúce výkonnosť tímov, musíme vychádzať z nutnosti prispôbiť výskum typu tímu.
- b) Prínos pre aplikáciu poznatkov do praxe – Devine (2002) považuje za nevyhnutné, aby poznatky získané o faktoroch výkonnosti tímov boli hodnotené z hľadiska typu tímov, na ktoré sa majú aplikovať v praxi. Užitočnosť typológie tímov pre prax chápeme ako rozhodujúce kritérium pre jej hodnotenie.

Vzťah typológie tímov a ich výkonnosti z hľadiska jej zvyšovania vidíme vo vytvorení poznatkovej bázy, aby bolo možné:

1. Definovať základný okruh spôsobilostí členov tímu z hľadiska najoptimálnejšieho plnenia úloh tímu.

V tejto súvislosti nejde len o spôsobilosti týkajúce sa konkrétnych poznatkov a zručností, ktorými musí disponovať člen tímu aby si splnil svoje úlohy. Ide aj o spôsobilosti týkajúce sa morálnych vlastností a sociálnych zručností.

2. Identifikovať kritické spôsobilosti tímu tak, aby bol schopný efektívne riešiť problémy.

Podobne ako jednotlivci, aj tímy disponujú spôsobilosťami, ktoré im umožňujú plniť úlohy. Okrem vecných znalostí, ktoré sú viazané na jednotlivca, ide najmä o schopnosti tímu spolupracovať, generovať idej, motivovať sa navzájom. V súčasnosti sa za podstatnú charakteristiku tímu považuje kohézia chápaná vo vzťahu k sociálnemu prostrediu ako aj vo vzťahu k úlohe (napr. Chiocchio, 2009).

3. Identifikovať spôsob riadenia tímu tak, aby sa optimalizovala výkonnosť tímu.

Empiricky aj experimentálne je dokázané, že spôsob riadenia má rozhodujúci význam pre výkonnosť tímu. Tradične sa uvažuje o situačnom riadení ako o najefektívnejšom spôsobe riadenia, pretože rešpektuje tak požiadavky úlohy ako aj požiadavky sociálnej situácie. Zastávame názor, že najlepšie zodpovedá tejto požiadavke poznanie procesov tvorby výsledného produktu alebo dosahovania cieľa. Ak je úlohou projektového tímu nájsť nový spôsob organizácie výroby, jeho vedúci musí mať poznatky nielen o samotnej výrobe, ale aj o spôsoboch riešenia problému, o inovatívnych spôsoboch riešenia problému a o procesoch, ktoré k inovatívnemu riešeniu vedú.

Podmienkou splnenia tohto poslania je taká klasifikácia tímov, ktorá je vyčerpávajúca a „definitívna“, to znamená jednotlivé kategórie sú nezávislé s jasne určenými hranicami a kritériami, ktoré maximalizujú objektivitu v posudzovaní, alebo inak povedané minimalizujú subjektivitu v ich hodnotení.

Metodologické prístupy k typológii tímov

Problematikou klasifikačných kritérií a históriou typológie tímov sa podrobne zaoberá Devine, (2002) uvádzajúc prehľad prístupov k tejto problematike od štyridsiatych rokov minulého storočia. V rannej fáze výskumu pracovných skupín sa typológia budovala na jednom kritériu – Devine (2002) uvádza napr. typológiu Lundberga z roku 1940, založenú na charakteristike vzťahov medzi členmi skupiny (Lundberg, G. A.: Some problems of group classification and measurement. *American Sociological Review*, 1940, 5, 351–360) a typológiu vychádzajúcu z funkcionality tímu, to je zo skutočnosti, čo tím robí – teda z úlohy. Úloha alebo tiež cieľ tímu je najdostupnejším kritériom pre klasifikáciu tímov. Aby takáto typológia bola funkčná, nutne potrebuje klasifikovať úlohu, to je definovať, aké triedy alebo

typy úloh pred tímom stoja. Tieto typológie môžeme nazvať **funkcionálnymi typológiami**, pretože vychádzajú z viditeľnej a pozorovateľnej funkcie tímu – z jeho úlohy, poslania, z toho, čo tím má robiť. Tento prístup prevládal v sociálnej psychológii a prehľadne a vyčerpávajúco ho predstavuje Devine (Devine, 2002). Domnievame sa, že práve tento prístup ku klasifikácii skupín podľa ich úlohy, ktorý prevládal v sociálnej psychológii od konca štyridsiatych rokov minulého storočia, vedie aj v súčasnosti k zotrúvaniu na typológiách vychádzajúcich z poslania, úlohy tímu. Pri funkcionálnych typológiách je teda primárny problém v typológii ich úloh, pretože typy úloh tvoria základné klasifikačné premenné, podľa ktorých zaraďujeme tímy do jednotlivých skupín.

Druhým prístupom k typológii tímov je **multifaktorový prístup**, ktorý kombinuje niekoľko základných premenných, ktorých variovanie a vzájomná kombinácia definuje triedy (kategórie, typy) tímov. Okrem typológie Murraya (2006) sem môžeme zaradiť aj typológiu Sundstroma a spol. (1990), ktorá je v súčasnej psychológii práce najrešpektovanejšia a najcitovanejšia.

Tretím prístupom je **procesný prístup**, ktorý definuje typy tímov na základe rozdielov v procesoch, ktoré prebiehajú v tímoch pri riešení úlohy (napr. Tesluk a spol., 1999).

Funkcionálne typológie

Takouto typológiou je typológia, ktorú uvádzajú Carter, Haythorn, and Howell (in Carter, L., Haythorn, W., & Howell, M.: A further investigation of the criteria of leadership, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1950, 45,350–358, citované podľa Devine, 2002, s. 292). Autori identifikujú šesť primárnych typov úlohových skupín: (a) úradnícke (administratívne), (b) diskusné, (c) intelektuálne tvorivé, (d) rozhodovacie, (e) montážne, and (f) koordinačné. Rozdielna úloha vyžaduje rozdielne vstupy, požiadavky na spôsobilosti jej členov a na rozdielne správanie sa pri plnení úlohy.

V **manažérskej literatúre** sa stretávame prevažne (ak nie vždy) s delením tímov, ktoré je založené na funkcionalite tímu, to je delenie vychádza z poslania tímov (charakteru ich úlohy). Katzenbach a Smith (2006, s. 12) podľa tohto kritéria rozlišujú tri typy tímov, v ďalšej štúdií rozvíjajú ich znaky, pričom uvádzajú, že na základe týchto kritérií je možné popísať **väčšinu** tímov – teda akceptujú obmedzenú zovšeobecniteľnosť ich typológie. (Katzenbach a Smith, 2004, s. 15n):

1. Tímy, ktoré odporúčajú – poradenské tímy.
2. Tímy, ktoré vyrábajú alebo realizujú úlohy – produkčné tímy.
3. Tímy, ktoré organizujú alebo riadia – manažérske tímy.

Typológia Katznebacha a Smitha (2004, 2006) je typickou a pomerne kvalitnou predstaviteľkou funkcionalistického a fenomenologického prístupu k popisu tohto javu. Tento prístup má, podľa nášho názoru, v sebe zakomponované minimálne dva problémy:

1. Prvým problémom je ich striktné oddeľovanie pojmov “pracovná skupina” a “tím”, čím zužujú pole pre analýzu. Ide o metodologicky sporné delenie, pretože vychádza z charakteristík, ktoré začleňujeme do kategórie skupinovej dynamiky, ktorá definuje jav zrelosti tímu. Na druhej strane, v prípade tímov, ktoré organizujú alebo riadia hovoria o tom, že najväčším problémom tímov tretieho typu je predstieranie toho, že sú tím...
2. Druhým problémom je príliš vágne definovanie taxonomických kritérií len z hľadiska charakteru výstupného produktu alebo cieľa. Takéto delenie je úplne bežné aj v ľudovej psychológii (murári, cestári, lekári...), umožňuje označiť jav ale vysvetľuje ho len sporu, alebo „do kruhu“ (tím lekárov je zložený z osôb, ktorí sú lekári a liečia...). Aj v jednotlivých kategóriách vyššie uvedenej typológie sa „skrývajú” rôzne typy tímov. To znamená, že jednotlivé kategórie môžeme ďalej členiť podľa iných kritérií, čiže takáto typológia neminimalizuje vnútornú variáciu v rámci triedy.

Cohen a Bailey (1997) patria medzi autorov, ktorí vychádzajú z funkcionalistického prístupu k typológii tímov. Vo svojej koncepcii autorky uvádzajú štyri typy tímov pripúšťajúc, že ich typológia sa prekrýva s inými typológiami, napr. Sundstroma (1990) a Katzenbacha a Smitha (2004, 2006).

Cohen a Bailey (1997, s. 242 – 243) rozlišujú štyri typy tímov:

1. **Pracovné tímy** – sú to tímy, ktoré väčšina ľudí považuje za „tímy“. Ide o kontinuálne fungujúce pracovné tímy produkujúce výrobky alebo poskytujúce služby. Členstvo v týchto skupinách je stále a na plný pracovný úväzok. Tradične boli takéto tímy riadené supervízormi, ktorí rozhodovali o tom, čo sa bude robiť, ako sa to bude robiť a kto to bude robiť. V súčasnosti už takéto tímy existujú ako samoriadiace tímy, autonómne, poloautonómne, poloriadiace. Ich poslaním je okrem produkcie aj znižovanie nákladov a pod.
2. **Paralelné tímy** – sú tímy, ktoré existujú paralelne popri stabilných organizačných štruktúrach a ich úlohou je odporúčať vyššie postaveným manažérom postupy na zlepšenie kvality, zníženie nákladov a pod. Autorky medzi takéto tímy zaraďujú napr. krúžky kvality.

3. Projektové tímy – sú časovo vymedzené a ich úlohou je vyriešiť problém, ktorý nie je opakovaný. Ich základnou charakteristikou je členstvo pozostávajúce z rôznych profesií a organizačných jednotiek organizácie.

4. Riadiace tímy – koordinujú a usmerňujú činnosť podriadených jednotiek. Zodpovedajú za celkovú výkonnosť podriadených útvarov.

Túto typológiu považujeme takisto za príliš všeobecnú a pomerne vágnu, pretože neminimalizuje internú varianciu v triedach, podobne ako prístup Katzenbacha a Smitha. To neznamena, že uvedená typológia nereflektuje realitu – práve naopak, ale je postavená na „javovom“ princípe, ktorý nemusí vyčerpávať celú realitu.

Podrobný prehľad typológii pracovných skupín podľa typu úlohy uvádza Devine (2002).

Iný prístup k typológii tímov na funkcionálnom princípe ponúkajú Recardo a Jolly (1997), ktorí znázorňujú tímovú produkciu na kontinuu, kde na ľavej strane sú tímy s tendenciou konať reaktívne sústreďujúc sa na interné problémy tímu a produkujúce prírastkové výstupy. Pokračujúc po kontinuu doprava, tímy pridávajú na proaktivite a sústreďujú sa na strategické problémy. Kontinuum končí tímami, ktoré sa orientujú na sebestačnosť, sebariadenie. Na základe tohto kritéria definujú štyri typy tímov:

1. Tímy riešiacie jednoduché problémy.
2. Tímy riešiacie zložitejšie úlohy.
3. Prierezové tímy.
4. Sebariadiace tímy.

Funkcionálne typológie, ktoré v tejto oblasti bádania dominujú, predstavuje aj typológia Devina (2002). Devine ju nazýva „integratívna typológia“, čím vyjadruje svoj zámer integrovať do svojej typológie predchádzajúce prístupy ku klasifikácii tímov. Vo svojej typológii identifikuje štrnásť typov pracovných skupín na základe ich funkcie (poslania) a každú kategóriu popisuje v siedmich kontextuálnych znakoch, ktorými podrobnejšie charakterizuje každý typ skupiny.

Všetky pracovné tímy rozdeľuje do dvoch veľkých skupín – intelektuálne tímy a fyzicky pracujúce tímy, pričom vychádza z charakteru (požiadaviek) úlohy (Devine, 2002, s. 299). Pre intelektuálne tímy je „myslenie“ základnou úlohou (core task) a mentálne schopnosti sú vstupom do nelineárneho pracovného procesu aby bola ako primárny výstup vytvorená nová kvalita poznatkov alebo informácia.

Fyzická práca sa líši v tom, že je založená na hlavnej úlohe, ktorá je plnená lineárnym spôsobom (procesom) aplikujúc existujúce poznatky na vytvorenie konkrétneho (hmotného) produktu (Devine, s. 296).

Intelektuálne pracovné tímy:

1. Výkonné (exekutívne) – sú tímy, ktoré pôsobia najmä na vyšších úrovniach organizácie a sú zaangažované do riešenia neštruktúrovaných úloh. Vo všeobecnosti čelia vysokej miere neistoty prameniacej v sústavne sa meniacich podmienkach vonkajšieho prostredia.
2. Veliteľské tímy robia kritické rozhodnutia v reálnom čase na základe zberu a vyhodnotenia informácií z rozličných zdrojov. Monitorujú prostredie a klasifikujú situáciu aby vhodne rozhodli a usmernili činnosť ostatných súčastí organizácie. Môže ísť aj o tímy, ktoré nie sú v bezprostrednom kontakte (virtuálne tímy).
3. Vyjednávacíe tímy čelia úlohe vyriešiť konfliktné ciele reprezentujúc záujmy väčšieho celku. Existujú počas trvania vyjednávania.
4. Komisie sú zainteresované na špeciálnych projektoch alebo na získavaní informácií pre rozhodnutie alebo plány. Komisie sú dočasné a po skončení úlohy sa vracajú do svojej organizačnej jednotky alebo do iného projektového tímu.
5. Projektanti pracujú na úlohách, ktoré vyžadujú tvorivosť a/alebo technickú inováciu pre interného alebo externého klienta. Ich produkt je, na rozdiel od komisie, hmotný. Postup práce je neznámy – musí byť nimi vytvorený.
6. Poradenské tímy riešia problémy súvisiace so socio-technickým systémom organizácie a/alebo hľadajú spôsoby ako zvýšiť výkonnosť organizácie. Ich produktom je formálna správa a súbor odporúčaní.

Fyzicky pracujúce tímy

7. Servisné tímy sú v interakcii so zákazníkmi poskytujúc tovary alebo služby. Ich úlohou je identifikovať potreby zákazníkov, zhromažďovať požadované informácie a zdroje aby poskytli zákazníkovi to, čo potrebuje.
8. Produkčné tímy stavajú alebo montujú hmotné produkty na základe štandardizovaných postupov. Využívajú pri tom rôzne nástroje a strojné zariadenia.
9. Umelecké tímy tvoria pre zábavu publika. Ich kolektívny produkt je sériou koordinovaných aktivít. Ich úloha je vysoko štruktúrovaná, realizovaná podľa scenára alebo iného typu predlohy.
10. Zdravotnícke tímy sa zaoberajú diagnostikou fyzického stavu pacienta a stanovením primeraných krokov na zlepšenie jeho stavu.

11. Reakčné tímy pôsobia na miestach nehôd alebo prírodných katastrof. Hodnotia situáciu a poskytujú pomoc. Ich úlohou je rýchlo hodnotiť situáciu a prijať rozhodnutie o jej riešení.
12. Vojenské tímy sú malé formálne jednotky, ktoré plnia bezpečnostnú funkciu tak z hľadiska vnútorného poriadku ako aj zabezpečenia vonkajšej bezpečnosti krajiny.
13. Dopravné tímy sú pracovné skupiny, ktorých poslaním je prepraviť osoby alebo tovar. Požaduje sa bezpečnosť a včasnosť.
14. Športové tímy sa odlišujú od umeleckých v kontextuálnych aspektoch úlohy a v ciele, ktorým je vyhrať.

Funkcionálne typológie vychádzajú z pozitivistickej metodológie a preto nemôžu prekročiť jej obmedzenia. Sústreďujúc sa na pozorovateľné premenné (úloha) snažia sa o klasifikáciu, ktorá nespĺňa podmienky exkluzivity – viaceré kategórie sa prekrývajú, sú všeobecné alebo sú mixom úlohy a organizačného zapojenia. Keď sa na funkcionálne typológie pozrieme očami praktika, tak ich úžitok pre riadenie je ťažko postrehnuteľný, ak vôbec nejaký. Akademické debaty o type úlohy sú nekonečné diskusie, ktoré samozrejme budú žiť ešte ďalších 50 rokov... pretože dosiahnuť konsenzus o typoch úlohy je veľmi ťažké, ak nie nemožné.

Multifaktorové typológie

Multifaktorové typológie vychádzajú z kombinovania viacerých premenných - kritérií a variácia týchto kombinácií vytvára rámec pre identifikovanie jednotlivých typov tímov. V súčasnej odbornej psychologickej literatúre je najcitovanejšia typológia Sundstroma a spol. (1990). Angwin a spol. (2001) aplikuje kategorizačnú schému Sundstroma na určenie typov tímov v post akvizičnej činnosti, čo je zaujímavá a na základe našich poznatkov ojedinelá aplikácia tohto metodologického prístupu. Sundstromova typológia vychádza z dvoch základných premenných – vnútorná diferenciacia tímu, ktorá je mierou v akej sú jednotlivci na sebe závislí, a ako je potrebná špecializácia z hľadiska odbornosti a externá integrácia, ktorá je vyjadrená stupňom začlenenia sa do organizácie.

Sundstromova koncepcia typológie tímov

Na základe tohto prístupu identifikovali Sundstrom a spol. štyri typy tímov.

1. Poradenské/dobrovoľnícke tímy charakterizujú ako homogénne komisie, ktoré riešia problém alebo rozhodujú a ktorých rokovanie sú len voľne spojené s činnosťou organizácie; obsadzované sú zamestnancami z prvej línie.

2. Produkčné/servisné tímy sú relatívne homogénne skupiny prvolíniových zamestnancov, ktorí pracujú so sofistikovanou technológiou aby poskytovali výrobky alebo služby a ktorých aktivity sú vysoko zviazané s každodennou činnosťou organizácie.
3. Projektové/vývojové tímy môžeme charakterizovať ako heterogénne skupiny profesionálov s "bielymi goliermi" spolupracujúcich na jednom type úlohy a ktorých aktivity sú len slabo súvisiace s každodennými aktivitami organizácie.
4. Akčné/vyjednávacie tímy sú skupiny vysoko špecializovaných jednotlivcov, ktorí sú zapojení do relatívne krátkodobých výkonov vyžadujúcich improvizáciu v nepredikovateľných okolnostiach a ktorých aktivity sú vysoko integrované do zbytku organizácie.

Typológia Sundstroma a spol. je mimoriadne detailne prepracovaná, aj keď jej vytvorenie nebolo primárnym cieľom ich práce. Na rozdiel od predchádzajúcich typológií, k charakteru úlohy, ako kritériu typológie pridáva organizačný kontext na základe premysleného modelu integrácie do organizácie. Upozorňuje na možné špecifiká jednotlivých typov tímov, ktoré je možné využiť pri ich riadení aj z hľadiska optimalizácie výkonnosti tímov.

Druhou vecou je pomerne vysoká opisnosť, aj keď ich snahou bolo vytvoriť analytický model. Môžeme pochybovať o tom, či športová skupina musí byť nutne „vysoko diferencovaná“ z hľadiska úlohy a takisto je problematická jej vysoká integrácia do organizácie – máme športové tímy, kde je úloha mimoriadne nízko diferencovaná (napr. tenis, golf, stolný tenis, volejbal) a napriek tomu ide o športové tímy, ktoré sú bodované za kolektívny výkon. Práve kritérium diferenciacie môžeme považovať za najvratkejšie z hľadiska jeho presnosti a vyčerpávajúcosti. Tým sa táto typológia stáva menej spoľahlivou a vierohodnou, aj keď v ostatných kritériách môže byť spoľahlivá. Ako uvádza Devine (2002, s. 295), sám Sundstrom v roku 1999 radikálne mení svoj prístup k typológii tímov, keď v úvodnej kapitole knihy zaoberajúcej sa tvorbou a podporou efektívnych pracovných tímov, Sundstrom (in: Sundstrom, E.: The challenges of supporting work team effectiveness. In E. Sundstrom & Associates (Eds.), Supporting work team effectiveness: Best management practices for fostering high performance (pp. 3–23). San Francisco: Jossey-Bass, 1999) „rozlišuje 6 typov tímov v organizácii: a) produkčné, b) servisné, c) manažérske, d) projektové, e) akčné/výkonové a f) paralelné. Základnou premisou knihy je, že rozličný typ tímu potrebuje rozdielny druh podpory od organizácie. Táto taxonómia v podstate predstavuje spresnenie a rozšírenie pôvodnej taxonómie z roku 1990.

Murrayova koncepcia typológie tímov

Murray (2006) považuje poznanie charakteru, typu tímu, za východisko pre jeho efektívne riadenie. Vo svojej klasifikácii vychádza z Fiedlerovej koncepcie interaktívnych a koaktívnych tímov. Podobne ako Sundstrom, aj on vychádza z vonkajších charakteristík tímovej práce berúc do úvahy úlohu. Úloha pre tím môže byť vysoko diferencovaná, to je každý člen tímu má rozdielnu “profesnú” rolu v tíme, alebo málo diferencovaná, kedy každý člen tímu robí rovnakú prácu. Druhým aspektom, podľa ktorého možno deliť tímy je integrácia úlohy. Úloha je vysoko integrovaná vtedy, ak na jej splnenie je potrebná spolupráca, nízko integrovaná je vtedy, ak všetci členovia tímu robia rovnakú prácu, ale výsledok sa “skóruje” ako výsledok tímu.

Murray ako príklad uvádza športové tímy:

		Koaktívny tím	Interaktívny tím
		Atletický tím	Futbal
Úlohová diferencácia	Vysoká (každá úloha je unikátna)		
	úlohy sú podobné, resp. ...	Golf	Volejbal
		Nízka (skórovanie jednotlivo)	Vysoká (skórovanie spolu)
Úlohová integrácia			

Murray vo svojej typológii rozhodne urobil krok dopredu, pretože reflektuje potreby praxe, pretože jeho prístup implicitne obsahuje v sebe základné diferenciačné (klasifikačné) kritérium, ktorým je spôsob tvorby výstupného produktu. Jeho typológiu by sme mohli preložiť aj tak, že golfisti a atléti vytvárajú spoločný produkt ako súčet výkonov jednotlivcov, kým volejbalisti a futbalisti potrebujú na dosiahnutie výsledku vzájomnú interakciu.

Procesné typológie

Splnenie poslania tímu, alebo jeho úlohy je na konci procesu, ktorý môžeme označiť ako cyklus vstup – proces – výstup. Vstup je úloha, ktorú má tím splniť a v typológii tímov má ako kategorizačná premenná drvivú prevahu, napriek tomu, že cyklus vstup – proces – výstup je akceptovaný ako základný model pre výskum výkonnosti (efektívnosti) tímov (napr. Barick a spol., 1998, Devine, 2002, ai.). Úloha je nesporne základnou požiadavkou pre každý tím – tím existuje kvôli tomu, aby plnil konkrétne úlohy, či už jedinečné alebo cyklicky sa opakujúce.

Domnievame sa, že požiadavku na porozumenie tímov spĺňa práve poznanie procesu tvorby výstupného produktu, to je akým spôsobom výstupný produkt vzniká. V takejto typológii vidíme šancu nájsť aj riešenie na zvýšenie výkonnosti tímov. V bežnom živote je samozrejmé, že zlepšenie výkonnosti tímu sa v prvom kroku robí prostredníctvom odstránenia obmedzení v procese, prekážok v procese. Tu by bolo vhodné vziať si inšpiráciu s pragmatických odvetví ako je priemyslové inžinierstvo alebo tvorba inovácií a vynálezov – TRIZ je príkladom štruktúrovania procesu riešenia úloh, ktoré celosvetovo prináša vysoký výkon v oblasti inovácií.

Proces tvorby výstupného produktu vidíme z dvoch aspektov:

1. Sociálno-psychologický aspekt, ktorý spočíva v potrebe kooperovať na dosiahnutí výsledku. Hovoríme tiež o miere potrebnej interakcie medzi členmi tímu aby splnili svoje poslanie. Mieru potrebnej interakcie môžeme považovať za kontinuum od minimálnej potreby až k potrebe maximálnej interakcie. Podobne chápe proces aj Tesluk (1999, s. 200): „Proces zahŕňa dianie v skupine z hľadiska interakcie medzi členmi skupiny“. Miera interakcie je daná charakterom úlohy, z ktorej vyplýva potreba stanovenia adekvátneho postupu na splnenie úlohy. Takúto klasifikáciu úloh ponúka Steiner: Steiner, I. D. (1972). *Group process and productivity*. New York: Academic Press, citované podľa Barick a spol., 1998. Steinerova taxonómia úloh rozlišuje medzi (a) aditívnymi úlohami, ktoré vyžadujú súčet zdrojov, aby bol dosiahnutý výkon (napr. premiestnenie ťažkého objektu), (b) kompenzačné úlohy, ktoré vyžadujú spriemerovanie individuálnych vstupov aby sa dosiahol tímový výsledok (napr. predpovede predaja), (c) konjunktívne úlohy, ktoré vyžadujú od každého člena tímu podávanie výkonu na minimálnej akceptovateľnej úrovni (napr. montážna linka) a (d) dizjunktívne úlohy, pri plnení ktorých sa vyžaduje dobrý výkon len od jedného člena tímu, aby tím uspel (napr. riešenie problému).

V princípe pri plnení tímových úloh ide o to, aby sme stanovili optimálnu mieru potrebnej interakcie členov tímu, aby bola úloha splnená.

2. Technologický aspekt, ktorý spočíva v používaní účinných a efektívnych spôsoboch práce z hľadiska pracovných postupov. Ide o kontext úlohy popísaný napr. v práci Devina (2002). Domnievame sa, že je veľmi zložitú zakomponovať tento kontext do typológie tímov kvôli vysokej variabilite tejto premennej. Technologický kontext môžeme považovať za špecifickú charakteristiku procesu, ktorá vyplýva z úlohy, ktorú má tím splniť. Vzhľadom na vysokú variabilitu a špecifičnosť (napr. závislú od technologického pokroku) nepovažujeme túto charakteristiku procesu za vhodnú ako klasifikačné kritérium.

Typológia tímov podľa workflow

Tesluk, Mathieu, Zaccaro, and Marks (cit. podľa Chiocchio, 2009) rozdeľujú tímy podľa workflow na tímy s aditívnym workflow, sekvenčným, recipročným a intenzívnym. Tieto typy tímov boli identifikované v prostredí nemocníc, a podľa Chiocchia nemôžu byť aplikované do iných prostredí.

Typológia tímov podľa spôsobu tvorby výstupného produktu

Základom každej typológie je voľba kategorizačného kritéria, ktoré umožní klasifikovať a triediť javy tak, že do každej kategórie, ktorá takto vznikne, bude patriť len jeden prvok a nebude môcť patriť do kategórie inej. Takto si môžeme zvoliť napr. kategóriu veľkosti tímu, dĺžku je trvania, podľa začlenenia v organizácii, podľa funkcionality. Vznikne nám však množstvo kategórií, ktoré sa budú prelínať, pretože servisný tím môže mať spoločné znaky s projektovým tímom, dokonca aj charakter úlohy môže byť podobný (nájsť nové riešenie). Pozorovanie tímov v praxi, najmä ich špecifik pri riadení, nás priviedlo na myšlienku skúmať tímy z hľadiska spôsobu tvorby výstupného produktu. Prax potvrdila, že niektoré tímy potrebujú na vytvorenie výstupného produktu menšiu mieru spolupráce, niektoré väčšiu, tak ako hovorí o tímoch Kollárik (2002), vychádzajúc z Fiedlerovej práce – aj v pojmoch miery interaktivity – ako o koaktívnych, interaktívnych a kontraktívnych tímoch. Podobne Slejška (1970) upozorňuje na charakter kooperácie v tímoch ako na podstatný znak ich fungovania. O vhodnosti koaktívnej interakcie vs. interaktivite hovorí aj Brooks (1986) v súvislosti so starostlivosťou o pacienta.

Domnievame sa, že Fiedlerov prístup a jeho metodológia delenia tímov bola nezaslúžene mimo hlavného prúdu výskumu tímov. Prax, skúsenosť s prácou v rôznych

tímoch, ukazujú, že „miera potrebnej interaktivity“ ako klasifikačné kritérium zodpovedá podmienke exkluzívnosti taxonomickej triedy.

Na základe pozorovania a kontaktu s rôznymi tímami v praxi sme vytvorili tri kategórie typov tímov, kde je hlavným diferenciačným kritériom potrebná miera interaktivity pri tvorbe výstupného produktu. Mieru potrebnej interaktivity posudzujeme aj na základe vzájomnej závislosti a nadväznosti pracovných činností (workflow), pozri aj Kollárik (2011).

Typológia tímov podľa spôsobu tvorby výstupného produktu:

1. Koaktívny tím

Výsledný produkt vzniká ako súčet výkonov jednotlivcov. Požiadavky na spoluprácu sú minimálne. Vyžaduje sa koordinácia v čase (plnenie termínov). Kvalita práce je založená na disciplinovanosti a odbornosti. Ide napr. o nasledovné tímy: obchodníci – obchodní zástupcovia, právnické kancelárie, individuálna výroba výrobku, balenie výrobkov, poštári, chyžné v hoteloch ap. Členovia takýchto tímov pracujú väčšinou samostatne, často bez priamej kontroly nadriadeným. Pre spoločný výsledok tímu je rozhodujúca výkonnosť jednotlivca z pohľadu jej úrovne, kvality a stability. Nemusia pracovať v rovnakom čase a na rovnakom mieste.

Väčšinou majú členovia týchto tímov rovnakú odbornosť.

Z toho vyplývajú aj požiadavky na členov takýchto tímov a na ich riadenie:

1. Požiadavky na spôsobilosti členov tímu

Členovia takýchto tímov musia mať vysokú schopnosť pracovať samostatne, prijímať za svoju prácu osobnú zodpovednosť. Členovia týchto tímov musia byť „pracovití“, vytrvalí a schopní samostatne si organizovať prácu. Tento spôsob práce vyžaduje od zamestnancov vysokú disciplinovanosť.

Dôležité je udržiavanie si odbornosti.

2. Požiadavky na riadenie

Riadiť koaktívny tím nie je zložité, ak si uvedomíme, že je väčšinou zložený z osobností, ktoré pri práci nevyžadujú priamu supervíziu a kontrolu (ak nie je, urobili sme chybu pri jeho zostavovaní). Preto svoje riadenie silne individualizujeme, venujeme sa najmä jednotlivcom. Dobrý vedúci koaktívneho tímu pozná podrobne každého člena svojho tímu, jeho osobné problémy i radosti. Dokáže sa v komunikácii s podriadeným prispôbiť jeho pocitom, jeho hodnotám a dokáže pôsobiť na jeho

individuálnu motiváciu. Ak v riadení platí všeobecné pravidlo „Dobre poznaj svojich podriadených“, v prípade koaktívneho tímu to platí dvojnásobne.

Pri riadení koaktívneho tímu je potrebné mať na pamäti výkon každého jednotlivca a jeho individuálne riadenie aby sme sa vyhli riziku nevýkonnosti jednotlivcov.

V riadení je potrebné mať dobré spätné väzby o výkone jednotlivcov a dávať im spätné väzby (hodnotenie), je potrebná systematická kontrola výkonu a okamžité prijímanie nápravných opatrení pri nevýkonnosti.

2. Seminteraktívny tím¹¹

Výsledný produkt vzniká ako súčet výkonov jednotlivcov – špecialistov na základe funkčnej deľby práce. Vyžaduje sa koordinácia v čase (plnenie termínov) – projektanti, účtovné oddelenia (firmy), vývojové tímy pre tvorbu počítačových programov, administratívne oddelenia a pod. Charakteristickou črtou týchto tímov je fakt, že nemusia pracovať na tom istom mieste a v tom istom čase. Dôležité je, aby plnili úlohy v stanovenom čase a v požadovanej nadväznosti. Existujú aj ako virtuálne tímy, to je tímy, ktorých členovia pracujú na rôznych miestach (dokonca Zeme), komunikujú prostredníctvom internetu (e-mail, videokonferencie).

V poslednom období sa objavujú tieto tímy aj ako tímy inovačné, tvoriace nové produkty v rámci nadnárodných korporácií.

Výsledný produkt môže byť konvenčný, opakovaný (napr. daňové priznanie) ale aj inovatívny (nové riešenie počítačového programu, nové riešenie projektu stavby). V tomto prípade ide často o kľúčový vplyv jednotlivca (inovačný guru), ktorý nájde riešenie a ostatní k nemu dopracúvajú súčasť. Z hľadiska procesu a jeho riadenia ide o dôležitý aspekt tímového riešenia.

Z toho vyplývajú aj požiadavky na členov takýchto tímov a na ich riadenie:

1. Požiadavky na spôsobilosti členov tímu

Členovia týchto tímov musia byť v prvom rade odborníci vo svojom „fachu“. Ide o tímy odborníkov – špecialistov, ktorí sú obyčajne mimoriadne hrdí na svoju špecializáciu, strážia si ju, ale aj rešpektujú odbornosť druhých. Vyžaduje sa od nich vysoká miera osobnej zodpovednosti, spoľahlivosti a disciplinovanosti. V týchto tímoch je silný tlak na sebariadenie, čo vyžaduje vyššiu mieru osobnej zrelosti.

¹¹ V prípade Fiedlerovej typológie ide o kontraktívny tím. Domnievame sa, že pojem semiinteraktivita lepšie vyjadruje potrebnú mieru interakcie z hľadiska intenzity, času a miesta plnenia úlohy

Riešená úloha dáva často dokopy ľudí, ktorí sa stretli pri plnení úlohy prvý krát a možno aj posledný. To vyžaduje od takých pracovníkov rýchlu sociálnu adaptáciu, schopnosť potlačiť antipatie v záujme splnenia úlohy.

Napriek tomu, že tieto tímy väčšinou nepracujú v bezprostrednom kontakte, musia byť mimoriadne schopní vo vyjednávaní a komunikácii. Osobitne sa vyžaduje veľmi dobrá úroveň písomného prejavu. V nadnárodných spoločnostiach treba k tomu prirátat' aj vynikajúcu znalosť „pracovného jazyka“, čo je v súčasnosti väčšinou angličtina.

2. Požiadavky na riadenie

Riadiť semiinteraktívny tím je oveľa zložitejšie, ako koaktívny tím, pretože riadenie musí byť orientované na koordináciu jednotlivých členov tímu z hľadiska času a kvality práce. V riadení sú časté porady, čo od manažéra vyžaduje nielen schopnosť komunikovať s jednotlivcom a ovplyvňovať tak jeho pracovné správanie, ale manažér musí byť schopný ovplyvňovať aj vzťahy medzi členmi tímu. Musí vidieť žiarlivosť, ktorá sa v týchto typoch tímu vyskytuje dosť často. Z toho vyplývajú možné interpersonálne konflikty vzťahového charakteru, často skryté. Obsah manažérskych spôsobilostí sa dopĺňa o schopnosti pracovať s tímom, ovplyvňovať vzťahy v tíme.

V spoločnostiach, ktoré pracujú na princípoch semiinteraktívnych tímov je treba precízne stanoviť výkonové kvalitatívne štandardy a venovať veľkú pozornosť poskytovaniu spätnej väzby členom tímu.

V týchto tímoch, v prípade slabého riadenia, môžu vznikať konflikty, snaha presadiť sa na úkor iných, donášanie a pod. Manažér musí dokázať takéto prejavy eliminovať individuálnym hodnotením, dobrým poznaním podriadených a jasne stanovenými požiadavkami na pracovné správanie sa.

Súčasťou riadenia je teda kontrola, plánovanie a koordinácia činnosti.

3. Interaktívny tím kooperačný

Výsledný produkt má novú kvalitu a vzniká v spolupráci jednotlivcov – špecialistov na základe funkčnej delby práce. Produkt je tvorený koordinovane v tom istom čase a na tom istom mieste (manažérske tímy, chirurgické tímy, montážni robotníci, hudobné telesá, športové družstvá – kolektívne športy ap.). Inovatívnosť sa uplatňuje najmä v procesoch tvorby produktu. Takýchto typov tímov je najviac (asi 80%) a v praxi, keď sa hovorí alebo píše o tímoch, tak je to práve o týchto tímoch. Ich charakteristiky a spôsoby riadenia sú aj najviac rozpracované. Tieto tímy najviac zodpovedajú pôvodnej skupine pravekých lovcov, ktorí spájali svoje sily a svoj um kvôli prežitiu celku.

Tento tím musí byť dôslednejšie štruktúrovaný z hľadiska tímových rolí:

1. Aby mohol kooperačný tím fungovať, je potrebné, aby v ňom vždy bol silný vedúci, ktorý riadi a koordinuje činnosť tohto tímu („dirigent“). Všetky tímy tohto typu, ak sú slabo riadené, veľmi zle dopadajú, sú neúspešné, pretože síce produkujú, ale buď málo, alebo s nižšou kvalitou.
2. Druhou rolou v tíme je rola experta (-tov), ktorí sú vlastne špecialistami na jednotlivé činnosti, z ktorých sa skladá celá pracovná činnosť tímu. Veľmi často sú to práve oni, ktorí nachádzajú iné riešenia, alebo sú špičkovovo výkonní.
3. Treťou nevyhnutnou osobou v tomto tíme je človek, ktorý sa dokáže kriticky a analyticky pozrieť na procesy riešenia problémov. Je to človek, ktorý je nezriedka zádrapčivý a kritický, ale ktorý má pre tím životne dôležitý význam, pretože ho varuje pred chybnými krokmi.

Z literatúry o tímoch sú známe ďalšie roly členov tímu, ktoré sú však pre jeho fungovanie menej dôležité – vždy sa nájde „pracant“ či „doťahovač“... ale ak nie sú v tíme tieto tri sociálne roly obsadené, tím nefunguje tak, ako má.

1. Požiadavky na spôsobilosti členov tímu

Podobne ako v prípade ostatných typov tímov, aj v prípade interaktívneho tímu je potrebné dbať na požadovanú odbornosť jeho členov. Odbornosť je dôležitá jednak kvôli potrebnej špecializácii, ako aj kvôli kvalite výkonu. V takýchto tímoch je spravidla kariérová pozícia odvíjaná od miery odbornosti – čím väčšia odbornosť, tým dôležitejšie postavenie v tíme.

V tomto tíme výrazne vystupuje do popredia vzájomná závislosť členov tohto tímu – ak zlyhá jeden člen tímu, pokazí prácu celého tímu. Tento fakt až existenčnej závislosti na kolegoch je typickým rysom tohto typu tímu. Špičkoví profesionáli sa dokážu povzniesť nad osobné antipatie, aby vytvorili požadovaný výsledok – toto však nie je pravidlo, pretože väčšina ľudí to nedokáže a preto tieto tímy musia byť v spolupráci osobitne tréňované, aby sa dokázali podriadiť celku, spolupracovať a dodržiavať pravidlá. Pre tieto tímy je potrebné organizovať špeciálne tréningy na rozvoj vzťahov a spolupráce (napr. outdoorové aktivity) – u predchádzajúcich dvoch typov síce nepoškodia, ale ani výkonu veľmi nepomôžu...

Tento fakt vyžaduje aj vysokú mieru sebadisciplíny ako základu pre celkovú disciplínu.

V tomto type tímu sa významne zvyšuje požiadavka na atmosféru dôvery založenej v prvom rade na vedomí, že sa na kolegu môžeme spoľahnúť ako na odborníka a ako

na človeka, ktorý mi vždy pomôže. To sú požiadavky na morálny profil osobnosti člena tímu.

Podobne ako v iných typoch tímov, aj v tomto tíme sa vysoko hodnotí ochota učiť sa a meniť sa, prispôbovať sa novým požiadavkám.

V tomto type tímu sa kladie vysoký dôraz na schopnosť efektívne a optimálne komunikovať a riešiť konflikty.

2. Požiadavky na riadenie

Manažér, ktorý riadi interaktívny tím kooperačný musí mať vynikajúce zručnosti v riadení procesu tvorby produktu, musí vedieť ovplyvňovať vzťahy medzi členmi tímu využívaním skupinovej dynamiky.

Tento manažér musí byť majster v riešení vzťahových problémov, ktoré sa týkajú produkčného procesu, pretože akékoľvek problémy vo vzťahoch sa negatívne premietajú do výkonnosti tohto tímu.

Tento vedúci musí mať vynikajúco zvládnuté techniky riadenia skupiny, ovplyvňovania atmosféry v skupine a skupinových emócií.

Mimoriadne zručný musí byť v motivovaní jednotlivcov, ale aj tímu.

Práve pre tieto požiadavky na zručnosti, ktoré sa samozrejme dajú naučiť, mnohí vrcholoví manažéri hovoria o vedúcich: „buď na to má, alebo nie“. V skutočnosti je to výraz intuitívneho pochopenia náročnosti vedenia interaktívneho tímu.

V klasickej poňatí štýlov riadenia môžeme hovoriť o rovnomernej orientácii manažéra na úlohu a na ľudí.

Problémom zvyšovania výkonnosti týchto tímov je to, že aj pri slabom riadení podávajú výkon, ktorý v prípade výroby veľakrát zodpovedá požiadavkám na výstupný produkt. Je tomu tak preto, lebo interaktívny tím je najprirodzenejšia ľudská skupina, ktorá má „geneticky“ zakódované mechanizmy efektívneho fungovania.

Preto práve pri takýchto tímoch nachádzame slabých manažérov (a to až na najvyššej úrovni riadenia), pretože výroba funguje napriek riadeniu jej riaditeľov...

3.1 Interaktívny tím inovačný

Výsledný produkt je novou kvalitou, synergický efekt je základnou požiadavkou na výsledný produkt; výsledný produkt nemôže vzniknúť bez kooperácie a spolupráce členov tímu. Inovačné tímy sú využívané najmä v nasledovných situáciách:

1. Pri riešení netradičných problémov v technológii – poruchy, technologické problémy, problémy s nekvalitou. Z praxe poznáme problémy spojené s fungovaním nových

výrobných liniek, ktorých rozbeh a nábeh na plnú kapacitu vyžadoval mimoriadne inovačných ľudí.

2. Pri identifikovaní príležitostí pri strategickom rozhodovaní a pri projektovaní zmeny a jej implementácii.
3. Pri vývoji nových produktov alebo technologických riešení.

Ide o inovatívne, invenčné riešenia, ktoré zakladajú konkurenčnú výhodu firmy v dlhodobej perspektíve. Preto sú tieto tímy dôležité pre existenciu firmy. Zároveň sú svojim poslaním a charakteristikami výrazne odlišné od tímov spomínaných vyššie.

Tieto tímy stoja pred náročnou úlohou vyriešiť niečo novým spôsob, alebo vyriešiť zložitý problém, či nájsť riešenie do budúcnosti.

Prvotnú otázku, ktorú si však nekladíme dôsledne, ale ju musíme zodpovedať, je otázka: Je tento tím schopný nájsť inovačné riešenie? Inovačné riešenie znamená synergiu, vyjadrené matematicky „ $1 + 1 = 3$ “. Najnovšie výskumy tejto problematiky, ktoré prebehli v Kanade, USA (Allen, Hecht, 2004) a na Slovensku, (Kališ, 2010) ukazujú, že to celkom tak nie je u všetkých tímov. Že dokonca počet inovačných návrhov v brainstormingu podávaných skupinovo bol rovnocenný počtu návrhov podávaných individuálne. V našom výskume sme zistili, že spontánny „synergický potenciál“ má len štvrtina všetkých tímov. To znamená, že naše očakávanie, že tím len preto, že je skupinou, dosiahne synergické, inovatívne riešenie, je neadekvátne.

Vidíme, že ak chceme dosiahnuť inovatívny výsledok spoluprácou v tíme, musíme venovať pozornosť komplexnému posúdeniu povahových vlastností členov takéhoto tímu, vrátane úrovne inteligencie, ktorá určuje kvalitu riešenia problému.

Z toho vyplývajú aj požiadavky na členov takýchto tímov a na ich riadenie:

1. Požiadavky na spôsobilosti členov tímu

Požiadavky na spôsobilosti členov inovačných tímov sú kombináciou požiadaviek na vysokú mieru disciplinovanosti a odbornosti spolu s vlastnosťami potrebnými pre tvorivosť – schopnosť imaginatívnosti, netradičného videnia problému, nezávislosť v myslení, vysoká úroveň všeobecného vzdelania a často aj vzdelania v matematicko-fyzikálnych vedách. Okrem toho musia poznať zásady a postupy riešenia problémov. Ukázalo sa, že poznatky o inovatívnom riešení problémov výrazne prispievajú k úspechu inovačných tímov.

Neodmysliteľnou požiadavkou na ich spôsobilosti je akceptácia a úcta k názorom druhých ľudí, vysoká schopnosť spolupracovať.

Vo vzťahu k sebe sa vyžaduje vysoká úroveň ambicióznosti, sebamotivácie, silná potreba sebarealizácie, autoregulácie a sebakontroly.

Toto všetko nesie osobnosť s vysokou sebadôverou, ale zároveň aj pripravenosťou akceptovať vlastnú omylnosť.

Zostaviť takýto tím nie je jednoduché, veľmi užitočné je v týchto prípadoch spolupracovať s psychológom na psychodiagnostickom posúdení osobnosti takýchto zamestnancov.

2. Požiadavky na riadenie

Manažér takéhoto tímu musí ovládať techniky motivácie ľudí, techniky facilitácie diskusie a koučingu tímu. Jeho veľmi dobrou vlastnosťou je schopnosť zostať „nad vecou“, aby mohol riadiť proces riešenia problému. V inovatívnych tímoch je koniec tímovej tvorivosti, ak je vedúci tímu „inovačný guru“, ktorý je zo všetkých najlepší... väčšinou popri ňom nevyrastú schopní nástupníci.

Tento manažér musí byť inšpirátorom, povzbudzovačom. Požiadavky na jeho schopnosť motivovať sú v tomto prípade riadenia najvyššie.

Inovačný tím nie je možné riadiť direktívne. Tvorivosť ani chuť do práce sa nariadiť nedajú. Štýl riadenia tohto tímu musí byť orientovaný na ľudí, primárne je dôležité udržať tvorivú atmosféru a vyrovnané vzťahy medzi ľuďmi. Veľmi často je atmosféra v takýchto tímoch veľmi neformálna, pracovná doba je pružná, tímy sa často stretávajú mimo pracoviska.

Procesné kritérium založené na spôsobe tvorby výstupného produktu je dostatočne vyčerpávajúce, pretože neumožňuje prekryvanie sa jednotlivých typov tímov. Je dostatočné na definovanie kľúčových spôsobilostí tak tímu, ako aj jednotlivcov. Na druhej strane nevyklučuje význam úlohy, pretože typ úlohy, jej charakter je situačná premenná, ktorá vstupuje do presnejšieho definovania požadovaných vedomostí a praktických zručností.

Praktické uplatnenie tohto kritéria klasifikácie v riadení napr. v nasadení nástrojov personálneho riadenia pri hodnotení zamestnancov – členov koaktívnych tímov môžeme bez problémov hodnotiť individuálne, ale v prípade interaktívnych tímov, kedy je dôležitá spolupráca, je potrebné hodnotiť v prvom rade tím a až následne jednotlivcov.

V praxi sa opakovane stretávame s problémom individualizácie prémie u robotníkov, pretože nadriadení majstrov sa sťažujú na ich „neschopnosť“ diferencovať v odmeňovaní. Sme presvedčení, že v pozadí tohto rovnostárstva je práve fakt, že výsledný produkt je tvorený interaktívne a preto je ťažko možné spravodlivo diferencovať...

Domnievame sa, že táto typológia dáva viac možností na výskum, pretože umožňuje jednoznačnejšie priradenie konkrétneho tímu do typologickej kategórie. Predpokladáme, že riadenie ale aj rozvoj takýchto tímov bude racionálnejšie, pretože nebudeme zbytočne investovať čas do aktivít, ktoré nepridávajú hodnotu, lebo získané zručnosti sú nepoužiteľné.

Použitá literatúra

- Allen, Natalie J. ; Hecht, Tracy D.: The 'romance of teams': toward an understanding of its psychological underpinnings and implications, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, December 1, 2004
- Angwin, D.,N., Arnott, D., C.: The Use of Teams in Post-Acquisition Management, in Warwick Business School, No. 343, May 2001, in: www.wbs.ac.uk/downloads/working, stiahnuté 9.6.2011
- Barrick, M., R., Stewart, G., L., Neubert, M., J., Mount, M., K.: Relating Member Ability and Personality to Work-Team Processes and Team Effectiveness *Journal of Applied Psychology*, 1998, Vol. 83. No. 3, 377-391, in: <http://www.dcomp.ufs.br/>, stiahnuté 29. 11. 2011
- Brooks, D.: Teams for tomorrow towards a new primary care system, *Journal of the Royal College of General Practitioners*, June 1986, in: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/>, stiahnuté 18. 1. 2012
- Devine, D., J.: A Review and Integration of Classification Systems Relevant to Teams in Organizations, *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2002, Vol. 6, No. 4, 291–310, in: <http://psycnet.apa.org/journals/gdn/6/4/291/>, stiahnuté 27. 12. 2011
- Chiochio, F., Essiembre, H.: Cohesion and Performance, A Meta-Analytic Review of Disparities Between Project Teams, Production Teams, and Service Teams, *Small Group Research*, Volume 40 Number 4, August 2009, 382-420
- Cohen, G., S., Bailey, E., D.: What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite, *Journal of Management*, May-June, 1997, s. 239 – 290, in: http://www.stanford.edu/group/wto/cgi-bin/docs/Cohen_Bailey_97.pdf, stiahnuté 20.12.2011
- Hayes, N.: *Psychologie týmové práce*, Portál, Praha, 2005, ISBN 80-7178-983-6, 192 s.
- Kališ, M.: Meranie výkonového potenciálu tímov, referát prednesený na konferencii Pracovnej a organizačnej psychológie, máj 2010

- Katzenbach, J., R., Smith, D., K.: The Discipline of Teams, in: Harvard Business Review on Teams That Succeed, Harvard Business Press, 2004, ISBN 13: 1-59139-502-7
- Katzenbach, J., R., Smith, D., K.: The Wisdom of Teams, HarperCollins Publishers, New York, 2006, ISBN-13: 978-0-06-052200
- Kollárik, T.: Sociálna psychológia práce, Univerzita Komenského v Bratislave, 2002, ISBN 978-80-223-2782-1, 190 s.
- Kollárik, T.: Sociálna psychológia + psychológia práce = Sociálna psychológia práce, , Univerzita Komenského v Bratislave, 2011, ISBN 978-80-223-2965-1, 400 s.
- Murray, Don: Team Management starts by Defining the Team, 2006 in:
<http://www.teambased.com/images/pdf/Team%2BManagement.pdf>, stiahnuté 23.3.2010
- Slejška, D.: heslo „pracovná skupina“, in: Sociologický slovník, EPOCHA, 1970, Praha
- Sundstrom, E., De Meuse, K. P., Futrell, D.: Work teams: applications and effectiveness, American Psychologist, 1990, February, 120 – 133
- Tesluk, P., E., Mathieu, J., E.: Overcoming Roadblocks to Effectiveness: Incorporating Management of Performance Barriers Into Models of Work Group Effectiveness, Journal of Applied Psychology 1999, Vol. 84, No. 2, 200-217, Copyright 1999 by the American Psychological Association, Inc. 0021-9010/99/\$3.00

Etiketa v práci - zdroj pracovnej spokojnosti?

Tat'jana Búgelová¹, Zuzana Szalaiová²

¹Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, e-mail: bugelova@centrum.sk

²Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, e-mail: zsalaiova@centrum.sk

Abstrakt

Cieľom výskumu bolo preniknúť hlbšie do problematiky pracovnej spokojnosti vzhľadom k demografickým údajom – rodu, veku a sektoru, v ktorom sú respondenti zamestnaní. Ďalším cieľom bolo zistiť u skúmanej vzorky v miere hodnotenia sociálnej atmosféry, interpersonálnych vzťahov a potreby etikety na pracovisku. Sada dotazníkov – Dotazník pracovnej spokojnosti, (Warr, Cook & Wall, 1979), autorkami zostrojený Dotazník dodržiavania prejavov slušného správania sa, (2009), autorský dotazník interpersonálnych vzťahov, (2010) a Škála sociálnej atmosféry, (Kollárik, 1988) bola administrovaná 140 respondentom výskumnej vzorky. Zistili sme významné rozdiely v miere pracovnej spokojnosti v závislosti od sektora (v prospech súkromného), v interpersonálnych vzťahoch v závislosti od rodu, (vyššie hodnoty dosahovali ženy) a v miere potreby etikety v závislosti od veku, (v prospech „najstarších“ respondentov).

Kľúčové slová:

pracovná etiketa, pracovná spokojnosť, sociálna atmosféra, interpersonálne vzťahy.

Úvod do problematiky

Spoločenské správanie sa človeka alebo inak povedané etiketu, môžeme definovať ako súhrn spoločenských zvyklostí, ktoré nám umožňujú efektívne a spoločensky vhodne sa pohybovať v rôznych spoločenských zoskupeniach. Tieto všeobecné normy správania sa väčšinou nevznikli na základe nejakých konkrétnych rozhodnutí alebo právnych aktov, ale celkom prirodzene na základe okamžitej spoločenskej potreby, aby sa človek vedel rýchlejšie adaptovať svojim správaním sa v akejkoľvek spoločenskej skupine.

V našich podmienkach sa o etiketu zaujímal na začiatku 20. storočia Jiří Guth Jarkovský, ktorý ako prvý český autor písal o dôležitosti etikety. O desiatky rokov neskôr sa jeho nasledovník, autor Breviára moderného človeka, Dobromil Ječný veľmi usiloval

o demokratizáciu a rozširovanie etikety. Ječný vyslovil veľmi zaujímavý názor: „Vodič motorového vozidla je napríklad povinný oboznámiť sa s dopravnými predpismi prv, než ho spoločnosť pustí do ulíc. Ale nežiada nič podobné od človeka, ktorý sa púšťa do víru spoločenského života po prvý raz. A keď vznikne nejaká nehoda a z človeka sa stáva na určitý čas spoločenský invalid, zo spoločnosti ho chladnokrvne vyradíme.“ (Ječný, 1970, s.98).

Sieť vzťahov na pracovisko sa začína súčasne so vstupom zamestnanca na jeho pracovnú pôdu. Musí sa predsa správne obliecť, predstaviť sa, prísť načas, očakáva isté konkrétne, predvídateľné prejavy správania sa od svojho nového zamestnávateľa a kolegov a v neposlednom rade je tu potreba vedieť navzájom komunikovať – s nadriadenými, podriadenými, kolegami ...

Bachrachová, (2002) zdôrazňuje, že na správanie sa človeka v zamestnaní má predovšetkým vplyv pracovného kolektívu. Autorka uvádza, že sa tu uplatňujú dve zložky alebo sily, ktoré sú mimoriadne odstredivé. Jednou z nich sú pracovné povinnosti, motivácia spojená s morálnou či finančnou odmenou, druhou silou sú naše osobné túžby po sebarealizácii, kontaktoch s inými ľuďmi a zároveň aj starosti každodenného života. Dnes sa môžeme stretnúť v podnikoch buď s preferenciou jednej z týchto síl – silná orientácia na výkon, prípadne na individualizáciu výkonu pri potlačení akýchkoľvek spoločenských väzieb a kontaktov vs. preferovaná orientácia na spoločenské kontakty pri uspokojení sa s priemerným pracovným výkonom alebo s úsilím o vyváženosť oboch týchto síl. Veľmi často je preferovaná tá, tzv. prvá sila, čo je neraz potvrdzované „okrídlenými“ sloganmi, napr. „čo nie je zakázané je dovolené“ alebo „účel svätí prostriedky“, čo obvykle slúži akoby na ospravedlnenie, resp. až nepotrebnosť dodržiavať tak etiku v práci ako aj etiketu.

Pojem etika sa často zamieňa s etiketou. Samotný pojem etika pochádza z gréckeho slova ethos, ktoré vyjadruje povahový rys, zvyk, obyčaj, ale aj spôsob myslenia, či postoje jednotlivcov a skupín. Vajda, (1995, s. 13): Človek si vytvoril etiku ako nástroj na skúmanie toho, čo je pre neho v praktickom živote nesmierne dôležité, na skúmanie morálky. Hanuláková, (1996) definuje etiku ako teóriu morálky a mravnosti, ktorá skúma vzťahy ľudí k iným ľuďom, k spoločnosti a v neposlednom rade k sebe samému. Podľa autorky možno morálku považovať za spoločenský jav, ktorý odráža medziľudské vzťahy a ľudskú činnosť z pohľadu dobra a zla a mravnosť za prejavy ľudí, ktoré sú všeobecne uplatňované a uznávané v spoločnosti.

V kontexte tejto štúdie však chceme upriamiť pozornosť predovšetkým na marketingovú etiku, ktorú Lewis (1985) definuje ako súbor istých pravidiel, zásad a princípov, ktoré ľuďom v danej organizácii poskytuje návod pre primerané správanie sa a konanie v špecifických situáciách v podnikaní. Podobne interpretujú marketingovú etiku

Kotler a Armstrong (1992, s.436), ktorí ju definujú ako „súbor všeobecných zásad morálky, ktoré má každý zamestnanec dodržiavať a rešpektovať ako všeobecné etické štandardy“.

Keďže pre predchádzajúci ekonomický a hospodársky systém vládol v našej krajine iba jeden monopol a vtedajšie podmienky bránili vzniku a rozvoju konkurencie, zaoberať sa podnikateľskou etikou bolo v podstate zbytočné. Dnes, v dôsledku silného konkurenčného boja si ne jeden podnikateľ uvedomuje dôležitosť etických aspektov svojej činnosti a preto je v mnohých, už aj v slovenských firmách a spoločnostiach zavedený etický kódex.

Etický kódex slúži aj ako istá záruka pre verejnosť, že firma koná v súlade s morálnymi princípmi. Paradoxne však nepopisuje ako sa správať v kontexte etických princípov a ako premietnuť etiku do etikety. Základná otázka teda znie: Vnímajú zamestnanci potrebu etikety na pracovisku alebo ide o prejavy, ktoré zaváňajú anachronizmom?

Výskumný cieľ, popis výskumnej vzorky a použitých metodík

Pohnútkou pre realizáciu tohto výskumu bol aj skôr realizovaný prieskum ovládania pravidiel slušného správania sa vysokoškolských študentov, v ktorom sme zistili, že študenti majú až prekvapujúco veľké medzery v tejto oblasti. Len pre zaujímavosť uvádzame, že priemerná hodnota správnych odpovedí na elementárne zásady spoločenskej etikety neprekročila hranicu 57 percent. Na druhej strane bolo pre nás príjemným zistením, že študenti, ktorí ovládali spoločenskú etiketu, považovali aj za veľmi potrebné ju dodržiavať a tiež vyžadovať od druhých.

V dnešnej dobe, keď sa na pracoviskách výrobného aj nevýrobného charakteru, štátneho aj neštátneho sektoru kladie apel predovšetkým na výkon a zisk, sme sa zamysleli nad tým, či je vôbec v podnikoch a inštitúciách miesto aj pre zdvorilosť a kultivované a slušné správanie sa alebo ide o prejavy, ktoré vnímame ako nedôležité či zbytočné?

V našej štúdii, ktorá je výňatkom podstatne širšie postaveného výskumu sme sa zamerali na zistenie, či existuje vzťah medzi potrebou prejavov etikety a interpersonálnymi

vzťahmi na pracovisku a taktiež, či vplýva dodržiavanie pracovnej etikety na sociálnu atmosféru na pracovisku.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 140 pracujúcich respondentov nevýrobných profesií, z toho 66 mužov a 74 žien. Z nich 50% pracovalo vo verejnom a 50% v súkromnom sektore. 50 respondentov bolo vo vekovom pásme od 20 – 30 rokov, 44 respondentov medzi 31 – 45 rokov a 46 respondentov mali 46 rokov a viac. Výber vzorky bol čiastočne nenáhodný, účelový, pretože bolo vopred stanovené kritérium sektoru.

Použité metodiky

Dotazník pracovnej spokojnosti

Autormi sú Warr, Cook and Wall (1979) obsahujúci 15 položiek. Respondent odpovedá na otázku: Nakoľko ste spokojný s, napr. kolegami, pracovnými podmienkami, atď. prostredníctvom 7- bodovej škály, pričom 1 znamená extrémnu nespokojnosť a 7 extrémnu spokojnosť. Celkové skóre spočíva v súčte bodov, minimum je 15 – extrémna nespokojnosť, 105 – extrémna spokojnosť. Hodnota Cronbachovej alfy v našom meraní dosahovala hodnotu 0,918.

Dotazník dodržiavania prejavov slušného správania sa

Autorský dotazník, ktorý zachytáva, do akej miery jedinci cítia potrebu slušne sa správať. Obsahuje 16 položiek – vyhlásení, napr.: „nepovažujem za potrebné ovládať pravidlá slušného správania sa“. Respondent odpovedal prostredníctvom 4 bodovej škály, pričom 1 znamená úplne súhlasím a 4 – úplne nesúhlasím. Minimálne skóre je 16 – necíti potrebu dodržiavať prejavy slušného správania sa, maximum 64 bodov – maximálna potreba dodržiavať slušné prejavy správania sa. Cronbachova alfa bola 0,830.

Dotazník interpersonálnych vzťahov

Autorský dotazník zostrojený na zachytenie kvality interpersonálnych vzťahov na pracovisku obsahujúci 6 položiek, na ktoré respondent odpovedá prostredníctvom 4 bodovej

škály od 1 – úplný nesúhlas po 4 – úplný súhlas. Čím je skóre vyššie, tým pozitívnejšie hodnotí respondent vzťahy na pracovisku. Minimálne skóre je 6 – negatívne hodnotenie vzťahov na pracovisku, maximálne skóre 24 – pozitívne hodnotenie vzťahov na pracovisku.

Dosiahnutá Cronbachova alfa bola 0,838.

Škála skupinovej atmosféry

Autorom škály je Kollárik, (1998), pozostáva z 10 bipolárnych adjektív, kde úlohou respondenta je vyjadriť na 8-bodovej škále mieru pociťovania daného adjektíva v súvislosti so svojou pracovnou skupinou. Nami nameraná Cronbachova alfa bola 0.931.

Výsledky a interpretácia

1. Predpokladali sme, že budú dosiahnuté štatisticky významné rozdiely v úrovni potreby prejavov etikety na pracovisku vzhľadom:
 - k rodu - ženy budú dosahovať vyššie hodnoty ako muži,
 - k sektoru – pracovníci súkromného sektora budú dosahovať vyššie hodnoty potreby prejavov etikety ako zamestnanci štátneho sektora,
 - k veku – najstarší respondenti budú dosahovať najvyššie hodnoty potreby prejavov etikety na pracovisku.

Tab. 1 Deskriptívne údaje interpersonálnych vzťahov v závislosti od rodu

Premenná	Rod	N	Priemer	Min.	Max.	SD
Potreba prejavov etikety	muži	66	53,4	34	64	6,307
	ženy	74	54,6	41	64	6,382
	celkom	140	54,1	34	64	6,355

Tab. 2 Deskriptívne údaje interpersonálnych vzťahov v závislosti od sektora

Premenná	Sektor	N	Priemer	Min.	Max.	SD
Potreba prejavov etikety	štátny	70	53,6	34	64	6,542
	súkromný	70	54,5	41	64	6,171
	celkom	140	54,1	34	64	6,355

Tab.3 Deskriptívne údaje potreby prejavov etikety v závislosti od veku

Premenná	Vek	N	Priemer	Min.	Max.	SD
Potreba prejavov etikety	20-30	50	52,0	34	63	6,281
	31-45	44	54,0	41	64	6,256
	45 a viac	46	56,4	42	64	5,833
	Celkom	140	54,1	34	64	6,355

Tab. 4 Výsledky trojfaktorovej ANOVY pre rod, sektor a vek ako nezávislých premenných a potreby prejavov etikety ako závislej premennej

Zdroj variancie	Suma štvorcov	Df	F	Sig.	Eta
Hlavné efekty					
Rod	128,574	1	3,354	.069	.03
Sektor	87,072	1	2,271	.134	.02
Vek	447,575	2	5,838	.004	.08
Rod*Sektor	25,913	1	,678	.413	.01
Rod*Vek	21,899	2	.286	.752	.00
Sektor*Vek	6,473	2	.084	.919	.00
Chyba	4906,733	128			
Spolu	414718,000	140			

Predpokladali sme, že ženy budú dosahovať štatisticky významne vyššie výsledky v úrovni potreby prejavov etikety na pracovisku oproti mužom najmä z dôvodu väčšieho spoločenského citenia žien ako jednej z výrazných ženských vlastností. Aj keď sa tieto rozdiely štatisticky nepotvrdili, priemerné hodnoty žien boli vyššie ako u mužov čo svedčí o správnosti nášho predpokladu. Tento rozdiel však nie je tak veľký, aby sme nemohli s potešením konštatovať, že ženy aj muži vykazujú pomerne veľkú potrebu a dôležitosť potreby etikety na pracovisku a že ju aj dodržiavajú vo vzťahu k ostatným.

Taktiež sme predpokladali, že pracovníci súkromného sektora budú dosahovať vyššie hodnoty potreby pracovnej etikety oproti štátnemu sektoru. Tento predpoklad sme nemali podložený žiadnym výskumným zistením, ale pramenil z poznatku, že súkromné firmy mali oveľa skôr vypracovaný etický kódex zamestnancov ako štátne podniky, z ktorých mnohé nimi nedisponujú ani v súčasnosti. Priemerné hodnoty svedčiacie o vyššej potrebe pracovnej etikety v súkromných podnikoch však aj v tomto prípade prevažne svedčia o správnosti nášho predpokladu.

Náš predpoklad, že najstarší respondenti budú dosahovať najvyššiu potrebu pracovnej etikety sme opierali aj o popularitu azda dovtedy najpopulárnejšieho seriálu v československej televízii Dobromila Ječného o slušnom správaní sa a spoločenskej etikete. Náš predpoklad sa v plnej miere potvrdil.

2. Predpokladali sme pozitívny vzťah medzi potrebou prejavov pracovnej etikety a kvalitou sociálnej atmosféry. Výsledky ilustruje nasledujúca tabuľka.

Tab. 5 Korelácia medzi potrebou pracovnej etikety a sociálnej atmosféry

		Sociálna atmosféra
Potreba pracovnej etikety	Korelačný koeficient	
	(Pearson)	.171*
	Sig.	.043

*Hladina významnosti bola dosiahnutá na úrovni p je menšie ako .05.

Výskumné zistenie hovorí v prospech nášho predpokladu, čo znamená, že respondenti, ktorí považujú za dôležité a zároveň vyžadujú správať sa na pracovisku podľa etikety, hodnotia sociálnu atmosféru vo svojom pracovnom kolektíve pozitívnejšie ako tí, ktorí nepocitujú potrebu správať sa podľa pravidiel pracovnej etikety.

Záver

V štúdií sme sa pokúsili aktualizovať tému potreby slušného, zdvorilého správania sa na pracovisku. V súčasnosti sme veľmi často svedkami sťažností na nedostatky v správaní sa nielen mládeže v školách, doma na uliciach, ľudia v seniorskom veku sú často pohoršení nad súčasnou stratou dobrých mravov, (čo bude predmetom ďalšieho rozširujúcejšieho výskumu v oblasti etiky a etikety). Často bývajú kritizovaní, (a neraz oprávnene), aj oficiálni predstavitelia nášho štátu, či iní verejní činitelia za nedostatky v zdvorilom správaní sa, čoho svedkami sme aj pri rokovaní našich a zahraničných partnerov či už v oblasti obchodu a nadväzovaní rozličných dohôd alebo pri rôznych reprezentačných udalostiach. Naším výskumom sa nám podarilo zistiť, aj keď na pomerne obmedzenom priestore, že etiketa ľuďom nie je celkom ľahostajná a vnímajú jej potrebnosť. Nie práve najpriaznivejším poznatkom je, že s mladším vekom sa spája akoby zvyšujúca sa ležérnosť k dodržiavaniu a potrebe etikety a až a až neskoršia skúsenosť ich donúti doplniť si tieto sociálne medzery.

Naším cieľom nebolo zisťovať u respondentov úroveň ovládania slušných spôsobov, (aj keď by to bolo určite zaujímavé), ale predovšetkým upozorniť na ich potrebnosť a permanentnú aktuálnosť. Poznanie pravidiel etikety je nielen súčasťou elementárnej kultivovanosti, vzdelania a výchovy, ale povedané slovami Dobromila Ječného – chráni nás pred spoločenským úrazom a chladnokrvným vyradením zo slušnej spoločnosti.

Použitá literatúra

Hanuláková, E. (1996). *Etika v marketingu*. Bratislava: Eurounion.

Ječný, D. (1970). *Breviár moderního člověka*. Praha: Svoboda.

Kotler, P., Armstrong, G. (1992). *Marketing*. Bratislava: SPN.

Lewis, P., V. (1985). Defining „Business Ethics“. Like Nailing Jello to a Wall. *Journal of Business Ethics* 4, p. 377-383.

Smejkal, V., Bachrachová, H. (2002). *Lexikon společenského chování*. Praha: Grada Publishing.

Vajda, J. (1995). *Etika*. Nitra: Enigma.

Príspevok vznikol s podporou grantovej agentúry VEGA, č. projektu 1/0124/12 s názvom: Životné perspektívy, zmysel života, spokojnosť a sociálna saturácia seniorov žijúcich na Slovensku a v zahraničí.

Klientské násilie v praxi pomáhajúcich profesií a jeho zvládanie

Ladislav Lovaš¹, Soňa Lovašová²

¹Katedra psychológie FF UPJŠ, Košice, ladislav.lovas@upjs.sk

²Katedra sociálnej práce FF UPJŠ, sona.lovasova@upjs.sk

Abstrakt

Dôležitou stránkou vykonávania pomáhajúcich profesií je možné agresívne správanie zo strany klientov. Súčasťou práce v tejto oblasti je preto aj zvládanie rôznych foriem útokov a poškodzujúceho správania v kontexte vykonávania práce. V príspevku sú prezentované výsledky zisťovania foriem zvládania klientskej agresie v praxi sociálnej práce. Využili sme prístup, v ktorom sa odlišujú štyri formy zvládania utrpenej agresie: kontraagresia, bezmocnosť, nonšalancia a zmierovanie. Umožňuje ich identifikovať dotazník ZAS. Na vzorke 122 sociálnych pracovníkov sme zistili preferenciu využívania zmierovania a snahy ostať „nad vecou“ (nonšalancie). Korelačnou analýzou bol zistený aj pozitívny vzťah medzi popisovaným výskytom utrpenej verbálnej agresie a tendencie využívať zmierovanie ako spôsob jej zvládania.

Problematika násilia v práci je vážnym spoločenským problémom. Napriek popularite niektorých pojmov z tejto oblasti (mobing, sexuálne obťažovanie) nie je pozornosť venovaná tejto otázke v Slovenskej republike dostatočná. Platí to pre výskum, rovnako ako pre spoločenskú prax. Naším zámerom je v tejto situácii poukázať na niektoré aspekty násilia v práci v oblasti pomáhajúcich profesií, ktorých rizikový charakter je v Slovenskej republike podceňovaný. Platí to pre všetky kategórie pomáhajúcich profesií ako sú sociálni pracovníci, zdravotnícky pracovníci (lekári, sestry), psychológovia a ďalší.

Z praktického hľadiska patrí k najdôležitejším kritériám odlíšenia rôznych foriem agresie v práci vzťah agresora k organizácii. Podľa tohto kritéria tvoria jednu základnú kategóriu agresie v práci vnútroorganizačné incidenty, v ktorých je človek pri výkone práce napádaný iným členom organizácie (spolupracovník, nadriadený, podriadený). Druhú kategóriu tvoria prípady agresie, v ktorých agresorom je osoba z vonkajšieho prostredia. Môže ňou byť človek, ktorý nemá žiaden vzťah k organizácii, môže ňou byť človek, ktorý má istý vzťah k organizácii, ale nie je jej členom. Sem patrí aj napádanie jednotlivca

vykonávajúceho svoju prácu klientom. Táto forma agresie v práci je označovaná ako klientské násilie, prípadne klientská agresia (oba pojmy sa využívajú v odbornej literatúre ako synonymá – bližšie k celej problematike napr. Lovaš, 2010). Pojmom klientské násilie sa označuje zámerné spôsobovanie negatívnych dôsledkov, ubližovanie poskytovateľom zdravotníckych, sociálnych psychologických služieb zo strany klientov. Pre vykonávateľov pomáhajúcich profesií je napádanie klientmi súčasť vykonávania ich práce.

Klientska agresia, podobne ako akákoľvek agresia v práci, je špecifickou formou agresie. Preto sa aj na ňu vzťahuje všeobecná definícia agresie (Anderson, Bushman, 2002) a definícia agresie v práci. Napríklad Schat et al. 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, Frone, Kelloway, 2006). Táto definícia zodpovedá súčasnému chápaniu agresie v psychológii a príbuzných vedách.

Súčasťou problematiky klientskej agresie v širších súvislostiach je aj zvládanie utrpenej agresie v tejto sfére. Keď je súčasťou vykonávania pomáhajúcich profesií napádanie ich vykonávateľov, musí byť súčasťou vykonávania týchto profesií aj jeho zvládanie. K zvládaniu agresie je možné pristupovať rôznym spôsobom. Utrpený agresívny útok je možné chápať ako stresovú situáciu a využiť niektorú z kategorizácii spôsobov zvládania stresových situácií (copingu) (ich prehľad uvádza napr. Baumgartner, 2008). Inou možnosťou je chápanie utrpenej agresie ako špecifického prípadu stresovej situácie, ktorá si vyžaduje identifikáciu spôsobov zvládania vzťahujúcich sa k tejto kategórii situácií.

Túto možnosť využili Salmivalliová, Karhunen a Lagerspetzová, ktorí identifikovali tri spôsoby odpovede na tyranizovanie („bullying“, šikanovanie) u detí (Salmivalli, Karhunen, Lagerspetz, 1996). Konkrétne to boli nasledovné stratégie (subtypy obetí): kontraagresia, bezmocnosť a nonšalancia. Tento prístup využili aj Lovaš a Matejovská (2008), ktorí identifikovali štyri stratégie zvládania agresívneho útoku: kontraagresiu, bezmocnosť, nonšalanciu a urovnávanie (zmierovanie, kompromis). Ich identifikáciu umožňuje uvedenými autormi pripravený dotazník ZAS (Zvládanie agresívnych situácií), ktorý má 27 položiek tvoriacich štyri subškály zodpovedajúce vyššie uvedeným spôsobom zvládania agresie.

Cieľom prezentovaného výskumu bolo zistiť výskyt rôznych foriem klientskej agresie v práci sociálnych pracovníkov, foriem ich zvládania a vzájomný vzťah medzi nimi. Vychádzali sme pritom z predpokladu možného vzťahu niektorých foriem správania sociálnych pracovníkov a ich napádania klientmi.

Metóda

Výskumu sa zúčastnilo celkovo 177 účastníkov sociálnych pracovníkov – zamestnancov Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach a Moldave nad Bodvou a zamestnanci zariadení sociálnych služieb v Košickom kraji. Účastníci výskumu boli vo veku 21 – 61 rokov. Z toho bolo 156 žien a 21 mužov.

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.

Zvládanie agresie bolo zisťované dotazníkom DZAS (Dotazník zvládania agresívnych situácií). Má 29 položiek, ktoré tvoria 4 subškály: kontraagresia, bezmocnosť, nonšalancia, zmierovanie (kompromis). Respondenti sú v ňom v úvode žiadaní uviesť situáciu, kedy boli napadnutí inou osobou. Potom mali prostredníctvom uvedených položiek popísať svoje správanie v danej situácii. Položky tvoria krátky opis rôznych foriem správania v danom type situácií (napr. vrátil som mu to, ostal som nevšímavý atď.). Možnosti odpovede boli „áno“, „čiastočne áno“ a „nie“.

Výsledky

Prvá časť analýzy získaných údajov sa týkala výskytu zisťovaných foriem klientskej agresie. V odpovediach účastníkov nášho výskumu zreteľne dominovali dve formy: slovné napadnutie (uviedlo ho 74, 58% účastníkov výskumu) a vyhrážanie sa sťažnosťou nadriadenému (68,36%). Pomerne často bolo uvádzané aj podanie sťažnosti nadriadenému (46,33%). Veľmi zriedkavé bolo podanie žaloby (1,7%, uviedli ho 3 účastníci) a sexuálne

obťažovanie (5,65%, uviedlo ho 10 účastníkov). Medzi menej často uvádzané formy napadnutia patrilo aj fyzické napadnutie (10,73%), čo však je vzhľadom na povahu vecí pomerne veľa – až 19 zo 177 účastníkov ho uviedlo (ďalšie údaje sú v tab. 1).

Tab. 1: Frekvencia výskytu zisťovaných foriem klientskej agresie

<i>Forma agresie</i>	<i>Výskyt</i>
Slovné napadnutie	74,58%
Vyhrážka sťažnosťou nadriadenému	68,36%
Sťažnosť nadriadenému	46,33%
Fyzické ohrozenie	31,64%
Vyhrážka súdnym konaním	28,25%
Vyhrážky telefónom	23,16%
Písomné napadnutie	15,82%
Fyzické napadnutie	10,73%
Sexuálne obťažovanie	5,65%
Podanie žaloby	1,70%

Využívanie vybraných foriem zvládania utrpenej agresie bolo zisťované formou subškál dotazníka ZAS. Ich preferencia bola vyjadrená formou aritmetických priemerov, aby pri nerovnakom počte položiek bolo možné jednotlivé stratégie porovnať. Podľa údajov uvedených v tabuľke 2, bolo medzi účastníkmi výskumu najviac preferované zmierovanie. V relatívne malej miere sa využívala snaha byť nad vecou, zriedkavo sa popisovali aj pocity bezmocnosti. Pozitívom je nízke skóre v subškále zisťujúcej využívanie protiútoku (kontraagresie).

Tab. 2: Preferencia stratégií zvládania klientskej agresie

<i>Stratégia</i>	<i>Kontraagresia</i>	<i>Bezmocnosť</i>	<i>Nonšalancia</i>	<i>Zmierovanie</i>
<i>Priemerné skóre</i>	1,25	1,39	1,52	2,25

Vzťah medzi mierou napádania sociálnych pracovníkov (celkové skóre v dotazníku MVAP) a stratégiami zvládania agresie sme zisťovali korelačnou analýzou. Ako je vidieť z výsledkov

uvedených v tab. 3, nebol zistený vzťah medzi zisťovanými premennými. V ďalšej analýze sme zisťovali vzťah stratégií zvládania agresia a verbálnej agresie, kde sme zistili síce nízku, ale štatisticky významnú koreláciu medzi zmierovaním a napádaním verbálnou agresiou (0,17*).

Tab 3: Korelačná analýza utrpanej agresie a stratégií zvládania agresie

<i>Stratégia</i>	<i>Kontraagresia</i>	<i>Bezmocnosť</i>	<i>Nonšalancia</i>	<i>Zmierovanie</i>
Skóre utrpanej agresie	-0,08	0,12	0,04	0,15

Záver

Naše zistenia poukazujú na pomerne vysoký výskyt rôznych foriem klientskej agresie na úradoch práce, sociálnych vecí a rodina a v sociálnych zariadeniach, medzi ktorými dominuje slovné napadnutie a vyhrážanie sa sťažnosťou nadriadenému. So zisťovaných foriem zvládania týchto situácií bolo ako najčastejšie využívané uvádzané zmierovanie. Toto zistenie je v súlade s požiadavkami, týkajúcimi sa profesionálneho zvládania konfliktov a napádania zo strany klientov. Korelačná analýza naznačila pozitívny vzťah medzi verbálnou agresiou a tendenciou postupovať v takýchto prípadoch zmierovaním.

Literatúra

- Anderson, C. A., Bushman, B. J., (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*, 53, 27-51.
- Baumgartner, F. (2001). Zvládanie stresu – coping. In: J. Výrost, I. Slaměník (Eds.): *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada, s. 191-208.
- Jayarathne, 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 Directions 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.
- Lovaš, L. (2010). *Agresia a násilie*. Bratislava: Ikar.

Lovaš, L., Matejovská, I: Zisťovania zvládania agresie. In: Humpolíček, P., Svoboda, M. Blatný, M. (Eds.):.Sociální procesy a osobnost' 2007. Brno, MSD, spol. s r.o., 2007, 266-270.

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. In: E.K.

Príspevok je súčasťou riešenie projektu VEGA č. 1/0332/12

MANAŽÉR

Situačná a rodová podmienenosť posúdenia spôsobov správania v náročných manažérskych situáciách*

Miroslav Frankovský¹, Daniel Lajčin²

¹Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu, Katedra manažérskej psychológie,
miroslav.frankovský@unipo.sk

²Dubnický technologický inštitút, lajcin@dti.sk

Abstrakt

Zvládnutie náročných situácií v manažérskej práci, ktorých výskyt nie je zriedkavý, je jednou z typických úloh manažéra a zároveň aj jedným z dôležitých prediktorov výberu ľudí na tieto pozície. V príspevku prezentujeme výsledky analýzy súvislostí medzi vybranými charakteristikami manažérov (úroveň manažérskej pozície, dĺžka praxe na manažérskej pozícii, vek manažérov) a posúdením spôsobov správania v náročných manažérskych situáciách. Špecifickú pozornosť v kontexte týchto analýz venujeme identifikácii rozdielov medzi manažérkami a manažérmi. Pri posúdení spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci bola aplikovaná pôvodná metodika SSPMPR - Spôsoby správania v manažérskej práci. Táto štúdia preto zároveň overuje efektívnosť používania uvedenej metodiky v konkrétnych podmienkach manažérskej práce.

Kľúčové slová: náročné manažérske situácie, zvládanie, manažment, manažér

Úvod

Oblasť manažmentu je jedným z typických prostredí, v ktorých výskyt náročných situácií nie je zriedkavý. Stretnutia manažéra s náročnými situáciami, spôsob ich riešenia a rezídua týchto procesov, môžu v podstatnej miere ovplyvniť kvalitu jeho života, existencie, jeho psychické aj fyzické zdravie a v konečnom dôsledku aj efektívnosť jeho manažérskych činností a úspešnosť fungovania organizácie ako celku a teda majú dopad aj na iných ľudí.

Náročné situácie môžu byť manažérmi vnímané buď ako problémové, krízové, konfliktné, zložité, nepríjemné, kritické, záťažové, alebo sú vnímané ako možnosť prejavu a uplatniť svoje

schopnosti, ako výzva a štartovacia rampa pre ich kariérny rast (Frankovský, Ištvaniková, Štefko, 2009). Sú reprezentované nielen významnými všeobecno-spoločenskými fenoménmi, zásahmi štátu do ekonomiky (Reinert, 1999), požiadavkami budovania aliancií (Kaulio, Uppvall, 2009), ale aj rozhodujúcimi medzníkmi v živote manažéra (strata zamestnania, odvolanie z funkcie, alebo vymenovanie do novej funkcie), alebo v existencii organizácie (úpadok firmy, neočakávaný prospech) a v konečnom dôsledku súvisia aj s problémami a ťažkosťami, s ktorými sa manažéri stretávajú oveľa častejšie, niekedy aj každodenne (nezhody so spolupracovníkmi, napäté vzťahy k nadriadenému, resp. podriadeným, prepúšťanie zamestnancov, riešenie konfliktov medzi podriadenými, rozdelenie pracovných úloh, odmena zamestnancov a pod.

Náročné situácie, ktoré sa môžu vyskytnúť v manažmente podniku, charakterizujú Copper a Marshall (1978) na základe šiestich pracovných kontextov (interné prostredie práce, prostredie organizácie, sociálne prostredie, kariérna perspektíva, organizačná kultúra, pracovný a rodinný život)

Podľa Oravcovej (2004) náročné situácie v manažérskej práci je možné špecifikovať nielen na báze kontextov, ktoré nie sú zriedkavé ani v bežnom živote a sú založené na časovom tlaku, nadmernom množstve úloh, nadmernej rozmanitosti úloh, chaotickej organizácii práce, na stereotype a nudnosti práce.

Ďalším možným prístupom k špecifikácii a typologizácii náročných situácií v manažmente organizácie je ich rozlíšenie na individuálne a kolektívne náročné situácie (Muhonen, Torkelson, 2008).

V tomto kontexte chceme upozorniť a zdôrazniť aj význam faktora subjektívneho posúdenia náročnej situácie, ktoré súvisí tak s osobnostnými atribútmi manažéra, ako aj s podmienkami konkrétnej situácie. Zároveň je potrebné upozorniť na skutočnosť, že náročnosť súvisí nielen s aktuálnym vnímaním danej situácie, ale, ako uvádza Birknerová (2010), aj so situáciami, ktoré v podstate nie sú až tak náročné, sú mierne zaťažujúce, ale dlhotrvajúco pôsobiace, teda nie sú stresujúce svojou intenzitou, ale dĺžkou trvania.

Uvedené postupy hľadania štruktúry náročných situácií reprezentujú typické prístupy k tejto problematike, s ktorými sa môžeme v literatúre stretnúť. Je pre nich charakteristický multidimenzionálny prístup k vymedzeniu štruktúry týchto situácií a empiricko-induktívny postup identifikácie jednotlivých prvkov štruktúry náročných situácií. S teoreticko-deduktívnym postupom vymedzovania štruktúry náročných situácií sa stretávame zriedkavejšie.

Metóda

V prezentovanom výskume boli analyzované údaje získané od 174 respondentov, 84 manažérov a 90 manažérok na pozíciách top manažmentu – 9 respondentov, stredného manažmentu – 58 respondentov a líniového manažmentu – 107 respondentov.

Výskumnú vzorku z hľadiska oblasti praxe, v ktorej títo manažéri pôsobia, tvorilo 26 manažérov z výroby, 83 manažérov zo služieb, 31 manažérov z obchodu a 34 manažérov z oblasti vzdelávania. Manažéri a manažérky, ktorí sa zúčastnili výskumu mali priemerný vek 36,5 rokov (v rozpätí od 21 rokov do 64 rokov) so smerodajnou odchýlkou 8,391 rokov. V praxi všeobecne pôsobili priemerne 15,3 rokov (smerodajná odchýlka 8,420) a v manažérskej pozícii pôsobili priemerne 6,9 rokov (smerodajná odchýlka 6,311).

Údaje od manažérov a manažérok boli získavané dotazníkovou metódou SSPMPR - Spôsoby správania v manažérskej práci. Dotazník je konštruovaný na báze posúdenia preferencie spôsobov zvládania náročných situácií, ktoré sa môžu vyskytnúť v reálnej manažérskej práci. Vývoj dotazníka vychádzal z uplatnenia princípu transsituačnej stability v konštrukcii nástrojov na diagnostiku osobnosti, tak ako uvedený postup popísali Výrost a Frankovský (1998).

Konštrukcia tejto metodiky SSPMPR reflektuje skúsenosti s aplikáciou Dotazníka SPNPS – Stratégie správania v náročných pracovných situáciách (Frankovský, Ištvaniková, Štefko, 2009, Frankovský, Ištvaniková, 2008), ako aj z výsledkov analýzy metodiky SSPMP – Stratégie správania v manažmente podniku (Lajčin, Frankovský, 2011).

Dotazník SSPMPR obsahuje popisy 9 modelových náročných situácií, ktoré reprezentujú rôzne konkrétne situácie v manažérskej práci. Ku každej z opísaných situácií je navrhnutých niekoľko možných spôsobov správania.

Úlohou respondentov bolo posúdiť svoje možné správanie z hľadiska každej uvedenej alternatívy na 5-bodovej škále Likertovho typu (1 – rozhodne áno, 2 - áno, 3 - neviem, 4 - nie, 5 – rozhodne nie).

Faktorovou analýzou (metóda Principal Component s Varimax rotáciou) bolo vyextrahovaných päť faktorov, ktoré popisujú tendencie manažérov zvládať náročné situácie v manažmente podniku istým spôsobom. Faktory sme pomenovali ako:

- Emocionálny faktor zvládania. Tento faktor súvisí s emocionálnou reakciou na danú situáciu. Na rozdiel od nasledujúcich faktorov, tento faktor bol extrahovaný nezávisle od kontextu situácie.

- Kognitívny faktor zvládania I. Obsahom tohto faktora nie je bezprostredná behaviorálna reakcia, ale uvažovanie, premyslenie, hľadanie ďalších informácií o situácii s výrazným sociálnym kontextom.
- Kognitívny faktor zvládania II. Obsahom tohto faktora opäť nie je bezprostredná behaviorálna reakcia, ale uvažovanie, premyslenie, hľadanie ďalších informácií o situácii, ktoré súvisia so všeobecnými problémami v manažérskej práci.
- Behaviorálny faktor zvládania I. Tento faktor súvisí s bezprostrednou behaviorálnou reakciou, v zmysle riešenia situácií, ktoré reprezentujú všeobecné problémy v manažérskej práci.
- Behaviorálny faktor zvládania II. Tento faktor súvisí s bezprostrednou behaviorálnou reakciou, v zmysle riešenia situácií s výrazným sociálnym kontextom.

Extrahované faktory vysvetľujú 42,5 % variancie. Extrahovanie dvoch kognitívnych a dvoch behaviorálnych faktorov poukazuje zároveň na skutočnosť, že vyskytujúce sa náročné situácie v manažmente podniku majú určitú štruktúru. Prezentované výsledky poukazujú na existenciu náročných situácií s výrazným sociálnym kontextom a na skupinu náročných situácií, ktoré súvisia s riešením všeobecných problémov v manažmente podniku. Aj na základe uvedeného zistenia môžeme predpokladať, že náročné situácie, s ktorými sa manažéri stretávajú, netvorí jeden homogénny celok. Naopak, z rôznych uhlov pohľadu je možné skúmať ich štruktúru. Uvedené rozlíšenie na náročné situácie s dominantným sociálnym kontextom a náročné situácie všeobecnejšieho charakteru považujeme za jedno z možných riešení tohto problému.

Výsledky

V príspevku prezentujeme výsledky analýzy rozdielov v posúdení spôsobov správania v náročných manažérskych situáciách medzi manažérkami a manažérmi. Následne venujeme pozornosť špecifikácií súvislostí medzi vybranými charakteristikami manažérov (úroveň manažérskej pozície, dĺžka praxe na manažérskej pozícii, vek manažérov) a posúdením spôsobov správania v náročných manažérskych situáciách

Rodová podmienenosť spôsobov správania v náročných manažérskych situáciách

Skúmanie rodových rozdielov je jednou z podstatných a typických oblastí výskumu v sociálnych vedách. Významnú úlohu zohráva v copingových štúdiách (Endler a Parker, 1990, Lovaš, 1997, Sarmány Schuller, 1992, Thayer et. al., 1994, Medved'ová, 1997, Hadušovská, 1998) a aj pri skúmaní zvládania náročných situácií v manažérskej práci (Burke, Richardsen, 2009, Torkelson, Muhonen, 2008, Aluko, 2009).

Výskumné štúdie rodových rozdielov zvládania náročných situácií v manažérskej práci (Burke a Richardsen, 2009, Torkelson a Muhonen, 2008, Aluko, 2009) sú väčšinou orientované na problematiku stresu a špecifik jeho pôsobenia v prípade manažérov. V mnohých z týchto štúdií je ako stresujúci faktor skúmaný „work – family“ konflikt, teda konflikt, ktorý vzniká z nevyhnutnosti zladit' pracovné a rodinné požiadavky u žien manažérov.

V našom výskumnom projekte sme sústredili pozornosť na skúmanie rozdielov v posudzovaní extrahovaných spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci mužmi – manažérmi a ženami – manažérkami.

Výsledky analýzy potvrdili štatisticky významné rozdiely v posudzovaní preferencie dvoch z piatich spôsobov zvládania skúmaných situácií (tabuľka 1).

Významné rozdiely v odpovediach manažérov a manažérov sme zistili pri posudzovaní emocionálneho faktora a kognitívneho faktora I. V oboch týchto prípadoch nižšie skórovali ženy.

Znamená to, že pri zvládaní náročných situácií v manažérskej práci viac preferujú emocionálnu reakciu a kognitívne spracovanie v situáciách so sociálnym kontextom manažérky.

V ďalších troch extrahovaných faktoroch – spôsoboch zvládania náročných situácií – sme významné rozdiely medzi manažérmi a manažérkami v posudzovaní preferencie týchto spôsobov zvládania nezistili.

Tabuľka 1 Posudzovanie spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci manažérmi a manažérkami (priemerné hodnoty)

Faktory	t – test	Významnosť	Manažéri	Manažérky
Emocionálny faktor	2,328	,021	2,40	2,14
Kognitívny faktor I	2,274	,024	2,75	2,51
Kognitívny faktor II	,166	,868	2,07	2,06
Behaviorálny faktor I	,611	,542	1,89	1,84
Behaviorálny faktor II	,796	,427	2,10	2,15

Manažérska pozícia a spôsoby správania v náročných manažérskych situáciách

Rozlíšenie úrovne manažmentu je jednou zo základných charakteristík manažmentu všeobecne a zároveň aj významným faktorom, ktorý vystupuje v rôznych výskumoch spätých s manažérskou prácou.

Donnelly et al.(2008) rozlišujú a charakterizujú, ako aj väčšina autorov, tri úrovne manažmentu – operačnú, technickú a strategickú – a zároveň špecifikujú funkcie, ktoré na týchto úrovniach manažéri vykonávajú (plánovanie, organizovanie, vedenie a kontrola). V nadväznosti na tieto úrovne vymedzujú autori manažérske aktivity na úrovni top manažmentu, stredného manažmentu a prevádzkového manažmentu, ktoré, aj keď nie úplne, zodpovedajú vymedzeným úrovniam manažmentu.

V prezentovanom výskume sme predpokladali, že posudzovanie spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci bude významne súvisieť s úrovňou realizácie manažérskej práce (tabuľka 2).

Získané výsledky však nepotvrdili tento predpoklad. Manažéri na jednotlivých úrovniach manažérskej práce neposúdili jednotlivé spôsoby zvládania skúmaných situácií štatisticky významne rozdielne. V tomto kontexte analýzy je možné popísať len tendenciu (štatisticky nevýznamnú) výraznejšej preferencie spôsobu zvládania vymedzeného ako behaviorálny faktor II (bezprostredná reakcia v situáciách s výrazne sociálnym kontextom) manažérmi na úrovni top manažmentu.

Tabuľka 2 Posúdenie preferencie jednotlivých spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci z hľadiska úrovne manažérskej pozície

Faktory	F – test	Významnosť	Top manažéri	Strední manažéri	Línioví manažéri
Emocionálny faktor	,869	,421	2,05	2,35	2,23
Kognitívny faktor I	,015	,985	2,65	2,63	2,62
Kognitívny faktor II	,095	,909	2,02	2,04	2,08
Behaviorálny faktor I	,602	,549	1,66	1,85	1,88
Behaviorálny faktor II	2,068	,130	1,80	2,10	2,16

Dĺžka praxe na manažérskej pozícii, vek manažérov a spôsoby správania v náročných manažérskych situáciách

V jednotlivých konceptoch vymedzenia zvládania náročných situácií vek dopĺňa schému osobnostných a situačných faktorov kontextu skúmania týchto procesov. Ako uvádza Ruiselová (2006), vek, resp. biodromálne hľadisko, vytvára spolu s už uvedenými osobnostnými a situačnými premennými ideálny model prístupu k zvládaniu náročných situácií. Zohľadnenie tohto hľadiska však predpokladá realizáciu náročných, komplikovaných a zložitých longitudinálnych výskumných projektov, ktoré umožňujú zachytiť vplyv významných vývinových a životných etáp.

V prezentovanom výskumnom projekte sme predpokladali, že posudzovanie spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci bude významne súvisieť s vekom respondentov – manažérov a manažérok (tabuľka 3) a dĺžkou ich praxe na manažérskej pozícii (tabuľka 4).

Výsledky matematicko-štatistickej analýzy potvrdili štatisticky významnú koreláciu len medzi vekom manažérov a preferenciou spôsobu zvládania vymedzeného ako behaviorálny faktor II (bezprostredná reakcia v situáciách s výrazne sociálnym kontextom). Uvedenú významnú súvislosť môžeme charakterizovať v tom zmysle, že so zvyšujúcim sa vekom manažérov stúpa aj preferencia uvedeného spôsobu zvládania náročných situácií v manažérskej práci.

Ostatné korelačné koeficienty boli štatisticky nevýznamné. Uvedené výsledky, ako aj zistená veľmi nízka hodnota štatisticky síce významného korelačného koeficientu, svedčia o nepotvrdení súvislosti medzi vekom a preferenciami spôsobu zvládania náročných situácií v manažérskej práci.

Tabuľka 3 Posúdenie preferencie jednotlivých spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci a vek manažérov (Pearsonov korelačný koeficient)

Faktory	Emocionálny faktor	Kognitívny faktor I	Kognitívny faktor II	Behaviorálny faktor I	Behaviorálny faktor II
Vek	-,028	-,106	,011	-,047	-,161*

Skúsenosti, ktoré manažéri a manažérky počas svojej práce získajú, môžu ovplyvniť aj spôsoby zvládania náročných situácií v ich manažérskej práci.

Výsledky uskutočnenej analýzy však, podobne ako v súvislosti s vekom manažérov, potvrdili štatisticky významnú koreláciu len medzi dĺžkou praxe na manažérskej pozícii a posúdením

preferencie behaviorálneho faktora II. Aj v tomto prípade so zvyšujúcou sa dĺžkou manažérskej praxe stúpa preferencia priameho behaviorálneho zásahu v situáciách so sociálnym kontextom.

Podobne ako v predchádzajúcej interpretácii zistení sme sa na základe výsledkov rozhodli prijať záver o nepotvrdení existencie súvislosti medzi dĺžkou praxe v manažérskej pozícii a preferenciou spôsobu správania v náročnej situácii. Samozrejme, je potrebné upozorniť, že vek respondentov a dĺžka praxe na manažérskej pozícii a možno aj úroveň pozície manažéra úzko súvisia, preto aj uvedené zistenia je potrebné interpretovať v tomto zmysle.

Tabuľka 4 Posúdenie preferencie jednotlivých spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci a dĺžka praxe v manažérskej pozícii (Pearsonov korelačný koeficient)

Faktory	Emocionálny faktor	Kognitívny faktor I	Kognitívny faktor II	Behaviorálny faktor I	Behaviorálny faktor II
Dĺžka praxe	,006	-,080	-,099	-,101	-,155*

Záver

Hľadanie ciest a spôsobov ako zvýšiť efektívnosť manažérskej práce, úzko súvisí s efektívnosťou celej organizácie a v konečnom dôsledku aj s efektívnosťou celej spoločnosti. Táto problematika je aktuálna, púta pozornosť odborníkov z rôznych vedných oblastí a v konečnom dôsledku je spätá so zlepšením pozície organizácie v konkurenčnom prostredí, s efektívnejším využívaním jej hmotného a nehmotného potenciálu, vrátane ľudského kapitálu. Zároveň súvisí aj s koncepciou trvalo udržateľného rozvoja.

Manažérska práca je činnosť multifaktorovo podmienená. Súvisí so vzdelaním, životnými a pracovnými skúsenosťami, osobnostnými vlastnosťami, s vhodným výberom správneho človeka na konkrétnu manažérsku pozíciu a z rôznych uhlov pohľadu by sme zrejme mohli vymenovať aj ďalšie špecifické faktory, ovplyvňujúce kvalitu manažérskej práce.

Výsledky prezentovaného výskumu potvrdili existenciu piatich faktorov, pomocou ktorých je možné špecifikovať štruktúru spôsobov správania manažérov v náročných manažérskych situáciách. Zároveň extrahovanie dvoch faktorov s kognitívnym obsahom a dvoch faktorov s behaviorálnym obsahom svedčí o nevyhnutnosti zohľadňovať, pri uvažovaní o spôsoboch zvládania týchto situácií a možnostiach predikcie správania v nich, konkrétne podmienky výskytu náročných situácií, resp. zohľadniť typ náročnej situácie. Prezentované zistenia poukazujú na možnosť charakterizovať

minimálne dva typy situácií – s výrazným sociálnym kontextom a s obsahom, ktorý nie je výrazne sociálny a súvisí so všeobecnými problémami manažmentu organizácie.

Prezentované výsledky poukazujú aj na skutočnosť, že posúdenie preferencie jednotlivých spôsobov zvládania náročných situácií v manažérskej práci nesúvisí s úrovňou pozície manažérov. V tomto kontexte zohrávajú rozhodujúcu úlohu všeobecné manažérske kompetencie, ktoré sa prejavujú ako dispozičné charakteristiky manažérov a z hľadiska oblasti spoločenskej praxe a úrovňou manažérskej pozície pôsobia transsituačne. Zároveň tieto zistenia poukazujú na možnosti predikcie správania manažérov v náročných situáciách a výberu vhodných kandidátov na manažérske posty bez ohľadu na skutočnosť, o akú manažérsku pozíciu ide. Zároveň však chceme upozorniť, že uvedené myšlienky súvisia len so skúmaným kontextom spôsobov správania v náročných situáciách. V iných kontextoch, napr. ochota riskovať, zodpovednosť, strategické rozhodnutia a pod. môže byť miera transsituačnosti pôsobenia dispozičných charakteristík manažérov rozdielna.

Naopak, zistili sme rozdiely v odpovediach manažérov a manažerok pri posudzovaní emocionálneho faktora a kognitívneho faktora I. V oboch týchto prípadoch manažérky viac preferovali emocionálnu reakciu a kognitívne spracovanie predovšetkým v situáciách so sociálnym kontextom. Tieto zistenia zodpovedajú viacerým rodovým štúdiám aj mimo kontextu manažérskej práce.

Z hľadiska veku a dĺžky manažérskej praxe je možné špecifikovať jednu významnú súvislosť, podľa ktorej starší manažéri a manažérky s dlhšou manažérskou praxou viac preferovali bezprostrednú behaviorálnu reakciu v situáciách s výrazným sociálnym kontextom než mladší manažéri, resp. manažérky s kratšou manažérskou praxou.

Tento poznatok zrejme súvisí s väčšou skúsenosťou vekovo starších manažérov, resp. manažerok s dlhšou manažérskou praxou, riešiť sociálne problémy, konflikty v organizácii. Starší manažéri majú zrejme vytvorené a v praxi overené určité sociálne schémy, ktoré im umožňujú rýchlejšiu reakciu pri riešení sociálnych situácií.

Naše zistenia jednoznačne potvrdzujú správnosť multidimenzionálneho teoretického chápania copingu aj v kontexte výskytu náročných situácií v manažérskej práci. Extrahovaná a verifikovaná faktorová štruktúra spôsobov zvládania týchto situácií predstavuje nový pohľad na copingové postupy pri strete s náročnými situáciami v manažérskej práci, ale aj s náročnými situáciami v živote vôbec.

V literatúre doposiaľ neuvádzané je však rozlíšenie behaviorálneho aj kognitívneho spôsobu zvládania na dva samostatné faktory z hľadiska kontextu situácie. Svedčí to o skutočnosti, že manažéri nepreferujú behaviorálne a kognitívne spôsoby zvládania náročných situácií univerzálne, transsituačne, ale preferovanie týchto spôsobov je nevyhnutné chápať v kontexte danej situácie. Takto sa nielen potvrdzujú zistenia Armstronga a Stephensovej (2008), Mellahiho a Wilkinsona (2010),

ktorí, podobne ako aj ďalší autori, poukázali na význam akceptovania situačných špecifik pri uvažovaní o správaní manažérov v rôznych situáciách. Zároveň je to dôležitý poznatok pre diagnostikovanie a predikciu správania manažérov v konkrétnych manažérskych situáciách.

Získané poznatky výrazne zvyšujú efektívnosť výberu vhodných uchádzačov na manažérske pozície, ich prípravy a tréning na týchto pozíciách, ako aj projektovania spôsobov zvládania náročných situácií v manažmente organizácie.

Z tohto hľadiska naše výsledky poukazujú na nevyhnutnosť pri výbere ľudí na manažérske pozície brať do úvahy nielen všeobecne akceptované manažérske kompetencie, napr. znalosti, povahové črty, postoje, zručnosti, skúsenosti, kompetencie technické, kompetencie v jednaní s ľuďmi (Prokopenko a Kubr, 1996), ale aj zohľadňovať špecifické požiadavky konkrétnej manažérskej pozície a situácie, v ktorej bude tento manažér pôsobiť. Efektívny výber uchádzačov na manažérske pozície je podmienený správnym sklbením požadovaných všeobecných kompetencií (vzdelanie, prax, psychologický profil a pod.) a špecifických kompetencií.

Veľmi podobný prístup je potrebné dodržiavať aj pri príprave manažérskych kurzov, školení a vzdelávaní manažérov vôbec.

Literatúra

- ALUKO, Y., A. Work-family conflict and coping strategies adopted by women in academia. *Gender & Behaviour*. 2009, 17, 1, p. 2095-2122.
- ARMSTRONG, M., STEPHENS, T. *Management a leadership*. Praha: Grada, 2008.
- BIRKNEROVÁ, Z. *Stres a jeho zvládanie riaditeľmi škôl. Manažment školy v praxi*. Bratislava: IURA EDITION, 2010, s. 21-26.
- BURKE, R., J., RICHARDSEN, A., M. Work experiences, stress and health among managerial women: Research and practice. In Copper, C., L., Quick, J., C., Schabracq, M., J. (Eds.): *International handbook of work and health psychology (3rd ed.)*, Wiley-Blackwell, 2009, p. 147-169.
- COPPER, C., L., MARSHALL, J. Sources of managerial and white-collar stress. In COPPER, C., L., PAYNE, R. (Eds.): *Stress at Work*, UK: Wiley, 1978, p. 81-106.
- DONNELLY, J., H., GIBSON, J., L., IVANCEVICH, J., A. *Management*. Praha: Grada, 2008.
- ENDLER, N., S., PARKER, J., D., A. Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 58, p. 844-854.

- FRANKOVSKÝ, M., IŠTVÁNIKOVÁ, L. Management of the strategies of behavior in the demanding work situations. In Štefko, R., Frankovský, M. (Eds.): Management 2008, In Times of Global Chance and Uncertainty, Prešov: University of Prešov, Faculty of Management, 2008.
- FRANKOVSKÝ, M., IŠTVÁNIKOVÁ, L., ŠTEFKO, R. Strategies of behavior in demanding managerial work situations in social contexts. *Studia psychologica*, 2009, 51, 2-3, p. 231-236.
- HADUŠOVSKÁ, S. Intersexual differences in behavior strategies in demanding situations. *Studia psychologica*, 1998, 39, 2, p. 115-118.
- KAULIO, M., UPPVALL, L.: Critical incidents in R&D alliances: Uncovering leadership roles. *European Management Review*, 2009, 6, 3, s. 195-205.
- LAJČIN, D., FRANKOVSKÝ, M. Zisťovanie spôsobov zvládania náročných situácií v manažmente podniku. *Journal of management and business: research and practice*, 2011, 3, 1, s. 93-104.
- LOVAŠ, L. Vplyv situácie a pohlavia na správanie v náročných situáciách. In *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 1997, 2, s. 144-148.
- MEDVEĎOVÁ, Ľ. Intersexuálne rozdiely v kontexte predikcie copingu z osobných zdrojov v puberte. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 1997, 2, s. 100-106.
- MELLAHI, K., WILKINSON, A. Managing and coping with organizational failure: Introduction to the special issue. *Group & Organization Management*, 2010, 35, 5, p. 531-541.
- MUHONEN, T., TORKEKELSON, E. Collective and individualistic coping with stress at work. *Psychological Reports*, 2008, 102, 2, p. 450-458.
- ORAVCOVÁ, J. Sociálna psychológia. Zvolen: Bratia Sabovci, 2004.
- PROKOPENKO, J., KUBR, M. Vzdelávání a rozvoj manažerů. Praha: Grada Publishing, 1996.
- REINERT, E. The role of the state in economic growth. *Journal of Economic Studies*, 1999, 26, 4/5, s. 268-326.
- RUISELOVÁ, Z. Štýly zvládania záťaže. In Ruiselová, Z. a kol. Štýly zvládania záťaže a osobnosť. Bratislava: Slovak Academic Press, 2006, s. 9-20.
- SARMÁNY SCHULLER, I. Indikátor stratégií zvládania. In Prokopčáková, A., Ruisel, I. (Eds.), *Praktická inteligencia II.: Vybrané metodiky*. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 1992, s. 44-51.
- THAYER, R., E., NEWMAN, J., R., MCCLAIN, T., M. Self-regulation of mood: Strategies for changing a bad mood, raising energy, and reducing tension. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, 67, 5, p. 910-925.
- TORKEKELSON, E., MUHONEN, T. Work stress, coping, and gender: Implications for health and well-being. In Naswall, K., Hellgren, J., Sverke, M. (Eds.): *The individual in the changing working life*. New York, NY, US: Cambridge University Press, 2008, p. 311-327.

VÝROST, J., FRANKOVSKÝ, M. On the transsituational stability of norms. *Studia psychologica*, 40, 1998, 4, s. 343-347.

*Príspevok vychádza ako výstup z grantového projektu VEGA č. 1/0637/12.

Môže byť spokojný manažér motivovaný ?

Štefan Medzihorský

Vysoká škola aplikovanej psychológie

E-mail:rek@vsaps.cz

Abstrakt:

Príspevok sa zaoberá vzťahom výkonovej motivácie k osobnostným charakteristikám a k pracovnej spokojnosti. Vychádza z kritického rozboru Herzbergovej dvojfaktorovej teórie motivácie. Na základe porovnania s ďalšími autormi, predovšetkým moderných prístupov k motivácii, vyvodzuje predpoklad multifaktorových vzťahov výkonovej motivácie a pracovnej spokojnosti. Na príklade výskumu motivácie manažérov z oblasti priemyslu autor uvádza vybrané faktory podmieňujúce úroveň motivácie a jej vzťah ku spokojnosti.

Kľúčové slová:

Výkonová motivácia, pracovná spokojnosť, motivácia manažérov

Úvod

Vstup do problematiky

V manažérskej a dokonca aj v personalistickej praxi sa stretávame opakovane s prístupmi, ktoré vo skutočnosti neakceptujú, či popierajú Herzbergovu dvojfaktorovú teóriu motivácie. Mnohí uvádzajú, že majú výborný motivačný program, že sa starajú o svojich zamestnancov. Zaznamenali sme výroky typu „Chceme svojich zamestnancov motivovať, zlepšujeme prostredie, dávame im stravenky, plavenky, týždeň dovolenky navyše, príspevok na rekreáciu, aj pre ich deti na letný tábor“.

Manažéri ktorí majú motiváciu zamestnancov v popise práce často ešte nereflektujú, že do svojich „motivačných“ programov zaraďujú prevažne faktory hygienické, dissatisfactory. Aj v teórii nachádzame kritikov Herzbergovej dvojfaktorovej teórie oddeľujúcej pôsobenie faktorov hygienických od motivačných.

Niektorí autori používajú formulácie ako „spokojnosť vytvára podmienky pre dobré výkony,

spokojnosť prispieva k dobrej atmosfére ktorá umožňuje sústrediť sa na výkonovú motiváciu“ a pod. Je evidentné, že nie sú dostatočne ozrejmene súvislosti medzi motiváciou a spokojnosťou. Skutočne sa podporujú alebo aspoň sprevádzajú, alebo pôsobia nezávisle? Či sa vzájomne vylučujú a v akej miere? Môže byť spokojný pracovník motivovaný, alebo je podmienkou motivácie nespokojnosť? So súčasným stavom, efektivitou aktuálnych prístupov, s vlastnou úrovňou? Navyše ani otázka či je výkonová motivácia povahová vlastnosť, nie je jednoznačne vyriešená. Je to dlhodobá či trvalá osobnostná charakteristika?

Tieto otázky sprevádzajú nielen prácu manažéra, personalistu, psychológa, ale aj životy väčšiny ľudí.

Kollárik k pracovnej spokojnosti pristupuje ako k sociálnemu javu, lebo ako k psychologickému javu. V psychologickom kontexte spokojnosť definuje ako mieru uspokojovania jednotlivých potrieb. Píše, že viazanosť spokojnosti na uspokojovanie aktuálnych potrieb je nutné chápať v rámci celkovej štruktúry osobnosti. Akokoľvek ľudské potreby vychádzajú z motivačnej štruktúry jedinca, úzko súvisia s charakterom, vlastnosťami osobnosti, postojmi a hodnotami. Kollárik tiež rozlišuje celkovú a čiastočnú spokojnosť.

Celková spokojnosť vyjadruje obecnú mieru vzťahu k vykonávanej činnosti a zahŕňa zložky čiastočných spokojností. Čiastočné spokojnosti odrážajú spokojnosť s jednotlivými faktormi, ktoré na pracovníka pôsobia. Oba tieto znaky spokojnosti je nutné vnímať v obojstrannej závislosti (Kollárik 1986).

Pracovná spokojnosť a motivácia

Na zložitosť vzťahu spokojnosti a motivácie ukazuje i fakt, že klišé typu: „čím väčšia spokojnosť tým väčšia motivácia“ nepretrváva iba v myšliach manažérov. Aj významní autori môžu uvedenou tézu potvrdiť do istej miery a na druhej strane i poprieť. V jednom tvrdení uvádzajú, že obecné platí, že pokiaľ sú pracovné podmienky vo firme optimálne nastavené, stimulujú pracovníkov k väčším výkonom a pozitívne prispievajú k ich motivácii. V inej časti je uvedené, že vo skutočnosti je príjemné pracovné prostredie vnímané ako samozrejmosť a nijak výrazne samo o sebe prácu nemotivuje (Provazník, Komárková 2004). Nie je to príklad ojedinelý. Ako by duch humanistickej tradície viedol ku konsekvencii, že kto pracuje a je výkonný, by mal byť aj spokojný a že tým naopak spokojnosť povedie k výkonnej motivácii.

Vedľa uvedeného tradičného modelu existujúci dvojdimenzionálny prístup je rozdielny. Podľa tohto prístupu nie sú pracovná spokojnosť a nespokojnosť v priamej závislosti a sú utvárané odlišnou skupinou vplyvov. Pracovná nespokojnosť sa viaže predovšetkým k obsahu vykonávanej práce a medzi jej najdôležitejšie faktory patrí charakter vykonávanej práce, miera zodpovednosti, úspech, uznanie a možnosť postupu. Pracovná nespokojnosť je skôr ovplyvnená vonkajšími podmienkami pracovnej činnosti (Růžička, 1995). Tento prístup stojí predovšetkým na Herzbergovej dvojfaktorovej teórii a medzi ďalších zástupcov patrí aj Maussner a Snydermann, (spoluautori jeho prvej publikácie o tejto teórii).

Herzbergova dvojfaktorová teória je založená na predpoklade dvoch protikladných potrieb: potrebe vyhnúť sa bolesti a potrebe rozvoja. Spokojnosť je pozitívnym, smerom ovplyvňovaná tzv. motivátormi tj. saddisfaktormi. Tie sa viažu k predmetu práce. Medzi základné motivátory radí prácu samotnú, možnosť rastu, postupu, mieru úspechu, uznania a zverenej zodpovednosti. Faktory tejto skupiny prinášajú ocenenie za výkon a spokojnosť. Zásadným spôsobom prispievajú k osobnému rastu pracovníka, aktivizujú jeho činnosť a umožňujú mu vlastnú sebarealizáciu. Nedostatky v tejto oblasti nespôsobujú nespokojnosť, len neprítomnosť spokojnosti. Rozsah pôsobnosti satisfaktorov je tak v dimenzii pracovná NE spokojnosť – spokojnosť (Kollárik 1986). Satisfaktory do značnej miery korešpondujú podľa niektorých autorov s s intrinzičnou motiváciou.

Druhou skupinou sú vonkajšie, hygienické faktory, tzv. dissatisfaktory, ktoré sa vzťahujú k podmienkam pracovného prostredia a pôsobia v rovine pracovnej nespokojnosti. Tie v mnohých smeroch naopak zodpovedajú extrinzičkej vonkajšej motivácii.

Medzi klasické hygienické faktory Herzberg zaraďuje zachádzanie s ľuďmi, vedenie, medziľudské vzťahy na úrovni spolupracovníkov, nadriadených či podriadených, pracovné podmienky, postavenie, pracovnú istotu, plat alebo osobný život. Hygienické faktory nie sú zdrojom osobného rastu ani neprispievajú k tvorbe pozitívnych pracovných postojov, len dotvárajú kontext pracovného prostredia. V prípade, že hygienické faktory nie sú optimálne nastavené, spôsobujú pracovníkovu nespokojnosť a majú negatívny vplyv na jeho motiváciu.

Pri správnom nastavení sú však voči spokojnosti indiferentné. Pôsobnosť hygienických faktorov je tak v dimenzii pracovná nespokojnosť-pracovná NE nespokojnosť (Kollárik 1986).

Podľa teórie dvoch faktorov nedostatočné naplnenie hygienických faktorov môže viesť k nespokojnosti (napr. plat nezodpovedá výkonu). Ovšem nedôjde ku zvýšeniu motivácie, potom, čo plat zvýšime. Zásadná je Herzbergova teória v tom, že vyvracia názory, že mzdové ohodnotenie patrí medzi významné motivačné prostriedky. Herzberg naopak tvrdí, že peniaze sú krátkodobou motiváciou, ktorá je vnímaná ako výhoda, nie je však rozhodujúca pre udržanie spokojnosti zamestnancov.

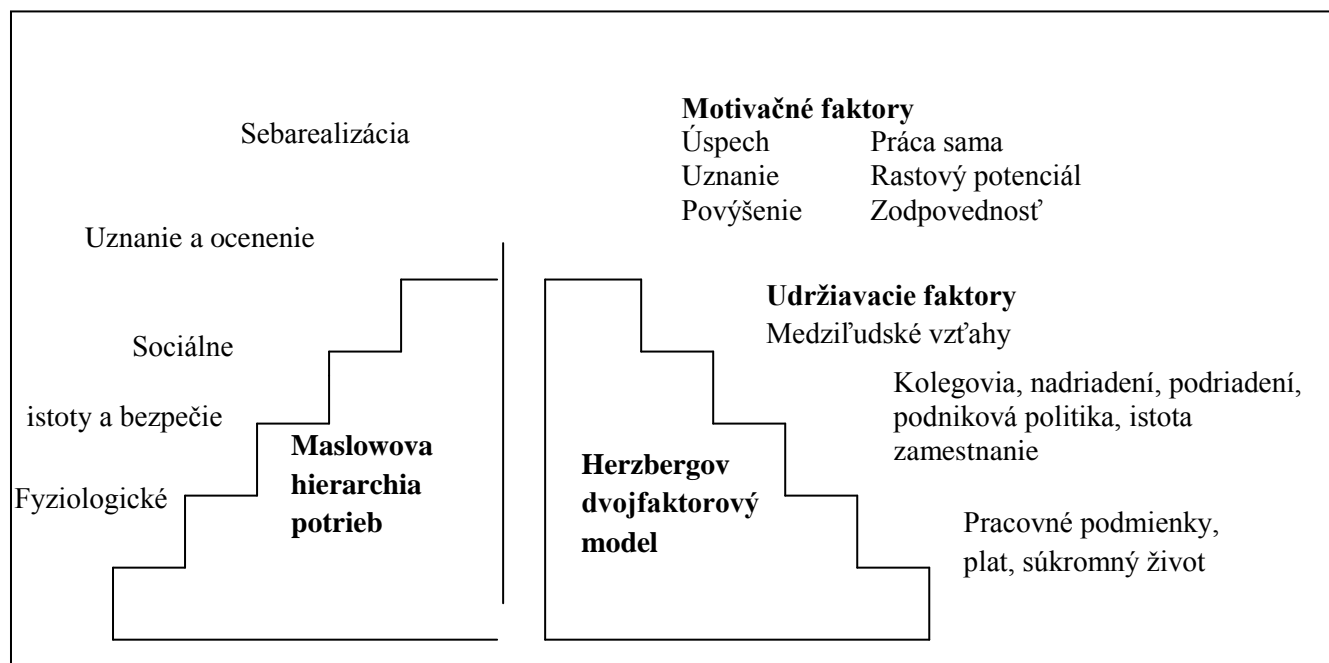
Jedným zo záverov dvojfaktorovej teórie motivácie, ktorý Herzberg zdôrazňuje je, že snaha o využívanie hygienických faktorov ako prostriedku motivácie je vážnym defektom organizácie.

Naopak potreby rastu – na rozdiel od deficitných potrieb – v zásade nie sú uspokojiteľné. Sú založené na rozvoji a v podstate sú neohraničiteľné.

Maslow označuje potrebu seberealizácie ako prvoradú potrebu rastu. Seberealizácie je definovaná ako pokračujúci uskutočňovanie možností, schopností a nadania, ako plnení poslania, či povolania, zručnosti, osudu, úkolu, ako lepšiu znalosť a uplatnení vlastné vnútorné prirodzenosti, ako trvalá tendencia k jednote, integrácii lebo synergii vnútri osobnosti. (Maslow 1973, str. 41). Porovnanie štruktúry oboch modelov ukazuje nápadné zhody.

Herzbergov a Maslowov model sú si nominálne vzájomne v podstate podobné. Oba sú zamerané na obsah. Rozdiel je v počte interpretovaných faktorov. Herzberg vo skutočnosti vraví, že niektorí zamestnanci môžu dosiahnuť určitú úroveň sociálneho a ekonomického vzostupu tak, že Maslowove potreby vyššej úrovne (potreby uznania a seberealizácie) sa stanú ich primárnymi motivátory. Na druhej strane títo ľudia musí za účelom udržania svojho postavenia i naďalej uspokojovať aj potreby nižšej úrovne. Peniaze tak môžu stále ešte byť motivátorom pre nemanážerských pracovníkov (predovšetkým tých s nízkou mzdou) i pre niektorých manažérov uvádzajú autori publikácie z ktorej sme prevzali uvedené dva názorné obrázky Management, (Donnelly, J.,H.,Jr., Gibson, J.,L., Ivancevich, J.,M., 2011, str. 380)

Obr. č. 2 - Porovnanie Herzbergovho a Maslowovho modelu



Obr.č.3 Ukážka rozdielov v oboch teóriách. Jedná sa predovšetkým o rozdiely v prístupoch a interpretáciách.

Oblasť	Maslowova hierarchie potrieb	Herzbergova dvojfaktorová teória
1. Vzťahuje sa	Na všetkých ľuďoch vo spoločnosti vo všetkých typoch zamestnania, ale i na dôchodcov.	Väčšinou na duševných pracovníkov a na vysoko kvalifikovaných špecialistov.
2. Vplyv potrieb na správanie	Všetky potreby môžu motivovať správanie.	Iba niektoré vnútorné potreby môžu fungovať ako motivátory.
3. Úloha peňažnej odmeny	Môže motivovať.	Nie je kľúčovým motivátorom.
4. Záber	Týka sa všetkých ľudí a ich životov.	Sústreduje sa na prácu.
5. Typ teórie	Deskriptívna (čo je).	Preskriptívna (čo by malo byť).

Pre tvrdenie uvedených autorov (Donnelly, J.,H.,Jr., Gibson, J.,L., Ivancevich, J.,M., 2011, str. 380) že mzda (peniaze) môžu byť pre pracovníkov s nižšími mzdami motivátorom však nenachádzame v Herzbergovej teórii opodstatnenie. Vyznieva tým ako jedna z kritik

tejto teórie. Skutočnosť, že aj manažéri pracujú pre peniaze je možné považovať za banálnu, bez toho aby vysvetľovala tvrdenie, že peniaze môžu byť motivátorom. To že nepochybne fungujú ako výmenná hodnota za výkonnú prácu pri transakčnom štýle vedenia ľudí neznamená, že sú motivátorom. Že tým povedú k vyššej kvalite či kvantite vykonanej práce, k iniciatíve a ďalším dôsledkom skutočne motivovaného konania. Peniaze tu majú funkciu udržiavaciu, hygienickú.

Naopak pri uplatňovaní transformačného štýlu vedenia ľudí sa oblúkom vraciame k intrinzičným, vnútorným motivačným faktorom až po osobný a profesijný rast a seberealizáciu.

Tieto faktory v oboch uvedených teóriách ako motivátory „de facto“ uvádzajú obaja diskutovaní autori Maslow i Herzberg.

Určité prepojenie vonkajších a vnútorných faktorov formulovali autori Hackman a Oldham. Uvádzajú, že k žiaducim výsledkom u pracovníkov dôjde, pokiaľ v práci nájdú 3 druhy psychických stavov. V prvom rade musia poznať, prípadne zažiť výsledky svojej práce. Ak je pracovný proces organizovaný tak, že pracovníci nemôžu nikdy zistiť, či pracovali dobre lebo zle, neexistuje základňa pre spokojnosť s dobrým, lebo nespokojnosť so zlými výkony. Za druhé musí ľudia za výsledky svojej práce cítiť osobnú zodpovednosť. Pokiaľ je práca organizovaná tak, že hľadajú príčinu úspechu alebo neúspechu svojej činnosti skôr vo vonkajších faktoroch, ako je strojné vybavenie alebo nadriadený, nemajú dôvod k hrdosti pri úspešných alebo sklamaní pri neúspešných výsledkoch. Za tretie musia prácu prežívať ako súčasť svojej osobnej sústavy hodnôt.

Pozitívne a negatívne pocity na pracovisku sú preto úzko späté s podávaným výkonom. Dobré výkony na pracovisku jednotlivci pociťujú ako pozitívne a povzbudzujú ich k ďalším výkonom. Aby sa ľudia vyhli negatívnym pocitom, usilujú sa na účelne riešených pracoviskách o pozitívne výsledky. Hackman a Oldham to vyjadrujú takto: „Ak sú ľudia a pracovisko dobre sladení, nie je potrebné aby sa násilne, donucovaním lebo trikmi nútili k tvrdej práci a dobrému výkonu. Namiesto toho sa budú sami snažiť, pretože sa také správanie odmeňuje a pracovníkov uspokojuje“. (Hackman/Oldham 1980, str.71).

Metódy skúmania pracovnej spokojnosti

Skúmanie pracovnej spokojnosti sme koncipovali ako zisťovanie celkovej pracovnej spokojnosti ako aj zisťovanie jednotlivých zložiek pracovnej spokojnosti. Zvolili sme preto

uplatnenie priamych otázok na spokojnosť aj nespokojnosť, doplnených ďalšími otázkami na čiastkové zložky spokojnosti a nespokojnosti. Overili sme ich v pilotnom prieskume u manažérov jednej zo spoločností Automotive. Ukázalo sa, že umožňujú získať informácie o spokojnosti aj nespokojnosti. Použili sme preto uvedené otázky v rámci interview s manažérmi.

Metóda

V prieskume sme vychádzali z teórií orientovaných na obsah motivácie so zameraním predovšetkým na Herzbergovu dvojfaktorovú teóriu motivácie.

Má formu exploračného výskumu prevažne korelačného charakteru. Je orientovaný na analýzu typu a miery vzťahov medzi kvantitatívnymi premennými, ako aj ich vzťahu ku kvalitatívnymi premenným, získaným obsahovou analýzou pološtruktúrovaného rozhovoru. Z tohto hľadiska je kvantitatívno – kvalitatívnym výskumom.

Z hľadiska obsahu je cieľom našej práce preskúmanie vzťahov medzi výkonovou orientáciou, vybranými osobnostnými charakteristikami a identifikovanou spokojnosťou, alebo nespokojnosťou skúmanej skupiny manažérov.

Na zisťovanie motivácie k výkonu, osobnostných a ďalších charakteristík zme použili 5 nasledujúcich štandardizovaných testov a dotazníkov, doplnených o vlastný výskumný dotazník MHM a pološtruktúrované interview:

1. LMI
2. Mriežka manažérskeho štýlu
3. Bochumský osobnostný dotazník
4. Dotazník SVF
5. Test ICL
6. MHM – motivačná hierarchizačná metóda
7. Pološtruktúrované interview

Pomocou obsahovej analýzy interview s manažérmi rozdelíme výsledky do 2 kategórií

1. Prejavená pracovná spokojnosť
3. Prejavená pracovná nespokojnosť

Výsledky

Výsledné korelácie I.

PEARSONŮV KORELAČNÍ KOEFICIENT

	LMI	MHM			GRID	BIP					
		M8	M11	M12	GRID	B1	B2	B3	B6	B11	B13
Vytrvalosť	LMI 1								0,329**	0,372**	0,523**
Dominancia	LMI 2	0,268*				0,502**	0,578**	0,532**	0,304*	0,661**	0,410**
Angažovanosť	LMI 3	0,254*				0,457**	0,439**	0,345**		0,347**	0,309*
Dovera v úspech	LMI 4	0,258*				0,698**	0,536**	0,610**	0,436**	0,624**	0,658**
Flexibilita	LMI 5				-0,288*	0,518**	0,355**	0,494**	0,442**	0,465**	0,650**
Flow	LMI 6					0,403**	0,351**				
Nebojácnosť	LMI 7					0,526**	0,320*	0,512*	0,517**	0,375**	0,677**
Internalita	LMI 8										
Kompenzačné úsilie	LMI 9					0,378**	0,393**	0,332**		0,325**	
Hrdosť na výkon	LMI 10					0,544**	0,490**	0,445**		0,557**	0,338**
Ochota učiť sa	LMI 11					0,489**	0,509**	0,303*	0,291*	0,448**	0,273*
Preferencia obťažnosti	LMI 12	0,293*			-0,294*	0,628**	0,420**	0,615**	0,495**	0,463**	0,678**
Samostatnosť	LMI 13					0,540**	0,373**	0,468**	0,402**	0,460**	0,505**
Seba kontrola	LMI 14				-0,308*	0,330**	0,308*		0,511**	0,291*	0,368**
Orientácia na status	LMI 15		0,476**	0,367**		0,520**	0,559**	0,505**		0,484**	0,314*
Súťaživosť	LMI 16		0,454**	0,356**		0,466**	0,428**	0,319*		0,443**	
Cielavedomosť	LMI 17		0,257*			0,563**	0,425**	0,430**	0,266*	0,382**	0,399**
		Odborný rast	Možnosti povýšenia	Kariérny rast vo vašom živote	Zameranie na vzťahy	Motivácia k výkonu	Motivácia k utváraní	Motivácia k vedeniu	Rozhodnosť	Schopnosť presadiť sa	Odolnosť voči záťaži

Výsledné korelácie II.

PEARSONŮV KORELAČNÍ KOEFICIENT

	LMI	ICL				SVF						
		b1	b2	b4	b8	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7
Vytrvalosť	LMI 1											
Dominancia	LMI 2			0,446**		0,618**						
Angažovanosť	LMI 3		0,264*			0,357*			0,304*			
Dovera v úspech	LMI 4					0,471**		0,305*		0,409**	0,383**	0,684**
Flexibilita	LMI 5					0,460**	0,286*	0,341*			0,364*	0,593**
Flow	LMI 6					0,370**						
Nebojácnosť	LMI 7								0,364*		0,311*	0,654**
Internalita	LMI 8	-0,268**			-0,365**							
Kompenzačné úsilie	LMI 9	0,306*				0,359*					0,318*	
Hrdosť na výkon	LMI 10			0,252*		0,490**				0,463**	0,287*	0,339*
Ochota učiť sa	LMI 11	0,326**				0,421**					0,285*	0,344*
Preferencia obťažnosti	LMI 12					0,397**		0,405**			0,333*	0,621**
Samostatnosť	LMI 13									0,363*	0,295*	0,527**
Seba kontrola	LMI 14							0,333*				0,354*
Orientácia na status	LMI 15			0,331**		0,397**						
Súťaživosť	LMI 16					0,382**				0,297*		
Cielavedomosť	LMI 17	0,316*								0,436**		0,442**
		Dominancia	Asertivita	Kritickosť	Zodpovednosť	Podhodnotenie	Odmietanie viny	Odklon	Náhradné riešenie	Kontrola situácie	Kontrola reakcii	Positívna sebainstrukcia

Z korelácií medzi nezávisle premennou, ktorú predstavovali výsledky testu LMI v 17 faktoroch so závisle premennými, ktoré reprezentovali výsledky 4 štandardizovaných testov a dotazníkov a 2 neštandardizovaných metód vyplynulo:

1. Najviac korelácií vykázal test LMI s testom BIP v súlade s konštrukciou. Logicky vo všetkých 3 motiváciách (k výkonu, k utváraniu, aj k vedeniu) na 0,01 % hladine významnosti. Významne však koreloval aj s ďalšími osobnostnými charakteristikami, (taktiež prevažne na 0,01 % hladine).
2. Z väčšinou faktorov LMI výrazne korelovali nasledujúce položky testu SVF vyrovnávania sa so záťažou:
Najviac Podhodnotenie ďalej Pozitívna sebaînštrukcia a Kontrola reakcií, nasledované Kontrolou situácie a Odklonom.
3. Z Learyho testu ICL korelovali iba niektoré faktory s vybranými faktormi LMI a to s Dominanciou a Kritickosťou. So Zodpovednosťou a Dominanciou korelovala Internalita (LMI) záporne na 0,01% hladine.
4. Z MHM korelovali iba tri „motivátori“ a to Odborný rast, Možnosť povýšenia a kariérny rast.
5. Z GRID vo smere zamerania na vzťahy korelovali negatívne len tri faktory LMI a to Flexibilita Preferencia obťažnosti a Seba kontrola.
6. V interview prejavená spokojnosť a prejavená nespokojnosť nevykázali významné odchýlky od priemeru vo vzťahu k LMI. Rovnako z multi variačnej analýzy vyplynulo, že prejavené dimenzie spokojnosť a nespokojnosť netvorí významné rozdiely k LMI.

Záver

Výsledky je nutné brať vzhľadom k rozsahu vzorky a k výberu metód ako orientačné.

Výrazne sa však potvrdila korelácia takmer všetkých faktorov LMI vo všetkých troch motivačných faktorov BIP a to na 0.01% hladine. Významne koreloval LMI aj s ďalšími tromi položkami, ktoré ukazujú na úzky vzťah výkonovej motivácie k Rozhodnosti, Schopnosti presadiť sa a Odolnosti voči záťaži. To dokladajú aj významné korelácie

mnohých položiek testu SVF, čo poukazuje na súvislosť pozitívnych stratégií vyrovnávania sa zo záťažou s výkonovou motiváciou.

Súvislosť Dominancie a Kritickosti s Výkonovou motiváciou ukazuje nielen na osobnostné , ale i možné manažérske väzby.

Prekvapením bol malý počet preferovaných motivátorov vo väzbe na LMI.

Nebola prekvapivá negatívna korelácia troch faktorov LMI s GRID – zameraním na vzťahy.

Vo vzťahu ku spokojnosti bude potrebné sa venovať podrobne čiastkovým príčinám pracovnej spokojnosti.

Na úvodnú otázku by sme mohli odpovedať že áno, spokojný manažér môže byť motivovaný. Vo vzťahu týchto dimenzií k nezávisle premennej sa nepreukázali významné rozdiely. Je to však možné pričítať aj použitej metodike. Preto chceme v ďalšom výskume uplatniť širšiu paletu štandardizovaných testov, ako sú JDI, JIG, MSQ a OAZ (Lisá 2010).

Literatúra

DONNELLY, J. H., GIBSON, J.L., IVANCEVICH, J. M.: *Management*, Praha: Grada Publishing, 2011, ISBN 978-80-7169-422-9.

HERZBERG, F.: *Work and the Nature of Man*. Fift Printing. New York: World Publishing, October 1971.

KATZELL, R. A.: THOMPSON, D.E.: *Work motivation: theory and practice*. American Psychologist, v.45, n.2,p.144-153, 1990

KOLLÁRIK, T.: *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca, 1986.

LISÁ, E.: *Psychologické testovanie v práci*. Univerzita Komenského Bratislava, 2010

MASLOW, A.: *The Farther Reaches of Human Nature* NY: Viking, 1971. Harmondworth, Eng: Penguin Books, 1973. Contents.

PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R.: *Motivace pracovního jednání*, Praha : Oeconomica, 2004

RŮŽIČKA, J.: *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠE, 1995, ISBN: 80-7079-626-X.

Rozhodovacie kompetencie riadiacich a výkonných pracovníkov

Jozef Bavoľár, Radka Mazáková

Katedra psychológie FF UPJŠ v Košiciach

Abstrakt

Boli zisťované rozdiely v rozhodovacích kompetenciách medzi výkonnými a riadiacimi pracovníkmi IT firiem. Metodika na zisťovanie rozhodovacích kompetencií (skrátaná verzia) bola administrovaná 101 probandom (65 mužov, 36 žien). Riadiaci pracovníci (manažéri) sú odolnejší voči už vynaloženému úsiliu a rozhodujú sa s oveľa väčšou istotou. Muži považujú svoje rozhodnutia za správne v oveľa väčšej miere ako ženy, zároveň sú konzistentnejší vo vnímaní rizika aj rezistentnejší voči vynaloženým nákladom. Rozdiely v rozhodovacích kompetenciách sme zistili aj z hľadiska dĺžky praxe. Čím má pracovník dlhšiu prax, tým lepšie sú jeho rozhodovacie kompetencie. Vzhľadom na vek sa v odolnosti voči vynaloženým nákladom ako rezistentnejší prejavili starší, a ako sebavedomejší mladší.

Kľúčové slová:

rozhodovacie kompetencie, riadiaci pracovníci, výkonní pracovníci

Úvod

Rozhodovanie manažérov

Rozhodovanie riadiacich pracovníkov (manažérov) je častou témou výskumov v oblasti psychológie práce, personalistiky či manažmentu, keďže to je jedna z kľúčových oblastí práce manažéra. Mnohé publikácie upozorňujú na zvýšenú náročnosť rozhodovania v manažérskych pozíciách spôsobenú nutnosťou vykonávať rozhodnutia, ktoré majú v porovnaní s ostatnými pozíciami vo firme vážnejšie dôsledky a vyžadujú zohľadnenie väčšieho množstva kritérií. To kládlo požiadavky najmä na proces zlepšovania rozhodovania, čo nachádza odozvu aj v tvorbe množstva výcvikových metód slúžiacich na zlepšenie rozhodovania. Už Mintzberg (1973) popri medziľudských a informačných rolách ako jednu z hlavných rol manažéra uvádzal rozhodovaciu rolu, ktorá zahŕňa:

- a) Rolu podnikateľa – iniciovanie a plánovanie zmien využívaním príležitostí či riešením problémov
- b) Rolu napravovateľa porúch – reagovanie na nechcené situácie a nepredvídané udalosti
- c) Rolu rozdeľovateľa zdrojov – rozhodnutie o spôsobe a mieste vynakladania finančných, ľudských a časových zdrojov
- d) Rolu vyjednávača – interakcia s inými ľuďmi, snaha o presadenie vlastných cieľov.

Uvedené roly manažéra smerujú pozornosť ku kritériám, ktoré by mal spĺňať, a to ako po osobnostnej, tak po výkonovej či vedomostnej stránke. Z faktorov uvádzaných v päťfaktorovom modeli Big Five už Mount a Barrick (1998) či Salgado (2003) preukázali pozitívnu koreláciu zodpovednosti s výkonom v práci, čo pri zameraní sa na úlohu projektového manažéra potvrdili aj Thal a Bedingfield (2010). Títo autori poukázali aj na úlohu druhého faktora – otvorenosti, čo je v rozpore s metaanalýzou Barricka, Mounta a Judga (2001), ktorá nezistila žiaden vzťah tejto charakteristiky s výkonom v práci. Thal a Bedingfield (2010) to vysvetľujú inou úlohou tohto faktora v povolaniach založených na rutine, kde sa nemôže uplatniť, a v nimi skúmanej vzorke projektových manažérov. Pri ostatných troch faktoroch nebol preukázaný ich vzťah k pracovnému výkonu, a to ako vo všeobecnej rovine, tak ani vo vzorke manažérov. Šucha (2010) poukazuje na rozdiel v miere výskytu štyroch faktorov (okrem neuroticizmu) medzi manažérmi pôsobiacimi v podnikateľskom sektore a v neziskových organizáciách.

Pri pohľade na schopnosti manažéra zdôrazňuje Murphy (2010) úlohu procesov spracovania informácií, a v rámci nej najmä dvoch kognitívnych funkcií – diferenciácie a integrácie. Diferenciácia hovorí o schopnosti rozoznať rôzne prvky myšlienky či problému, jeho hlbšie prepracovanie. Integrácia zahŕňa prepájanie rôznych aspektov situácie. Uvádzaný pohľad na rozhodovanie manažérov smeruje pozornosť na interakciu osoby a prostredia, kompatibilitu schopností a požiadaviek situácie. Ide o veľmi všeobecné funkcie, ktorých využitie je veľmi závislé na konkrétnych aspektoch danej rozhodovacej situácie.

Zisťovanie rozhodovacích kompetencií

Každé, aj manažérske rozhodnutia, je možné považovať za viac alebo menej dobré v závislosti na určených kritériách. Klasifikácia rozhodovania podľa vhodnosti a súladu s pravidlami logiky, matematiky či štatistiky je základom normatívneho prístupu, ktorý sa snaží stanoviť najlepšie možné rozhodnutia. Aj napriek mnohoznačnosti a bohatosti bežného

života, keď je niekedy veľmi zložitá zohľadniť všetky informácie (ak sú vôbec dostupné), je potrebné pokúsiť sa o stanovenie základných požiadaviek, ktoré by malo správne rozhodnutie spĺňať. V súlade s prístupom individuálnych rozdielov v posudzovaní a rozhodovaní je v nedávnom období pozornosť zameraná na mieru uplatňovania základných pravidiel v konkrétnom rozhodovaní a ich identifikáciu. Výstupom tohto prístupu je aj nástroj slúžiaci na identifikáciu rozhodovacích kompetencií – Rozhodovacie kompetencie dospelých (Adult Decision-Making Competence). Tento nástroj bol prvýkrát prezentovaný v roku 2005 (Parker, Fischhoff) a je zameraný na zisťovanie štyroch základných kompetencií – posudzovanie presvedčení, posudzovanie hodnôt, integrácia presvedčení a hodnôt a metakognitívne porozumenie schopnostiam. Autori metodiky používali najprv 7 subškál, v súčasnosti sa pracuje so šiestimi: a) Odolnosť voči rámcovaniu (či sa prisudzovanie hodnoty a výber možnosti líši v závislosti na irelevantných zmenách v popise problému); b) Rozpoznávanie sociálnych noriem (správnosť odhadu proporcie ľudí, ktorí sa vyznačujú nejakým správaním); c) Podceňovanie/nadceňovanie (odhadovanie vlastného výkonu vo vedomostných otázkach); d) Používanie pravidiel rozhodovania (výber možností podľa viacerých kritérií); e) Konzistencia vo vnímaní rizika (zohľadnenie základných pravidiel pravdepodobnosti); f) Odolnosť voči vynaloženým nákladom (schopnosť ignorovať už vynaložené investície). Vo všetkých subškálach vyššie skóre hovorí o lepšom výsledku. V prezentovanom výskume bola kvôli špecifikám vzorky (dostupnosť, časové obmedzenia) použitá skrátená verzia A-DMC, ktorá obsahuje skrátené verzie troch subškál – Podceňovanie/nadceňovanie, Konzistencia vo vnímaní rizika a Odolnosť voči vynaloženým nákladom. Skóre v subškálach Podceňovanie/nadceňovanie a Konzistencia vo vnímaní rizika sa môže pohybovať od 0 do 1, v Odolnosti voči vynaloženým nákladom od 1 do 6, pričom vyššie skóre vždy vypovedá o lepšom výsledku v danej subškále. Keďže použitá metodika nie je na Slovensku zatiaľ používaná, podrobnejšie popíšeme použité tri subškály:

a) Podceňovanie/nadceňovanie – úlohou subjektov je posúdiť tvrdenie vyžadujúce vedomosti z rôznych oblastí bežného života (pravdivé/nepravdivé) a pri každom tvrdení zároveň uviesť, nakoľko sú si danou odpoveďou istí. Výsledné skóre je rozdielom skutočnej a priemernej subjektívnej správnosti.

b) Konzistencia vo vnímaní rizika – úlohou je odhad pravdepodobnosti výskytu nejakej situácie v budúcnosti. Sledované je napr. to, či pravdepodobnosť výskytu všeobecnejšej udalosti nie je vyššia ako konkrétnejšej alebo či pravdepodobnosť výskytu udalosti v kratšom časovom období (do 1 roku) nie je vyššia ako v dlhšom období (do piatich rokov).

c) Odolnosť voči vynaloženým nákladom – prezentované sú viaceré úlohy, v ktorých už bolo vynaložené úsilie, financie či iný náklad, je však potrebné vynaložiť ešte veľmi veľa. Objaví sa však iná možnosť, pri voľbe ktorej sa dá dosiahnuť viac, je však potrebné všetko doteraz vynaložené obetovať. Skóre v subškále vyjadruje, nakoľko sme ochotní sa týchto nákladov vzdať.

Metóda

Cieľ výskumu

Základným cieľom výskumu bolo porovnanie pracovníkov v riadiacich a manažérskych pozíciách v troch sledovaných rozhodovacích kompetenciách. Tento cieľ zároveň slúžil aj inému účelu – zisťovaniu psychometrických vlastností metodiky. Okrem hlavného cieľa sme sa zamerali aj na sledovanie rodových rozdielov, sledovanie vzťahu veku a dĺžky praxe k rozhodovacím kompetenciám.

Výskumná vzorka

Výskumu sa zúčastnilo 101 respondentov, zamestnancov štyroch počítačových firiem v Košiciach. Skupinu výkonných pracovníkov tvorilo 74 respondentov, riadiacich pracovníkov bolo 27. Vzhľadom na prevládajúce vekové zloženie danej skupiny zamestnancov boli všetci vo veku do 40 rokov, dĺžka praxe do 10 rokov, najviac (42%) s praxou do 1 roka. Zber údajov prebiehal od novembra 2011 do marca 2012 prostredníctvom internetovej verzie dotazníka tak, aby bola pôvodná priemerná dĺžka jeho vyplnenia (približne 50 minút) zredukovaná na 10 až 15 minút.

Výsledky

Vnútoraná konzistencia škál a ich vzájomné vzťahy

Ako prvý krok bola vykonaná analýza reliability subškál overením ich vnútornej konzistencie Cronbachovou alfou. Tá dosahovala hodnoty 0,67 u subškály Podceňovanie/nadceňovanie, 0,76 v Konzistencii vo vnímaní rizika a 0,71 v Odolnosti voči vynaloženým nákladom. Subškály tak preukázali relatívne stabilný vzorec variability položiek, na základe čoho sme s nimi mohli ďalej pracovať.

Prvou oblasťou nášho záujmu práce so subškálami bolo zistenie vzájomného vzťahu troch subškál A-DMC. Korelačnou analýzou boli zistené nasledujúce hodnoty korelačných koeficientov.

Tab. 1. Korelačné koeficienty subškál A-DMC

		Podceňovanie/nadceňovanie	Konzistencia vo vnímaní rizika
Konzistencia vo vnímaní rizika	r	-0,041	
	p	0,681	
Odolnosť voči vynaloženým nákladom	r	0,017	0,427
	p	0,864	0,000

Korelačné koeficienty nenasvedčujú existencii spoločného faktora, ktorý by sa skrýval za sledovanými subškálami. Nebol zaznamenaný štatisticky významný vzťah Podceňovania/nadceňovania so zvyšnými dvoma subškálami, tie súviseli len navzájom.

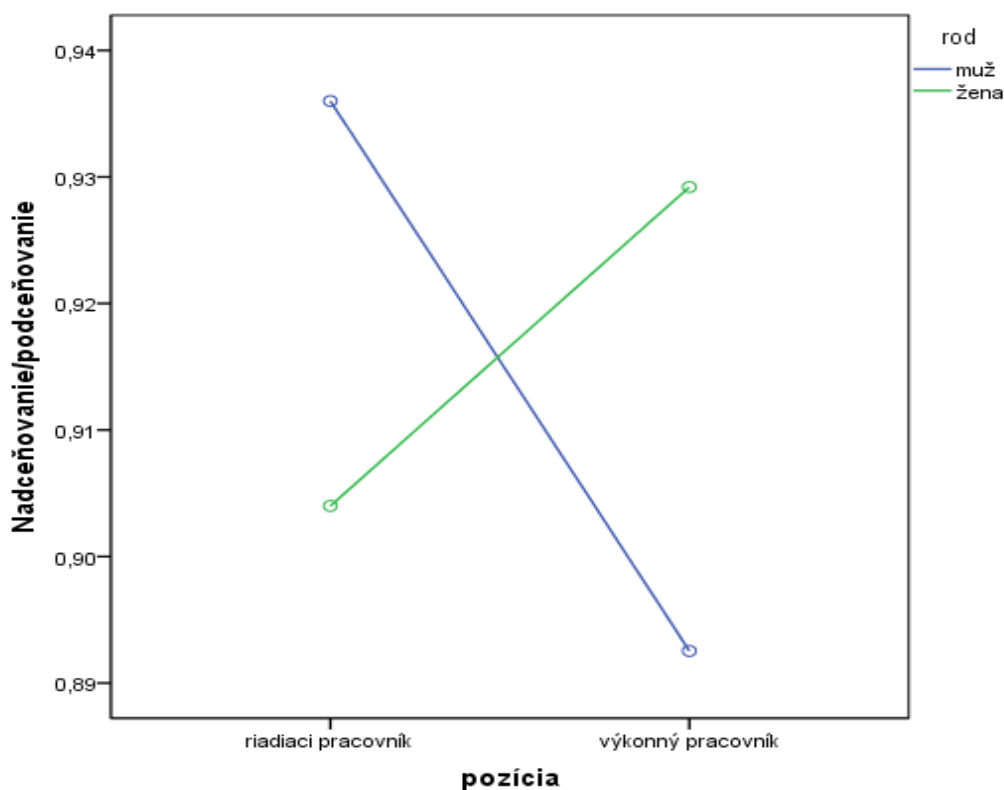
Efekt pozície a rodu na rozhodovacie kompetencie

Hlavným cieľom výskumu bolo porovnanie riadiacich a výkonných pracovníkov v troch sledovaných rozhodovacích kompetenciách. Toto porovnanie aj so sledovaním efektu rodu prostredníctvom analýzy rozptylu prezentujú postupne tabuľky 1 až 3 spolu aj s grafickým znázornením priemerov.

Tab.2. Efekt pozície a rodu na skóre v subškále Nadceňovanie/podceňovanie/

rod	pozícia	priemer	SD	ANOVA		
				Efekt	F	p
muži	riadiaci pracovníci	0,93	0,04	Pozícia	0,660	0,419
	výkonní pracovníci	0,85	0,05	Rod	5,542	0,021
	spolu	0,88	0,06	Pozícia x Rod	25,584	0,000
ženy	riadiaci pracovníci	0,80	0,08			
	výkonní pracovníci	0,90	0,07			
	spolu	0,89	0,08			
spolu	riadiaci pracovníci	0,91	0,06			
	výkonní pracovníci	0,87	0,07			
	spolu	0,88	0,07			

Ako je možné vidieť v tabuľke 2, efekt pozície sa pri subškále Podceňovanie/nadceňovanie nepreukázal ako štatisticky významný, významný bol však efekt rodu (lepšie výsledky u žien), ako aj interakcie pozície a rodu. Pre lepšie znázornenie sú priemery jednotlivých podskupín znázornené graficky (graf 1).



Graf 1. Interakcia pozície a rodu v subškále Nadceňovanie/podceňovanie

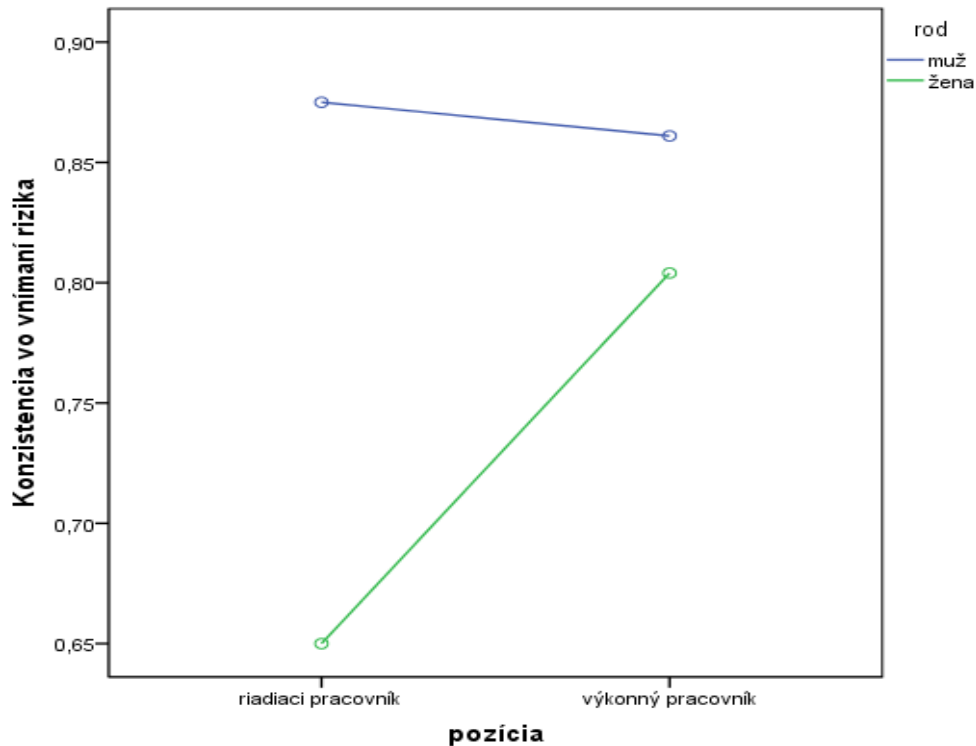
V grafe 1 vidíme výrazný interakčný efekt dvoch nezávislých premenných. Kým u riadiacich pracovníkov dosahovali vyššie skóre muži, teda presnejšie oceňovali úroveň svojich vedomostí, u výkonných pracovníkov to bolo naopak – rozdiel je v prospech žien.

V druhom porovnaní sme sa zamerali na efekt pozície a rodu na skóre v subškále Konzistencia vo vnímaní rizika, hovoriacej o schopnosti dodržiavania základných pravidiel pravdepodobnosti. Základné popisné štatistiky a výsledky dvojvchodnej analýzy rozptylu ponúka tabuľka 3.

Tab. 3. Efekt pozície a rodu na skóre v subškále Konzistencia vo vnímaní rizika

rod	pozícia	priemer	SD	ANOVA		
				Efekt	F	p
muži	riadiaci pracovníci	0,91	0,07	Pozícia	0,524	0,471
	výkonní pracovníci	0,91	0,11			
	spolu	0,91	0,10			
ženy	riadiaci pracovníci	0,88	0,05	Rod	4,020	0,048
	výkonní pracovníci	0,83	0,12			
	spolu	0,83	0,11			
spolu	riadiaci pracovníci	0,90	0,07	Pozícia x Rod	0,821	0,367
	výkonní pracovníci	0,88	0,12			
	spolu	0,88	0,11			

Analýza rozptylu preukázala štatisticky významný efekt rodu, nie však pozície, takisto ani ich interakcie. Grafické znázornenie priemerných hodnôt prezentuje graf 2.



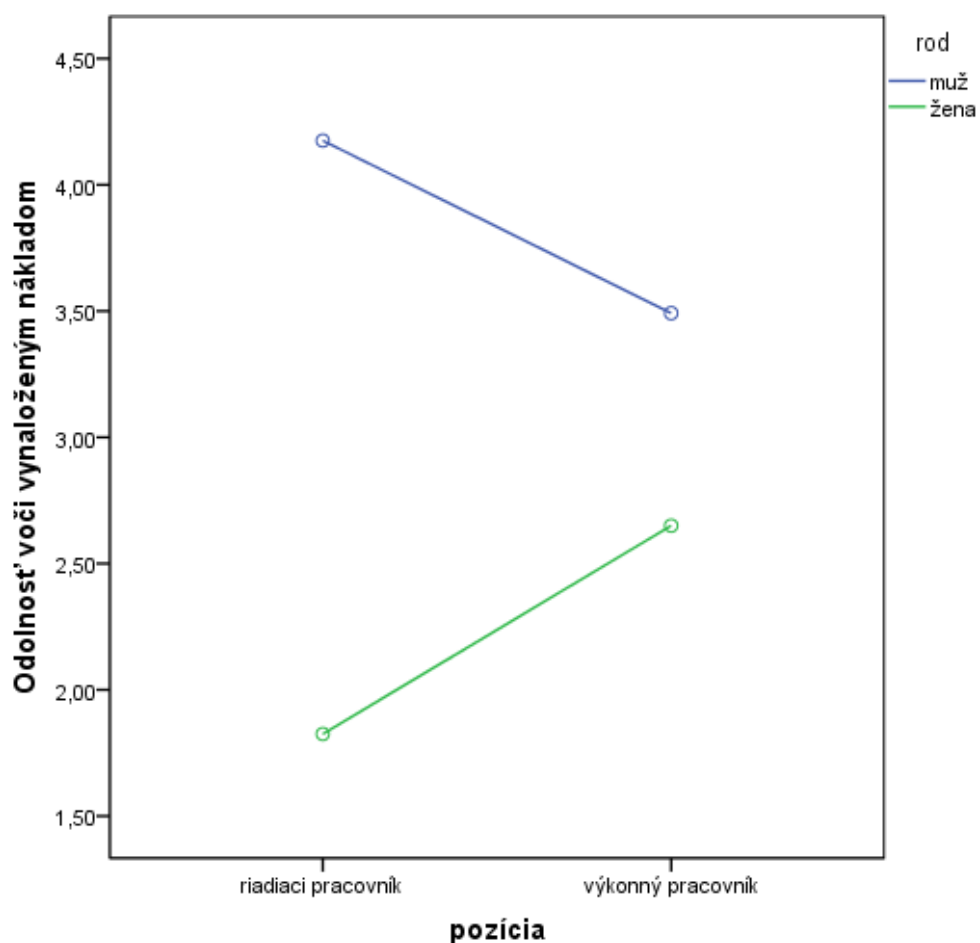
Graf2. Interakcia pozície a rodu v subškáleKonzistencia vo vnímaní rizika

V grafe 2 môžeme vidieť, že väčší rozdiel medzi mužmi a ženami je u riadiacich pracovníkov, u výkonných je minimálny, táto interakcia však, ako sme videli vo výsledkoch analýzy rozptylu, nie je štatisticky významná.

Poslednou sledovanou subškálou bola Odolnosť voči vynaloženým nákladom. V tabuľke 4 sa nachádza sledovanie efektu pozície a rodu na túto subškálu.

Tab.4. Efekt pozície a rodu na skóre v subškále Odolnosť voči vynaloženým nákladom

Rod	Pozícia	priemer	SD	ANOVA		
				Efekt	F	p
muži	riadiaci pracovníci	5,45	0,75	Pozícia	3,778	0,055
	výkonní pracovníci	4,90	0,96	Rod	11,061	0,001
	spolu	5,10	0,92	Pozícia x Rod	0,058	0,811
ženy	riadiaci pracovníci	4,56	0,13			
	výkonní pracovníci	4,14	0,76			
	spolu	4,19	0,73			
spolu	riadiaci pracovníci	5,31	0,76			
	výkonní pracovníci	4,57	0,96			
	spolu	4,77	0,96			



Graf 3. Interakcia pozície a rodu v subškále Odolnosť voči vynaloženým nákladom

Ako je možné vidieť v tabuľke 4 a grafe 3, muži dosahovali v Odolnosti voči vynaloženým nákladom konzistentne vyššie skóre ako ženy nezávisle od pozície.

Vekové rozdiely a rozdiely podľa dĺžky praxe

Ďalším cieľom výskumu bolo sledovanie vekových rozdielov. Pre tento účel boli porovnané dve vekové skupiny – do 30 a nad 30 rokov. Výsledky porovnania t-testom pre dva nezávislé výbery prezentuje tabuľka 5.

Tab. 5. Porovnanie vekových skupín v subškálach A-DMC

	vek	priemer	SD	t	p
Podceňovanie, nadceňovanie	do 30 rokov	0,88	0,07	-0,721	0,472
	nad 30 rokov	0,89	0,06		
Konzistencia vo vnímaní rizika	do 30 rokov	0,88	0,11	-1,208	0,230
	nad 30 rokov	0,91	0,12		
Odolnosť voči vynaloženým nákladom	do 30 rokov	4,57	0,95	-7,303	0,000
	nad 30 rokov	5,62	0,42		

Tabuľka 5 ukazuje, že v prvých dvoch subškálach – Podceňovanie/nadceňovanie a Konzistencia vo vnímaní rizika – sa dve porovnávané skupiny štatisticky významne nelíšili. Rozdiel bol zaznamenaný len v prípade tretej subškály (Odolnosť voči vynaloženým nákladom), kde vyššie skóre dosahovali starší respondenti. Následne sme porovnávali aj skupiny rozdelené podľa dĺžky praxe, priemery v skupinách a výsledky jednovchodnej analýzy rozptylu prezentuje tabuľka 6.

Tab. 6. Porovnanie skupín podľa dĺžky praxe v subškálach A-DMC

subškála	prax	priemer	SD	ANOVA	
				F	p
Podceňovanie/nadceňovanie	menej ako rok	0,87	0,08	1,819	0,149
	od 1 do 2 rokov	0,91	0,05		
	od 2 do 4 rokov	0,88	0,06		
	od 4 do 10 rokov	0,90	0,05		
	spolu	0,88	0,07		
Konzistencia vo vnímaní rizika	menej ako rok	0,88	0,09	4,997	0,003
	od 1 do 2 rokov	0,88	0,07		
	od 2 do 4 rokov	0,84	0,15		
	od 4 do 10 rokov	0,97	0,06		
	spolu	0,88	0,11		
Odolnosť voči vynaloženým nákladom	menej ako rok	4,51	0,94	4,793	0,004
	od 1 do 2 rokov	4,49	0,95		
	od 2 do 4 rokov	5,02	0,88		
	od 4 do 10 rokov	5,40	0,83		
	spolu	4,77	0,96		

Na základe údajov v tabuľke 6 vidíme, že rozdiel medzi porovnávanými skupinami bol v dvoch z troch subškál. Na základe post hoc testov sme zistili, že v Konzistencii vo vnímaní rizika dosahovala skupina s praxou od 4 do 10 rokov štatisticky významne vyššie skóre ako ostatné tri skupiny, ktoré sa od seba signifikantne nelíšili. V Odolnosti voči vynaloženým nákladom sa skupina s najdlhšou praxou líšila od dvoch skupín s najkratšou praxou, takisto skupina s praxou od 2 do 4 rokov mala významne vyššie skóre ako skupina s praxou do jedného roka.

Záver

Výsledky prezentovaného výskumu nasvedčujú neexistencii rozdielov v sledovaných rozhodovacích kompetenciách medzi manažérmi a ich zamestnancami, rozdiely boli zaznamenané skôr medzi mužmi a ženami. Zistené boli tiež isté rozdiely medzi vekovými skupinami a medzi respondentmi s rôznou dĺžkou praxe v prospech starších a skúsenejších skupín. Výsledky teda nepoukazujú na rozdiely medzi sledovanými skupinami zamestnancov na rôznej úrovni, čo poskytuje široké spektrum možných vysvetlení. Jedným z nich môže byť, že deliacou čiarou medzi uvedenými skupinami nemusia byť len rozhodovacie kompetencie, ale oveľa širšie spektrum osobnostných či výkonových charakteristík. Tiež je možné, že na rôznej úrovni manažmentu sa tieto kompetencie uplatňujú v rôznej miere, preto by bolo vhodné zamerať sa ich zisťovanie v jednotlivých úrovniach manažmentu. Obmedzením výskumu v súvislosti so sledovanými vekovými rozdielmi a rozdielmi podľa dĺžky praxe môže byť to, že rozdelenie pracovníkov do kategórií riadiaci a výkonný pracovník bolo zároveň do veľkej miery aj rozdelením podľa veku či dĺžky praxe.

Literatúra

- Barrick, M.R., Mount, M. K., Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9–30.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper and Row.
- Mount, M.K., Barrick, M. R. (1998). Five reasons why the 'Big Five' article has been frequently cited. *Personnel Psychology*, 51, 849–57.
- Murphy, A. (2010). Do interactive theories really explain public sector managerial decision-making? *Asian Social Science*, 6, 17-26.

- Parker, A., Fischhoff, B. (2005). Decision-making competence: External validation through an individual-differences approach. *Journal of Behavioral Decision Making*, 18, 1-27.
- Salgado, J.F. 2003. Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 76, 323-46.
- Šucha, M. (2010). Osobnostní struktura a výkonová motivace u manažerů neziskových organizací a manažerů v podnikatelském prostředí. *E-psychologie*, 4, 1-11.
- Thal, A. E.; Bedingfield, J. D. (2010). Project manager personality as a factor for success. *Technology Analysis & Strategic Management*, 22, 243-259.

PRÁCA A RODINA

Vnímanie pozitívnych a negatívnych aspektov prelínania práce a rodiny vo vzťahu k psychickej pohode

Fedáková Denisa¹, Torbová Zuzana², Tomková Jana²

¹Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, dfedak@saske.sk

²Katedra psychológie FF UPJŠ, Košice

Abstrakt

Na vzorke 107 respondentov (N muži=52, N ženy = 55) zamestnaných na plný úväzok a žijúcich v manželskom zväzku sme zisťovali mieru vnímania konfliktu práca-rodina, konfliktu rodina-práca, vnímaného obohacovania práca-rodina a obohacovania rodina-práca, ako aj vzťah týchto premenných k psychickej pohode. Výsledky poukazujú na to, že vnímanie konfliktu práca –rodina a rodina-práca nevnímajú ani muži ani ženy ako výrazný. Najpozitívnejšie vnímajú ako muži tak ženy obohacovanie z rodiny do práce. V psychickej pohode sa líšia muži a ženy len v dimenzii pozitívne vzťahy, kde skórovali vyššie ženy. Zistenia potvrdili existenciu významných negatívnych vzťahov medzi konfliktom práce a rodiny (v oboch smeroch) a psychickou pohodou ako aj prítomnosť štatisticky významných pozitívnych vzťahov medzi obohacovaním práca-rodina (v oboch smeroch) a psychickou pohodou.

Kľúčové slová:

konflikt práca-rodina, obohacovanie práca–rodina, psychická pohoda

Úvod

Štúdie, ktoré sa venujú sledovaniu vzťahov medzi subjektívnou pohodou a negatívnymi aspektmi prepojenia práce a rodiny poukazujú na prítomnosť významných negatívnych vzťahov, čiže platí, že čím je väčší je respondentmi vnímaná prítomnosť negatívnych aspektov prepojenia práce a rodiny, tým nižšia je úroveň vnímanej pohody (Rantanen, 2008; Kinnunen et al. 2004) alebo životnej spokojnosti (Sobotková a kol. 2011).

Výskumy, ktoré by sledovali prepojenie negatívnych a pozitívnych aspektov práce a rodiny a psychickej pohody nám nie sú známe. Cieľom našej štúdie je preto na vzorke slovenských respondentov priniesť zistenia k tejto problematike.

Pozitívne aspekty prelínania práca a rodiny

Keď hovoríme o pozitívnych aspektoch prelínania práce a rodiny používame pojem „obohacovanie“ (enrichment). K vnímaniu obohacovania dochádza vtedy, keď väčšie množstvo záväzkov plynúcich z rolí, prináša jednotlivcovi skôr zisky než by ho vyčerpávalo (Rothbard, 2001). Greenhaus a Powell (2006) vysvetľujú, že práca obohacuje rodinu vtedy, keď skúsenosti získané v práci prispievajú k lepšej kvalite rodinného života a rodina obohacuje prácu v tom prípade, keď naše rodinné skúsenosti pomáhajú zvýšiť kvalitu pracovného života. Carlson a kol. (2006) uvádza, že v rámci vnímaného obohacovania z práce do rodiny či z rodiny do práce je možné identifikovať s obohacovaním súvisiaci prínos, rozvoj a pocity (pozri použité metódy).

Negatívne aspekty prelínania práce a rodiny

V literatúre sú negatívne aspekty prelínania práce a rodiny najčastejšie označované pojmom konflikt. Ide o formu interrolového konfliktu, v ktorom sú tlaky pracovných a rodinných rolí súčasne neskĺbiteľné (Frone, 2003). Greenhaus a Beutell (1985): konflikt práce a rodiny nastáva vtedy, keď jednotlivcovo snaženie splniť si pracovné povinnosti zasahuje do úsilia jednotlivca zastávať mimopracovné roly. V rámci popisovania konfliktu v smere z práce do rodiny i z rodiny do práce autori (Carlson et al. 2000, Greenhaus, Beutell, 1985) rozlišujú tri dimenzie: a) z (nedostatku) času vyplývajúci konflikt, b) z (nadmernej) záťaže vyplývajúci konflikt, c) zo správania vyplývajúci konflikt (istá forma správania sa vyžaduje v práci, iná je očakávaná rodinou).

Psychická pohoda

Ryff a Keyes (1995) vo svojej štúdií popisujú rozdielne východiská pri definovaní psychickej pohody orientované predovšetkým na pozitívnu a negatívnu afektivitu a životnú spokojnosť.

Model psychickej pohody autorky stavajú na šiestich samostatných komponentoch:

- a) pozitívne hodnotenie seba (sebaakceptácia),

- b) zmysel pre osobný rast a rozvoj (osobný rast),
- c) presvedčenie o zmysluplnosti života (zmysel života),
- d) disponovanie s kvalitnými vzťahmi s inými (vzťahy s druhými),
- e) možnosti usmerňovať vlastný život a okolité prostredie (kontrola prostredia)
- f) zmysel pre sebaurčenie a nezávislosť (autonómia)

Pri definovaní psychickej pohody je zvyčajne zhoda v tom, že ide o dlhodobý emocionálny stav, v ktorom sa odráža spokojnosť jednotlivca s jeho životom.

Ciele a hypotézy

Cieľom predkladaného príspevku je zistiť mieru vnímania konfliktu, obohacovania a psychickej pohody a overiť prítomnosť rodových rozdielov v sledovaných premenných. Ďalším cieľom je zisťovanie vzťahov medzi premennými konflikt, obohacovanie a psychická pohoda.

Z daných cieľov si stanovujeme nasledovné hypotézy:

H1: predpokladáme prítomnosť rodových rozdielov v sledovaných premenných obohacovania a konfliktu

H2: nepredpokladáme prítomnosť rodových rozdielov v miere psychickej pohody, s výnimkou subškály „pozitívne vzťahy“

H3: predpokladáme prítomnosť negatívnych vzťahov medzi konfliktom P-R a psychickou pohodou

H4: predpokladáme prítomnosť negatívnych vzťahov medzi konfliktom R-P a psychickou pohodou

H5: predpokladáme prítomnosť pozitívnych vzťahov medzi obohacovaním P-R a psychickou pohodou

H6: predpokladáme prítomnosť pozitívnych vzťahov medzi obohacovaním R-P a psychickou pohodou

Metóda

Výskumu sa zúčastnilo 107 respondentov z Košického a Prešovského kraja (vek: 25-45 rokov), 52 mužov (priemerný vek 36,9), 55 žien (priemerný vek 36,8), všetci zamestnaní na plný úväzok, žijúci v manželskom zväzku, priemerný počet odpracovaných hodín za týždeň 42,4 hodín. Každý respondent/respondentka má doma minimálne 1 dieťa do 12 rokov . Skupiny mužov a žien majú rovnocenné zastúpenie vzdelania (SŠ s maturitou a VŠ) a počtu detí.

Obohacovanie z práce do rodiny a z rodiny do práce sme merali preloženou škálou obohacovania práce a rodiny (Carlson a kol. , 2006). Škálu tvorí 18 položiek v 2 smeroch: práca obohacuje rodinu OP-R a rodina obohacuje prácu OR-P. V každom smere sú sledované tri subškály :

- Rozvoj (získané vedomosti, zručnosti, nové uhly pohľadov a pod.)
- Pocity (pocity šťastia, veselosti, dobrá nálada)
- Prínos (osobné naplnenie, sebarealizácia, pocit úspechu)

Každá subškála pozostáva z troch položiek. Príklady položiek: „To, že sa venujem práci mi pomáha získavať vedomosti a to zo mňa robí lepšieho člena rodiny“; „To že sa venujem rodine mi spôsobuje dobrú náladu a to zo mňa robí lepšieho pracovníka“.

Respondenti odpovedajú na 5-bodovej likertovej škále: 1-rozhodne nesúhlasím, 5-rozhodne súhlasím. Koeficient reliability škály obohacovania z práce do rodiny je Cronbach α OP-R= 0,92 a koeficient reliability škály obohacovania z rodiny do práce je Cronbach α OR-P= 0,88.

Konflikt práca-rodina sme zisťovali metodikou Carlsonovej et al.(2000) „Work-family conflict scale“. Pozostáva z 18 položiek a konflikt sa meria v dvoch smeroch, t.j. práca – rodina a rodina – práca. V každom smere sú sledované 3 subškály:

- Konflikt plynúci z (nedostatku) času
- Konflikt plynúci z (nadmernej) záťaže
- Konflikt plynúci zo správania

Každá subškála pozostáva z troch položiek. Príklady položiek: „Moja práca mi bráni venovať sa rodinným aktivitám viac ako by som si želal/a“ , "Kvôli napätiu doma sa často zamýšľam nad rodinnými záležitosťami v práci". Respondenti odpovedajú na 5-bodovej likertovej škále (1-rozhodne nesúhlasím, 5-rozhodne súhlasím). Koeficient reliability škály konfliktu z práce do rodiny (KP-R) je Cronbach α KP-R= 0,82 a koeficient reliability škály konfliktu z rodiny do práce (KR-P) je Cronbach α KR-P= 0,78.

Psychická pohoda (POH) bola meraná Ryffovej škálou „Scale of Psychological Well-being“, ktorá má 18 položiek a 6 subškál (každá subškála 3 položky):

- sebaakceptácia
- osobný rast
- zmysel života
- kontrola prostredia
- autonómia
- pozitívne vzťahy s druhými

Príklady: "Keď sa pozerám na svoj životný príbeh, tak ma teší ako veci nakoniec dopadli" ,
„Vo všeobecnosti cítim, že mám pod kontrolou situáciu, v ktorej sa nachádzam“

Respondenti odpovedali na 6-bodovej likertovej škále (1-rozhodne nesúhlasím, 6-rozhodne súhlasím). Koeficient reliability pre škálu psychickej pohody je Cronbach α PWB= 0,72

Výsledky

Rodové rozdiely vo vnímaní pozitívnych a negatívnych aspektov prepojenia práce a rodiny sa nepotvrdili ani v jednom prípade. Tým sme teda nepotvrdili hypotézu H 1 o existencii rozdielov. Podrobne sú zistenia popísané v príspevku Fedáková, Tomková, Torbová (2012). Toto zistenie nie je ojedinelé a v prípade našej štúdie ho pripisujeme zrovnoceneným podmienkam (počet detí, zamestnanie, rodinný stav) oboch sledovaných skupín. Hill (2005) uvádza, že medzi pracujúcimi otcami a pracujúcimi matkami sa nevyskytli v miere obojsmerného podnecovania žiadne rozdiely. Podobne aj Andarde a Matias (2009) popisujú, že v miere podnecovania v smere od práce k rodine sa neobjavili rodové rozdiely (taktiež Jaga, Bagraim, 2011). Neprítomnosť rodových rozdielov pri sledovaní pozitívnych a negatívnych aspektov prelínania práce a rodiny v našej vzorke vnímame ako možnosť potvrdenia skutočnosti, že v prípade rovnocenných podmienok (práca na plný úväzok, manželské spolužitie, vzdelanie, pracovná doba) prežívajú muži i ženy konflikt a obohacovanie práce a rodiny rovnako.

Uvádzame tabuľku 1, ktorá prezentuje dosiahnuté skóre mužov a žien v celkovom vnímaní konfliktu a obohacovania medzi prácou a rodinou v oboch smeroch. Na základe výsledkov môžeme konštatovať, že muži i ženy uvádzali vyššie hodnoty priemerného skóre pre vnímanie obohacovania z práce do rodiny, ako aj vyššie skóre pre vnímanie obohacovania z rodiny do práce v porovnaní s hodnotami priemerného skóre pre vnímanie vzájomného konfliktu oboch domén. Celkovo najvýraznejšie vnímajú muži aj ženy obohacovanie z rodiny do práce (OR-P_suma). Hodnoty priemerného skóre sú nad úrovňou priemeru škály. Čo sa týka vnímania konfliktu, muži aj ženy vnímajú výraznejšie konflikt z práce do rodiny (KP-R) v porovnaní s konfliktom rodina-práca (KR-P). Za pozitívne zistenie možno považovať, že hodnoty priemerného skóre sú pod úrovňou priemeru škály.

Tab. 1: Prehľad sumárneho skóre dosiahnutého mužmi a ženami v premenných: obohacovanie z práce do rodiny (OP-R), obohacovanie z rodiny do práce (OR-P), konflikt práca-rodina (KP-R) a konflikt rodina-práca (KR-P).

	Rod	N	M	SD
OP- R_suma	Muži	52	3,17	1
	Ženy	55	3,28	0,94
OR- P_suma	Muži	52	3,32	0,86
	Ženy	55	3,43	0,8
KP- R_suma	Muži	52	2,79	0,86
	Ženy	55	2,89	0,79
KR- P_suma	Muži	52	2,34	0,77
	Ženy	55	2,56	0,83

Hypotéza H2 o neprítomnosti rodových rozdielov v miere psychickej pohody sa potvrdila. Rozdiely medzi mužmi a ženami sa potvrdili ako štatisticky významné len v prípade subškály „pozitívne vzťahy“ (POH_Pozitívne vzťahy), kde vyššie skórovali ženy. Toto zistenie je v súlade so zisteniami autorky metodiky PWB, Carol Ryff, ktorá uvádza, že vo všetkých jej štúdiách skórovali ženy signifikantne vyššie ako muži v subškále „pozitívne vzťahy“ (Ryff, Keyes, 1995). Celková úroveň psychickej pohody (POH_suma) je u mužov aj u žien na úrovni priemeru.

Tab. 2: Rodové rozdiely v miere psychickej pohody (POH).

	Rod	N	M	SD	t	p
POH_suma	muži	52	3,53	,52	-,543	,588
	ženy	55	3,58	,45		
POH_Autonómia	muži	52	4,03	,82	,325	,746
	ženy	55	3,98	,78		
POH_Kontrola prostredia	muži	52	4,29	,85	1,850	,067
	ženy	55	3,99	,86		
POH_Osobný rast	muži	52	4,40	,80	-1,572	,119
	ženy	55	4,65	,80		
POH_Pozitívne vzťahy	muži	52	4,26	1,01	-2,894**	,005
	ženy	55	4,79	,87		
POH_Zmysel života	muži	52	4,10	,89	-,589	,557
	ženy	55	4,20	,82		
POH_Sebaakceptácia	muži	52	4,47	,75	-,260	,796
	ženy	55	4,51	,88		

Hypotéza H3 o existencii negatívnych vzťahov medzi konfliktom práca – rodina a psychickou pohodou sa potvrdila. Korelačná analýza potvrdila prítomnosť významných záporných vzťahov medzi dimenziou psychickej pohody „kontrola“ a konfliktom práce rodina plynúcim z nadmernej záťaže, správania i celkovým skóre konfliktu práca-rodina. Významný negatívny vzťah sa potvrdil aj medzi dimenziou psychickej pohody „sebaakceptácia“ a konfliktom práca-rodina plynúcim z nadmernej záťaže (tabuľka 3).

Tab. 3: Vzťahy medzi konfliktom práca-rodina (KP-R) a psychickou pohodou (POH).

	KP-R čas	KP-R záťaž	KP-R správanie	KP-R suma
POH suma	-,104	-,175	-,104	-,162
POH autonómia	,017	,007	-,070	-,021
POH kontrola	-,027	-,258**	-,198*	-,205*
POH osobný rast	,088	-,044	-,037	,003
POH pozitívne vzťahy	-,160	-,152	-,013	-,136
POH zmysel života	,001	,036	-,056	-,010
POH sebaakceptácia	-,170	-,213*	-,018	-,167

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Hypotéza H4 o existencii negatívnych vzťahov medzi konfliktom rodina – práca a psychickou pohodou sa potvrdila. Korelačná analýza potvrdila prítomnosť viacerých významných záporných vzťahov medzi celkovým skóre psychickej pohody a konfliktom rodina-práca plynúcim zo záťaže, ako aj celkovým skóre konfliktu rodina-práca. Ďalej sa potvrdili významné negatívne vzťahy medzi dimenziou psychickej pohody „kontrola“ a konfliktom rodina-práca plynúcim z nedostatku času, z nadmernej záťaže a celkovým skóre konfliktu rodina-práca. Významný negatívny vzťah sa potvrdil aj medzi dimenziou psychickej pohody „sebaakceptácia“ a konfliktom rodina-práca plynúcim z nedostatku času, z nadmernej záťaže a celkovým skóre konfliktu (tabuľka 4).

Tab. 4: Vzťahy medzi konfliktom rodina-práca (KR-P) a psychickou pohodou (POH).

	KR-P čas	KR-P záťaž	KR-P správanie	KR-P suma
POH suma	-,132	-,276**	-,093	-,219*
POH autonómia	,077	-,057	-,031	-,006
POH kontrola	-,247*	-,219*	-,078	-,237*
POH osobný rast	,027	-,089	-,056	-,053
POH pozitívne vzťahy	-,105	-,226*	-,072	-,176
POH zmysel života	,038	-,170	-,096	-,102
POH sebaakceptácia	-,197*	-,250**	-,032	-,208*

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Hypotéza H5 o existencii pozitívnych vzťahov medzi obohacovaním z práce do rodiny a psychickou pohodou sa potvrdila. Korelačná analýza potvrdila prítomnosť viacerých významných kladných vzťahov medzi celkovým skóre psychickej pohody a subškálou prínosov z obohacovania práca-rodina ako aj celkovým skóre obohacovania z práce do rodiny. Subškála kontroly pozitívne a štatisticky významne korelovala s obohacovaním práca-rodina na úrovni rozvoja a aj celkového skóre vnímaného obohacovania práca-rodina. Pri subškále osobný rast sa potvrdil významný kladný vzťah s obohacovaním práca-rodina na úrovni rozvoja a celkového skóre obohacovania práca-rodina. Subškála pozitívne vzťahy je vo vzťahu s obohacovaním práca-rodina na úrovni vnímaných prínosov a celkovým skóre škály obohacovania práca-rodina. A napokon, subškála sebaakceptácia štatisticky významne pozitívne korelovala s obohacovaním práca-rodina na úrovni prínosov (tabuľka 5).

Tab. 5: Vzťahy medzi obohacovaním práca-rodina (OP-R) a psychickou pohodou (POH).

	OP-R rozvoj	OP-R pocit	OP-R prínos	OP-R suma
POH suma	,149	,129	,272**	,198*
POH autonómia	-,050	,043	,142	,047
POH kontrola	,203*	,152	,184	,195*
POH osobný rast	,218*	,197*	,156	,208*
POH pozitívne vzťahy	,184	,172	,248**	,218*
POH zmysel života	-,009	-,074	,138	,017
POH sebaakceptácia	,155	,129	,198*	,174

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Hypotéza H6 o existencii pozitívnych vzťahov medzi obohacovaním rodina-práca a psychickou pohodou sa potvrdila. Výsledky odhalili viaceré signifikantne významné vzťahy, no v porovnaní so vzťahmi psychickej pohody a obohacovania práca-rodina, v prípade vzťahu psychickej pohody a obohacovania rodina-práca sa ako významné potvrdili najmä vzťahy psychickej pohody a obohacovania rodina-práca na úrovni pocitov.

Tab. 6: Vzťahy medzi obohacovaním rodina-práca (OR-P) a psychickou pohodou (POH).

	OR-P rozvoj	OR-P pocit	OR-P prínos	OR-P suma
POH suma	,165	,302**	,040	,196*
POH autonómia	-,068	-,031	-,028	-,050
POH kontrola	,169	,201*	,089	,178
POH osobný rast	,055	,206*	-,044	,085
POH pozitívne vzťahy	,122	,326**	,020	,181
POH zmysel života	,076	,147	-,054	,069
POH sebaakceptácia	,249**	,350**	,107	,274**

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Záver

Zamestnaní otcovia aj matky najpozitívnejšie vnímajú obohacovanie z rodiny do práce. Priemerná hodnota vnímania konfliktu práca-rodina a rodina-práca je nižšia ako stredová hodnota škály (1-5), t.j. že sa nestretávajú s konfliktom veľmi často. Celkovo sme na našej vzorke respondentov namerali nižšie hodnoty vnímania konfliktu ako ich uvádzajú vo svojej štúdií Bruck a Allen (2003). Doposiaľ nemáme žiadne informácie o iných zisteniach na komparáciu v rámci SR.

Hodnota priemerného skóre psychickej pohody v našej vzorke bola na úrovni „priemeru“. Muži skórovali najvyššie v dimenzii „sebaakceptácia“ ($M=4,47$), ženy dosiahli najvyššie skóre v dimenzii „pozitívne vzťahy“ ($M=4,79$). Najnižšie skóre dosiahli muži aj ženy v dimenzii psychickej pohody „autonómia“.

Sledované vzťahy medzi premennými konflikt (práca-rodina, rodina-práca), obohacovanie (práca-rodina, rodina-práca) a psychickou pohodou sa potvrdili. Pre respondentov platí, čím častejšie je vnímaný konflikt práca-rodina a rodina-práca, tým nižšie je skóre psychickej pohody. Pri konflikte práca-rodina je vzťah k psychickej pohode založený najmä na nadmernej záťaži a správaní, pri konflikte rodina-práca je vzťah k psychickej

pohode založený predovšetkým na nedostatku času a nadmernej záťaži. Taktiež platí, že čím väčšími si uvedomujú obohacovanie z práce do rodiny a z rodiny do práce, tým vyššiu mieru psychickej pohody uvádzajú. Zaujímavým a výstižným zistením je, že pri obohacovaní z práce do rodiny je vzťah k psychickej pohode založený najmä na rozvoji a prínosoch, pri obohacovaní z rodiny do práce je vzťah k psychickej pohode založený na pocitoch. V rámci sledovania vzťahov medzi konfliktom a psychickou pohodou a medzi obohacovaním a psychickou pohodou sme zistili, že ani v jednom prípade sa nepotvrdil významný vzťah dimenzií psychickej pohody „autonómia“ a „zmysel života“ k pozitívnymi a negatívnymi aspektom prelínania práce a rodiny. Ďalším zistením je, že dimenzia psychickej pohody „osobný rast“ korelovala len so škálou a subškálami obohacovania práca-rodina a rodina-práca (s konfliktom nie).

Pre ďalšie sledovanie tejto aktuálnej problematiky a overovanie zistení je nevyhnutné rozšíriť výskumnú vzorku a zamerať sa na sledovanie vzťahov ďalších psychologických a sociodemografických premenných s pozitívnymi a negatívnymi aspektmi prelínania práce a rodiny.

Literatúra

- Andrade, C., Matias, M. (2009). Gender differences in work-to-family facilitation in portuguese employess. *Revista Científica*, 2, 161- 172.
- Bruck, C.S., Allen, T.D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of vocational behavior*. 63, 457-472.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., Grzywcz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 246-276.
- Fedáková, D., Tomková, J., Torbová, Z. (2012). Rodové rozdiely vo vnímaní pozitívnych a negatívnych aspektov prelínania práce a rodiny zamestnaných osôb. *Internetový časopis Človek a spoločnosť*, 15, 1. <http://www.saske.sk/cas/>
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In: Quick, J.C., Tetrick, L.E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association. 143-162.

- Greenhaus, J.H., Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 1, 72-92.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hill, E.J., (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*. 26, 6, 793-819.
- Jaga, A., Bagraim, J. (2011) The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41, 52-62.
- Kinnunen, U., Geurts, S., Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*. 18, 1, 1-22.
- Rantanen, J. (2008). Work-family interface and psychological well-being. A personality and longitudinal perspective. Jyväskylä, Jyväskylä University Printing House.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Ryff, C.D., Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69, 4, 719-727.
- Sobotková, I., Reiterová E., Hurníková, K. (2011). Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a rovnováze mezi prací a rodinou. *Československá psychologie*, 2, 139-151.

Vzt'ah povolania a rodiny profesionálneho vojaka

Michaela Vyhnalová

Personálny úrad, Oddelenie psychologických a sociologických činností, Liptovský Mikuláš,
michaela.vyhnalova@mil.sk

Abstrakt

Obsah príspevku má informačný charakter o sociologickom výskume „Rodina profesionálneho vojaka.“ Pozornosť je venovaná stručnému popisu teoretického východiska výskumného problému a empirických čiastkových výsledkov.

Kľúčové slová:

pracovná sféra – vojenský systém, rodina profesionálneho vojaka, mobilita a bývanie, pracovný výkon

Úvod

Rodina býva zvyčajne považovaná za prirodzený a významný základ každej spoločnosti. Z toho plynie významná úloha pre štát, t. j. aj pre rezort ministerstva obrany, že o rodinu musí byť starostlivo postarané v zmysle zabezpečenia deklarovaných základných sociálnych, ekonomických, morálnych i kultúrnych podmienok pre samotnú jej existenciu. Teda také opatrenia, ktoré rodinu upevnia a uľahčia splniť jej osobitú úlohu v spoločnosti. Výkon vojenského povolania prináša vojakom obmedzenia niektorých ústavných práv, avšak ostatné ústavné práva sa zaručujú. Na druhej strane však stoja práva profesionálneho vojaka ako človeka, ktoré musia byť zaručené nielen zo strany štátu, ale rovnako aj deklarované samotným rezortom ministerstva obrany voči svojim štátnym zamestnancom – profesionálnym vojakom (súčasným i bývalým). Takýmto je aj slobodná voľba vlastného životného stavu, teda právo vstúpiť do manželstva, založiť si rodinu. Rodina profesionálneho vojaka disponuje osobitosťami, ktoré ju odlišujú od ostatných rodín. Predovšetkým ide o fakt, že výkon vojenskej služby je podmienený potrebám Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Ďalej vykonávanie vojenskej práce kladie vyššie nároky na fyzickú zdatnosť i psychickú odolnosť, nezriedka sa uskutočňuje v prostredí prašnom, hlučnom a ohrozujúcom zdravie i život.

Vo všeobecnosti práca¹² znamená dôležitú životnú hodnotu a významnú rolu v živote každého človeka. Jednotlivec venuje pracovnej sfére, pracovným činnostiam minimálne jednu tretinu svojho života. Práca je priestorom uplatnenia vzdelania, vlastných zručností, prináša osobné i spoločenské kontakty, je miestom seberealizácie i sebanaplnenia a taktiež prináša ekonomické zabezpečenie. V niektorých prípadoch je možné prácu oddeliť od súkromnej sféry, ale vo väčšine prípadov v rôznej miere zasahuje do osobného života jednotlivcov¹³. Rozdelenie času medzi pracovnú sféru a rodinu predstavuje jeden z kľúčových momentov spôsobu zosúladenia a harmonizácie oboch oblastí. Vypovedá o spôsobe deľby neplatenej práce a platenej práce v rámci genderových vzťahov¹⁴. Časové rozloženie dňa medzi prácu a rodinu je rovnako tak ovplyvnené i priebehom individuálnych životných dráh. Počas jednotlivých životných cyklov rodiny do distribúcie času najmä zasahuje druh vykonávanej práce ako aj genderové vzťahy. Menší vplyv majú faktory ako vzdelanie, socioekonomický status, počet detí a podobne. Vojské povolanie¹⁵ ako špecifická činnosť vychádzajúca zo spoločenskej deľby práce, ako špecifický druh povolania v oblasti obrany významným spôsobom zasahuje do ostatných sociálnych oblastí života, ktorou je aj oblasť rodiny. Zároveň však rodina predstavuje jeden z najzákladnejších činiteľov voľby povolania ostatnými členmi rodiny, pretože poskytuje prvotné informácie o vojenskom povolaní. Rodina profesionálneho vojaka ponúka oporu všetkým jej členom a mala by mať aj stabilizujúcu rolu, pričom ak je takáto rola z nejakého dôvodu oslabená alebo nedostatočne naplnená, môže sa to negatívnym spôsobom prejavíť nielen na pracovnej kariére profesionálneho vojaka, ale aj na rodine ako inštitúcii samotnej. Profesionálny vojak pri podpísaní kontraktu s vojenskou organizáciou sa zaväzuje a deklaruje slúžiť kdekoľvek na území Slovenska podľa potrieb ozbrojených síl v zmysle § 57 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov. Napriek tomu vo väčšine prípadov je vznášaná požiadavka profesionálneho vojaka vykonávať štátnu službu v mieste trvalého bydliska, resp. v mieste spolužitia s rodinou. Premiestnenie vojaka v súlade s potrebami ozbrojených síl vyvoláva nevôľu z dôvodov zmien postavenia vojaka v systéme a v jeho rodinnom živote. Kritickejšie situácie sa týkajú najmä profesionálnych vojakov, ktorí si už založili rodiny a pociťujú takéto „nároky“ organizácie ako istý

¹² Práca býva definovaná ako účelná produkcia predmetov a služieb, ktoré majú hodnotu pre ostatných členov spoločnosti, ako pravidelné zabezpečovanie statkov a situácií; v zmysle chápania práce ako činnosti slúži k uspokojovaniu potrieb a obžive; práca je spätá s definíciou pracovného výkonu, teda práca ako profesia a zamestnania. (Veľký sociologický slovník. s. 824, 1996)

¹³ Höhne, S. a kol. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha : VÚPSV, v. v. i. ČR, 2010

¹⁴ Genderový vzťah znamená rodový vzťah, t. j. vzťah medzi pohlavím muža a pohlavím ženy.

¹⁵ *Vojské povolanie* predstavuje špecifický, objektívne a nevyhnutne existujúci druh povolania v oblasti obrany, ktoré vzniklo a neustále sa rozvíja na základe spoločenskej deľby práce a vývoja ľudskej spoločnosti; je priamo a bezprostredne spojené s realizáciou štátnej politiky – jej vojensko-politickej časti. Nositeľ vojského povolania sa priamo a bezprostredne podieľa na realizácii cieľov a na uspokojovaní potrieb spoločnosti. (MATIS, J. 1995. *Sociologický pohľad na vojské povolanie*. Liptovský Mikuláš : VA SNP LM. s. 51); vyžaduje od svojich zamestnancov – profesionálnych vojakov taký druh spoločenskej činnosti, ktorou je zaručovať obranu Slovenskej republiky a bezpečnosť štátu pred vonkajším ozbrojeným napadnutím cudzou mocou a plnenie záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná. (Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky)

spôsob zásahu do ich súkromnej sféry, ktorý môže vyústiť do vážnych rodinných i pracovných konfliktov. Migračné procesy profesionálnych vojakov v rámci útvarov a samosprávnych krajov majú množstvo dopadov vzťahujúcich sa na schopnosť profesionálneho vojaka efektívne vykonávať vojenskú prácu, ako aj na ostatných členov rodiny. Ide najmä o schopnosť rodiny adekvátne reagovať na nové situácie, ktoré sú sprievodným javom mobility. Môže to byť získanie nového zamestnania partnera v novej lokalite, oblasť zabezpečenia vzdelania pre deti (umiestnenie do školy), problém nadviazania nových sociálnych (priateľských) kontaktov a podobne v prípade vystaňovania sa do iného regiónu, samosprávneho kraja. V situácii, kedy odchádza z domu na týždňovky do útvaru mimo lokality trvalého bydliska iba profesionálny vojak - rodina ostáva prakticky bez jedného rodiča - do popredia vystupujú oblasti prenášania rodičovských povinností najmä na plecá toho rodiča, ktorý ostáva s deťmi, ako aj celková starostlivosť o domácnosť. Keďže sú mnohé rodiny vystavené odlúčeniu v dôsledku výkonu vojenského povolania mimo svojho bydliska, voľný čas zohráva najvýznamnejší časový fond, ktorý môže venovať rodine. Uvedené a iné skutočnosti kladú otázky týkajúce sa harmonizácie pracovnej sféry a sféry súkromnej, ale najmä otázky ako: „Sú rodiny profesionálnych vojakov plne schopné akceptovať takéto požiadavky výkonu vojenského povolania?“, „Dokáže rodina profesionálnemu vojakovi vytvoriť chápané domáce prostredie pri plnení jeho vojensko-pracovných povinností?“, „Aké požiadavky vojenskej organizácie je vojak schopný plniť a aké už nie je schopný akceptovať, ak by mali zasahovať do jeho rodinnej oblasti?“ a podobne. Ozbromené sily ako zamestnávateľ očakáva poslušnosť, lojalnosť a riadnu psychickú i fyzickú pripravenosť vykonávať a plniť potrebné pracovné úlohy spojené s funkciou a hodnotou profesionálneho kvalitného pracovného personálu. Z tohto dôvodu je pre vojenskú organizáciu ako zamestnávateľa dôležité mať k dispozícii aj informácie týkajúce sa miery potenciálneho vplyvu rodiny na pracovnú sféru.

Metóda

Samotný výskumný projekt bol vnútorne štruktúrovaný na dve problémové výskumné oblasti.¹⁶ *Prvá výskumná oblasť* sa zameriavala na meranie otázky vplyvu rodiny na výkon vojenského

¹⁶ Výskumné oblasti:

I. výskumná oblasť

Prvú problémovú oblasť možno vidieť v tom, ako „pomáha“ rodina profesionálnemu vojakovi pri výkone jeho povolania. Výkon vojenského povolania nie je jednosmerne náročný iba pre príslušníka ozbrojených síl. Taktiež kladie neľahké požiadavky na ostatných príslušníkov rodiny. Pod pojmom „pomoc“ rodiny sa v tomto prípade myslí to, nakoľko sa rodina ako celok dokáže skoordinať v plnení úloh tak v pracovnom, ako aj v súkromnom živote. Rodinní príslušníci predstavujú isté zázemie, oporu. V „chápanúcom“ rodinnom prostredí sa dokáže jednotlivec ľahšie vyrovnávať s náročnosťou a výkonom svojho povolania. V takomto prostredí má možnosť rýchlejšej regenerácie, má väčšiu bázu pre odpočinok a možnosť rýchlejšie nadobudnúť pocit osobnej spokojnosti a vyrovnanosti. Podpora a rešpektovanie skutočnosti, že jeden z členov rodiny (prípadne i obaja)

povolania. V kontexte príspevku sa zameriame na prvú výskumnú oblasť. *Cieľ* si kládol za úlohu empiricky analyzovať (zmerať a popísať) do akej miery a či vôbec je výkon vojenského povolania profesionálneho vojaka (osobitné rysy vojenského povolania) determinovaný rodinou (akým smerom - kladne alebo záporne) a podriadený (akou mierou - silne, slabo, vôbec) členom vlastnej rodiny.

Z hľadiska využitia výskumnej metódy bola použitá exploračná metóda, konkrétne technika dotazníka. Samotný dotazník pozostával z piatich celkov, ktoré predstavovali najzákladnejšie oblasti zachytávajúce zložky pracovnej sféry, výkonu vojenského povolania, a to:

1. oblasť „Mobilita a bývanie“,
2. oblasť „Pracovný výkon“,
3. oblasť „Kvalifikácia“,
4. oblasť „Psychická a fyzická záťaž“,
5. oblasť „Vojenský režim“.

Zber údajov v teréne bol realizovaný prostredníctvom vyškolenej anketárskej siete OS SR.

Veľkosť výberového súboru sa určila prostredníctvom kvótného výberu v štatistických znakoch druh síl, hodnosť, pohlavie. Zároveň do výberového súboru boli zahrnutí iba tí profesionálni vojaci, ktorí majú vlastné rodiny. Do terénu bolo rozdáných 732 dotazníkov v rámci celých OS SR. Oddelenie psychologických a sociologických činností spätne obdržalo 551 vyplnených dotazníkov, čo predstavovalo 75,3 % návratnosť. Pre záverečné vyhodnocovanie bolo potrebné vyradiť až 130 dotazníkov z dôvodu chybného vyplnenie respondentmi (predstavovalo 23,6 % z 551 dotazníkov). Namerané údaje získané prostredníctvom dotazníka boli následne spracované:

- prvotne/prvostupňové triedenie: vyhodnotenie otázok prostredníctvom percentuálneho zastúpenia jednotlivých odpovedí,
- druhotne/druhostupňové triedenie: kontingenčné (krížové) tabuľky medzi jednotlivými otázkami a demografickými (triediacimi) údajmi navzájom. Uvádžali sme iba také kontingenčné tabuľky, v ktorých sa vyskytla vzájomná štatistická súvislosť.

je v „službách štátu“, ktoré si vyžadujú okamžitú nasaditeľnosť, pracovnú pružnosť a pohotovosť vo veľkej miere prispievajú k obojstrannej spokojnosti všetkých členov rodiny (eliminujú negatívne pnutie).

2. výskumná oblasť

Chod rodiny, výchova detí, manželské spolužitie, spoločné rodinné trávenie voľného času a podobne sú istým spôsobom podriadené („zviazané“), ovplyvňované zákonnou viazanosťou člena rodiny (profesionálneho vojaka), ktorý musí isté vlastné záujmy, rodinné povinnosti uprednostniť, respektíve skorigovať, doladiť s vojenským povolaním. Preto je významný pohľad na to, ako výkon vojenského povolania profesionálneho vojaka vplýva a ovplyvňuje chod rodiny, t. j. akým spôsobom a v akej miere sú naplňované funkcie rodiny. (VYHNALOVÁ, M.: 2010. *Rodina profesionálneho vojaka* : projekt sociologického výskumu. Liptovský Mikuláš: OPSČ PÚ LM.)

Výsledky

Osobná spokojnosť a pociťované šťastie jednotlivca významne spočíva aj v kvalite a miere prepojenia pracovnej a rodinnej oblasti života. Súčasné sociálne trendy hľadania efektívnych mechanizmov prepojenia pracovnej sféry so sférou súkromnou navodili potrebu orientovať pozornosť tejto problematike aj v ozbrojených silách.

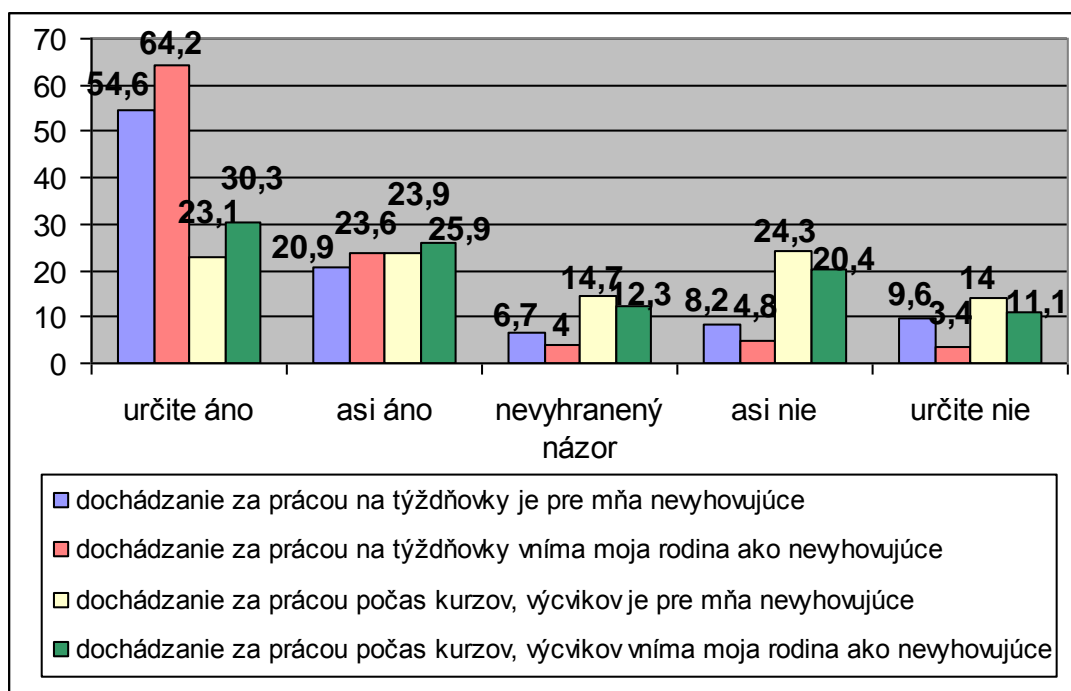
Realizovaný sociologický výskum v termíne máj – september 2011 bol zameraný na otázky vplyvu rodinnej sféry na sféru pracovnú. Pokrytie celej časti pracovnej sféry, t. j. vojenského povolania predpokladalo zamerať sa na niekoľko vyššie uvedených oblastí, ktoré sa viazali na výkon vojenského povolania. Výsledné zistenia štatistického skúmania v oblasti „mobilita a bývanie“ a v oblasti „pracovný výkon“ boli nasledovné.

Oblasť „mobilita a bývanie“ bola sledovaná aj otázkou smerujúcou k názoru *do akej miery vníma sám profesionálny vojak, ako aj jeho rodina dochádzanie za prácou na týždňovky a dochádzanie za prácou v dôsledku rôznych kurzov a výcvikov*. Podľa vyjadrení vojenský personál vnímal *odlúčenie od rodiny v dôsledku týždňoviek ako nie veľmi komfortný spôsob rodinného života* – uviedla prevažná väčšina (tri štvrtiny). *Až 87,8 % vyjadrilo názor, že pre ich ostatných členov rodiny je takýto spôsob života nevyhovujúci*. Zhodne respondenti ohodnotili *dochádzanie za prácou počas výcvikov a kurzov* z predpokladaného pohľadu ich vlastných rodín, kde priemer dosiahol známku 2,56, tzn. *rodinní príslušníci pociťujú neprítomnosť vojenského personálu v domácnosti nie príliš priaznivo*. Výsledky zobrazuje tabuľka 1 a graf 1. Dochádzajúci profesionálni vojaci na týždňovky a PrV dochádzajúci na týždňovky + streda predstavovali 25 % celého súboru.

Tabuľka 1 Stredové hodnoty – názory na oblasť dochádzania za prácou (posudzovacia škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie)

Dochádzanie za prácou	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Dochádzanie za prácou na týždňovky je pre mňa nevyhovujúce	1,97	1	1	1,345	416
Dochádzanie za prácou na týždňovky vníma moja rodina ako nevyhovujúce	1,60	1	1	1,009	416
Dochádzanie za prácou počas výcvikov a kurzov je pre mňa nevyhovujúce	2,82	3	4	1,393	415
Dochádzanie za prácou počas výcvikov a kurzov vníma moja rodina ako nevyhovujúce	2,56	2	1	1,390	413

Graf 1 Názory vojakov v oblasti dochádzania za prácou (v % odpovedí)



Predmetom nasledujúceho zisťovania sa stali *názory respondentov na predpokladanú reakciu rodiny na presťahovanie v dôsledku prevelenia do inej posádky*. Výsledky výskumu ukázali, že iba 27,4 % profesionálnych vojakov predpokladá úplné pochopenie a podporu zo strany rodiny v prípade prevelenia do inej posádky. To môže značiť silnú mieru intenzity zázemia v súčasnom mieste bydliska a v prípade narušenia by to rodinní príslušníci pociťovali negatívne, tzn. môžeme predpokladať nízku pripravenosť rodiny profesionálneho vojaka na mobilitu (potreba ďalšej analýzy príčin). Až 59,5 % respondentov uviedlo, že by ich rodiny reagovali snahou hľadať iné možné riešenia ako sa rozkazu na prevelenie vyhnúť. Všeobecne možno konštatovať, že rodiny vojakov by neboli nadšené, ale nebránili by sa tomu (modus = 2), prípadne by sa snažili hľadať možnosti, ako sa tomu vyhnúť (modus = 2). Stredové hodnoty uvádza tabuľka 2.

Tabuľka 2 Stredové hodnoty – názory vojakov na reakciu rodiny na potrebu presťahovania sa (posudzovacia škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie)

Názory vojakov na reakciu rodiny na presťahovanie	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Prijala by to s porozumením ako fakt a podporila by ma	3,61	4	4	1,327	415
Nebola by nadšená, ale nebránili by sa tomu (tejto skutočnosti)	3,08	3	2	1,404	412
Snažila by sa mi to vyhovoriť a hľadať možnosti ako sa tomu vyhnúť	2,54	2	2	1,305	412
Nesúhlasili by s tým a nepodporila by ma za žiadnych okolností	3,12	3	4	1,299	411

Ďalšia otázka „Vyjadrite svoj názor, aké konkrétne formy pomoci (podpory) by mali byť ozbrojenými silami vyvíjané v oblasti mobility a bývania za účelom pomôcť profesionálnym vojakom a ich rodinám“ bola využitá na zistenie tých opatrení, ktoré vedú k najvyššiemu stupňu pomoci, ktoré profesionálni vojaci pokladajú za najúčelnejšie (tabuľka 3). Jednotlivé opatrenia boli ponúknuté v súčinnosti s platnými legislatívnymi možnosťami, ako aj s „produktmi“, ktoré sú zatiaľ predmetom diskusií.

Tabuľka 3 Stredové hodnoty – názory na formy pomoci v oblasti mobility a bývania (posudzovacia škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie)

Konkrétne formy pomoci (podpory)	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Vybudovanie spolkov/združení pre rodinu, ktoré by napomáhali budovaniu vzťahov rodinných príslušníkov k organizácii (aktivity na zoznámenie detí s vojenským povoláním, organizovanie aktivít pre športovo a umelecky nadané deti)	2,29	2	2	1,143	413
Ponuka komplexných služieb pre podporu rodičov s deťmi (systém služieb pre rodinu – jasle, materská škola, družina)	1,65	1	1	0,906	417
Zvýšiť sumu peňažného príspevku pri presťahovaní sa	1,58	1	1	0,875	418
Zvýšiť sumu príspevku na bývanie	1,51	1	1	0,828	419
Pohyblivá pracovná doba	2,37	2	2	1,304	416
Možnosť, aby si rodič mohol odpracovať v zime viac hodín a v lete ich čerpať ako dovolenku, napr. počas letných prázdnin	2,38	2	2	1,259	413
Bezplatné poradenstvo (psychologické, zdravotné, finančné, právne, personálne) aj pre rodinných príslušníkov	1,87	2	1	0,975	413
Možnosť ubytovania v mieste výkonu služby za poplatok (BARMO, kasárne, nájomné byty)	2,24	2	1	1,221	409
Balíček výhodnejších bankových produktov (napr.: nižšie úrokové sadzby pri úveroch, dostupnejšie pôžičky, nižšie poplatky pri investovaní bez bankových poplatkov,...)	1,48	1	1	0,807	415
Príspevky na úrazové, životné poistenie, doplnkové dôchodkové sporenie	1,50	1	1	0,805	413
Finančný príspevok manželke/lovi pri strate zamestnania z dôvodu presťahovania sa po dobu 6 mesiacov (predpokladaný čas, za ktorý by si mal nájsť zamestnanie)	1,35	1	1	0,692	416

Ako najviac potrebné formy pomoci pokladali profesionálni vojaci nasledovné opatrenia (vybraných prvých 6 opatrení, v zátvorke priemerná známka odpovedí):

1. finančný príspevok manželke/lovi pri strate zamestnania z dôvodu presťahovania sa po dobu 6 mesiacov (1,35),
2. balíček výhodnejších bankových produktov (1,48),
3. príspevky na úrazové, životné poistenie, doplnkové dôchodkové sporenie (1,50),
4. zvýšiť sumu príspevku na bývanie (1,51),
5. zvýšiť sumu peňažného príspevku pri presťahovaní sa (1,58),

6. ponuka komplexných služieb pre podporu rodičov s deťmi (1,65).

Odpoveďou na problém týkajúci sa pružnejšieho reagovania na preveľovací rozkaz (presťahovanie sa) sa ponúka i možnosť zavedenia finančného príspevku druhému partnerovi pri strate jeho zamestnania, túto možnosť deklarovalo 94,1 % opýtaných.

Rodiny profesionálnych vojakov pociťujú ako problematický dôsledok presťahovania sa ťažkosti súvisiace s oblasťou zabezpečenia starostlivosti o deti. Prakticky je potrebné urýchlene zabezpečiť nájdenie nových predškolských a školských zariadení. Vyše 86 % profesionálnych vojakov so stredoškolským aj vysokoškolským vzdelaním¹⁷ vyjadrilo potrebu zabezpečenia služieb pre podporu rodičov s deťmi – jasle, materská škola, družina. Takýto servis môže prispieť k tomu, aby si partneri mohli nájsť zamestnanie v novom regióne.

Jedným z významných aspektov skúmania vplyvu rodiny profesionálneho vojaka na jeho pracovný život je i analýza charakteristík pracovného výkonu. Nasledovná výskumná oblasť „pracovný výkon“ v sebe zahŕňala tri časti, a to:

- účasť v zahraničnej operácii,
- možné rodinné prejavy zasahujúce do oblasti práce profesionálnych vojakov,
- vybrané dôvody k výkonu vojenského povolania.

Vybraná časť zacielená na názory na účasť v zahraničnej operácii mala za úlohu zistiť hlavné dôvody, ktoré by najviac zavážili za rozhodnutie zúčastniť sa zahraničnej operácie. Zobrazuje tabuľka 4. Podľa výsledných vyjadrení respondentov by bol najviac motivujúcim faktorom dôvod zarobenia peňazí a finančnej podpory rodiny (modus = 1).

¹⁷ Pomocou druhostupňového triedenia bola potvrdená štatistická významnosť medzi demografickým znakom najvyššie dosiahnuté vzdelanie a formou pomoci „ponuka komplexných služieb pre podporu rodičov s deťmi.“

Signifikancia najvyššie dosiahnuté vzdelanie a „ponuka komplexných služieb pre podporu rodičov s deťmi“ (v % odpovedí)

Pearson Chi-Square df=4	Value 9,771	Sig. 0,044	N
	SŠ	VŠ	
určite áno	51,4	65,6	231
asi áno	35,2	22,4	130
nevyhranený názor	8,9	5,6	33
asi nie	2,4	4	12
určite nie	2,1	2,4	9
spolu N	290	125	415

Ďalšie rozhodujúce motivátory rozhodnutia zúčastniť sa zahraničnej operácie súviseli s dosiahnutím subjektívno-pracovných uspokojení, ako *zvýšenie si znalostí, či už odborných, alebo jazykových* (modus = 1) a taktiež samotné *ambície profesionálnych vojakov niečo dokázať* (modus = 1).

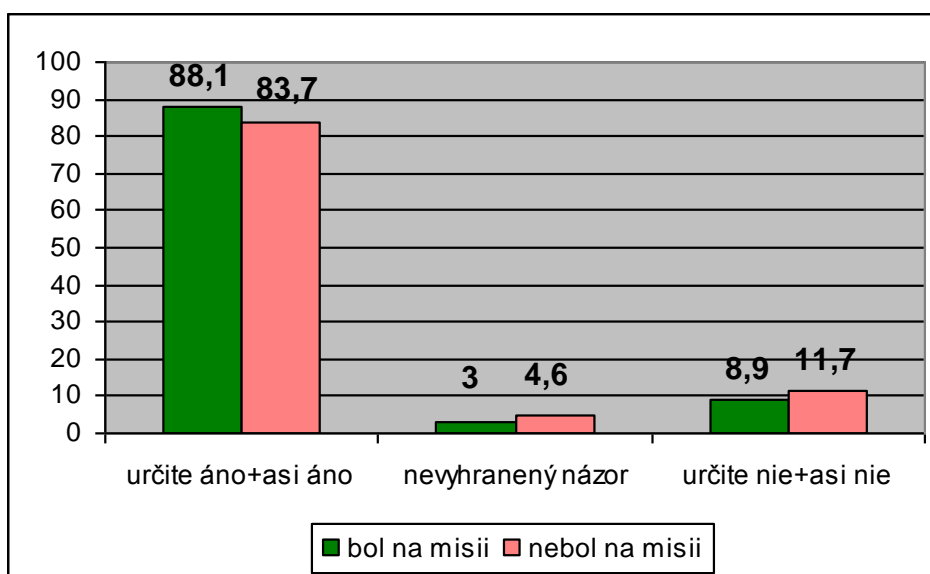
Tabuľka 4 Stredné hodnoty – názory vojakov na hlavné dôvody vedúce k účasti na zahraničnej operácii (posudzovacia škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie)

Dôvody k účasti na zahraničnej operácii	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Chcem zarobiť viac peňazí a finančne podporiť rodinu	1,7	1	1	1,122	417
Chcem vyriešiť rodinné problémy (zdravotné alebo vzťahové) /na misii by som si oddýchol od rodinných problémov	4,19	5	5	1,128	413
Nahovára ma na to moja/môj manželka/manžel	4,54	5	5	0,870	411
Vyhnúť sa problémom bežného života (prekážajú mi)	4,56	5	5	0,753	414
K domovu – rodine ma nič neviaže, t. j. slabé rodinné puto, takže je to jedno	4,74	5	5	0,704	413
Páči sa mi život, resp. predstava života v zahraničnej operácii, vyhovuje mi to	3,36	3	5	1,334	414
Chcem zažiť dobrodružstvo	3,24	3	5	1,396	413
Účasť v zahraničnej operácii považujem za naplnenie vojenského povolania	2,36	2	2	1,362	412
Účasťou v zahraničnej operácii chcem zvýšiť svoje znalosti (odborné, jazykové, praktické vojenské zručnosti a pod.)	1,91	2	1	1,132	415
Zahraničná operácia je pre mňa príležitosť k nadviazaniu nových kontaktov	2,30	2	2	1,256	415
Vedú ma k tomu moje ambície niečo dokázať, kariérne napredovať a zaručiť si tak prestíž	2,44	2	1	1,336	412

Podľa demografického roztriedenia profesionálnych vojakov na tých, ktorí majú priamu skúsenosť s výkonom služby v zahraničnej operácii a na vojakov, ktorí zatiaľ neslúžili mimo územia Slovenskej republiky bolo percentuálne rozdelenie odpovedí v rámci dvoch najsilnejších motívov účasti na zahraničnej operácii nasledovné (graf 2 a 3).

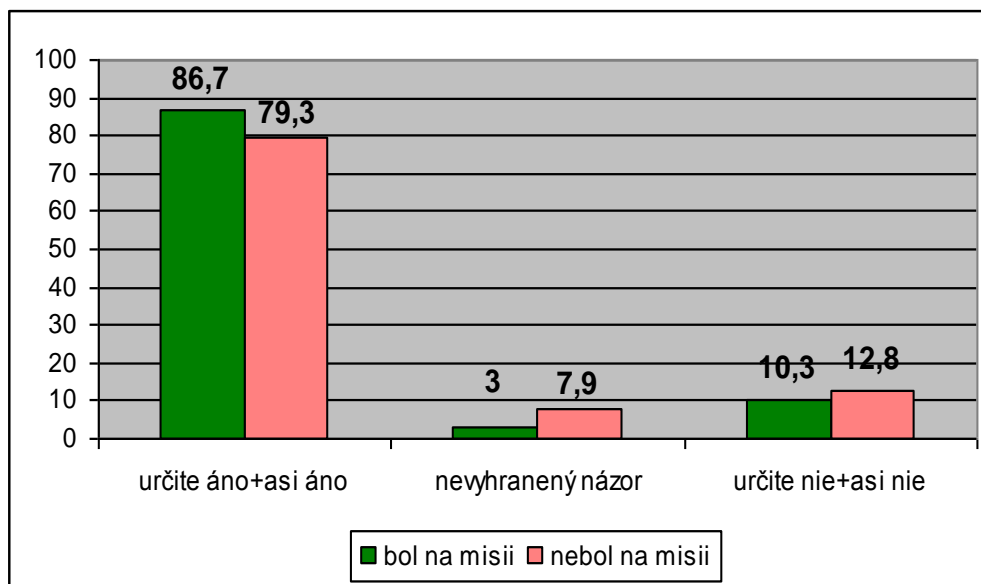
Graf 2 Zarobiť viac peňazí a finančne podporiť rodinu (v % odpovedí)

N = 416 („misionári“ = 135 / vojaci = 281)



Graf 3 Účasťou v zahraničnej operácii chcem zvýšiť svoje znalosti (v % odpovedí)

N = 414 („misionári“ = 135 / vojaci = 279)



Záver

Vybrané čiastkové záverečné zistenia poukázali najmä na fakt, že mobilita sa negatívnym spôsobom podieľa na kvalite života profesionálnych vojakov, ako aj ich rodín. V oblasti pracovného výkonu, konkrétne v dôvodoch vedúcich k rozhodnutiu zúčastniť sa zahraničnej operácie bol najsilnejšou mierou deklarovaný finančno-ekonomický motív. Rovnako tak silnou mierou bola ocenená možnosť

zvýšenia si znalostí v oblasti vojenskej práce ako celku, ako aj osobná potreba naplnenia vlastných ambícií v pracovnej sfére. Je možné konštatovať, že profesionálni vojaci pokladajú finančné zabezpečenie rodiny (schopnosť užiť rodinu) za jednu z najdôležitejších priorít vo svojom živote. Uvedené znamená, že rodina má pre profesionálnych vojakov významnú hodnotu. Taktiež však potvrdili, že možnosť uplatniť sa v pracovnej oblasti, t. j. kariérne napredovanie, zvyšovanie praktických vojenských zručností a podobne i prostredníctvom účasti v zahraničnej operácii, predstavuje významnú hodnotnú zložku vplývajúcu na pracovnú i osobnú spokojnosť profesionálnych vojakov.

Potvrdila sa potreba pravidelnej vedecko-výskumnej činnosti v uvedenej oblasti, ktorá dokáže pri kontinuálnom zisťovaní nielen daný stav popísať, no zároveň zabezpečí ozbrojeným silám informačnú bázu k nastaveniu účinnejšej sociálnej politiky. Prioritou ozbrojených síl by mal byť nielen kvalitne vyškolený a sociálne zabezpečený vojenský personál, ale aj jeho rodina – primerané zabezpečenie rodiny.

Literatúra:

Höhne, S. a kol. 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha : VÚPSV, v. v. i. ČR

Maříková, H. a kol. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha : KAROLINUM. s. 1627

Matis, J. 1995. *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. Liptovský Mikuláš : VA SNP LM. s. 51

Vyhnalová, M.: 2010. *Rodina profesionálneho vojaka* : projekt sociologického výskumu. Liptovský Mikuláš: OPSČ PÚ LM

Vyhnalová, M.: 2011. *Záverečná správa zo sociologického výskumu „Rodina profesionálneho vojaka“ 1. časť – „Vplyv rodinnej sféry na sféru pracovnú“* Liptovský Mikuláš : OPSČ PÚ LM.

Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky

Kohabitácia a subjektívne zdravie

Viera Lehotská

Spoločenskovedný ústav SAV, Karpatská 5, 040 01 Košice

lehotska@saske.sk

Abstrakt

Na základe údajov Európskej sociálnej sondy (ESS) sme sledovali vplyv vybraných faktorov na subjektívne zdravie respondentov. Do regresnej analýzy sme okrem tradičných faktorov spomínaných v literatúre (vzdelanie, vek, rod, počet detí, či je respondent zamestnaný a pod.) zaradili aj premennú určujúcu, či je respondent v manželskom zväzku alebo či je kohabitujúci. V regresnej analýze sa nám všetky tradičné premenné ukázali ako štatisticky významné. Štatisticky významné na úrovni menšej ako 0,05 sa nám ukázalo aj to, či je respondent manželskom zväzku alebo či je kohabitujúci, avšak táto premenná mala menší vplyv na subjektívne zdravie ako rok narodenia, spokojnosť so životom, pocit šťastia, spokojnosť s príjmom, či je respondent zamestnaný, ako počet detí, rod, vzdelanie, miesto bydliska, sociálna opora, religiozita. Naše výsledky naznačujú, že respondenti žijúci v manželstve sú zdravší, čo korešponduje s výsledkami iných štúdií.

Kľúčové slová:

subjektívne zdravie, kohabitácia, manželstvo, Európska sociálna sonda (ESS)

TEORETICKÁ ČASŤ

Premenné súvisiace so zdravím

Vo väčšine štúdií je zhoda v tom, ktoré premenné vplyvajú na zdravie pozitívne a ktoré negatívne. Pri niektorých premenných sa štúdie nezhodnú na jednoznačnom názore. Naším cieľom je zistiť, či okrem tradičných faktorov aj rodinný stav vplyva na zdravie a akým spôsobom. V prvej časti príspevku uvádzame základné premenné súvisiace so zdravím. V ďalšej časti sa venujeme súvislostiam medzi rodinným stavom a duševným a fyzickým zdravím.

Na zdravie pozitívne vplýva vyšší ekonomický status, sociálna a materiálna opora, menej rizikové správanie súvisiace so zdravím, pričom spomenuté premenné pozitívne súvisia s manželstvom (Wilson, Oswald, 2005; Wu, Hart, 2002). Nižšia miera depresie je spojená s vyšším vzdelaním a vyšším príjmom (Brown, 2000). Vzdelanie, príjem, sociálna opora, religiozita a fyzické zdravie negatívne korelovali s depresiou (Brown, Bulanda, Lee, 2005).

V štúdiu Wu a Harta (2002), prítomnosť detí nemala vplyv na zdravie žien. U mužov sa zdravie zlepšovalo spolu s tým, ako deti rástli v porovnaní s respondentmi, ktorí nemali deti. Život na vidieku, ani presťahovanie sa na vidiek z mesta, nemalo vplyv na zdravie, čo nie je v súlade s tým, že život na vidieku je zdravší. Podľa Marussena (2005) mali vyššiu depresiú, resp. horšie duševné zdravie, ženy, ľudia s nízkym príjmom, nízkym vzdelaním, nezamestnaní, tí, ktorí nevlastnili byt.

Vzťah medzi rodinným stavom a zdravím je najčastejšie vysvetlený prostredníctvom dvoch teórií. Teória sociálnej príčiny (social causation theory) hovorí, že manželský status má pozitívny vplyv na zdravie, lebo partneri si všimajú zdravie toho druhého, starajú sa o seba navzájom. Manželstvo má preto protektívny efekt na zdravie partnerov. Podľa teórie selekcie (výberu) (selection theory) je pravdepodobnejšie, že zdraví ľudia vstúpia do manželstva než že ostanú slobodní (Wilson, Oswald, 2005).

Podľa finskej štúdie (Joutsenniemi, Martelin, Koskinen, Martikainen, Härkänen, Luoto, Aromaa, 2006), ktorá pracovala s dvoma reprezentatívnymi súbormi údajov z prieskumov v rokoch 1978-1980 a 2000-2001 a ktorej vzorku tvorili respondenti vo veku 30-64 rokov, sú manželia zdravší než kohabitujúci. Autori potvrdili protektívny efekt manželstva na zdravie manželov, pričom na zdravie pozitívne vplývalo aj očakávané rodičovstvo. V minulosti sa subjektívne zdravie kohabitujúcich mužov neodlišovalo od subjektívneho zdravia mužov v manželstve a bolo lepšie ako zdravie slobodných a rozvedených mužov, zatiaľ čo kohabitujúce ženy mali horšie zdravie ako ženy v manželstve. Z údajov z rokov 2000-2001 vyplýva, že kohabitujúci mali bez ohľadu na rod horšie zdravie než manželia. V súčasnosti sú kohabitujúce ženy subjektívne zdravšie v porovnaní so ženami v manželstve než tomu bolo v minulosti, čo môže byť spôsobené nižším sociálnym tlakom na kohabitujúcich.

V práci Wu, Penningovej, Pollarda a Harta (2003), v ktorej boli použité dáta z kanadského prieskumu zdravia (National Population Health Survey) z rokov 1994-1995, respondentov vo veku 20-64 rokov, efekt selekcie nevysvetlil varianciu zdravia. Bez toho, aby boli výsledky kontrolované, sa preukázalo, že zdravie kohabitujúcich je horšie ako zdravie

manželov, ale lepšie ako zdravie rozvedených, odlúčených, ovdovených a slobodných. Avšak po tom, ako boli kontrolované niektoré premenné, malo manželstvo aj kohabitácia protektívny efekt na zdravie respondentov, resp. medzi nimi nebol rozdiel v zdraví. Rovnaký prieskum bol použitý aj pri inej analýze zdravia 20 až 64 ročných respondentov (Wu, Hart, 2002). Kohabitujúci a manželia sú si podobní v miere vnímaného zdravia. Prechod zo stavu single do kohabitácie alebo do manželstva nemalo významný vplyv na zdravie. Zotrúvanie v kohabitácii alebo v manželstve bolo spojené s horším fyzickým aj duševným zdravím. Môže to súvisieť s kvalitou vzťahu, ktorá vo všeobecnosti klesá s narastajúcou dĺžkou vzťahu. Ukončenie manželstva zhoršuje duševné zdravie u žien, zatiaľ čo u mužov sa zhoršuje nielen duševné ale aj fyzické zdravie. Autori to odôvodnili širšou sociálnou sieťou, z ktorej môžu ženy čerpať oporu. Ukončenie kohabitácie má za následok zhoršenie fyzického zdravia u mužov aj žien. Subjektívna pohoda sa chápe okrem iných charakteristík aj ako vnímané fyzické a psychické zdravie (Brown, 2000; Hansen, Moum, Shapiro, 2007). Rozdiel v subjektívnej pohode medzi kohabitujúcimi a manželmi nie je výsledkom selektivity, t.j. toho, že do kohabitácie vstupujú ľudia s istými vlastnosťami (zažili rozvod svojich rodičov, netradičné hodnoty, liberálny atď.) (Brown, 2000). Autorka uvádza, že vplyv selektivity bude o to menší, čím viac bude kohabitácia v spoločnosti rozšírená a akceptovaná. Kohabitujúci boli viac depresívni ako manželia, na čo vplývala nízka kvalita vzťahu kohabitujúcich, menej stabilný vzťah, ktorého miera stability súvisí s dĺžkou trvania vzťahu. Na mieru depresie u kohabitujúcich vplývala prítomnosť detí v domácnosti. Avšak kohabitujúci s deťmi, ktorých vzťah trval kratší čas, boli náchylnejší pociťovať vyššiu depresiu.

Autor nórskej štúdie (Mastekaasa, 2006) spojil manželov a kohabitujúcich do jednej skupiny, keďže v Nórsku je kohabitácia rozšírená a kohabitujúci sa nelíšia od manželov v takej miere, ako to je v krajinách, kde je kohabitácia menej rozšírená. Respondenti boli študenti vo veku 19-39 rokov (priemer 23). Ženy v manželstve alebo v kohabitácii prežívali menej distresu ako slobodné ženy a bolo to tak aj v prípade, keď mali deti. U mužov bola situácia taká, že do veku 23 rokov muži v kohabitácii alebo v manželstve prežívali podobne ako ženy menej distresu ako slobodní muži, ale zhruba po veku 23 rokov začali mať muži vo vzťahu vyššiu mieru distresu ako slobodní. Ukončenie vzťahu (kohabitácie aj manželstva) malo u mužov aj u žien za následok zvýšenie distresu. Prechod zo stavu slobodný/á do vzťahu nemalo vplyv na mieru distresu, čo autor komentuje tak, že kohabitácia ani manželstvo nemá priaznivý efekt na subjektívnu pohodu. Pripomína však, že tento záver je iba experimentálny, pretože pracoval s malou longitudinálnou vzorkou.

Brownová, Bulandová a Lee (2005) vo svojej práci sledovali aj vplyv rodinného stavu. U respondentov starších ako 50 rokov sa pri vysvetlení depresie vplyv rodinného stavu (v kohabitácii, manželstve, slobodný atď.) oslabil po pridaní premenných sociálna opora, príjem, fyzické zdravie. Kohabitujúce ženy spolu so slobodnými ženami mali vyššie skóre depresie než ženy v manželstve. To isté platilo aj pre mužov, avšak ženy, či už v kohabitácii alebo v manželstve, boli viac depresívne ako muži. Kohabitujúci vnímali horšie svoje fyzické zdravie než manželia. V neskoršej štúdií týchto autorov (Brown, Lee, Bulanda, 2006) v podobnej vzorke respondentov, boli kohabitujúci viac sociálne izolovaní, menej religiózni ako manželia alebo ľudia, ktorí boli rozvedení a sú opäť v manželstve. To by mohlo vysvetliť, prečo skupina kohabitujúcich v skoršej štúdií vníma horšie svoje zdravie.

Manželstvo zlepšuje duševné a fyzické zdravie, manželia sú šťastnejší, dožívajú sa vyššieho veku v porovnaní s ľuďmi, ktorí nikdy neboli v manželstve. Kvalita vzťahu môže ovplyvniť mieru výhod súvisiacich so zdravím (Wilson, Oswald, 2005). Na základe Národného prieskumu rodín a domácností (National Survey of Families and Households) majú manželia v porovnaní s kohabitujúcimi lepšie duševné zdravie. Manželia sú starší, majú vyšší príjem, vyššie vzdelanie, sú viac spokojní so svojím vzťahom, prežívajú viac rovnosti vo vzťahu, silnejší záväzok, vyššiu stabilitu vzťahu (Marcussen, 2005).

Kohabitujúci vnímali horšie svoje duševné zdravie ako manželia v súvislosti s nižšou spokojnosťou vo vzťahu, menšou rovnosťou vo vzťahu, horšou stabilitou vzťahu (Marcussen, 2005).

Cieľ

Zistiť, ktoré premenné a ako vplývajú na subjektívne zdravie respondentov.

Hypotéza

So subjektívnym zdravím bude súvisieť pocit šťastia, spokojnosť so životom, sociálna opora, religiozita, rod, rok narodenia, resp. vek, miesto bydliska, vzdelanie, či je respondent zamestnaný, spokojnosť s príjmom, rodinný stav, počet detí.

Subjektívne zdravie bude pozitívne súvisieť s pocitom šťastia, so spokojnosťou so životom, sociálnou oporou, vyššou religiozitou. Muži budú subjektívne zdravší, rovnako mladší respondenti, ľudia žijúci na dedine, ľudia s vyšším vzdelaním, zamestnaní, spokojní s príjmom, manželia, respondenti s nižším počtom detí.

Metóda

Pre účely nášho výskumu sme použili dotazník Európskej sociálnej sondy (ESS). ESS je medzinárodný opakovaný výskum, ktorého snahou je zachytiť vzťah medzi meniacimi sa inštitúciami a postojmi, presvedčeniami a správaním obyvateľov európskych krajín a porovnať ich medzi krajinami prostredníctvom relatívne nemennej metodiky a dlhodobého zachytávania týchto ukazovateľov (Výrost, 2010). Metodikou je dotazník zložený zo stabilných častí t.j. zo základných modulov (core modules) a z premenlivých častí t.j. z rotujúcich modulov (rotating modules). Prvé kolo ESS sa konalo v rokoch 2002-2004, druhé 2004-2006, tretie 2006-2008, štvrté 2008-2010. Pracovali sme so všetkými štyrmi kolami.

Jednotlivé premenné sme zisťovali prostredníctvom otázok zo základných modulov, ktoré sa opakovali vo všetkých štyroch kolách. V Tabuľke 1 sú uvedené premenné, otázky, ktorými sme dané premenné zisťovali a ich spôsob škálovania, prípadne kategórie.

Tab.1: Operacionalizácia premenných

premenná	otázka	spôsob škálovania, kategórie	poznámka
subjektívne zdravie	Aký je váš celkový zdravotný stav?	1 - veľmi dobrý až po 5 – veľmi zlý	
pocit šťastia	Ako by ste vo všeobecnosti zhodnotili, aký ste šťastný?	0 – mimoriadne nešťastný až 10 – mimoriadne šťastný	
spokojnosť so životom	Berúc do úvahy všetky okolnosti, ako ste v tomto období celkovo spokojný so svojim životom?	0 – mimoriadne nespokojný až 10 – mimoriadne spokojný	
sociálna opora	Máte niekoho, s kým môžete hovoriť o intímnych a osobných veciach?	1 – áno, 2 - nie	
religiozita	Nezávisle od toho, či sa hlásite k nejakému náboženstvu, ako silno veriaci sa cítite byť?	1 – vôbec nie veriaci až 10 – veľmi veriaci	
miesto bydliska	Ktorá veta na tejto karte najlepšie vystihuje oblasť, kde bývate?	1 – veľké mesto, 2 – predmestie alebo periféria veľkého mesta, 3 – malé mesto, 4 – dedina, 5 – farma alebo dom na vidieku	
vzdelanie	Aké je vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?	0 – neukončená povinná školská dochádzka, 1 – základná škola, 2 – stredná škola bez maturity, 3 – stredná škola s maturitou, 4 –	

		nadstavbové štúdium, 5 – vysokoškolské vzdelanie	
zamestnanie	Ktorý z týchto popisov najlepšie popisuje vašu situáciu za posledných 7 dní?	1 – v práci, 2 – v procese vzdelávania, 3 – nezamestnaný a aktívne si hľadajúci prácu, 4 – nezamestnaný, aktívne si nehľadajúci prácu, 5 – trvalo chorý alebo postihnutý, 6 – na dôchodku, 7 – vo vojenskej alebo civilnej službe, 8 – práca v domácnosti, starostlivosť o deti alebo iné osoby, 9 – iné	Otázku sme upravili tak, že pracujúcich sme označili 1, respondentov v procese vzdelávania 2 a ostatní respondenti boli označení 3 – nezamestnaní.
spokojnosť s príjmom	Aký je váš názor na príjem vašej domácnosti v tomto období?	1 – pohodlne vyžijeme zo súčasného príjmu, 2 – zvládame to so súčasným príjmom, 3 – máme to ťažké so súčasným príjmom, 4 – máme to veľmi ťažké so súčasným príjmom	
počet detí	otázka týkajúca sa vzťahu respondenta k členom domácnosti		Zrátali sme počet tých osôb, ktoré respondent označil ako syn alebo dcéra.
rodinný stav	Môžem sa vás opýtať na váš súčasný stav?	1 – vydatá/ženatý, 2 – v partnerskom zväzku (ako druh/družka)	Keďže v niektorých krajinách oficiálne neexistuje partnerský zväzok (druh/družka), resp. kohabitácia, do kategórie 2 sme zaradili respondentov, ktorí odpovedali, že sú slobodní a momentálne žijú s partnerom/partnerkou.
rok narodenia	V ktorom roku ste sa narodili?		

Vzorka

Počet respondentov v našej vzorke bol 96 858. V Tabuľke 2 sú uvedené počty a priemerný vek mužov a žien rozdelené podľa kôl. V Tabuľke 3 sú počty a priemerný vek kohabitujúcich a manželov taktiež rozdelené podľa kôl. V praktickej časti našej práce sme respondentov nerozlišovali podľa kôl.

Pracovali sme so vzorkou respondentov z 29 krajín: Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Česká republika, Nemecko, Dánsko, Estónsko, Španielsko, Fínsko, Francúzsko, Veľká Británia, Grécko, Maďarsko, Švajčiarsko, Írsko, Izrael, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Rusko, Švédsko, Slovensko, Slovinsko, Turecko, Ukrajina.

Tab. 2: Počet a priemerný vek mužov a žien v 1. – 4. kole ESS

	N muži	priemerný vek muži	SD	N ženy	priemerný vek ženy	SD	N	priemerný vek	SD
1. kolo (2002- 2004)	10 738	50,68	14,597	11 099	50,62	14,641	21 837	50,44	14,700
2. kolo (2004- 2006)	12 204	50,65	14,609	13 196	50,61	14,645	25 400	50,40	14,716
3. kolo (2006- 2008)	11 009	50,64	14,608	11 880	60,61	14,663	22 889	50,39	14,703
4. kolo (2008- 2010)	12 946	50,63	14,604	13 707	50,59	14,644	26 653	50,36	14,708

Tab. 3: Počet a priemerný vek manželov a kohabitujúcich v 1. – 4. kole ESS

	N manželia	priemerný vek manželia	SD	N kohabitujúci	priemerný vek kohabitujúci	SD	N	priemerný vek	SD
1. kolo (2002- 2004)	19 747	50,29	14,329	2 103	32,59	9,722	21 850	44,76	15,333
2. kolo (2004- 2006)	23 123	50,59	14,553	2 308	32,76	9,991	25 431	45,55	15,541
3. kolo (2006- 2008)	20 329	51,47	14,417	2 594	34,24	10,749	22 923	45,67	15,677
4. kolo (2008- 2010)	23 912	51,10	14,749	2 742	34,46	10,896	26 654	46,03	15,782

Analýza dát

Na účely overovania nami stanovenej hypotézy sme využili lineárnu regresiu, pomocou ktorej sme mohli sledovať vplyv jednotlivých premenných očistený od vplyvu iných premenných v analýze.

Výsledky

Do analýzy prostredníctvom lineárnej regresie sme ako závisle premennú vložili subjektívne zdravie. Ako nezávisle premenné vystupovali premenné vyplývajúce z literatúry: rok narodenia, spokojnosť so životom, pocit šťastia, spokojnosť s príjmom, zamestnanie, počet detí, rod, vzdelanie, miesto bydliska, sociálna opora, religiozita, rodinný stav. Výsledky sú uvedené v Tabuľke 4.

Tab. 4: Vplyv vybraných premenných na subjektívne zdravie

	subjektívne zdravie	
	Beta	t
rok narodenia	-0,253 **	-67,297
spokojnosť so životom	-0,166 **	-41,077
pocit šťastia	-0,143 **	-36,668
spokojnosť s príjmom	0,135 **	40,393
zamestnanie	0,102 **	30,283
počet detí	-0,047 **	-14,878
rod	0,033 **	10,925
vzdelanie	-0,025 **	-8,564
miesto bydliska	0,018 **	6,104
sociálna opora	0,015 **	5,145
religiozita	-0,012 **	-3,968
rodinný stav	0,007 *	2,073
R ²	0,263	

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Premenné vysvetľovali 26,3% variácie subjektívneho zdravia. Naša hypotéza sa potvrdila. Všetky premenné mali signifikantný vplyv na subjektívne zdravie, pričom najsilnejší vplyv mal rok narodenia. Väčšina premenných mala signifikantný vplyv s $p < 0,01$. V Tab. 4 sú uvedené premenné, ktoré mali najväčší vplyv na zdravie až po najmenší.

Respondenti uvádzali, že sa cítia subjektívne tým zdravší, čím sú mladší, spokojnejší so životom, šťastnejší, spokojnejší s príjmom, v zamestnaní, čím viac majú detí. Na zdravie vplýval rod takým spôsobom, že muži v tejto vzorke sú zdravší. Subjektívne zdravie súviselo s vyššou vzdelanosťou, životom v mestských oblastiach. Subjektívne zdravší respondenti majú sociálnu oporu, sú religiózni a žijú v manželstve.

Náš predpoklad o očakávanom vplyve vybraných premenných sa nepotvrdil v prípade počtu detí a života na dedine. Naším predpokladom bolo, že subjektívne zdravie bude súvisieť s nižším počtom detí, a životom na dedine.

Diskusia

Cieľom našej práce bolo zistiť, ktoré premenné budú súvisieť so zdravím a akým spôsobom.

Predpokladali sme, že so subjektívnym zdravím bude súvisieť pocit šťastia, spokojnosť so životom, sociálna opora, religiozita, rod, rok narodenia, resp. vek, miesto bydliska, vzdelanie, či je respondent zamestnaný, spokojnosť s príjmom, rodinný stav, počet detí.

Predpokladali sme taktiež vplyv premenných a to takým spôsobom, že subjektívne zdravie bude pozitívne súvisieť s pocitom šťastia, so spokojnosťou so životom, sociálnou oporou, vyššou religiozitou. Muži budú subjektívne zdravší, rovnako mladší respondenti, ľudia žijúci na dedine, ľudia s vyšším vzdelaním, zamestnaní, spokojní s príjmom, manželia, respondenti s nižším počtom detí.

Všetky vybrané premenné signifikantne súviseli so subjektívnym zdravím. Hypotéza o očakávanom vplyve premenných sa nám z väčšej časti potvrdila. Podobne ako vo výskume Wu a Harta (2002) ani u nás život na dedine nebol spojený s lepším subjektívnym zdravím. Čím viac je oblasť, v ktorej respondenti žijú urbánna - mestská, tým lepšie vnímali respondenti svoje zdravie. Môže to súvisieť s tým, že v mestských oblastiach je lepšia dostupnosť zdravotnej starostlivosti. Naším predpokladom bolo, že nižší počet detí bude súvisieť s lepším subjektívnym zdravím, pretože mať deti znamená menej voľného času, viac výdavkov a pod. Na druhej strane, ľudia, ktorí majú viac detí môžu byť šťastnejší, lebo ich starostlivosť o dieťa obohacuje, prípadne nemajú čas zaoberať sa vlastným zdravím kvôli pracovným a rodinným záležitostiam. Napriek tomu, že nemusia byť objektívne zdraví, subjektívne sa cítia zdravo.

Náš predpoklad o tom, že muži budú zdravší je postavený na predpoklade, že kultúrno-spoločenský vplyv bráni mužom ukazovať svoje slabosti, t.j. chorobu, muži sa o svoje zdravie nezaujímajú tak ako ženy, nesledujú svoj zdravotný stav, sú menej ochotní chodiť k lekárom, keď sa necítia dobre. Ako živitelia rodín môžu preferovať prácu pred domácou liečbou.

Výsledky našej analýzy potvrdili, že čím sa človek cíti šťastnejší a spokojnejší so životom tým je zdravší. Štúdia autorov Pettita, Klinea, Gencoza, Gencoza a Joinera (2001) potvrdila vplyv pozitívnych emócií ako prediktora subjektívneho zdravia. Autori to vysvetľujú zaujímavou, prostredníctvom neuropsychológie: pozitívny afekt pôsobí na imunologické funkcie organizmu.

Subjektívne zdravie súviselo s vyššou vzdelanosťou, spokojnosťou s príjmom, tým, že respondent bol zamestnaný, so sociálnou oporou. Podobne tomu bolo aj v iných štúdiách (Marcussen, 2005; Brown, Bulanda, Lee, 2005; Brown, 2000).

Manželia sú zdravší ako kohabitujúci, čo môže súvisieť s protektívnym efektom manželstva alebo s efektom selektivity, čo sme však v našej štúdií nezistovali (Wilson, Oswald, 2005). Kohabitujúci môžu mať horšiu kvalitu vzťahu, slabší záväzok, môžu pociťovať neistotu vo vzťahu, ktorý nie je inštitucionalizovaný a pod., čo môže taktiež vplývať na ich duševné alebo fyzické zdravie a čo sa môže odraziť na ich subjektívne vnímanom zdraví. Na druhej strane by mohli byť zdravší, pretože sú mladší ako manželia, nie sú s partnerom zviazaní žiadnym oficiálnym stanoviskom, môžu zo vzťahu kedykoľvek odísť. Záleží aj od krajiny, či je v nej kohabitácia rozšírená viac alebo menej, čo súvisí s tolerantnejším vnímaním kohabitácie, s vyššou kvalitou vzťahu kohabitujúcich a to by mohlo prospievať takto žijúcim párom (Liefbroer, Dourleijn, 2006).

Limitáciou nášho výskumu môže byť, že sme krajiny nedelili podľa kritérií, ale zrovnoprávnili sme ich. Jednotlivé premenné sme zisťovali prostredníctvom malého počtu otázok. Bolo by prínosné, keby sme mohli zisťovať aj vplyv iných premenných na zdravie. Na zdravie môže vplývať napríklad aj kvalita partnerského vzťahu, avšak v našej štúdií nie je možné kvalitu vzťahu zaznamenať kvôli metóde, ktorá neobsahovala otázky týkajúce sa tejto premennej. Dĺžka vzťahu môže taktiež vplývať na zdravie (Wu et al., 2003).

Literatúra

- BROWN, S. L. (2000): The Effect of Union Type on Psychological Well-being: Depression Among Cohabitators Versus Marrieds. In: *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 41, No. 3, pp. 241-255.
- BROWN, S. L., BULANDA, J. R., LEE, G. R. (2005): The Significance of Nonmarital Cohabitation: Marital Status and Mental Health Benefits among Middle-Aged and Older Adults. In: *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 60, No. 1, pp. 21-29.
- BROWN, S. L., LEE, G. R., BULANDA, J. R. (2006): Cohabitation among Older Adults: A National Portrait. In: *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 61, No. 2, pp. 71-79.
- HANSEN, T., MOUM, T., SHAPIRO, A. (2007): Relational and Individual Well-Being Among Cohabitators and Married Individuals in Midlife. Recent Trends From Norway. In: *Journal of Family Issues*, Vol.28, No. 7, pp. 910-933.
- JOUTSENNIEMI, K. E., MARTELIN, T. P. KOSKINEN, S. V., MARTIKAINEN, P. T., HÄRKÄNEN, T. T., LUOTO, R. M., AROMAA, A. J. (2006): Official marital status, cohabiting, and self-rated health—time trends in Finland, 1978–2001. In: *European Journal of Public Health*, Vol. 16, No. 5, pp. 476–483.

- LIEFBROER, A. C., DOURLEIJN, E. (2006): Unmarried Cohabitation and Union Stability: Testing the Role of Diffusion Using Data From 16 European Countries. In: *Demography*, Vol. 43, No. 2, pp. 203–221.
- MARCUSSEN, K. (2005): Explaining Differences in Mental Health Between Married and Cohabiting Individuals. In: *Social Psychology Quarterly*, 68, pp. 239-257.
- MASTEKAASA, A. (2006): Is Marriage/Cohabitation Beneficial for Young People? Some Evidence on Psychological Distress among Norwegian College Students. In: *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16, pp. 149–165.
- PETTIT, J. W., KLINE, J. P., GENCOZ, T., GENCOZ, F., JOINER, T. J., Jr. (2001): Are Happy People Healthier? The Specific Role of Positive Affect in Predicting Self-Reported Health Symptoms. In: *Journal of Research in Personality*, Vol. 35, Issue 4, pp. 521-536.
- RHOADES, G. K., STANLEY, S. M., MARKMAN, H. J. (2009): Couples' Reasons for Cohabitation. Associations With Individual Well-Being and Relationship Quality. In: *Journal of Family Issues*, Vol. 30, No. 2, pp. 233-258.
- VÝROST, J. 2010. Projekt Európska sociálna sonda (European Social Survey, ESS). In: J. VÝROST (Ed.), *Európska sociálna sonda (ESS), 4. kolo na Slovensku*. Prešov: Universum, 2010. s. 5-60.
- WILSON, CH. M., OSWALD, A. J. (2005): How Does Marriage Affect Physical and Psychological Health? A Survey of the Longitudinal Evidence. In: *Discussion Paper Series*, No. 1619.
- WU, Z., HART, R. (2002): The Effects of Marital and Nonmarital Union Transition on Health. In: *Journal of Marriage and Family*, Vol. 64, No. 2, pp. 420-432.
- WU, Z., PENNING, M. J., POLLARD, M. S., HART, R. (2003): In Sickness and in Health. Does Cohabitation Count? In: *Journal Of Family Issues*, Vol. 24, No. 6, pp. 811-838.

Táto štúdia bola vytvorená s podporou štátneho programu „Predikcia vývojových trendov v sociálnej sfére“ č. 174/2004.

POSTEROVÁ SEKCIA

Vzťah medzi otcovou nezamestnanosťou, rodičovským pôsobením a zdravím adolescentov

Mária Bačíková

Univerzita P.J.Šafárika, Filozofická fakulta, Katedra pedagogickej psychológie a psychológie zdravia, maria.bacikova@upjs.sk

Abstrakt

Vzťah medzi nezamestnanosťou otca a zhoršeným zdravím adolescentov bol preukázaný v predchádzajúcich štúdiách. Potvrdilo sa, že finančné ťažkosti tento vzťah nevysvetľujú. Jedným z teoreticky diskutovaných procesov, ktoré by mohli vysvetliť tento vzťah, je oslabenie rodičovského pôsobenia, opory, zhoršenie komunikácie s deťmi a podobne. Cieľom našej práce bolo overiť tento teoretický predpoklad.

Údaje získané pomocou dotazníkov sme analyzovali u 2799 respondentov (50% chlapcov, priemerný vek 14,3 roka). Rodičovské pôsobenie bolo merané metodikami Adolescent Family Process (blízkosť, opora, monitoring, komunikácia, konflikt) a Perception of Parents (pozitívne a negatívne emócie), zdravie niekoľkými otázkami zameranými na subjektívne vnímané zdravie. Zamestnanosť otca bola kategorizovaná: zamestnaný, nezamestnaný, iné.

Blízkosť, frekvencia komunikácie a prežívanie pozitívnych emócií voči otcovi boli signifikantne najlepšie v prípade zamestnanosti otca. Prežívanie negatívnych emócií bolo signifikantne najnižšie ak otec bol zamestnaný. Nezamestnanosť otca súvisela s horším zdravím adolescentov. Tento vzťah zostal významný aj po pridaní premenných súvisiacich s rodičovským pôsobením do jedného modelu.

Náš predpoklad, že súvis medzi nezamestnanosťou otca a zhoršeným zdravím adolescentov je možné vysvetliť oslabením rodičovského pôsobenia počas obdobia nezamestnanosti, sa nepotvrdil. V príspevku diskutujeme možné vysvetlenia ako i smerovanie ďalšieho výskumu.

Kľúčové slová:

nezamestnanosť otca, adolescencia, subjektívne zdravie

Úvod

Hoci „byť zamestnaný“ v mnohých ľuďoch evokuje najmä spojenie „mať stály finančný príjem“, práca má bezpochyby množstvo ďalších výhod. Podľa modelu latentnej deprivácie (Jahoda, 1982), platené zamestnanie je spojené nielen s manifestnými funkciami (autorka medzi ne radí najmä finančné zdroje), ale i mnohými latentnými (teda na prvý pohľad skrytými) funkciami. Latentné funkcie sú, podľa Jahodovej, tie psychologické, charakterizované štruktúrovaním času, sociálnymi kontaktmi, zúčastňovaním sa na spoločných cieľoch, získanie určitého spoločenského statusu a pravidelná aktivita. Strata zamestnania vedie k strate ako finančných zdrojov, tak i mnohých latentných funkcií. Podľa modelu latentnej deprivácie však hlavným negatívnym dôsledkom nezamestnanosti nie je strata financií ale práve strata psychologických (latentných) funkcií práve. Niektorí autori túto teóriu vyvrátili (Fryer, 1986, Creed, Bartrum, 2008), isté však je, že význam psychologických výhod zamestnania sa v súčasnom výskume a praxi nepodceňuje.

Náhla strata zamestnania ako i dlhodobá nezamestnanosť sú náročnou životnou udalosťou nielen pre samotného človeka bez práce ale i pre jeho rodinu. V niekoľkých predchádzajúcich publikáciách (Sleskova a kol., 2006a, 2006b, Bacikova-Sleskova a kol., 2011) sme sa venovali problematike vzťahu nezamestnanosti rodičov a zdravia ich adolescentných detí. Naše výsledky poukazujú na vplyv dlhodobej nezamestnanosti otca, avšak nie matky, na zhoršené fyzické i duševné zdravie detí v období adolescencie (Sleskova a kol., 2006). Podobné zistenia boli prezentované aj inými autormi. Reinhardt Pedersen a kol. (2005) zistili zvýšený počet psychosomatických symptómov a chronických chorôb u detí a adolescentov, ktorých obaja rodičia boli nezamestnaní dlhšie ako pol roka. Horší zdravotný stav detí, ktorých rodič/rodičia sú nezamestnaní uvádzajú aj Koivusilta (2006) a Siponen a kol. (2011).

Ako sme už spomínali, za najzávažnejší dôsledok nezamestnanosti je zväčša považovaná strata financií. Predpokladalo sa preto, že práve finančné ťažkosti sú zodpovedné za negatívne dôsledky nezamestnanosti na deti a adolescentov. Tento predpoklad sa však nepotvrdil ani v našom výskume (Sleskova a kol., 2006), ani vo výskumoch realizovaných v Dánsku a Švédsku (Reindahrd Pedersen a kol., 2005), či vo Veľkej Británii (Andersen 2011). Otázka, čo súvisí s negatívnymi dôsledkami nezamestnanosti rodičov na ich deti, zostala teda otvorená.

Ďalšou premennou, ktorá môže súvisieť so zhoršeným zdravím adolescentov počas rodičovskej nezamestnanosti, sú možné zmeny v rodičovskom pôsobení nezamestnaného.

Rodič bez práce sa musí vysporiadať s mnohými stresormi. Okrem straty financií a už spomínaných psychologických benefitov práce, dochádza často k manželským problémom (páry, v ktorých manžel bol nezamestnaný, majú väčšiu pravdepodobnosť rozvodu (Doiron, 2012)). Spracovanie záťažových situácií spojených s nezamestnanosťou môže mať dopad na jeho rodičovské pôsobenie. Stresujúce životné udalosti, ktoré rodičia zažívajú, súvisia s depresívnym ladením rodičov, ktoré ďalej vedie k zhoršeniu rodičovských praktík (Ge a kol., 1994). V našom výskume (Bacikova-Sleskova a kol., 2011) uvádzali adolescenti horšiu sociálnu oporu zo strany otca ak bol otec nezamestnaný.

V tomto príspevku sa zameriavame práve na rodičovské pôsobenie ako možný mediátor vzťahu medzi nezamestnanosťou otca a zhoršeným zdravím adolescentov. Výsledky pre nezamestnanosť matky v tomto prípade neprezentujeme, pretože predbežné analýzy neukázali vzťah medzi matkiným zamestnaneckým statusom a zdravotnými indikátormi použitými v našom výskume.

Výskumný súbor

Výskum bol realizovaný medzi 3725 adolescentmi, žiakmi ôsmych a deviatych ročníkov základných škôl v niekoľkých slovenských mestách. Pre účely tejto prezentácie sme z výskumného súboru vylúčili respondentov, ktorí nežili s oboma rodičmi v jednej domácnosti. Získali sme tak vzorku 2799 adolescentov, ktorí tvorili 75% celého výskumného súboru. Vek respondentov sa pohyboval v rozmedzí od 11 do 17 rokov (priemerný vek 14,3, SD 0,65), len malá časť súboru bola vo veku 11, 12, 16 alebo 17 rokov (22 respondentov). Polovicu respondentov tvorili chlapci.

Metodiky

Výskum bol realizovaný pomocou dotazníkov, ktoré žiaci vyplňovali priamo na vyučovacích hodinách.

Zamestnanecký status otca

Možnosti odpovedí boli: zamestnaný, nezamestnaný menej ako 1 rok, nezamestnaný 1 až 5 rokov, nezamestnaný viac ako 5 rokov, dlhodobo PN, invalidný dôchodca, starobný dôchodca, iné. V tejto prezentácii budeme pracovať s tromi kategóriami: zamestnaný (95% otcov), nezamestnaný (bez rozlišovania dĺžky nezamestnanosti, 3% otcov) a iné (2% otcov).

Rodičovské pôsobenie

Adolescent Family Process (AFP) – dotazník, vytvorený Vazsonyim a kol. (2003) obsahuje 6 subškál (25 položiek). Autori vyvinuli metodiku na základe predchádzajúcich výskumov Steinberga a Silka (2002), ktorí vo svojej práci identifikovali tri rozdielne oblasti rodičovstva: harmónia (teda emocionálny vzťah medzi rodičmi a adolescentami), autonómia (aktivity, ktoré povzbudzujú rovnováhu medzi rastom a nezávislosťou a súčasne určujú mladým hranice) a konfliktovosť (bežná tenzia medzi rodičmi a adolescentmi). Dotazník Rodinných procesov obsahuje teda šesť subškál (dimenzií), ktoré reflektujú spomínané oblasti: *blízkosť*, *komunikácia* (oblasť harmónie), *opora*, *monitoring a súhlas s priateľmi* (oblasť autonómie) a *konflikt* (oblasť konfliktov).

Dotazník obsahuje 25 položiek (napr. Je na mňa pyšný, keď skončím niečo, na čom som tvrdo pracoval. Ako často sa spolu rozprávate o tvójich pracovných a študijných plánoch v budúcnosti?). Respondenti odpovedali na otázky pomocou 5 bodovej Likertovej škály. Na prvé tri subškály boli možnosti odpovedí od 1- vôbec nesúhlasím po 5 – úplne súhlasím, na ďalšie tri odpovede od 1- nikdy po 5 – veľmi často. V piatich subškálach vyššie skóre indikuje lepší rodinný proces, v prípade konfliktovosti vyššie skóre znamená viac konfliktov. Počas tlače dotazníkov však došlo k chybe a jedna položka škály „súhlas s priateľmi“ nebola do dotazníka zaradená. Keďže v takejto podobe škála obsahuje len dve položky, rozhodli sme sa ju z ďalších analýz vylúčiť.

Perception of parents. Táto metodika bola vyvinutá autormi Phares a Renk (1998). Obsahuje 15 položiek vytvorených na sledovanie kognitívnej a emocionálne reprezentácie matky a otca adolescentom. 10 položiek zahŕňa faktor pozitívnych emócií (k rodičom cítim rešpekt, šťastie, keď na nich myslím, lásku, vďačnosť, pýchu, starosť o nich, útechu, keď na nich myslím, blízkosť, uznanie, pozitívne pocity), zostávajúcich 5 položiek zahŕňa faktor negatívnych emócií (k rodičom cítim hnev, zmätenie, sklamanie alebo pocit opustenia, úzkosť alebo nervozitu, rozrušenie keď na nich myslím). Respondenti odpovedali na otázku, ako často pociťujú k rodičom dané pocity so šiestimi možnosťami odpovede od „vôbec nie“ až po „extrémne veľmi“. Každú z položiek dotazníka zodpovedali zvlášť pre matku a zvlášť pre otca. Hrubé skóre pre pozitívne emócie sa pohybuje od 10 do 60, pre negatívne od 5 do 30, pričom v oboch prípadoch vyššie skóre znamená intenzívnejšie (pozitívne či negatívne) emócie k rodičovi.

Zdravie

Vitalita a duševné zdravie sú dve škály 36 položkového dotazníka RAND (Ware & Sherbourne, 1992). Škála vitality pozostáva zo štyroch položiek zameraných na energiu a únavu (pocit energie, chuti do života, únavy, vyčerpanosti), škála duševného zdravia z 5 položiek zameraných na psychický distres (pocity nervozity, smútku, neschopnosti sa rozveseliť, šťastia, pokoja). Čím vyššie skóre dosiahne respondent v jednotlivých škálach, tým lepší je jeho zdravotný stav.

Štatistické spracovanie

Získané údaje boli spracované pomocou štatistického software SPSS 18.1. Rodičovské pôsobenie vzhľadom na zamestnanecký status otca sme porovnávali pomocou ANOVY a následného Sheffeho post hoc testu. Vzťah medzi zdravím a zamestnaneckým statusom otca bol overovaný pomocou regresných analýz. Hrubé skóre nezávislých premenných bolo pretransformované na Z skóre aby sme sa vyhli prípadnej multikolinearite. Všetky modely boli kontrolované pre pohlavie respondenta.

Výsledky

V tabuľke 1 uvádzame výsledky porovnania rodičovského pôsobenia vzhľadom na zamestnanecký status otca. V jednotlivých subškálach použitých dotazníkov sme zistili nasledujúce rozdiely vzhľadom na zamestnanecký status otca:

- ⤴ miera blízkosti poskytovaná otcom a častosti komunikácie s ním je najnižšia u respondentov, ktorých otcovia boli zaradení do kategórie „iné“
- ⤴ podobne i v prípade blízkosti a komunikácie s matkou, signifikatne najnižšia miera týchto dvoch subškál je v u respondentov s otcom v kategórii „iné“.
- ⤴ Prežívanie pozitívnych emócií voči otcovi je najvyššie ako otec je zamestnaný
- ⤴ Prežívanie negatívnych emócií voči otcovi rovnako ako voči matke je signifikantne najvyššie v prípade nezamestnanosti otca.

Tabuľka 1. Rozdiely v jednotlivých bodoch rodičovského pôsobenia vzhľadom na zamestnanecký status otca

		Otec zamestnaný	Otec nezamestnaný	Otec iné	F	Sheffe post hoc
	rozpätie	(priemer)	(priemer)	(priemer)		
Adolescent Family Process – otec						
blízkosť	6-30	21,7	20,8	19,4	10,4***	Z>I
opora	4-20	14,6	13,6	14,2	3,0	
monitoring	4-20	12,2	12,3	11,3	1,3	
komunikácia	5-25	14,3	13,7	11,9	7,9***	Z>I
konflikt	3-15	7,8	8,1	8,3	0,9	
Adolescent Family Process – matka						
blízkosť	6-30	22,9	22,6	21,2	5,3**	Z>I
opora	4-20	14,4	14,3	13,7	0,9	
monitoring	4-20	13,6	13,5	12,7	2,0	
komunikácia	5-25	16,6	17,2	15,2	4,0*	Z>I, N>I
konflikt	3-15	8,0	7,4	7,7	2,2	
Perception of Parents – otec						
pozitívne emócie	10-60	44,8	43,8	40,0	5,9**	Z>I
negatívne emócie	5-30	12,5	14,8	13,5	8,1***	Z<N
Perception of Parents – matka						
pozitívne emócie	10-60	46,2	44,8	44,3	2,0	
negatívne emócie	5-30	12,0	14,11	13,0	7,0***	Z<N

* $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$

Nasledujúca tabuľka (Tabuľka 2) popisuje výsledky regresných analýz, s vitalitou a duševným zdravím ako závislými premennými a zamestnaneckým statusom otca a rodičovským pôsobením ako nezávislými premennými. V prvom kroku sme do analýz zaradili len zamestnanecký status otca, pričom „zamestnaný“ sme vnímali ako referenčnú kategóriu, ku ktorej sme porovnávali výsledky pre kategórie „nezamestnaný“ a „iné“. Výsledky poukazujú na to, že nezamestnanosť otca súvisí s horšou vitalitou, nie však duševným zdravím adolescentov. V prípade duševného zdravia, nie nezamestnanosť otca ale „iný“ zamestnanecký status (dlhodobý PN, invalidný dôchodca, starobný dôchodca) súvisí so zhoršeným zdravím. V druhom kroku sme do modelu pridali tie rodičovské pôsobenie. Použili sme len tie subškály, v ktorých sme našli štatisticky významné rozdiely medzi jednotlivými zamestnaneckými skupinami. Pri oboch indikátoroch zdravia adolescentov zostal vzťah zamestnaneckého statusu otca so zhoršeným zdravím významný aj po pridaní týchto premenných do jedného modelu.

Tabuľka 2. Vzťah medzi zamestnanosťou otca, niektorými charakteristikami rodičovského pôsobenia a subjektívnym zdravím adolescentov. Regresné analýzy.

		vitalita		duševné zdravie	
		Krok 1	Krok 2	Krok 1	Krok 2
		B	B	B	B
otec	zamestnaný	ref	ref	ref	ref
	nezamestnaný	1,45**	1,16*	0,35	0,03
	iné	0,60	0,17	1,41**	0,95*
	blízkosť		-0,09		-0,12
	komunikácia		-0,25**		-0,17*
	pozitívne emócie		-0,32**		-0,42***
	negatívne emócie		0,57***		0,66***

Ref – referenčná kategória, * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$

Oba modely sú kontrolované pre pohlavie.

Diskusia

V prezentovanom príspevku sme sa zameriavali na rôzne formy rodičovského pôsobenia ako možné mediátory vzťahu medzi nezamestnanosťou otca a zhoršeným zdravím adolescentov.

Niektoré aspekty rodičovského pôsobenia, nie však všetky, sa líšili vzhľadom na zamestnanecký status otca. Zaujímavým zistením však je, že nie adolescenti s nezamestnaným otcom ale tí, ktorých otcovia boli dlhodobo PN, prípadne na invalidnom alebo starobnom dôchodku, udávali nižšiu blízkosť zo strany otca a zníženú frekvenciu komunikácie s otcom. Dôvodov môže byť niekoľko. Jednak môžeme uvažovať o dlhšom období situácie bez práce u otcov dlhodobo PN alebo na dôchodku (len malá časť respondentov uvádzala nezamestnanosť otca dlhšiu ako 1 rok), čo môže mať za následok takisto zhoršenie rodičovského pôsobenia ako je to v prípade nezamestnanosti. Druhým vysvetlením môže byť pravdepodobne vyšší vek otcov, ktorí sú na dôchodku, čo súvisí s horšími vzájomnými vzťahmi medzi nimi a adolescentmi. V našom predchádzajúcom výskume, kde sme okrem iného sledovali sociálnu oporu poskytovanú nezamestnaným otcom (Bacikova-Sleskova a kol., 2011) sme zistili signifikantne horšiu mieru opory nezamestnaného otca ako zamestnaného otca.

Jedine v prípade pociťovania negatívnych emócií voči otcovi, boli tieto emócie najintenzívnejšie ak bol otec nezamestnaný. Použitý dotazník sa v tomto prípade líši od predchádzajúceho, v ktorom bolo adolescentmi hodnotené skôr správanie rodiča. Pri prežívaní

pozitívnych alebo negatívnych emócií, opisovali respondenti svoje pocity voči rodičom. Môžeme teda uvažovať, že ak sa aj objektívne nezmení správanie nezamestnaného otca voči adolescentovi, subjektívne môže adolescent pociťovať množstvo negatívnych emócií (napr. hnev, sklamanie, pocit opustenia, úzkosť) voči otcovi bez práce. Či je toto zvýšené prežívanie negatívnych emócií ovplyvnené práve stratou zamestnania otca alebo inými faktormi s ňou súvisiacimi, si vyžaduje ďalšie skúmanie.

Hlavným cieľom výskumu bolo zistiť, či práve zhoršenie rodičovského pôsobenia nezamestnaného otca vysvetľuje vzťah medzi nezamestnanosťou otca a horším zdravím adolescentov. Tento predpoklad nebol potvrdený. Podobný výsledok prezentuje aj Andersen (2011) avšak v súvislosti s školským úspechom detí.

Doterajšie poznatky teda ukazujú, že ani zhoršená finančná situácia ani oslabenie rodičovského pôsobenia nie sú zodpovedné za horšie zdravie detí nezamestnaných otcov, prípadne iné negatívne dôsledky, ktoré s nezamestnanosťou otcov súvisia. Cieľom ďalších výskumov by malo byť hľadanie odpovede na otázku: Čo teda?

Použitá literatúra

- ANDERSEN, S.H. Common genes or exogenous shock? Disentangling the causal effect of paternal unemployment on children's schooling efforts. *European Sociological Review Advance Access published December 6, 2011.*
- BACIKOVA-SLESKOVA, M. - MADARASOVA GECKOVA, A. - VAN DIJK, J.P. - GGROOTHOFF, J.W. - REIJNEVELD, S.A. Parental support and adolescents' health in the context of parental employment status. *Journal of Adolescence*. 34, 2011, 141–149.
- CREED, P.A. - BARTRUM, D.A. Personal Control as a Mediator and Moderator Between Life. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2, 2008, 460 – 481.
- DOIRON, D. - MENDOLIA, S. The impact of job loss on family dissolution. *Journal of Popular Economy*, 2012, 25, 367–398.
- FRYER, D. Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1, 1986, 3-23.
- GE, X. - CONGER, R.D. - LORENZ, F.O. - SIMONST, R.L. Parents' stressful life events and adolescent depressed mood. *Journal of Health and Social Behavior*, 35,1, 1994, 28-44.
- JAHODA, M. *Employment and unemployment: A social-psychological analysis.* Cambridge,

England: Cambridge University Press. 1982.

- KOIVUSILTA, L.K. - RIMPELA, A.H. - KAUTIAINEN, S.M. Health inequality in adolescence. Does stratification occur by familial social background, family affluence, or personal social position? *BMC Public Health* 2006, 6:110
- PHARES, V. - RENK, K. Perceptions of parents: A measure of adolescents' feelings about their parents. *Journal of marriage and the family*, 60, 1998, 646 - 659.
- REINHARDT PEDERSEN, CH. - MADSEN, M. - KOHLER, L. Does financial strain explain the association between children's morbidity and parental non-employment? *Journal of Epidemiology and Community Health*; 2005 59:316–321
- SIPONEN, S.M. - AHONEN, R.S. - SAVOLAINEN, P.H. - HAMEEN-ANTTILA, K.P. Children's health and parental socioeconomic factors: a population-based survey in Finland. *BMC Public Health* 2011, 11:457
- SLESKOVA, M. - SALONNA, F. - MADARASOVA GECKOVA, A. - NAGYOVA, I. - STEWART, R. - VAN DIJK, J. P., et al.. Does parental unemployment affect adolescents' health? *Journal of Adolescent Health*, 38(5), 2006, 527–535.
- SLESKOVA, M. - TUINSTRA, J. - MADARASOVA GECKOVA, A. - VAN DIJK, J. P. - SALONNA, F. - GROOTHOFF, J., et al. Influence of parental employment status on Dutch and Slovak adolescents' health. *BMC Public Health*, 2006, 6, 250.
- STEINGERG, L., - SILK, J.S.. Parenting adolescents. In M.H.Bornstein (Ed.). *Handbook of parenting* (Vol.1, pp.103 - 133) Mahwah, NJ:Erlbaum. 2002
- VAZSONYI, A.T. - HIBBERT, J.R., - SNIDER, B. Exotic enterprise no more? Adolescent reports of family and parenting processes from youth in four countries. *Journal of Research on Adolescence*, 13 (2), 2003, 129 – 160.
- WARE, J. J. - SHERBOURNE, C. D. The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30, 1992, 473–483.

Pod'akovanie:

Táto práca bola podporená Agentúrou na podporu výskumu a vývoja číslo APVV-20-038205.

Komplexita v organizáciách - empirická analýza charakteru rozhodovania pracovníkov verejných a súkromných organizácií

Eva Bolfiková

UPJŠ v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra politológie, eva.bolfikova@upjs.sk

Abstrakt

Cieľom analýzy je zistiť mieru inklinácie pracovníkov pri rozhodovaní o riešení problému k atribútom klasickej byrokracie, resp. tvorivej komplexity v organizáciách verejného a súkromného sektora. Charakter rozhodovania je špecifikovaný s ohľadom na typ riešeného problému - úspešne a neúspešne riešený, pomocou operacionalizácie piatich indikátorov: 1. dezintegrácia, 2. nepredvídateľnosť, 3. nestabilita, 4. narušenie, 5. odchýlka (MANOVA, opakované meranie, vnútrosubjektový faktor - PROBLÉM). Výsledky analýzy umožňujú charakterizovať rozhodovacie postupy pracovníkov v prostredí tvorivej komplexity.

Kľúčové slová: tvorivá komplexita, byrokracia, rozhodovanie, verejné a súkromné organizácie

Úvod

Rámcem skúmania procesov rozhodovania (Mintzberg, Raisinghani, Théorêt, 1976, Pfeffer, Salanczik, 1976), či riešenia problémov v organizáciách s ohľadom na podmienky komplexných adaptívnych systémov je zvyčajne určovaný samotnou podstatou komplexity (Moldoveanu, Bauer, 2004) a vybranými špecifikami, ktoré umožňujú sledovať odlišnosti lineárnych a nelineárnych sociálnych systémov. Tento priestor možno prijateľne definovať uvedením kľúčových paradoxov komplexných adaptívnych systémov, ktoré poukazujú, okrem iného, na to, že napriek snahe vytvárať alternatívy tradičných prístupov, realita sociálnych (i organizačných) systémov vedie k poznaniu kontinuity a miery komplexity, resp. byrokracie v týchto systémoch. Znamená to, že každá organizácia je charakterizovaná

vitalitou tak tradičných (Smith, 2011) ako komplexných atribútov (Goldstein, Hazy, Silberstang, 2008, Uhl-Bien, Marion, 2009) – v jedinečne vytváranej miere.

V komplexných adaptívnych systémoch teda možno pozorovať javy, ktoré vykazujú isté paradoxy (Stacey 1996): 1. informácia prúdi *slobodne* a zároveň *regulovane*, 2. vnútorné schémy vykazujú princíp *konformity* a zároveň táto netrvá príliš dlho ani príliš krátko konformita, 3. agenti vytvárajú *bohaté vzájomné väzby*, ale zároveň nie príliš bohaté, 4. správanie je *prediktabilné* a zároveň *neprediktabilné*, atď.

Hypotéza: Predpokladáme, že existujú diferencie v miere inklinácie ku komplexnému, resp. byrokratickému rozhodovaniu, vzhľadom na úspešnosť riešenia problému (úspešné / neúspešné riešenie) – na úrovniach: 1. dezintegrácie, 2. nepravidelnosti, 3. nestability, 4. narušenia, 5. odchýlky.

Metóda

Výskumná metodika K-T-1 bola štruktúrovaná s ohľadom na výskumný zámer. Mieru inklinácie k priestoru tvorivej komplexity respektíve byrokracie, pri riešení problému, sme zisťovali na piatich úrovniach (indikátory tvorivej komplexity).

- „*Dezintegrácia*“ - zabehaného systému, postupov, štruktúr, metód, konsenzu a štandardov.
- „*Nepravidelnosť*“ - problému, nástrojov, ideí, tém, vzťahov a vedenia.
- „*Nestabilita*“ - prejavujúca sa v dôvere, istote, podpore, kontrole, vzťahoch a zmene.
- „*Narušenie*“ - naučeného, dobre zvládnutého správania, pôvodných zdrojov, predstáv o riešení a plynulosti.
- „*Odchýlka*“ - od tradícií, očakávaní, cieľov, štandardov, stabilne pozitívneho a v neposlednom rade od známeho či čitateľného.

Operacionalizácia indikátorov na merané položky bola pripravená s vedomím pohybu v priestore (komplexnom), ktorý je mimoriadne náročný na usporiadanie a vytváranie štandardne ohraničených štruktúr. Výsledkom je súbor položiek, z ktorých mnohé sa navzájom prelínajú, môžu byť relevantné pre viac ako jeden indikátor. Faktorová štruktúra súboru položiek poukázala na to, že v prípade riešenia úspešne vyriešeného problému sa mechanizmy rozhodovania štruktúrujú do dvoch faktorov: $F1 = \text{dezintegrácia a odchýlka}$, $F2 = \text{narušenie a nestabilita}$. Neúspešné riešenie problému je charakterizované výraznejším

vnútorným štruktúrovaním položiek, a to aj s ohľadom na indikátory rozhodovania v prostredí komplexity:

F1=dezintegrácia, F2=nestabilita, F3=narušenie a odchýlka, F4=nepravidelnosť

Dotazník bol rozdelený do dvoch blokov. Prvá časť dotazníka sleduje využívanie atribútov rozhodovania pri úspešnom riešení problémovej situácie (Nebeker, 1975), druhá časť sa zameriava na rozhodovanie v situácii neúspešne riešeného problému. Respondenti odpovedali prostredníctvom 30-tich položiek, s ohľadom na úspešne riešený problém a 30-tich identických položiek s ohľadom na neúspešne riešený problém. Odpovede sú polarizované smerom k byrokratickému prístupu (1.st. škály) na jednej strane a prístupu tvorivej komplexity (7.st. škály) na druhej strane. Teda na jednej strane prísne dodržiavanie pravidiel v zmysle byrokratického spôsobu uvažovania, na druhej strane možnosť využitia kreatívnych, tvorivých prístupov v intenciách učiacich sa organizácií v komplexite.

Tab.1. Výsledky testov reliability (Crombachova α)

Riešenie problémovej situácie	Indikátory	α
Úspešné riešenie	Dezintegrácia	0,86
	Nepravidelnosť	0,81
	Nestabilita	0,80
	Narušenie	0,85
	Odchýlka	0,88
Neúspešné riešenie	Dezintegrácia	0,89
	Nepravidelnosť	0,83
	Nestabilita	0,85
	narušenie	0,84
	odchýlka	0,89

Empirické údaje boli spracované v programe STATISTICA 5.5 pomocou metód deskriptívnej štatistiky, testov reliability, jednoduchej analýzy rozptylu – ONEWAY a multidimenzionálnej analýzy rozptylu – MANOVA (opakované meranie – vnútrosubjektový faktor – PROBLÉM).

Podľa výsledkov testov reliability sú hodnoty Cronbachovej alfy (tab. 4) pre súbory položiek na jednotlivých úrovniach v rozpätí od 0,80 do 0,89.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo celkom 120 respondentov, z toho polovica boli pracovníci v súkromnom sektore a polovica pracovníci vo verejnom sektore. Výskum bol realizovaný v Košiciach a okolí. Vo výberovom súbore bolo 41,67% mužov a 58,33% žien

Tab. 2. Štruktúra výskumnej vzorky podľa pohlavia a veku (% z riadku)

POHLAVIE	VEK							SPOLU
	18-20	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	nad 60	
Muži	2,00	18,00	38,00	26,00	4,00	10,00	2,00	100,00
Ženy	0,00	8,57	21,43	17,314	27,14	25,71	0,00	100,00
SPOLU	0,83	12,50	28,33	20,83	17,50	19,17	0,83	100,00

Tab.3. Štruktúra výskumnej vzorky podľa pohlavia a vzdelania (v % z riadku)

POHLAVIE	VZDELANIE					SPOLU
	zákl	SO bez M	SO s M	S všeob.	VŠ	
Muži	0,00	0,00	12,00	8,00	80,00	100,00
Ženy	0,00	0,00	17,14	12,86	70,00	100,00
SPOLU	0,00	0,00	15,00	10,83	74,17	100,00

Tab.4 Štruktúra výskumnej vzorky podľa pohlavia a sektora pôsobenia (v % z riadku)

POHLAVIE	SEKTOR		SPOLU
	súkromný	verejný	
Muži	80,00	20,00	100,00
Ženy	28,57	71,43	100,00
SPOLU	50,00	50,00	100,00

Výsledky

Sledovanie charakteru rozhodovania pracovníkov v organizáciách verejnej i súkromnej sféry viedlo k zisteniam, ktoré umožňujú vytvoriť si predstavu o tendenciách v rozhodovacích procesoch pri riešení ľubovoľných problémov. Porovnanie atribútov rozhodovania v prípade situácie úspešne a neúspešne riešeného problému umožňuje konštatovať, že existuje rozdiel medzi spôsobom rozhodovania v pozitívne, resp. negatívne ukončených riešeniach.

Tab.5. Intersituačné diferencie v miere inklinácie k tvorivej komplexite s ohľadom na úspešne/neúspešne riešený problém – súhrnne (MANOVA – vnútrosubjektový faktor PROBLÉM)

	F	P	Priem. Skóre – M	
			úspešne	neúspešne
CHARAKTER ROZHODOVANIA	3,54	0,05	3,45	3,12

Podľa údajov, uvedených v Tab.5, sú diferencie v rozdielne ukončených riešeniach problémov signifikantné ($F=3,54$ a $p=0,05$). Priemerné skóre, namerané súhrnne pre všetky atribúty jednotlivých indikátorov (položky) v prípade úspešného i neúspešného riešenia umožňuje konštatovať, že pracovníci viac inklinujú k byrokratickým pravidlám a postupom. Tieto sú výrazne orientované na udržanie nemenného (mylne chápaného ako stabilného) prostredia, na zakonzervovanie málo adaptabilného systému, ktorý vzbudzuje ilúziu „bezpečia“ a na znovupotvrdzovanie (neistej) efektívnosti postupov, ktoré stoja na labilité tradície. Táto tendencia je výraznejšia v prípade neúspešne riešených problémov ($M=3,12$), než v situácii úspešných riešení ($M=3,45$). Súhrnné priemerné skóre poukazuje na to, že inklinácia k byrokratickým postupom a ideám nie je výrazná, tieto hodnoty skôr naznačujú „lepší priemer“ pre byrokráciu, ale o inklinácii k postupom, ktoré rešpektujú komplexnosť riešeného problému i samotného priestoru rozhodovania uvažovať nemožno. Táto zistená tendencia je, podľa výsledkov testovania intersektorových diferencií, výraznejšie v organizáciách verejného sektoru, čo len potvrdzuje nízku mieru adaptability a vysokú mieru fungovania typicky byrokratických algoritmov pri rozhodovaní o riešení problémov.

Tab.6 Intersituačné diferencie v miere inklinácie k tvorivej komplexite s ohľadom na úspešne/neúspešne riešený problém na úrovni DEZINTEGRÁCIA (MANOVA – vnútrosubjektový faktor PROBLÉM)

CHARAKTER RIEŠENIA		F	p	PRIEMERNÉ SKÓRE – M	
BYROKRATICKÝ	KOMPLEXNÝ			Úsp.	Neúsp.
Je nevhodné ak prijímané riešenia znamenajú <i>odchýlku od tradícií</i> v organizácii	<i>Tvorit' odchýlky od tradícií</i> je pri riešení úloh výbornou šancou pre organizáciu.	5,73	0,02	4,46	4,11
Je neprípustné, aby riešenia problémov viedli <i>k iným výsledkom</i> , než sme očakávali	<i>Ak výsledky rozhodovania budú iné</i> , než sme očakávali, je to prirodzená vec	0,17	0,68	4,01	4,06
Akékoľvek riešenie musí rozhodne predísť tomu, aby sme <i>menili svoje pôvodné ciele</i>	<i>Meniť pôvodné ciele</i> v organizácii môže byť jedným z veľmi pružných riešení problémov	3,53	0,05	4,21	3,95
Nemožno v žiadnom prípade prijať riešenie, ktoré by znamenalo porušiť doterajšie <i>pravidlá a štandardy</i>	<i>Rušiť pôvodné pravidlá, štandardy</i> je prejavom veľmi pružného a tvorivého riešenia úloh, problémov	0,53	0,46	4,33	4,22
Prijaté riešenie nesmie spôsobiť <i>zmeny v doteraz funkčných veciach</i>	<i>Aj doteraz funkčné veci</i> je nutné pri riešení problémov meniť	0,68	0,41	4,04	3,90
Riešenia, ktoré by znamenali úplnú, alebo čiastočnú <i>likvidáciu dobre známych metód</i> práce sú absolútne neprijateľné	<i>Čiastočná, alebo úplná likvidácia dobre známych metód práce</i> je nevyhnutnou súčasťou tvorivých riešení úloh a problémov	0,08	0,77	4,00	3,95
Súhrnné priemerné skóre		2,06	0,15	4,17	4,03

Podľa údajov, uvedených v Tab.6 sú intersituačné diferencie na úrovni, určenej indikátorom „DEZINTEGRÁCIA“ len veľmi malé, nie sú štatisticky významné ($F=2,06$ a $p=0,15$). Súhrnné priemerné skóre sa pohybuje v spektre stredných hodnôt 7-stupňovej škály, keď v prípade úspešne riešených problémov možno sledovať mierne vyššie skóre ($M=4,17$) a náznak intenzívnejšej snahy unikať od byrokratických pravidiel. Táto tendencia je oveľa výraznejšia v prípade tých položiek, pri ktorých boli namerané signifikantné intersituačné diferencie. Ide najmä o postoj k tradičným riešeniam ($F=5,73$ a $p=0,02$), ktorý je výrazne voľnejší v prípadoch rozhodovania, ktoré viedlo k úspešnému vyriešeniu problému ($M=4,46$), než pri neúspešných riešeniach ($M=4,11$). Podobne postoj k pôvodne určeným cieľom je signifikantne diferencovaný ($F=3,53$ a $p=0,05$). Chápanie cieľov ako síce kľúčových, no zároveň dynamických determinantov všetkých aktivít v organizácii v zmysle podstaty samodeterminujúcich sa systémov je podľa priemerných nameraných hodnôt efektívnejšie pre úspešné riešenie problémov ($M=4,21$), než je tomu v prípadoch rozhodovania, ktorého výsledkom je neúspech v riešení problému ($M=3,95$).

Tab.7. Intersituačné diferencie v miere inklinácie k tvorivej komplexite s ohľadom na úspešne/neúspešne riešený problém na úrovni NEPRAVIDELNOSŤ (MANOVA – vnútrosubjektový faktor PROBLÉM)

CHARAKTER RIEŠENIA		F	p	PRIEMERNÉ SKÓRE – M	
BYROKRATICKÝ	KOMPLEXNÝ			Úsp.	Neúsp.
Riešenie problému nesmie <i>spochybniť</i> to, čo sme sa <i>doteraz naučili</i>	Narušovať <i>doteraz naučené postupy</i> je vynikajúci spôsob hľadania riešení	0,60	0,44	3,95	3,83
Riešenie problému musí <i>zachovať dobre zvládnuté</i> činnosti	<i>Dobre zvládnuté činnosti</i> môžu byť často veľkou brzdou hľadania nových riešení	3,91	0,04	3,35	3,71
Je nevyhnutné hľadať také riešenie problému, ktoré <i>zabezpečí ustálenie známych spôsobov</i> správania a jednania	Pri riešení problému je nevyhnutné hľadať také riešenia, ktoré budú znamenať <i>zmenu ustálených spôsobov</i> jednania na nové	1,87	0,17	3,46	3,65
Také riešenie problému je najlepšie, ktoré je čo najviac <i>v súlade s pôvodnými predstavami</i> ľudí o riešení	<i>Pôvodné predstavy ľudí o riešení</i> problému nikdy nemajú byť <i>zaväzujúce</i>	3,47	0,05	4,46	4,26
Žiadne riešenie <i>nesmie narušiť plynulosť prevádzky</i> v organizácii	Ak si to riešenie problému vyžaduje, <i>možno pokojne prerušiť</i> prevádzku v organizácii	3,72	0,05	2,70	2,97
Je nutné hľadať riešenie, ktoré <i>nikoho nevyruší z pracovnej pohody</i>	Tvorivé riešenia problémov <i>kľudne môžu vyrušiť ľudí z pracovnej pohody.</i>	0,26	0,61	3,86	3,79
Súhrnné priemerné skóre		3,53	0,05	3,63	3,98

Ostatné položky indikátora „DEZINTEGRÁCIA“ nevykazujú signifikantné diferencie, ale priemerné namerané skóre poukazuje na to, že naznačené tendencie sú relevantné na tejto úrovni celkovo. Podľa toho dezintegrácia ako jeden s významných znakov komplexných adaptívnych systémov nie je mechanizmom, ktorý – ako tvrdia tradičné prístupy – má nepriaznivý vplyv na organizačné procesy, ale naopak. Obsahuje potenciál vývinu systému a možnosti tvorby nových, pôvodne nezamýšľaných variant riešení. Potom dezintegrácia tradičných postupov, štruktúr, metód, konsenzu a štandardov môže viesť k vývinovo žiadúcim efektom v organizáciách. Táto tendencia je výraznejšia v privátnych, než vo verejných organizáciách.

Diferencie medzi rôzne úspešne riešenými problémami sú na úrovni, určenej indikátorom „NEPRAVIDELNOSŤ“ signifikantné ($F=3,33$ a $p=0,05$). Súhrnné priemerné skóre pre rozhodovacie atribúty sú na tejto úrovni celkovo nižšie, než tomu bolo pri indikátore „DEZINTEGRÁCIA“. Znamená to, že miera rešpektovania komplexnosti problému a priestoru, v ktorom sa tvoria rozhodnutia v záujme riešenia problému je o niečo nižšia. Táto tendencia je výraznejšia pri úspešne riešených problémoch ($M=3,63$), než pri neúspešne riešených problémoch ($M=3,98$). Podľa toho je miera nepravidelnosti tou charakteristikou rozhodovania v komplexných adaptívnych systémoch, ktorej rešpektovanie má o niečo menej priaznivý efekt na riešenie problému, než je tomu pri využívaní efektov dezintegrácie. Poukazuje na to aj charakter diferencií, určený priemerným nameraným skóre, keď ani tento nie je pri jednotlivých položkách jednoznačný.

Intersituačné diferencie sú signifikantné v prípade troch zo šiestich položiek. Miera diferencií je približne rovnaká, výrazne rozdielne je však namerané skóre. Položka, ktorá meria postoj respondentov k pôvodným predstavám ľudí o riešení problému, poukazuje na to, že ide o atribút rozhodovania, ktorý vedie subjekty k zjavnejšiemu odklonu od byrokratických algoritmov ($F=3,47$ a $p=0,05$), keď táto tendencia je výraznejšia pri úspešne ukončených problémoch ($M=4,46$), než pri neúspešných riešeniach ($M=4,26$). Znamená to, že ak pravidelne využívané postupy sú chápané ako „menej záväzné“, tak pravdepodobnosť efektívneho riešenia problémov je väčšia. Možno tiež uvažovať o tom, že ide o atribút, ktorý je najvýraznejším „reprezentantom“ určeného indikátora. Opačná tendencia bola zaznamenaná pri tom atribúte nepravidelnosti, ktorý sleduje postoj k možnostiam prerušenia prevádzky v organizácii v záujme riešenia problému. Tu je postoj respondentov výrazne rigidnejší – najviac spomedzi všetkých operacionalizovaných atribútov ($F=3,72$ a $p=0,05$) – viac v prípade úspešných riešení ($M=2,70$), než pri neúspešných postupoch ($M=2,97$).

Prípád indikátora „NEPRAVIDELNOSŤ“ poukazuje na to, že komplexné adaptívne systémy sú naozaj systémami, ktoré charakterizujú v teoretickej časti uvedené paradoxy (Stacey, 1996). Nie je teda možné ani voči rešpektovaniu komplexity pristupovať v štruktúre algoritmu, ktorý by potvrdzoval predstavu o tom, že komplexný = úspešný. Jedinečnosti a špecifiká každej situácie a každého prípadu, či skupiny prípadov zdôrazňujú potrebu citlivého, pružného a tvorivého rozhodovania. Môže to znamenať aj vznik situácie, kde využitie tradičného postupu bude najefektívnejšie. Pohľad na priemerné skóre naznačuje, že pri troch atribútoch indikátora bola úspešnejšia inklinácia k využitiu tradičných postupov – zachovanie dobre zvládnutých činností, zabezpečenie ustálenia známych spôsobov správania, nenarušovanie plynulosti prevádzky.

Tab.8 Intersituačné diferencie v miere inklinácie k tvorivej komplexite s ohľadom na úspešne/neúspešne riešený problém na úrovni NESTABILITA (MANOVA – vnútrosubjektový faktor PROBLÉM)

CHARAKTER RIEŠENIA		F	p	PRIEMERNÉ SKÓRE – M	
BYROKRATICKÝ	KOMPLEXNÝ			Úsp.	Neúsp.
Riešenie problému musí byť také, aby bolo možné mu úplne dôverovať	Žiadnemu riešeniu nemožno úplne dôverovať	0,49	0,48	3,31	3,22
Nájsť riešenia problémov vždy znamená posilniť istoty vo fungovaní organizácie	Efektívne riešenia majú spochybníť istoty vo fungovaní organizácie	13,61	0,00	2,58	3,10
Len také riešenie je efektívne, ktoré má širokú podporu v organizácii	Efektívnosť riešenia vôbec nezávisí od širokej podpory v organizácii	0,08	0,78	3,59	3,55
Správne riešenie vždy musí umožniť aby ďalší vývin v organizácii bol úplne pod kontrolou	Žiadne riešenie nebude znamenať, že ďalší vývin v organizácii je pod kontrolou	3,31	0,05	3,28	3,52
Správne riešenie problému sa nesmie dotýkať dovtedajších vzťahov v organizácii	Správne riešenie sa rozhodne musí dotknúť aj zmien v dovtedajších vzťahoch v organizácii	0,19	0,66	3,61	3,66
Je neprípustné, aby riešenia problémov prinášali výrazné zmeny do doterajšieho fungovania v organizácie	Skutočne efektívne riešenia vždy musia priniesť výrazné zmeny do doterajšieho fungovania organizácie	4,17	0,04	4,30	3,95
Súhrnné priemerné skóre		3,34	0,03	3,24	3,60

Úroveň, určená indikátorom „NESTABILITA“ je charakterizovaná signifikantnými diferenciami medzi tým, aký charakter rozhodovania viedol k výsledku riešenia – úspešného/neúspešného (F=4,34 a p=0,03). Súhrnné priemerné skóre za úroveň ako celok umožňuje konštatovať obdobnú situáciu, než bola uvedená vo vzťahu k zisteniam na úrovni „NEPRAVIDELNOSŤ. Aj tu sa inklinácia k tradícii (M=3,24) javí ako významnejšia pre

efektívne riešenie problému, než rešpektovanie komplexnosti v sledovanom priestore (M=3,60).

Phľad na jednotlivé atribúty indikátora poukazuje na to, že každý z operacionalizovaných atribútov „Žije“ svojim vlastným životom a preto konštatovanie jednoznačnej tendencie nie je možné. Miera i charakter diferencií sú tu veľmi špecifické. Najvýraznejšie sú diferencie v postoji k posilneniu/spochybneniu istoty vo fungovaní organizácie (F=13,61 a p=0,00). Podľa priemerného skóre je jednoznačné, že spochybnenie tejto istoty jednak nepatrí do „repertoáru“ pracovníkov – priemerné skóre je tu najnižšie v porovnaní s ostatnými atribútmi (tak pre úspešne ako pre neúspešne riešený problém), ale tiež, že prípadné „uvoľnenie“ v tomto zmysle vedie k menej úspešným riešeniam (M=3,10), než udržiavanie tradície (M=2,58).

Ďalšie výraznejšie – a signifikantné – diferencie (F=4,17 a p=0,04) však naznačujú opačnú tendenciu na tej istej úrovni. Ide o atribút, ktorý rieši postoj k výrazným zmenám v doterajšom fungovaní organizácie. Tu bolo namerané najvyššie skóre na úrovni „NESTABILITA“ - pri riešení problému s úspešným výsledkom (M=4,30), keď skóre pre neúspešné riešenie M=3,95). Podľa toho možno formulovať predpoklad, ktorý umožňuje sledovať kľúčové tendencie v rozhodovaní pri riešení problémov v organizáciách. Pracovníci teda neodmietajú zmeny doterajších algoritmov, ale za predpokladu, že nebudú zároveň narušené „stabilizačné“ istoty v organizácii, resp. to, čo pracovníci považujú za istoty (aj keď často iluzórne). Až na toto najvyššie skóre sú všetky namerané hodnoty na úrovni „NESTABILITA“ nižšie ako 4. takže celkový rešpekt k tradičným postupom je tu zjavný, aj keď rozhodne nejde (až na postoj k istotám v organizácii) o celkom „slepé“ podriadenie.

Podľa týchto zistení, uvedených v Tab.8, teda nemožno jednoznačne konštatovať, že miera a charakter sledovaných diferencií funguje podľa určitého vzorca. Opäť je potrebné zdôrazniť výraznú variabilitu vzorcov a špecifiká s ohľadom na operacionalizované atribúty rozhodovania. Podľa priemerných skóre k tým atribútom, kde je potrebné viac rešpektovať tradičný pohľad. patrí aj dôvera (M pre úspešné/neúspešné riešenie je identické =3,31(2)). Keďže zvyčajne platí, že dôverovať možno len tomu, čo poznáme, miera nepredvídateľnosti v komplexite neposkytuje dostatočný základ pre dôveru (keďže nevieme, čomu dôverovať). Manažment komplexity však poskytuje varianty tvorby postupov aj pre tieto prípady

Údaje, uvedené v Tab.9, umožňujú sledovať mieru a charakter intersituačných diferencií na úrovni, určenej indikátorom „NARUŠENIE“. Tu rozdiely v tom ako miera inklinácie k byrokracii/komplexnosti determinuje úspešnosť riešenia problému nie sú štatisticky významné (F=1,96 a p=0,12). Súhrnné priemerné skóre pre úroveň ako celok

poukazuje na takmer nerozhodné postoje, keď pre úspešnú situáciu bolo namerané vyššie skóre (M=3,73) a teda nižšia miera inklinácie k byrokracii ako pre neúspešné riešenie (M=3,67). Tendenciu však konštatovať nemožno, lebo rozdiely sú minimálne, takmer žiadne.

Tab.9 Intersituačné diferencie v miere inklinácie k tvorivej komplexite s ohľadom na úspešne/neúspešne riešený problém na úrovni NARUŠENIE (MANOVA – vnútrosubjektový faktor PROBLÉM)

CHARAKTER RIEŠENIA		F	p	PRIEMERNÉ SKÓRE – M	
BYROKRATICKÝ	KOMPLEXNÝ			Úsp.	Neúsp.
Pri riešení problémov je nevyhnutné vychádzať z toho, že väčšina problémov reaguje na <i>podobný typ</i> riešení	Pri riešení problémov <i>nikdy nevychádzame z predchádzajúcich riešení podobných problémov</i>	0,07	0,78	3,36	3,40
Najlepšie sú také riešenia problémov, ktoré <i>naplno využijú doterajšie postupy práce</i>	Najúčinnejšie riešenia <i>nikdy nepočítajú s využitím doterajších postupov práce</i>	1,36	0,24	3,31	3,46
Najlepšie riešenie problému je také, čo <i>nevyžaduje</i> nutne zmenu doterajšieho myslenia	Skutočne najlepšie riešenia <i>nevyhnutne vyžadujú zmenu v doterajšom spôsobe myslenia</i>	0,16	0,69	4,17	4,11
Najefektívnejšie riešenia problému <i>nevyžadujú</i> venovať pozornosť <i>iným témam</i> , ako doteraz	Najefektívnejšie riešenia <i>nutne vyžadujú otvoriť nové, doteraz neriešené témy</i>	2,07	0,15	4,39	4,19
Riešenie problému <i>nesmie narušiť doterajšie vzťahy s vonkajším prostredím organizácie</i>	Riešenie problému <i>musí zasiahnuť aj vzťahy s vonkajším okolím organizácie</i>	0,05	0,82	3,34	3,31
Najvýhodnejšie je riešenie, ktoré <i>si nevyžaduje radikálnu zmenu v štýle vedenia a rozhodovania</i>	<i>Radikálna zmena v štýle riadenia je podmienkou pre zavedenie účinných riešení</i>	5,02	0,02	3,82	3,54
Súhrnné priemerné skóre		1,96	0,12	3,73	3,67

Celá úroveň „NARUŠENIA“ je typická veľmi malými intersituačnými rozdielmi, jedine pri postoji k radikálnej zmene v štýle riadenia (F=5,02 a p=0,02) sú diferencie signifikantné. Podľa hodnôt priemerných skóre je väčší odklon od tradičných vzorcov v tomto prípade efektívnejší (M=3,82) pre úspešné riešenie problémov, keď skóre pre neúspešné riešenia M=3,54).

Výrazne najväčšia miera inklinácie ku komplexným postupom bola zistená pri postoji ku kľúčovým témam, keď zotrvačnosť je v tomto zmysle menej efektívna (M=4,19), než inklinácia k otvoreniu nových tém (M=4,39). Ide zároveň o najvyššie priemerné skóre na tejto úrovni, takže tu možno konštatovať, že tvorivosť a variabilita v tematizácii organizačných mechanizmov je významným potenciálom pre efektívnosť riešenia problémov. Podobná, aj keď menej intenzívna je situácia pri postoji k zmene doterajšieho spôsobu myslenia. Naopak najrigidnejšie sú postoje k udržiavaniu/narušeniu doterajších vzťahov s vonkajším prostredím

organizácie. Možno predpokladať, že respondenti toto narušenie pochopili ako nepriaznivý jav (bohužiaľ), bez vývinového potenciálu.

Úroveň, určená indikátorom „ODCHÝLKA“ je charakterizovaná signifikantnými diferenciami medzi postupmi rozhodovania v prípade úspešne/neúspešne riešeného problému ($F=3,31$). Súhrnné priemerné skóre pre úroveň ako celok, uvedené v Tab.10, poukazuje na to, že „uvoľnenie“ od tradičných algoritmov vedie k úspešnému riešeniu problémov v organizácii. Skóre, ktoré je vyššie v prípade úspešného riešenia ($M=3,87$), než pri neúspechu ($M=3,58$), však stále zotrúva v spektre mierne byrokratickom, resp. nerozhodnom, preto o výraznej inklinácii ku komplexným postupom rozhodovania pre sledovaný indikátor nemožno hovoriť.

Pri jednotlivých atribútoch sa však prejavili aj výraznejšie inklinácie. Signifikantné sú intersituačné diferencie v prípade štyroch zo šiestich atribútov, keď miera diferencií je veľmi podobná, rozdiely sú v charaktere diferencií. Tendencie v postoji k jednotlivým atribútom sú zjavné, bez ohľadu na ich väzbu na úspešnosť/neúspešnosť riešenia. Výrazne najväčšou mierou uvoľnenia od byrokratických algoritmov je postoj k miere súhlasu/nesúhlasu s prijatými riešeniami zo strany zamestnancov. S ohľadom na priemerné skóre možno konštatovať, že väčšie uvoľnenie od byrokracie ($M=4,68$) vedie k efektívnejším výsledkom riešenia problémov, keď skóre pre neúspešné riešenie $M=4,50$).

Úroveň, určená indikátorom „ODCHÝLKA“ je charakterizovaná signifikantnými diferenciami medzi postupmi rozhodovania v prípade úspešne/neúspešne riešeného problému ($F=3,31$). Súhrnné priemerné skóre pre úroveň ako celok, uvedené v Tab.10, poukazuje na to, že „uvoľnenie“ od tradičných algoritmov vedie k úspešnému riešeniu problémov v organizácii. Skóre, ktoré je vyššie v prípade úspešného riešenia ($M=3,87$), než pri neúspechu ($M=3,58$), však stále zotrúva v spektre mierne byrokratickom, resp. nerozhodnom, preto o výraznej inklinácii ku komplexným postupom rozhodovania pre sledovaný indikátor nemožno hovoriť.

Pri jednotlivých atribútoch sa však prejavili aj výraznejšie inklinácie. Signifikantné sú intersituačné diferencie v prípade štyroch zo šiestich atribútov, keď miera diferencií je veľmi podobná, rozdiely sú v charaktere diferencií. Tendencie v postoji k jednotlivým atribútom sú zjavné, bez ohľadu na ich väzbu na úspešnosť/neúspešnosť riešenia. Výrazne najväčšou mierou uvoľnenia od byrokratických algoritmov je postoj k miere súhlasu/nesúhlasu s prijatými riešeniami zo strany zamestnancov. S ohľadom na priemerné skóre možno konštatovať, že väčšie uvoľnenie od byrokracie ($M=4,68$) vedie k efektívnejším výsledkom riešenia problémov, keď skóre pre neúspešné riešenie $M=4,50$).

Naopak najvýraznejšie rešpektovanie tradičných vzorcov sa prejavuje pri postoji k spochybneniu fungujúcich postupov ($F=4,65$ a $p=0,03$). Podľa priemerných skóre možno uvažovať o tom, že spochybnenie tých postupov, ktoré sú funkčné, vedie k neúspešným riešeniam problémov ($M=3,45$), keď pre úspešné riešenie $M=3,19$.

Tab.10 Intersituačné diferencie v miere inklinácie k tvorivej komplexite s ohľadom na úspešne/neúspešne riešený problém na úrovni ODCHÝLKA (MANOVA – vnútrosubjektový faktor PROBLÉM)

CHARAKTER RIEŠENIA		F	p	PRIEMERNÉ SKÓRE – M	
BYROKRATICKÝ	KOMPLEXNÝ			Úsp.	Neúsp.
Pre každý problém je nutné nájsť také riešenie, ktoré <i>nijako „nerozladí“ pôvodný zabehaný systém</i>	Efektívne riešenia <i>nutne spôsobia „rozladenie“ pôvodného zabehaného systému</i>	0,80	0,37	3,67	3,56
Riešenie problému <i>nesmie spochybníť fungujúce postupy</i>	Riešenie problému <i>okamžite musí spochybníť fungujúce postupy</i>	4,65	0,03	3,19	3,45
Je nevyhnutné nájsť také riešenie problému, ktoré <i>sa nedotkne doterajších štruktúr v organizácii</i>	Každé efektívne riešenie <i>zasiahne aj doterajšie štruktúry v organizácii</i>	3,83	0,05	3,74	3,61
Správne je vždy riešenie, ktoré <i>„ochráni doterajšie metódy práce“</i>	Žiadne efektívne riešenie problému <i>nemôže „ochraňovať“ doterajšie metódy práce</i>	3,43	0,05	4,06	3,84
Najlepšie sú vždy riešenia, s ktorými <i>každý súhlasí</i>	<i>Nie je možné, ani nutné, aby s riešeniami problému súhlasil každý</i>	4,38	0,03	4,68	4,50
Riešenie problému musí zároveň <i>potvrdiť platnosť štandardných postupov</i>	Je <i>nemožné, aby efektívne riešenia problémov potvrdzovali platnosť štandardných postupov</i>	0,48	0,49	3,82	3,74
Súhrnné priemerné skóre		3,31	0,05	3,87	3,58

Podľa výsledkov analýzy je indikátor „ODCHÝLKA“ od tradícií, očakávaní, cieľov, štandardov, známeho a čitateľného tiež charakterizovaný špecifikami, spojenými s unikátnosťou jednotlivých atribútov rozhodovania.

Záver

Výsledky analýzy charakteru rozhodovania pri riešení problémov v organizáciách s ohľadom na podstatu byrokratických/komplexných (tvorivých) vzorcov na piatich úrovniach, určených indikátormi komplexity umožňujú konštatovať, že predpoklad, vyjadrený v hypotéze bol potvrdený v prípade troch indikátorov: 1. nepravidelnosť, 2. nestabilita a 3. odchýlka. Podľa získaných údajov možno skôr hovoriť o náznakoch inklinácie pracovníkov ku komplexnému rozhodovaniu, väčšinou sa pohybujú v spektre, ktoré síce neznamená zjavnú

odporu byrokracii, ale osciluje v medzipriestore medzi byrokraciou a komplexitou. Táto tendencia je výraznejšia v privátnych organizáciách, než vo verejných. Miera i charakter zistených intersituačných diferencií poukazujú na realitu typických znakov komplexných adaptívnych systémov, definovaných v paradoxoch komplexity, ktoré vytvárajú kľúčové opory teoreticko – koncepčného rámca analýzy. Znamená to, že neexistuje jednoznačná tendencia, ktorá by vytvárala jednotnú líniu vzorca, podľa ktorého by platilo, že čím väčšia miera inklinácie ku komplexite, tým úspešnejšie riešenia problémov. Relevantné sú aj situácie, kedy úspešnosť riešení zabezpečujú naopak tradičné algoritmy.

Literatúra:

- GHARAJEDAGHI, J., ACKOFF, R.L. (1984): Mechanisms, Organisms and Social Systems. Strategic Management Journal, Vol.5, No.3, pp: 289-300
- GOLDSTEIN, J.A., HAZY, J.K., SILBERSTANG, J. (2008): Complexity and Social Entrepreneurship: A Fortuitous Meeting. Emergence: Complexity and Organizations, Vol.10, No.3, pp:9-24
- MINTZBERG, H., RAISINGHANI, D., THÉORÊT, A. (1976): The Structure of „Unstructured“ Decision Processes. Administrative Science Quarterly, Vol.2+, No.2, pp: 246-275
- MOLDOVEANU, M.C., BAUER, R.M. (2004): On the Relationship Between Organizational Complexity and Organizational Structuration. Organization Science, Vol.15, No.1, pp: 98-118
- NEBEKER, D.M. (1975): Situational Favorability and Perceived Environmental Uncertainty: An Integrative Approach. Administrative Science Quarterly, Vol.20, No.2, pp:281-294
- PFEFFER, J.G., SALANCIK, R. (1976): The Effect of Uncertainty on the Use of Social Influence in Organizational Decision Making. Administrative Science Quarterly, Vol.21, No.2, pp: 227-245
- SMITH, A.C.T. (2011): Organizational Rituals: Features, Function and Mechanisms. International Journal of Management Reviews, Vol.13, No.2, pp:113-133
- STACEY, R.D. (1996): Complexity and Creativity in Organizations. San Francisco, Berrett-Koehler Publishers

UHL-BIEN, M., MARION, R. (2009): Complexity leadership in bureaucratic forms of organizing: A meso model. *The Leadership Quarterly*, Vol.20, pp:631-650

Spokojnosť so zamestnaním a rodinný cyklus

Daniela Husovská

Spoločensko-vedný ústav SAV, Karpatská 5, Košice, husovska@saske.sk

Abstrakt

Sledovali sme, či sa pracovná spokojnosť líši v rôznych štádiách rodinného cyklu jednotlivca. To znamená, či ide o jednotlivca iba krátko v manželskom zväzku bez detí, o rodiča s deťmi v predškolskom veku, alebo o rodiča s dospelými deťmi. Pri analýze sme použili ESS (European Social Survey) dáta 3. kola zo slovenskej populácie. Zistili sme štatisticky významné rozdiely v spokojnosti s rovnováhou medzi prácou a inými aktivitami; a v stresujúcom prežívaní práce. V týchto oblastiach sme zaznamenali významne nižšie hodnoty v skóre, teda najnižšiu spokojnosť, u jednotlivcov s deťmi v predškolskom veku.

Kľúčové slová:

pracovná spokojnosť, rodinný cyklus, charakteristiky zamestnania, konflikt práca a rodina

Koncept *rodinného cyklu* zahŕňa tzv. normatívne udalosti, teda udalosti, pri ktorých sa predpokladá, že prirodzene postretnú každú rodinu v istom čase. Snaží sa zachytiť prirodzené zmeny v súvislosti s vývinom rodiny, teda vývinové fázy, ktorými rodina prechádza. V 30.-tich rokoch minulého storočia ho začali do svojich výskumov rodiny zakomponovávať americkí sociológovia (Sorokin, Zimmerman, Galpin, 1931; Kirkpatrick, Cowles, Tough, 1934; Blackwell, 1942 in Duvall, 1988). Prvýkrát mu dali odborný rámec a detailnejšie ho rozpracovali vo svojej práci Evelyn M.R. Duvall a Reuben Hill v roku 1948 (Feldman, Feldman, 1975). To odštartovalo veľké množstvo výskumov. Prispeli aj zistenia, že štádia rodinného životného cyklu korelujú s istým správaním rodiny vyššie ako predtým bežne sledované premenné napr.: vek „hlavy rodiny“ alebo dĺžka manželstva (Rollins, Feldman, 1970).

V 60.ých rokoch sa dôraz zamerl na špecifikovanie a popis jednotlivých štádií rodinného životného cyklu, na určenie rozhodujúcich kritérií pre rozlišovanie štádií a nakoniec na popis vývinových úloh, v tom ktorom štádiu rodinného cyklu. Rozhodujúci príspevok k popisu

priniesli práce Rodgersa (1962), Hilla, Rodgersa (1964) a Duvallovej (1967) (Spanier, Lewis, Cole, 1975).

Štádiá rodinného životného cyklu podľa Duvallovej (1967):

1. štádium – „Začínajúce rodiny“ (páry žijúce v manželstve 0 až 5 rokov bez detí)
2. štádium – Rodiny s malými deťmi (najstaršie dieťa do 3 rokov)
3. štádium – Rodiny s deťmi v predškolskom veku (najstaršie dieťa od 3 do 6 rokov)
4. štádium – Rodiny s deťmi v školskom veku (najstaršie dieťa od 6 do 13 rokov)
5. štádium – Rodiny s dospelými deťmi (najstaršie dieťa od 13 rokov do 21 rokov)
6. štádium – Rodiny ako vypúšťajúce „centrá“ (prvé dieťa opustilo domov po najmladšie dieťa je na odchode)
7. štádium – Rodiny v strednom veku (od prázdneho hniezda po odchod do dôchodku)
8. štádium – Starnúce rodiny (od dôchodku po úmrtie jedného z manželov)

Podľa Olsona et al. (1989) a McGoldrickovej, Shibusawovej (2012) sú základné úlohy v jednotlivých štádiách nasledovné:

1. *štádium* – „Začínajúce rodiny“. V tomto štádiu sa dvojica snaží zladit' sa, zjednotit' vlastné a spoločné ciele a nájsť spoločný životný štýl.
2. a 3. *štádium* – hlavnou úlohou rodiny v tejto fáze je starostlivosť o dieťa/deti. Z partnerov sa stávajú rodičia s novou zodpovednosťou. V súčasných rodinách je náročná hlavne úloha zladit' starostlivosť o deti a domáce práce s ostatnými nárokmi, predovšetkým s prácou.
4. *štádium* – je charakterizované vstupom dieťaťa/detí do školy, a teda dôležitou úlohou tohto štádia je vzdelávanie dieťaťa a jeho začleňovanie do širších sociálnych vzťahov (rovesníci/čky, učitelia/ľky,...).
5. *štádium* – výzvou tohto štádia pre rodičov je príprava dieťaťa na osamostatnenie sa a postupné preberanie zodpovednosti a roly dospelého. Výrazne sa menia hranice, ktoré rodičia pôvodne stanovili.
6. *štádium* – je charakterizované postupným odchodom detí z rodiny a reálnym osamostatňovaním sa. Budujú si nové identity mimo pôvodnej rodiny. Rodina sa venuje úspešnému „vypusteniu“ detí „z hniezda“.
7. a 8. *štádium* – deti sú mimo domu, môžu mať založené vlastné rodiny, mať deti. Rodičia majú stále ešte nejaké povinnosti, ale rodinný život sa opäť sústreďuje na manželskú dvojicu a jej potreby. V rodine je veľa zmien – príchodov a odchodov – partnerov, partneriek detí, vnúčat alebo aj úmrtia starých rodičov. Samotní rodičia

môžu čeliť zhoršeniu zdravia a byť postupne viac závislí na iných, napr. svojich deťoch.

Užšie prepojenie práce a rodinného života priniesli spoločenské zmeny vedúce k intenzívnejšiemu zapojeniu žien do pracovného procesu. Na Slovensku v posledných dvoch desaťročiach ide približne o 50% z celkovej populácie žien, ktoré sú zamestnané (Filadelfiová, 2007). Z nich podľa EWCS (The European Work Conditions Survey, 2010) na Slovensku pracuje viac ako 30 hodín týždenne 89,4% žien. V úzkej návaznosti na zmeny v spoločnosti sa objavili nové výskumné témy. Jednou z nich bola aj téma vzájomného vplyvu a prepojenia dvoch hlavných domén ľudského života: práce a rodiny (Carlson, Frone, 2003). Vo svojom príspevku autorky Perry-Jenkins, Repetti a Crouter (2000) zhrnuli hlavné sféry vedeckého skúmania vzájomných vplyvov práce a rodiny v 90.-tych rokoch. Uvádzajú témy ako: práca matky (jej vplyv na vývin dieťaťa, formy práce,...); charakteristiky pracovného prostredia (ich vplyv na rozvoj jednotlivca a jeho rodiny); vplyv stresu v práci na rodinný život; perspektíva rozmanitých rolí (zamestnanec/kyňa, rodič, partner/ka) a ich nároky a nakoniec vplyv rodinného života na prácu.

Prístup zaoberajúci sa vzájomným vzťahom medzi prácou a rodinou z pohľadu rolí predstavuje aj výskum „*work-family interference*“ resp. konfliktu práca - rodina (Eng, Moore et al., 2010; Voydanoff, 2004; Grzywacz, 1999). Greenhaus, Beutel (1985) charakterizovali „*work-family interference*“ ako formu konfliktu medzi rolami, kde požiadavky roly pracovnej a rodinnej sú do istej miery vzájomne nezlúčiteľné. Zisťovala sa častosť výskytu, prediktory alebo naopak následky (Anderson, 2002 in Eng, Moore et al. 2010). Výskumné zistenia týchto štúdií priniesli poznatok, že konflikt práca-rodina alebo „*work-family interference*“ sú sýtené dvomi faktormi: pôsobením/vplyvom práce na rodinu a naopak pôsobením/vplyvom rodiny na prácu. Obe tieto zložky majú odlišné prediktory aj následky (Frone et al., 1992, 1997).

Výskumy, ktoré pozorovali vplyv rodiny na prácu (je ich nepomerne menej ako tých, ktoré skúmali vplyv práce na rodinu), teda konflikt rolí smerujúci z rodiny na prácu, odhalili negatívnu koreláciu s pracovným výkonom (Gutek, Searle, Klepa, 1991 in Perry-Jenkins, Repetti, Crouter, 2000) a pozitívnu koreláciu s únikovým správaním v práci (MacEwen, Barling, 1994). Mierna pozitívna korelácia bola zistená medzi manželskými nezhodami a počtom dní, ktoré zamestnanec/kyňa neodpracoval (Forthofer, Markman et al., 1996).

Vzťah medzi prácou a rodinou nemusí byť nevyhnutne negatívny, nemusí ísť o negatívne vzájomné ovplyvňovanie sa. Výskumy sa sústredili aj na pozitívne dopady práce na rodinu a naopak. Takýto vzťah označujú napr. pojmom obohatenie (enrichment) práca – rodina resp.

rodina – práca. Ide o predpoklad, že vykonávanie jednej roly uľahčuje, pozitívne prispieva k realizácii tej druhej (Greenhaus, Powell, 2006).

V tomto príspevku ide tiež o prepojenie rodiny a práce. Zamerali sme sa na sledovanie pracovnej spokojnosti a na ďalšie charakteristiky práce v závislosti na tom, v akej fáze rodinného života sa človek nachádza. Rôzne štádiá rodinného cyklu majú v sebe zahrnuté odlišné rodinné povinnosti a nároky (odlišne náročné roly), ktoré môžu ovplyvňovať aj fungovanie v práci.

Metódy

Vzorka

Dáta sú použité z 3. kola prierezového výskumu ESS (The European Social Survey), ktorý sa realizoval v roku 2006. Analyzovali sme slovenskú populáciu, a to respondentov/ky, ktorí žili v manželskom zväzku a spĺňali kritéria, aby mohli byť zaradení do niektorého štádia rodinného cyklu, zároveň boli zapojení aj do pracovného života. Celkovo išlo o 571 respondentov/iek, z toho 298 mužov a 273 žien.

Štádiá rodinného cyklu

Respondenti/ky boli zaradení do jednotlivých štádií rodinného cyklu podľa veku najmladšieho dieťaťa a ďalších kritérií nasledovne:

1. štádium – „Začínajúce“ rodiny - respondent/tka žije v manželstve a nemá deti, zároveň žena má menej ako 40 rokov; 2. štádium – „Mladé rodiny“ - najmladšie dieťa respondenta/ky má menej ako 6 rokov; 3. štádium – „Rodina so školopovinnými deťmi“ - najmladšie dieťa respondenta/ky má od 7 do 12 rokov; 4. štádium – „Rodina s dospelými deťmi“ - najmladšie dieťa má od 13 do 18 rokov; 5. štádium – „Rodina s dospelými deťmi“ - respondent/tka má dospelé deti, aspoň jedno dieťa žije ešte s rodičmi; 6. štádium – „Prázdne hniezdo“ - respondent/tka má dospelé deti, nežijú s rodičom.

Počet respondentov/iek v jednotlivých štádiách rodinného cyklu je uvedený v tabuľke č.1.

Spokojnosť s prácou a jej kvalita

Kvalitu zamestnania sme posudzovali na základe odpovedí na dve otázky: „Nakoľko považujete vaše zamestnanie za zaujímavé?“ a „Nakoľko považujete vaše zamestnanie za stresujúce?“. Na obe otázky respondenti/ky odpovedali na 7-bodovej škále od 0 – vôbec nikdy po 6 – úplne vždy. Všeobecnú spokojnosť so zamestnaním sme zisťovali na základe odpovede na otázku: „Ak vezmeme do úvahy všetky okolnosti, nakoľko ste spokojný/á s vaším

terajším zamestnaním?“. Rovnováhu medzi prácou a inými oblasťami sme skúmali na základe odpovedí na otázku: „*Nakoľko ste spokojný s rovnováhou medzi časom stráveným v práci a časom stráveným inými stránkami/aktivitami vášho života?*“ Respondenti/ky mohli odpovedať na tieto otázky na škále od 0 – extrémne nespokojný po 10 – extrémne spokojný.

Tabuľka 1 Početnosť respondentov/iek v jednotlivých štádiách rodinného cyklu a ich priemerný vek

Štádiá rodinného cyklu	Muži	Ženy	Priemerný vek
1.	8	15	29,24
2.	74	39	33,44
3.	56	59	38,39
4.	49	52	43,89
5.	75	80	51,08
6.	36	28	55,53
Spolu (N=571)	298	273	43,38

Štatistické spracovanie dát sme realizovali pomocou programu SPSS. Využili sme deskriptívnu štatistiku, na zisťovanie rozdielov sme použili jednovchodovú ANOVU a regresná analýza nám slúžila na identifikovanie miery vplyvu rodinného cyklu na atribúty práce.

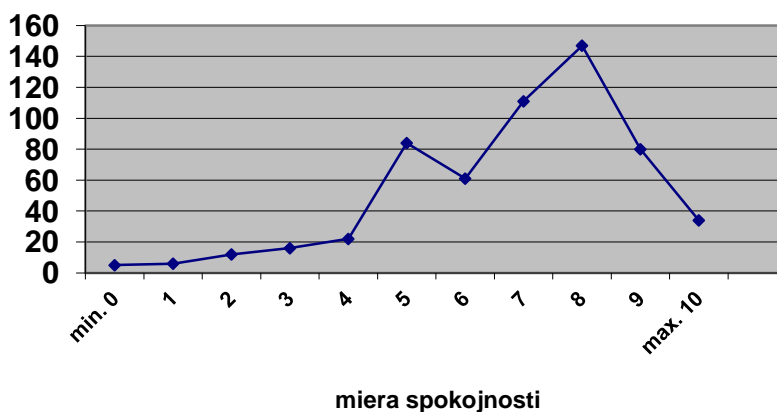
Výsledky

Všeobecná spokojnosť so zamestnaním

Slovenskí respondenti/ky žijúci v rodinách sú vo všeobecnosti spokojní so svojim zamestnaním. Priemerná hodnota ich odpovedí sa umiestnila v kladnom póle škály $M=6,86$; $SD=2,03$ (viď graf 1).

Ak sa pozrieme na odpovede z hľadiska jednotlivých štádií rodinného cyklu (Tab. 2), najvyššie priemerné hodnoty sme zaznamenali u respondentov/iek, ktorí sú krátko po uzavretí manželstva a u tých, ktorých deti sa už osamostatnili. Naopak najnižšie hodnoty boli v 3. a 5. štádiu rodinného cyklu. Avšak rozdiely medzi priemernými hodnotami skóre v rôznych štádiách rodinného cyklu nie sú štatisticky významné.

Spokojnosť s prácou



Graf. 1: Celková spokojnosť so zamestnaním - početnosť odpovedí respondentov/iek

Tabuľka 2 Priemerné hodnoty spokojnosti s prácou v jednotlivých štádiách rodinného cyklu

Štádium rodinného cyklu	M	SD	N
1.	7,09	1,70	23
2.	6,97	1,74	113
3.	6,73	2,13	119
4.	6,99	1,86	103
5.	6,69	2,24	156
6.	7,02	2,14	64

(0-min., 10-max.)

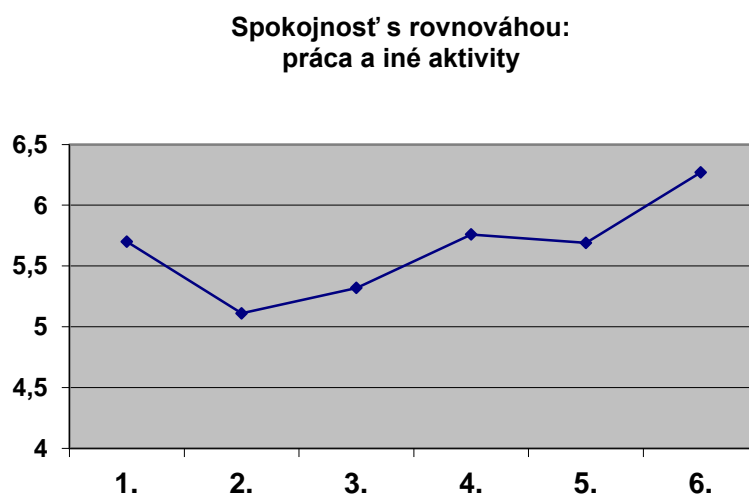
Rovnováha medzi prácou a inými aktivitami

Okrem všeobecnej pracovnej spokojnosti sme skúmali aj to, ako sú účastníci/čky výskumu spokojní s rovnováhou medzi prácou a inými činnosťami vo svojom živote. Zistili sme, že respondenti/čky sú vo všeobecnosti spokojní s vyvážením práce a iných aktivít ($M=5,58$; $SD=2,06$).

Pri detailnejšom pohľade na odpovede jednotlivcov z rôznych štádií rodinného cyklu nájdeme odlišnosti. Rovnováhu medzi prácou a inými oblasťami pociťujú najmenej respondenti/čky s deťmi v predškolskom veku ($M=5,11$; $SD=1,97$) a v mladšom školskom veku ($M=5,32$; $SD=2,23$). Jednotlivci bez detí (1. štádium) a s deťmi staršími ako 12 rokov (4., 5. a 6. štádium) zaznamenali vyššie odpoveďové skóre, teda vyššiu spokojnosť s vyvážením práce a iných aktivít (graf 2).

Štatisticky významne sa líšia odpovede jednotlivcov z 2. štádia, ktorí prežívajú menej rovnováhy medzi prácou a inými činnosťami v porovnaní s respondentmi/kami z neskorších

štádií (4.,5. a 6.). Jednotlivci s deťmi v školskom veku sa odlišujú v spokojnosti s rovnováhou medzi prácou a inými oblasťami od tých, ktorých deti sú už dospelé a osamostatnené (Tab. 3).



Graf 2: Priemerné hodnoty v spokojnosti s vyvážením práce a iných aktivít naprieč štádiami rodinného cyklu

Tab. 3 Štádia rodinného cyklu a rovnováha medzi prácou a inými aktivitami – rozdiely medzi priemernými hodnotami skóre, post-hoc porovnania (LSD)

Porovnanie	Mean Difference		95% CI	
	Rovnováha práca – iné aktivity	SE	Lower Bound	Upper Bound
1. štádium vs. 2. štádium	,59	,48	-,33	1,51
1. štádium vs. 3. štádium	,37	,47	-,54	1,29
1. štádium vs. 4. štádium	-,07	,47	-,99	,86
1. štádium vs. 5. štádium	,00	,46	-,89	,90
1. štádium vs. 6. štádium	-,57	,50	-1,54	,40
2. štádium vs. 3. štádium	-,22	,27	-,74	,31
2. štádium vs. 4. štádium	-,66*	,28	-1,21	-,11
2. štádium vs. 5. štádium	-,59*	,25	-1,08	-,09
2. štádium vs. 6. štádium	-1,16***	,32	-1,79	-,53
3. štádium vs. 4. štádium	-,44	,28	-,98	,10
3. štádium vs. 5. štádium	-,37	,25	-,86	,12
3. štádium vs. 6. štádium	-,94**	,32	-1,57	-,32
4. štádium vs. 5. štádium	,07	,26	-,44	,58
4. štádium vs. 6. štádium	-,50	,37	-1,14	,14
5. štádium vs. 6. štádium	-,57	,30	-1,17	,02

Štatisticky významné rozdiely na úrovni *p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Kvalita zamestnania

Vo všeobecnosti považujú respondenti/tky svoju **prácu za zaujímavú** ($M=4,27$; $SD=1,33$). Priemerné hodnoty v jednotlivých štádiách rodinného cyklu sú uvedené v Tab. 4. Medzi odpoveďami jednotlivcov z rôznych štádií rodinného cyklu sme nezachytili signifikantné rozdiely.

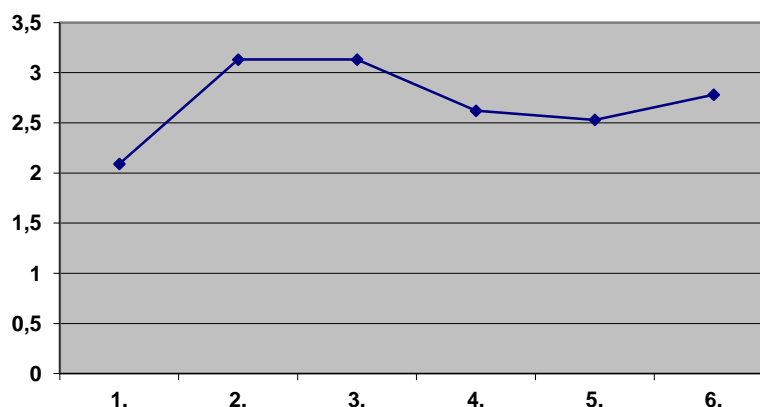
Tabuľka 4 Priemerné hodnoty miery „zaujímavosti“ práce v jednotlivých štádiách rodinného cyklu

Štádium rodinného cyklu	M	SD	N
1.	4,52	0,90	23
2.	4,12	1,42	112
3.	4,29	1,37	119
4.	4,40	1,14	103
5.	4,25	1,37	156
6.	4,31	1,40	64

(0-min., 6-max.)

Celkovo respondenti/tky z našej vzorky zažívajú **stres v práci** zriedkavo ($M=2,8$; $SD=1,64$). Najmenej pracovného stresu uvádzajú jednotlivci zo „začínajúcich“ rodín, naopak najviac tí, ktorí majú deti v nízkom veku, a to buď do 6 rokov (2. štádium) alebo do 12 rokov (3. štádium). V nasledujúcich fázach rodinného cyklu sa prežívanie stresu v práci „ustálilo“ na stredných hodnotách (pozri graf 3).

Práca je stresujúca



Graf 3: Priemerné hodnoty častosti výskytu stresu v práci v jednotlivých štádiách rodinného cyklu

Rozdiely v priemerných hodnotách uvádzame v tabuľke 5. Signifikantne sa odlišujú respondenti/ky z 2. a 3. štádia rodinného cyklu v prežívaní stresu v práci od tých, ktorí sú krátko po uzavretí manželstva a tých, ktorí sa starajú o dospelé alebo dospelé deti.

Tab. 5 Štádia rodinného cyklu a stres v práci - rozdiely medzi priemernými hodnotami skóre, post-hoc porovnania (LSD)

Porovnanie	Mean Difference Stres v práci	SE	95% CI	
			Lower Bound	Upper Bound
1. štádium vs. 2. štádium	-1,047**	,370	-1,77	-,32
1. štádium vs. 3. štádium	-1,042**	,369	-1,77	-,32
1. štádium vs. 4. štádium	-,531	,373	-1,26	,20
1. štádium vs. 5. štádium	-,442	,361	-1,15	,27
1. štádium vs. 6. štádium	-,694	,393	-1,47	,08
2. štádium vs. 3. štádium	,005	,214	-,42	,43
2. štádium vs. 4. štádium	,516*	,221	,08	,95
2. štádium vs. 5. štádium	,605**	,201	,21	1,00
2. štádium vs. 6. štádium	,353	,253	-,14	,85
3. štádium vs. 4. štádium	,512*	,219	,08	,94
3. štádium vs. 5. štádium	,600**	,198	,21	,99
3. štádium vs. 6. štádium	,348	,252	-,15	,84
4. štádium vs. 5. štádium	,089	,206	-,49	,32
4. štádium vs. 6. štádium	-,164	,258	-,72	,22
5. štádium vs. 6. štádium	-,252	,240	-,72	,22

Štatisticky významné rozdiely na úrovni * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Regresná analýza nám nepotvrdila vplyv rodinného cyklu na varianciu odpovedí skúmaných pracovných premenných, podobný výsledok platí aj pre vplyv premenných: vek a rod. Jedinou výnimkou je variancia odpovedí týkajúcich sa zaujímavosti práce, kde regresná analýza identifikovala významný vplyv veku ($\beta = 0,165$; $t = 2,146$; $p < 0,05$). Vysvetľuje však iba veľmi nízke percento variancie (1%).

Diskusia

V našej práci sme skúmali prepojenie práce a rodiny. Sledovali sme, či štádium rodinného života, v ktorom sa jedinec aktuálne nachádza, má vplyv na jeho pracovnú spokojnosť a ďalšie charakteristiky práce.

Rozdiely v pracovnej spokojnosti medzi respondentmi/kami v rôznej fáze rodinného života sa nepreukázali. Výskumy v oblasti pracovnej spokojnosti uvádzajú, ako dôležitú

charakteristiku pozitívne korelujúcu s pracovnou spokojnosťou pracovnú angažovanosť („commitment“) (Mowday et al., 1979). Na túto premennú majú vplyv: osobnostné charakteristiky, charakteristiky práce, vzťahy skupina –líder, charakteristiky organizácie a ďalšie (Mathieu, Zajac, 1990). Ide o atribúty súvisiace s prácou, ktoré sme do našej analýzy nezahrnuli. Pravdepodobne tie v prvom rade ovplyvňujú pracovnú spokojnosť jednotlivca na rozdiel od štádií rodinného cyklu.

Ukázalo sa, že spokojnosť s vyvážením práce a iných činností, výraznejšie súvisí s rodinnou oblasťou. Najnižšiu spokojnosť prezentovali respondenti/tky s deťmi v predškolskom veku (2. štádium). Táto skupina bola signifikantne menej spokojná ako tie, ktoré majú dospelé deti. Ide o obdobie ohraničené narodením detí až po vstup toho najmladšieho z nich do školy. Práve v tomto období okrem partnerskej roly pribúda manželom rola rodičovská a deti vyžadujú najintenzívnejšiu starostlivosť. Fungovanie v rodine je časovo náročné a kladie značnú záťaž. V štúdiách zaoberajúcich sa konfliktom práce a rodiny boli identifikované podobné dimenzie tohto konfliktu: 1. z nedostatku času vyplývajúci konflikt; 2. z nadmernej záťaže vyplývajúci konflikt; 3. zo správania vyplývajúci konflikt (Greenhaus, Beutell, 1985). Práce špecializujúce sa na sledovanie zmien, ktoré prináša príchod dieťaťa do rodiny, identifikovali, že zdrojom najväčšieho napätia je konflikt medzi potrebou starať sa o dieťa a súčasne finančne zabezpečiť rodinu, resp. venovať sa kariére (Hochschild, Machung, 1990 in Cowan, Cowan, 2012). Tieto zistenia korešpondujú s prežívaním nižšej spokojnosti s rovnováhou medzi prácou a inými aktivitami u jednotlivcov s malými deťmi.

Z hľadiska posudzovania charakteristík práce sme zistili rozdiely medzi jednotlivými štádiami rodinného cyklu a prežívaním miery stresu v práci. Štatisticky významne viac stresu v práci prežívajú jednotlivci, ktorí majú dieťa/deti v predškolskom veku (2. štádium) a v mladšom školskom veku (3. štádium) v porovnaní s tými bez detí (1. štádium) a tými s dospelými resp. závislými dospelými deťmi (4., 5. štádium). Teda ako najviac stresujúcu pokladajú svoju prácu jednotlivci, u ktorých sa dá predpokladať, že sú vysoko vyťažení aj vo svojej rodine. V druhom aj treťom štádiu rodinného cyklu je vek detí ešte relatívne nízky (do 6 resp. do 12 rokov), sú výrazne závislé na starostlivosti rodičov. Nároky práce a rodiny môžu kolidovať. Dá sa predpokladať, že u týchto respondentov/iek by sme mohli zachytiť aj vysoký konflikt práca – rodina. Tieto zistenia sú v istom súlade s prácou Galinského et al. (1996 in Hill, 2005), ktorí zistili, že u zamestnaných rodičov bol prítomný vyšší konflikt práca-rodina a vyššia úroveň stresu v porovnaní s tými, ktorí deti nemali.

To, do akej miery je práca zaujímavá pre respondentov/ky, nesúvisí so štádiom rodinného cyklu, v ktorom sa nachádzajú. Vysvetlením môže byť to, že to, či je práca zaujímavá bude úzko súvisieť s charakteristikami práce samotnej.

Obmedzení našej práce je viacero. Zastúpenie respondentov/iek v jednotlivých štádiách rodinného cyklu nebolo vyvážené, hlavne skupina „mladomanželov“ bola menej početná v porovnaní s ostatnými. Premennou na strane rodiny bolo iba štádium rodinného cyklu. Jednotlivcov do týchto štádií sme zaraďovali predovšetkým podľa veku ich detí. Vznikli tak skupiny, ktoré boli podobné skôr na základe vonkajších kritérií a požiadaviek, ktoré musia zvládať. Ich podobnosť z hľadiska kvality rodinného života môže byť veľmi rôznorodá, čo sme nesledovali a nebrali do úvahy. Potrebné by bolo sledovať premenné ako rodinná, manželská spokojnosť a pod. Vhodné by bolo skúmať aj premenné ako konflikt rodina-práca a práca-rodina, ktoré by v našom výskume prepojili oblasť práce a rodiny. Dáta, s ktorými sme pracovali pochádzajú z prierezového výskumu. Porovnávali sme odpovede rôznych respondentov/iek v rôznych štádiách rodinného cyklu. Súčasné výskumy sledujúce normatívne zmeny v rodinách, ich zvládanie a ich dopad na iné oblasti (napr. aj pracovnú oblasť) uprednostňujú longitudinálne sledovanie rodín počas týchto zmien (napr. pri narodení dieťaťa, vstupe do školy,...) (Cowan, Cowan, 2012, Kreppner, 2002). Zachytávajú zmeny v čase pomocou opakovaných meraní u všetkých členov rodiny. Tento typ výskumu je plastickejší a viac zodpovedá realite. V budúcnosti by sme sa chceli zamerať na podobný výskum.

Literatúra

- Carlson, D. S., Frone, M. R. (2003): Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-Factor Conceptualization of Work-Family Interference. *Journal of Business and Psychology*, 17, 515-535.
- Cowan, P. A., Cowan, C. P. (2012): Normative Family Transitions, Couple Relationship Quality and Healthy Child Development. In: Walsh, F., ed.: *Normal Family Processes*. New York, The Guilford Press, 428-451.
- Duvall, E. M. (1988): Family Development's First Forty Years. *Family Relations*, 37, 127-134.
- Eng, W., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., Sikora, P. (2010): What Influences Work-Family Conflict? The Function of Work Support and Working from Home. *Current Psychology*, 29, 104-120.

- The European Work Conditions Survey, 2010. [online]. [cit. 2012-05-22]. Dostupné na internete: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>.
- Feldman, H., Feldman, M. (1975): The Family Life Cycle: Some Suggestions for Recycling. *Journal of Marriage and Family*, 37, 277-284.
- Forthofer, M. S., Markman, H. J., Cox, M., Stanley, S., Kessler, R.C. (1996): Association between marital distress and work loss in a national sample. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 597-605.
- Frone, M. R., Russel, M., Cooper, M. L. (1992): Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997): Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985): Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Journal*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006): When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, J. G., Marks, N. F. (1999): Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family.
- Hill, E. J. (2005): Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Kreppner, K. (2002): Retrospect and Prospect in the Psychological Study of Families as Systems. In: McHale, J. P. (Ed.), Grolnick, W. S. (Ed.): *Retrospect and Prospect in the Psychological Study of Families*. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 225-258.
- MacEwen, K. E., Barling, J. (1994): Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 8, 244-254.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990): A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McGoldrick, M., Shibusawa, T. (2012): The family life cycle. In: Walsh, F., ed.: *Normal Family Processes*. New York, The Guilford Press, 375-398.

- Mowday, R. T., Steers, R.M. (1979): The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Olson, David H.L. et al. (1989): *Families, what makes them work*. Newbury Park, Sage Publications.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., Crouter A. C. (2000): Work and Family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981-998.
- Rollins, B. C., Feldman, H. (1970): Marital Satisfaction over the Family Life Cycle. *Journal of Marriage and Family*, 32, 20-28.
- Scandura, T. A., Lankau, M. J. (1997): Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Spanier, G. B., Lewis, R. A., Cole, Ch. L. (1975): Marital Adjustment over the Family Life Cycle: The Issue of Curvilinearity. *Journal of Marriage and Family*, 37, 263-275.
- Voydanoff, P. (2004): The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398–412.

Otvorenosť voči zmene vs. konzervativizmus

Lucia Ištvaniková

Prešovská univerzita, Fakulta manažmentu, Katedra manažérskej psychológie,

lucia.istvanikova@unipo.sk

Abstrakt

Predkladaný príspevok sústreďí pozornosť na preferencie hodnotových orientácií otvorenosť voči zmene a konzervativizmus. Zisťovali sme rozdiely medzi skupinami respondentov v preferenciách otvorenosti voči zmene (stimulácia, sebaurčenie, hedonizmus) a konzervativizmus (konformita, tradícia, bezpečie) v rôznych oblastiach pracovného života. Hodnotové preferencie sme zisťovali pomocou Schwartzovho Portrait Values Questionnaire PVQ.

Kľúčové slová:

hodnotové orientácie, otvorenosť voči zmene, konzervativizmus

Úvod

Zeľová (2008, in Výrost, Slaměník, 2008) tvrdí, že človek sa rodí do kultúry, je ňou formovaný a aj keď zomrie, kultúra pretrváva. Medzi kultúrou a jedincom je recipročný vzťah, pričom kultúra má väčší vplyv na jedinca než naopak. Napriek tomu, že sa v spoločnosti mnoho hodnôt môže líšiť, vždy v nej nájdeme akési základné hodnoty – core values, ktoré ju držia pohromade. Podľa Kassina (2007) sa kultúry na základe svojej dominantnej orientácie delia na individualistické a kolektivistické. Individualizmus sa vyznačuje zdôrazňovaním nezávislosti a sebapresadzovaním. Kolektivismus kladie dôraz na vzájomnú závislosť a spoluprácu. Obe ovplyvňujú mieru, v ktorej sa človek považuje za súčasť skupiny, ku ktorej patrí. Geert a Gert Jan Hofstedeovci (2007) uvádzajú, že väčšina ľudstva na svete žije v spoločnostiach, v ktorých záujem skupiny prevláda nad záujmom jednotlivca, teda v spoločnostiach kolektivistických. Zastávajú názor, že jadrom kultúry sú

hodnoty. O význame vplyvu spoločnosti na hodnotový systém človeka písal už Rokeach (1973, 1979). Tvrdí, že ľudské hodnoty sa prejavujú vo všetkých oblastiach sociálneho výskumu, a že zaoberať sa štúdiom hodnôt je dôležité pre lepšie porozumenie rôznym kultúram ako aj jednotlivcovi. Inglehart a Baker (Inglehart, Basañeza a Morena, 1998) definovali dve základné hodnotové dimenzie, ktoré označili ako: prežitie verzus sebavyjadrenie a tradícia verzus sekulárny racionalizmus. Podľa Kavalířa (2005), prvá dimenzia uprednostňuje ekonomické a fyzické bezpečie pred kvalitou života. Druhá dimenzia je charakterizovaná hodnotami zdôrazňujúcimi skôr poslušnosť a rešpekt k autoritám než nezávislosť pri výchove potomkov. Tieto dve dimenzie sa vyskytujú tak na národnej úrovni ako aj na úrovni jedinca. Napríklad severozápadná Európa má vysoké hodnoty na oboch dimenziách, zatiaľ čo postkomunistické krajiny majú vysoké hodnoty na sekulárnej dimenzii, ale nízke hodnoty na dimenzii sebavyjadrenia. Inglehart (Abramson, Inglehart, 1995) rozdelil hodnotové orientácie na dve protikladné skupiny: materialistická hodnotová orientácia a postmaterialistická hodnotová orientácia. Matoušek, Krofrová (2003) upozorňujú, že najviac cenenou hodnotou postindustriálnej spoločnosti je individuálna sloboda, možnosť voľby, osobný rozvoj a sebauplatnenie. Schwartz (Devos, Spini, Schwartz, 2002) usporiadal hodnoty do vzájomných vzťahoch podľa dvoch bipolárnych dimenzií. Na jednej dimenzii stoja oproti sebe póly sebatranscendencia versus sebazdôrazňovanie. Na druhej dimenzii stoja proti sebe konzervativizmus versus otvorenosť voči zmene. Hofstede (2001, 2007) sa vyjadril o Inglehartovej aj o Schwartzovej koncepcii v zmysle, že „krájajú rovnaký koláč iným spôsobom“. Zároveň sa Geert a Gert Jan Hofstedeovci (2007) často zaoberajú otázkou či je správne považovať individualizmus a kolektivismus za opačné póly tej istej dimenzie a či by nemali byť posudzované ako dve samostatné dimenzie. Podľa autorov odpoveď na uvedenú otázku závisí od toho, či porovnávame celé spoločnosti alebo jedinca v rámci spoločnosti. Bez poznania a pochopenia hodnôt prijatých a vyznávaných danou osobou, skupinou, inštitúciou, spoločenstvom, národom, kultúrou, globálnym svetom, nie sme schopní pochopiť správanie a usilovanie všetkých týchto sociálnych jednotiek (Prudký, 2004). Hodnotovú orientáciu môžeme spozorovať aj u pracovnej skupiny. Vytvára sa dlhodobo ako produkt vnútorného života skupiny a je spojená s jej cieľmi. Týka sa mnohých stránok pracovného aj osobného života členov pracovnej skupiny, hlavne: obsahu a charakteru vykonávanej práce, miery pracovného nasadenia, odmeňovania za prácu, zložitého komplexu pracovných podmienok, oblastí pracovných a životných perspektív tak pracovnej skupiny ako celku, ako aj jej jednotlivých členov. Hodnotová orientácia je jedným z významných regulátorov akejkoľvek činnosti samotných pracovníkov aj celých skupín. Má vplyv na vzťah pracovníkov k podniku.

Preto jej vytváraniu a prípadnému ovplyvňovaniu je potrebné venovať v rámci riadenia podniku patričnú pozornosť (Pauknerová, 2006). Vychádzajúc z uvedených teórií, cieľom nášho výskumu bolo zistiť rozdiely medzi vybranými skupinami respondentov v preferenciách dvoch hodnotových orientácií otvorenosť voči zmene a konzervativizmus.

Vzorka

Výskumný súbor tvorilo 359 respondentov. Pred samotnou analýzou získaných údajov sme respondentov rozdelili do 3 skupín na základe oblasti, v ktorej pracujú. Oblasť zdravotníctva prezentovalo 160 respondentov, turizmus a hotelierstvo 120 respondentov a výrobná sféra bola zastúpená prostredníctvom 75 respondentov.

Metóda

Preferencie hodnôt a hodnotových orientácií sme zisťovali pomocou Schwartzovho Portrait Values Questionnaire PVQ (Schwartz, 2003), ktorý je tvorený 21 položkami. Jednotlivé položky reprezentujú 10 hodnôt (sila, benevolencia, tradícia, konformita, sebaurčenie, hedonizmus, stimulácia, úspech, bezpečie, univerzalizmus) a 4 hodnotové orientácie (otvorenosť voči zmene, konzervativizmus, sebazdôrazňovanie, sebatranscendencia). Dáta boli spracované pomocou štatistického programu SPSS. Pre výpočet rozdielov medzi skupinami sme použili metódu One – Way ANOVA.

Výsledky

Tabuľka 1 a Graf 1 prezentujú výsledky analýzy rozptylu, pomocou ktorej sme namerali štatisticky významné rozdiely medzi tromi skupinami respondentov v preferenciách hodnotových orientácií otvorenosť voči zmene a konzervativizmus. Najviac otvorení voči zmenám boli respondenti z oblasti zdravotníctva a najmenej respondenti pracujúci v oblasti turizmu a hotelierstva. Zdravotnícki pracovníci súčasne dosiahli najvyššie skóre aj v preferencii konzervativizmu. Vo všeobecnosti dodržiavanie tradícií, pravidiel viery ľudom pomáha prekonávať a vyrovnáť sa s ťažkými udalosťami v živote a zdravotníci sú s náročnými životnými situáciami konfrontovaní denne pri vykonávaní svojho povolania. Pestovanie zvykov, tradícií bolo najmenej dôležité pre respondentov z výrobnéj sféry. Keďže obe hodnotové orientácie otvorenosť voči zmene aj konzervativizmus sú tvorené ďalšími tromi hodnotami, rozhodli sme v druhom kroku preskúmať rozdiely v preferenciách jednotlivých hodnôt: sebaurčenie, stimulácia, hedonizmus (otvorenosť voči zmene), tradícia,

konformita a bezpečie (konzervativizmus). Dospeli sme k zisteniam, ktoré uvádzame v grafickej forme prostredníctvom Tabuľky 1 a Grafu 2.

Hodnota sebaurčenie bola najdôležitejšia pre skupinu *zdravotníckych pracovníkov*. Vysoké skóre v danej hodnote vypovedá o dôležitosti slobody, nezávislosti, tvorivosti, potreby vlastného výberu cieľov a plánov v živote. Podľa nášho názoru vysoké skóre v preferencii sebaurčenia môže byť znásobené vplyvom dlhodobo pretrvávajúcej a neustále sa meniacej situácii v zdravotníctve, charakterizovanej bojom zdravotníkov za vyššie platy a zníženie obmedzení týkajúcich sa náplne ich práce.

Respondenti, ktorí sú zamestnaní *vo výrobnnej sfére*, preferovali najviac hodnoty stimuláciu a hedonizmus. Vysvetľujeme si to tým, že ľudia pôsobiaci v oblasti, ktorá je dynamická, vyžadujúca si flexibilný prístup, budú pravdepodobne adaptovaní na neustále meniacu sa situáciu vo výrobe a trhu a jednak možno istým spôsobom aj sami potrebujú vyhľadávať nové podnety, výzvy, zmeny a vzrušenie. Pre lepšie dokreslenie uvedených zistení je dôležité upozorniť na skutočnosť, že väčšina respondentov patriacich do výrobnjej sféry zároveň patrí do súkromnej sféry, čo sa taktiež mohlo podpísať na vyššej preferencii stimulácie a hedonizmu. Ďalším významným faktorom je skutočnosť, že Slovensko patrí ku kolektivistickým krajinám, v rámci ktorých dominuje ako kritérium prijímania do zamestnania príbuzenský či priateľský vzťah. Veľakrát sa potom ľudia pohybujú v sociálne ohraničenom kontexte a preto sa nám javí ako prirodzená vyššia preferencia nových zážitkov a dobrodružstiev, možno aj mimo bežného sociálneho prostredia.

Hodnoty konformita a tradícia kládli na prvé miesta v hodnotových preferenciách zamestnanci z oblasti *turizmu a hotelierstva*. Vzhľadom k tomu, že oblasť cestovného ruchu stále prináša nové možnosti, zmeny očakávali sme, že respondenti budú vyššie skórovať v iných hodnotách. Berúc do úvahy kraj Slovenska, z ktorého respondenti pochádzajú, ako aj zahraničnú spoločnosť, v ktorej väčšina z nich pracuje a pre ktorú je charakteristická oddanosť tradíciám a nutnosť zachovania si istého štandardu poskytovaných služieb, rešpektovania záväzkov a sociálnych očakávaní, sa naše zistenia javia v inom svetle.

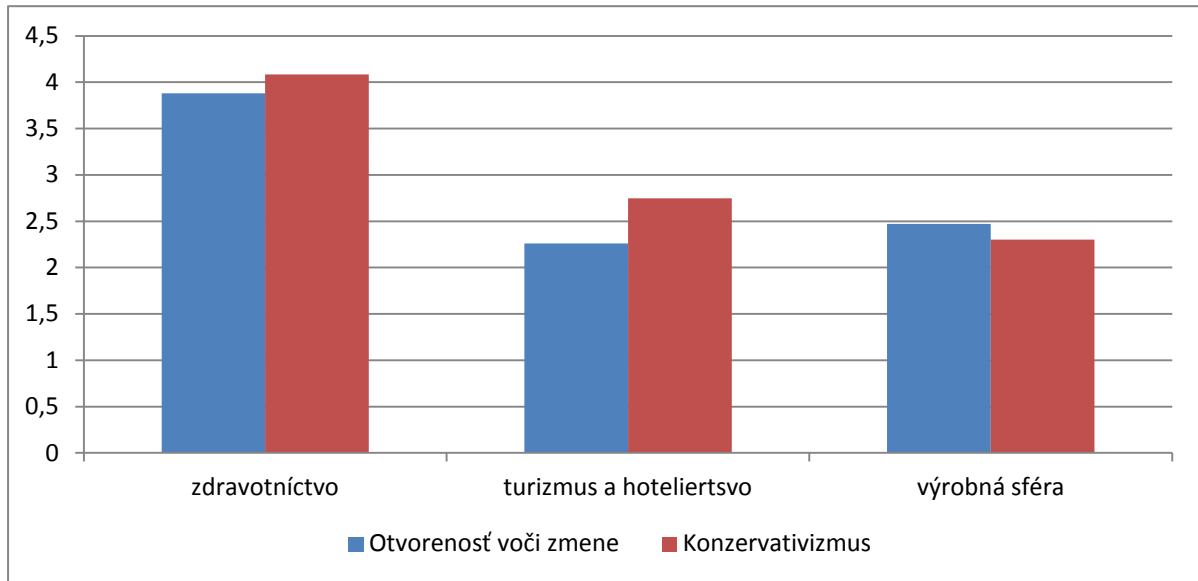
Pri zisťovaní rozdielov medzi skupinami v preferencii jednotlivých hodnôt, iba v prípade hodnoty bezpečie sme nezistili štatisticky významné rozdiely. Z toho vyplýva, že všetci respondenti sa pravdepodobne cítia bezpečne v svojom sociálnom prostredí a Slovensku ako krajine, v ktorej žijú. Nízke skóre respondentov v hodnote bezpečie zároveň vypovedá o malej dôležitosti, ktorú respondenti pripisovali vzájomnej láskavosti a podpore iným ľuďom a medziľudským vzťahom v spoločnosti.

Tab. 1 Rozdiely medzi skupinami respondentov v preferenciách hodnôt a hodnotových orientácií

Hodnoty a hodnotové orientácie	Skupiny respondentov			F - test	p
	Zdravotníctvo (mean)	Turizmus a hotelierstvo (mean)	Výrobná sféra (mean)		
Otvorenosť voči zmene	3,8786	2,2591	2,4724	201,346	,000
Sebaurčenie	,3109	-,2144	-,1347	19,983	,000
Stimulácia	-,2922	-,2439	,4053	17,093	,000
Hedonizmus	-,3542	-,0025	,6119	31,427	,000
Konzervativizmus	4,0847	2,7474	2,2998	190,299	,000
Konformita	,0265	,5244	-,1308	17,903	,000
Tradícia	,0171	,3358	,2919	5,677	,004
Bezpečie	,2359	,2328	,1718	,131	,877

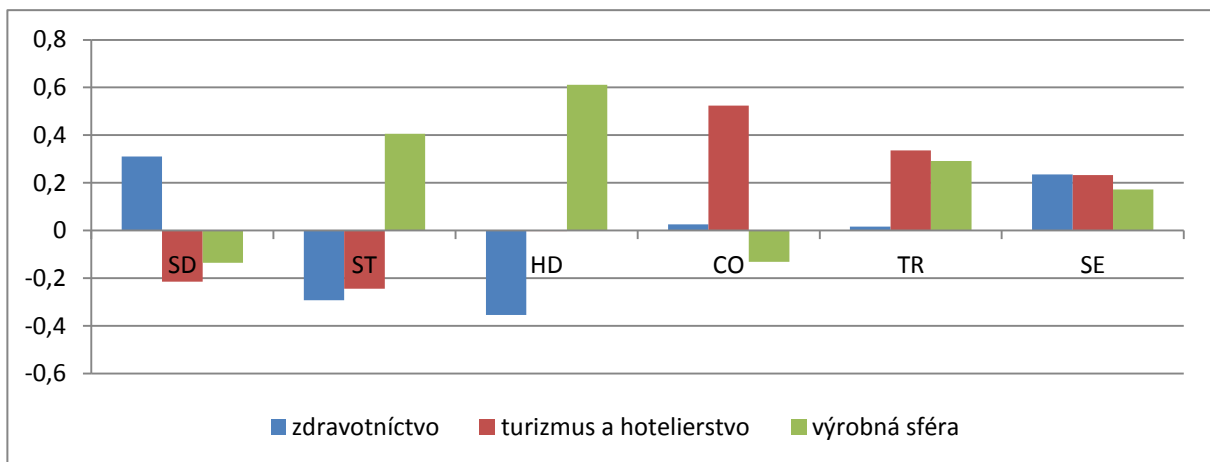
Zdroj: Ištvaniková, 2012

Graf 1 Rozdiely medzi skupinami respondentov v preferenciách hodnotových orientácií
otvorenosť voči zmene a konzervativizmus



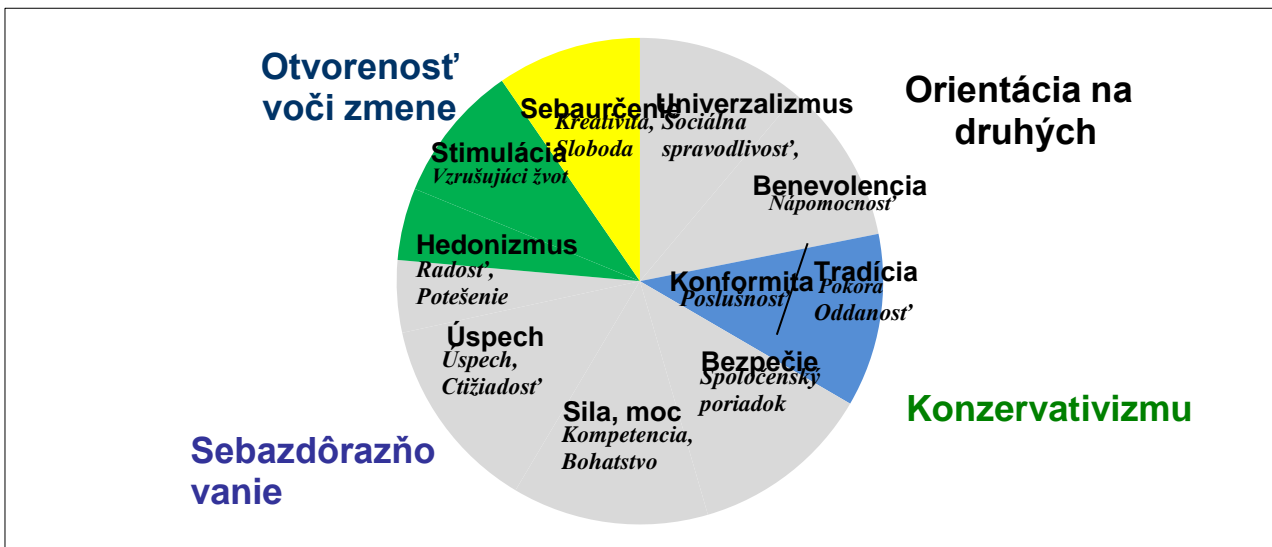
Zdroj: Ištvániková, 2012

Graf 2 Rozdiely medzi skupinami respondentov v preferenciách jednotlivých hodnôt



*Legenda: SD – sebaurčenie, ST – stimulácia, HD – hedonizmus, CO – konformita,
TR – tradícia, SE – bezpečie

Obr. 1 Kruhový model hodnôt aplikovaný na hodnotové preferencie respondentov



*Legenda: ■ zdravotníctvo ■ turizmus a hotelierstvo ■ výrobná sféra

Zdroj: Ištvaniková, 2012

Kassin (2007) zastáva názor, že individualizmus a kolektivismus nie sú striktné oddelené póly a rovnako tendencie k individualizmu a kolektivismu nie sú v spoločnosti pevne dané a nemenné. Konštatuje, že výskumníci zaoberajúci sa medzikultúrnymi výskumami stále riešia otázku, že ktorá orientácia (kolektivismus vs. individualizmus) je lepšia, adaptívnejšia, produktívnejšia či ľudskejšia. Jednoznačná odpoveď však neexistuje. Výskumy ukázali, že jedna osoba môže súčasne dosahovať vysoké/nízke skóre v individualistických aj kolektivistických hodnotách. Z toho vyplýva, že ak porovnávame jedinca, mali by sme brať individualizmus a kolektivismus ako dve odlišné dimenzie a výsledky interpretovať podľa regiónu, národnosti, jazyka atď (Hofstede a Hofstede, 2007). My sme sa rozhodli skúmať hodnotové preferencie respondentov z pohľadu pracovných oblastí. Dospeli sme k zisteniam, že uvedené skupiny respondentov sa líšia v preferenciách hodnôt a hodnotových orientácií. Pre zdravotníckych pracovníkov a zamestnancov vo výrobnej sfére boli dôležitejšie hodnoty sýtiace hodnotovú orientáciu otvorenosť voči zmene. Respondenti z oblasti turizmu a hotelierstva kládli dôraz na preferenciu hodnôt tvoriacich hodnotovú orientáciu konzervativizmu. Skupina zdravotníkov ako jediná zo skupín skórovala najvyššie v oboch hodnotových orientáciách (vid' Obr.1). Získané výsledky sú v súlade s názormi odborníkov, že sa respondenti môžu dosahovať vysoké skóre v individualistických aj kolektivistických hodnotách.

Záver

Donedávna boli hodnoty vnímané ako jeden z aspektov charakteru a až neskôr výskumy priniesli poznatky o ich blízkom vzťahu k motivácii správania a jednania ľudí. Podľa Prudkého (2004) najdôležitejšie hodnoty sú jedným z najvýznamnejších zdrojov motivácie a zameranosti správania, zdrojom spokojnosti či nespokojnosti, zdrojom sociálneho uspokojenia, súdržnosti či napätia atď. Podľa Hofstedeovcov (2007) budú aj naďalej pretrvávajúť rozdiely medzi krajinami v súvislosti s individualizmom a kolektivismom a budú zohrávať významnú úlohu v medzinárodných vzťahoch. Preto nájsť tých najvhodnejších ľudí na rôzne pozície je kľúčom k úspechu jednotlivých firiem. Slobodová a Šulík (2012) tvrdia, že hoci personálna politika väčšiny organizácií pôsobiacich na Slovensku je na štandardnej úrovni bežnej vo vyspelých krajinách, ešte vždy je zarážajúce, ako ľahkovážne niektorí zamestnávateľia zaobchádzajú s takým dôležitým „investičným“ rozhodnutím, akým výber zamestnancov. Hodnotové zameranie osôb by mohlo byť jedným z významných kritérií pri výbere zamestnancov.

Literatúra

- ABRAMSON, P. R.- INGLEHART, R.1995. Value Change in Global Perspective. The University of Michigan Press, The University of Michigan.
- DEVOS, T.- SPINI, D.- SCHWARTZ, S. H. 2002. Conflicts among human values and trust in Institutions. *British Journal of Social Psychology*, 41, 481-494.
- HOFSTEDE, G. 2001. *Culture's Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd Edition). Sage Publications, Thousand Oaks.
- HOFSTEDE, G. – HOFSTEDE, G. J. 2007. *Kultúry a organizace*. Software lidské mysli. LINDE nakladatelství, s.r.o. ISBN 80-86131-70-X
- INGLEHART, R.- BASAÑEZ, M.- MORENO, A. 1998. *Human Values and Beliefs. A Cross-Cultural Sourcebook*. The University of Michigan Press, The University of Michigan.
- KASSIN, S. 2007. *Psychologie*. Brno, Computer Press. ISBN 978 -80 -251 1716 – 3.

- KAVALÍŘ, P. 2005. K problematice výzkumu hodnot a hodnotových preferencí. *Československá psychologie*, 49, č. 4, 333-341.
- MATOUŠEK, O. – KROFTOVÁ, A. 2003. *Mládež a delikvence*. Praha. Portál. ISBN 80-7178-771-X
- PAUKNEROVÁ, D. 2006. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha, Grada Publishing. ISBN 80 – 247 – 1706 – 9
- PRUDKÝ, L. 2004. *Hodnoty a normy v české společnosti*. Brno: Cerm, 2004. 32s. ISBN 80-7204-358-7.
- ROKEACH, M. 1973. *The nature of human values*. The Free Press, New York.
- ROKEACH, M. 1979. *Understanding Human Values. Individual and Societal*. The Free Press, New York.
- 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]*. Brasilia: Editora Universidade de Brasilia.
- SLOBODOVÁ, E. – ŠULÍK, I. 2012. *Výber zamestnancov podľa kompetencií*. AMROP HEVER SLOVAKIA – GLOBAL EXECUTIVE SEARCH. Výber zamestnancov, C.1.28 [online]. [citované 10.05.2012]. Dostupné na internete: <http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/others/vyber_manazerov.pdf>
- ZELIOVÁ, A. 2008. Medzikulturní psychologie. In: VÝROST, J.- SLAMĚNÍK, I.(Eds.): *Sociální psychologie*. Praha. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1428-8.

*** projekt VEGA 1/0637/12**

Ako môžeme znížiť riziko extrémneho násilia v školách?

Elena Ištvánová

Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Revúcej

cpppp-ra@mail.t-com.sk

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá vybranými aspektmi extrémneho násilia v školskom prostredí. Aké sú individuálne a spoločenské riziká, PIN - preincidenčné faktory, osobnosť agresora? Aké sú možné a potrebné kroky na ochranu pred rizikom extrémneho násilia na školách? Škola by mala byť bezpečným a zdravie chrániacim prostredím pre žiakov aj pedagógov. Cieľom môjho príspevku je vyvolať diskusiu o problematike.

Kľúčové slová:

extrémne násilie, školské prostredie, preincidenčné faktory, ochrana

Úvod

Extrémne násilie v školskom prostredí, školský masaker, tzv. „*SchoolShooting*“, je u nás zatiaľ pokladané za okrajovú záležitosť napriek varovaniam odborníkov (Ondrejko, 2000).¹Vnímame útoky v iných krajinách, no pripadajú nám vzdialené.

Nie je cieľom tejto práce hĺbková analýza osobnosti páchatel'a, ktorý zoberie do ruky zbraň a násilne zaútočí v škole, nakoľko vychádzame len z verejnosti dostupných zdrojov, z pochopiteľných dôvodov nie plne zhodných so špecifickými odbornými údajmi. Pre rozsiahlosť témy sa zameriavame na vybrané aspekty problematiky.

¹pripomína dopady podcenenia situácie s drogovou scénou u nás po roku 1989 a jej následkov, podľa: ONDREJKOVIČ, P. (ed.), BREZÁK, J., LUBELCOVÁ, G., VLČKOVÁ, M. *Sociálna patológia*. Bratislava : Veda, 2000, 272 s. 1. vydanie. ISBN 80-224-0616-3, cit. s. 107.

K osobnosti páchatel'a extrémneho školského násilia

Pôvodne sa pozornosť expertov zameriavala na psychopatologický terén v osobnosti páchatel'a –skúmanie narušenia osobnostiv *zmyslepsychotickej* či *organickej príčinnosti, disociatívnej poruchy* či *psychopatie*. Niektorí odborníci hodnotia páchatel'ov bez psychopatologickej záťaže, niektorí popisujú rôzno-rodé psychopatologické charakteristiky ² typu osobnosti *borderline, narcistickej, paranoidnej, psychopatickej, s psychotickou poruchou, organicitou*, vo viacerých prípadoch bol útok aj priamo spájaný s vysadením liekov páchatel'om, s mozgovým tumorom a pod. Najčastejšie bolo zistenie prvkov *narcizmu, kverulantstva, paranoidity*,⁴ znášho pohľadu sú prítomné aj **prvky magického myslenia** (fantázijnosť, egocentrické skreslenie myslenia, silný emočný prvok, iracionálnaviera, zvláštne chápanie kauzality).⁵ Realizovaná diagnostika nepreukázala žiadnu z foriem psychopatológie ako typický problém páchatel'ov, častá charakteristika **-prelínanie zúfalstva a depresie, fantázie a pocitov príkoria**⁶ - naznačuje narcistické problémy kompenzáciou pocitov menejcennosti, no pre svoj relatívne častý výskyt môže vytvárať falošnú pozitivitu u mladých ľudí, ktorí nikdy nezaútočia, zároveň však miera psychopatologickej záťaže u skutočných páchatel'ov je často subtílna, individualizovaná,⁶ resp. ani nedosahujúca úroveň patológie a monokauzálna súvislosť útoku s psychickou poruchou je všeobecne odmietaná.

²57,1 % páchatel'ov prejavilo pred útokom (počas roka) úvahy o samovražde z dôvodu beznádeje, v 28,6 % prípadov bola zistená duševná porucha, depresivnesuicidiálny syndróm v rámci prebiehajúcej schizofrennej psychózy i vývoj narcistickej poruchy osobnosti. 28,6 % páchatel'ov bolo pred činom v psychologickej alebo psychiatrickej starostlivosti, jeden bol v kontakte so školským psychológom. U 85,7 % páchatel'ov boli zistené príznaky narcizmu. Podľa: PROTIVÍNSKY, M. *Závažná násilí a amok na školách*. Anotace. Kriminalistika, 2010, 1, s. 59-64. [online]. Dostupné na internete: Ministerstvo vnútra České republiky.mht, anotace. [cit. dňa 12.2.2012]

³ČÍRTKOVÁ, L. *Amok a stavy amoku podobné: otevřené otázky*. Kriminalistika, roč. XXXX, 2007, 4, 13 s. [online]. Dostupné na internete: aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/kriminalistika/2007/04/amok1.pdf. [cit. dňa 17.2.2012]

⁴to by v intenzívnej forme v zmysle MKCH 10 (1992) mohlo poukazovať na **paranoidnú poruchu osobnosti**, charakterizovanú *nadmernou citlivosťou na krivdu, kritiku, posmech, neprijatie, tendenciou k trvalej „zášti“, urazenosti, podozrievavosťou, sklonom k zdôrazňovaniu vlastnej osoby, sklonom chybné interpretovať, prekrucovať a zaoberaním sa nepodloženým „konšpiračným“ vysvetľovaním udalostí*. Podľa: Šílení střelci. Alea psy. [online]. Dostupné na internete: <http://www.aleapsy.cz/texty/sileni%20strelci.pdf>. [cit. dňa 12.2.2012]

⁵ BENKA, J. *Zložitost' magického myslenia*. Integra – Centrum prevencie v oblasti siekt. [online]. Dostupné na internete: <http://www.slovanet.sk/integra>. [cit. dňa 12.5.2012]

⁶podľa: SMOLÍK, J., VAĐURA, V. *Šílení střelci ve školách*. Psychologie Dnes, Praha: Portál, 2009, 4, s. 46-49, 4 s. ISSN 1212-9607, cit. s. 48

Snaha odbornikov smerovala *k zostaveniu jednotného profilu potenciálneho páchatel'a* - tzv. „*classroom avenger*“ (McGee, DeBernardo, 1999).⁷ Postupne odborné zistenia o nejednotnosti profilu viedli *k vytváraniu profilu rôznorodých skupín páchatel'ov*, (Meloy a kol., 2004, Muschert, 2007),⁸ či k špecifikácii typov („*Whitman typ*“),⁹ výskumy preukazujú rozdielnosť osobnostných charakteristík u rôznych skupín páchatel'ov. Muschert (2007)⁹ vyčleňuje 5 kategórií násilných útokov v školskom prostredí (*besniaci strelec, v škole útočiaci masový vrah, teroristický útok v škole alebo voči žiakom, vládne útoky, cielený útok na školu* – útočí študent, bývalý študent, zamestnanec alebo bývalý zamestnanec, jeho násilné konanie je obvykle pomstou za minulé ubližovanie, t. j. je zamerané na určitú osobu či osoby, konkrétnu školu, resp. sociálnu skupinu (žiaci konkrétnej školy, skôr ako pridružený faktor je násilie aj voči nezainteresovaným, tzv. náhodným obetiam, napr. okoloidúcim, v obchode a pod.). Niektorí odborníci¹⁰ odlišujú páchatel'ov podľa cieľa útokov (kým na SŠ útočí obvykle páchatel' so školou nejakým spôsobom prepojený – terajší či bývalý študent, zamestnanec, je osamelý, býva outsiderom, na základné školy útočí často páchatel' iného typu¹¹. Úroveň IQ a kognitívne funkcie sú hodnotené obvykle ako priemerné, menej často sa vyskytujú údaje o kvalitných dispozíciách útočníkov (nadpriemerný intelekt, recitovanie Shakespeara, písanie hier – aj keď s agresívnym obsahom).

⁷ predstavoval typ nenápadného mladíka, vnútorneneistého, so sklonom k depresii a hnevливosti, motivovaný je túžbou pomstiť sa a získať slávu, plánuje útok dlhodobo s použitím zbrane rodičov. Podľa: McGEE, J.P., DeBERNARDO, C.R. *The Classroom Avenger*. 1999. [online]. Dostupné na internete: <http://www.sheppardpratt.org/documents/classavenger.pdf> [cit. dňa 16.3.2012]

⁸ „*Whitman syndróm*“ popisuje schizoidne osamelého človeka s paranojnými črtami, so zvýšenou potrebou sebaapresadenia a zvýšenou citlivosťou voči vlastnej osobe, v dôsledku narastajúcich spoločenských požiadaviek zlyháva a cíti sa ako cudzinec v nepriateľskom svete. Podľa: ČÍRTKOVÁ, L. *Amok a stavy amoku podobné: otvorené otázky*, op. cit., cit. s. 9.

⁹ MUSCHERT, G. *Research in School Shootings*. *Sociology Compass*, September 2007, Volume 1, Issue 1, pages 60–80.

¹⁰ BADOŠEK, R. *Šílení střelců ve školách – historie, riziká, predikce útoku a bezpečnostní opatření*. [online]. Dostupné na internete: <http://www.sekuritaci.cz/sileni-strelci-veskolach-historie-rizika-predikce-utoku-a-bezpecnostni-opatreni/cs/>. [cit. dňa 12.2.2012], s. 3-4.

¹¹ až v 80% útokov proti základným školám - cca 30-ročný, bez priameho vzťahu ku škole, v kontexte so sexuálnym motívom priamym (útok mal aj sexuálnu povahu) alebo nepriamym (zneužívanie v anamnéze - boli zneužívaní sami, resp. boli už trestaní za zneužívanie), tiež v kontexte vzťah k armáde (úmysel pracovať či práca v armáde s nevysvetliteľným prepustením po krátkej dobe). Podľa: BADOŠEK, R. *Šílení střelců ve školách – historie, riziká, predikce útoku a bezpečnostní opatření*, op. cit., s. 3.

Výskumné zistenia sú rôznorodé a mnohostranné.¹² Osobnostný profil školského útočníka (ak vylúčime skupinu páchatel'ov s psychotickou poruchou¹³ či organickým poškodením, teroristov a pod.) smeruje pravdepodobne k dvom základným typom

- prvý, **psychopatický, v zmysle osobnostnej disociality**¹⁴ - v popredí je narcizmus, nedostatok empatie, absencia svedomia, bezohľadné správanie, túži po moci, snaží sa získvať vplyv na iných, má sklon k vysoko rizikovému konaniu, sklon k násiliu, neschopný prežívať vinu, v prípade dvoch páchatel'ov útoku sastáva „vodcom“,¹⁵ experti FBI ho označujú ako *nenapraviteľný*,
- druhý, **traumatizovaný, v zmysle osobnostnej zraniteľnosti, vysokej senzitivity a senzibility**, charakteristika blízko pôvodne chápanému typu „*classroom avenger*“ t. j. jedinec osobnostne nezrelý, s tendenciou k dysfórii a k vzťahovačnosti, ktorý je značne citlivý na hodnotenie a mienku iných, s nízkym sebahodnotením.¹⁶

¹²depresie, samovražedné tendencie a zmiešaná porucha osobnosti (McGee a DeBernardo, 1999, 2002; Harding et al., 2003; Harter et al., 2003; Sullivan a Gueret, 2003), fixácia na fantáziu a zbraniach (Melo et al., 2001), sociálna marginalizácia páchatel'a (Newman, 2004), rodinná situácia (Fox et al., 2003; Newman 2004, Webber, 2003a), obeť šikanovania (Burgess et al., 2006; Harter et al., 2003; Kimmel a Mahler, 2003; Klein, 2006; Larkin, 2007; Leary et al., 2003; Melo et al., 2001; Newman, 2004), kultúra násilia, dostupnosť zbrane (Haider-Markel a Joslyn, 2001; Lawrence a Birkland, 2004; Webber, 2003a), násilie v médiách, glorifikácia násilia, napodobňovacie zločiny (Larkin 2007; Sullivan a Gueret 2003; Webber 2003a, 25-43). Podľa: WIKE, T.L., FRASER, M.W. *School shootings: Making sense of the senseless*. Aggression and Violent Behavior, January 2009, doi:10.1016/j.avb.2009.01.005 Key: citeulike:5847137

¹³niektorí uvádzajú tri základné typy školských strelcov - **traumatizovaný, psychotický** – s poruchou schizofrénneho typu v anamnéze, a **psychopatický**. Podľa: LANGMAN, P. *Rampage school shooters: A typology*. Aggression and Violent Behavior, Volume 14, Issue 1, January–February 2009, p. 79–86.

¹⁴blížšie vid': KOUKOLÍK, F., DRTILOVÁ, J. *Vzpouza deprivantu*. Galén : Praha, 2006, 2008. Nové prepracované vydání. 327 s. ISBN 978-80-7262-410-2.

¹⁵ výskumy FBI týkajúce sa osobnosti páchatel'ov ukazujú, že v prípade spoločného útoku viacerých páchatel'ov obvykle nejde u nich o rovnaký typ osobnosti, sú odlišní (napr. Columbine, 1999).

¹⁶ aj zrelý človek potrebuje uznanie od iných, nie je však v sebahodnotení závislý na vonkajších okolnostiach, mienke iných

¹⁷ niektorí odborníci hľadajú podstatu vystihujúce komplexnejšie pojmy - napr. termín "**cynická plachosť**" (Carducci, 2001), ktorý páchatel'ov popisuje ako nesmelých jednotlivcov, snažia sa priblížiť ostatným, ale sú odmietaní, čo má za následok stratu empatie a dehumanizáciu iných a vrcholí to v násilnom akte, napríklad v školskej streľbe. Podľa CARDUCCI, B., TERRY, K. *Perpetrators of Deadly School Shootings Seem to Fit "Cynically Shy" Profile*. American Psychological Association 115th Annual Meeting: Symposium, 20. august 2007. [online]. Dostupné na internete: (len zdravotníckimi odborníkmi) <http://www.medscape.com/viewarticle/562375?ssdmh=dm1.299611&src=nldne>, [cit. dňa 12.2.2012].

Ako **základný typ extrémneho školského násillia** (tzv. „SchoolShooting“) chápeme¹⁸

- útoky páchané v škole alebo v jej súvisiacom okolí,¹⁹
- realizované súčasným alebo bývalým študentom(mi) či zamestnancom školy,
- kde dochádza k útoku na viacero obetí či cieľov (nie všetky útoky musia viesť ku smrti obete),
- pričom niektoré obete môžu byť zacielené individuálne (obzvlášť preto, že v minulosti ublížili páchatel'ovi reálne či domnele), iné obete si páchatel' vyberá kvôli ich symbolickému významu (napr. riaditeľ, členovia športových, modlitebných skupín...), alebo zasahuje náhodné obete.

Škola sa stáva ľahkým, efektívnym a bezpečným miestom útokov pre páchatel'a **pri útokoch „zainteresovaných“ páchatel'ov** (t. j. študentov či zamestnancov terajších, bývalých - páchatel' útočí v pre neho dôverne známom prostredí priestorovo, stereotypmi v správaní ľudí, pri konkrétnej obeti ide o jej *dostupnosť, prehľad o jej pohybe a predvídateľnosť konania*) aj **pri anonymných útokoch** („ľahkosť“ terča – veľké množstvo osôb s malým potenciálom obrany, „sila“ terča – útok na deti významne zasahuje celú spoločnosť, *symbolicky či druhotne symbolicky* je útokom proti spoločnosti, jej hodnotám. Hoci v porovnaní s inými druhmi násillia a trestných činov voči deťom v školskom aj mimoškolskom prostredí sú školské útoky zriedkavé,²⁰ škola útokmi stráca charakter bezpečného miesta a v dôsledku niektorých útokov vzniká aj morálna panika v spoločnosti.

Súčasný výskum sa zameriava na miesto profilovania typickej osobnosti páchatel'a skôr na zisťovanie vonkajších a vnútorných konfliktov páchatel'a vo vzťahu k spoločnosti.²¹

¹⁸bližšie FEIN, R.A., VOSSEKUIL, B., POLLACK, W.S., BORUM, R., MODZELESKI, W., REDDY, M. *Threat assessment in schools. A Guide to Managing Threatening Situations and to Creating Safe School Climates*. National Threat Assessment Center, Washington, D. C., 2004.

¹⁹ najčastejším miestom útokov je bezprostredné okolie školy. Podľa: STEPHENS, R.D. *School Associated Violent Deaths*. The National School Safety Center's Report on. 2010. 49 s. [online]. Dostupné na internete: <http://www.schoolsafety.us> [cit. dňa 16.3.2012]

²⁰VOSSEKUIL, B., REDDY, M., FEIN, R. *Safe School Initiative: An Interim Report on the Prevention of Targeted Violence in Schools*. Washington, DC: U.S. Secret Service National Threat Assessment Center, U.S. Department of Education, and National Institute of Justice, 2000.

²¹môžu byť **makrosociálne** – subjektívna nespokojnosť páchatel'a v spoločnosti, komunite (faktory ekonomické, sociálne, kultúrne, predsudky v náboženskom, nacionálnom či v inom smere), **mikrosociálne** – intrapersonálne a interpersonálne konflikty, zväčša si nachádza konkrétneho vinníka či vinníkov. Podľa: SMOLÍK, Š. *Šílení střelci: uvedení do problematiky*. Praha: Policejní akademie ČR v Praze, Bezpečnostní teorie a praxe, 4, 2011, s. 97 – 108, 12 s. ISSN 1801-8211, cit. s. 100.

Samotný čin tak môžu spustiť nielen veľké traumy, ale aj drobnosti – každodenne sa kopyace neprijemnosti,²² v ktorých pozadí je páchatelom pred činom dlhodobo prežívaná nespokojnosť, ukrivdenosť, vytvárajú extrémne napätie alebo úzkosť, chronifikáciou záťaže útočník vníma problém ako neriešiteľný, projektuje všetku zodpovednosť na iných, často na spoločnosť, stupňuje sa egocentrickosť myslenia v referenčnom rámci, vníma útok ako jediná cestu sebazáchovy a sebaobrany. Násilný masaker je v tomto ponímaní **procesom multikauzálnymi dôvodmi a príčinami**, jeho priebeh 5-stupňový sekvenčný model, vychádzajúci z viacerých kriminologických teórií.²³

Jednotlivé fázy prebiehajú ako **chronické napätie - strata kontroly duševného zdravia a pohody - akútna nepohoda - plánovanie akcie – masaker**. Dlhodobá frustrácia (chronická nepohoda) prepojená so skúsenosťami z detstva alebo dospievania vedie k sociálnej izolácii, v dôsledku toho nedostatok sociálnej podpory (nekontrolovaná nepohoda) vedie k tomu, že skutočné alebo len domnelé krátkodobé negatívne udalosti (akútna nepohoda) sú subjektívne prežívané ako zničujúce. V dôsledku akútnej nepohody začne vo fantázii plánovať „chlapské“ riešenie situácie, zamerané na opätovné získanie pocitu kontroly nad situáciou. Za významné pokladáme, že **útočník sa naozaj snažil iným priblížiť**, získať ich pozornosť či zmenu situácie, nápravu,²⁴

➤ **zažíva pocit osamelosti** - malý či chýbajúci okruh priateľov nepodmieňuje zrejme introvertovanosť páchatel'a, skôr je potreba sociálneho kontaktu a uznania nenaplnená (otázne je, či bola vyššia už ako primárny faktor, resp. neuspokojená v dôsledku nižšej sociálnej zdatnosti, resp. je iný dôvod), t. j. cíti sa osamelý, nepochopený, neprijatý, rastúca osamelosť podmieňujeaj špecifiká vnímania a správania,²⁵

²²*dailyhassless* (Stein, 1991), bližšie vid': MACHÁČEK, L. Sociológia mládeže v projekte európskej mládežníckej politiky. In: Mládež a spoločnosť, 2006, 3, s. 7-17. ISSN 1335-1109, cit. s. 12.

²³Kinney a Johnson, podľa: LAYDEN, D.R. Campus Violence: Lessons from the Cases. NATIONAL SOCIAL SCIENCE JOURNAL Volume 33# \dots Key: citeulike:7416457. [online]. Dostupné na internete: <http://www.nssa.us/journals/2010-33-2/2010-33-2-12.htm>.

²⁴potvrdzujú výskumy, napr. CARDUCCI, 2001, podľa: CARDUCCI, B., TERRY, K. *Perpetrators of Deadly School Shootings Seem to Fit "Cynically Shy" Profile*, op. cit.

²⁵samotári vybočujú z normy napr. aj pri nakupovaní - neriadia sa „mainstreamovými“ predpokladmi v rámci spotrebiteľského správania, ľudia, ktorí neboli osamelí, mali tendenciu nakupovať všeobecne obľúbené výrobky kým ľudia, ktorí sa cítili osamelí, kupovali tovar, ktorý sa páčil len menšine. Korelácia pocitu osamelosti a rozhodnutia kúpiť „minoritný“ výrobok naznačuje iné správanie individualistov oproti ľuďom so silnými sociálnymi väzbami (*The Lonely Consumer: Loner or Confomer?* Journal of Consumer Research, podľa: Psychologie dnes, 3/2012, ISSN 1212-9607, s. 7.

- *osamelosť* **nie je iba pocitom útočníka**, ale vyplýva tiež z dlhodobej neakceptácie okolím - býva sociálne izolovaný, outsider, mnohými vnímaný ako nezaujímavý, nekompetitívny či svojrázny jedinec, až podivín (deficitné sociálne a komunikatívne zručnosti, zranenosť),
- *zažíva pocit neprijatia*²⁶ – nezáujem, odmietanie, ide o dlhodobo narastajúci pocit, že ako človek nie je akceptovaný a rešpektovaný v rôznych oblastiach života niekým – pre neho významným človekom, rovesníckym kolektívom, štátom, ľudskou spoločnosťou v pre neho potrebnej miere v pre neho významnej oblasti, zjavné je to aj pred činom, *chýba aj pozornosť okolia signálom páchatela ohľadne pripravovaného útoku* (nielen v náznakoch, ale ani útočníkom priamo oznamovanému činu – uverejnenéposolstvo, resp. pri zistení signálov často nie je braný vážne, viazne aj otvorená komunikácia blízkych o vnímanom probléme),
- *zažíva pocit poníženia a nespravodlivosti* - ide o dlhodobo narastajúci pocit krivdy, nespokojnosti a zranenosti, sklamanie, ubližovanie či ich očakávanie,²⁷ poníženie²⁸ je vzťahové násilie, vážne poškodzujúce pocit spojenia a spúšťajúce sociálnu bolesť, ktorá znižuje sebauvedomovanie, znižuje sebareguláciu a tým zvyšuje riziko obranného správania, vrátane násilia.

²⁶v dôsledku rôznych aspektov svojej životnej situácie (dysfunkciou svojej rodiny, neúspechmi v školskom výkone, sklamaniami vo vzťahoch, odmietaním rovesníkmi)

²⁷*pri ponížení* - sociálnej bolesti (odmietnutie, vylúčenie, pocit bezvýznamnosti) *ajprimožnosti fyzickej alebo sociálnej bolesti* je zvýšená činnosť anteriórnehocingulárnehocortexu - tzv. neurálny „alarm“-ako pri telesnej bolesti, (Eisenberger et al., 2005), t. j. „prítomnosť iných ľudí môže byť zlá alebo dobrá v závislosti od možnosti sociálneho odmietnutia – pri vnímanej vysokej možnosti odmietnutia prítomnosť iných ľudí môže byť zaťažujúca, aj keď k nemu nedochádza“, t. j. v situácii vnímaného poníženia aj strachu z poníženia. HARTLING, L. *Poníženie – cesta k násiliu*. Empatia, 2008, 2, s. 24-29, preložil Valkovič, I. ISSN 1335 8624. [online]. Dostupné na internete: <http://www.psychologia.sk/empatia>

²⁸výskumy poníženia (Hartling, 1996; Hartling, Luscheta, 1999) ukázali, že vysoké skóre na škále skúseností s ponížením u jedinca udržuje pocit poníženia bolestným“ aj po rokoch. Vysvetlenie mechanizmu prinášajú výskumy (Baumeister & Leary, 1995; Eisenberger & Lieberman, 2005; *vzťahovo-kultúrna teória*, Jordan, 1997), poukazujúce, že najmä vzťahy, ktoré podporujú rast, sú hlavnou ľudskou potrebou *spojenie* potrebujú ľudia ako vzduch, potravu a vodu, t. j. poníženie ohrozuje samotný život (Miller, 1988; Lindner, 2000). Nové výskumy *sociálnej bolesti* (socialpain) ako „zaťažujúceho prežívania, ktoré povstáva z vnímania psychologickej vzdialenosti od blízkych ľudí alebo od sociálnej skupiny“ – môžu vysvetliť akútnosť aj trvácnosť zážitku poníženia, na rozdiel od „distresu zo separácie“, ktorý sa podľa Bowlbyho v procese zrenia rozptýli, Eisenberg a Lieberman tvrdia, že sociálna bolesť je jav, ktorý môže trvať po celý život, znižuje sebauvedomovanie. Podľa: HARTLING, L. *Poníženie – cesta k násiliu*, op. cit. s. 26-28.

- **zažíva pocit neúspešnosti stratégií** (má zážitok situácie neúspešného riešenia domnejšou či reálnou krivdou, ktorej sa nedokáže úspešne brániť, má opakovaný zážitok vlastného zlyhania (v oblasti pre páchatel'a významnej - v školskom či pracovnom procese, vo vzťahoch),
- **zažíva pocit bezmocnosti**, ktorý vedie k extremizácii a radikalizácii myslenia, ku príklonu k násiliu ako možnému prostriedku riešenia a postupne nadobúda charakter jedinej možnosti,²⁹
- **zažíva chronické napätie**, čo sa spája so špecifikami v prežívaní nepohody formou chronického hnevu, vyjadruje svoje pocity neprimerane,^{30, 31} chronický hnev je vyčerpávajúci, oslabuje schopnosť konštruktívne zvládať záťaž,
- **zažíva pocit odcudzenia** - pocity neprijatia a nedocenenia vedú následne k prehĺbeniu **uzavretia sa** voči okoliu (uzavretosť páchatel'a je zrejme aj jeho primárna tendencia sťahovať sa z bežného sociálneho života v dôsledku zažívaných sklamaní formou reálnych či domnelých neúspechov, ublížení), pred čínom sa uzaviera aj voči vlastnej rodine (tzv. „**odpútava sa**“), odcudzovaním klesá empatia, nastáva obranná devalvácia vzťahov, ľudí (dehumanizácia), čo vedie až k oddeleniu sa od ostatných (dochádza ku vnímaniu "ja-vs-oni" alebo "kult-1"),³²
- **zažíva pocit beznádeje** – pocit bezperspektívnosti, márnosti všetkých svojich snáh, depresívnosť, prestáva veriť v možnosť zmeny svojej zúfalej situácie a svojho postavenia inak ako útokom,
- **zažíva ponáranie** – objavujú sa **dominujúce myšlienky, ul'pievavé nálady, katathýmne myslenie**, ktoré patologizujú prežívanie a myslenie, uniká do zvýšenej fantázijskosti,
- obľubuje štýl Gothic (čierne oblečenie, počúva death metal), má záľubu v okultných a barbarských témach, satanizme, fašistickej ideológii,

²⁹v zmysle „*ultimaratio*“, bližšie vid': ONDREJKOVIČ, P. *Násilie a mládež*. Mládež a spoločnosť, roč. XV, 2009, 3, s. 7-19, ISSN 1335-1109.

³⁰niektorými autormi popisovaný ako *tzv. „chladná zlosť“*,

³¹prevláda všeobecné zameranie - nenávisť voči spoločnosti, ľudstvu fyzická agresia je zriedkavosťou i pri ubližovaní od iných. Podľa: BADOŠEK, R. *Extrémní násilí ve školách*. Psychologické dny: já&my a oni. [online]. Dostupné na internete: <http://cmps.ecn.cz/pdf/2008/pdf/badosek.pdf> [cit. dňa 12.2.2012].

³²outsideri, nikto ich naozaj nepozná. Podľa: BADOŠEK, R. *Šílení střelci ve školách – historie, rizika, predikce útoku a bezpečnostní opatření*, op. cit. , cit. s. 2.

- **zažíva zaujatie** ³³ – dochádza k zahltaniu myslenia násilnými obsahmi (hry, filmy, reč), ktoré môže sprvu premietat' do socializovaných foriem (napr. záujem o nápravu väzňov, práca o agresivite, vtipy o agresivite a pod.), postupne prechádza k forme nesocializovanej (stupňujú sa násilné vyhrážky a následne hrozby, vedúce k príprave útoku),
- **zažíva stotožnenie** - neúspech a neprijatie môže prekompenzovať do heroizácie vlastnej osoby, narcizmu v predstavách – fantazijný hrdina, snaha stať sa legendou, „ukázať im“, uniká do fantazijných predstáv o sebe, identifikuje sa s hrdinom, podnikne kroky na prenesenie fantázie do skutočnosti. Plánovanie akcie posilňujú zbrane (prístup k nim), ktoré mu uľahčia masové násilie v triedach a školskom areáli,
- **zažíva rozpoltenie** - disociácia, žijú akoby v dvojsvete, okoliu nedávajú najavo priamo svoju agresivitu, ešte krátko pred činom sú schopní komunikovať konformne, niektorí boli v starostlivosti psychológa s hodnotením pozitívnej zmeny (Columbine, 1999), či vyšetrovaní pre podozrenie políciou a označení za nerizikových,³⁴
- **výskyt intenzívnejšieho individualizovaného stresora** pôsobí následne ako spúšťač útoku, ktorý predstavuje konfliktnú reakciu páchatel'a na svoje opakované zážitky sociálnej degradácie, ponížovania, exklúzie na okraj spoločnosti (ide o krátko pred činom zážitú negatívnu osobnú skúsenosť (odmietnutie, poníženie, zosmiešnenie) či subjektívne závažnú stratu (vzťah, práca),
- **útok s cieľom získania pozornosti, pomsty či ukončenia svojho života.**

Existujúce predikčné systémy vychádzajú zo snahy abstrahovať informácie o faktoroch, ktoré by mohli mať nejaký vzťah ku kriminálnemu správaniu a umožniť tým včas rozpoznať potenciálneho páchatel'a - či už v zmysle

- **rizík** (t. j. predikcie vývoja jeho správania)
- alebo **dangerousness** (t. j. nebezpečnosti ako súbežnej frekvencie rizikových znakov)³⁵

³³v zmysle postupnej centrácie myslenia (zrejme až v zmysle závislostnej centrácie)

³⁴to nesvedčí o nekompetentnosti odborníkov, no nemajú tréning v hodnotení rizík špecifického násillia

³⁵Campbell (1998), podľa: BLATNÍKOVÁ, Š., NETÍK, K. *Príspevek k problematice predikcie kriminálneho jednání*. 2008. Text zezávěrečné zprávy výzkumu IKSP „Vybrané problémy vězeňství se zaměřením na predikci vývoje pachatele“ 2004-2007. [online]. Dostupné na internete: aplikace.mvcr.cz/archiv [cit. dňa 17.2.2012], cit. s. 3-5

Za základný preincidenčný faktor (PIN) je zhodne pokladaný *prístup* k strelným zbraňam a *leakage* (priesak informácií vedomý alebo nevedomý). K rizikovým znakom niektorí autori radia skorý nástup agresívneho správania v detstve, deficit sociálnych zručností, problémy v rodinnej výchove a fungovaní, expozíciu násilia, negatívne vplyvy rovesníkov, prostredie s vysokou mierou chudoby, nestability, sociálnej izolácie.³⁶

Domnievame sa, že možným indikátorom môže byť aj *postoj k odpúšťaniu – pomstivost'*, trestajúce správanie, *urážlivosť'* (ľahšie prenesenie vnímaného ublíženia do roviny zranenia sebaúcty). Je to v podstate bludný kruh, nízka schopnosť odpúšťať zhoršuje kvalitu medziludských vzťahov, uzavieranie sa a izolácia vedie k znižovaniu pocitu zmysluplnosti života. V nadväznosti na „*priming*“³⁷ potenciálneho páchatel'a môžu byť vnímané aj ďalšie znaky, ako *intenzívne zahľtenie násilím* – hranie videohier a sledovanie filmov s násilným kontextom ako možná forma úniku od sociálnej reality i potencovania agresivity, potvrdzuje to význam vplyvu násilia sledovaného aj produkovaného – fascinácia páchatel'a zbraňami a násilím, radikálnymi a extrémistickými myšlienkami, čiernou farbou, okultizmom – ako zdroj sily a moci, ktorú môže rýchlo získať aj pôvodne slabá obeť, násilie vníma ako oprávnený spôsob konania – vylad'ovanie sa, reči, vtipy, „posolstvo“ resp. tiež *pocit, že je zahnaný do kúta* (čiernobiele videnie, „ultimatio“, prenáša vinu za udalosť na iných, na spoločnosť – „dali ste mi jedinu možnosť...“). Z nášho pohľadu je dôležitá otázka *intenzity* znakov v osobnosti páchatel'ov (t. j. či naplňajú až úroveň poruchy), *primárnosť* výskytu u jedinca, (t. j. nakoľko sú dôvodom jeho sociálnej izolácie, šikanovania alebo ich dôsledkom), *komplexná aj aktuálna životná situácia jedinca* (t. j. činitele rizikové a podporné). Multidimenzionálnu podmienenosť vývoja mladého agresora zdôrazňujú rôzni autori (Ellickson a McGuigan, 2000; Espelage, Bosworth, a Simon, 2001, Henry, Tolan, a Gorman-Smith, 2001; Herrenkohl et al., 2000; Saner & Ellickson, 1996)* úlohu zohrávajú faktory *intrapersonálne a interpersonálne, životného prostredia, spoločnosti a kontextuálne*.³⁸

³⁶VERLINDEN, S.; HERSEN, M., THOMAS, J. *Risk factors in school shootings*. Clinical Psychology Review, Volume 20, Issue 1, January 2000, Pages 3–56.

³⁷„*priming*“ *páchatel'a*, t. j. vnútorné naladenie, pripravenosť vidieť veci určitým spôsobom a nastavenie kognitívneho rátu dávať aj nové myšlienky do istého kontextu, ide o tzv. efekt vyvolávania kognitívnych schém sprítomnenými myšlienkami, podľa: VÝROST, J., SLAMĚNÍK, S: (eds.) *Sociálna psychologie. 2. prepracované a rozšírené vydání*. Grada Publishing : Praha, 2008. 2010. 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.

³⁸BOCKLER, N., SEEGER, T., HEITMEYER, W. *School Shooting: A Double Loss of Control*. Control of Violence, 2011, Part 3, 261-294, DOI:10.1007/978-1-4419-0383-9_11

Vzhľadom k rozsahu príspevku poskytujemelen stručný náčrt vybraných rizikových faktorov, ktoré v kontexte rozsiahlej problematiky tvoria zložitú sieť väzieb a vzťahov

- **rodinné prostredie** - dostupné zdroje ho popisujú obvykle ako usporiadané, niekedyaj s dobrým materiálnym zaistením, z nášho pohľadu problematická je miera „zdravosti“ rodiny, rodinné zázemie (funkčnosť vzťahu rodičov, komunikácia a spôsob riešenia konfliktov v rodine,rodinná atmosféra, pracovná záťaž rodičov a tým aj, dostatok času a prejavov lásky dieťaťu), t. j. rodina nemusí byť dostatočne bezpečným prostredím, umožňujúcim dieťaťu efektívnu sebareguláciu, ³⁹neidentifikovanie problému môže súvisieť s tým, že často ide o štúdie sociologické, kriminologické, pravdepodobne komplexný psychologický výskum v rodinách nie je realizovaný (etickosť aj validita výskumu po číne),
- **školské prostredie** – neúspešnosť napriek často dobrým schopnostiam, zažívanie šikany a ubližovania, spúšťačom zväčša nie je samotný školský prospech, skôr situácie páchatelom zažívané v školskom prostredí – priamo (zažívané násilie, nespokojnosť s fungovaním školy) - aj nepriamo (rastúci pocit neuznania, nerešpektovania vlastnej osoby - správanie, vzhľad),
- **sociálne prostredie, spoločnosť** - často sa prepája nárast agresivity a globalizácia násilia, jeho legitimizácia, rast dezintegrácie, alienácie aj anómiev živote spoločnosti aj jedincov, so sociálnymi faktormi (zmeny rodiny a jej postavenia, sociálno-patologické dopady rastu chudoby a s tým súvisiaci chronický stres a ďalšie rôznorodé dopady),⁴⁰ mnohí páchatelia však vyrastajú v rodinách, kde materiálno-ekonomické podmienky sú veľmi dobré .

³⁹predpokladáme vyššiu mieru chronických a opakovaných stresorov(ako sú rodinné konflikty), čo ovplyvňuje vývoj spôsobu spracovávania emócií (ten jemediátorom prepojenia medzi negatívnym rodinným prostredím a telesným i duševným zdravím, zrejme môže aj moderovať citlivosť dieťaťa na rodinné charakteristiky; vystavenie zdrojom rodinného stresu dysreguláciou vitálnej biologickej regulácie najmä vo vývinovo kritických obdobiach (prenatálny vývin, rané detstvo), môže viesť k individuálnym zmenám v náchylnosti na stres, v biologických markeroch kumulatívnych efektov stresu a v telesných a duševných poruchách, spojených so stresom; zároveň jednotlivec prijme nepriateľský interpersonálny štýl, čím sa vystavuje častejším konfliktným sociálnym interakciám. Bližšie viď: REPETTI, R. L., TAYLOR, S. E., SEEMAN, T. E. *Rizikové rodiny: Sociálne prostredie rodín a duševné a fyzické zdravie potomkov*. Psychological Bulletin 2002, V128, No2, s.330-366. (UniversityofCalifornia, Los Angeles, preklad: Bražinová, A. In: *Empatia*, 2005, 1, s. 43-49. ISSN 1335 8624. [online]. Dostupné na internete:<http://www.psychologia.sk/empatia>.

⁴⁰ich širší náčrt poskytujeme v práci IŠTVÁNOVÁ, E. *Amerika je ďaleko versus Hrozí nám v slovenských školách extrémne násilie?*Práca prezentovaná na medzinárodnej vedeckej konferencii Sociálno-výchovné kontexty práce s ohrozenou mládežou, Žilina, 26.4.2012. Zborník v tlači.

- **návodnosť konania**, pri nej zohráva úlohu „*filozofia spravodlivej odplaty za zlo*“, s ňou sa v európskej i americkej kultúre prepája mediálne prezentovaná postava „*osamelého bojovníka proti zlu*“ (t. j. bežného hrdinu akčných filmov, westernov, komiksov, počítačových hier),
- **média** – popri vyššie uvedenej filozofickej návodnosti sú návodné aj priamo v zmysle techniky vykonania činu, tiež plnia očakávania páchatel'a formou ojedinelej pozornosti a „*hérostratovskej*“ slávy, ktorá spúšťa napodobujúce správanie,
- **vzt'ah páchatel' – obeť**, resp. komunikácia páchatel' – obeť pri čine.

Naše odporúčania

V školskom prostredí sú nesporne dôležité *základné ochranné opatrenia*, pokladáme za nutné riešiť dôsledne situácie, kedy dieťa do školy donesie akúkoľvek zbraň. *Pri predikcii vnímame možné riziká* (v našom prostredí nepokladáme na vhodné tipovanie páchatel'a učiteľmi podľa akokoľvek kvalítne zostaveného zoznamu indikátorov, pokladáme za vhodné zaškoliť v hodnotení rizík školských psychológov), význam vidíme v oblasti prevencie – nielen univerzálnej, ale najmä indikovanej. Za prioritnú v tomto smere pokladáme atmosféru školy, vytvorenie pozitívneho, bezpečného a prijímajúceho prostredia a socializáciu agresívnych prejavov. Ako efektívny krok chápeme *venovať zvýšenú pozitívnu pozornosť outsiderom na školách* formou programov rozvoja ich sociálnej kompetitvnosti a začlenenosti (spolupatričnosť ku škole a kolektívu, program individualizovaného rozvoja potenciálu) a tiež intenzívnu prácu s triednymi kolektívami. Z celospoločenského aspektu - domnievame sa, že nemožno dlhodobo očakávať len zvyšovanie resiliencie ľudí a ich zvládanie náročných životných situácií, je nutné aj minimalizovať rizikové dopady, za významné pokladáme *znižovať dosah sociálnych rizík* na občanov a ich životnú situáciu, *uznať a podporovať funkčné rodičovstvo ako spoločenskú prioritu* – t. j. vytvárať podmienky a tým umožniť rodičom starať sa o deti v potrebnej miere, *viest' otvorenú celospoločenskú diskusiu o problémoch* v rôznych oblastiach, brzdiť rast násilia v spoločnosti.

Záver

Štatistická nevýznamnosť rizika neznamená bezpečie. Pokladáme za žiaducu odbornú diskusiu o realizovaní efektívnych ochranných aj preventívnych opatrení v školskej praxi.

Literatúra

- BADOŠEK, R. *Šílení střelců ve školách – historie, riziká, predikce útoku a bezpečnostní opatření*. [online]. Dostupné na internete: <http://www.sekuritaci.cz/sileni-strelci-veskolach-historie-rizika-predikce-utoku-a-bezpecnostni-opatreni/cs/>. [cit. dňa 12.2.2012].
- BENKA, J. *Zložitosť magického myslenia*. Integra – Centrum prevencie v oblasti siekt. [online]. Dostupné na internete: <http://www.slovanet.sk/integra>. [cit. dňa 12.5.2012].
- BLATNÍKOVÁ, Š., NETÍK, K. *Příspěvek k problematice predikce kriminálního jednání*. 2008. Text zezávěrečné zprávy výzkumu IKSP „Vybrané problémy vězeňství vize zaměřením na predikci vývoje pachatele“ 2004-2007. [online]. Dostupné na internete: aplikace.mvcr.cz/archiv [cit. dňa 17.2.2012].
- BOCKLER, N., SEEGER, T., HEITMEYER, W. *School Shooting: A Double Loss of Control*. *Control of Violence*, 2011, Part 3, 261-294, DOI:10.1007/978-1-4419-0383-9_11
- CARDUCCI, B., TERRY, K. *Perpetrators of Deadly School Shootings Seem to Fit "Cynically Shy" Profile*. American Psychological Association 115th Annual Meeting: Symposium, 20. august 2007. [online]. Dostupné na internete: (len zdravotníckí odborníci) <http://www.medscape.com/viewarticle/562375?ssdmh=dm1.299611&src=nldne>, [cit. dňa 12.2.2012].
- ČÍRTKOVÁ, L. *Amok a stavy amoku podobné: otvorené otázky*. *Kriminalistika*, roč. XXXX, 2007, 4, 13 s. [online]. Dostupné na internete: aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/kriminalistika/2007/04/amok1.pdf. [cit. dňa 17.2.2012].
- FEIN, R.A., VOSSEKUIL, B., POLLACK, W.S., BORUM, R., MODZELESKI, W., REDDY, M. *Threat assessment in schools. A Guide to Managing Threatening Situations and to Creating Safe School Climates*. National Threat Assessment Center, Washington, D. C., 2004.
- HARTLING, L. *Poníženie – cesta k násiliu*. *Empatia*, 2008, 2, s. 24-29, preložil Valkovič, I. ISSN 1335 8624. [online]. Dostupné na internete: <http://www.psychologia.sk/empatia>
- IŠTVÁNOVÁ, E. *Amerika je ďaleko versus Hrozí nám v slovenských školách extrémne násilie?* Práca prezentovaná na medzinárodnej vedeckej konferencii Sociálno-výchovné kontexty práce s ohrozenou mládežou, Žilina, 26.4.2012. Zborník v tlači.
- KOUKOLÍK, F., DRTILOVÁ, J. *Vzpoura deprivantu*. Galén : Praha, 2006, 2008. Nové přepracované vydání. 327 s. ISBN 978-80-7262-410-2.
- LANGMAN, P. *Rampage school shooters: A typology*. *Aggression and Violent Behavior*, Volume 14, Issue 1, January–February 2009, p. 79–86.
- McGEE, J.P., DeBERNARDO, C.R. *The Classroom Avenger*. 1999. [online]. Dostupné na internete: <http://www.sheppardpratt.org/documents/classavenger.pdf> [cit. dňa 16.3.2012]
- LAYDEN, D.R. *Campus Violence: Lessons from the Cases*. *NATIONAL SOCIAL SCIENCE JOURNAL* Volume 33# \dots Key: citeulike:7416457. [online]. Dostupné na internete: <http://www.nssa.us/journals/2010-33-2/2010-33-2-12.htm>.
- MACHÁČEK, L. *Sociológia mládeže v projekte európskej mládežníckej politiky*. In: *Mládež a spoločnosť*, 2006, 3, s. 7-17. ISSN 1335-1109.
- MUSCHERT, G. *Research in School Shootings*. *Sociology Compass*, September 2007, Volume 1, Issue 1, pages 60–80.

- ONDREJKOVIČ, P. (ed.), BREZÁK, J., LUBELCOVÁ, G., VLČKOVÁ, M. *Sociálna patológia*. Bratislava : Veda, 2000, 272 s. 1. vydanie. ISBN 80-224-0616-3.
- ONDREJKOVIČ, P. *Násilie a mládež*. Mládež a spoločnosť, roč. XV, 2009, 3, s. 7-19, ISSN 1335-1109.
- PROTIVÍNSKY, M. *Závažná násilí a amok na školách*. Anotace. Kriminalistika, 2010, 1, s. 59-64. [online]. Dostupné na internete: Ministerstvo vnitra České republiky.mht, anotace. [cit. dňa 12.2.2012].
- REPETTI, R. L., TAYLOR, S. E., SEEMAN, T. E. *Rizikové rodiny: Sociálne prostredie rodín a duševné a fyzické zdravie potomkov*. Psychological Bulletin 2002, V128, No2, s.330-366. (UniversityofCalifornia, Los Angeles, preklad: Bražinová, A. In: *Empatia, 2005,1, s. 43-49. ISSN 1335 8624*. [online]. Dostupné na internete:<http://www.psychologia.sk/empatia>.
- SMOLÍK, Š. *Šílení střelci: uvedení do problematiky*. Praha: Policejní akademie ČR v Praze, Bezpečnostní teorie a praxe, 4, 2011, s. 97 – 108, 12 s. ISSN 1801-8211.
- SMOLÍK, J., VAŽURA, V. *Šílení střelci ve školách*. Psychologie Dnes, Praha: Portál, 2009, 4, s. 46-49, 4 s. ISSN 1212-9607.
- STEPHENS, R.D. *School Associated Violent Deaths*. The National School Safety Center's Report on. 2010. 49 s. [online]. Dostupné na internete: [http:// www.schoolsafety.us](http://www.schoolsafety.us)[cit. dňa 16.3.2012].
- Šílení střelci*. Alea psy. [online]. Dostupné na internete: <http://www.aleapsy.cz/texty/sileni%20strelci.pdf>. [cit. dňa 12.2.2012].
- The Lonely Consumer: Loner or Confomer?* Journal of Consumer Research, podľa: Psychologie dnes, 3/2012, ISSN 1212-9607, s. 7.
- VERLINDEN, S., HERSEN, M., THOMAS, J. *Risk factors in school shootings*. Clinical Psychology Review, Volume 20, Issue 1, January 2000, Pages 3–56.
- VOSSEKUIL, B., REDDY, M., FEIN, R. *Safe School Initiative: An Interim Report on the Prevention of Targeted Violence in Schools*. Washington, DC: U.S. Secret Service National Threat Assessment Center, U.S. Department of Education, and National Institute of Justice, 2000.
- VÝROST, J., SLAMĚNÍK, S: (eds.) *Sociální psychologie. 2. prepracované a rozšířené vydání*. Grada Publishing : Praha, 2008. 2010. 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.
- WIKE. T. L., FRASER, M. W. *School shootings: Making sense of the senseless. Aggression and Violent Behavior*, January 2009, doi:10.1016/j.avb.2009.01.005 Key: citeulike:5847137.

Autorka: Mgr. Elena Ištvanová, CPPPaP Revúca, Kollárova 11, 050 01 Revúca,
e-mail:elena.istvanova@centrum.sk

Spokojnosť s prácou a sociálna pohoda v prostredí školy, u učiteľov 1. a 2. stupňa základných škôl

Anna Janovská

Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu, Katedra manažérskej psychológie
anna.janovska@unipo.sk

Abstrakt:

Cieľom príspevku bolo zistiť podiel osobnostných premenných a sociálnej opory poskytnutej riaditeľom školy na vysvetlení variancie premenných: spokojnosť s prácou a sociálna pohoda v prostredí školy u učiteľov 1. a 2. stupňa základných škôl. Osobnostné črty boli zisťované prostredníctvom dotazníka IASR-B5 (Trapnell, Wiggins, 1990), miera resiliencie prostredníctvom Brief resilience scale (Smith et al., 2008) a poskytovanie sociálnej opory prostredníctvom dotazníka SAS-C (Trobst, 2000). Spokojnosť s prácou bola reprezentovaná vybranými položkami Dotazníka životnej spokojnosti (Rodná, Rodný, 2001) a položky merajúce sociálny well-being boli prevzaté z práce Keyesa (1998). Výskumu sa zúčastnilo 265 učiteľov základných škôl a výsledky boli spracované multivariačnou lineárnou regresnou analýzou. Výsledky poukázali na odlišnú štruktúru vysvetľujúcich premenných z hľadiska stupňa školy. Neurotizmus sa ukázal byť významnou vysvetľujúcou premennou iba u učiteľov 2. stupňa, pričom resiliencia iba u učiteľov 1. stupňa základných škôl. V modeloch pre spokojnosť s prácou bol bez ohľadu na stupeň školy obsiahnutý direktívny a v modeloch pre sociálnu pohodu odmeraný typ suportívneho správania riaditeľa.

Kľúčové slová:

spokojnosť s prácou, sociálna pohoda, učitelia

Úvod

Pracovná spokojnosť je taký psychický stav jedinca, pre ktorý je príznačný pocit radosti, šťastia, sebadôvery a optimizmu vo vzťahu k pracovnému prostrediu, jeho subjektom a podmienkam a tiež k vlastným pracovným výsledkom (Průcha, 2002). Pracovnú spokojnosť učiteľov je možné chápať ako kognitívnym hodnotením sprostredkovanú projekciu

pracovných podmienok a širšieho kontextu ich súvislostí do prežívania. Učiteľ na základe svojich očakávaní vychádzajúcich z jeho potrieb, záujmov, aspirácií, postojov a hodnôt posudzuje podmienky svojej práce (Paulík, 1999). Pracovná spokojnosť učiteľov silne determinuje ich pracovný výkon a od nespokojných učiteľov sa nedá očakávať, že budú úspešní a užitoční vo svojom povolani (Průcha, 2002). Xin a MacMillan (1999) uvádzajú, že v súvislosti s pracovnou spokojnosťou je potrebné brať do úvahy okrem iného aj skutočnosť, ako sa učelia cítia byť kompetentní na plnenie úloh a ako sa cítia byť úspešní v zvládaní každodenných situácií v škole (so žiakmi, študentmi, kolegami, rodičmi a pod.), vo všeobecnosti, s akým pocitom chodia do práce. Súvislosť medzi sociálne kompetentným správaním a sociálnym well-beingom uvádzajú aj Birknerová a Vávrová (2011). Paulík (2002) uvádza, že ich pracovná spokojnosť učiteľov významne pozitívne koreluje s extroverziou, hardiness, optimizmom, sebadôverou, sociálnou oporou a negatívne s pracovnou záťažou, neurotizmom a dĺžkou praxe.

Osobná a verejná stránka života sú dvoma potenciálnymi zdrojmi životných výziev človeka, ktoré následne vedú k hodnoteniu dobre prežitého života. V začiatkoch skúmania problematiky subjektívnej pohody, bola považovaná skôr za osobný fenomén, v súčasnosti sa na ňu nahliada komplexnejšie. Šolcová a Kebza (2005) poukazujú na dve úrovne subjektívnej pohody (podľa terminológie autorov osobnej pohody) – individuálnu (zahrňujúcu jej štruktúru a dynamiku) a sociálnu. Aj z pohľadu pozitívnej psychológie je well-being tvorený dvoma základnými dimenziami, psychologickou a sociálnou. V snahe porozumieť optimálnemu fungovaniu človeka a duševnému zdraviu je potrebné skúmať aj sociálnu stránku pohody (Larson, 1992; 1996, podľa Keyes, 1998).

Sociálne zdravie, ktoré je súčasťou celkového zdravia človeka pozostáva z niekoľkých dimenzií. Medzi potenciálne výhody spoločenského života patrí sociálna integrácia a kohézia, pocit spolupatričnosti a vzájomnej závislosti, pocit zdieľaného vedomia a kolektívneho osudu (Durkheim, 1951, podľa Keyes, 1998).

Problematike sociálnej pohody sa v svojej práci venuje aj Keyes (1998). Stotožňuje sa s tým, že well-being sa týka nielen osobného, ale aj sociálneho pozitívneho fungovania a uvádza päť dimenzií sociálneho well-beingu: sociálnu integráciu, sociálne prijatie, spoluúčasť na spoločenskom dianí, sociálnu aktualizáciu a sociálnu súdržnosť.

Saaranen et al. (2007) pristupovali pri tvorbe modelu školského well-beingu (pohody v prostredí školy) komplexne, vnímali školy ako pracovné komunity. Autori považovali riadenie a organizáciu práce, vedenie, sociálnu oporu, informovanosť za kľúčové pri podpore pohody v školách, zvlášť pohody zamestnancov. Riaditeľka resp. riaditeľ školy predstavuje

pre učiteľov významný zdroj sociálnej opory. Viaceré štúdie poukázali na súvislosť medzi správaním riaditeľa a úrovňou psychickej záťaže učiteľov (Abbey, Esposito 2001; Sakoda - Tanak - Fuchigami, 2004; Blase, 1984). V záveroch štúdie zameranej na zdravie a well-being učiteľov v Škótsku (Dunlop, Macdonald, 2004) sa uvádza, že učitelia považujú vo vzťahu k well-beingu správanie nadriadeného za veľmi dôležité, zvlášť oceňujú priateľský prístup, emocionálnu oporu, kolegiálnu a proaktívny angažovaný prístup. Správanie, ktoré zahŕňa spätnú väzbu, povzbudenie, možnosť podieľať sa na rozhodnutiach pôsobí v tomto kontexte podporujúco (Xin a MacMillan, 1999). Leithwood (2005, podľa Konu, Viitanen, Lintonen, 2010) zdôrazňuje v správaní riaditeľa školy také atribúty, ako sú podporovanie iniciatívy, tvorivosti a myšlienok kolegov, učiteľov. Souza – Poza a Souza – Poza (2000) v závere štúdie využívajúcej dáta zo štyroch kontinentov tvrdia, že mať zaujímavú prácu a pozitívne vzťahy s nadriadeným má najsilnejší vplyv na pracovnú pohodu.

Metóda

Cieľom výskumu bolo zistiť podiel osobnostných premenných a sociálnej opory poskytnutej riaditeľom školy na vysvetlení variancie premenných: spokojnosť s prácou a sociálna pohoda v prostredí školy u učiteľov 1. a 2. stupňa základných škôl. Predpokladali sme odlišnú štruktúru vysvetľujúcich premenných v modeloch z hľadiska stupňa školy.

Výskumnú vzorku tvorili učitelia 1.a 2. stupňa základných škôl Košického a Prešovského kraja. Celkový počet respondentov bol 265, pričom 89,6 % tvorili ženy. Priemerný vek respondentov bol 42,14 roka, vekové rozpätie od 24 do 68 rokov. Dĺžka pedagogickej praxe učiteľov našej výskumnej vzorky variovala od 0,5 roka do 50 rokov, pričom priemerná dĺžka pedagogickej praxe bola 17,92 roka. 39,7 % učiteľov vyučovalo na prvom stupni a 60,3 % vyučovalo na druhom stupni ZŠ.

Na zistenie štruktúry vysvetľujúcich premenných sme použili multivariačnú lineárnu regresnú analýzu. Po overení predpokladov lineárneho modelu sme postupovali metódou krokovej regresie „stepwise“.

Do analýzy vstupovali ako závislé premenné: spokojnosť s prácou a zamestnaním a sociálna pohoda v prostredí školy. Ako nezávislé premenné vstupovali do multivariačnej regresnej analýzy osobnostné charakteristiky učiteľov (dominantnosť, arogantnosť, chladnosť, introvertovanosť, submisívnosť, skromnosť, prívetivosť, extrovertovanosť, neurotizmus, svedomitosť, otvorenosť voči zážitkom, resiliencia), učiteľmi percipované typy suportívneho

správania riaditeľa školy (direktívne, povýšené, kritické, odmerané, vyhýbavé, úctivé, starostlivé a angažované správanie) a resiliencia.

Nezávislé premenné boli postupne začleňované do regresných modelov. Akceptované boli premenné, ktorých prínos k vysvetleniu variability závislej premennej bol štatisticky významný na hladine 0,05. Výsledky boli spracované v štatistickom programe SPSS

Osobnostné črty sme zisťovali prostredníctvom dotazníka IASR-B5 (Trapnell, Wiggins, 1990), ktorý zisťuje ako faktory veľkej päťky, tak aj interpersonálne črty vychádzajúce z kruhového modelu (dominantnosť, arogantnosť, chladnosť, introverzia, submisívnosť, skromnosť, prívetivosť, extroverzia, neurotizmus, svedomitosť, otvorenosť voči zážitkom). Respondenti sa k tomu, ako ich jednotlivé adjektíva vystihujú vyjadrovali na 8 stupňovej škále, pričom číslo 1 znamenalo úplne nepresne a 8 úplne presne.

Resilienciu sme merali prostredníctvom Brief Resilience Scale (BRS) (Smith et al., 2008). Škála pozostáva zo šiestich položiek. Respondent vyjadruje mieru svojho súhlasu resp. nesúhlasu na päťbodovej škále (1 – silne nesúhlasím, 2 – nesúhlasím, 3 – neutrálne, 4 – súhlasím, 5 silno súhlasím). Pracovali sme so sumárnym skóre. Vyššie skóre sa spájalo s vyššou mierou resiliencie.

Sociálne správanie v zmysle poskytovania sociálnej opory sme zisťovali prostredníctvom Support Actions Scale Circumplex (SAS-C), ktorej autorkou je Trobstová (2000). Škála je vytvorená na podklade kruhového modelu sociálnej opory Metodika pozostáva zo 64 položiek a každý z ôsmich typov suportívneho správania je sýtený 8 položkami. Dotazník bol upravený tak, aby respondent neposudzoval sám seba, ale správanie svojho nadriadeného. Respondenti hodnotia na sedemstupňovej škále (od 1 – určite by to neurobil po 7 – určite by to urobil) reakcie riaditeľa školy v situáciách, keď oni, alebo ich spolupracovník potrebovali pomoc a oporu, keď boli konfrontovaní s problémami.

Spokojnosť s prácou sme zisťovali prostredníctvom škály zisťujúcej spokojnosť v oblasti práca a zamestnanie Dotazníka životnej spokojnosti autorov Fahrenberga, Myrteka, Schumachera a Brahlera, (Rodná, Rodný, 2001). Uvedená oblasť je reprezentovaná 7 položkami, Respondent sa vyjadruje na 7 stupňovej škále (1 – veľmi nespokojný, 2 – nespokojný, 3 – skôr nespokojný, 4 – ani spokojný ani nespokojný, 5 – skôr spokojný, 6 – spokojný, 7 – veľmi spokojný).

Sociálnu pohodu sme merali dotazníkom, ktorý bol zostavený na základe položiek, ktoré použil Keyes (1998) vo svojej štúdií zameranej na overenie teórie sociálneho well-beingu. Položky sme upravili tak, že sa týkali konkrétne prostredia školy. Dotazník pozostáva z 15 položiek. Respondent vyjadruje mieru svojho súhlasu na sedemstupňovej škále.

Výsledky

Spokojnosť s prácou učiteľov 1. stupňa základných škôl našej výskumnej vzorky je možné vysvetliť prostredníctvom direktívneho správania riaditeľa školy v kombinácii s osobnostnou črtou svedomitou a rezilienciou. Celkovo model vysvetľuje 26,4 % variácie premennej spokojnosť s prácou. Modle pre spokojnosť s prácou u učiteľov 2. stupňa základných škôl vysvetľuje 30 % variácie premennej. V pozitívnom smere sa na jej explanácii podieľa dominantnosť a direktívny typ suportívneho správania riaditeľa a v negatívnom smere neurotizmus a odmeraný typ správania riaditeľa školy (tabuľka 1).

Tabuľka 1 Regresné modely pre spokojnosť s prácou učiteľov 1. a 2. stupňa ZŠ

Spokojnosť s prácou 1. stupeň ZŠ ($F_{\text{total}}(3;256) = 9,085$; $p < ,000$), $R = ,514$; $R^2 = ,264$

Premenná	R ² change	B	Std. error	Beta	t	p
Direktívny typ	,140**	,258	,091	,288	2,819	,006
Svedomitosť	,074**	,115	,046	,259	2,524	,074**
Resiliencia (Konštanta)	,050*	,418	,184	,225	2,271	,050*

Spokojnosť s prácou 2. stupeň ZŠ ($F_{\text{total}}(4;256) = 12,870$; $p < ,000$), $R = ,548$; $R^2 = ,300$

Premenná	R ² change	B	Std. error	Beta	t	p
Neurotizmus	,154***	-,089	,030	-,242	-2,916	,004
Direktívny typ	,086***	,185	,062	,261	3,000	,003
Dominantnosť	,036*	,214	,077	,226	2,782	,006
Odmeraný typ (Konštanta)	,024*	-,137	,067	-,180	-2,046	,043
		30,842	5,428		5,682	,000

Poznámka: * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$; hodnota „,000“ v kolónke p znamená: $p < 0,001$

Sociálnu pohodu učiteľov 1. stupňa ZŠ je možné vysvetliť prostredníctvom modelu vysvetľujúceho celkovo 24,6 % rozptylu premennej. Model pozostáva z odmeraného typu správania riaditeľa resp. jeho nízkych hodnôt, pretože ide o záporný vzťah a reziliencie učiteľov. Nízke hodnoty odmeraného správania riaditeľa školy sú významné pre prežívanie sociálnej pohody učiteľov v škole aj u učiteľov 2. stupňa ZŠ. Okrem tejto premennej sa na vysvetlení rozptylu uvedenej premennej podieľajú nízke hodnoty neurotizmu a extroverzia (tabuľka 2).

Tabuľka 1 Regresné modely pre sociálnu pohodu v prostredí školy u učiteľov 1. a 2. stupňa ZŠ

Sociálna pohoda 1. stupeň ZŠ ($F_{\text{total}}(2;256) = 12,559$; $p < ,000$), $R = ,496$; $R^2 = ,246$)

Premenná	R ² change	B	Std. error	Beta	t	p
Odmeraný typ	,183***	-,441	,102	-,429	-4,336	,000
Resiliencia (Konštanta)	,063*	,561	,221	,251	2,535	,013

Sociálna pohoda 2. stupeň ZŠ ($F_{\text{total}}(3;256) = 14,057$; $p < ,000$), $R = ,508$; $R^2 = ,258$)

Premenná	R ² change	B	Std. error	Beta	t	p
Odmeraný typ	,160***	-,385	,088	-,350	-4,365	,000
Neurotizmus	,063**	-,113	,044	-,213	-2,587	,011
Extroverzia (Konštanta)	,036*	,257 75,148	,106 6,719	,194	2,418 11,184	,017 ,000

Poznámka: * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$; hodnota „,000“ v kolónke p znamená: $p < 0,001$.

Diskusia

Výsledky nášho výskumu prispievajú k rozšíreniu pohľadu na faktory podieľajúce sa na pracovnej spokojnosti učiteľov a ich sociálnej pohode v prostredí školy. Snažili sme sa porovnať štruktúru regresných modelov z hľadiska stupňa školy, na ktorom učitelia vyučujú. Potvrdila sa predpokladaná rozdielna štruktúra vysvetľujúcich premenných. Pre to, aby boli s prácou spokojní učitelia 1. stupňa je dôležité, aby boli schopní kontrolovať impulzy a organizovať svoje správanie, boli cieľavedomí, spoľahliví a zodpovední s dobre rozvinutými vôľovými procesmi, ale tiež aby mali vysokú mieru reziliencie a riaditeľa, ktorý aktívne preberá problém, poskytuje rady a zdôrazňuje svoju kompetenciu to znamená, že je primerane direktívny. Direktívne správanie riaditeľa je pre spokojnosť s prácou učiteľov 2. stupňa základných škôl rovnako dôležité, ale ďalej sa na ich spokojnosti podieľa to, aby sa od učiteľov a ich problémov nedistancoval a neodmietal ich, aby mu nechýbala emocionálna zaangažovanosť. Spokojnejší s prácou sú tí učitelia druhého stupňa, ktorí sú emocionálne stabilnejší a dominantnejší, pričom ako sme to uviedli u učiteľov 1. stupňa je významná svedomitosť a reziliencie.

Rozdiely v regresných modeloch z hľadiska stupňa školy sme zistili aj v prípade sociálnej pohody v prostredí školy. Učitelia oboch stupňov sa zhodujú v tom, že riaditeľ by nemal byť distancujúci a odmietavý, ale rozdielny je podiel osobnostných charakteristík. u učiteľov 1. stupňa sa na vysvetlení sociálnej pohody v škole podieľa iba vyššia miera reziliencie, pričom u učiteľov 2. stupňa je to extroverzia a nízke hodnoty neurotizmu.

Môžeme teda konštatovať, že rozličná štruktúra vysvetľujúcich premenných pre spokojnosť s prácou a sociálnu pohodu v prostredí školy u učiteľov základných škôl z hľadiska stupňa školy sa potvrdila.

Rozdiely v spokojnosti a subjektívnej pohode učiteľov rôznych typov škôl uvádzajú aj Konu, Viitanen, a Lintonen (2010), ktorí zistili, že vo všeobecnosti bola pohoda učiteľov elementárneho stupňa (približne sa zhoduje s 1. stupňom u nás) vyššia, ako u učiteľov vyučujúcich v nižších stredných školách (približne náš 2. stupeň). Podobne aj Paulík (1999) na základe svojho rozsiahleho výskumu týkajúceho sa učiteľov rôznych stupňov škôl uvádza, že najviac nespokojných s prácou bolo medzi učiteľmi 2. stupňa základných škôl.

Problematické vzťahy s vedením školy ako zdroj záťaže učiteľov a nespokojnosti uvádzajú aj Dunlop a Macdonald (2004) a Holeček, Jiřincová a Miňhová (2001), pričom Konu, Viitanen a Lintonen (2010) udávajú vyššiu spokojnosť s organizáciou a praktikami vedenia bola u učiteľov elementárnych škôl.

Pozitívny vzťah dominancie k spokojnosti a subjektívnej pohode učiteľov uvádzajú aj Van Petegem et al. (2005), keď poukazujú na to, že učelia, ktorí vysoko skórovali v dominantno-kooperatívnom kvadrante hodnotili svoju subjektívnu pohodu vysoko a well-being učiteľov významne klesal, ak mali vysoké skóre v submisívno-opozičnom kvadrante. Vzťah neurotizmu, extroverzie a reziliencie k spokojnosti, subjektívnej a sociálnej pohode bol výskumne potvrdený mnohými autormi (Hayes, Joseph, 2003; Kebza, 2005; Tišanská, Kožený, 2004; Steel, Schmidt, Shultz, 2008). Podobne bol potvrdený aj vzťah medzi rezilienciou a well-beingom (Maddi et al., 2009; Smith et al., 2008). Uvedené vzťahy sa potvrdili aj v našom výskume.

Záver

Výsledky poukázali na odlišnú štruktúru vysvetľujúcich premenných z hľadiska stupňa školy. Neurostabilita sa ukázala byť významnou vysvetľujúcou premennou iba u učiteľov 2. stupňa, pričom resiliencia iba u učiteľov 1. stupňa základných škôl. V modeloch pre spokojnosť s prácou bol bez ohľadu na stupeň školy obsiahnutý direktívny typ suportívneho správania riaditeľa a v modeloch pre sociálnu pohodu odmeraný typ suportívneho správania riaditeľa resp. jeho nízke hodnoty.

Literatúra

- Abbey, D.E, Esposito, J.P. (2001): Social Support and Principal Leadership Style: A Means to Reduce Teachers Stress, In *Education*. 105, 327-332.
- Birknerová, Z, Vávrová, S. (2011): Skúmanie sociálnych javov českých vysokoškolských študentov. In *Sociálna inteligencia v manažmente školy a v pracovnom procese. Nekonferenčný vedecký zborník recenzovaných štúdií s medzinárodnou účasťou*. Birknerová, Z. (eds), Prešov, Prešovská univerzita.
- Blase, J.J. (1984): Teaching coping and schol principal behaviors. In *Contemporary Education*. 1984, 21-31.
- Dunlop, C.A, Macdonald, E.B. (2004): The teachers health and wellbeing study in Scotland. Edinburgh, NHS Health Scotland, Woodburn House.
- Hayes, N., Joseph,S. (2003): Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences* 34, 723-727.
- Holeček, V., Jiřincová, B., Miřhová, J. (2001): Faktory ohrožení osobnosti učitele. In Řehulka, E., Řehulková, O. (Eds.) *Učitele a zdraví 3*. Brno: Nakl. Pavel Křepela, 51 – 57.
- Kebza, V. (2005): *Psychosocální determinanty zdraví*. Praha, Academia.
- Keyes, C.L.M. (1998): Social well-being. *Social Psychology Quarterly* 61, 121-140.
- Konu, A., Viitanen, E., Lintonen, T. (2010): Teachers' wellbeing and perceptions of leadership practices. *International Journal of Workplace Health Management* 3, 44-57.
- Maddi, S.R., Harvey, R.H., Khoshaba, D.M., Fazel, M., Resurreccion, N. (2009): The personality construct of hardiness, IV expressed in positive cognitions and emotions concerning onself and developmentally relevant activities. *Journal of Humanistic Psychology* 49, 292-305.
- Průcha, J. (2002): *Učitel. Současné poznatky o profesi*. Praha: Portál. 154s.
- Paulík, K. 1999. *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*.1.vyd. Ostrava: Filozofická fakulta Ostravské univerzity, 1999. 135s.
- Paulík, K. (2002): Některé psychologické faktory pracovní spokojenosti učitelů. In Řehulka, E., Řehulková, O. (Eds.) *Učitele a zdraví 4*. Brno: Nakl. Pavel Křepela, 15 – 25.
- Rodná, K., Rodný, T. (2001): *Dotazník životní spokojenosti*. Praha, Testcentrum.
- Sakoda, Z., Tanak K., Fuchigami, K. (2004): Teachers' perception of social support from principals, *Japanese Journal of Educational Psychology* 52, 448-457.

- Saaranen, T. et al. (2007): Occupational wellbeing of school staff members: a structural equation model. In *Health Education Research*. 22, 248 – 260.
- Smith, S. (2008): Leadership's effects on employee health, well-being. *Occupational Hazards* 70, 18-19.
- Souza – Poza, A., Souza-Poza, A.,A. (2000): Wellbeing at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. In *Journal of Socio-Economics*. 29, 517-538.
- Steel, P., Schmidt, J., Shultz, J. (2008): Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 134, 138 – 161.
- Šolcová, I., Kebza, V. (2005): Prediktory osobní pohody (Well-Being) u reprezentativního souboru české populace. *Československá psychologie* 49, 1-8.
- Tišanská, L., Kožený, J. (2004): Osobnost, anticipovaná sociální opora a adaptece seniorek na stárnutí: test modelu životní spokojenosti. *Československá psychologie* 48, 27 – 37.
- Trapnell, P.D., Wiggins, J.S. (1990): Extension of the interpersonal adjective scales to include the big five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology* 59, 781-790.
- Trost, K.K. (2000): An interpersonal conceptualization and quantification of social support transactions. *Personality and Social Psychology Bulletin* 26, 971-986.
- Van Petegem, K. et al. (2005): Relationships Between Teacher Behaviour Characteristics, Interpersonal Teacher Behaviour and Teacher Wellbeing. In *The Journal of Classroom Interaction*. 40, 34-43.
- Xin, M., Macmillan, R.B. (1999): Influences of workplace conditions on teacher's job satisfaction. In *Journal of Educational Research*. 93, 220-229.

*APVV SK-CZ-0173-11,

*VEGA 1/0637/12

K otázke merania pracovnej spokojnosti príslušníkov pz sr prostredníctvom dotazníka job satisfaction scale

Jana Karasová, Lenka Očenášová, Zuzana Polt'áková,

Ivana Václaviková

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

janka.karasova@gmail.com

Abstrakt

Príspevok je obsahovo zameraný na špecifiká pracovnej spokojnosti policajtov. Využitie preloženej verzie Dantzerovho dotazníka Job Satisfaction Scale bolo faktorovou analýzou overené ako vhodná metóda na meranie pracovnej spokojnosti policajtov s týmito faktormi: sociálna a materiálna istota, podpora nadriadenými a zmyslupnosť práce. Jadrom príspevku sa týmto stáva indikácia jednotlivých faktorov skúmaného dotazníka a ich obsahová analýza.

Kľúčové slová: pracovná spokojnosť, príslušníci PZ SR, sociálna a materiálna istota, podpora nadriadenými, zmyslupnosť práce.

Úvod

Pracovná spokojnosť ako psychologická kategória vyjadrujúca stránku psychického vyrovnania sa človeka s prácou, jej znakmi a charakteristikami (Kollárik; in Kollárik, Sollárová, 2004) je jedným z najviac skúmaných konceptov v rámci pracovnej/organizačnej psychológie, ktorým sa výskumníci v oblasti psychológie práce zaoberajú približne od 30. rokov 20. storočia. Výskumná orientácia sa však skôr zameriavala na podporovanie pracovných činností v rámci sveta biznisu (Judge, Heller, Mount, 2002), teda na pracoviská či organizácie v komerčných sférach, než na pracoviská či organizácie štátnej sféry, akými sú napr. polícia či armáda, dôkazom čoho je aj nižšia vedecká orientácia na danú problematiku v radoch polície. Podľa H. A. Millerovej, S. Mirea a B. Kimovej (2009), tento fakt môže byť výsledkom kvázimilitaristických štruktúr väčšiny policajných zložiek. Rovnako ako vo vojenskej, tak i v policajnej službe je väčšina policajtov stále cvičená robiť to, čo im je z hora prikázané a neklásť otázky, pokiaľ chcú prežiť. Problematika spájaná s pracovnou

spokojnosťou policajtov nebola v minulosti pre vedúcich pracovníkov policajných zložiek vždy relevantná, ale ich prioritným zámerom bolo, aby policajti presne plnili a dodržiavali príkazy, ktoré im boli stanovené, a na nič iné sa nepýtali. Práve v presnom dodržiavaní pravidiel a príkazov videli nadriadení spôsob, ako dosiahnuť účinné a efektívne poskytovanie policajných služieb občanom (Miller, Mire, Kim, 2009).

S postupným zavádzaním psychologických prístupov a poznatkov do policajnej a bezpečnostnej praxe sa zistilo, že otázka pracovnej spokojnosti je skutočne dôležitá aj v radoch policajnej profesie (Hoath, Schneider, Starr, 1998). Tieto vnútorné stránky života a práce polície, ako aj jej príslušníkov boli a doposiaľ často ešte aj sú opomínané (Kovařík, 1998, 2003). Vo väčšine prípadov sa pozornosť ako verejnosti, tak i vedúcich pracovníkov policajných zložiek sústreďuje skôr na kvantitu výsledkov činnosti policajta (napr. na množstvo vyriešených prípadov), než na kvalitu jeho práce. Hoci nemožno pochybovať o dôležitosti hmatateľných výsledkov činností policajtov, Z. Kovařík a J. Brázda (2008) upozorňujú, že oveľa dôležitejšie je venovať pozornosť skôr tomu, ako policajti prežívajú a hodnotia svoju prácu a činnosti s ňou spojené. Často sa totiž zabúda, že rovnako ako každý pracujúci človek, tak aj policajt sa k vykonávaniu svojich služobných rolí, povinností a úloh stavia aktívne, hodnotí ich, zvažuje, vytvára si k nim a k ich súvislostiam určité vzťahy (Kovařík, 1998), ktoré sa následne odzrkadľujú v postojoch policajta k vykonávanej činnosti, ako aj v jeho vzťahu k občanom.

S problematikou pracovnej spokojnosti úzko súvisí aj otázka merania tohto závažného sociálno-psychologického javu. V súčasnosti je najčastejšie používaným spôsobom merania pracovnej spokojnosti využitie dotazníkových metód (in Kollárik, Sollárová, 2004). Hoci sa v súčasnosti problematike pracovnej spokojnosti policajtov venuje väčšia pozornosť ako v minulosti, doposiaľ v podmienkach slovenskej polície nie je k dispozícii žiadny štandardizovaný dotazník, ktorý by sa priamo a špecificky zameriaval na túto oblasť. Pri zahraničných výskumoch pracovnej spokojnosti policajtov je veľmi často využívaným dotazníkom Job Satisfaction Scale od autora M. L. Dantzkera (1993; in Dantzker, Kubin, 1998). Aj napriek možnosti merať pracovnú spokojnosť policajtov pomocou všeobecných dotazníkov si myslíme, že pri jej posudzovaní je vhodnejšie prihliadať aj na špecifiká policajnej práce, ktoré tieto všeobecné dotazníky neobsahujú. Práve z tohto dôvodu sa snažíme overiť možnosť použitia americkej škály Job Satisfaction Scale na podmienky slovenskej polície. Nespornou výhodou skúmaného dotazníka je najmä jeho priame zameranie na tak špecifické pracovné prostredie, akým je polícia. Vzhľadom na jeho rozsah, ako aj oblasť záujmu sa javí ako skutočne vhodný dotazník, ktorý by poslúžil nielen výskumníkom

v oblasti policajnej a bezpečnostnej praxe, ale aj samotným nadriadeným v Policajnom zbore Slovenskej republiky.

Metóda

V roku 1993 predstavil M. L. Dantzker (1993; in Dantzker, Kubin, 1998) verejnosti, najmä však výskumníkom v oblasti policajnej a bezpečnostnej praxe dotazníkovú metódu s názvom Job Satisfaction Scale, ktorá sa zameriava na skúmanie pracovnej spokojnosti v špecifickom pracovnom prostredí polície. Job Satisfaction Scale (Dantzker, 1993; in Dantzker, Kubin, 1998) predstavuje dotazník, ktorý obsahuje 26 položiek rozdelených do dvoch základných častí. Prvú časť dotazníka tvoria 3 všeobecné otázky, ktoré sa pokúšajú identifikovať (1) celkovú spokojnosť policajta s jeho vykonávanou prácou, (2) jeho vzťah k oddeleniu, na ktorom pôsobí, ako aj (3) jeho vzťah k polícii ako inštitúcii všeobecne. Svoju spokojnosť, resp. súhlas s položkami respondenti vyznačujú na päťstupňovej škále Likertovho typu. Druhá časť dotazníka je tvorená 23 položkami, ktoré sa pokúšajú identifikovať úroveň spokojnosti policajta so špecifickými aspektmi policajnej práce a pracovného prostredia, ako napr. mzda, vedenie, materiálne vybavenie, pracovné zaradenie, organizácia práce, spoločenské uznanie a pod. Otázky zamerané na špecifické aspekty zvolené autorom pre tento dotazník pokrývajú najčastejšie uvádzané faktory v literatúre zameranej na pracovnú spokojnosť a stres v práci, ako aj faktory, ktoré sú pripisované policajnej práci a policajným organizáciám. Respondenti uvádzajú na päťstupňovej škále Likertovho typu (5 - extrémne nespokojný až 1 extrémne spokojný) spokojnosť s každou položkou zvlášť.

V pôvodnej verzii americkej škály Job Satisfaction Scale (in Dantzker, Kubin, 1998) boli identifikované faktorovou analýzou štyri faktory (všeobecná správa/riadenie - v origináli general administration = .82, ďalšie rozširujúce charakteristiky - v origináli extras = .74, materiálne vybavenie - v origináli equipment = .90, a charakteristiky práce - v origináli job = .69), pričom vnútorná konzistencia jednotlivých faktorov dosahovala spoľahlivé hodnoty. Dotazník Job Satisfaction Scale bol použitý aj vo výskume H. A. Millerovej, S. Mirea a B. Kimovej (2009), kde vnútorná konzistencia dotazníka ako celku dosiahla veľmi dobré hodnoty (.91).

Participantí

Do výskumu, ktorého cieľom bolo overenie možnosti použiť dotazník Job Satisfaction Scale v podmienkach slovenskej populácie, sa zapojilo 100 príslušníkov PZ SR z rôznych častí Slovenska, ktorí boli v čase realizácie výskumu v aktívnej službe. Do vzorky boli

zaradení všetci policajti bez rozdielu veku, pohlavia, vzdelania, dĺžky praxe či zastávanej funkcie. Z celkového množstva respondentov tvorilo výskumnú vzorku 84 mužov a 16 žien priemerného veku 31,6 roka a priemernej dĺžky praxe 8,28 roka. V skúmanej kategórii stav bol rovnako zastúpený stav ženatý/vydatá a stav slobodný/slobodná zhodne po 48 respondentov v každej kategórii. 4 respondenti uviedli možnosť rozvedený/rozvedená. V skúmanej kategórii vzdelanie bolo najviac zastúpené stredoškolské vzdelanie s maturitou (93 respondentov), ostatní respondenti mali ukončené vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (7 respondentov).

Výsledky

Pri adaptácii zahraničnej dotazníkovej metódy na podmienky inej populácie existujú viaceré metodologické postupy na overenie jej psychometrických vlastností. Pri overovaní kvality americkej škály Job Satisfaction Scale v podmienkach slovenskej polície bol aplikovaný prístup založený na použití faktorovej analýzy. Podľa T. Urbánka, D. Denglerovej a J. Širůčka (2011), práve výsledky faktorovej analýzy slúžia ako vodítko pre psychometrické posúdenie vlastností danej metódy a často sú zdrojom informácií pre jej ďalšiu modifikáciu. V danom výskume sme sa špecificky zamerali najmä na posúdenie reliability hodnotením vnútornej konzistencie pomocou Cronbachovho koeficientu alfa.

Tab. 1 Hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa slovenskej verzie Job Satisfaction Scale (26 položiek)

	Hodnota
Cronbachova alfa pre všetky položky dotazníka	.802
Cronbachova alfa pre 23 špecifických položiek dotazníka	.779

V nami zvolenej vzorke (N=100) dosiahla slovenská verzia Job Satisfaction Scale (26 položiek) hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa (Tab.1) pre dotazník ako celok .802 a pre jeho 23 špecifických položiek .779, čo sú podľa D. Georga a P. Malleryho (2003; in Gliem, Gliem, 2003) uspokojivé až dobré hodnoty. Ako títo autori ďalej uvádzajú, hodnotu Cronbachovho koeficientu alfa .80 možno považovať za primeraný cieľ. Na základe uvedených výsledkov usudzujeme, že slovenská verzia Job Satisfaction Scale má pomerne dobré hodnoty vnútornej konzistencie a môže tak poskytnúť spoľahlivé výsledky aj pre populáciu slovenských policajtov.

Získané dáta sme ďalej podrobili faktorovej analýze s využitím metódy rotácie VARIMAX za účelom identifikácie jednotlivých faktorov dotazníka. Do faktorovej analýzy sme však nezahrnuli prvé tri položky z dôvodu ich veľkej univerzálnosti. Za prijateľnú hladinu sýtenia jednotlivých faktorov sme stanovili úroveň nad .25. Hoci T. Urbánek, D. Denglerová a J. Širůček (2011) navrhujú, aby boli z dotazníkovej metódy položky s faktorovým nábojom nižším ako .30 vylúčené, v tomto prípade sme sa rozhodli v záujme zachovania hodnoty koeficientu alfa položku č. 4 v dotazníku ponechať (Tab. 2). Túto možnosť odporúča aj J. Ferjenčík (2000), ktorý konštatuje, že pokiaľ daná položka so skúmanou dimenziou súvisí, je potrebné v záujme zachovania reliability danú položku v dotazníku ponechať. Tab. 2 uvádza faktorové sýtenie 23 špecifických položiek slovenskej verzie dotazníka Job Satisfaction Scale, ako aj ich zaradenie do existujúcich faktorov.

Tab. 2 Faktorová analýza položiek slovenskej verzie dotazníka Job Satisfaction Scale

Číslo položky	Názov položky	Komponent - Faktor		
		1 faktor	2 faktor	3 faktor
ot.17	spokojnosť s podávaním sťažností	,618		
ot.16	spokojnosť s hodnotením výkonnosti	,617		
ot.15	spokojnosť s možnosťou povýšenia	,577		
ot.5	spokojnosť s presunom medzi oddeleniami	,575		
ot.20	spokojnosť s pôsobením mimo služby	,519		
ot.22	spokojnosť s materiálным vybavením	,501		
ot.6	spokojnosť so vzťahmi medzi políciou a občanmi	,500		
ot.19	spokojnosť s kompenzáciami	,438		
ot.23	spokojnosť s dostupnosťou vybavenia	,414		
ot.18	spokojnosť s poistným krytím	,327		
ot.14	spokojnosť s pomocou nadriadeného		,774	
ot.13	spokojnosť s okamžitou konzultáciou s nadriadeným		,731	
ot.12	spokojnosť s podporou vedenia		,702	
ot.10	spokojnosť s vedúcimi pracovníkmi		,650	
ot.21	spokojnosť s podnetmi vedúcimi k vzdelávaniu		,486	
ot.8	spokojnosť s benefitmi		,450	
ot.7	spokojnosť so mzdou		,413	
ot.4	spokojnosť s výsluhovými dôchodkami		,256	
ot.26	spokojnosť s pracovnými povinnosťami			,824
ot.25	spokojnosť s pracovným zaradením			,731
ot.24	spokojnosť s vyplňaním hlásenia			,521
ot.9	spokojnosť s dostupnosťou ďalšieho vzdelávania			,342
ot.11	spokojnosť so vzdelaním pre novozačínajúcich policajtov	-,104	-,497	,008

Pozn.: 1. faktor - sociálna a materiálna istota; 2. faktor - podpora nadriadenými; 3. faktor - zmyslupnosť práce

Ako možno vidieť z Tab. 2, faktorová analýza 23 špecifických položiek slovenskej verzie dotazníka Job Satisfaction Scale potvrdila existenciu troch faktorov. Prvý faktor, nami

nazývaný „*sociálna a materiálna istota*“, sa skladá z 10 položiek (spokojnosť s podávaním sťažností, hodnotením výkonnosti, možnosťou povýšenia, presunom medzi oddeleniami, pôsobením mimo služby, materiálnym vybavením, vzťahmi medzi políciou a občanmi, kompenzáciami, dostupnosťou vybavenia, poistným krytím), druhý faktor, nami nazývaný „*podpora nadriadenými*“, je zložený z 8 položiek (spokojnosť s pomocou nadriadeného, okamžitými konzultáciami s nadriadeným, podporou vedenia, vedúcimi pracovníkmi, podnetmi vedúcimi k vzdelávaniu, benefitmi, mzdou, výsluhovými dôchodkami), a tretí faktor, nami nazývaný „*zmyslupnosť práce*“, je tvorený 4 položkami (spokojnosť s pracovnými povinnosťami, pracovným zaradením, vyplňaním hlásenia, dostupnosťou ďalšieho vzdelávania). V Tab. 3 možno vidieť hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa pre jednotlivé faktory slovenskej verzie dotazníka Job Satisfaction Scale pre 26 položiek pôvodného dotazníka.

Tab. 3 Koeficienty Cronbachovho alfa pre všetky faktory slovenskej verzie Job Satisfaction Scale (26 položiek)

	1 faktor	2 faktor	3 faktor
Cronbachova alfa	.730	.755	.489

Pri hlbšej analýze tretieho faktora slovenskej verzie dotazníka Job Satisfaction Scale, ktorý dosahoval veľmi nízke hodnoty alfa koeficientu (.489), sme zistili, že tento faktor obsahuje položku č.11, ktorá výraznejšie nesýti žiadny faktor (.008). Berúc do úvahy možný prínos zvýšenia celkovej reliability dotazníka, prijateľnú hladinu sýtenia jednotlivých faktorov stanovenú nad úroveň .25, ako aj špecifiká dvoch rozdielnych kultúr, akými je kultúra americká a slovenská, zvažujeme možnosť odstránenia položky č.11 zo slovenskej verzie dotazníka Job Satisfaction Scale. Táto možnosť zodpovedá aj tvrdeniu J. Ferjenčíka (2000), ktorý konštatuje, že pokiaľ položka v dostatočnej miere nesúvisí so skúmanou dimenziou, je potrebné v záujme zvýšenia reliability dotazníka danú položku odstrániť. V Tab. 4 možno vidieť hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa slovenskej verzie Job Satisfaction Scale pre 25 položiek po eliminácii položky č.11.

Tab. 4 Hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa slovenskej verzie Job Satisfaction Scale (25 položiek)

	Hodnota
Cronbachovo alfa pre všetky položky dotazníka	.823
Cronbachovo alfa pre 22 špecifických položiek dotazníka	.805

Po odstránení vyššie uvedenej položky zo slovenskej verzie dotazníka sme získané dáta opätovne podrobili faktorovej analýze, ktorá nám potvrdila správnosť nášho predpokladu. Z uvedeného tak môžeme konštatovať, že daná položka č.11, ktorá sa nachádzala v pôvodnej verzii dotazníka, nie je pre slovenské prostredie polície významná, čo preukazuje ako zvýšenie hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa pre celý dotazník z pôvodnej .802 na súčasnú hodnotu .823 (Tab. 4), tak aj zvýšenie hodnoty koeficientu pre tretí faktor z pôvodných .489 na súčasnú hodnotu .660 (Tab. 5), čo je podľa D. Georga a P. Malleryho (2003; in Gliem, Gliem, 2003) prijateľná hodnota.

Tab. 5 Hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa pre všetky faktory dotazníka (25 položiek)

	1 faktor	2 faktor	3 faktor
Cronbachovo alfa	.730	.755	.660

Na základe vyššie uvedeného vyvodzujeme záver, že hodnoty vnútornej konzistencie slovenskej verzie dotazníka Job Satisfaction Scale sú vysoké ako pre celý dotazník, tak aj jeho jednotlivé faktory, čo nám umožňuje konštatovať, že tento dotazník môže poskytovať výskumníkom z oblasti policajnej a bezpečnostnej praxe spoľahlivé výsledky.

Záver

Aby bolo možné nástroj merania psychického atribútu považovať za kvalitný, mal by spĺňať určité požiadavky. Východiskovou požiadavkou je reliabilita testovej metódy, teda spoľahlivosť metódy merať to, čo v skutočnosti merať má. V našom výskume sme sa zamerali na overenie možnosti použitia americkej škály Job Satisfaction Scale (Dantzker 1993; in Dantzker, Kubin, 1998) v slovenskej populácii policajtov z hľadiska reliability. Overenie sme vykonali zisťovaním jej vnútornej konzistencie pomocou Cronbachovho koeficientu alfa. Ďalej sme sa zamerali na identifikáciu jednotlivých faktorov uvedeného dotazníka a ich obsahovú analýzu.

Z výsledkov výskumu vyplýva, že slovenská verzia Job Satisfaction Scale bola faktorovou analýzou potvrdená ako vhodná metóda na meranie pracovnej spokojnosti policajtov v podmienkach slovenskej polície, pričom boli zistené dve odlišnosti od jej pôvodnej verzie. Prvý rozdiel spočíva v redukcii množstva položiek z pôvodných 26 na súčasných 25 položiek. Na základe výsledkov výskumu sme dospeli k záveru, že pre slovenskú verziu dotazníka Job Satisfaction Scale nie je položka č.11 významná, čo následne

potvrdila aj opätovne zrealizovaná faktorová analýza zvýšením hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa tak pre celý dotazník, ako aj pre jeho špecifické položky. Ďalšia diferenciacia spočíva v redukcii množstva faktorov z pôvodných 4 na súčasné 3, čo rovnako ako v prvom prípade môže byť spôsobené odlišnosťami v systéme fungovania Policajných zborov na Slovensku a v Spojených štátoch. V slovenskej verzii dotazníka Job Satisfaction Scale boli faktorovou analýzou identifikované tri faktory so stredne veľkými až veľkými hodnotami Cronbachovho koeficientu alfa. Následnou obsahovou analýzou jednotlivé faktory získali pomenovanie, pričom prvý faktor sme pomenovali „sociálna a materiálna istota“ (.730), druhý faktor „podpora nadriadenými“ (.755), a tretí faktor „zmyslupnosť práce“ (.660).

Na základe obsahovej analýzy prvého faktora slovenskej verzie Job Satisfaction Scale, ktorý obsahoval 10 položiek (spokojnosť s podávaním sťažností, spokojnosť s hodnotením výkonnosti, spokojnosť s možnosťou povýšenia, spokojnosť s presunom medzi oddeleniami, spokojnosť s pôsobením mimo služby, spokojnosť s materiálным vybavením, spokojnosť so vzťahmi medzi políciou a občanmi, spokojnosť s kompenzáciami, spokojnosť s dostupnosťou vybavenia, spokojnosť s poistným krytím), sme dospeli k názvu faktora „sociálna a materiálna istota“. Obsiahnuté položky možno vo všeobecnosti chápať ako sociálny a materiálny rámec práce, ktorý predstavuje akési základné podmienky bez ohľadu na jednotlivcov a skupiny do tohto rámca zasadené. Vo všeobecnosti nejde o položky, ktoré sa týkajú vnútorného prežívania či vnútorného uspokojenia z práce, ale skôr o rámcové atribúty determinujúce povahu práce ako takej. Kým kompenzácie, poistné krytie, ale aj otázku vzťahov medzi políciou a občanmi možno vnímať ako prvky policajnej práce všeobecne vplývajúce na sociálnu istotu, dostupnosť a úroveň vybavenia ako prvky vplývajúce na materiálnu istotu, tak systém podávania sťažností, hodnotenia výkonnosti, povyšovania, presunu medzi oddeleniami a pôsobenia mimo služby možno vnímať ako rámec, ktorý celkovo vytvára predpoklady pre sociálne a materiálne istoty v práci policajta. Vďaka fungujúcim uvedeným systémom majú policajti garanciu, že z titulu profesie policajta disponujú materiálными a sociálnymi istotami, ktoré sú v práci policajta vzhľadom na jej náročnosť skutočne dôležité.

Na základe obsahovej analýzy druhého faktora slovenskej verzie Job Satisfaction Scale, ktorý obsahoval 8 položiek (spokojnosť s pomocou nadriadeného, spokojnosť s okamžitými konzultáciami, spokojnosť s podporou vedenia, spokojnosť s vedúcim pracovníkom, spokojnosť s podnetmi vedúcimi k vzdelávaniu, spokojnosť s benefitmi, spokojnosť so mzdou, spokojnosť s výsluhovými dôchodkami), sme dospeli k názvu „podpora nadriadenými“. Podpora nadriadenými vo forme pomáhanie, podporovania či

poskytovania konzultácií v čase, keď to policajti najviac potrebujú, môže u samotných policajtov zvyšovať mieru spokojnosti. Práve vedúci pracovníci výrazne vplývajú svojim pôsobením na spokojnosť podriadených (Kollárik, 1979), a svojim správaním, konaním a prístupom ovplyvňujú ich vzťahy k práci (Kubáni, 2011). Z tohto hľadiska možno vedúcich pracovníkov označiť za dôležitý atribút vplývajúci na pracovníkovu spokojnosť s prácou. Rovnako na vnímanú podporu nadriadenými zo strany policajtov majú vplyv aj všeobecné charakteristiky vedúcich pracovníkov, s ktorými policajti prichádzajú pri výkone svojej profesie do bezprostredného kontaktu. Nemenej dôležitou formou podpory nadriadených sú aj podnety vedúce k vzdelávaniu, na ktoré majú nadriadení významný vplyv, a ktoré často vychádzajú najmä z ich strany. Podpora nadriadenými vo forme rozhodovania o výške mzdy a ďalších benefítach ako nástrojoch, ktorými vedúci pracovníci majú možnosť spravodlivo odmeňovať jedincov za vykonanú prácu a dosahované pracovné výkony, tiež môže vplývať na pracovníkovu spokojnosť. Práve vnímanie odmeňovania ako spravodlivého kroku zo strany nadriadených je totiž vo všeobecnosti percipované policajtmi ako podpora nadriadenými zvyšujúca mieru ich celkovej spokojnosti s vykonávanou prácou. V rámci tohto faktora úlohu zohráva aj spokojnosť s výsluhovými dôchodkami. Hoci vo všeobecnosti možno výsluhové dôchodky radiť k sociálnym istotám v práci policajta, v tomto prípade ich možno chápať aj v zmysle, že všetky ostatné aspekty podpory nadriadenými vplývajú na to, že sa policajti v podnetnom prostredí, ktoré môže zabezpečiť aj nadriadený, dopracuje až k výsluhovému dôchodku. Vyššie uvedené prvky je potrebné vnímať ako vzájomne prepojený a súvisiaci celok, nie izolovane.

Na základe obsahovej analýzy tretieho faktora slovenskej verzie Job Satisfaction Scale, ktorý obsahoval 4 položky (spokojnosť s pracovným zaradením, spokojnosť s vyplňaním hlásenia, spokojnosť s dostupnosťou ďalšieho vzdelávania, spokojnosť s pracovnými povinnosťami), sme dospeli k názvu „zmyslupnosť práce“. Pracovné zaradenie a s ním súvisiace pracovné povinnosti sú dôležité pre utváranie spokojnosti v rovine tej, že práca človeka naplňa a jeho pôsobenie v nej vníma ako zmysluplné. V rámci toho vníma ako zmysluplné aj s tým spojené jednotlivé konkrétne pracovné povinnosti, medzi ktoré patrí v profesii policajta aj vyplňanie hlásení. V práci, ktorá ho naplňa, človek nechce stagnovať, ale dáva mu zmysel práve vtedy, ak mu poskytuje možnosti pre ďalšie vzdelávanie, rozvíjanie odbornosti a vedomostí v rámci pracovného zaradenia, vďaka ktorému dokáže lepšie vykonávať aj jednotlivé pracovné činnosti. Práve zmyslupnosť práce v zmysle spokojnosti s obsahom a podmienkami výkonu práce môžu výrazne ovplyvniť pracovné nasadenie policajtov, posilniť ich rozhodnutie dlhodobo zotrvať v služobnom pomere, ako aj ochotu

podriadiť sa všetkým služobným požiadavkám, ktoré sú pri výkone ich profesie na nich kladené (Kovařík, Brázda, 2008). Z tohto dôvodu možno zmysluplnosť práce zadefinovať ako dôležitý atribút vplývajúci na pracovnú spokojnosť policajtov.

Na záver považujeme za dôležité uviesť, že vzhľadom na zistené odlišnosti medzi pôvodnou a slovenskou verziou Job Satisfaction Scale je nutné konštatovať, že nami získané výsledky nie je možné porovnávať s výsledkami iných zahraničných výskumov, ktoré použili rovnakú metódu výskumu. Dôležitejším sa však javí samotné overenie spoľahlivosti danej metódy pre meranie pracovnej spokojnosti v tak špecifickom pracovnom prostredí, akým je prostredie polície, čo dáva do rúk výskumníkom i samotným nadriadeným pracovníkom nástroj na meranie tak dôležitého psychického atribútu, akým je pracovná spokojnosť policajtov.

Použitá literatúra

- DANTZKER, M. L., KUBIN, B. 1998. Job satisfaction. The gender perspective among police officers. In *American Journal of Criminal Justice* 23, s. 19-31.
- FERJENČÍK, J. 2000. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Jak zkoumat lidskou duši*. Praha : Portál.
- GLIEM, J., GLIEM, R. 2003. Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. In *2003 Midwest research to practice conference in Adult, continuing and community education*. Columbus, Ohio. [cit. 2012-01-25]. Dostupné z:
<https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20&%20Gliem.pdf>
- HOATH, D. R., SCHNEIDER, F. W., STARR, M. W. 1998. Police job satisfaction as a function of career orientation and position tenure. Implications for selection and community policing. In *Journal of Criminal Justice* 26, s. 337-347.
- JUDGE, T. A., HELLER, D., MOUNT, M. 2002. Five-factor model of personality and job satisfaction. A meta-analysis. In *Journal of Applied Psychology* 87, s. 530-541.
- KOLLÁRIK, T. 1979. *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*. Bratislava : Psychodiagnostické a didaktické testy, n.p. 350 s.
- KOLLÁRIK, T., SOLLÁROVÁ, E. 2004. *Metódy sociálnopsychologickej praxe. Psychologické metódy - prostriedok poznávania sociálneho priestoru*. Bratislava : Ikar.

- KOVAŘÍK, Z. 1998. Výzkum vybraných sociálně psychologických souvislostí výkonu služby. In *Kriminalistický sborník*, roč. 42, č. 4, s. 27-31.
- KOVAŘÍK, Z. 2003. *Problémy vztahu policistů ke službě*. Praha : Vydavatelství Police History.
- KOVAŘÍK, Z., BRÁZDA, J. 2008. Výsledky výskumu pracovní spokojnosti pracovníků Policie ČR. In *Bezpečnostní teorie a praxe*, zvl. č. - 2. díl, s. 321-350.
- KUBÁNI, V. 2011. *Psychológia práce*. Prešov : Prešovská univerzita. Dostupné na: <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/index.html>.
- MILLER, H. A, MIRE, S., KIM, B. 2009. Predictors of job satisfaction among police officers. Does personality matter? In *Journal of Criminal Justice* 37, s. 419-426.
- URBÁNEK, T., DENGLEROVÁ, D., ŠIRŮČEK, J. 2011. *Psychometrika. Měření v psychologii*. Praha : Portál.

Výskum pozitívnych psychologických konštruktov a osobnosti pracujúcich a nepracujúcich seniorov

Jana Lukáčová

Prešovská univerzita, Filozofická fakulta, Inštitút psychológie

jana.lukacova@unipo.sk

Abstrakt:

Príspevok informuje o plánovanom výskume pozitívnych konštruktov a osobnosti u pracujúcich a nepracujúcich seniorov. Konkrétne ide o subjektívnu pohodu, zmysluplnosť a vďačnosť vo vzťahu k osobnostným črtám z modelu veľkej päťky. V príspevku sú analyzované teoretické východiská a výsledky prechádzajúcich výskumov v tejto problematike. V štúdiu sú postulované výskumné ciele a hypotézy. Príspevok vznikol s grantovou podporou VEGA č.1/0124/12 s názvom Životné perspektívy, zmysel života, spokojnosť a sociálna saturácia seniorov žijúcich na Slovensku a v zahraničí (porovnávacía analýza slovenských a ruských seniorov).

Kľúčové slová:

pozitívne psychologické konštrukty, osobnostné črty, ne/pracujúci seniori

Úvod

Výskum psychologických konštruktov ako je duševná pohoda, zmysluplnosť či vďačnosť a i. je súčasťou rozmáhajúcej sa disciplíny pozitívnej psychológie, ktorú koncom 20.st. etabloval M. Seligman. Nie je možné povedať, že pred týmto hnutím sa výskumná pozornosť nevenovala pozitívnym konštruktom (napr. V. E. Frankl (1992) vydal svoju známu publikáciu o hľadaní zmyslu života už v 1959), no 20.st. bolo charakterizované skôr orientáciou na negatívne psychologické fenomény (bližšie Mareš, 2001). Aj vďaka hnutiu pozitívnej psychológie vyvstala potreba skúmať seniorov a ich prežívanie staroby. Je nesporným faktom, že naša populácia starne a jej potreby (často krát psychologickéj podstaty) sú čím ďalej výraznejšie (pozri Thorson, 2000; Gruss, 2009). Staroba môže byť nielen adjektívom osamelosti, depresie a bezmocnosti (Williamson, 2002), ale aj radosti, spokojnosti

a životnej zmysluplnosti. Williamson (2002, p.676) citujúc vlastného starého otca napísal „Byť starým je lepšie ako jediná dostupná alternatíva...Takže našou najlepšou možnosťou je zostať takí vitálni ako vieme a tak dlho ako je to možné.“ Napriek týmto povzbudivým slovám je obraz staroby v súčasnosti veľmi negatívny. Na jednej strane médiá prinášajú zábery populárnych ľudí, ktorí v strachu pred starobou vyhľadávajú plastických chirurgov či omladzovacie procedúry a udržuju si tak obraz večnej mladosti (tento trend je zvaný aj Anti-aging terapia, pozri Holsboer, *Schöler*, 2009). Na druhej strane je opačným extrémom chudoba, ktorá sa stáva súčasťou života mnohých dôchodcov (napr. TNS Qual+, 2011; Hudecová, 2011) a utvrdzuje ich okolie v negatívnom postoji k životu na dôchodku. Snahou pozitívnej psychológie je prispieť k aktívnemu starnutiu - nielen zviditeľniť pozitívnejší obraz starnutia, ale aj rozvíjať tie dispozície jedincov, ktoré vedú k pozitívnemu prežívaniu staroby aj napriek skromným podmienkam, v ktorých seniori často žijú.

Cieľom príspevku je poskytnúť teoretické východiská v skúmanej problematike a oboznámiť s pripravovanou štúdiou. Najprv opíšeme psychologické konštrukty a ich súvislosti u seniorov, z ktorých vyvodíme ciele a hypotézy. Ďalej opíšeme predpokladaný výskumný súbor, nástroje a štatistické spracovanie údajov.

Vďačnosť

Vďačnosť je pozitívna osobnostná črta. Je indikátorom takeho pohľadu na svet, ktorý je orientovaný na všímanie a ocenenie pozitívnych javov v živote jedinca (Wood, Maltby, Stewart, Joseph, 2008). Vďačnosť je možné (aj keď špekulatívne) vnímať ako atribučnú tendenciu, ktorá jedincovi umožňuje pripisovať pozitívne výsledky s príspevom druhých ľudí a nie neosobným externým zdrojom (McCullough, Emmons, Tsang, 2002). Ďalším možným ponímaním tohto konštruktu je vďačnosť ako cnosť, ktorú charakterizuje neustále ďakovanie iným ľuďom alebo javom v rôznych situáciách a v rôznom čase (Stríženec, 2006). Vďačnosť je možné chápať ako spôsob zvládania náročných životných situácií trvalým pripomínaním si, že je potrebné cítiť sa vďačne aj v týchto životných obdobiach a tento pocit vedie jedinca byť nápomocným pre tých, ktorí sa dostanú do ťažkej situácie (Emmons, Shelton, 2002). Vďační ľudia využívajú produktívne copingové stratégie (Wood, Joseph, Linley, 2007). Vďační jednotlivci nie sú naivne optimistickí, ani nemajú ilúzie, že nejestvuje utrpenie a bolesť, ale vedome vyťažia úžitok z nepríjemnosti, vnímajú život ako dar.“ (Stríženec, 2006, p.51). Práve pre túto charakteristiku vnímame vďačnosť ako vysoko dôležitý prediktor subjektívnej pohody jedincov. Túto dispozíciu je možné rozvíjať v špecifických programoch výchovy k vďačnosti. Ide o behaviorálno-kognitívny prístup alebo prístup zameraný na denné morálne

sebankúmanie (Stríženec, 2006). Predpokladáme, že vd'ačnosť hrá významnú úlohu v živote seniorov, ktorí už nepracujú a významným spôsobom prispieva k zvyšovaniu ich subjektívnej pohody, nakoľko bol preukázaný silný pozitívny vzťah medzi vd'ačnosťou a subjektívnou pohodou (napr. Wood, Froh a Gerathy, 2010; McCullough et al., 2002; Emmons, Shelton, 2002).

Životná zmyslupnosť

Zmysel života chápeme ako „osobný systém presvedčení, cieľov a hodnôt, ktorý človeku umožňuje prežívať a uvedomovať si a riadiť svoj život ako hodnotný, účelný, a naplňajúci.“ (Halama, 2007, p.56). Jedinci zvyknú čerpať zmysel z mnohých zdrojov, vrátane rodiny a lásky, práce, náboženstva a rôznych osobných projektov (Emmons, 1997, in Baumeister, Vohs, 2002) a tí, ktorí sa upínajú len na jeden zdroj (napr. na prácu), sú náchylní k strate životnej zmyslupnosti pri neúspechu v danej oblasti. Môžeme predpokladať, že ženy v seniorskom veku prežívajú vyšší zmysel života ako muži, nakoľko v našej spoločnosti pretrváva trend zarábajúceho muža, živiteľa rodiny a ženy, ktorá je naraz pani v domácnosti, matka (ktorá zohráva hlavnú úlohu pri výchove detí), aj zarábajúca a prirodzene sú jej zdroje životnej zmyslupnosti bohatšie. V dôchodcovskom veku závisí adaptácia na starobu aj od schopnosti nachádzať nové zdroje zmyslu života. Podľa *Grüna* (2010) je veľmi dôležité pestovať rôzne záľuby ešte pred odchodom na dôchodok a postupne sa pripravovať na zmenu sociálnej roly, ktorú jedinci zastávajú.

Súčasťou starnutia je schopnosť vyrovnávať sa so zmenou životnej situácie, ktorá núti starnúceho jedinca bilancovať doterajší život a konfrontovať sa s otázkou zmyslu života (Halama, 2007). Podľa Balogovej (2011) si otázku o zmysle života kladú seniori najmä vo výnimočných situáciách ako je odchod zo zamestnania a vstup do dôchodku, strata partnera, odchod detí zo spoločnej domácnosti (tzv. syndróm opusteného hniezda), alebo v situácii ochorenia. Podľa autorky je hľadanie zmyslu života seniorov späté aj s radostnými chvíľami súvisiacimi s narodením vnúčat, s možnosťou postúpiť v kariére, s možnosťou študovať, ak to nebolo umožnené v mladosti, so ziskom nečakaného dedičstva a následne so zvýšením životnej úrovne a pod.

Ak porovnáme úroveň zmyslupnosti rôznych vekových skupín, skupina dôchodcov je v porovnaní so stredným a mladším obdobím dospelosti v rizikovej zóne z pohľadu vytvorenia a udržania zmyslu života, nakoľko prirodzene ubúdajú možnosti angažovania sa seniorov v bežnom živote (Halama, 2007). Navyše u jedincov, ktorí sú premiestnení do domovov dôchodcov, je riziko vyššie. Reker (1997) porovnával skupinu seniorov žijúcich

s príbuznými a v domovoch (s priemerným vekom 77.8 rokov) a zistil, že práve u seniorov v domovoch je strata pocitu životnej zmyslupnosti, optimizmu, nedostatku sociálnych zdrojov a fyzického zdravia prediktorom depresie.

Subjektívna pohoda

Subjektívna pohoda je široká kategória javov, ktorá zahŕňa emocionálne reakcie ľudí a životnú spokojnosť (Diener, Suh, Lucas a Smith, 1999). Podľa WHO (Svetovej zdravotníckej organizácie) je duševná pohoda významnou zložkou zdravia, t.j. stavu celkovej psychickej, fyzickej a sociálnej pohody. Podľa Dienera (1994) je celková životná spokojnosť kognitívnym komponentom subjektívnej pohody a zahŕňa subjektívne hodnotenie spokojnosti s vlastným životom. Emocionálny komponent subjektívnej pohody vyjadruje častosť prežívania pozitívnych a negatívnych emócií. Za činitele habituálnej subjektívnej pohody sú považované rod, vek, socializačné činitele a premenné, ktoré súvisia so štruktúrou osobnosti (Džuka, 1996). Pozitívny vzťah subjektívnej pohody (a jej zložkách) a životnej zmyslupnosti bol preukázaný vo viacerých štúdiách (napr. Balcar, 1995, Křivohlavý, Petříková, 2001, Zika, Chamberlain, 1992, in Halama, 2007).

Subjektívna pohoda u seniorov môže byť znížená z viacerých dôvodov, či ide o nízky príjem, osamelosť a nedostatočnú sociálnu oporu, alebo o zdravotné obmedzenia a iné. Kačmárová (2004) na vzorke starších seniorov preukázala zníženú subjektívnu pohodu u tých, ktorí zažívali frustráciu motívov, t.j. absenciu prežívania dôležitých udalostí v živote jedinca. Môžeme predpokladať, že u jedincov žijúcich osamote alebo v domove dôchodcov bude subjektívna pohoda výrazne nižšia v porovnaní so seniormi, ktorí žijú s príbuznými, nakoľko v interakcii s nimi dochádza k prirodzeným motivačným stimulom z prostredia. Podľa Williamsona (2002) v dôsledku stresujúcich udalostí je u seniorov príznačný model zníženej aktivity a to vedie k ich depresívnemu ladeniu. U neurotických jedincov využívajúcich maladaptívny štýl zvládania je typické obmedzenie aktivít, ktoré kedysi jedinca tešili. Akékoľvek aktivity, ktoré môžu prispieť k zvýšeniu úrovne aktivity seniora vedú k zvýšeniu jeho subjektívnej pohody.

Model Big Five

Big Five prezentuje extrahované základné osobnostné črty (McCrae, Costa, 1985), ktorých názov sa ustálil ako extroverzia, neuroticizmus, prívetivosť, svedomitosť a otvorenosť ku skúsenosti. Podľa McCullougha et al. (2002) sú dispozične vďační jedinci

konzistentne extrovertovanejší, prívetivejší a menej neuroticky ako jedinci prejavujúci menšiu vďačnosť. Keď autori štúdie kontrolovali tieto tri črty, mnohé korelácie napr. s prosociálnym správaním, spiritualitou či duševnou pohodou, boli menej významné. Big Five vysvetľuje približne 30% variancie dispozície k vďačnosti. Silný vzťah Big Five a vďačnosti poukazuje na jej korene v základných osobnostných črtách (McCullough et al., 2002). Pozitívny vzťah medzi osobnostnými črtami a subjektívnou pohodou je vo faktoroch svedomitosti, extroverzie, prívetivosti a negatívny s neuroticizmom (Mascaro, Rosen, 2005, in Halama, 2007). Kačmárová (2007) na vzorke seniorov zistila, že extroverzia pozitívne koreluje s celkovou životnou spokojnosťou a prežívaním pozitívnych emócií seniorov, kým neuroticizmus bol v negatívnom vzťahu k týmto dvom premenným. Vyššia miera neuroticizmu sa podieľala aj na častejšom prežívaní negatívnych emócií.

Na základe preštudovania predchádzajúcich teoretických východísk sme formulovali nasledovné ciele: Hlavným cieľom je zistiť, či je vzťah medzi vekom, rodom, ne/aktivitou v zamestnaní, rodinným stavom, životnou zmyslupnosťou a subjektívnou pohodou seniorov. Ďalším cieľom je zistiť, či existuje vzťah medzi osobnostnými črtami z Big Five modelu, vďačnosťou, životnou zmyslupnosťou a subjektívnou pohodou seniorov. V nadväznosti na ciele sme stanovili hypotézy:

1. Predpokladáme, že životná zmyslupnosť bude klesať so vzrastajúcim vekom seniorov a s neaktivitou v zamestnaní.
2. Predpokladáme, že subjektívna pohoda bude klesať so vzrastajúcim vekom seniorov a s neaktivitou v zamestnaní.
3. Predpokladáme, že s vďačnosťou a životnou zmyslupnosťou bude stúpať subjektívna pohoda seniorov.
4. Zároveň predpokladáme, že bude rozdiel medzi pracujúcimi a nepracujúcimi seniormi v sile vzťahu medzi vďačnosťou, zmyslupnosťou a subjektívnou pohodou v prospech nepracujúcich.

2 Metóda

Výskumný súbor

Predpokladáme rovnomerné zastúpenie pracujúcich a nepracujúcich mužov a žien v celkovom počte okolo 100 respondentov po 50tke. Podľa Vágnerovej (2000) je 50 rokov medzníkom začiatku starnutia. Nepracujúcich seniorov budeme vyberať stratifikovane podľa

bývania v domovoch dôchodcov alebo v domácom prostredí. Výber bude príležitostný, nakoľko je náročné získať najmä nepracujúcich a osamote žijúcich seniorov. Výskum bude realizovaný prevažne v regióne východného Slovenska.

Nástroje

Vo výskume využijeme nasledovné metodiky, ktoré sme vybrali najmä podľa možnosti ich rýchlej administrácie a podľa adekvátnej vnútornej konzistencie. Na zistenie osobnostných vlastností seniorov sme vybrali osobnostný dotazník **Big 5 short** (Chamorro-Premuzic, in Ahmetoglu, Swami, Chamorro-Premuzic, 2010) kvôli krátkosti administrácie. Dotazník obsahuje škálu neuroticizmu, otvorenosti k skúsenosti, extroverzie, príjemnosti a svedomitosti. Položky boli prebraté z webstránky a škály International Personality Item Pool (IPIP), pre ktorú boli zozbierané údaje od 91 692 respondentov (Goldberg, in Ahmetoglu et al., 2010). Autor dotazníka overil súbežnú validitu metodiky a jej koreláciu s 50 položkovou formou IPIP. Korelácie boli od 0.63 po 0.71 s výnimkou otvorenosti (0.36), preto ju musíme rozšíriť o ďalšiu položku. Odpoveďová stupnica je od 0 – úplne nesúhlasím po 4 – úplne súhlasím. Ukážka položiek: „Ste človek spoločenský, komunikatívny a radi stretávate nových ľudí?“, „Ste človek úzkostlivý, ustarostený a máte časté zmeny nálad?“

Vďačnosť sme sa rozhodli merať dotazníkom **The Gratitude Questionnaire 6 GQ-6** (McCullough et al., 2002). Obsahuje 6 položiek a jej vnútorná reliabilita je $\alpha = .82$. Odpovede sú na stupnici od 1 – „silne nesúhlasím“ po 7 – „silne súhlasím“. Ukážka položky: „V živote mám toho veľmi veľa, čomu by som mal/a byť vďačný/á.“

Životnú zmyslupnosť budeme mapovať **Škálou životnej zmyslupnosti** (Halama, 2002). Tvoria ju 3 subškály po 6 položiek – kognitívny, afektívny a motivačný komponent. Cronbachova $\alpha = 0.87$. Odpoveďový formát je od 1– „vôbec nesúhlasím“ do 5 – „úplne súhlasím“. Ukážka položky: „Viem, aký je konečný cieľ môjho života.“

Subjektívnu pohodu budeme merať **Škálou emocionálnej habituálnej subjektívnej pohody SEHP** (Džuka, Dalbertová, 2002). Je zložená zo 4 položiek pozitívneho prežívania ($\alpha = 0.67$ až $\alpha = 0.80$) a 6 položiek negatívneho prežívania ($\alpha = 0.68$ do $\alpha = 0.74$). Respondent má vyjadriť frekvenciu výskytu danej emócie alebo telesného pocitu od 1 – „takmer vždy“ po 6 - „takmer nikdy“. Ukážka položky: „Ako často prežívate pôžitok?“

Premenné a štatistické spracovanie

Za nezávislé premenné v predkladanom výskume považujeme vek, rod, ne/aktivitu v zamestnaní, rodinný stav, osobnostné črty z modelu Big Five, vďačnosť a životnú zmyslupnosť. Závislou premennou je subjektívna pohoda.

V pripravovanom výskume využijeme okrem deskriptívnej štatistiky a rozdielových testov aj viacnásobnú hierarchickú lineárnu regresiu (metódu stepwise).

3 Záver

V príspevku sme poskytli teoretickú analýzu skúmaných konštruktov a opísali projekt pripravovaného výskumu. Naším zámerom je preskúmať vzťah vďačnosti a zmyslupnosti k subjektívnej pohode, za kontroly osobnostných črt u seniorov, ktorí pracujú alebo už odišli do dôchodku. Uvedomujeme si heterogenitu skúmanej populácie s vekovým rozpätím 30 – 40 rokov, na ktorú poukázala Balogová (2011). Každý jednotlivec je špecifický životnými podmienkami, tým, kde žije, s kým žije, v akej profesii pracuje alebo pracoval, sú rozdiely vo fyzickom zdraví aj v duševnej vitalite atď. Napriek tomu by sme chceli naším výskumom prispieť k lepšiemu poznaniu tejto skupiny a využiť získané poznatky za účelom zvyšovania subjektívnej pohody seniorov.

Literatúra

- Ahmetoglu, G., Swami, V., Chamorro-Premuzic, T. (2010). The Relationship Between Dimensions of Love, Personality and Relationship Length. *Archives of Sexual Behavior*, 39, 1181-1190.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D. (2002). The Pursuit of Meaningfulness in Life. In: Snyder, C.R., Lopez, S.J. (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, 608 – 618.
- Balogová, B. (2011). Zmysel života seniora. In: Balogová, B. (Ed.). *O zmysle života*. Academy of Serbian Orthodox Church, 67 – 92.
- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., Smith, H.L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Džuka, J. (1996). Subjektívna pohoda v kontexte pojmov šťastie, spokojnosť, duševné zdravie a jej determinácia. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 31(2), 99-110.

- Džuka, J., Dalbert, C. (2002). Vývoj a overenie škály emocionálnej habituálnej pohody. *Československá psychologie*, 46(3), 234-250.
- Emmons, R. A., Shelton, Ch. M. (2002). Gratitude and the Science of Positive Psychology. In: Snyder, C.R., Lopez, S.J. (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, 459 – 471.
- Frankl, V. E. (1992). *Man's Search for Meaning. An Introduction to Logotherapy*. 4th edition. Boston: Beacon Press.
- Grün, A. (2010). *Život je teď. Umění stárnout*. Praha: Portál.
- Gruss, P. (2009) (Ed.). *Perspektivy stárnutí z pohledu psychologie celoživotního vývoje*. Praha: Portál.
- Halama, P. (2002). Vývin a konštrukcia škály životnej zmyslupnosti. *Československá psychologie*, 46(3), 265-275.
- Halama, P. (2007). *Zmysel života z pohľadu psychológie*. Bratislava: SAP.
- Holsboer, F., *Schöler*, H. (2009). Terapie budoucnosti. In: Gruss, P. (Ed.). *Perspektivy stárnutí z pohledu psychologie celoživotního vývoje*. Praha: Portál, 117 – 151.
- Hudecová, D. (2011). Penzisti na hranici chudoby majú nárok na pomoc od štátu. *Peniaze.pravda.sk* [on-line] 11.7.2011 [cit. 2012-04-08]. Dostupné na internete <<http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/24182-penzisti-na-hranici-chudoby-maju-narok-na-pomoc-od-statu/>>
- Kačmárová, M. (2004). Vzťah medzi subjektívnou pohodou seniorov a ich motivačným systémom. In Džuka, J. (Ed.). *Psychologické dimenzie kvality života. Zborník z konferencie, 19.-20.5.2004*. Prešov: FF PU, 294 - 302 [on-line] [cit. 2012-05-10]. Dostupné na internete <<http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Dzuka3/36.pdf>>
- Kačmárová, M. (2007). Osobnosť, manželský stav a subjektívna pohoda seniorov. *Československá psychologie*, 51(5), 530-541.
- Mareš, J. (2001). Pozitívni psychologie: Důvod k zamyšlení i výzva. *Československá psychologie*, 45(2), 97-117.
- McCrae, R. R.; Costa, P. T. (1985). Updating Norman's „Adequacy Taxonomy“: Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 710-721.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., Tsang, J. A. (2002). The Grateful Disposition: a Conceptual and Empirical Topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127.

- Reker, G. T. (1997). Personal Meaning, Optimism and Choice: Existential Predictors of Depression in Community and Institutional Elderly. *The Gerontologists*, 37, 709–716.
- Stríženec, M. (2006). Múdrost' – spiritualita – vďačnosť. In Ruisel, I. (Red.). Múdrost' – inteligencia – osobnosť. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 48 – 5. [on-line] [cit. 2012-04-25]. Dostupné na internete: <www.psychologia.sav.sk/mudrost.pdf>
- Thorson, J. A. (2000). *Aging in Changing Society*. New York: Brunner – Routledge.
- TNS Qual+ (2011). Chudoba a sociálne vylúčenie starších občanov EÚ – súhrnná správa. Brusel. [on-line] [cit. 2012-05-05]. Dostupné na internete: <http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011_04_01/consensus_conference_poverty_report_sk.pdf>
- Vágnerová, M. (2000). *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál.
- Williamson, G. M. (2002). Aging Well. Outlook For the 21st Century. In: Snyder, C.R., Lopez, S.J. (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, 676 – 686.
- Wood, A. M., Joseph, S., Linley, P. A. (2007). Coping Style as a Psychological Resource of Grateful People. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26, 1108–1125.
- Wood, A. M., Froh, J.J., Gerathy, A. W. A. (2010, in press). Gratitude and Well-being: a Review and Theoretical Integration. *Clinical Psychology Review* (electronic version, 2010), p.16.
- Wood, A. M., Maltby, J., Stewart, N., Joseph, S. (2008). Conceptualizing Gratitude and Appreciation as a Unitary Personality Trait. *Personality and Individual Differences*, 44, 619 – 630.

Príspevok vznikol s grantovou podporou VEGA č.1/0124/12 s názvom Životné perspektívy, zmysel života, spokojnosť a sociálna saturácia seniorov žijúcich na Slovensku a v zahraničí (porovnávací analýza slovenských a ruských seniorov).

Seniori ako riziková skupina pri mimoriadnych udalostiach

Elena Pavlucčiková

Prešovská univerzita, Filozofická fakulta, Inštitút psychológie, elena.pavlucikova@unipo.sk

Abstrakt

Mimoriadne udalosti sú v súčasnosti v centre záujmu pomáhajúcich pracovníkov, zvlášť psychológov a sociálnych pracovníkov. Zaujíma ich prežívanie a správanie sa ľudí počas mimoriadnej udalosti, dopad mimoriadnych udalostí na rizikové skupiny obyvateľstva, najmä v seniorskom veku. Príspevok sa zameriava na zistenie niektorých sociodemografických ukazovateľov, ktoré by mohli prispieť k zmapovaniu situácie počas mimoriadnej udalosti a tak následne pomôcť pri pomáhaní priamo v teréne, najmä seniorom a ďalším rizikovým skupinám. V tejto fáze rozpracovanosti (predvýskum) sme uskutočnili pološtruktúrovaný rozhovor s piatimi pomáhajúcimi pracovníkmi, ktorý orientačne slúžil na spresnenie otázok v sociodemografickom dotazníku. Následné spracovanie rozhovorov diskurzívnou analýzou by mal priniesť poznatky o prežívaní mimoriadnej udalosti a bude pomôckou pri spracovávaní zážitkov a odbúravaní traumy z prežitej mimoriadnej udalosti.

Kľúčové slová:

mimoriadne udalosti, seniori, prežívanie, spracovanie zážitkov

Úvod

Mimoriadne udalosti sú ťažko predvídateľné, až neovládateľné, presahujúce bežnú ľudskú skúsenosť. V zásade možno hovoriť v odbornej verejnosti o podobnom chápaní mimoriadnych udalostí, predsa však existujú odlišnosti v ich definovaní, preto je nutné uviesť ako ich chápeme.

Rozoznávame:

- hromadné nešťastia obmedzené – najviac desať zranených, alebo zasiahnutých, minimálne jeden je v kritickom stave
- hromadné nešťastie rozsiahle – počet zranených alebo zasiahnutých nepresahuje 50
- katastrofy – náhle vzniknuté mimoriadne udalosti zasiahnutých viac ako 50 ľudí
Štetina (2000)

Vznikajú:

- ❖ pôsobením človeka – požiare spôsobené ľudským pričinením, havárie dopravné, priemyselné, jadrové, nacionalistické konflikty, terorizmus a vojenské konflikty rôzneho druhu
- ❖ pôsobením prírody – zemetrasenia, zosuvy pôdy, požiare, sopečná činnosť a jej následky, napr. sopečné mračná, lavíny a ich následky, veterné víchrice, nadmerné suchá, teplá a mrazy, krupobitie, prívalové dažde a ich následky v podobe povodní

Práve povodne narobili v poslednom období na Slovensku rozsiahle škody jednak na životoch, somatickom a psychickom zdraví, ale i škody materiálne a ekonomické, kultúrne.

Pravdepodobne doteraz najhorší povodňový rok zažilo Slovensko v roku 2010, keď dlhotrvajúce rekordné dažde spôsobovali záplavy skoro na celom Slovensku. Ľudia z obce Nižná Myšľa, kde došlo k povodni a následným zosuvom pôdy dňa 4.6. 2010, doteraz žijú v kontajnerových bytoch. O týždeň neskôr došlo k rozsiahlej povodni na Zemplíne a 14.6.2010 zaplavilo obce Malčice a Moľva. Dňa 7. júna 2011 spôsobila katastrofu jedna výdatná búrka (tak ako v minulosti v Jarovniciach). Prívalová vlna zatopila obce Píla, Častá, Doľany a Horné Orešany. Voda zaliala domy, verejné priestory, strhla most v obci Píla. Na mieste zasahovalo asi 30 profesionálnych hasičov a dobrovoľní hasiči. Spolu s pomáhajúcimi pracovníkmi, Katolíckou charitou poskytovali ľuďom oporu, rozdávali jedlo, šatstvo a prikrývky 120 dobrovoľníci. Venovali sa prednostne rizikovým skupinám.

K rizikovým skupinám medzi zasiahnutými patria ľudia, ktorým by mala byť venovaná zvýšená pozornosť:

- Vekové skupiny
- Kultúrne a etnické skupiny

- Ľudia s vážnymi a pretrvávajúcimi duševnými poruchami
- Ľudia žijúci v kolektívnych zariadeniach
- Pracovníci humanitárnych organizácií a psychosociálnych záchranných služieb (D.J. DeWolfe, In: B. Baštecká, 2005)

Pri povodniach v roku 2010 spôsobili krízovému štábu najviac problémov rizikové skupiny z hľadiska veku, deti a seniori a etnická (rómska) menšina. Obec Moľva je totiž čisto rómska a v Malčiciach žijú zmiešané obyvateľstvo majoritné a minoritné – rómske.

Kultúrne a etnické skupiny

Etnické a kultúrne menšiny môžu byť zasiahnuté zvlášť tvrdo vzhľadom k ich špecifikám oproti väčšinovému obyvateľstvu. Ich horšia socioekonomická situácia ich núti bývať v nechránených podmienkach. Problémom môžu byť jazykové bariéry, nedôvera, odmietanie vonkajších zásahov pomoci a odlišné kultúrne hodnoty. Citlivosť voči nim môžeme prejavovať tak, že príručky a letáky preložíme do ich materského jazyka, prípadne ich graficky znázorníme.

Kultúrne rozdiely pozorujeme v postojoch ku strate domova, rodiny, postihnutiu, smrti. Majú odlišné spôsoby smútenia, inak prijímajú pomoc, zvlášť psychologickú a psychiatrickú.

Je preto nutné, aby každý pomáhajúci bol neustále vzdelávaný v kultúrnych normách, a zvykoch menšiny, ktorej pomáha a bol v neustálom kontakte so sociálnymi pracovníkmi, ktorí im pomáhajú. Pomoc je lepšie prijímaná, keď sa podarí nadviazať i oficiálne kontakty s dôveryhodnými organizáciami, ktoré ich príslušné etnikum zastupujú. (Vodáčková, 2002).

Rizikové skupiny z hľadiska veku

Zaraďujeme sem deti, adolescentov, dospelých s psychickými problémami, prípadne telesne znevýhodnených, žijúcich v kolektívnych zariadeniach ako sú domovy dôchodcov a seniori.

V tomto príspevku venujeme pozornosť seniorom. Seniori patria medzi rizikové skupiny, teda zažívajú krízové situácie a mimoriadne udalosti častejšie ako iní a hlavne ich ťažšie zvládajú, preto je nutné venovať im zvýšenú pozornosť. Ich situácia je o to ťaživejšia, ak zároveň žijú v kolektívnych zariadeniach, alebo patria medzi etnické menšiny.

Spolu s Bašteckou (2005) sa pokúsime charakterizovať telesné príznaky, prežívanie a správanie sa seniorov pred, počas a po mimoriadnej udalosti.

Prežívanie: depresia, zúfalstvo nad stratami, apatia, dezorientácia, podozrievavosť, nepokoj, zlosť, strach z umiestenia v ústave, úzkosť z nového prostredia, rozpaky z prijímania podpôr a výpomoci.

Správanie: uzavretie sa do seba, osamelosť, neochota opustiť domov, obmedzenie v pohyblivosti, problémy s núteným sťahovaním.

Telesné príznaky: zhoršenie chronických ochorení, poruchy spánku, problémy s pamäťou, väčšia citlivosť na prehriatie a podchladenie.

Možnosti intervencie:

- opätovné a vytrvalé upokojovanie,
- poskytovanie informácií potrebných pre orientáciu,
- opakované posudzovanie stavu rôznymi metódami, aby nedošlo k podhodnoteniu problému, ktorý sa môže objaviť neskôr,
- pomáhanie pri obnove majetku, získavanie finančnej pomoci,
- pomáhanie pri obnove rodinných a spoločenských kontaktov,
- zvláštnu pozornosť je nutné venovať kvalite náhradného ubytovania,
- podporovanie opätovných rozhovorov o mimoriadnej udalosti a vyjadrovanie aktuálnych pocitov,
- podľa potreby zaistiť dopravu, opatrovateľskú službu, zdravotnú pomoc.

Kohoutek, Čermák, Baštecká (2009) spracovali výskumne povodňové udalosti v Čechách v roku 2002 a pomoc z perspektívy postihnutých. Výskumnú vzorku netvorili jednotlivci, ale 492 domácností. Formou štruktúrovaného rozhovoru a vytvoreným dotazníkom sa zamerali na priebeh povodne a pomoc v každej zo základných fáz povodňových udalostí. Vzhľadom k rozsiahlosti výskumu a záverov uvedieme len vybrané výsledky a závery.

Fáza pred príchodom povodne - závery a odporúčania pre prvú fázu:

- kvalitné a štruktúrované informácie doplnené zrozumiteľnou inštruktážou,

- pamätať, že vždy sa nájdu ľudia, ku ktorým sa informácie nedostali – vyhľadávať ich,
- postarať sa o zabezpečenie základného majetku ľuďom, ktorí nie sú doma,
- ponuka pracovnej sily.

Fáza vlastného priebehu povodne - závery a odporúčania pre druhú fázu:

- priebežné informovanie o situácii,
- zatajovanie informácií, aby nedošlo k panike sa ukazuje ako veľmi nevhodné,
- nečinnosť môže udržiavať človeka v stave bezmocnosti,
- psychosociálna pomoc ľuďom v tejto fáze nechýba, počet tých, ktorí ju potrebujú rastie skôr s odstupom času,
- napriek tomu sa ukazuje, že je vhodné v tejto fáze s ľuďmi hovoriť o ich pocitoch, stratách, rozsahu škôd, pomôcť fyzicky pri úprave okolia,
- vytváranie zázemia, kde by si poškodení mohli bez obáv uskladniť majetok (traktor, fotoaparát, televízor, práčka)

Fáza po opadnutí vody - závery a odporúčania pre tretiu fázu:

- najdôležitejšia je materiálna a finančná pomoc,
- vnímanie strát – vyrovnávanie sa so stratou na živote a osobnou stratou,
- priestor pre psychosociálnu pomoc

Fáza dlhodobej obnovy - závery a odporúčania pre štvrtú fázu

- informácie ohľadom možností inštitucionálnych i súkromných dostupných finančných prostriedkoch,
- informácie o možných dotáciách,
- po nutnosti obnovy materiálnych škôd sa dostavuje emocionálna záťaž, doteraz „zakonzervované“ zážitky sa aktivizujú – nutná psychosociálna pomoc,
- register seriózných firiem schopných pomôcť pri rekonštrukčných prácach – poskytovanie dlhodobej humanitárnej pomoci.

Z výsledkov výskumu zjednodušene vyplýva nutná priebežná informovanosť, finančná pomoc, v neskorších fázach psychosociálna pomoc.

Mimoriadnu udalosť môže zažiť každý, nielen starý človek. Seniori patria medzi rizikové skupiny, neznamená to ale, že ostatné skupiny obyvateľstva túto psychosociálnu pomoc nepotrebujú.

Z teoretických poznatkov a vlastných skúseností pomáhajúceho pracovníka v teréne pri mimoriadnych udalostiach sme si stanovili výskumný cieľ.

Metóda

Výskumný cieľ:

Skvalitnenie psychosociálnej pomoci rizikovým skupinám, najmä seniorom pri mimoriadnych udalostiach. Výskumný cieľ sme rozdelili do dvoch etáp. V prvej fáze (pred výskum) je cieľom vytvorenie sociodemografických dotazníkov na základe rozhovorov s pomáhajúcimi pracovníkmi. V druhej fáze je cieľom zameranie sa na prežívanie ľudí zasiahnutých mimoriadnou udalosťou a porovnanie prežívania dospeléj populácie a seniorov. Čiastkovým cieľom je zistiť, ako vnímajú situáciu pomáhajúci pracovníci.

Odôvodnenie: Dopad povodní na psychiku človeka môže byť podceňovaný v porovnaní s potrebou materiálnej a finančnej pomoci hlavne v dlhodobejšom časovom horizonte.

Zaujímalo nás, či známe modely pomoci zachytávajú individuálne rozdiely v prežívaní mimoriadnej udalosti u seniorov, teda, či počítajú s citlivosťou a zraniteľnosťou seniorov ako rizikovej skupiny.

Výskumný problém - aká je informovanosť obyvateľstva pred príchodom povodne (inej mimoriadnej udalosti)? Aké konkrétne emócie prežívajú ľudia, najmä seniori povodňou priamo zasiahnutí? Z čoho tieto emócie pramenia? Aká je psychosociálna pomoc po opadnutí vody a vo fáze dlhodobej obnovy? V Moľve a Malčiciach bolo zasiahnutých povodňou cca 400 ľudí, z toho 80% bolo rómskeho pôvodu s prevahou neukončeného alebo základného vzdelania. Namieste je vytvorenie dotazníka, ktorý bude jednoduchý.

Priebeh výskumu

V predvýskume sme uskutočnili pološtruktúrovaný rozhovor s piatimi pomáhajúcimi pracovníkmi (tri psychologičky, jeden psychológ a jeden veterinárny lekár). Psychológovia boli vyslaní

na miesto povodní svojim zamestnávateľom. Veterinárny lekár bol dobrovoľník. V rozhovore bolo prvých päť otázok zameraných na zdroj informácií o príchode a priebehu povodní, na prípravu pred príchodom vody, na prežívanie povodne v urgentnej fáze, na prežívanie povodne vo fáze nápravnej. V poslednej otázke boli požiadaní o doplnenie vlastných postrehov a pripomienok z vlastnej pomoci pri povodniach.

V druhej fáze vlastného výskumu bude uskutočnený prepis pološtruktúrovaných rozhovorov a vyhodnotený kvalitatívnou metódou diskurzívnej analýzy. Diskurzom sa v súčasnej psychológii najčastejšie nazýva spôsob, akým isté javy vysvetľujeme, opisujeme – napríklad konfliktná komunikácia, vyjednávanie, spôsob reči, písané texty (Bačová, 2009). Metóda diskurzu nám vyhovuje i preto, že pomáhajúci pracovníci sa často vo fáze urgentnej dostávajú do pozície vyjednávateľa a sprostredkovateľa, kde je nutné využiť verbálne i neverbálne komunikačné zručnosti.

Získané výsledky by sme chceli využiť pri spracovávaní prežívania mimoriadnych udalostí, ktorý sa najčastejšie uskutočňuje metódou psychologického debriefingu. Metóda sa používa u všetkých ľudí zasiahnutých mimoriadnou udalosťou, prednostne je však pomoc poskytovaná rizikovým skupinám.

Spracovanie zážitkov

Priame obeť, účastníci mimoriadnych udalostí, príbuzní, priatelia i obyvatelia miesta, kde sa udalosť odohrala sa musia nejakým spôsobom vyrovnáť s hrozivými udalosťami, ktoré zažili. Bezprostredne po udalosti sa naštartuje proces spracovávania a následne vyrovnávania sa so zážitkom. Doterajší, zaužívaný spôsob existencie prestal existovať. Nový spôsob fungovania je potrebné vybudovať, čo vyžaduje energiu a aktivitu. Prvým predpokladom je vlastné chcenie vyrovnáť sa so situáciou. Spracovávanie traumatickej skúsenosti a vyrovnávanie sa s nešťastím je sprevádzané rozličnými psychickými reakciami a emocionálnym prežívaním. Individuálne psychické reakcie na šokujúcu udalosť sú normálne a prirodzené a sú potrebné k uzdraveniu. Je nutné poznamenať, že väčšina ľudí znáša tento proces dobre a sú potom schopní pokračovať vo vlastnom živote. Občas však vzniknú pri spracovaní traumatického zážitku poruchy. Za poruchový proces možno považovať ak proces trvá neúmerne dlho (napr. človek sa zaoberá tri roky po traume – smrť, rozvod, týmito udalosťami rovnako intenzívne ako mesiac od udalosti), vyrovnávanie sa

s udalosťou sa zastavilo v niektorej fáze (napr. popretie), znovu prežívanie je príliš intenzívne.

Záver

Rozhovory s pomáhajúcimi pracovníkmi poskytli dostatok materiálu na vytvorenie sociodemografických dotazníkov, ktoré v prípade možnosti môžu byť administrované zasiahnutým povodňou, ako jednou z foriem mimoriadnych udalostí. Predpokladáme, že pomôžu osvetliť i prežívanie rizikových skupín počas mimoriadnej udalosti. Keďže pomáhajúci pracovníci zasahovali v Jarovniciach, Moľve a Malčiciach, kde došlo k rozsiahlej povodni v roku 2010 a zasiahnutých povodňou bolo skoro 400 Rómov patriacich do etnickej menšiny, predpokladáme výskumný materiál k etnickej menšine. Starí ľudia medzi nimi boli zvlášť bezmocní, pretože ich dospelé deti pracovali prevažne v zahraničí a oni sa doma starali o ich maloleté deti. Vznikla tak trojnásobne ohrozená skupina obyvateľstva. S rozhovorov s pomáhajúcimi pracovníkmi sme zistili, že zasiahnutí (vlastná komunita) im práve preto pomáhali najviac, čo možno označiť za altruistické správanie voči rizikovej skupine.

Pre čiastkové výsledky z pred výskumu sme sa rozhodli preto, že samotný výskum bude s najväčšou pravdepodobnosťou dlhodobá záležitosť, trvajúca niekoľko rokov. V prípade možnosti budeme zverejňovať čiastkové výsledky.

Literatúra:

Bačová, V. (2009). Súčasný smery v psychológii. Bratislava. Veda.

Baštecká et. al. (2005). Terenní krízová práce. Praha. Grada.

Kohoutek, Čermák, Baštecká (2009). Psychologie katastrofické události. Praha. Academia.

Pavluvčíková, E. (2011). Psychologické poradenstvo v krízových situáciách. FF PU Prešov.

Štetina, J. a kol. (2000). Medicína katastrof a hromadných nešťastí. Praha. Grada.

Vodáčková, D. et.al. (2002). Krízová intervence. Praha. Portál.

Príspevok vznikol za podpory grantovej agentúry Vega, č.: 1/0124/12: Životné perspektívy, zmysel života, spokojnosť a sociálna saturácia seniorov žijúcich na Slovensku a v zahraničí.

Ťažkosti života rodiny dieťaťa s autizmom v SR

Dana Perašínová

Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Námestove

cphpapno.riad@orava.sk

Abstrakt

Pozícia rodiny s dieťaťom s autizmom v Slovenskej republike je neľahká, najmä ak ide o dieťa s autizmom s viacnásobným postihnutím. Táto práca je snahou ponúknuť pohľad na možné riešenie aspoň niektorých problémov v ich živote.

Kľúčové slová:

dieťa s autizmom, rodina, životná situácia, pracovná oblasť

Úvod

Naším zámerom v tejto práci je analyzovať z praktického aspektu životnú situáciu rodín s dieťaťom s autizmom stredne či nízkofunkčným, (resp. s pridruženým viacnásobným postihnutím) v SR, opatrovaným v domácom prostredí.

Poukazujeme v kontexte tejto témy aj na náročnosť zladenia vzťahu *práca – rodina* v rodinách s dieťaťom s autizmom a na konkrétne dopady a prejavy ťažkostí týchto rodín v ich životnej situácii v súvislosti so zabezpečením „normálneho chodu“ rodiny. Pokúsime sa načrtnúť možné riešenie aspoň niektorých problémov týchto rodín.

Rodina s dieťaťom s autizmom

Rodina ako prirodzené prostredie, do ktorého sa jedinec narodí a v jeho živote zohráva primárnu úlohu v najcitlivejších životných obdobiach - je nezastupiteľná pri výchove detí,

formovaní ich vývinu, uspokojuje základné psychické potreby svojich členov, zaisťuje komplexnú starostlivosť o deti a prípadne aj o ďalších príslušníkov rodiny.

Špecificky náročná je táto úloha, ak ide o dieťa s postihnutím. Nie je cieľom tejto práce analyzovať komplexný proces prijímania dieťaťa rodinou a jeho fázy či podrobnú analýzu autizmu ako poruchy – poskytujeme len krátky náčrt a zameriavame sa na praktické aspekty problematiky.

Autizmus je pervazívna vývojová porucha, ktorá sa objavuje obvykle pred tretím rokom života dieťaťa a prejavuje sa kvalitatívnym poškodením vo viacerých oblastiach, tzv. triádou¹

- *verbálna a neverbálna komunikácia,*
- *porozumenie sociálnym vzťahom,*
- *predstavivosť a hra.*

Deti s autizmom sa prejavujú rôznorodými príznakmi - ***abnormitami v správaní, záujmoch, sociálnej interakcii či komunikácii***(konkretizujme - *deficit v schopnosti hrať sa, neprimerané reakcie na bežné zvuky, obsedantné uľpievanie na nemennosti života a prostredia a odpor k zmenám, nefunkčné rituály, zvýšená odolnosť voči bolesti často prepojená so sebadeštrukciami, manierovanie, záujem o neživé, mechanické predmety, hyperaktivita, alebo hypoaktivita, precitlivosť na dotyk, motorická neobratnosť, ťažkosti s koordináciou a rovnováhou, zvláštne stravovacie návyky - vrátane jedenia nejedlých predmetov, výbuchy agresie a kolísanie nálad, nízka úroveň praktických schopností, pritom však sa vyskytujú ostrovčeky špeciálnych schopností), niektoré z týchto príznakov sa menia, iné pretrvávajú i po celý život.²Náročnosť životnej situácie pre rodinu sa stupňuje v období dospievania dieťaťa³ a pôsobí vo vyššej miere stresujúco na matku (častejšie opatrujúcu dieťa) - napríklad Hastings (2003b) zistil, že stres matiek bol spojený s problémami správania dieťaťa s PAS, kým u otcov stres súvisel iba s depresiou partneriek.⁴*

¹Clerq, H. Mami, je to člověk, nebo zvíře? Myšlenidítěte s autisem. Praha : Portál, 2011, s. 21.

²Hrdlička, M., Komárek, V. Dětskýautismus. Přehledsoučasných poznatku. Praha : Portál, 2004, s. 36-39.

³Smith, L.E. a kol., 2007, s.ComparativeAnalysisofWell-Being and CopingamongMothersofToddlers and MothersofAdolescentswith ASD. JournalofAutism and DevelopmentalDisorders, Vol. 38, N.5, 876-889,

⁴ podľa Hastings, Kovshoff, Ward, et al. (2005), In: Meadan, H., Halle, J.W., Ebata, A.T. Familieswithchildrenwhohaveautismspectrumdisorders: stress and support, 2010.

Výskumné zistenia,⁵ týkajúce sa rodín s dieťaťom s poruchami autistického spektra(PAS) poukazujú, že

- dopad správania sa dieťaťa s autizmom(napr. obmedzená verbálnej komunikácie, nedostatky v sociálnom správaní, agresívne správanie)môžu mať vplyv na ostatných členov rodiny (Hastings, Kovshoff, Ward, et al. 2005),
- rodičia týchto detí, predovšetkým matky, majú významne vyššiu úroveň stresu a zažívajú menej subjektívnej pohody (well-being) než rodičia detí bez postihnutia a detí s iným postihnutím (Abbedutoetal, 2004;. Baker-Ericzen, Brookman-Fraee, Stahmer, 2005)
- toto napätie môže mať negatívny dopad na rodičov v zmysle zvýšenia rizika depresie, hnevu, úzkosti a rodinných nezhôd (Bromley, Hare, Davison, &Emerson, 2004; Higgins, Bailey, &Pearce, 2005; Weiss, 2002),
- u rodičov detí s PAS je nižšiaúroveň kvality života v porovnaní s rodičmi detí s detskou mozgovou obrnou alebo mentálnou retardáciou (Mugno, Ruta, D'Arrigo, &Mazzone, 2007),
- výsledky vo vzťahu k súrodencom osôb s PAS sú rozporné – na jednej strane sa uvádzajú negatívne výsledky (napr. osamelosť) (Hastings, 2003a, Greeks and Stoneman, 2003), zároveň ajpozitívne výsledky (napr. vyššia mierasebaprijatia) (Kaminsky&Dewey, 2002; Pilowsky, Yirmiya, Doppelt, Gross- Tsuru, &Shalev, 2004).

Niektorí odborníci upozorňujú na potrebu skúmať rodinný systém ako celok a *jednosmernosť pohľadu doterajších výskumov - dieťa s autizmom bolo pokladané za zdroj stresu a subjektívna pohoda ostatných členov rodiny vnímaná ako dôsledok*, tieto vzťahy však môžu byť obojsmerné - t. j. rodinní príslušníci môžu mať vplyv na jedinca s PAS (napr. rodinný stres alebo depresie matky môže ovplyvniť správanie dieťaťa, rovnako aj vzťahy matka – deti či matka - otec) - napríkladHastings (2003b) zistil, že stres matiek bol spojený s problémami správania dieťaťa s PAS, kým u otcov stres súvisel iba s depresiou svojich partnerov.⁶

⁵Hastings, Kovshoff, Ward, et al. (2005), obdobne Turnbull, Turnbull, Erwin, a Soodak (2006), In: Meadan, H.,Halle, J.W., Ebata, A.T. [Familieswithchildrenwhohaveautismspectrumdisorders: stress and support](#), 2010.

⁶tamtiež

Taktiež Hrdlička⁷ uvádza rôznorodé výskumy o dopade narodenia dieťaťa s autizmom na jeho rodinu, uverejnené o problematike života týchto rodín a podotýka, že napriek rôznorodosti uhla pohľadov na zhode všetkých v tom, že autizmus prináša do rodiny závažný stres, ktorý býva chronický.

Prevažujúci výskyt negatívnych zistení u detí s rôznymi typmi chronických chorôb môže podľa Žiakovej a Bodnárovej⁸ súvisieť so snahou výskumníkov poukázať na náročnosť každodenného života týchto rodín a prispieť tak k zlepšeniu ich životných podmienok, táto snaha je podporovaná v praxi stále využívanými klasickými teóriami chronického smútku (Olshansky, 1962) a straty „perfektného dieťaťa“ (Ellis, 1989) a pomáha identifikovať vyskytujúce sa charakteristické problémy, s ktorými sa rodiny detí s chronickými ochoreniami stretávajú; citované autorky⁹ však ponúkajú ako efektívnu odbornú intervenciu **empowerment** – **posilnenie** existujúcich pozitívnych atribútov rodín a uvádzajú charakteristiku pojmu Európskou komisiou (2000), podľa ktorej odráža pojem:

- „**výsledok seba-posilnenia**“ - je prepojený so schopnosťou robiť slobodné rozhodnutia a vziať vlastnú budúcnosť do vlastných rúk. Spomínajú sa tu pojmy ako seba-odhodlanie, seba-riadenie, svojpomoc, seba-vzdelávanie, seba-zamestnávanie, občianska participácia, aktívne občianstvo, aktívna participácia,
- „**proces smerujúci k seba-posilneniu**“ - znamená rozvoj kapacít pre kvalifikovanú voľbu. Viac autonómie a moci pre naplnenie práv a zodpovednosti občana spolu s budovaním kapacít dobrovoľníckych skupín a organizácií vedie k podpore participácie občanov na rozhodovaní,
- „**predpoklad vysporiadania sa**“ - s mnohými faktormi, ktoré generujú závislosť a exklúziu, uznanie potrieb a aspirácií marginalizovaných skupín, ich práv na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie.

Spoločným bodom je snaha zabezpečiť dostatočný prístup k informáciám, alternatívam a podpora v iniciatíve, s ktorou sa stretneme v literatúre posilňovania jednotlivca ako občana, i ako klienta sociálnych služieb. Domnievame sa však, že v rámci životnej situácie rodín s dieťaťom s postihnutím, najmä ak je závažnejšieho rozsahu, v súčasnosti na Slovensku je záťaž natoľko intenzívna, že napriek až neúnosnosti situácie pre mnohé z týchto rodín, nemajú dostatok síl a priestoru aktívne sa dožadovať svojich práv.

⁷Hrdlička, M., Komárek, V. (eds.) *Dětský autismus. Přehled současných poznatků*, 2004., cit. s. 177.

⁸Žiaková, E., Bodnárová, L. Posilňovanie rodín detí so zriedkavými chronickými ochoreniami, 2011, s. 13

⁹tamtiež, s. 15

Praktické aspekty ťažkostí života s dieťaťom s autizmom

Táto práca vychádza z t. č. nami realizovaných praktických sledovaní - v rámci našej dizertačnej práce, zaoberajúcej sa výskumom životnej situácie rodín s dieťaťom s autizmom a s pridruženým viacnásobným postihnutím v SR. Hodnotíme situáciu rodín s dieťaťom, u ktorého je stupeň postihnutia ťažší, t. j. dieťa s autizmom stredne funkčným či nízko funkčným, resp. s pridruženými ďalšími poruchami (mentálna retardácia, následky DMO, zavedený ventil – shunt, ...), ide o mapovanie kvalitatívnych aspektov v živote rodín, rozhovory s rodinami o ich radoostiach aj o ich strastiach, o nimi prežívaných bežných životných situáciách, o každodenných problémoch, s ktorými musia v bežnom živote zápasiť.

Z nášho pohľadu je zrejмый rozdiel v situácii rodín aj v jednotlivých regiónoch Slovenska, aj v závislosti na dostupnosti odbornej pomoci, resp. špecifickej odbornej pomoci, zameranej priamo na túto diagnózu – autizmus ako pervazívnu vývinovú poruchu. Pokúsime sa v ďalšom o stručný náčrt praktických každodenných problémov rodín s dieťaťom s autizmom v SR z ich pohľadu v rôznych oblastiach – v oblasti vzdelávania, v oblasti zdravotníckej, v oblasti vzťahov v rodine, v oblasti voľnočasovej a v oblasti pracovnej a celkovej ekonomickej situácie rodiny, na základe predbežných zistení.

a/ *oblasť vzdelávania* - školská situácia týchto detí sa do istej miery u nás už zlepšuje, vytvárajú sa alternatívy vzdelávania formou integrácie v základných školách či vzdelávania v triedach pre autistov v špeciálnych základných školách, resp. využíva sa aj vzdelávanie individuálnou formou v domácom prostredí u detí so závažným stupňom postihnutia. Práve u tejto posledne uvedenej kategórie detí vidíme v oblasti vzdelávania ešte rezervy, zrejme sú tiež regionálne podmienené – najmä v prístupnosti potrebných pomôcok na systematické vzdelávanie detí s autizmom v domácom prostredí (počítač, špecifické výukové programy pre autistov), v rozsahu možností a frekvencie vzdelávania dieťaťa učiteľom v domácom prostredí, a podobne. Zrejmovou záťažou je pre nich aj nerovnomernosť rozloženia siete služieb v SR, v tejto oblasti v niektorých regiónoch chýbajú zariadenia dennej starostlivosti o tieto deti v životnom okolí rodiny, rodina je v dôsledku toho stavaná pred alternatívu zostať bez pomoci či vzdať sa každodenného života so svojim dieťaťom a do istej miery ho tým vyčleniť z rodinného prostredia. To nepokladáme za vhodnú alternatívu, najmä s ohľadom na právo dieťaťa žiť so svojou rodinou a aktuálny európsky trend deinštitucionalizácie.

b/ *v oblasti zdravotníckej* vnímame značné deficity – predovšetkým v oblasti prístupnosti odbornej starostlivosti špecialistov – je nutné za nimi s deťmi cestovať aj do vzdialenejších

miest (opäť je to značne regionálne podmienené). Problémom je, že práve rodiny s dieťaťom s ťažším stupňom postihnutia, t. j. so stredne či nízko funkčným autizmom a pridruženými ďalšími diagnózami vyžadujúcim prevoz autom, nezískajú podľa aktuálne nastavenej legislatívy príspevok na zakúpenie auta z dôvodu, že dieťa nedochádza do školy, ale je vyučované v domácom prostredí. Pre tieto rodiny sa stáva problémom potrebný prevoz dieťaťa k lekárovi, ako aj do zariadení špeciálnopedagogickej starostlivosti a podobne - dieťa často nie je spôsobilé prevozu v hromadných dopravných prostriedkoch. Bývajú preto v takom prípade odkázané na prevoz sanitnou prepravnou službou, pričom však z úsporných dôvodov sú v sanitnom vozidle viacerí pacienti a je nutné v rámci prepravy čakať aj na vybavenie sa u lekára všetkých (t. j. často dlhšiu dobu), to býva pre dieťa s autizmom problém.. Problémom sa v zdravotnej starostlivosti stáva napr. aj náročnosť zubných výkonov pre tieto deti, ošetrovanie musia obvykle absolvovať v narkóze, na zubné ošetrovanie sú preto objednávané k hospitalizovaniu v špecializovanom zariadení, ktoré je jediné na Slovensku (Fakultná nemocnica v Košiciach), realizovaná je pobytovou formou, sú tam dlhšie čakacie doby, pre rodinu môže byť náročná aj úhrada poplatkov s tým spojených.

c/ v oblasti vzťahov v rodine - v rodine dieťaťa s autizmom zohrávajú významnú úlohu kvalita vzájomných vzťahov rodičov – schopnosť rozdelenia úloh v rodine, vzájomnej podpory a opory, vo vyššej miere dochádza ku krízam, niekedy i k rozpadu rodiny. Problémový repertoár správania dieťaťa má vplyv na rodinné vzťahy, potvrdzujú to výskumné zistenia v rôznych oblastiach - okrem vyššie nami v práci uvedených aj dopad na súrodencov dieťaťa (výsledky výskumov v tejto oblasti sú nekonzistentné, viacerí autori poukazujú na vyššiu mieru osamelosti,^{*10} stresu^{*11} u nich (čo dávajú aj do možnej súvislosti s vyššou mierou genetickej zraniteľnosti u nich). Problémom je aj nemožnosť zo strany rodičov naplniť v dôsledku opatery dieťaťa s autizmom jeho súrodencov primerane ich potreby v rovine emocionálnej aj ďalších oblastiach (finančne, vzdelávanie, záujmy).

^{*10}Perry, A., Harris, & Minnes, P. (2004), in: Meada, H., Halle J.W., Ebata, A.T. Families with children who have autism spectrum disorders: stress and support. *Exceptional Children* Fall, 2010, vol. 77, 1, ISSN 0014-4029.

^{*11}Pilowski, T., Yirmiya, N., Doppelt, O., Grost-Tsur, V.* Shalev, R.S. (2004), in: Meada et kol. ,2010, tamtiež.

d/ v oblasti voľnočasovej - rizikovým faktorom v živote týchto rodín je zvýšená časová záťaž v dôsledku častých vyšetrení a terapií. Zvýšenú časovú záťaž predstavuje pre tieto rodiny aj vykonávanie bežných úkonov, akým je napr. jedenie, obliekanie, hygienické úkony. Z dôvodu vyčerpávajúcej celodennej starostlivosti stráca osamotený rodič svoje zamestnanie, priateľov a voľný čas. Rodina je odkázaná na rôzne zdravotné, vyučovacie a kompenzačné pomôcky, pre deti s ťažším stupňom postihu nie sú však vždy dostupné. Na vzťahy vplýva aj vyššia miera vyčerpania, nemožnosť oddychu pri celodennej opatere dieťaťa s ťažším typom poruchy pre opatrujúceho rodiča aj pre rodiča pracujúceho po návrate z práce. Opatera dieťaťa s autizmom je náročnejšia ako pri iných typoch postihnutia, aj v dôsledku špecifik v správaní dieťaťa (napr. hlučnosť, potreba stereotypov, výskyt sebadeštrukcií, vyžaduje si celoživotnú špecializované opatrenia, aby sa čo najviac prispôbili potrebám svojho dieťaťa (musia realizovať rôznorodé úpravy v štruktúre bývania aj v celkovom režime ich života).

e/ v oblasti pracovnej a celkovej ekonomickej situácie rodiny- na Slovensku finančná situácia rodín s dieťaťom s viacnásobným postihnutím je náročná,* u mnohých z týchto detí ide o poruchu s diagnózou autizmu. Pri regionálne nedostatočnej sieti sociálnych a podporných služieb rodinám, chránených dielní a pracovných miest pre dieťa v dospelosti rodinám často nezostáva iné riešenie ako celodenná opatera dieťaťa, pričom potrebná starostlivosť a zodpovednosť o dieťa, v porovnaní so starostlivosťou o zdravé dieťa, o niekoľko desiatok rokov až celoživotne. Z hľadiska ekonomického

- ide o **jedno príjmové rodiny** – z hľadiska zabezpečenia rodiny finančne jeden z rodičov preberá úlohu živateľa rodiny – pracuje, pričom druhý rodič sa stará o dieťa s postihnutím, t. j. zostáva doma z dôvodu opatrovania dieťaťa, čím sa stáva rodina jednopříjmovou, to najmä u viacdenných rodín významne zhoršuje ekonomický status rodiny (neumožňuje pokryť potreby rodiny na dôstojnej úrovni, často však ani na základnej životnej a vyvoláva až existenčné ťažkosti pre rodinu),
- pritom postihnutie u dieťaťa predstavuje pre rodinu okrem náporu stresu ešte aj zvýšené nároky na finančný rozpočet (v dôsledku špecifických nárokov na stravu, na zdravotnú a liečebnú starostlivosť a pod.).

*¹²Perašinová, D. *Dieťa s viacnásobným postihnutím a jeho rodina – možnosti a limity ich života* v SR. Práca prezentovaná na konferencii Dieťa v ohrození, Bratislava, december 2011, ISBN zborník t. č. v tlači.

- nereálna je predstava o možnosti **doplniť príjem rodiny** prácou opatrojúceho rodiča popri opatrovaní, potvrdzujú to aj štatistické údaje v SR,^{*13} v situácii ťažšieho viacnásobného postihnutia a autizmu u dieťaťa je to prakticky nerealizovateľné - dieťa si vyžaduje nepretržitý dohľad, má náročné špecifiká denného režimu,
- tieto rodiny sú vystavené riziku chudoby, resp. **zažívajú situáciu relatívnej chudoby**, t. j. uspokojovanie potrieb členov rodiny sa deje na podstatne nižšej úrovni ako u priemernej rodiny, v dôsledku toho sa stáva pre rodinu problémom naplnenie aj základných potrieb zdravotných, sociálnych, kultúrnych, v oblasti vzdelania,
- problematická je situácia, najmä ak pracujúci rodič je zamestnaný nízkopríjmovovo tzv. „**working poor rodina**“^{*14} (chudobní pracujúci - to však v SR znamená vykonávanie nielen nekvalifikovanej práce, ale tiež práce kvalifikovanej, no štátom podhodnotenej – školstvo, zdravotníctvo, sociálne služby),
- situácia je ešte náročnejšia, ak **zamestnaným rodičom je matka**,^{*15}
- vysoké je aj **riziko rozpadu rodiny** a tým aj nutnosť zaistiť starostlivosť len jedným z rodičov, obvykle matkou dieťaťa,
- **situácia je náročná najmä pre rodiny viacdetné**, kde dieťa s postihnutím má zároveň zdravých súrodencov (ekonomické limity rodiny neumožňujú štúdium podľa záujmov a potenciálu),
- **pracujúci rodič po príchode domov preberá časť starostlivosti** o rodinu a o dieťa s autizmom, ako sme už uviedli pri analýze voľnočasových aktivít rodiny - t. j. chýba čas na regenerovanie pracovnej sily, oddych, dochádza k preťaženiu, otázny je dopad situácie opatrovania na zdravie rodičov v dlhodobom horizonte ((výskumy v tejto oblasti zatiaľ absentujú).

*¹³údaje uvádzané Repkovou (2007, *4, s. 10 - k polroku 2006 to bolo iba cca 2,3 % všetkých poberateľov peňažného príspevku za opatrovanie), in: Perašínová, D. 2011, op. cit., s. 2.

*¹⁴bližšie k problematike „working poor rodín v SR vid’ : IŠTVÁNOVÁ, E. PERAŠÍNOVÁ, D. *Dopad situácie chudoby „working poor“ rodiny na situáciu dieťaťa*. In: Konferencie psychológie práce a organizácie 2011.. Sborník príspevků z mezinárodni konference. Masarykova univerzita, MuniPress Brno 2011. ISBN 978-80-210-5490-5.

*¹⁵IŠTVÁNOVÁ, E., PERAŠÍNOVÁ, D. *Pracovné postavenie ženy-matky v súčasnej slovenskej rodine a jeho riziká*. In: Konferencie psychológie práce a organizácie 2011. Sborník príspevků z mezinárodni konference. Brno : Masarykova univerzita, MuniPress, 2011. ISBN 978-80-210-5490-5.

Naše odporúčania

Náročnosť života rodiny s dieťaťom s autizmom je nespochybniteľná, poukazujú na ňu mnohé zahraničné výskumné zistenia, vyššie uvádzané. Komplikácie vznikajúce v rodinách a v ich každodenných životných situáciách narastajú najmä ak ide o dieťa s autizmom stredne funkčným či nízko funkčným, resp. s pridruženým viacnásobným postihnutím, opatrované v stálej domácej starostlivosti rodičom.

Pre zlepšenie životnej situácie rodín s dieťaťom s autizmom pokladáme za žiaduce:

1. **analyzovať skutočné potreby týchto rodín v praxi** a celú šírku ich sociálnych problémov, najmä v menej rozvinutých regiónoch s aktuálne nízkou mierou efektívnej pomoci,
2. **špecifickú pozornosť venovať viacdenným rodinám s dieťaťom s autizmom**, t. j. aj životnej situácii zdravých súrodencov dieťaťa s autizmom a ich potrebám,
3. **akceptovať v legislatíve špecifiká diagnostiky**, t. j. umožniť rodičom dieťaťa s autizmom byť celoživotným opatrovateľom dieťaťa, poskytovať mu aj osobnú asistenciu po 18 roku života, nakoľko človek s autizmom vyžaduje stabilné podmienky a potrebuje kontakt s človekom, ktorý ho dokonale pozná a dokáže pochopiť spôsob vyjadrenia jeho emócií,
4. **poskytovať viac podpory rodinám s ťažším typom postihnutia u dieťaťa** – kde limity aj obmedzenia života rodiny sú naozaj vo vyššej miere – t. j. vrátiť sa k odlíšaniu náročnosti opatrovania, ľahšieho a ťažšieho stupňa postihnutia u dieťaťa,
5. **zamerat' odbornú pozornosť na výskum problematiky rodín s dieťaťom s autizmom** (ich reálnej životnej situácie a podmienok, najmä v situácii viacdenných rodín či v situácii pridruženého viacnásobného postihnutia u detí s autizmom, ale aj miery vyčerpania rodičov a následného dopadu v oblasti zdravia rodiča aj rodiny, atď.)

Záver

Cieľom našej práce bolo poukázať na rôznorodosť ťažkostí rodiny s dieťaťom s autizmom v každodennom živote, aj v prepojení na pracovnú oblasť, ako aj na aspoň niektoré možnosti uľahčenia životnej situácie týmto rodinám a potrebu vyššej miery podpory štátu rodinám opatrujúcim dieťa s ťažším postihnutím v nepretržitej domácej starostlivosti.

Literatúra:

- DE CLERQ, H. *Mami, je to člověk, nebo zvíře? Myšlenidítěte s autismem*. Praha : Portál, 2011. Vyd. 2. 104 s. ISBN 978-80-7367 – 888-3.
- FEDÁKOVÁ, D: *Pracovné a rodinné prostredie zamestnaných*. Prešov : Universum - EU, 2011. Vyd. 1, 103 s. ISBN 978-80- 89046-70-6.
- GJURIČOVÁ, Š., KUBIČKA, J. *Rodinná terapie. Systemické a narativnípřístupy*.Praha : GradaPublishing, 2009. Vyd. 2 doplněné a přepracované, 288 s. ISBN 978-80-247-2390-7.
- HRDLIČKA, M., KOMÁREK, V. (eds.) *Dětskýautismus. Přehledsoučasných poznatku*. Praha : Portál, 2004. Vyd. 1. 208 s. ISBN 80-7178-813-9.
- IŠTVÁNOVÁ, E. PERAŠÍNOVÁ, D. *Dopad situácie chudoby „working poor“ rodiny na situáciu dieťaťa*. In: *Konferencpsychologie práce a organizace 2011. Sborníkpríspevkůz mezinárodníkference*. Masarykova univerzita, MuniPress Brno 2011. ISBN 978-80-210-5490-5.
- IŠTVÁNOVÁ, E., PERAŠÍNOVÁ, D. *Pracovné postavenie ženy-matky v súčasnej slovenskej rodine a jeho riziká*. In: *Konferencpsychologie práce a organizace 2011. Sborníkpríspevků z mezinárodníkference*. Brno : Masarykova univerzita, MuniPress, 2011. ISBN 978-80-210-5490-5.
- MEADAN, H., HALLE, J.W. , EBATA, A.T. *Familieswithchildrenwhohaveautismspectrumdisorders: stress and support*. Fall, 2010 issueofExceptionalChildren, dostupné na: http://findarticles.com/p/articles/mi_hb3130/is_1_77/?tag=content;coll1, citované 4.4.2012
- PERAŠÍNOVÁ, D. *Dieťa s viacnásobným postihnutím a jeho rodina – možnosti a limity ich života v SR*. In: *Konferencia Dieťa v ohrození*, Bratislava, december 2011.
- RICHMAN, S. *Výchova dětí s autismem*. Aplikovaná behaviorálna analýza. Praha : Portál, 2008. Vyd. 2. 128 s. ISBN 978-80-7367-424-3.
- SCHOPLER, E., REICHLER, R.J., LANSING, M. *Strategie a metodyvýukydětí s autismem a dalšími vývojovými poruchami*. Příručkaproučitele i rodiče. Praha : Portál, 2011. Vyd. 2. 232 s. ISBN 978-80-7367-898-2.

- STRUNECKÁ, A. (s příspěvky Urbánkové, B., Cecavové, L., Šárkové, A). *Přemůžeme autismus? Průvodce pro rodiče, užitečný i pro pediatry, psychiatry a všechny obětavé bytosti, které se snaží pomáhat dětem s autizmem.* Miloš Palatka – ALMI, 2009. Vyd. 1. 263 s. ISBN 978-80-904344-0-0.
- SMITH, L.E., SELTZER, M.M., TAGER-FLUSBERG, H., GREENSBERG, J.S., CARTER, A.S. *A Comparative Analysis of Well-Being and Coping among Mothers of Toddlers and Mothers of Adolescents with ASD.* Journal of Autism and Developmental Disorders, Volume 38, Number 5, 876-889, DOI: 10.1007/s10803-007-0461-6.
- VOSMÍK, M., BĚLOHLÁVKOVÁ, L. *Žáci s poruchou autistického spektra v běžné škole. Možnosti integrace na ZŠ a SŠ.* Praha : Portál, 2010. Vyd. 1. 200 s. ISBN 978-80-7367-687-2.
- ŽIAKOVÁ, E., BODNÁROVÁ, L. *Posilňovanie rodín detí so zriedkavými chronickými ochoreniami.* In: Dušan Šlosár (ed.) Košické dni sociálnej práce. Prevencia sociálnej patológií prostredím stredných škôl Košického samosprávneho kraja. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie, Košice 2011. 338 s. ISBN: 978-80-970978-9-9

Autorka:

Dana Perašínová, PaedDr.

Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Námestovo,

A. Bernoláka 378/8, 029 01 Námestovo,

E-mail: d.perasinova@g-mail.com

Faktory ovplyvňujúce očakávané emócie pri verbálnej agresii na pracovisku

Katarína Vasková

Katedra psychológie, Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach, katarina.vaskova@gmail.com

Abstrakt

Úloha sebaregulácie je v každodennom živote človeka nezastupiteľná, a zvlášť ak ide o prostredie, akým je pracovisko. V predkladanej štúdií bol poskytnutý pohľad na jeden z regulačných mechanizmov, akými sú očakávané emócie a takisto popísaný vplyv dvoch faktorov na ne. Výsledky ukázali výraznejšie očakávanie negatívnych emócií po nevynadaní než pozitívnych po vynadaní. Takisto bola preukázaná významná úloha túžby, ako jedného z faktorov ovplyvňujúcich skladbu očakávaných emócií. Výsledky týkajúce sa noriem boli rozporupľnejšie. Zistenia sú podrobne interpretované v príspevku.

Kľúčové slová:

očakávané emócie, agresia, pracovné prostredie

Konfliktné situácie nie sú na pracovisku nijak výnimočné. Je všeobecne známe, že môžu viesť ku negatívnym dôsledkom, ktoré dokážu ovplyvniť pracovný výkon jednotlivca i skupiny na mnohonásobnej úrovni. Neustále však budí pozornosť fakt, že niektorí ľudia si v podobných situáciách dokážu zachovať "chladnú hlavu" a iní nie. V predkladanom príspevku sme sa rozhodli zamerať na úlohu očakávaných emócií ako sebaregulačného mechanizmu pri verbálnej agresívnej reakcii v situácii podrazu na pracovisku a vplyve niektorých faktorov naň.

Teoretické východiská

Očakávané emócie prispievajú k regulácii správania človeka. Základom je ich spojenie s budúcimi udalosťami. Vzťahujú sa k predstave možných alternatív situácie, pričom tieto sú následne zhodnotené. To, akú hodnotu im človek priradí je do veľkej miery ovplyvnené aj

jeho schopnosťou predstaviť si samotnú situáciu, a tiež odhadnúť pravdepodobnosť s akou k očakávaným dôsledkom môže dôjsť (Baumgartner, Pieters, Bagozzi, 2008).

Ak vnímame sebareguláciu ako všeobecnú schopnosť prispôbiť svoje správanie aktuálnym požiadavkám (Ráčzová, 2011), očakávané emócie k nej nepochybne prispievajú. Ich schopnosť regulovať správanie človeka pritom spočíva práve v zameraní sa na dôsledky. Samotné uvedenie si toho, ako by sa človek cítil, ak by sa správal takým, či iným spôsobom pôsobí v smere aktivizácie, alebo inhibície konkrétnych foriem správania sa. Človek sa pritom snaží dosiahnuť pozitívny a vyhnúť sa negatívnemu cieľu (Baumgartner, Pieters, Bagozzi, 2008, Bagozzi, Baumgartner, Pieters, 1998).

Uvedené do istej miery dokladajú aj výsledky štúdie (Gini, 2006) zameranej na šikanovanie ako formu agresie. Jej výsledky poukazujú na to, že tí ľudia, ktorí sú náchylní k prežívaniu viny sú menej agresívni v interpersonálnych interakciách. Už samotné prežívanie viny tak pôsobí regulatívne. Gini (2006) v závere tvrdí, že ľudia sa správajú takým spôsobom, aby nebola narušená ich sebahodnota a aby neboli zničené ich vnútorné morálne štandardy, čo by mohlo viesť k sebaodsúdeniu.

V súlade s akýmsi všeobecným očakávaním sa výskumne ukázalo, že čím intenzívnejšie boli očakávané pozitívne alebo negatívne emócie, tým výraznejšie sa ľudia snažili zrealizovať správanie vedúce k úspechu a vyhnútiu sa neúspechu. Pozitívne emócie sa pritom spájali s úspechom a negatívne s neúspechom (Leone, Perugini, Bagozzi, 2005, Baumgartner, Pieters, Bagozzi, 2008). Navyše podľa Baumgartnera, Pietersa a Bagozziho (2008) negatívne emócie vedú k silnejšiemu zámeru, než pozitívne emócie.

Výsledky podporujúce vyššie uvedené závery podporujú aj početnejšie výskumy z oblasti očakávaných dôsledkov agresie, kde očakávanie benefitov po agresii sa spájalo s jej väčším výskytom (Archer, Southall, 2009, Archer, Fernández-Fuertes, Thanzami, 2010, Marks, Hine, 2012, Rutter, Hine, 2005, Pornari, Wood, 2010, Goldstein, Tisak, 2004, Hall, Herzberger, 1998).

Jedným z faktorov, ktoré môžu priamo ovplyvniť charakter očakávaných emócií je aj *túžba*. S týmto pojmom prišli v rámci Teórie na cieľ orientovaného správania (Model of Goal Directed Behavior, MGB) Perugini a Bagozzi, ktorí ho definovali ako "stav mysle, kde má človek osobnú motiváciu vykonať čin, alebo dosiahnuť cieľ" (Perugini, Bagozzi, 2004, s.71). Jeho základnou funkciou malo byť nesenie explicitného motivačného obsahu, ktorý by indukoval úmysel správať sa istým spôsobom.

Perugini a Conner (2000) odlíšili dva druhy túžby - túžbu po dosiahnutí cieľa (goal desire) a chuť správať sa istým spôsobom, alebo vykonať čin (behavioral desire).

Nedávno aj Richetinová, Richardsonová a Boykin (2011) potvrdili význam očakávaných pozitívnych emócií ako prediktorov túžby po uskutočnení agresívnej reakcie. Ukázalo sa, že ak si niekto spájal vykonanie agresívneho činu s pozitívnymi emóciami, jeho chuť zrealizovať tento čin sa závisle na jeho očakávaníach zvyšovala.

Okrem uvedených faktorov je prínosné spomenúť aj funkciu *noriem* a normatívnych presvedčení o agresii. Tie sa týkajú hlavne otázok vhodnosti agresie v konkrétnych kontextoch. Huesmann a Guerra (1997) došli k zisteniu, že správanie je do istej miery ovplyvňované normatívnymi presvedčeniami. Takisto Sloan (2006) a Schechtman a Basheer (2005) výskumne potvrdili úlohu noriem v agresii. Ich vplyv na očakávané emócie, v súvislosti so sebareguláciou však nebol overovaný.

Očakávané emócie, ako je uvedené vyššie pôsobia regulatívne. Ich rozdielny charakter a skladba pri agresii na pracovisku však zatiaľ nebola výskumne overovaná. Na základe teoretických poznatkov sa však dá predpokladať, že na ich výslednú skladbu pri jednotlivých alternatívach reakcií vplyvajú aj niektoré ďalšie faktory, nielen charakter situácie. Z tohto hľadiska bolo ďalším cieľom identifikovať vplyv subjektívnych noriem a chuti vynadať kolegovi v konfliktnej situácii. Pýtali sme sa teda, či sa budú očakávané emócie významne líšiť z hľadiska uvedených premenných, pričom sme predpokladali kladnú odpoveď vo všetkých prípadoch.

Metóda

Výskumná vzorka

Výskumná vzorka bola vyberaná formou príležitostného výberu. Pozostávala z 28 mužov a 70 žien, spolu 98 respondentov, vo veku od 22 po 61 rokov (priemerný vek bol 37,73 rokov, a štandardná odchýlka mala hodnotu 1,155). Šlo o ľudí pracujúcich na rôznych pracoviskách. Vzorka z hľadiska vzdelania obsahovala 70 vysokoškolsky vzdelaných respondentov, zvyšní 28 mali ukončené stredoškolské vzdelanie.

Metodika

Dáta potrebné pre naplnenie výskumných cieľov boli získavané prostredníctvom rozsiahleho dotazníka, ktorý bol obmenou Richetinovej, Richardsonovej (2011). Pôvodne sa zameriaval na viacero faktorov ovplyvňujúcich charakter konečného správania. V predkladanom príspevku sa sústredíme len na niektoré z nich.

Dotazník začínal úvodnou inštrukciou, ktorá v sebe obsahovala náčrt modelovej situácie konfliktu na pracovisku:

„Predstavte si, že za Vami príde kolega s prosbou o pomoc pri riešení problému spojeným s novým projektom. Po úspešnom ukončení projektu Váš kolega zožne úspech za to ako dobre to zvládol, pričom tvrdí, že to dokázal sám. Následne na to dostane aj nemalú finančnú odmenu.“

Ďalej nasledovalo niekoľko otázok pýtajúcich sa na očakávanú intenzitu prežívania konkrétnych emócií po vynadaní, resp. nevynadaní kolegovi. Medzi pozitívne emócie očakávané po verbálne agresívnej reakcii bolo zaradené nadšenie, hrdosť, radosť a spokojnosť. Pýtali sme sa aj na negatívne emócie v prípade, že by k takejto reakcii nedošlo, konkrétne to bolo sklamanie, vina, rozrušenie, frustrácia a ľútosť.

Okrem toho sme sa pýtali aj na chuť vynadať ("Nakoľko silná by bola vaša túžba kričať na takého kolegu?") a na subjektívne normy ("Pre mňa dôležití ľudia si myslia, že by som na neho v takej situácii mal kričať." a "Moji blízki, by so mnou boli veľmi spokojní, keby som na neho kričal.").

Respondenti mali k dispozícii 7 bodovú odpoveďovú škálu, kde 1 znamenala "vôbec nie" a 7 "veľmi".

Hodnota Cronbachovej alfy bola 0,88 pre pozitívne a 0,85 pre negatívne emócie.

V závere dotazníka každý respondent uviedol svoj vek, rod a najvyššie dosiahnuté vzdelanie.

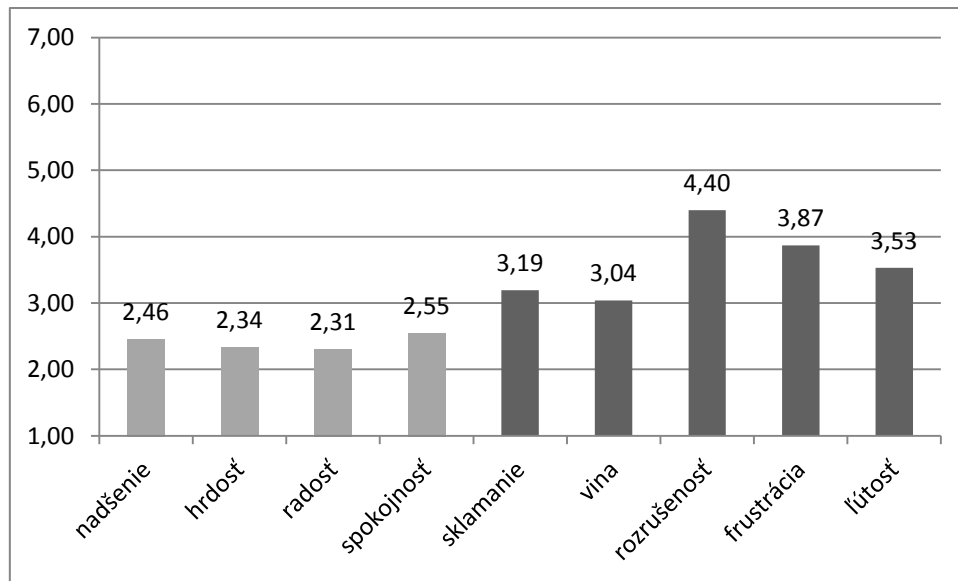
Procedúra

Prvým krokom výskumu bola distribúcia dotazníka, a to buď v tlačenej, alebo elektronickej verzii. Na jeho vyplnenie mali probandi neobmedzený čas.

Ďalším krokom bolo zhromažďovanie údajov a ich následné vyhodnocovanie prostredníctvom štatistického softvéru SPSS.

Výsledky

Na úvod nás zaujímal charakter očakávaných emócií vo všeobecnosti. Z tohto hľadiska bol pre každú emóciu vygenerovaný priemer odpovedí (obr.1), čo zároveň poukazovalo na očakávanú intenzitu jej prežívania.



Obr. 1 Rozloženie očakávaných emócií z hľadiska priemerných odpovedí respondentov

Výsledky poukazujú na celkovo relatívne nízke očakávanie pozitívnych emócií po agresívnej reakcii a štatisticky významne vyššie ($t= 6,884$, $p<0,000$) očakávanie negatívnych emócií po nekričaní. Samotný charakter otázok a zisťovaných emócií sa nepriamo pýtal na motiváciu k vynadaniu. Tu výsledky korelácií ukázali významne tesný vzťah medzi premennými ($r_{xy}=0,360$, $p<0,000$), čo znamená, že čím viac probandi očakávali pozitívne emócie po kričaní, tým viac očakávali aj negatívne emócie po nekričaní.

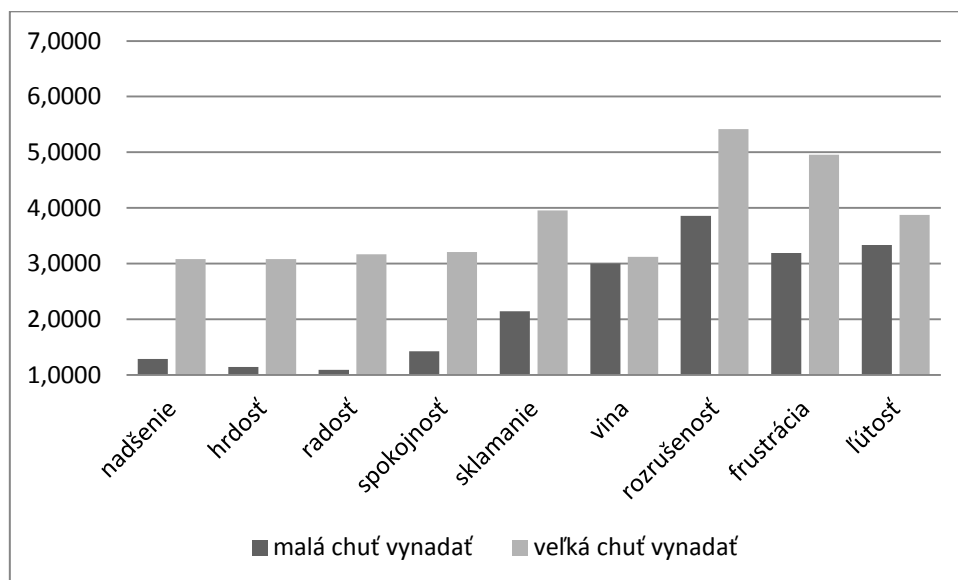
Výrazne vyššie očakávanie negatívnych emócií po nekričaní naznačuje práve chuť po vynadaní. Z tohto hľadiska sme sa rozhodli zistiť, či probandi, ktorí mali chuť vynadať sa líšia v očakávaných emóciách naproti tým, ktorí túto chuť mali nízku. Na základe odpovedí respondentov na otázku nakoľko by chceli vynadať kolegovi, boli vytvorené dve extrémne skupiny.

Výsledky ukázali, že očakávanie pozitívnych emócií bolo výrazne vyššie ($t=-5,679$, $p<0,000$) u ľudí s veľkou chuťou kričať. Rovnako títo respondenti výrazne viac očakávali aj negatívne emócie po nekričaní ($t=-2,478$, $p<0,017$). Pre hlbší náhľad boli aj jednotlivé emócie porovnávané z hľadiska chuti vynadať. Významné rozdiely sa preukázali takmer vo všetkých prípadoch (tab1), okrem ľútosťi a viny, ktoré sú očakávané v rovnakej miere v oboch skupinách (Pre lepšiu ilustráciu odpovedí uvádzame aj ich grafické zobrazenie - obr. 2).

Tab. 1 Rozdiely v očakávaných emóciách z hľadiska chuti vynadať

emócia	priemer		t	p
	malá chuť vynadať	veľká chuť vynadať		
nadšenie	1,2857	3,0833	-4,2047	0,0001**
hrdost'	1,1429	3,0833	-5,5657	0,0000**
radost'	1,0952	3,1667	-5,8028	0,0000**
spokojnosť	1,4286	3,2083	-3,9375	0,0003**
sklamanie	2,1429	3,9583	-2,9409	0,0053**
vina	3,0000	3,1250	-0,1805	0,8578
rozrušenosť	3,8571	5,4167	-2,3309	0,0266*
frustrácia	3,1905	4,9583	-2,5824	0,0140*
ľútosť	3,3333	3,8750	-0,7545	0,4558

*p<0,05, **p<0,01



Obr. 2 Porovnanie skladby očakávaných emócií z hľadiska chuti vynadať

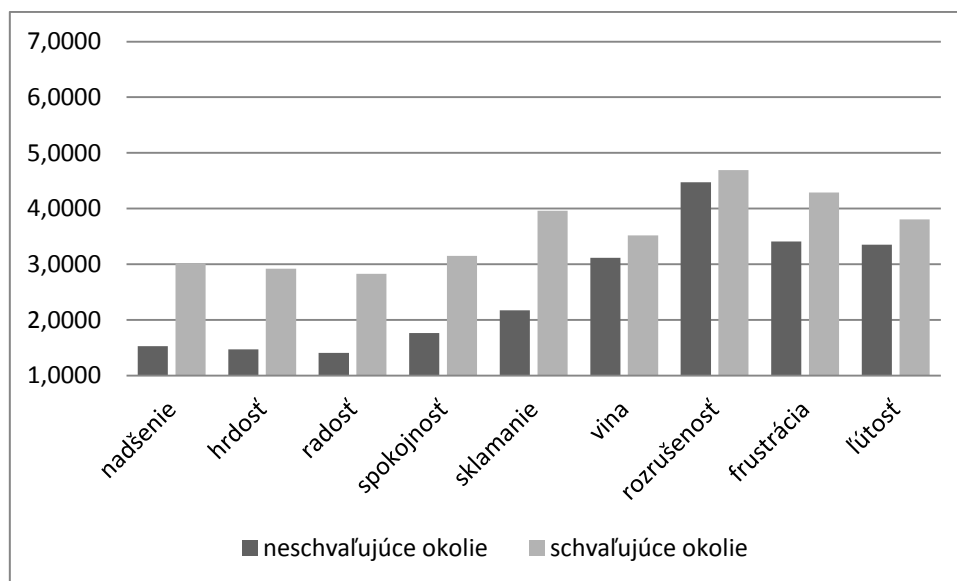
Ďalej nás zaujímal aj vplyv druhého faktora, ktorým boli subjektívne normy. Zaujímalo nás teda, či ľudia, ktorých okolie schvaľuje kričanie v uvedenej situácii očakávajú v odlišnej miere pozitívne i negatívne emócie ako tí, ktorých okolie sa ku kričaniu stavia negatívne. Opäť boli vytvorené dve extrémne skupiny respondentov, ktoré boli následne porovnávané.

Ukázalo sa, že tí, ktorých okolie schvaľuje vynadanie vo väčšej miere očakávali pozitívne emócie po kričaní ($t = -4,976$, $p < 0,000$). Rozdiely sa však nepreukázali pri očakávaní negatívnych emócií ($t = -1,443$, $p < 0,163$). Hlbší náhľad do rozdielov (tab.2) potvrdil rovnaké prežívanie negatívnych emócií v oboch skupinách. Významné odlišnosti sa ukázali len v prípade sklamania (Pre lepšiu ilustráciu odpovedí uvádzame aj ich grafické zobrazenie - obr. 3).

Tab. 2 Rozdiely v očakávaných emóciách z hľadiska subjektívnych noriem

emócia	priemer		t	p
	neschvaľujúce okolie	schvaľujúce okolie		
nadšenie	1,5294	3,0192	-4,1807	0,0001**
hrdosť	1,4706	2,9231	-4,5148	0,0000**
radosť	1,4118	2,8269	-4,3352	0,0000**
spokojnosť	1,7647	3,1538	-2,9696	0,0041**
sklamanie	2,1765	3,9615	-3,5229	0,0008**
vina	3,1176	3,5192	-0,5935	0,5589
rozrušenosť	4,4706	4,6923	-0,3133	0,7570
frustrácia	3,4118	4,2885	-1,4960	0,1393
ľútosť	3,3529	3,8077	-0,6343	0,5325

** $p < 0,01$



Obr. 3 Rozdiely v skladbe očakávaných emócií z hľadiska subjektívnej normy

Diskusia

Cieľom príspevku bolo identifikovať charakter očakávaných emócií v situácii konfliktu na pracovisku a takisto zadefinovať vplyv dvoch premenných - noriem a túžby. Výsledky z hľadiska skladby očakávaných emócií boli prekvapujúce. Ukázalo sa, že respondenti viac očakávali negatívne emócie po nekričaní ako pozitívne po kričaní. V prípade, že by boli motivovaní reagovať agresívne, skladba by mala mať vyrovnaný charakter. Tým pádom sa výsledky nezhodujú so zahraničnými zisteniami, kde sa pozitívne emócie spájali s úspechom a negatívne s neúspechom (Leone, Perugini, Bagozzi, 2005, Baumgartner, Pieters, Bagozzi, 2008). Tento jav je však možné pripísať jednotlivým negatívnym emóciám, ktorými v tomto prípade boli najmä rozrušenosť a frustrácia. Tieto emócie sa vo svojej podstate narastajú v podmienkach neumožňujúcich ventiláciu napr. hnevu. V prípade, že sa človek nemohol vyventilovať (napríklad krikom) môžu byť prežívané vo vyššej miere. Proti uvedenému tvrdeniu však stojí výrazné očakávanie ľútosti. To naznačuje motiváciu k agresívnej reakcii.

V tejto súvislosti sme mali možnosť zistiť, akým spôsobom sa skladba emócií líši u ľudí, ktorí majú veľkú chuť vynadať kolegovi. Tu sa potvrdilo, že boli očakávané aj pozitívne aj negatívne emócie výrazne viac, s výnimkou viny a ľútosti, ktoré boli očakávané rovnako u oboch skupín. Pozitívne emócie však v skupine ľudí s nízkou chuťou vynadať boli skoro nulové (blížili sa k 1, čo znamenalo, že dané správanie by v nich vôbec nevyvolalo danú emóciu). Zistenia sú tak v súlade so zahraničnými výskumami (viď napr. Richardson, Richetin, Boykin, 2011). Znova však, aj v tomto prípade negatívne emócie opäť výrazne vzrástli, aj keď menej ako u tých s veľkou chuťou vynadať. Uvedené by sa dalo vysvetliť aj sociálnou žiadúcnosťou odpovedí a implicitnou chuťou vynadať kolegovi. Keďže sa však jedná len o domnienky, bolo by prínosné tieto súvislosti výskumne overiť.

Na záver boli porovnávané emócie aj z hľadiska subjektívnej normy. Tu sa potvrdili významné rozdiely v pozitívnych emóciách a v sklamaní, ktoré vo väčšej miere očakávali respondenti so schvaľujúcim postojom okolia. Pri negatívnych emóciách faktor noriem nehral dôležitú úlohu. Tento jav je zaujímavý, pretože je v rozpore so zahraničnými výskumami (Huesmann, Guerra, 1997, Sloan, 2006, Schechtman, Basheer, 2005).

Výsledky sa dajú opäť pripísať na vrub už spomínanej implicitnej, neuvedomovanej chuti vynadať, alebo nesprávnej interpretácii položiek. Táto mohla spočívať buď vo vzťahnutí položiek týkajúcich sa negatívnych emócií ku vynadaniu, alebo ich mohli významovo oddeliť od samotného kričania a pripísať ich situácii a jej charakteru.

Záver

Základom predkladanej štúdie bolo pritiahnúť pozornosť k sebaregulačným faktorom agresie, ktoré prispievajú k jej inhibícii. Rozporuplnosť výsledkov, resp. možnosť ich rôznorodého vysvetlenia však indukuje potrebu hlbšieho skúmania pozadia utvárania očakávaní vzťahujúcich sa k budúcnosti.

Napriek tomu sa však potvrdilo, že túžba, ako jeden z relatívne nových faktorov, ktorý má svojím obsahom upozorňovať na explicitný motivačný obsah významne mení a ovplyvňuje skladbu očakávaných emócií a prispieva tak k sebaregulácii.

Výskum takisto odporúčame zrealizovať na reprezentatívnej vzorke s prihliadnutím na možné rodové rozdiely.

Bibliografia

- ARCHER, J., FERNÁNDEZ-FUERTES, A.A., THANZAMI, V.L. (2010) Does Cost/Benefit Analysis or Self-Control Predict Involvement in Two Forms of Aggression? In: *Aggressive Behavior*, 36, s. 292-304.
- ARCHER, J., SOUTHALL, N. (2009) Does Cost-Benefit Analysis or Self-Control Predict Involvement in Bullying Behavior by Male Prisoners. In: *Aggressive Behavior*, 35, s. 31-40.
- BAGOZZI, R.P., BAUMGARTNER, H., PIETERS, R. (1998) Goal-Directed Emotions. In: *Cognition and Emotion*. 12, 1, s. 1-26.
- BAUMGARTNER, H., PIETERS, R. & BAGOZZI, R.P. (2008). Future-oriented emotions: Conceptualization and behavioral effects. *European Journal of Social Psychology*, 38, 685-696.
- GINI, G. (2008). Social cognition and moral cognition in bullying: What's wrong? *Aggressive Behavior*, 32, 528-539.
- GOLDSTEIN, S.E., TISAK, M.S. (2004) Adolescents' Outcome Expectancies about Relational Aggression within Acquaintanceships, Friendships, and Dating Relationships. In: *Journal of Adolescence*, 27, s. 283-302.
- HALL, J.A., HERZBERGER, S.D., SKOWRONSKI, K.J. (1998) Outcome Expectancies and Outcome Values as Predictors of Children's Aggression. In: *Aggressive Behavior*, 24, s. 439-454.
- HUESSMAN LR, GUERRA N. (1997) Children's normative beliefs about aggression and aggressive behavior. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, s. 408-419.

- LEONE, L., PERUGINI M, BAGOZZI R.P. (2005) Emotions and decision making: Regulatory focus moderates the influence of anticipated emotions on action evaluations. In: *Cognition and Emotion*, 19, 8, s. 1175-1198.
- MARKS, A.D.G., HINE, D.W., MANTON, G.C., THORSTEINSSON, E.B. (2012) Can Outcome Expectancies Help Explain Sex Differences in Direct and Indirect Aggression? In: *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 1, s. 151-169.
- PERUGINI, M., BAGOZZI, R.P. (2004) The distinction between desires and intentions. In: *European Journal of Social Psychology*, 34, s. 69-84.
- PERUGINI, M., CONNER, M. (2000) Predicting and understanding behavioral volitions: the interplay between goals and behaviors. In: *European Journal of Social Psychology*, 30, s. 705-731.
- PORNARI, C.D., WOOD, J. (2010) Peer and Cyber Aggression in Secondary School Students: The Role of Moral Disengagement, Hostile Attribution Bias, and Outcome Expectancies. In: *Aggressive Behavior*, 36, s. 81-94.
- RÁCZOVÁ, B (2011) . Vývinové aspekty sebakontroly. FF UPJŠ. Košice
- RICHETIN, J., RICHARDSON, D.S., BOYKIN, D.M. (2011) Role of Prevolitional Processes in Aggressive Behavior: The Indirect Influence of Goal, In: *Aggressive Behavior*, 37, s. 36-47.
- RUTTER, A., HINE, D.W. (2005) Sex Differences in Workplace Aggression: An Investigation of Moderation and Mediation Effects. In: *Aggressive Behavior*, 31, s. 254-270.
- SCHECHTMAN, Z., BASHEER, O. (2005) Normative Beliefs Supporting Aggression of Arab Children in an Intergroup Conflict. In: *Aggressive Behavior*, 31, s. 324-335.
- SLOAN, P.A., BERMAN, M.E., a kol. (2006) Group Norms and Self-aggressive behavior. In: *Journal of Clinical Psychology*, 25, 10, s. 1107-1121.

Štúdiá bola podporená grantovou komisiou - VEGA 1/1258/12

Hnevливость versus výkon a inteligencia u vodičov

Ľubica Zibrínová, Zuzana Birknerová

Prešovská Univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu, Katedra manažérskej psychológie,
lubica.zibrinova@unipo.sk, zuzana.birknerova@unipo.sk

Abstrakt:

Dopravné správanie vodiča je určované vzájomnou súčinnosťou osobnostných a situačných premenných. Táto súčinnosť môže byť optimálna, v zmysle interakčných vzťahov, ktoré vyplývajú z optimalizácie vzťahu medzi subjektívnymi predpokladmi riešiť vzniknuté situácie a potenciálnym rozvojom aktuálnych situácií. Odklon od optimálneho vzťahu môže viesť k rozvoju neadekvátneho dopravného správania, výsledkom ktorého môže byť dopravná nehoda. Náš výskum hľadá súvislosti medzi hnevliivosťou a výkonnosťou, inteligenciou u 137 vodičov sk. C a sk. D. Výskum bol realizovaný za pomoci DHD – dotazníka hnevu v cestnej premávke, ktorý sníma provokáciu hnevu zo strany ostatných účastníkov dopravy A – porušovaním predpisov B – neohľadupnosťou C – pomalou jazdou D – urážlivými reakciami a hostilnými gestami E – prítomnosťou polície F – prekážkami na ceste a v doprave. Súvislosti sme hľadali za pomoci IBV– inteligentnej batérie pre vodičov, ktorá sleduje chápanosť, myslenie vo sfére názorných vzťahov, praktickú inteligenciu, priestorovú inteligenciu a flexibilitu myslenia.

Kľúčové slová:

hnevliivosť, výkon, inteligencia, neadekvátne správanie

Úvod

Ako uvádzajú Štikar et al. (2003), centrom pozornosti dopravnej psychológie je študovanie správania vodiča v systéme „človek – dopravný prostriedok – dopravné prostredie“. Podľa autorov je tento systém tvorený viacerými zložkami, pričom každá má svoju úlohu a funkciu a celkovo tak prispievajú k dosiahnutiu cieľa celého systému: zaisteniu dopravy a jej bezpečnosti (Štikar et al., 2003, str. 198). Havlík (2005) tento systém rozložil na podrobnejšie premenné: „človek – prostredie – vozidlo – dopravná cesta – sociálna dopravná štruktúra“. Autor uvádza, že človek má v tomto dopravnom systéme ústrednú úlohu. Na to, aby mohol plne a komplexne vykonávať činnosti vodiča vedúceho motorové vozidlo, musí mať určité kapacity ako zdravotnú spôsobilosť, schopnosti, zručnosti, skúsenosti a znalosti a osobnostné vlastnosti nevynímajúc. Dopravné prostredie alebo podmienky, v ktorých sa vodič vedúci motorové vozidlo v danej chvíli nachádza, výrazne ovplyvňujú jeho spôsob a štýl jazdy. Rovnako ako aj jeho vnímanie a prežívanie a tým aj vyhodnocovanie celkového stavu dopravnej situácie a následné reagovanie, napríklad klimatické podmienky, či viditeľnosť. Vodič pravidelne jazdiaci v horských oblastiach bude mať pravdepodobne iné zručnosti, skúsenosti a štýl jazdy ako vodič z veľkomesta. Výrazné rozdiely budú aj medzi vodičmi v severských a južanských krajinách, ako aj v jazde v lete, v zime, či za dažďov v našich zemepisných šírkach. Nezanedbateľným rozdielom je aj jazda počas dňa alebo v noci. Technický stav vozovky, osvetlenie, či dopravné značenie má taktiež nemalý podiel na celkovej jazde. Takisto ako aj sociálna štruktúra v dopravnej situácii – počet účastníkov, ich roly a dopravné správanie. Poslednou zo zložiek je samotný dopravný prostriedok, jeho stav, technické a bezpečnostné vybavenie, atď.

Vo všeobecnej rovine panuje zhoda, že vodič má byť z psychologického hľadiska **rozumný**, teda byť na takej inteligenčnej úrovni, aby zvládol nároky riadenia motorového vozidla a bol schopný adekvátne riešiť rôzne dopravné situácie. **Výkonný** s dobrou percepciou, reagenciou a odolnosťou voči neurofyzologickej záťaži a **vhodne osobnostne komponovaný**.

Slovenský autoturist klub (SATC) v zastúpení Bojara a Timorackého (2011) za podpory Rady vlády SR pre bezpečnosť cestnej premávky realizoval výskum v téme: Agresivita a hnev za volantom. Zaujímalo ich hlavne, ako vodiči reagujú na správanie druhých. Základné psychologické východiská definovali nasledovne:

- Šoférovanie nie je len ovládanie auta cestou k cieľu, ale je to sociálna interakcia s inými šoférmi na cestách. Hoci ide o špecifickú situáciu, platia aj tu pravidlá sociálnej psychológie.
- Veľká časť podvedomej stránky sociálnej komunikácie súvisí s dominanciou a submisivitou. Platí to aj za volantom.
- Sociálna komunikácia súvisí s emóciami. Emócie hrajú centrálnu úlohu aj pri interakcii medzi vodičmi na cestách. Deštruktívne emócie ako napr. hnev zhoršujú schopnosť rozhodovať. Platí to aj za volantom.

Emóciou, ktorá spôsobuje pravdepodobne najviac dopravných kolízií, je hnev. Preto mal výskum za cieľ:

- Identifikovať situácie, ktoré vyvolávajú vo vodičoch najčastejšie a najintenzívnejší hnev.
- Identifikovať správanie sa iných vodičov, ktoré vyvoláva najčastejšie a najintenzívnejšie hnev.
- Zistiť vzťah medzi týmito dvoma premennými.

Medzi hlavné závery, ktoré vyplynuli z výskumu môžeme zaradiť:

- Dopravnými situáciami, ktoré najviac vyvolávajú hnev vodičov, sú také, ktoré sú najmä dôsledkom sociálnej agresivity iných vodičov, resp. dôsledkom nezodpovednosti, bezohľadnosti, až hlúposti ostatných účastníkov cestnej premávky.
- Vodičov najviac hnevajú situácie, pri ktorých je narušená ich osobná bezpečnostná zóna – „tlačenie zozadu“, „natlačenie sa tesne pred vozidlo“, resp. cúvanie bez pozerania sa dozadu.
- Relatívne najmenej vodičov hnevá, ak ich „niekto predbehne na diaľnici pri rýchlosti 130 km/hod.“, „telefonovanie bez handsfree zariadenia“, „zdĺhavé parkovanie“, „pomalí šoféri“, či „zastavenie policajtmí“.
- Približne štvrtina motoristov (26%) sa našťastie hnevá „iba krátko“, polovica „chvíľu“, no ďalšia štvrtina motoristov jazdí dlhšiu dobu pod vplyvom tohto hnevu.
- Na dĺžku hnevu majú vplyv jednak samotné dopravné situácie (50%-tná váha) a jednak hnevivosť vodičov ako ich osobnostná črta (43%-tná váha). Lenže aj samotná prechnosť, hnevivosť je z väčšej časti vyprovokovaná zvonka – najmä arogantnými vodičmi, ktorí si o sebe myslia, že majú vždy pravdu.

- Existuje viacero kategórií dopravných situácií, spomedzi ktorých majú najväčší vplyv na hnev vodičov tieto:
 - „**Nebezpeční**“ – účastníci cestnej premávky, ktorí kľučkujú, nepozerajú sa dozadu, pridávajú, tlačia sa, nevyhadzujú smerovky, nestlmia diaľkové svetla v protismere, ...
 - „**Bezohľadní**“ – neuhnú, zdržujú, jazdia váhavo, pomaly, majú pomalé reakcie, ...
 - „**Porušujúci predpisy**“ – jazdia rýchlo, na križovatke prejdú na červenú, predbiehajú vpravo, parkujú v druhom pruhu, telefonujú za volantom bez handsfree ...
- Relatívne najmenší vplyv na dĺžku hnevu majú policajti, vodiči kamiónov, dopravné zápchy a „nadávači“ (to sú tí, čo ukazujú neslušné gestá a trúbia na ostatných šoféroch).

Jeleňová, Baumgartner (2004) prezentovali štúdiu, v ktorej chceli zistiť, aký je vzťah medzi seba posudzovaným agresívnym spôsobom jazdenia a rodom. Údaje zisťovali pomocou metodiky DAS, kde identifikovali vodičov a vodičky s nízkou a vysokou úrovňou hnevu pri riadení motorového vozidla. Záver výskumu poukazuje na to, že muži a ženy sa nelíšili vo využívaní stredných foriem agresívneho správania pri riadení motorového vozidla, čím sa replikovala absencia vplyvu rodu na agresívne jazdenie. Nepotvrdil sa predpoklad o rodových rozdieloch vo výskyte extrémnejších foriem správania pri riadení, násilného jazdenia. Štatisticky významný rozdiel zaznamenali v subškále neagresívne správania. Zistili, že ženy jazdia pokojnejšie, zdvorilejšie, dodržiavajúc dopravné predpisy. Efekt rodu sa nepreukázal ani pri tendencii zažívať hnev pri riadení.

Hnev je pudovou reakciou na prekážku na ceste k nejakému cieľu a ako taký je biologický účelný. Provokuje síce útočné správanie, ale to tlmia a zjemňujú kultúrne a spoločenské konvencie. Neznamená to však, že hnev aj odstraňujú. Ten zostáva, potláča sa, alebo transformuje do iných emócií, ako sú závisť, nenávisť, nepriateľstvo, pomstychtivosť. Čím viacej hnevu je v týchto situáciách, tým väčšie riziko, že sa spustí agresívna reakcia (Kucek, Kuceková, 2011). Patria sem aj stavy ako zlosť či agresivita, ktorá sa v dopravných situáciách môže prejavovať rôznymi spôsobmi (nepriemeraná rýchlosť, „tlačenie sa“ na predchádzajúce vozidlo, trúbenie, nerešpektovanie dopravných pravidiel, fyzické alebo slovné vyhrážanie, či napadnutie ostatných účastníkov cestnej premávky atď.). Matthews (podľa Horáková, 2009) zastáva názor, že agresívne správanie v dopravných situáciách je spojené s celkovou predispozíciou hostilného a agresívneho správania, prejavujúceho sa v bežných

situáciách. Podľa amerických psychológov Jamesa a Nahla (2002) sa agresivita za volantom stáva kultúrnou normou. Zastávajú názor, že si toto správanie osvojujeme už v detstve. Autori sa ďalej vo svojom výskume zaoberali pojmom „road rage“ (hostilita v doprave), ktorá sa prejavuje extrémnymi hádkami, bitkami a pod.

Vodič musí byť rozumne prispôsobivý. „Inteligencia v sebe zahŕňa schopnosť učiť sa zo skúsenosti a prispôbovať sa svojmu prostrediu“ (Sternberg, 2002, str. 502). U vodičov by inteligencia nemala klesnúť pod kritickú úroveň. V literatúre sa môžeme stretnúť s rôznymi hodnotami tejto kritickej úrovne. Napríklad autori adaptívneho matricového testu (AMT) vychádzajú z odporúčaní nemeckého Bundesanstalt für Straßenwesen (Federálneho cestného výskumného ústavu), ktorý pracuje s dvoma kategóriami vodičov: bez zvýšenej zodpovednosti a so zvýšenou zodpovednosťou (vodiči autobusov, vodiči vozidiel s právom prednosti v jazde a pod). U vodičov bez zvýšenej zodpovednosti je stanovená minimálna hodnota IQ 70 (resp. 16 percentil), u vodičov so zvýšenou zodpovednosťou sa IQ rovná 85 (33 percentil). Pri testovaní vystupujú do popredia popri všeobecných rozumových schopnostiach zložky ako logické a analytické uvažovanie, koncentrácia, vnímanie, priestorová orientácia, pozornosť, psychomotorická koordinácia, rýchlosť a presnosť reagovania, reakčný čas a ďalšie. „Základné vlastnosti vodiča potrebné na vedenie motorového vozidla sú: schopnosti perцепčné – vnímanie, vizuálne, auditívne, kinestetické, koncentrácia, priestorová orientácia, schopnosti psychomotorické – rýchlosť a presnosť reagovania, koordinácia pohybu, flexibilita, schopnosti intelektové – poznávanie, hodnotenie logické, analytické, praktické a kritické myslenie, zraková pamäť atď.“ (Havlík, 2005, str.22). Jeho konanie má byť účelne prispôsobené podmienkam a má byť schopný zamerať a uplatniť svoje myslenie na nové situácie a úlohy. V súčasnosti je ovládanie chodu automobilu tak jednoduché, že to zvládne aj človek na mentálne nízkej úrovni. Nie však jeho riadenie v aktuálnych dopravných podmienkach, ktoré sa vyznačujú veľkou dynamikou, prinášajú veľa neočakávaných a nových situácií a všetko sa deje značne rýchlo a neraz aj v strese. Vo všeobecnosti vzrastajú nároky na schopnosť vodičov abstraktne myslieť, používať pojmy a symboly pri riešení rôznych situácií a transformovať svoje skúsenosti, vedomosti a poznatky bez závislosti od konkrétnych schém riešení (Kucek, Kuceková, 2011). Musí dokázať predvídať a plánovať také skutočnosti a priebeh javov, ktoré v danej chvíli ešte nie sú.

Metóda

Výskum hľadá súvislosti medzi hnevivosťou a výkonnosťou, inteligenciou u 137 vodičov sk. C a sk. D. Bol realizovaný za pomoci Metodiky vyšetrovania a posudzovania

vodičov motorových vozidiel dopravnými psychológmi – Žltá metodika (Kucek, Kuceková, 2008). Kucek, Kuceková (1992) vyvinuli 45 položkový dotazník **DHD**, ktorý sníma **hladinu hnevu**, provokovaného u vodičov rôznymi situáciami v cestnej doprave. Analýza výsledkov priniesla 3 faktory, ktoré obsahovali 58,55% variancie: F1 – faktor vodičom zažívaného sebaohrozenia, ktoré sa viaže na neadekvátne dopravné správanie druhých účastníkov v cestnej doprave. F2 – faktor bariér, ktoré sú vytvárané druhými účastníkmi a bránia vodičovi v jeho vykonávanej motivácii a F3 – faktor otvorenej agresie, tak ako ju hlavne nonverbálne prejavujú vodičovi druhí účastníci. Konečná verzia obsahuje 35 položiek zoskupených so šiestich kategórii, z ktorých každá reprezentuje špecifický okruh podnetov a situácii, ktoré môžu u vodiča provokovať hnev. **A** – porušovanie predpisov, **B** – neohľadupnosť, **C** – pomalá jazda, **D** – urážlivé reakcie a hostilné gestá, **E** – prítomnosť polície, **F** – prekážky na ceste v doprave.

Posúdenie inteligencie predloženou batériou **IBV** umožňuje pozrieť na **intelekt vodiča** relatívne komplexnejšie, z viacerých zorných uhlov: na verbálne logické myslenie, na schopnosť abstraktno-logického myslenia, na jeho názornú a plošne priestorovú inteligenciu, na remeselnotechnické myslenie, na schopnosť adaptácie na netradičné úlohy, na flexibilitu myslenia, na kapacitu verbálnej a vizuálnej pamäte.

1. Príkazy: je test verbálnej inteligencie. Postihuje schopnosť diferenciacie významu slov, diferenciacie podstatného od nepodstatného, logického myslenia a pohyblivosti myšlienkových operácií.

2. Postupnosti: je nonverbálny test fluidnej inteligencie. Postihuje úroveň riešenia názorných vzťahov. Pri riešení jeho úloh sa uplatňuje schopnosť logického myslenia, analýzy a syntézy, preformovania, štruktúry a aj plošne priestorová predstavivosť a myslenie.

3. Test mechanických vzťahov: je výkonový test, ktorý môžeme zaradiť do oblasti testov technických schopností. Správne riešenia sa dajú dosiahnuť logickou úvahou bez špeciálnych technických vedomostí. Na úspešnosti riešenia sa podieľa celková úroveň všeobecných rozumových schopností, ako aj technické myslenie a praktické skúsenosti s mechanickými vzťahmi.

4. Znakové počty: je nonverbálnym testom inteligencie, ktorý meria úroveň pružnosti myslenia, resp. jeho rigidity. Riešenie úloh kladie nároky hlavne na prekonávanie negatívneho transferu.

5. Inverzná kocka: je nonverbálnym testom priestorovej inteligencie. Má príbuzný charakter s testami, v ktorých je úlohou riešiť skladbu plošných geometrických obrazcov alebo priestorových vzťahov v reálnych priestorových reláciách.

6. B-D- test: je nonverbálnym výkonovo-diskriminačným testom s prioritným zameraním na zisťovanie úrovně senzomotorickej výkonnosti, presnosti percepcie a psychomotorickej reagencie, úmyselnej koncentrácie pozornosti a psychomotorického tempa. Hodnoty vyjadrujú kvantitu ale aj kvalitu cez % chýb.

Výsledky

Výskum sme realizovali prostredníctvom Pearsonovho korelačného koeficientu v štatistickom programe SPSS. Výsledky korelačnej analýzy medzi hladinou hnevu a intelektom vodičov sme zaznamenali v tabuľke 1.

Tabuľka 1: Korelácie hladiny hnevu metodiky DHD a intelektom vodičov metodiky IBV

IBV	Príkazy	Postupnosti	Test mechanických vzťahov	Znakové počty	Inverzná kocka	B-D-test (chyby)
DHD						
Porušovanie predpisov						,213*
Neohľadupnosť			,216*			
Pomalá jazda						,183*
Urážlivé reakcie a hostilné gestá						
Prítomnosť polície						,209*
Prekážky na ceste v doprave			,196*			

Štatistickú významnosť sme zaznamenali medzi Testom mechanických vzťahov (IBV) a kategóriami hladiny hnevu Neohľadupnosť a zároveň Prekážky na ceste v doprave (DHD), ktoré sú provokované u vodičov druhými účastníkmi a bránia mu v jeho vykonávanej motivácii. Tí vodiči, ktorí správne riešenia dosahujú logickou úvahou bez špeciálnych technických vedomostí a na úspešnosti riešení sa podieľa celková úroveň ich všeobecných rozumových schopností, dokážu byť vyprovokovaní k hnevu druhými účastníkmi prostredníctvom ich neohľadupnosti a prekážok na ceste v doprave. Tiež sme zaznamenali štatistickú významnosť medzi B-D- testom chyby (IBV) a kategóriami metodiky DHD Porušovanie predpisov, Pomalá jazda a Prítomnosť polície. U vodičov, ktorí majú rozvinutú úroveň psychomotorickej reagencie, úmyselnej koncentrácie pozornosti a psychomotorického tempa dokáže vyprovokovať hnev porušovanie predpisov, pomalá jazda a prítomnosť polície. Medzi ostatnými faktormi metodík IBV a DHD sme štatistické významnosti nezaznamenali.

Vysoké hodnoty sme zaznamenali u vypočítaných interkorelačných koeficientov medzi jednotlivými faktormi metodiky DHD, ktorá sníma hladinu hnevu (tabuľka 2).

Tabuľka 2: Interkorelácie hladiny hnevu metodiky DHD

	Porušovanie predpisov	Neohľaduplnosť	Pomalá jazda	Urážlivé reakcie a hostilné gestá	Prítomnosť polície	Prekážky na ceste v doprave
Porušovanie predpisov		,630**	,441**	,356**	,376**	,489**
Neohľaduplnosť	,630**		,610**	,510**	,467**	,624**
Pomalá jazda	,441**	,610**		,517**	,600**	,709**
Urážlivé reakcie a hostilné gestá	,356**	,510**	,517**		,564**	,594**
Prítomnosť polície	,376**	,467**	,600**	,564**		,643**
Prekážky na ceste v doprave	,489**	,624**	,709**	,594**	,643**	

Faktory metodiky DHD navzájom významne štatisticky korelujú. Dokumentuje to skutočnosť, že tieto faktory reprezentujúce ukazovatele hnevu u vodičov navzájom súvisia.

Zaujímavé sú tiež zistené súvislosti medzi vekom vodičov a jednotlivými faktormi metodík IBV a DHD. Korelácie veku a faktorov metodiky IBV sme zaznamenali v tabuľke 3 a faktorov DHD v tabuľke 4.

Tabuľka 3: Korelácie veku a faktorov metodiky IBV

	Príkazy	Postupnosti	Test mechanických vzťahov	Inverzná kocka	B-D- test (výkon)	B-D- test (chyby)
Vek	-,294**	-,288**	-,190*	-,220**	-,177*	-,179*

Tabuľka 4: Korelácie veku a faktorov metodiky DHD

	Porušovanie predpisov	Neohľaduplnosť	Pomalá jazda	Urážlivé reakcie a hostilné gestá	Prítomnosť polície	Prekážky na ceste v doprave
Vek		-,234**	-,312*	-,217*		-,272**

Zaznamenali sme vo všetkých faktoroch iba záporné súvislosti s vekom vodičov, čo znamená, že s pribúdajúcim vekom oslovených vodičov u nich klesá hladina hnevu, ktorý je provokovaný u vodičov rôznymi situáciami v cestnej doprave. Konkrétne ide o neohľadupnosť, pomalú jazdu, prekážky na ceste v doprave, urážlivé reakcie a hostilné gestá.

S rastúcim vekom u vodičov slabne tiež verbálno-logické myslenie a pohyblivosť myšlienkových operácií, schopnosť abstraktno-logického myslenia, plošne priestorová predstavivosť a myslenie, remeselnotechnické myslenie a praktické skúsenosti s mechanickými vzťahmi, schopnosť adaptácie na netradičné úlohy, flexibilita myslenia, kapacita verbálnej a vizuálnej pamäte.

Záver

Doterajšie výskumy o neprispôsobivom správaní na ceste odlišili násilie od chýb a omylov a definovali dopravné násilie ako úmyselné deviácie od bezpečných jazdných praktík (Kucek, Kuceková, 2010). Výsledky vyšetrení dopravných psychológov dokazujú, že osoby dopúšťajúce sa dopravných nehôd sú charakterizované ako: „svojráznejšie, egocentrickejšie, dynamickejšie, agresívnejšie a emocionálnejšie, s disharmonickou osobnostnou štruktúrou, s oslabenou sebareguláciou, s narušeným sebahodnotením, ale s primeranou psychickou výkonnosťou“ (Havlík, 2005, str. 46). Viacerí autori sa zhodujú v tom, že existujú charakteristické rozdiely medzi vodičmi s častými dopravnými priestupkami a nehodami a vodičmi bez nehôd. Podľa Havlíka (2005) sú pre osoby zlyhávajúce v dopravných situáciách charakteristické vlastnosti ako neprispôsobivosť, impulzivnosť, nesvedomitosť, precitlivosť, rigidita, nezodpovednosť, neopatrnosť, emocionálna labilita, agresivita a iné. Pre vodičov, ktorí nezlyhávajú v dopravných situáciách, sú typické vlastnosti ako adaptabilita, prispôsobivosť dopravnej situácii, rozvážnosť, zodpovednosť, spoľahlivosť, vyrovnanosť, sebadôvera, emocionálna stabilita, svedomitosť. Hoskovec, Štikar, Štikarová (2003) rozdeľujú vodičov podobne. Autori popisujú, že u vodičov s častými dopravnými priestupkami sú príznačné osobnostné charakteristiky ako neschopnosť predvídať a spoliehať sa na náhodu, potreba byť stredobodom pozornosti, potreba kompenzácie pocitov menejcennosti a odmietanie platných i neformálnych noriem. Odklonom od optimálneho vzťahu je rovnako aj hnev a môže viesť k rozvoju neadekvátneho dopravného správania, výsledkom ktorého môže byť dopravná nehoda.

Prostredníctvom výskumu sme zaznamenali súvislosti medzi hladinou hnevu a intelektom oslovených vodičov. Celková úroveň všeobecných rozumových schopností, ako aj technické myslenie a praktické skúsenosti s mechanickými vzťahmi vyjadrenými v teste

mechanických vzťahov IBV pozitívne koreluje s neohľadupnosťou a prekážkami na ceste v doprave. Znížená kvalita pozornosti a koncentrácie vyjadrené testom B-D pozitívne koreluje s porušovaním predpisov, pomalou jazdou a prítomnosťou polície.

Zaujímavé sú interkorelačné súvislosti faktorov hnevu, ako aj zistené súvislosti medzi vekom vodičov s klesajúcou tendenciou hnevu a vekom vodičov s klesajúcou rozumovou kapacitou. Môžeme teda konštatovať, že jednotlivé okruhy podnetov vyvolávajúce hnev vzájomne súvisia. Rovnako môžeme konštatovať, že s pribúdajúcim vekom klesá tendencia hnevu, ale zároveň klesá aj rozumová kapacita. Starší vodiči sú emocionálne stabilnejší, ale zároveň majú zhoršený mentálny výkon.

Agresívnemu vodičovi dodáva kabína jeho automobilu pocit anonymity, vďaka čomu naberie odvahu vybiť si svoju frustráciu na iných účastníkoch premávky. V podstate používa auto ako zbraň na dosiahnutie svojej vôle. Naším cieľom bolo obohatiť poznatky súvisiace s problematikou dopravnej psychológie a to konkrétne sledovaním hnevu a rozumových kapacít. Každé nové zistenia, ktoré môžu znížiť nehodovosť majú v tejto problematike veľký význam.

Literatúra:

BOJAR, Z., TIMORACKÝ, M., (2011): Agresivita a hnev za volantom. Slovenský autoturist klub, United consultants.

HAVLÍK, K. (2005): Psychologie pro řidiče: zásady chování za volantem a prevence dopravní nehodovosti. Praha, Portál.

HORÁKOVÁ, M. (2009): Stres za volantem. Brno : Centrum dopravního výskumu

JAMES, L., NAHL, D. (2002): Dealing With stress and Pressure in the Vehicle. Taxonomy of Driving behavior: Affective, Cognitive, Sensorimotor. In Rothe, J.P.: Driving Lesson- Exploring System That Make Traffic Safer. University of Alberta Press. Edmonton, Canada.

JELEŇOVÁ, I., BAUMGARTNER, F. (2004): Ženská verus mužská agresia na cestách. Psychologické dny 2004 : zborník příspěvku z konference Psychologické dny, Olomouc.

KUCEK, P., KUČEKOVÁ L. (2010): Psychická spôsobilosť a jej posudzovanie. In Kleimann, K. (2010): Kapitoly z dopravnej psychológie. Slovenská zdravotnícka univerzita. Bratislava

- KUCEK, P., KUČEKOVÁ, L. (2008): Metodika 2008 Žltá metodika : metodika vyšetovania a posudzovania vodičov motorových vozidiel dopravnými psychológmi. Novidea. Poprad
- KUCEK, P., KUČEKOVÁ, L. (2011): Metodika 2011 Oranžová metodika: metodika vyšetovania a posudzovania vodičov motorových vozidiel dopravnými psychológmi. Novidea. Poprad
- STENBERG, R., J. (2002): Kognitívni psychológie. Praha Portál 1 vyd.
- ŠTIKAR, J., HOSKOVEC, J., ŠTIKAROVÁ, J.: Psychológie v doprave, Praha Karolinum.

* Projekt GAMA/11/2