

**PSYCHOLÓGIA PRÁCE PRED VSTUPOM
SLOVENSKA DO EURÓPSKEJ ÚNIE**

PSYCHOLÓGIA PRÁCE PRED VSTUPOM SLOVENSKA DO EURÓPSKEJ ÚNIE

Zborník príspevkov

Editori:

Miroslav Frankovský

Michal Kentoš

ISBN 80-967182-3-1

© Spoločenskovedný ústav SAV

Košice

2004

OBSAH

ÚVOD.....	4
EURÓPSKA PERSPEKTÍVA PSYCHOLÓGIE PRÁCE A PRÍPRAVA ODBORNÍKOV PRE TIETO POŽIADAVKY	
EURÓPSKA PERSPEKTÍVA NAŠEJ PSYCHOLÓGIE PRÁCE Jozef VÝROST	7
PSYCHOLOGICKÉ ZNAKY SOCIÁLNEJ INTERAKCIE MANAŽÉRA PRI TVORBE TÍMU Milan ŠULEK	14
ZKUŠENOSTI S VYUŽÍVÁNÍM AKTIVNÍCH PSYCHOLOGICKÝCH METOD PŘI ROZVÍJENÍ MANAŽERSKÝCH KOMPETENCÍ Božena JIŘINCOVÁ, Michal SVOBODA	19
PSYCHOLÓGIA PRÁCE V SÚVISLOSTI SO SÚČASNÝMI TRENDMI BOZP Beáta PERICHTOVÁ	29
PARTICIPÁCIA PSYCHOLÓGIE PRÁCE NA RIEŠENÍ PROBLEMATIKY BEZPEČNOSTI PRÁCE A PREVENCIE ÚRAZOVOSTI V ZMYSLE ZÁKONA Č. 330 Vlasta ÁBELOVÁ.....	38
PRÍPRAVA PSYCHOLÓGOV V OBLASTI APLIKOVANEJ PSYCHOLÓGIE PRÁCE Eva LETOVANCOVÁ	42
AKTIVNÍ METODY VÝUKY PSYCHOLOGIE V RÁMCI DISTANČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ČZU Pavla RYMEŠOVÁ, Kateřina CHAMOUTOVÁ, Pavel MICHÁLEK, Hana CHAMOUTOVÁ	47
PSYCHOLÓGIA A NEZAMESTNANÍ	
SOCIÁLNA PSYCHOLÓGIA NEZAMESTNANÝCH INTERAKČNÝ PRÍSTUP Miroslav FRANKOVSKÝ	51
POSTOJ K PRÁCI Denisa FEDÁKOVÁ.....	56
ROZDIELY V SEBAOBRAZE U ZAMESTNANÝCH A NEZAMESTNANÝCH Katarína VASILEOVÁ, Katarína BENDŽALOVÁ.....	63
ADEKVÁTNÍ SELFKONCEPT JAKO PŘEDPOKLAD UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE Vladimíra LOVASOVÁ, Jana MIŇHOVÁ	68
POHLED NEZAMESTNANÝCH NA ICH SOCIÁLNE PROSTREDIE Ladislav LOVAŠ.....	71
KVALITA ŽIVOTA DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH Božena BUCHTOVÁ.....	75
NEZAMESTNANÍ A KVALITA ŽIVOTA Michal Kentoš	92
NEZAMESTNANÍ A SOCIÁLNO-PSYCHOLOGICKÝ TRÉNING Marek DOBEŠ	97

ÚVOD

Vážení čitatelia,

publikácia, ktorú ste sa rozhodli preštudovať, prináša informácie o súčasnom stave vývoja psychológie práce v Čechách a na Slovensku predovšetkým z hľadiska jej európskej perspektívy. Zhodnotená však nie je len úroveň rozvoja, ale zároveň je aj prezentovaný pohľadom na budúcnosť psychológie práce. Pozornosť autorov jednotlivých príspevkoch sa sústreďuje na charakteristiku úloh psychológie práce vo vzťahu k bezpečnosti práce, manažérskym činnostiam, prípravu odborníkov v tejto vednej oblasti a problematiku nezamestnanosti.

Do publikácie boli vybrané a upravené príspevky, ktoré odzneli v dňoch 10.-12. marca 2004 na konferencii Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie v Košickej Belej pri Košiciach (konferenciu zorganizovali Spoločenskovedný ústav Slovenskej akadémie vied, Slovenská komora psychológov a Vzdelávacie a poradenské centrum a.s.). Príspevky zároveň nadväzujú aj na poznatky a závery, ktoré boli zhrnuté v publikáciách Psychológia práce - teória a prax a Psychológia práce v roku 2000.

Príspevky sú v publikácii zoradené do dvoch kapitol:

Európska perspektíva, aplikácia poznatkov psychológie práce a príprava odborníkov pre tieto požiadavky,

Psychológia a nezamestnaní.

Obsahom prvej kapitoly je sedem príspevkov. Autori v nich špecifikujú úlohy a postavenie psychológie práce po vstupe Slovenska do EU (Výrost, J.: Európska perspektíva našej psychológie práce), charakterizujú možnosti psychológie práce pri rozvoji manažérskych zručností (Šulek, M.: Psychologické znaky sociálnej interakcie manažéra pri tvorbe tímu, Jiřincová, B., Svoboda, M.: Zkušenosti s využíváním aktivních psychologických metod při rozvíjení manažérských kompetencí) a analyzujú vzťah medzi psychológiou práce a bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci (Perichtová, B.: Psychológia práce v súvislosti so súčasnými trendmi BOZP, Ábelová, V.: Participácia psychológie práce na riešení problematiky bezpečnosti práce a prevencii úrazovosti v zmysle zákona č. 330). V závere tejto kapitoly publikácie sú zaradené príspevky popisujúce rôzne možnosti prípravy odborníkov v psychológii práce, resp. v psychológii všeobecne (Letovancová, E.: Príprava psychológov v oblasti aplikovanej psychológie práce, Rymešová, P. a kol.: Aktivní metody výuky psychologie v rámci distančního vzdělávání na ČZU).

Druhá kapitola zahŕňa sedem príspevkov, v ktorých je pozornosť sústredená hlavne na problematiku vymedzenia úloh a možností psychológie pri riešení otázok nezamestnanosti a nezamestnaných. V jednotlivých štúdiách je postupne pozornosť venovaná teoretickým a metodologickým problémom psychologického prístupu k nezamestnaným (Frankovský, M.: Sociálna psychológia nezamestnaných – interakčný prístup, Fedáková, D.: Postoj k práci – porovnanie nezamestnaných a zamestnaných, Vasil'ová, K., Bendžalová, K.: Rozdiel v sebaobraze u zamestnaných a nezamestnaných, Lovasová, V., Miňhová, J.: Adekvátní selfkoncept jako předpoklad uplatnění na trhu práce, Lovaš, L.: Pohľad nezamestnaných na ich sociálne prostredie), otázkam nezamestnanosti a kvality života (Buchtová, B.: Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných, Kentoš, M.: Nezamestnaní a kvalita života) a problematike aktívnej práci s nezamestnanými (Dobeš, M.: Nezamestnaní a sociálno-psychologický tréning).

Editori publikácie veria, že komparácia slovenských a českých skúsenosti v prezentovanej oblasti, ako aj pestrá obsahová mozaika jednotlivých príspevkov prispievajú k vytvoreniu si obrazu o úrovni našej psychológie práce v súčasnosti a o úlohách, ktorým, aj v súvislosti so vstupom Slovenska do EU, je potrebné v budúcnosti venovať pozornosť.

Miroslav Frankovský
Michal Kentoš

**EURÓPSKA PERSPEKTÍVA PSYCHOLÓGIE PRÁCE
A PRÍPRAVA ODBORNÍKOV PRE TIETO POŽIADAVKY**

EURÓPSKA PERSPEKTÍVA NAŠEJ PSYCHOLÓGIE PRÁCE¹

Jozef VÝROST

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Úvod

Už len niekoľko dní zostáva do vstupu Slovenskej republiky do EÚ. Určite si všetci uvedomujeme, že nás aj v našom odbore čaká ešte mnoho zmien. Podstatné je, že kým doposiaľ v rámci procesu „približovania sa“ bol akcent položený skôr na prospôsobení sa existujúcim pravidlám, odteraz výrazne budú prevažovať možnosti aktívnej participácie na tvorbe systému psychologickéj služby v celoeurópskom kontexte. Témou, ktorou by som sa chcel vo svojom príspevku zaoberať, je otázka možností a aktuálneho stavu vypracovania štandardov, umožňujúcich aj psychológom dosiahnuť status quo ekvivalentný situácii v niektorých iných odboroch (napr. lekári, dentisti, farmaceuti, veterinári – 2004, 11), kde získanie kvalifikácie v jednej krajine otvára možnosť jej uplatnenia vo všetkých európskych krajinách priamo, bez obmedzení vyžadujúcich splnenie ďalších podmienok.

1. Iniciatívy psychológov práce

Objektívne vzrastajúca internacionalizácia ekonomiky a vytváranie reálne fungujúceho európskeho trhu práce sú základnými určujúcimi trajektóriami vývoja v najbližšom období. Uvedomenie si tejto skutočnosti stimuluje mobilitu odborníkov a vedie k snahám poskytovať profesionálne služby aj za hranicami jednotlivých krajín. Predpokladom pre naplnenie týchto zámerov bolo sformulovanie systému záväzných požiadaviek, regulujúcich systém pre- a post-graduálnej prípravy odborníkov.

Zásľuhu na rozpoznaní tejto potreby v prípade psychológie práce majú kolegovia, ktorí sa v roku 1981 združili v ENOP (European Network of Organizational and Work Psychology). Na stretnutí vo Windsor Parku 25 profesorov, psychológov práce, z univerzít Západnej i Východnej Európy sformulovalo program, ktorého cieľom bolo napomáhať procesu európskej integrácie v našej disciplíne. Koncom osemdesiatych rokov ENOP, v rámci grantu v programe COPERNICUS, vypracovala kurikulum a zoznam minimálnych štandardov pre oblasť vysokoškolskej a ďalšej odbornej prípravy psychológov práce (ENOP, 1988). Logickým pokračovaním ich snáh bol v roku 1991 vznik EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology), ktorá aj na stránkach svojho časopisu venovala týmto otázkam systematickú pozornosť (napr. Roe et al., 1994).

2. Iniciatívy Európskej federácie psychológov

EFFPA (European Federation of Professional Psychologists Association, neskôr EFPA), predovšetkým z iniciatívy psychológov práce, v roku 1990 vypracovala systém, ktorý nazvala „Optimálnymi štandardmi profesie psychológa“ (EFPPA, 1990), v ktorých pozornosť venovala nielen otázkam vysokoškolskej prípravy, ale aj odborného výcviku a ďalšej profesionálnej prípravy psychológov.

Medzinárodný tím odborníkov, združených v spoločnom projekte v programe LEONARDO, sa koncom 90-tych rokov zamerl na rozpracovanie požiadaviek pre vysokoškolskú prípravu a ďalšie vzdelávanie psychológov. Výsledný dokument nazvaný

¹Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

„EuroPsyT, A framework for education and training for psychologists in Europe“ bol široko diskutovaný v odborných kruhoch rôznych európskych krajín a napokon prijatý ako záväzný organizáciou EFPA v roku 2001 (Lunt et al., 2001).

Na tento krok nadviazal projekt „EuroPsy“, opäť v programe LEONARDO, riešený v rokoch 2001-2003, ktorého cieľom bolo formulovanie štandardov pre EuroDiplom v psychológii.

3. Eurodiplom v psychológii (EDP)

Základnou podmienkou pre získanie diplomu, tak ako ho formuloval už projekt EuroPsyT a následne potvrdila EFPA, je absolvovanie 6-ročnej prípravy, rozdelenj do troch fáz, tak ako to znázorňuje obr. č.1:

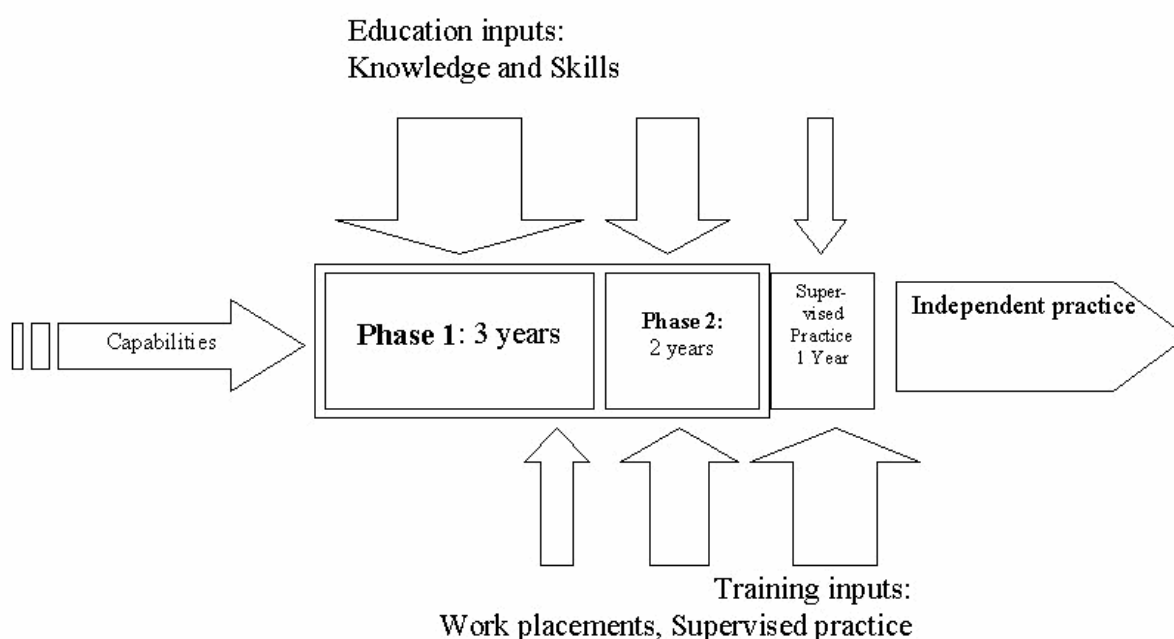


Figure 1. The development of professional competence

Prenesené do našich podmienok, prvá fáza je rovnocenná absolvovaniu 1-stupňa vysokoškolského vzdelávania – bakalárskeho štúdia. Druhá fáza je rovnocenná absolvovaniu 2 – stupňa – magisterského štúdia. Novým prvkom štandardov je požiadavka 1 – ročnej praxe po absolvovaní štúdia, vykonávanej pod supervíznym vedením. Istú obdobu tejto požiadavky v našich podmienkach možno nájsť v Skúšobnom poriadku Slovenskej komory psychológov, kde medzi podmienkami vykonania skúšky na certifikát možno nájsť požiadavku 3-ročnej praxe.

Stupne v Eurodiplome majú aj svoje vyjadrenie v počte kreditov ECTS (ECTS = Educational Credit Transfer System, kde 1 ECTS je ekvivalentom 25 hodín aktívneho štúdia). Pre úspešné absolvovanie 1. fázy sa predpokladá 180 jednotiek, 2.fázy 120 jednotiek a tretej fázy 60 jednotiek. Teda za 6 rokov prípravy celkom 360 ECTS.

Obsah navrhovaných štandardov vo vnútri jednotlivých fáz uvádzame nižšie:

Typ obsahu/ Predmety	Individuálny	Skupinový	Systémy/ Spoločnosť
Orientácia <i>Poznanie</i>	Metódy psychológie História psychológie Špecializácie a profesionálne oblasti v psychológii		
Explanatórne teórie <i>Poznanie</i>	Všeobecná psychológia Neuro- psychológia Kognitívna psychológia Diferenciálna psychológia Sociálna psychológia Vývinová psychológia Personality Psychology Pracovná psychológia Klinická psychológia a psychológia zdravia Pedagogická psychológia Psychopatológia		
Technologické teórie <i>Poznanie</i>	Teória dát a testovanie Teória dotazníka Teória hodnotenia		
Explanatórne teórie <i>Spôsobilosti, zručnosti</i>	Výcvik diagnostických zručností Výcvik zručností v interview		
Technologické teórie <i>Zručnosti</i>	Výcvik v konštrukcii testov a dotazníkov Výcvik skupinovej intervencie		
Metodológia <i>Poznanie</i>	Úvod do metodológie: experimentálne metódy Kvalitatívne a kvantitatívne metódy		
Metodológia <i>Zručnosti</i>	Experimentálna prax, Metodologická & štatistická prax Výcvik v spracovaní dát, kvalitatívna analýza		
Akademické spôsobilosti <i>Zručnosti</i>	Získavanie informácií/knižnica, Písanie referátov / referovanie Etika		
Ne-psychologické teórie <i>Poznanie</i>	Epistemológia Filozofia Sociológia Antropológia		

Obr. č. 2: Opis obsahu 1. fázy („jadro“)

Typ obsahu/ Predmety	Individuálny	Skupinový	Spoločnosť
Orientácia <i>Poznanie</i>	Orientácia na kontext praxe a možnosti špecializácie		
Explanatórne teórie <i>Poznanie</i>	Kurzy z explanatórnych teórií z všeobecnej psychológie a/alebo fyziologickej psychológie a/alebo vývinovej psychológie, a/alebo psychológie osobnosti, a/alebo sociálnej psychológie. Napr. teórií učenia, teórií kognitívnej architektúry, nových teórií osobnosti.		
	Kurzy z explanatórnych teórií z pracovnej & organizačnej psychológie a/alebo pedagogickej psychológie a/alebo klinickej psychológie a/alebo psychologických subdisciplín. Napr. teórií pracovnej výkonnosti, teórií poznávania situácií, teórií vodcovstva, teórií porúch osobnosti.		
Technologické teórie <i>Poznanie</i>	Kurzy z technologických teórií všeobecnej psychológie a/alebo fyziologickej psychológie a/alebo vývinovej psychológie, a/alebo psychológie osobnosti, a/alebo sociálnej psychológie. Napr. psychometrická teória, teória EEG.		
	Kurzy z technologických teórií z pracovnej & organizačnej psychológie a/alebo pedagogickej psychológie a/alebo klinickej psychológie a/alebo psychologických subdisciplín. Napr. teórie pracovnej analýzy, analýzy učebných potrieb, teórie poradenstva a psychoterapie.		
Explanatórne teórie <i>Zručnosti</i>	Výcvik zručností v aplikácii vyššie uvedených explanatórnych teórií v diagnostike v rámci výskumu/ laboratória. Napr. výcvik v meraní EMG, výcvik v diagnostike osobnosti.		
	Výcvik zručností v aplikácii vyššie uvedených explanatórnych teórií v diagnostike v aplikovaných / terénnych podmienkach. Napr. výcvik v analýze chybovosti, diagnostika porúch učenia.		
Technologické teórie <i>Zručnosti</i>	Výcvik zručností v aplikácii vyššie uvedených technologických teórií v intervenciách v rámci výskumu/ laboratórneho prostredia. Napr. výcvik v konštrukcii testu, plánovaní experimentu s učením.		
	Výcvik zručností v aplikácii vyššie uvedených technologických teórií v intervenciách v aplikovaných / terénnych podmienkach. Napr. výcvik v tvorbe ratingov pre posudzovanie výkonu, plánovanie výcvikového programu, tvorba terapeutického plánu, psychoterapia.		
Metodológia <i>Poznanie</i>	„Advanced“ experimentálny plán Základná a multivariačná štatistika: Multivariate ANOVA, Multiple regression analysis, Factor analysis, Cluster analysis, Time series analysis, Qualitative methods, etc.		
Metodológia <i>Zručnosti</i>	Výcvik zručností vo vyššie uvedených metódach a technikách		
Akademické a všeobecné profesionálne spôsobilosti <i>Zručnosti</i>	Výcvik zručností v písaní referátov a odborných príspevkov Výcvik zručností v profesionálnom vedení rozhovoru atď.		
Ne-psychologické teórie <i>Poznanie</i>	Teoretické a praktické kurzy o témach z iných disciplín, relevantných pre profesionálnu aktivitu. Napr.. medicíny, práva, ekonomiky		
Základná kompetencia	VÝSKUM		
Základná kompetencia	PRAX („INTERNSHIP“, „STAGE“)		

Obr. č. 3: Opis obsahu 2. fázy („jadro“)

European Diploma in Psychology

This is to certify that

[Academic title] MMMM

Date of birth

having demonstrated the required scientific knowledge and professional competences, and having agreed to abide by the principles of professional conduct set out in the Meta-Code of the European Federation of Psychologists Associations (EFPA) and pledged to act in accordance with the national code of ethics of the country of practice

has been awarded the title of

European Diplomat in Psychology

and is hereby considered qualified for independent practice as a psychologist in any country of the EU and in any other country which have accepted the Diploma and its regulations, subject to existing national regulations, in the professional contexts specified at the reverse.

We, the undersigned, have satisfied ourselves that the said evidence is in accordance with the Regulations concerning the Award of the European Diploma in Psychology, approved by the EFPA on.....

This Diploma is valid until

President of the National Awarding
Committee
for the European Diploma in Psychology
of ... land

Members of the National Awarding
Committee
for the European Diploma in Psychology
of ... land

Obr. č. 4: Európsky diplom v psychológii pre absolventov štúdia

Specimen of the Diploma

This Diploma has been issued to

MMMMM

Address

Tel & fax

Email

The Diploma has been awarded on the basis of evidence concerning the following qualifications:

1. University education in psychology.
List each relevant university degree with date, name of degree and name and country of university where obtained.
2. Supervised practice(s)
Please list evidence for a minimum of one year full-time equivalent of supervised practice, including time period(s), name of supervisor(s), professional context(s), and role(s) according to Appendix IV. List only contexts which constitute formally recognised supervised practice.
3. Professional experience as an independent practicing psychologist
(Valid only for applicants who before xx.xx.20xx have been licensed for independent practice as a psychologist by a national licensing body recognised by the European Awarding Committee and do not use category 2, above). List employment history, professional context(s) and role(s). List only independent practice as psychologist of at least 3 months full-time equivalent.
4. Professional context in which competence is claimed (list one or two of the following: education, health, work& organisation, other)

Date, place

Signatures

Obr. č. 5: Vzor Európskeho diplomu v psychológii

Záver

Úvahy o ďalšom smerovaní prípravy psychológov práce, ktoré sme vyslovili na predchádzajúcom stretnutí (Výrost, 2000) v oblasti vydávania osvedčení o odbornej spôsobilosti (certifikácie) nadobudli v priebehu krátkeho času, ako je vidieť, zreteľnú dynamiku. Bolo by podľa nášho názoru vážnou chybou slovenskej psychológie nechať plynúť tento proces len tak okolo nás. Reálne sú naďalej možnosti aktívne vstúpiť do procesu prípravy EDP, a to tak z úrovne reprezentantov obce v rámci profesných organizácií (SPS a SKP), ako aj zástupcov vo vedení vysokých škôl, zabezpečujúcich pregraduálnu a postgraduálnu prípravu psychológov.

O tom, že o tieto otázky je medzi dorastajúcou generáciou psychológov mimoriadny záujem, nemožno pochybovať: V priebehu roku 2003 uskutočnila EFPSA (European Association of Psychology Students' Federation) výskum záujmu študentov o Európsky diplom v psychológii. Celkove sa výskumu zúčastnilo 2983 študentov z 95 univerzít v 21 európskych krajinách a výrazná väčšina sa prihlásila k potrebe EDP.

Literatúra:

- Diplomy slovenských univerzít únia uznáva. Pravda, 6.5.2004, s.11
 EAWOP – <http://www.eawop.org>
 EFFPA: Optimal standards for the training of psychologists. Brussels, EFFPA, 1990. Booklet No.3.
 EFPA - <http://www.efpa.be/>
 EFPSA – <http://www.efpsa.org>
 ENOP – <http://www.ucm.es./info/Psyap/enop/>
 ENOP: European curriculum in work and organizational psychology. Reference model and minimal standards. Paris, Maison des Sciences del'Homme, 1988
 EuroPsy – <http://www.europsych.org>
 European Diploma in Psychology. Draft proposal.version 2-7 revised. Brussels, EFPA, October 2003
 Lunt, I. et al.: EuroPsyT – a framework for education and training for psychologists in Europe. Brussels, EFPPA, 2001
 Roe, R.A., Coetsier,P., Levy-Leboyer,C., Peiró,J.M., Wilpert, B. : The teaching of work and organizational psychology in Europe. The European Work and Organizational Psychologist, 1994, 4, 355-365
 Výrost, J. (2000): Psychológia v práci a psychológia práce: poznámky k aktuálnym úlohám odboru. In: Frankovský,M., Handiak, M. (Eds.), (2000): Psychológia práce v roku 2000. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, CD ROM

PSYCHOLOGICKÉ ZNAKY SOCIÁLNEJ INTERAKCIE MANAŽÉRA PRI TVORBE TÍMU

Milan ŠULEK

Katedra spoločenských vied, Ekonomická fakulta UMB, Banská Bystrica

O efektívnom vedení tímov je pomerne dostatok skúseností a poznatkov zhromaždených v odbornej i populárnej literatúre.

Týkajú sa konštruktívneho vyjadrovania vlastných, najmä nekonvenčných názorov zo strany členov tímu, transparentnosti diania v tíme, moderovania fázovitého preberania zodpovednosti v čase a v závislosti na odbornej profilácii členov tímu, riešenie rozporov a eliminovania sociálneho napätia, ak sa v tíme vyskytli a pod. Všetky uvedené skúsenosti a poznatky sú užitočné ak ich využívajú nielen formálni vedúci tímov, ale ak sa stanú príznačnými aj pre aspoň väčšinu členov.

Takže predpokladáme, že sociálna kompetentnosť nie je indikovaná len u vedúceho, ale špecificky dávkovaná má a môže byť aj na členov. Len tak sa vyvinú také charakteristiky tímu ako je istota pozícií, systematickosť práce, hladký tok informácií, optimalizácia podmienok pre najvyššie výkony a konštruktívna iniciatívnosť počínania si členov. Len tak sa darí redukovať formálnu hierarchizáciu v tíme podľa veku, dĺžky praxe, imidžu profesií, prestíže bývalej zásluhovosti. Ešte raz zdôrazňujeme, že ide takmer výlučne o situácie, kedy už tím bol vznikol, jestvuje, vyvíja sa, alebo neželane končí svoje pôsobenie.

V našom príspevku sa preto chceme orientovať na iniciálne štádium tvorby tímu a zúžene len na postupy, ktoré ponúka aplikovaná psychológia.

V záujme eliminovania zjednodušujúceho poňatia manažmentu sme sa prostredníctvom využívania psychologických javov a procesov, zoskupených predovšetkým do sociálnej komunikácie, sociálnej percepcie, sociálnej dynamiky či atmosféry v pracovnej skupine alebo v tíme pokúsili o pestrejšie a prakticky variabilnejšie vyjadrenie toho, čo sa v pracovných skupinách alebo v tímoch bežne deje. Dôraz sme položili na počínanie manažéra - vedúceho - šéfa, t.j. osoby, ktorá vedome a formálne prevzala zodpovednosť za dianie v tíme a členovia sú o tom informovaní.

Poznatky, skúsenosti a konzekvencie, ktoré v príspevku prezentujeme sme získali metodikou pozorovania, kombinovanou so zvukovým a v niekoľko málo prípadoch aj s obrazovým záznamom. Písomné poznámky sme si zásadne počas diania v skupinách nerobili, možno len dodatočne, po skončení aktivít v skupinách. Išlo o skupiny, ktoré prirodzene jestvovali vo firmách, úradoch, školách a ústavoch.

Inventár možností prejavovania sa manažéra bol čiastočne zostavený vopred a okrem trénera ho mali k dispozícii aj inštruovaní asistenti (študenti vyšších ročníkov VŠ). Integrovaným výsledkom pozorovania je niekoľko pomerne stabilných verzií počínania si manažérov.

1. Správanie manažéra v situácii, keď sa tím stretol prvý raz a členovia viacej mlčia ako by hovorili, kedy dominuje ticho aj po vzájomnom predstavení sa a kedy nadobudol dojem, že ticho len tak skoro neskončí spontánnymi prejavmi.

Hneď vopred dávame najavo, že nemáme názor a skúsenosť, že oné ťaživé ticho treba za každú cenu prelomiť. V jednotlivých prípadoch prospelo, ak sa prvé stretnutie vzápätí po predstavovaní skončilo, resp. prerušilo, či dokončenie sa akože odložilo.

V prípadoch, kedy sa predsa len formálne ustanovenému vedúcemu tímu situáciu podarilo zvládnuť, si viacerí z nich počínali nasledovne:

Poznámali, že aj mlčanie skupiny môže byť užitočné na to, aby si ľudia svoje výroky, návrhy, nápady a pod. dobre rozmysleli. Len v jednom prípade sme zaregistrovali, že manažér poznámenal o strate drahocenného času. Ojedinelo sme tiež zaznamenali otázky typu - prečo všetci mlčíte, či im to nepripadá hlúpe a výzvy typu - ak nechce niekto hovoriť ako prvý, nech sa prihlási ako druhý a podobné slaboduché reakcie manažéra.

Ak ani po upozornení, že mlčanlivosť je možné interpretovať nielen z jeho strany ako formu nesúhlasu alebo dokonca odporu voči šéfovi a členom tímu bariéra sa mlčania neprelomila, postavil resp. prezentoval sa otázkami alebo výrokmi typu - či sú členovia tímu spokojní s činnosťou a pozíciami v tíme, či majú predstavu o tom, čo by sa v zápätí po skončení „mlčanlivého“ stretnutia malo urobiť ako prvé, či uvažujú o verziách svojho vlastného správania, ktoré by chceli zmeniť. Ale na okamžitých verbálnych prejavoch alebo reakciách ani potom netrval, stretnutie ukončil.

Pozorovali a evidovali sme, že vzápätí po ukončení stretnutia sa ojedinelo vyskytla situácia, že za manažérom prišlo niekoľko málo jednotlivcov z radov členov tímu, ktorí mali tendenciu skončený, podľa nich „trapas“ vysvetliť. Manažéri aj na toto počínanie reagovali nezáväzne, že napätie prejavujúce sa v mlčaní je na začiatku v norme.

Zaevidovali sme aj jeden zaujímavý prípad spočívajúci v tom, že mlčanie pokračovalo aj na druhom stretnutí. V tejto situácii dotýčny, formálne ustanovený vedúci tímu funkciu vzdal. Konzultovali sme situáciu s jeho top-manažérom, ten priznal chybu či omyl a ustanovil iného. Žiaľ bolo to v škole, tesne pred dvojmesačnými prázdninami, takže sa nové prvé stretnutie uskutočnilo až v septembri, pri ktorom sme už nemohli byť. Top-manažérovi sa nepodarilo ustanoviť šéfa v hektickom období konca školského roka na strednej škole. Tak sme si vysvetľovali aj mlčanie v júni, ale viedlo nás to aj k pochybnosti, či učiteľský zbor je v pravom slova zmysle tímom, s prihliadnutím na rôzne, chronicky známe definície a skúsenosti aké znaky má naozajstný tím. (Evidovali sme aj lacnú techniku prelamovania mlčania formou výzvy k rozprávaniu vtipov, či humorných príbehov. Vtipy a príbehy sa porozprávali, ale mlčanie pokračovalo.)

2. Počínanie manažérov v situácii, kedy niekto z tímu navrhne, aby okrem formálne ustanoveného šéfa tímu bol v tíme určený aj ďalší člen, ktorý bude jeho zástupcom, hovorcom tímu, určeným tzv. „zdola“.

Frekventovane sa vyskytla reakcia, že manažéri súhlasili, že za pokus (ohraničený i neohraničený časom) to stojí. Zverejnili tiež pozitívnu - negatívnu skúsenosť z podobnej situácie v minulosti a v jeho profesionálnej kariére. Opýtal sa však, čo navrhovateľa a ďalších členov viedlo k tomuto návrhu. Verbalizovali nepresne vyjadrené dôvody k podaniu návrhu, neovplyvali však nadšením, nepreháňali pozitívne hodnotenie návrhu, len dávali najavo, že návrhu rozumejú. Prípadne pridávali osobné pozorovanie, že aj oni sami registrovali čiastkovú nevyjasnenosť intraskupinovej situácie a že ustanovenie zástupcu, resp. hovorcu môže vzťahy vyjasniť a stabilizovať. Vyzývali tiež členov, aby si premysleli s čím sa v najbližšom čase na zástupcu alebo hovorcu obrátia.

3. Manažér starajúci sa o optimálnu atmosféru v skupine

Nevyhýba sa opisu atmosféry ani vtedy, keď je napätá, opatrne personifikuje nositeľov napätia, ich negatívny vplyv na celú alebo väčšinu skupiny. Snaží sa označiť - „kvantifikovať“ verbálnymi výrazmi (veľmi, dosť, značne, poznateľne) významnosť dopadu správania pôvodcov a nositeľov napätia. Zásadne sa vyhýba tomu, aby v skupine referoval

o tom, že mu niekto zo skupiny už bol individuálne oznámiť svoje pocity z atmosféry v skupine. Ak sa tak aj stalo, pomlčí o tom, resp. zmanipuluje informátora, aby tak urobil ešte raz pred všetkými členmi skupiny. Upozorní na neistoty, labilitu vzťahov, možno až rozpad skupiny, ak sa atmosféra v pozitívnom smere nezmení. Prípadný výskyt „mlčanlivej väčšiny“ otvorene nazve pasívnou rezistenciou. Nevyzýva však aby sa členovia verbálne neodkladne vyjadrili. Len ak niekto zmení tému rozhovoru v skupine, označí to za únik od aktuálneho problému. Poukáže na vlastné pocity, potreby a impulzy k tomu, že sa o atmosfére v skupine otvorene a v dobrom úmysle vyjadruje, že si je vedomý vlastnej kompetencie k atmosfére v skupine sa vyjadriť.

4. Správanie manažérov v situácii, ak sa na stretnutí tímu, ale aj v každodennej aktivite frekventovane prezentujú tzv. pozornosť odvádzajúce, nevýznamné či nepodstatné témy. Sú skôr známe pod pojmom únikové témy.

Z hľadiska subjektívnej interpretácie svojho vlastného správania manažéri prevažne ako kladne orientovanú a efektívnu hodnotili taktiku, že únikové témy apriórne neodmietali, nestopli, nezakazovali. Dbali však na proporciu tohoto ich správania a reagovania so správaním naozaj pre tím a jeho pracovnú aktivitu potrebným. Najcennejšie podľa nášho názoru bolo počínanie manažérov, ktorí sa nesnažili na únikové témy vecne reagovať, obsahovo ich neodkladne riešiť a pod., pretože aj tak to vo väčšine prípadov prekračovalo ich možnosti, ich kompetenciu. Významnosť ich správania sa však dokompletizovala až tým, že sa snažili členom tímu ponúknuť vysvetlenie, resp. ich len facilitovať k tomu, aby porozumeli voľbe a dočasnému preferovaniu únikových tém v podstate - z ich aktuálneho pohľadu - zo subjektívneho prístupu k únikovej téme. Kritika voľby, zahriakovanie typu „to sem nepatrí“, príliš transparentné nastoľovanie iných tém, bez aspoň okrajového reagovania na únikové témy sme evidovali len u manažérov, ktorí podľa našich neštandardizovaných zistení „do roka a do dňa“ na ich pozíciách neuspeli. Rovnako paradoxne dopadli aj tí, ktorí sa absolútne stotožnili s nastoľovačmi únikových tém týkajúcich sa problémov typu, že nadriadení funkcionári a orgány to nerobia dobre, že našim problémom nevenujú pozornosť a pod. Paradoxnosť spomíname preto, že podnety ku strate pozície nevyšli len zhora, ale aj zdola, od adresátov predošlého stotožňovania.

Razantné reakcie typu - ako sa manažér v takej situácii osobne cíti, nonverbálne, resp. rečou tela znázorňované pocity, ale aj konštruktívnu kritiku vytvorenej situácie, zverejnenie skúseností z analogických situácií ak nejaké v osobnom fonde skúseného manažéra boli si, „dovolili“ len manažéri, ktorí viedli dotýčaný tím v opakovanom časovom intervale, manažéri, ktorí neboli väčšine členov úplne novými, či cudzími osobami. Len v takto charakterizovaných situáciách bolo ich počínanie efektívne.

Všetky doteraz uvedené situácie (v príspevku v častiach očíslovaných od 1. po 4.) nám manažéri neformálne označili za „ľahké“, „riešiteľné“, vyjadrili sa, že im zase až také veľké starosti nenarobili.

To nás inšpirovalo k tomu, že sme sa v pokračujúcej fáze výcvikov, školení, pozorovaní diania v tímoch a zaznamenávaní reakcií venovali tzv. obtiažnym situáciám. Za také manažéri označili najmä:

- atmosféru nespokojnosti, podráždenosti a prevládajúceho negativizmu, najmä ak uvedené javy vyústia do atakovania šéfa,
- situáciu, ak v tíme vzniknú spory medzi jej členmi, ktoré sú síce dosť jasne deklarované, ale v podstate ktorých je v tíme neodôvodnená a nekalá konkurencia alebo ak spory vznikli pre zanedbateľné maličkosti.

Podrobnú analýzu dvoch uvedených obtiažnejších situácií nemáme zatiaľ do podrobností, potrebných na zovšeobecnenie spracovanú. Nakoniec by príspevok aj presahoval únosný rámec na dnešnej medzinárodnej odbornej konferencii.

Takže plánujeme to prezentovať nabudúce (o rok - o dva?).

Keď sme naše výsledky už čiastkovo niekde prezentovali, opakovali sa dotazy na metodiku. Metodikou je riadené pozorovanie ako jedna z verzií metódy pozorovania a technikou, či procedúrou je pozorovací hárok, ktorý má tzv. pripravenú časť, ale aj časť nepripravenú. Záznam o výskyte verzií správania členov tímu a manažéra z hľadiska času je len orientačný, na presnosť výskytu, dĺžku správania veľmi nezbábame, evidujeme len to, čo je výrazné a nápadné.

Ďalšou využívanou metodikou je riadený rozhovor, kotvený v metóde rozhovoru a opäť má štandardizovanú a neštandardizovanú časť.

Uvádzame to do až týchto podrobností, aj keď ide o profesiové banality preto, že práve z neštandardizovaných častí či fáz riadeného rozhovoru pre nás vyplynuli podnety a inšpirácie, na čo pozorovanie najmä, ale aj riadené rozhovory v prípadnom pokračovaní prieskumov orientovať. Inšpirujúce podnety sa zoskupili do nasledujúcich okruhov:

- a) Ako by mal - mohol manažér reagovať, ak sa v tíme objavia eroticky ladené interakcie, aj keď len na úrovni flirtu.
- b) Ako reagovať, ak niektorý z členov tímu zverejní jeho úmysel o odchode - opustení tímu, pričom máme na mysli naozajstnú tendenciu, nie prejav typu „pokusný balónik“, čo mu má poslúžiť len na vyvolanie dočasne obmedzených reakcií.
- c) Ako reagovať, ak sa v súvislosti so situáciami uvedenými v príspevku v častiach označených 1. - 4. objavia aj podnety a otázky mierené do oblasti osobného života manažéra, neraz hraničiace so vstupom do súkromia, resp. intimity života.

Takže ako vidíte, týmto príspevkom nič alebo všetko nekončí, narobili sme si roboty - uvidíme.

Záver

V odbornej, ale najmä v populárnej literatúre sa opakujú poznatky a tvrdenia o štýloch riadenia, v modernizovanej podobe o štýloch manažmentu. Z odbornej literatúry to presakuje aj do učebných textov, určených na vysokoškolské štúdium a účastníkom rôznych kurzov a školení.

O poznanie lepšia je situácia pri realizovaní sociálno-psychologických výcvikov, najmä ak ide o cyklické stretávanie sa uzavretej výcvikovej skupiny, zloženej z účastníkov, ktorí už majú v riadení aspoň krátkodobú prax. Tam sa už nestretávame s naivnými otázkami rázu - „ktorý štýl riadenia je najlepší?“

Študentov sme už pretrénovali na štandardnú odpoveď, že neexistuje štýl najlepší, ale štýl efektívny, resp. indikovaný z hľadiska prostredia, v ktorom manažér pôsobí a v závislosti na tom, aké úlohy či problémy aktuálne plní alebo rieši.

Pri vstupoch aplikovanej psychológie do výučby či tréningoch manažmentu by malo ísť o ešte hlbší ponor do problému prostredníctvom pozorovania, formou riadených rozhovorov a prezentovaním výsledkov z toho plynúcich. Tak sa naplní krédo o pragmatickosti psychológie, ktoré sme si osvojili a pre realizovanie ktorého je aj vo výučbe, v seminároch a psychologickom poradenstve vhodná príležitosť.

Literatúra:

Kopecký, P. Vytváření výkonných kolektivů. Hradec Králové: Didaktické a psychodiagnostické metody.

Polonský, D. 2003. Tím (Sociologické a psychologické znaky a vzťahy). Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2003.

Tomek, J. 1991. Budování výkonných týmů. Řízení vysoce výkonných týmů. In. Organizace a řízení, ročník XX/č. 3. Praha: Institut řízení, 1991.

ZKUŠENOSTI S VYUŽÍVÁNÍM AKTIVNÍCH PSYCHOLOGICKÝCH METOD PŘI ROZVÍJENÍ MANAŽERSKÝCH KOMPETENCÍ

Božena JIŘINCOVÁ, Michal SVOBODA

Katedra psychologie, Fakulta pedagogická, Západočeská univerzita v Plzni

Stále častěji se potvrzuje, že klíčovým předpokladem úspěchu se stává **kvalita lidí**, které má firma k dispozici. Moderní podniky chápou výchovu, vzdělávání a trénink manažerů jako nezbytnou **investici**, důležitou pro rozvoj schopností pracovní kapacity každého jedince a zvýšení jeho kompetence a výkonnosti. Systematicky organizované a správně realizované vzdělávání **zvyšuje kvalitu a akceschopnost** jednotlivců i podnikového vedení, což v současné době představuje nezanedbatelnou **konkurenční výhodu**.

Práce každého manažera má dvě neoddelitelné stránky - stránku technickou a stránku mezilidských vztahů, což bývá někdy označováno jako „**hard**“ a „**soft**“ stránky managementu. Pro **řízení** je charakteristická zaměřenost na logickou, racionální, rozumovou stránku. Řídit znamená kontrolovat a uspořádat. **Vedení** jako životně důležitá součást řídicího procesu se vztahuje k přímému vzájemnému působení osob, které ovlivňuje jejich chování, zaměřuje se na stránku meziosobní a emocionální, představuje uvolňování energie, tvoření, osvobození a růst.

Podřízení více přijímají a podporují ty manažery, jejichž komunikační styl je charakterizován interpersonální citlivostí (tj. schopností uvědomit si faktory ovlivňující mezilidskou interakci a vztahy s druhými), přiměřenou komunikační otevřeností a ochotou projevit spolupracovníkům důvěru. Pokud chce být manažer v komunikaci s podřízenými efektivní, nestačí, aby se zaměřil pouze na jasnost, přesnost a informační přiměřenost svých sdělení. Je žádoucí, aby bral v úvahu také to, jak jeho komunikační styl působí na druhé lidi, zda podporuje či ruší vzájemné vztahy a zda dostatečně přispívá k dosahování cílů podřízené skupiny a rozvoji jejích jednotlivých členů.

Vedení lidí v organizaci klade nároky na procesní dovednosti manažera a na jeho kompetence v oblasti komunikace, jednání s lidmi, ovlivňování a přesvědčování, budování týmu. Chování druhých dokážou pozitivně ovlivňovat pouze vyrovnaní lidé s **vůdcovskými schopnostmi**, s dostatečnými **znalostmi** lidského chování a s vhodně uplatňovanými manažerskými **dovednostmi**. Schopnost vést se opírá o určité osobnostní rysy a vlastnosti manažera a vyžaduje, aby manažer po této stránce na sobě neustále pracoval. To odpovídá soudobým požadavkům na obsah a strukturu **manažerských kompetencí**, mezi něž řadíme především znalosti, povahové rysy, postoje a dovednosti manažera.

Hlavním úkolem vedoucího pracovníka není jen úkol rozdělit, „proorganizovat“, určit způsob předávání atd., ale stává se jím **dosažení součinnosti řízeného kolektivu** uvnitř i s jeho okolím. Postoj vedoucího k lidem se mění z ovlivňování ke spolupráci. Pro vedoucího pracovníka tedy přestává platit „rozděl a kontroluj“ a naopak nastupuje požadavek „sjednot a ved“!. Důraz je kladen na **sociální aspekt řízení**, na řízení sociálních vztahů. Sociální manažerské dovednosti patří mezi rozhodující předpoklady úspěšného řízení. S přihlédnutím k rychle se měnícímu vnitřnímu i vnějšímu prostředí organizace je znalost a pochopení sociálně psychologických aspektů řízení pro manažera nezbytností.

Skutečnou spolupráci provází pocit **sdílení**. Pokud existují společné cíle přijatelné pro celou skupinu, mohou ji velmi účinně stmelit a spolupráce je logickým důsledkem takto vzniklé soudržnosti. Atmosféra sdílení velmi blahodárně působí na vztahy mezi lidmi. Stává se však, že orientace lidí, motivace i jejich individuální schopnosti jsou na dostatečné úrovni,

ale spolupráce vážne, pretože chýbi kvalitní vzťahy. Vedle individuálnych schopností potrebujú ľudia také interpersonálne, vzťahové dovednosti, **sociálne kompetence**.

M. Nakonečný (1995) vymedzuje sociálne kompetencie ako zpusobilosť vést a rozvíjať určitú smysluplnú interakciu, ktorá v sobe zahrnuje všímavosť pro prejavy druhých, schopnosť empatie, sebereflexie, flexibilitu v prístupe k druhým ľuďmi i schopnosť nestereotypného využitia širokého rejstříku interpersonálnych dovedností.

B. Horst a M. Siegrist (2001) sociálne kompetencie rozumí komunikativnosť, kooperativnosť, schopnosť čelit konfliktným situáciám a schopnosť tímovej práce. Podľa

E. Bedrnové (2000) vyjadruje sociálne kompetencie určitou obratnosť, povolanosť či kvalifikovanosť v oblasti interpersonálneho styku. Lze ji chápat jako přiměřené zvládnutí sociální reality jak v práci, tak v životě.

V. Smékal (1998) definuje sociálne kompetencie jako „obratnosť a efektívitu v jednání s ľuďmi v sociálnom styku, založenou na respektu k ľudskej dôstojnosti a na vyspělé kultúre vlastnej osobnosti“. Obratnosť rozumí dovednosťi sociálne komunikovať, tj. napr. navázat kontakt, udržet konverzaci, jednat kooperatívne atd. Efektívitu chápe dosahovanie cíľu, záměru jedince nebo skupiny v sociální interakci. K dalším dovednostem patří dovednosti identifikovat problém v sociální situaci, zvolit a realizovat strategii jeho řešení, získat partnera ke spolupráci, předejít konfliktním situacím apod.

Za jádro sociální kompetence považuje Smékal **sebereflexi**, tj. potřebu a dovednosti vyhodnocovat účinky svého jednání na druhé lidi. Právě reflexe jako známka procesu kritického uvažování je rozhodujícím momentem při získávání klíčových kompetencí. Reflexe se může plně uskutečňovat pouze při společné činnosti s dalšími ľuďmi. Proto je učení ve skupinách také základním předpokladem pro osvojení sociálních kompetencí.

Svět se stává stále složitějším a vzájemně závislejším. Jen velmi zřídka dosahují významnějších věcí lidé pracující sami. Existence úkolů, které lidé sami o sobě nezvládnou, je nutí **sdužovat se do skupin**, aby snáze dosáhli cíle. Specifické vlastnosti každého jednotlivce mohou být využity teprve v kontextu specifických vlastností ostatních členů skupiny. Pro výsledný efekt úsilí více lidí platí zvláštní vzťah, který je spíše skládáním než sčítáním úsilí jednotlivých lidí. Členové skupiny vstupují do určitého typu vzájemné závislosti. Dochází k **synergickému efektu**, skokově se zvyšuje efektívita skupiny, vzniká tým. Specifickou vlastností týmu je **synergie**, která svým působením umožní týmu dosáhnout společným úsilím více, než by členové týmu dosáhli součtem individuálního úsilí každého z nich. Integrovaným tématem je svěřený úkol. (Plamínek, 2003)

Pozornosť, ktorá je v poslednej dobe venovaná rozvoju sociálnej kompetencie manažerů, je vyvolána i vzrůstajícím podílem úkolů, které vyžadují **tímovou práci**. Pro současné moderní organizace jsou tímové úsilí, projektové tímy a práce v odborných komisích klíčovými elementy. Tímová práce nezávisí pouze na technické kompetenci jedinců tvořících tým. Členové týmu potrebujú také kooperatívni dovednosti – musí být schopni se navzájem podporovat tak, aby dokázali výhod skupinové práce využívat.

Sociální kompetence představuje připravenosť manažera zvládat nároky **práce s ľuďmi**. Manažeri většinou souhlasí s tezí, že sociální kompetence jsou rozhodujícími předpoklady jejich úspěchu při vedení lidí, ale v praxi je systematickému rozvoju sociálních kompetencí manažerů venováno málo pozornosti. Důležitou oblastí rozvoje sociální kompetence jedince je **aplikace teoretických poznatků do praxe**. Definice a encyklopedické znalosti mohou být v životě mnohdy užitečné, ale je málo pravděpodobné, že člověku pomohou při jednání s ostatními ľuďmi. Z hlediska aplikované psychologie je nezbytné vytvářet jak teoretické

koncepty, tak především **prakticky orientované výcvikové programy**, které by umožnily manažerům získat širší psychologické kompetence pro práci s lidskými zdroji.

Jak již bylo konstatováno, pro úspěšné začleňování jedince do společnosti je nezbytná dobrá vybavenost **sociálními dovednostmi**. Jednou z možností, jak jedinci napomoci tyto dovednosti rozvíjet, je nabídnout mu a profesionálně ho provést výcvikem sociálních dovedností s důrazem na osobnostní rozvoj účastníka.

Výcviky sociálních dovedností mají historicky dlouhou tradici jak ve světě, tak u nás. Podle S. Hermochové (1988) jsou sociálně psychologické výcviky systematicky plánovanými přístupy k ovlivnění skupiny a jejího chování. Jedná se o takové postupy a techniky, jejichž prostřednictvím se snažíme navodit určité změny na úrovni jednotlivce i skupiny. Historie sociálně psychologických výcviků sahá do období po druhé světové válce, kdy se objevila potřeba vyvést společenskou vědu do praxe. Rozmach sociálně psychologických výcviků v různých podobách ve světě i u nás se vztahuje na 50. a 60. léta 20. století a je ovlivněn dynamickou psychologií Kurta Lewina a odkazem Carla Rogerse. V současné době se jedná o bohatou, velmi pestrou oblast různých přístupů.

Jaké jsou **didaktické aspekty přípravy, realizace a evaluace** sociálně psychologických výcviků? Z hlediska požadovaných manažerských kompetencí můžeme jasně specifikovat **cílovou kategorii**, tzn. čemu naučit, co rozvinout. Otázkou zůstává, **jak** tohoto cíle dosáhnout. Z analýzy uvedeného problému vyplývá požadavek na volbu **specifických organizačních forem, metod a technik** práce s manažery v rámci výcviku sociálních dovedností. Používané didaktické postupy výcviku vyžadují kvalifikované psychologické, sociálně-psychologické a sociologické zdůvodnění a interpretaci. Nebezpečí hrozí v podobě podlehnutí zjednodušujícím přístupům. Pro účastníky výcviku to může být zábavné, ale s cílem skutečného rozvoje sociálních a manažerských kompetencí to má ve skutečnosti jen málo společného.

Nové pohledy na osobnost manažera vyžadují mimo jiné používání takových metod, které jsou založeny na osobní prožitkové úrovni účastníků výcviku. Při výcviku sociálních dovedností má prioritní postavení vlastní **činnost, prožitek** účastníka, jeho vlastní **zkušenost**. Účastník výcviku si musí poznatek vystavět sám – nelze předávat hotové definice a žádat, aby se v jejich intencích člověk choval. Důraz je nutné klást na vlastní postup, na proces osvojování, zvnitřňování pojmu, než na jeho absolutní přesnost. Dalším výcvikem dochází k rozšiřování repertoáru prožitků a zkušeností a ke zpřesňování obsahu daného pojmu. Prostřednictvím těchto metod lze u manažerů dosáhnout zdokonalení sociální kompetence, která se týká jak vztahu k sobě samému (sebepoznání a sebereflexe, rozpoznání a přiměřené pojmenování emocí, autenticita, otevřené vyjadřování za sebe sama), tak mezilidských vztahů (empatie, poznávání druhých, akceptace druhých, naslouchání, pochopení stanoviska druhého člověka, tolerování odlišných pohledů, zvládání konfliktů atd.). Z hlediska účastníků výcviku je aplikace interaktivních technik v profesní přípravě na řídicí práci příležitostí pro větší pochopení sebe sama, druhých lidí, pro nabývání dovedností v oblasti interakce s druhými lidmi, pro rozvoj sociální kompetence. Předpokladem porozumění druhým lidem, jejich rozvojovým cílům a potřebám je **ochota k sebepoznání a k práci na sobě**.

Sociálně psychologický výcvik není jen o znalostech, ale především o **emocích**, doprovázejících individuální zkušenost účastníka, a tyto emoce jsou nepřenositelné a obtížně sdělitelné. Jejich účinnost je podmíněna kvalitou procesu sociálního učení. Interaktivní cvičení využívají emocionální komponentu učebního procesu, což tradiční vzdělávací postupy přehlížejí. Úkolem pro trenéra je, aby dokázal tuto komponentu využít k povzbuzení procesu učení a aby dokázal minimalizovat překážky, které mohou představovat dysfunkční emoce (úzkost, obavy aj.).

Efektívni príprava manažerů je závislá na účinném výcviku dovedností stejně jako na osvojení si teoretických poznatků, které tvoří jejich základ. Program je málo účinný, pokud je připravován a uplatňován bez návaznosti na teoretické zázemí. Realizace všech cvičení by měla být **zasazena do teoretického rámce** aplikované sociální psychologie a psychologie řízení. Teorie osvětluje účel a podstatu výběru technik.

Důraz na zvýšení celkové sociální kompetence stimuluje **rozvoj obecně lidských kvalit** účastníků, to umožňuje vytvořit širší základ pro výcvik konkrétních technik. Při tvorbě výcvikových programů pro manažery je vhodné vycházet z rozvoje obecných interpersonálních dovedností, nezaměřovat se výhradně na trénink specifických postupů potřebných pro výkon řídicí práce (Jarošová a kol., 2001). Do určité míry to umožní vyhnout se nebezpečí zjednodušujících „nácviků“ manažerských technik bez ohledu na individuální dispozice zúčastněných jedinců.

Z hlediska lektora / trenéra výcviku probíhá jím řízený edukační proces v cyklu, který má tři fáze:

1. příprava, plánování výcviku

- a) stanovení cílů výcviku
- b) upřesnění konkrétního učiva (zde bereme v úvahu jak úkoly definované rámcovým programem výcviku, tak konkrétní potřeby, zájmy, schopnosti jednotlivých účastníků i zaměření trenéra)
- c) volba a příprava vlastních výcvikových forem, metod a technik (upřesnění konkrétního postupu výcviku, příprava pomůcek, vymýšlení motivačních úloh, problémových otázek apod.)

2. vlastní výcvik

vedení výcviku, interakce trenér - účastník, účastníci mezi sebou

3. kontrola, zpětná vazba

zhodnocení stupně dosažení učebního cíle výcviku – aplikace evaluačních metod

Z hlediska efektivity manažerského vzdělávání a rozvoje je důležité připravit takový výcvikový program, který by umožňoval rozvíjet sociální kompetence manažerů účinně a systematicky. Nastavení určitých podmínek a užívání specifických stimulů napomáhá dosažení žádoucího cílového stavu. Sestavování projektu výcviku, promýšlení jednotlivých fází, příprava technik vedení výcviku, příprava podkladů a otázek pro reflexe aj., to vše klade velké nároky na profesionalitu těch, kteří výcvik vedou. Důležitá je jak profesionální vybavenost lektora, tak jeho vlastní zkušenost z role účastníka výcviku, a samozřejmě i jeho osobnostní a sociální kompetence. Jako nezbytné se jeví **psychologické vzdělání lektora**, neboť musí cíleně řídit jak dynamiku skupiny, což vyžaduje flexibilně reagovat na vzniklé situace, tak osobnostní a sociální rozvoj každého člena výcvikové skupiny. To předpokládá jak důkladnou znalost struktury a dynamiky osobnosti, tak schopnost zasáhnout v případě nutnosti s citlivostí terapeuta. Důležitá je i sebranost týmu lektorů, kteří uvádějí účastníky výcviku do problematiky aplikované psychologie. Osvědčila se práce ve dvojici trenérů opačného pohlaví. Z výše uvedeného vyplývá požadavek kvalitní profesní přípravy vedoucích manažerských výcvikových kurzů.

Trenér rozhoduje o volbě organizačních podmínek, materiálních podmínek i vhodných metod a technik. Jedním z předpokladů účinnosti programu je jeho trvání a rozložení v delším časovém horizontu. Výcvikové programy mohou mít různou obsažnost a délku trvání, minimálně by měly trvat 3 dny. Volba konkrétních technik při přípravě výcvikového programu je závislá na mnoha okolnostech. Velmi stručně můžeme rozdělit techniky z hlediska obsahu do následujících kategorií:

1. Techniky zaměřené na učení, sebepoznání a poznávání druhých. Cílem je nastartovat proces seberozvoje, stimulovat sociální citlivost a kompetenci v širším slova smyslu.
2. Komunikační dovednosti (aktivní naslouchání, přesvědčivá argumentace, prezentační dovednosti, asertivita).
3. Konkrétní manažerské dovednosti důležité pro vedení lidí, např. poskytování zpětné vazby pracovníkům, přijímací či hodnotící rozhovor, delegování úkolů, řešení konfliktů.
4. Vedení pracovní skupiny, rozvoj týmové spolupráce, vedení pracovní porady, efektivní způsoby skupinového řešení problémů, podpora skupinové tvořivosti. Tyto techniky výcviku přispívají k nabývání zkušeností s prací ve skupině či týmu a k poznávání významu skupinové dynamiky.

V současné době existují různé modifikace metod, užívaných ve výcviku zaměřeném na rozvoj sociální kompetence. Pokusili jsme se vymezit ve stručnosti jejich **základní znaky**:

- jsou založeny na simulovaných nebo reálných situacích
- staví na situaci „zde a nyní“ (tj. ve skupině) a na jejím prožitku
- využívají sebereflexe a reflexe, poskytují účastníkům výcviku konstruktivní zpětnou vazbu o jejich sociálním chování
- vedou k vytváření a rozvíjení dílčích sociálních dovedností a zkušeností (komunikace, kooperace apod.)
- mohou být využity také ke změně stávajících sociálních dovedností, resp. způsobu sociálního chování

Před trenérem sociálně psychologického výcviku stojí **3 základní úkoly**:

1. Před započítím výcviku musí pracovat s poznatky, které tvoří učivo výcviku – vyhledat klíčové pojmy (např. komunikace, kooperace, zodpovědnost, aktivita, sebemotivace, sebepoznání atd.), hledat strukturu vztahů mezi nimi, zkoumat sociální fungování těchto pojmů i sociální činnosti a operace, k nimž odkazují.
2. Dalším úkolem je psychologická úvaha o myšlení účastníků výcviku, o tom, jak vyjadřují výše uvedené pojmy, jaký je jejich vztah k výcviku, struktura dosavadních zkušeností, sociálně psychologických dovedností a osobnostních rysů.
3. Posledním úkolem je pedagogická úvaha, tj. popis a analýza konkrétního pedagogického vztahu a podmínek výcviku v příslušné výcvikové skupině. Jde o analýzu konkrétních situací výcviku – zkušenost lektora a danou výcvikovou skupinou, didaktické nástroje, jejich možnosti a omezení, klima skupiny, strukturace času atd.

Z hlediska **metod** je při plánování výcviku třeba zohlednit představy a dosavadní zkušenosti manažerů. Velký důraz je kladen na interakci jak mezi lektorem a účastníky, tak mezi účastníky navzájem. Srovnávání, konfrontace zážitků a zkušeností, prožitků dané výcvikové situace, sociokognitivní konflikt, to vše přispívá k ujasňování osvojovaných pojmů a s nimi spjatých sociálních dovedností. Cíle výcviku jsou naplňovány různými metodami

zaměřenými na uvolnění účastníků, na nácvik efektivní a skupinové komunikace, na prohloubení sebereflexe a poznávání druhých, na nácvik nových forem sociální interakce a dovedností, na nácvik a analýzu kooperativních forem chování.

Sociální klima skupiny působí na celkovou činnost skupiny a na její výkon, zároveň i na psychický stav jednotlivých členů. Charakter interpersonálních vztahů je podmíněn vzájemnou percepcí účastníků. Pokud jsou manažeři z různých firem, zpočátku se mezi sebou příliš neznají, mají k sobě poměrně daleko. Z tohoto důvodu se využívají takové aktivity, při kterých se účastníci mezi sebou blíže seznamují, dochází k prolamování pomyslných bariér a k intenzivním společným prožitkům. Existuje množství technik se seznamovacím a zahřívacím potenciálem (icebreakers, warm-ups). Jejich prostřednictvím se ve skupině zvyšuje skupinová koheze, která je založena na vzájemném respektu a porozumění.

Aby se všichni členové aktivně zapojovali, vyžaduje to cílevědomé formování skupinové atmosféry a pravidel vzájemného styku. Pocit psychologického bezpečí dovoluje zkoušet nové formy interpersonálního chování. Dovoluje dopustit se chyby bez nepříjemných důsledků, které by stejná chyba vyvolala v reálné situaci. Doporučujeme, aby účastníci pravidla bezpečného prostředí a efektivní spolupráce sami formulovali a aby byla v písemné podobě vyvěšena na viditelném místě po celou dobu trvání výcviku. Jako nezbytné se jeví pracovat hned v úvodu kurzu s obavami a očekáváními jednotlivých účastníků. Rekapitulace těchto obav a očekávání se provádí v rámci reflexe v závěru kurzu.

Důraz je kladen na respektování individuálních dispozic účastníků. Významné je pravidlo dobrovolné účasti, kdy skupina i jednatelce mají právo navrženou techniku odmítnout nebo se jí neúčastnit. Důležitá je i velikost výcvikové skupiny. Jako optimální se jeví skupina o počtu 12 – 15, což vytváří dostatečný rámec pro vývoj skupinových procesů a zároveň i pro uplatnění jedince.

V rámci výcviku jde především o vytvoření optimálních podmínek pro rozvoj interakcí ve skupině, navození a podporování těchto interakcí. Vzájemné interakce probíhají v rámci rozmanitých skupinových činností, například při nácviku dílčích složek komunikace, při kooperaci, při plnění zadaných úkolů apod. To umožní členům výcvikové skupiny, aby na základě vlastních aktivit a prožitků získali vhled do problematiky sociální percepce a sociálního chování.

Pozitivní vliv mají autentické prožitky a společné zážitky, umožňující lépe poznat sebe sama i druhého člověka. Vytváření klimatu důvěry ve skupině pomáhá, když se lidé uvádějí do situací, kdy musejí spolupracovat. Jsou vedeni k tomu, aby na sebe navzájem působili, aby uznali hodnotu předávání znalostí, protože to pomáhá splnit společné cíle. V průběhu výcviku dochází k prohlubování vzájemných vztahů a pocitu sounáležitosti, což vede k zintenzivnění zájmu o druhé. Tím, že jsou ve skupině uspokojovány četné společenské potřeby, se také zvyšuje její přitažlivost pro každého člena. Jednotliví účastníci mají příležitost dozvědět něco o sobě, o své schopnosti spolupracovat s druhými, o své oblíbenosti v dané skupině, zpřesnit pohled na sebe a pracovat na zdokonalení svých komunikativních dovedností.

Evaluační fáze výcviku sociálních dovedností je nezbytnou, ale z metodologického hlediska poměrně složitou záležitostí.

Výraz evaluace znamená obecně určení hodnoty, ocenění. Myšlenka evaluace výcvikových programů vychází z pojetí, že každý takový program je nutno nejen naplánovat (stanovit cíle, profil absolventů, metody), ale také systematicky kontrolovat, vyhodnocovat a na základě zpětné vazby koordinovat. Sociálně psychologické výcviky se od jiných vzdělávacích programů liší také tím, že údaje o jejich průběhu a efektivitě nelze vyhodnocovat pouze kvantitativními metodami, ale důležité je využití metod kvalitativních (například prožitky účastníků ve výcvicích nelze kvantitativně zobecňovat). Jednou z forem

kvalitatívnych metód využívaných v týchto programech jsou písenné reflexe účastníkov, ktoré jsou zadávané účastníkom na konci kurzu. V nasledujúcom texte se pokúsime o stručný nástin niektorých vybraných jevů.

Co zaznělo v závěrečné reflexi výcviku

V reflexích účastníci často přiznávají, že si před začátkem výcviku neuměli představit, co je jeho obsahem, přestože obdrželi podrobné instrukce. Situace jim nebyla příliš příjemná a byla provázena negativními emocemi. To přinášelo různé obavy i očekávání. U některých manažerů byly obavy a očekávání ovlivněny minulou zkušeností, pokud se již účastnili podobné akce. Značnou nejistotu vyvolávaly například obavy z nezvládnutí technik, z druhých lidí, z nuceného otevření - „z práce s naší duší“ a z negativních ohlasů na vlastní osobu.

Z reflexí je patrné, že většina účastníků ocenila v úvodu výcviku společné sepsání obav, očekávání a vytvoření pravidel „bezpečného prostředí a efektivní spolupráce“. Byli rádi, že si sami mohli pravidla naformulovat, čímž pro ně bylo přijatelnější je dodržovat. Prostřednictvím těchto aktivit účastníci zjistili, že i ostatní přijeli na výcvik s podobným naladěním, což je částečně uklidnilo a navodilo volnější atmosféru. Svá očekávání účastníci nejčastěji směřovali do oblastí stmelování kolektivu, poznávání nových technik, prolamování bariér ve skupině, zlepšení spolupráce, hlubšího poznání sebe sama, zapojení se do kolektivu, odbourávání chyb v sociální percepci, zlepšení komunikace, uvolnění, zábavy či propojení teorie a praxe.

Ideální je, pokud výcvik probíhá internátní formou mimo prostředí firmy, v příjemném školícím zařízení uprostřed přírody. Účastníkům to pomáhá lépe se koncentrovat na výcvikový proces. Pro řadu lidí bývá složité a nepříjemné vypořádat se také s organizačními záležitostmi před samotným zahájením výcviku, jako např. „s kým budu na pokoji“. „Jakmile jsem viděla, že ubytování je dobře zajištěno a vybavení pokojů je příjemné, neměla jsem důvody k tomu, abych se cítila nějak špatně.“ Volba vhodného školícího zařízení se jeví pro celkový zdárný průběh výcviku jako velmi důležitá.

V důsledku konání výcviku mimo domov dochází k nepřetržité interakci účastníků a to i po ukončení denního programu. Lidé mají možnost si v osobním volnu popovídat o proběhlém dni, zahrát si společenskou hru či se odreagovat sportovně. I tyto momenty sehrávají důležitou roli v celkovém stmelování skupiny. Pokud se výcviku účastní manažeři z jedné firmy, dochází k neformálním diskusím o firemní problematice i mimo výcvikový program.

První výcvikové metody jsou zaměřeny na seznamování mezi účastníky. Líbí se využití netradičních technik, při kterých dochází k poznávání jmen i dalších vstupních informací o druhých. Na základě vzájemných sympatií a společných charakteristik či zájmů, které se při těchto aktivitách mezi účastníky objevily, došlo také k určitému posunu skupiny a utváření kolektivu. Jsou-li manažerům nabídnuty v úvodu výcviku jednoduché zahřívací techniky, projevuje se občas u některých lidí nechuť zúčastnit se, někdy tendence ke zlehčování situace. Teprve v průběhu výcviku, kdy dochází k intenzivnějšímu zapojování jednotlivých členů výcvikové skupiny, začínají mnozí význam úvodních technik chápat.

Na seznamovací metody navazují další aktivity pod názvem „icebreakers“, při kterých dochází k prolamování bariér mezi účastníky. Při jejich realizaci měli účastníci zpočátku ambivalentní pocity, ale po určité době se u nich dostavilo skutečné uvolnění. Zpočátku byla sice patrná snaha chovat se spontánně, ale přesto si v úvodu účastníci udržovali jistý odstup. Nechtělo se jim příliš narušovat vzájemně osobní zóny ani se fyzicky dotýkat. Nakonec ale většina z nich potvrdila, že se dobře bavili, zasmáli a odbourali prvotní nesmělost a nejistotu z kontaktu s ostatními, což mělo vynikající sblížovací účinek. Lidé se uvolnili, spadlo z nich napětí a nakonec byli všichni zapálení pro společnou hru, která v nich stimulovala hravost a

smích. Měli pocit návratu do dětských let. Techniky tohoto typu mají vliv na uvolnění spontaneity a kreativity, která je pro každého manažera cennou devizou.

Nejsilnější dojem v účastnících zanechávají techniky kooperačního charakteru. Jednotlivci vnímají ostatní členy týmu, jehož součástí jsou. Každý z nich má určitou roli a jejím prostřednictvím přispívá k plnění společného úkolu. Účastníci se svými individuálními dovednostmi i schopnostmi vzájemně doplňují. Důležité je, aby každý přispíval k plnění úkolu a uspokojování individuálních potřeb jednotlivců v týmu. Při kooperativních technikách panuje uvolněná atmosféra, otevřená komunikace a participace. Manažeři jsou často zvyklí vnímat druhé jako soupeře a často v jejich interakcích převládá náboj kompetice před kooperací. Účastníci výcviku si uvědomují, že týmové rozhodování je sice mnohdy riskantnější, ale efektivnější než rozhodování jednotlivce: „*Je vidět, že když se opravdu chce, jsme schopni se společně domluvit, pracovat týmově, ale také nechat každého člena, aby mohl ostatní seznámit se svou představou, jak řešit danou situaci, nebo vytvořit dobrou taktiku. Každý musel respektovat každého. Platilo tady, že pokud si jeden postaví hlavu, tak je v háji celá skupina. Myslím, že všichni byli nakonec pyšní, že se tak nestalo.*“

Pro jednotlivé účastníky bylo také silným zážitkem vědomí, že ho v případné, pro něj těžké situaci nenechají ostatní v nesnázích, že mu pomohou. Jednalo se o určitý pocit důvěry a jistoty, který nikdy předtím k sobě navzájem necítili. Tento pozitivní jev se nejvíce projevil v psychicky i fyzicky obtížnějších technikách v rámci outdoorové aktivity. „*Techniky nás přiměly přemýšlet nad tím, že člověk nemusí spoléhat jen sám na sebe, ale že je příjemné vytvořit si klima důvěry, kde všichni nabízejí svoji originalitu a nápaditost.*“

Pro dosažení cíle je stěžejní aktivní zapojení všech účastníků. Každý si hledá své místo a roli ve skupině, přemýšlí, čím by mohl být prospěšný. „*Tyto techniky mi daly hodně. Byl ve mně vyvolán pocit, že jsem pro skupinu potřebná a zároveň jsem pociťovala, že je skupina potřebná i pro mě. Každý se usmíval a radoval z dosažených úspěchů. Tento pocit nebyl jen můj, byl všech.*“ „*Při technikách zaměřených na vzájemnou spolupráci se poznalo, kdo a jakou v roli zde hraje. Jestli zůstává pasivní, nebo jestli se rychle angažuje do vedoucí role. Bylo důležité poznávat, jestli i ten dominantní dokáže respektovat názory druhého a naopak, že i uzavřenější člověk dokáže přispět svým nápadem.*“ Většina účastníků v reflexích napsala, že si v průběhu výcviku uvědomila, že všichni jsou si podobní, že z každé normální skupiny se může vytvořit tým, a že lze potlačit případnou rivalitu uvnitř: „*Pro mě splnil výcvik účel v tom, že nemám pocit, že všichni okolo jsou jiní než já, naopak jsem zjistila, že se spoustou lidí si mám hodně co říct.*“

V průběhu výcviku si účastníci začínají uvědomovat určité posuny ve skupinové dynamice. Vytváří se přátelská atmosféra, ve které se jim dobře pracuje. Účastníci se lépe orientují ve vzájemných vztazích, snadněji mezi sebou komunikují a spolupráce začíná být při plnění úkolů zcela přirozená.

Do programu výcviku jsou pravidelně zařazovány seberozvojové techniky, které zahrnují sebezpoznání, seberegulaci, psychohygienu a kreativitu jedince. Účastníci hodnotili tyto techniky jako „*pro sebe značně přínosné.*“ „*Při těchto aktivitách jsem o sobě zjistila hodně nových věcí, které bych do sebe předtím nikdy neřekla.*“

Nejdůležitější částí výcviku jsou průběžné reflexe, které jsou zařazovány na konci techniky nebo uceleného bloku. Z hlediska sociálního učení fungují jako důležitá zpětná vazba. Při společných průběžných reflexích bývá u účastníků zpočátku patrná určitá nervozita z mluveného projevu před skupinou sedící v kruhu, zejména pokud mají hovořit o sobě. Velmi pomáhá dodržování stanovených zásad bezpečného prostředí. Účastníci pozitivně hodnotili možnost vyjádřit svůj postoj k danému jevu i fakt, že byli ostatními posloucháni a respektováni. Ocenili prostor pro vyjasnění určitých sporných momentů vzniklých v průběhu technik. I tímto způsobem, sdělováním a přijímáním názorů druhých, dochází ke vzájemnému

poznávání. „Učili jsme se jednoduše vyjadřovat prožitek a emoce, otevřít se ostatním a ukázat svůj úhel pohledu.“

Zpětná vazba v podobě reflexí má pro každého účastníka nezastupitelný význam v celém procesu učení. Zejména se osvědčuje při jednotlivých aktivitách natáčení na kameru. Získaný materiál poté účastníkům poskytuje výraznou zpětnou vazbu. Na vlastní oči a uši vidí a slyší to, co při emočním ponoření do aktivit nevnímali a nepozorovali. Důležité je, že na některé jevy nemusí reagovat lektor, ale účastníci jsou sami schopni jev zaregistrovat a analyzovat.

Na základě analýzy závěrečných reflexí, rozhovorů a pozorování se potvrzuje předpoklad, že v průběhu kurzu skutečně dochází k pozitivní změně ve vztazích mezi účastníky a že se odehrávají i změny na úrovni jednotlivce ve skupině. Je patrný posun emocí, které jsou z počátku blíže negativním pólům – strach, úzkost, odmítání, ale postupně se jejich stav obrací k hodnotám pozitivním, což je zapříčiněno promyšlenou strukturou programu výcviku a tím, že se účastníci mohou cítit zcela bezpečně, protože se učí a operují v rámci celého týmu a s jeho podporou. U účastníků došlo k uvědomění vlastních chyb v sociální percepci ve vztahu k ostatním lidem ve skupině. Jednotlivá cvičení ovlivnila dynamický rozvoj celé skupiny. Jednotlivci si uvědomili vlastní hodnoty i jedinečnost druhých lidí, vzájemnou důvěru a přátelství. Přesto se objevují problémy – jsou spojeny s odbouráváním hluboce zažitých nevhodných komunikačních vzorců.

Z hlediska nácviku nových forem komunikativních dovedností se potvrzuje poznatek o významu opakování a o nutnosti rozložení tréninku v čase. Jedině tak lze zabezpečit přenos nově získaných poznatků a osvojených dovedností do každodenní manažerské praxe.

Naše několikaleté zkušenosti s přípravou a realizací výcviků, zaměřených na rozvoj sociálních kompetencí manažerů a na budování týmu, potvrzují oprávněnost těchto forem manažerského vzdělávání. Zároveň je to jedna z nejnáročnějších forem práce. Vyžaduje stoprocentní profesionální přístup, psychologickou erudici trenérů, dokonalou přípravu stejně tak jako schopnost okamžité improvizace.

Evaluace výcvikových aktivit je metodologicky obtížná. K dispozici jsou především aktuální pozorování a subjektivní zpětné vazby od účastníků kurzu. Objektivní dlouhodobé sledování toho, jak manažeři v praxi uplatňují nově osvojené znalosti a dovednosti, je problematicky realizovatelné.

Literatura:

- Adair, J. Vytváření efektivních týmů. Praha: Management Press, 1994.
- Bedrnová, E. Kompetence jako zdroj a základní projev optimálního uplatnění člověka v životě a práci. Psychologie v ekonomické praxi č.1-2/2000, ročník XXXV, s.7-15.
- Bedrnová, E. – Nový, I. a kol. Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press, 1998.
- Belz, H. – Siegrist, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001.
- Hermochová, S. Sociálně psychologický výcvik I., II. Praha: UK, 1988.
- Jarošová, E. – Komárková, R. Trénink sociálních a manažerských dovedností. Praha: Management Press, 2001.
- Komárková, R. – Slaměnik, I. – Výrost, J. Aplikovaná sociální psychologie III. Praha: Grada Publishing, 2001.
- McKenna, D.D. Pozitivní manažerské taktiky. Praha: Grada Publishing, 1996.
- Nakonečný, M. Lexikon psychologie. Praha: Vodnář, 1995.
- O'Brienová, P. Pozitivní řízení. Praha: Management Press, 1996.
- Plamínek, J. Vedení lidí, týmů a firem. Praha: Grada Publishing, 2002.

- Prokopenko, J. - Kubr, M. a kol. Vzdělávání a rozvoj manažerů. Praha: Grada, 1996.
- Tepper, B.B. Manažerské znalosti a dovednosti. Praha: Grada Publishing, 1996.
- Smékal, V. Sociální kompetence (sociálně psychologická způsobilost) a její rozvíjení. In: Švec, V. Klíčové dovednosti ve vyučování a výcviku. Brno: MU, 1998.

PSYCHOLÓGIA PRÁCE V SÚVISLOSTI SO SÚČASNÝMI TRENDMI BOZP

Beáta PERICHTOVÁ
Národný inšpektorát práce, Bratislava

Bezpečnosť a zdravie pri práci, tak ako to vyplýva zo správy Komisie európskych spoločenstiev: Prispôsobenie sa zmenám v práci a spoločnosti: nová stratégia spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci v rokoch 2002-2006 (Brusel, 11.3.2002), predstavuje v súčasnosti jednu z najsústredenejších a najvýznamnejších oblastí sociálnej politiky Európskej únie. Už roku 1951 Európske spoločenstvo uhlia a ocele sa zasadilo o zvýšenie bezpečnosti robotníkov a Rímske dohody rozšírili túto pozornosť na všetkých zamestnaných ľudí. Výsledkom toho bolo to, že podstatná časť legislatívy sa koncom sedemdesiatych rokov a najmä po schválení Základného európskeho aktu r. 1987 zamerala na zvyšovanie úrovne bezpečnosti a zdravia.

Táto stratégia sa vyznačuje tromi novými prvkami:

- Zavádza **celostný prístup** k pohode pri práci, pričom zohľadňuje zmeny vo svete práce a novo sa objavujúce riziká, najmä psycho-sociálnej povahy. Tento prístup je zameraný na zvýšenie kvality práce a hodnotí bezpečné a zdravé pracovné prostredie ako jednu jej z podstatných zložiek.
- Spočíva na posilnení **kultúry prevencie rizík** a na kombinácii rozmanitých politických nástrojov - legislatívy, sociálneho dialógu, progresívnych opatrení a najlepších praktík, sociálnej zodpovednosti korporácií a ekonomických stimulov a na budovanie partnerstva medzi všetkými aktérmi v oblasti bezpečnosti a zdravia.
- Vyzdvihuje okolnosť, že ambiciózna **sociálna politika je činiteľom rovnice konkurencieschopnosti** a na druhej strane absencia primeranej politiky plodí náklady, ktoré ťažko doliehajú na hospodárstvo a korporácie.

Orientácia na človeka je zjavná už v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví zamestnancov a o pracovnom prostredí (v našej legislatíve uplatnený vyhl. MZV ČSFR č. 20/1989 Zb.), ktorý v článku 5 uvádza oblasti činností, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňujú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Ide najmä o

- a) navrhovanie, skúšanie, výber, nahrádzanie, umiestnenie, usporiadanie, užívanie a údržba hmotných zložiek práce (pracovisko, pracovné prostredie, nástroje, stroje a náradie, chemické, fyzikálne a biologické látky a činitele, pracovné postupy);
- b) vzťahy medzi hmotnými zložkami práce a osobami, ktoré vykonávajú prácu alebo na ňu dozerajú, ako aj prispôsobenie strojov, náradia, pracovného času, organizácie práce a pracovných postupov telesným a duševným schopnostiam pracovníkov;

- c) odborná výchova a ďalšia potrebná odborná výchova, kvalifikácia a motivácia osôb, ktoré sa akokoľvek podieľajú na tom, aby sa dosiahla primeraná úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia;
- d) styky a spolupráca na úrovni pracovnej skupiny a podniku a na všetkých iných vhodných úrovniach včítane národnej úrovne.

Ako je vidieť, prvý odstavec sa týka materiálnej, hmotnej oblasti. Eliminácia zdrojov ohrozenia v tejto oblasti znamená významné zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ale zo štatistických údajov tiež vieme, že najviac príčin pracovných úrazov a poškodení zdravia pri práci treba hľadať v ľudských “nedostatkoch”. A práve o ľudských a vzťahových otázkach pojednávajú zvyšné tri odstavce.

Smernica Rady EÚ 89/391/EEC o opatreniach na zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci ukladá zamestnávateľom identifikovať a hodnotiť riziká ohrozujúce bezpečnosť a zdravie zamestnancov, určiť a vykonať potrebné opatrenia a pri plánovaní prevencie rizík zohľadňovať vplyvy nielen techniky, ale aj organizácie práce, pracovných podmienok, sociálnych vzťahov a vplyvu životného prostredia na pracovisko. Obdobne k problému pristupuje aj slovenská legislatíva prostredníctvom zákona NR SR č.330/1996 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Na problematiku ľudského faktora slovenská legislatíva zareagovala výraznejšie už prostredníctvom pôvodného znenia zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, kde sa táto oblasť premietla v ustanoveniach týkajúcich sa predvýroby (§ 6), opatrení vo výrobe a pri uvádzaní výrobkov do obehu (§ 7) a i povinnostiach zamestnávateľa, ktoré na prvý pohľad majú technický, technologický, či organizačný charakter (§ 8 ods. 1, 2; § 9, § 10, § 11, § 12, § 13). Dokumentovať to možno starostlivosťou o podmienky, za ktorých sa práca vykonáva a o pracovné prostredie.

Na človeka sa zameriaval aj obsah § 15, ktorý vo výchovnej BOZP zaisťuje dosahovať požadovanú pedagogickú i odbornú úroveň školiteľov, čo je prvý predpoklad efektívneho vzdelávania a výchovy k BOZP ako súčasť prevencie pracovnej úrazovosti a poškodenia zdravia pri práci.

Novela citovaného zákona umocňuje orientáciu na človeka, hlavne na jeho psychickú vybavenosť a na bezpečnosť a ochranu zdravia práve rešpektovaním psychickej vybavenosti človeka. Ide konkrétne o ustanovenia

- § 8 Všeobecné zásady prevencie sú najmä
 - ods. 1 písm. g) zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného zariadenia a pracovných a výrobných postupov, najmä s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivej práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca,
- § 8a Všeobecné povinnosti zamestnávateľa
 - ods. 1 písm. e) zabezpečiť, aby chemické, fyzikálne a biologické činitele a činitele ovplyvňujúce psychické zaťaženie neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
 - ods. 1 písm. l) zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a oprávnenia podľa osobitných predpisov a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam a na ktoré nemajú oprávnenia podľa osobitných predpisov,
- § 13 Závodná zdravotná služba
 - ods. 2 písm. c) podporuje prispôsobovanie práce zamestnancom,
 - ods. 2 písm. d) poskytuje poradenstvo zamestnávateľovi i zamestnancom najmä pri

1.
 2.
 3. ochrane a kladnom ovplyvňovaní zdravia, hygiene, fyziológii a psychológii práce, ergonómii vrátane prostriedkov individuálnej a kolektívnej ochrany,
- ods. 2 písm. f) spolupracuje pri poskytovaní informácií, výcviku a výchovy v oblasti ochrany a kladného ovplyvňovania zdravia, hygieny, fyziológie a psychológie práce a ergonómie.

Treba však konštatovať, že uplatňovanie legislatívnych opatrení v praxi úrazovej prevencie sa v súčasnosti ešte stále orientuje viac na technickú a technologickú oblasť, prípadne na oblasť organizácie práce, ako na oblasť ľudského činiteľa.

Dôvodov je viac. Jedným z najväznejších, ako je to často konštatované - je metodológia skúmania ľudského faktora: pri štúdiu a sledovaní ľudského faktora jednoduché kauzálne vzťahy nie je možné uplatniť tak, ako je to pri priamych kauzálnych vzťahoch príčiny a následku vo väčšine prípadov technického charakteru. No často počuť aj argument, že poznatky o človeku pri práci nie sú dostatočné, prípadne že v praxi ich nemožno využiť, pokiaľ v organizácii priamo nepracuje psychológ apod.

Tieto argumenty však nezodpovedajú skutočnosti. Prakticky využiteľných poznatkov o človeku v pracovnom procese nie je málo. Skôr naopak. Problém však je s ich sprístupnením, cestami sprístupnenia a kontamináciou serióznych odborných poznatkov s populárno-odbornými a pseudovedeckými údajmi. Rovnako problémom je zjednodušujúci pohľad laickej verejnosti na ľudský činiteľ, bez uvedomenia si štrukturalizácie problematiky. Neznalosť nie je chybou len na tých, ktorí by mali poznatky psychológie práce využívať vo svojej činnosti, ale je to hlavne dlh psychologickéj obce, že nenašla cestu primeraného sprístupnenia poznatkov a spôsobov ich využitia v spoločenskej a ekonomickej praxi.

Hlavné oblasti psychológie práce, ktoré môžu poskytnúť svoje poznatky pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, možno charakterizovať nasledovne:

1. Veľa pracovných miest je vysoko náročných a neobídu sa bez výberu pracovníkov posúdením ich psychickej pracovnej spôsobilosti vo vzťahu k nárokom práce. Nároky práce, požiadavky pracovných úloh na jednej strane a vlastnosti, schopnosti a možnosti zamestnanca na strane druhej môžu byť v nesúlade, a teda môžu byť zdrojom nežiadúcej záťaže zamestnanca. Ide o elimináciu tejto primárnej záťaže, pričom treba konštatovať, že táto oblasť patrí do pôsobnosti kvalifikovaného psychológa.
2. Vonkajšie fyzikálne podmienky, za ktorých sa práca vykonáva, na rozdiel od primárnej záťaže vlastnou pracovnou činnosťou, vytvárajú sekundárne, prídavné zaťaženie. Zaťaženie tohto druhu pociťuje zamestnanec ako namáhanie svojich psychických funkcií a procesov, ako vypätie svojich schopností. Tieto vonkajšie determinanty predstavujú priame prekážky vo vnímaní a registrovaní informácií o pracovnej situácii a následnom riešení situácie. Optimalizácia pracovného prostredia prináša okrem výrazného zlepšenia pracovného výkonu a bezpečnosti pri práci na pracovisku aj zlepšenie pracovnej pohody a duševného i telesného zdravia pracovníkov. Pri optimalizácii vonkajších pracovných podmienok nie je nevyhnutná prítomnosť psychológa práce, ale je nevyhnutné sprístupnenie psychologických poznatkov odborníkom z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

3. Organizácia práce, smennosť, časové plány, zodpovednosť, systém toku informácií, komunikácia, systémy adaptácie nových zamestnancov a ďalšie vzdelávanie zamestnancov je ďalšou oblasťou, kde možno využívať poznatky psychológie práce.
4. Vplyv psychosociálnych aspektov na spoľahlivosť a bezpečnosť pracovného výkonu je rovnako závažný ako účinok pôsobenia fyzikálnych faktorov, a to či už priamo ako objektívny zdroj záťaže alebo cez odozvu v psychickej sfére ako subjektívny zdroj záťaže. Nevhodné interpersonálne vzťahy odvádzajú pozornosť od plnených úloh iným smerom a majú za následok podráždenosť, precitlivosť, pocit nepohody, napätia, nespokojnosti a výskyt väčšej chorobnosti a úrazovosti. Závisí od kvality týchto faktorov pracovného prostredia, či ich pričinením bude vytváraná optimálna pracovná záťaž alebo neprimeraná, nadmerná záťaž, ktorú zamestnanec sám nedokáže zvládnuť, zamedziť jej a či sa tak dostane do „bludného kruhu“, kde pretrvávajúce objektívne zdroje záťaže svojimi negatívnymi dôsledkami pôsobia na pracovno-výkonovú pripravenosť človeka a posilňujú subjektívne zdroje záťaže. Riešenie závažných otázok v tejto oblasti vyžaduje intervenciu kvalifikovaného odborníka. No často v počiatočných štádiách vzniku krízy v interpersonálnych vzťahoch postačuje pomenovať problém, zdroj nezhody a napätia, a následne ho riešiť. Pozitívnu úlohu tu môže zohrať napr. angažovanie sa primerane vyškoleného zástupcu zamestnancov.
5. Predchádzajúce body predpokladajú dôkladné poznanie práce a pracovných podmienok na konkrétnom pracovisku a pracovnom mieste. Prostriedkom pre takéto poznanie je profesiografia a jej metódy a metodiky. Oboznámenie sa s nimi by odborníkovi z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci významne pomohlo nielen pri riešení problematiky ľudského činiteľa v súvislosti so zvýšením jeho spoľahlivosti, ale aj v ďalšej praktickej oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, akou je identifikácia a hodnotenie rizík.

Ľudský činiteľ nie je niečo stojace samo o sebe pri riešení otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Je integrovanou súčasťou často spomínaného systému človek – výrobné zariadenie - pracovné prostredie. Takto je potrebné nahliadať na neho aj v prevencii pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania a jeho včleňovaní do celého systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podpora zavádzania systémov riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v podnikoch je jednou z prvoradých úloh Koncepcie štátnej politiky BOZP a Programu realizácie štátnej politiky BOZP – Národného programu BOZP. Jej cieľom je podporiť včleňovanie problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a realizáciu preventívnych opatrení ako integrálnej súčasti do riadiacich procesov v subjektoch výroby, prevádzok a služieb.

Systém riadenia BOZP sú vlastne zásady a opatrenia na dodržiavanie predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad ochrany zamestnancov pri práci, neustále zlepšovanie pracovných podmienok a pracovnej disciplíny a celkovej výkonnosti zamestnancov. Ak sa hovorí o celkovej výkonnosti, týka sa to aj spoľahlivosti výkonu zamestnanca, či už z hľadiska kvality, kvantity alebo bezpečnosti. Týka sa to teda ľudského činiteľa v pracovnom procese.

Treba mať na zreteli, že bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci nepredstavuje len tradične chápanú prevenciu proti úrazom a haváriám, ale znamená viac, „zahŕňa všetky stránky ochrany zamestnancov súvisiace s prácou - napríklad fyzickú a psychickú pohodu, sociálnu ochranu, pracovné podmienky, pracovné vzťahy, hygienické podmienky, sociálne vybavenie pracovísk a pod.“, ako to uvádza I. Majer v Príručke na zavedenie jednoduchého systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v malých podnikoch (Pravidlá dobrej praxe BOZP 1, NIP, Bratislava 2002). Pri jednotlivých krokoch zavádzania systému riadenia BOZP musí byť uplatnená požiadavka integrovaného zohľadňovania ľudského činiteľa.

V podnikovej praxi existuje a prelína sa niekoľko relatívne samostatných systémov riadenia. Väčšina z nich sa vychádza a opiera sa o známy model riadenia E. Deminga, ktorý v špirále smerujúcej k neustálemu zlepšovaniu opakuje v sebe štyri fázy: plánovanie, vykonanie, kontrolovanie, vyhodnotenie. O tento základný model sa opiera tiež väčšina systémov riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Aj pre systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci navrhovaný v edícii pravidiel dobrej praxe (vydáva Národný inšpektorát práce - Informačné centrum ochrany práce) je uvedený model jedným z východísk. Jeho modifikácia pre daný účel, pre zavedenie a udržanie systémových prvkov v riadení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahuje nasledovné hlavné kroky (ktoré sa vnútri ešte členia):

A. Politika BOZP

- Podniková politika BOZP
- Účasť zamestnancov

B. Plánovanie:

- Posúdenie rizík
- Program realizácie politiky BOZP
- Havarijná pripravenosť

C. Organizačné zabezpečenie

- Organizačná štruktúra, zodpovednosti
- Vzdelávanie a motivácia
- Dokumentácia
- Operatívne riadenie

D. Kontrola a hodnotenie

- Vyšetrovanie úrazov a havárií
- Kontrolná činnosť

E. Opatrenia na zlepšenie

- Hodnotenie
- Opatrenia na zlepšenie

Pri zavádzaní a uplatňovaní systémov riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v organizáciách je priam žiadúce uplatnenie poznatkov psychológie práce i priama účasť psychológov v uvedených procesoch.

A. Politika BOZP

Podniková politika BOZP

Podmienky a „klíma“ v akej trávi človek v práci asi polovicu dňa, je ukazovateľom silných a slabých stránok podniku, jeho celkovej kultúry. Preto pri vypracovávaní dokumentu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle §8a, ods. 1, písm. s), ktorá prezentuje základnú orientáciu vývoja BOZP, filozofiu a kultúru práce v podniku, by sa nemala opomenúť problematika spoľahlivosti ľudského činiteľa, zisťovania jej determinant, eliminovania determinant zlyhania človeka a zabezpečenia optimálnych podmienok práce a pracovných vzťahov.

Nemá to byť len formálne prehlásenie dobrých úmyslov vrcholového manažmentu, ale táto problematika musí mať zastúpenie v programe realizácie politiky uvedením obsahu, postupov a prostriedkov jej naplnenia, ako aj spôsobov jej vyhodnocovania. Tým sa prejaví kvalita celkového prístupu vedenia k zamestnancom i kvalita vzájomných vzťahov, ktorá je v podstate obsahom ďalšieho stupňa kroku A, t.j. účasti zamestnancov.

Účasť zamestnancov

Právne predpisy zaväzujú zamestnávateľov, aby umožnili zamestnancom sa vyjadriť k otázkam a podmienkam bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a prerokovať ich. Vedenie by túto zásadu pri presadzovaní politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nemalo brať formálne, ale s vedomím, že zapojenie zamestnancov do tvorby a uplatňovania podnikovej politiky BOZP znamená ich aktivizáciu a identifikáciu s jej zámermi a cieľmi.

B. Plánovanie

Posudzovanie rizík

Posudzovanie rizík predstavuje centrálny stupeň pre identifikáciu nežiadúcich faktorov spôsobujúcich zlyhanie ľudského činiteľa, čiže prvý predpoklad na ich elimináciu a na optimalizáciu pracovných podmienok v širokom zmysle slova. V posudzovaní rizík ide zvyčajne o zistenie nedostatkov, ktoré sú v rozpore s bezpečnostnými predpismi. Pri identifikovaní determinant spoľahlivosti, resp. nespoľahlivosti ľudského činiteľa ide zvyčajne „o vychytenie múch“ systému človek - technické zariadenie - pracovné prostredie, ktoré predpismi upravené nie sú.

Na zisťovanie nedostatkov, aby sa nezanedbala žiadna okolnosť, je výhodné použiť ankety a dotazníky (kontrolné zoznamy), s ktorými sa však hodnotitelia (bezpečnostní technici, zástupcovia zamestnancov, personalisti, majstri a pod.) musia v prípravnej fáze oboznámiť.

V roku 2002 vo VVÚBP bola riešená výskumná úloha č. 22-00-U004/2000 „Výskum spoľahlivosti ľudského činiteľa v rámci riadenia rizika“(B. Perichtová) Pre potreby jej cieľov boli determinanty spoľahlivého / nespoľahlivého výkonu človeka zatriedené do troch skupín:

- negatívne faktory práce a pracovného prostredia
- organizácia práce
- sociálne prostredie práce.

Pre uvedené tri skupiny boli vypracované hodnotiace dotazníky (lepšie povedané kontrolné zoznamy) umožňujúce zaznamenať frekvenciu výskytu javu, resp. jeho časové pôsobenie (typ početnosti určitého faktora) a pre negatívne faktory práce a pracovného prostredia aj typ jeho možného dôsledku, a tak stanoviť stupeň možného rizika, ktorý určitý faktor predstavuje „lámaním sa“ cez človeka, cez jeho chybné alebo správne konanie

Program realizácie politiky BOZP

Z hľadiska ľudského činiteľa program realizácie politiky BOZP by mal obsahovať cesty a prostriedky na rozvoj ľudských zdrojov, zvyšovanie odbornej kompetencie zamestnancov, formovanie ich postojov, hodnotovej orientácie a zvyšovanie motivácie k bezpečnej práci a ochrane vlastného zdravia i zdravia spolupracovníkov. Tieto ciele sa nezrealizujú, ak nároky budú kladené len na zamestnancov, ale svoj podiel musí niesť aj manažment na každej úrovni a je práve na manažmente, aby urobil prvý krok. Úlohy, ktoré v tomto smere vedenie prijme, musia byť opodstatnené, konkrétne, s jasným cieľom a realizačný výstup musí byť preukázateľný. S programom realizácie musia byť zamestnanci oboznámení, rovnako ako aj s kontrolami plnenia a ich výsledkom.

V programoch realizácie politiky BOZP vzhľadom na ľudský činiteľ by sa mala dodržať zásada integrovanosti, t.j. že opatrenia na ochranu zamestnancov pred nežiadúcou záťažou sú súčasťou všetkých plánovaných podnikových opatrení. Táto ochrana zamestnancov nemá sledovať len určitý „opravárenský model“, ale má byť súčasťou predvídateľného vytvárania nových miest a obsahov práce a majú sa na nej podieľať nielen privolaní experti, ale hlavne vedenie podniku, priami nadriadení, bezpečnostní technici, reprezentatívne orgány zamestnancov, zástupcovia zamestnancov.

Havarijná pripravenosť

Zvládanie havarijných situácií riešia havarijné plány. V nich a v ich nácviku by sa nemalo zabúdať, že hlavným činiteľom opatrení týchto plánov je človek so svojou telesnou a duševnou vybavenosťou. Predstava možných dôsledkov vlastného zlyhania môže byť pre niektorých pracovníkov nadmerne zaťažujúca. Z toho dôvodu je potrebné pri niektorých profesiách zaviesť povinné psychologické vyšetrenie, aby sa eliminovali jednotlivci, ktorí sú pre danú profesiu nevhodní. Iným prístupom je tréning, ktorý umožňuje pripraviť organizmus na vypäté situácie. Pomocou získaných skúseností môžeme predísť zlyhaniu človeka zmenou návykov (ovplyvniteľných subjektívnych faktorov zvládnutia stresu) k lepšiemu.

C. Organizačné zabezpečenie

Organizačná štruktúra, zodpovednosť

Dobre vypracovaný organizačný poriadok, jeho hierarchické usporiadanie, s určením, kto má čo na starosti môže zabrániť v realizácii opatrení prípadným nedorozumeniam, ktoré by inak vyplynuli buď z prekrývania zodpovedností alebo z medzier v zodpovednostiach a povinnostiach. Ľudia, ktorí nie sú si istí svojou kompetentnosťou a zodpovednosťou, môžu svoju neistotu prenášať aj na iných a spôsobovať napäté vzťahy na pracovisku.

Vzdelávanie a motivácia

V organizáciách sa vzdelávanie väčšinou orientuje na bezpečné pracovné postupy a dodržiavanie v podstate „technických“ zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Postojom a motivácii k BOZP a k ochrane zdravia vôbec sa zatiaľ vzdelávanie venuje v menšej miere.

Postupná náprava je možná včlenením vhodných obsahov o ochrane vlastného zdravia do podnikového vzdelávania, pričom nemožno iba ostať pri verbálnom prezentovaní určitých faktov, ale v zmysle didaktickej zásady trvanlivosti je potrebné obsah vzdelávania realizovať priamo v podnikovej praxi. Týka sa to aj eliminácie faktorov spôsobujúcich nadmerné zaťaženie zamestnancov, faktorov, ktoré negatívne pôsobia na zamestnancov svojim rušivým a obťažujúcim účinkom, adekvátnej realizácia apod.

Táto problematika by nemala chýbať v odbornej príprave vedúcich zamestnancov, bezpečnostných technikov a v školení zástupcov zamestnancov. U posledne menovaných by

vzdelávanie nemalo obchádzať témy optimálnej komunikácie v sociálnom kontakte a vyjednávanie.

Všetky uvedené skutočnosti by mali byť podchytené v podnikovom projekte vzdelávania BOZP, ktorý je predpokladom systematického prístupu v tejto oblasti.

Dokumentácia

Zásady vedenia dokumentácie BOZP vyčerpávajúcim spôsobom uvádzajú pravidlá dobrej praxe č. 2 Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Z hľadiska spoľahlivosti ľudského činiteľa nie je potrebné vytvárať ďalší súbor dokumentov, ale je nevyhnutné, aby táto problematika bola integrálnou súčasťou obsahov všetkých dokumentov, ktoré umožňujú podnikom zaviesť efektívny, úspešný a primerane zrozumiteľný systém riadenia BOZP.

Komunikácia

Nik nepochybuje o potrebe informovanosti vo vertikálnom i horizontálnom smere o skutočnostiach vzťahujúcich sa k pracovnej činnosti. Dobrá informovanosť pomáha udržiavať „čisté ovzdušie“ a „čistú dušu“ zamestnancov i manažmentu.

Aby sa čo najskôr zabránilo konfliktom, mali by byť ponúknuté možnosti na rozhovor. Prvý krok je na manažmente podniku.

Informovanie zamestnancov o celkovom dianí v podniku o plánoch do budúca, o postavení konkrétnej prevádzky v systéme súčasných i budúcich úloh a zámerov podniku umožňuje včasnú „vnútornú“ prípravu zamestnancov a je prostriedkom „zvnútorňenia“ problémov podniku.

Individuálne rozhovory so zamestnancami o ich kariére, o možnostiach osobného rozvoja a o postupe môžu byť zamestnancovi nápomocné pri plánovaní vlastnej budúcnosti a sú nástrojmi identifikácie zamestnanca s podnikom.

V rámci vertikálnej informovanosti nezastupiteľnú úlohu majú zástupcovia zamestnancov, pričom by iniciatíva nemala byť ponechávaná len na nich, ale styk s manažmentom by mal byť pravidelný a obsah rokovania by mal byť otvorený.

Operatívne riadenie

Kvality riadiacich pracovníkov a manažmentu vôbec sa prejavujú práve v tomto druhu riadenia. Operatívne riadenie rieši situácie, ktoré sa istým spôsobom vymykajú štandardu a bežnej prevádzke. Kladú nároky nielen na manažment, ale na všetkých dotknutých zamestnancov. Vopred vypracované postupy operatívneho riadenia pomáhajú redukovať napätie a nadmerné zaťaženie vyplývajúce z takýchto situácií. V operatívnych postupoch riadenia by sa nemalo zabúdať práve na človeka, jeho psychickú a telesnú vybavenosť a možnosti.

D. Kontrola a hodnotenie

Vyšetrovanie úrazov a havárií

Vyšetrovanie úrazov a havárií a prijímanie opatrení na zabránenie vzniku príčin týchto úrazov je dôležitým úkonom úrazovej prevencie. Nemožno sa v tejto súvislosti vyhnúť istej kritike existujúcej praxe, že prejavy správania sa zamieňajú za skutočné príčiny úrazov, ku ktorým by sa došlo pri precíznejšej „diagnostike“.

Systém riadenia BOZP by mal zabezpečovať dôkladnú identifikáciu determinant zlyhania ľudského činiteľa, lebo nie každé chybné konanie človeka je jeho zlyhaním.

Kontrolná činnosť

Kontrolné činnosti v BOZP upravujú právne predpisy. Kontrola sa predpokladá už aj priamo pri stanovovaní úloh programu realizácie politiky BOZP.

Z hľadiska zamestnanca i manažéra realizujúceho určité úlohy kontrola predstavuje určitú spätnú väzbu o využívaní výsledkov jeho práce v podniku, o jej užitočnosti, je orientačným znakom o kvalite jeho práce. Aj kritické hodnotenie, pokiaľ nie je využívané len na sankcionovanie a je správne formulované, má svoj prínos nielen pre podnik, ale je motivačným faktorom pre zamestnanca, ktorý si uvedomuje, že jeho práca a jej kvalita sa berie do úvahy a usmernenie uvedené v kritike mu dáva predpoklady na úspešné plnenie úloh.

E. Opatrenia na zlepšenie

Hodnotenie a opatrenia na zlepšenie

Vyhodnotenie opatrení na zlepšenie a optimalizáciu pracovných podmienok a pracovného prostredia z hľadiska účinkov na ľudský činiteľ nie je jednoduchou záležitosťou a na výsledky je zvyčajne treba čakať určitú dobu.

Význam hodnotenia existujúcich momentálnych pracovných podmienok a pracovného prostredia (v širokom zmysle) významne rastie, ak sa hodnotenie koná opakovane, v určitých cykloch (napr. ročne). Porovnávanie výsledkov v jednotlivých rokoch dáva väčšie možnosti pre zachytenie vývojovej tendencie, pre interpretáciu výsledkov a prijatie adekvátnych opatrení. Pokiaľ sa tieto hodnotenia stanú v podniku pravidlom a nedielnou súčasťou systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stanú sa jedným z pilierov podnikovej kultúry.

PARTICIPÁCIA PSYCHOLÓGIE PRÁCE NA RIEŠENÍ PROBLEMATIKY BEZPEČNOSTI PRÁCE A PREVENČIE ÚRAZOVOSTI V ZMYSLE ZÁKONA č. 330

Vlasta ÁBELOVÁ

Inštitút Sociológie, psychológie a projektov, Vzdelávacie a poradenské centrum, a.s., Košice

Vstupom Slovenska do Európskej únie sa menia vo všetkých sférach požiadavky na činnosti vykonávané ľudským faktorom charakterizovaným ako súborom dispozícií a tendencií človeka k činnostiam rozvíjajúcich sa v ľudských vzťahoch, ktoré vznikajú v spoločnosti.

Vzhľadom k meniacim sa podmienkam, sa na človeka v súčasnosti dívame v širšom kontexte. Ide o tvorivého, nadaného, iniciatívneho jedinca v konkrétnom operačnom priestore, v ktorom tento potenciál nielen vzniká, ale sa aj uplatňuje, kde rozhodujúci je komplex sociálnych komponentov – povaha a nároky práce, pracovné prostredie, podmienky na obnovu a rozvoj fyzických a psychických síl, rodina, miestne spoločenstvo, profesionálna a kvalifikačná štruktúra pracovných skupín, sociálne klíma v pracovných skupinách, účinné vedenie pracovných skupín a jeho vplyv na autoregulačnú schopnosť, psychosociálne vzťahy a ich vplyv na kooperatívnosť a komunikatívnosť, štruktúra postojov, názorov, prevládajúca skupinová filozofia a d'.

Nezmenili sa len podmienky, ale aj výrobné aktivity s prevládajúcou dynamizáciou a intenzifikáciou výroby. Prakticky sa zvyšujú všetky výkonové ukazovatele podmieňujúce rast produktivity a kvality výroby.

Táto skutočnosť v psychológii práce zohráva dôležitú úlohu. V našich podmienkach má aplikovaná psychológia dlhoročnú tradíciu - viac ako 30-ročnú a v predchádzajúcom režime, kde bola orientovaná len na jednu výrobnú jednotku mala možnosť vytvoriť odborný metodologický a metodický základ pre dnešnú dobu.

Tak ako v predchádzajúcom období, aj v súčasnosti participuje na implementácii nových výrobných celkov, informačnej technológie a zariadení do výrobných systémov a má značný podiel na eliminovaní disharmónii v systéme :

človek – stroj – výrobný systém – pracovné a sociálne prostredie,

ktoré výrazne negatívne pôsobia na :

- Značné časové sklzy v nábehu nových technológií, pomalé využívanie maximálnej kapacity a predĺženie času návratnosti investícií vložených do technológie a ľudí
- Výrobné straty, zvýšené materiálne a finančné náklady
- Predčasnú a chronickú únavu, zvýšené biopsychické opotrebovanie zamestnancov a tým aj predispozície početnejších ochorení a absencií

Pred zamestnancov sú denne kladené stále vyššie požiadavky na plnenie výrobných plánov. Aby mohli byť splnené bez nadmerného zaťaženia organizmu prácou alebo činiteľmi

pracovného prostredia, ako to vyplýva zo zákona 330 Národnej rady Slovenskej republiky z 25.októbra 1996 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, účelom ktorého je ustanovenie základných podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vylúčenie alebo zníženie vzniku úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce, je nutné zabezpečiť pomocou technických opatrení vhodné podmienky, ku ktorým patrí :

- Správne usporiadanie pracovného miesta
- Vhodné a praktické uloženie materiálu a odsun výrobkov
- Správne a dostatočné osvetlenie
- Výkonné odsávanie škodlivín (prípadne klimatizácia pracoviska)

Okrem technických podmienok je potrebné dokonale zorganizovať prácu tak, aby úlohy jednotlivých zamestnancov a pracovných skupín na seba nadväzovali a z hľadiska fyziológie práce vo vzťahu k pracujúcemu človeku boli vyriešené také faktory, ako je využívanie pracovnej doby, čo súvisí s :

- Optimálnym zaťažením
- Zapracovaním sa
- Režimom práce a odpočinku
- Zmennosťou
- Intenzitou práce
- Pracovným výkonom
- Únavou
- Prestávkami a p.

Pri riešení pracovného režimu sa zameriavame na :

- Pracovné miesto – pracovné podmienky – pracovné prostredie a prostriedky
- Pracovné tempo – pracovné zaťaženie – pracovnú výkonnosť
- Pracovnú spôsobilosť – pracovnú kvalifikáciu – pracovný potenciál
- Pracovný postoj – pracovnú iniciatívu – pracovnú morálku a disciplínu
- Pracovný prvok – pracovnú činnosť – pracovnú náplň
- Požiadavky práce – pracovné operácie – pracovná poloha
- Pracovnú situáciu – pracovné skupiny – pracovné vzťahy

Riešením jednotlivých okruhov ide o predchádzanie záťaže :

- Psychickej (zaťaženie aktívne, zaťaženie dynamické, zaťaženie emočné, zaťaženie neuropsychické)
- Fyzickej (zaťaženie pracovné, zaťaženie statické)

V zmysle zákona 330 výstup z riešenia jednotlivých okruhov smerujeme do :

- Ochrany zdravia
- Odstránenia zdrojov úrazu
- Zvyšovania bezpečnosti práce
- Odstránenia neprímeraných úloh
- Eliminovania problémových a stresových situácií
- Eliminovania nadmernosti, jednostrannosti a dlhodobosti

Jednotlivé výstupy, na základe našich skúsenosti, je možné dosiahnuť :

- Analýzou záťažových faktorov a hodnotenia zdrojov záťaže
- Navrhovaním pracovného režimu a jeho optimalizácia so zameraním na predchádzanie a kompenzovanie únavy, oddialením poklesu pracovnej výkonnosti, rovnomernejšie rozdelenie pracovného zaťaženia počas zmeny, týždňa, zosúladenie medzi prácou, odpočinkom, stravovaním a hygienickými potrebami
- Analýzou neuropsychického zaťaženia formou psychofyziologickej a profesiografickej analýzy práce (pracovného miesta, pracovných podmienok, pracovných postupov) a pracovného prostredia (požiadaviek práce a pracovných postupov na psychické a fyzické vlastnosti a schopnosti zamestnancov) s určením stupňa závažnosti záťažových faktorov
- Vytvorením adekvátnych psychodiagnostických a prístrojových metodík zisťujúcich a merajúcich požadované vlastnosti, predpoklady a schopnosti

Podiel psychológie práce, na základe vyššie uvedených postupov, je :

- V preventívnom psychologickom posudzovaní vybraných rizikových profesií formou :
 - orientačného posudzovania (nešpecifikované profesie)
 - výberového posudzovania (špecifikované profesie)
 - komplexného posudzovania (posudzovanie štruktúry a profilu ako celku)
 - špecializovaného posudzovania (posudzovanie zvláštnych kategórií)
 - poradensko-konzultačné posudzovanie
- Psychologickej analýze úrazovosti, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci formou :
 - psychologickej analýzy úrazu
 - posúdením psychického stavu zamestnancov po úraze
 - individuálne poradenstvo (krízová psychologická intervencia)
 - psychologické poradenstvo v procese rekvalifikácie
 - psychologická intervencia v oblasti prevencie úrazovosti a bezpečnosti práce
- V psychológii v oblasti sociálno-patologických javov formou :
 - psychologického posudzovania a poradenstvom pri odstraňovaní a zvládaní patologických závislostí a ich dopadov
 - linka pomoci zameraná na špecifické subjektívne problémy pre poradenské a psychoterapeutické pôsobenie, usmerňovanie adaptácie, životnej a spoločenskej orientácie
- V poradensko-konzultačnej činnosti riešenia problémov vyskytujúcich sa v jednotlivých okruhoch formou :
 - prispievania k znižovaniu rizík vyplývajúcich z chybného rozhodovania zapríčineného z dôvodu nevhodne konštruovaných zariadení
 - navrhovania primeraných opatrení na znižovanie neuropsychickej a svalovej únavy, ako aj pohybového ústrojenstva a tým aj chybovosti a zníženia výkonnosti v pracovnej činnosti podmienených nedostatočným uplatňovaním inžiniersko-psychologických a ergonomických poznatkov v pracovných priestoroch (stanovištiach)
 - navrhovaním adekvátnych podmienok pre zrakovú percepciu obsluhujúceho personálu pri monitorovaní technologických procesov na rozhodujúcich technologických celkoch

- postupného riešenia a znižovania pôsobenia stresových faktorov vo výrobných prevádzkach
- prehodnocovania a zisťovania disproporcií existujúcich pracovných systémov v zmysle „Ergonomických zásad navrhovania „ a štandardov v ISO a STN

Skúsenosti, ktoré sme získali, sme uplatnili v mnohých výrobných jednotkách po celom Slovensku, napr. Dubnica nad Váhom, Vojany, Tesla Liptovský Hrádok, Vagónka Poprad, Dobšiná, Michalovce, Turňa nad Bodvou a pod.

PRÍPRAVA PSYCHOLÓGOV V OBLASTI APLIKOVANEJ PSYCHOLÓGIE PRÁCE¹

Eva LETOVANCOVÁ
Univerzita Komenského Bratislava

V príspevku sa zaoberáme otázkami zaradenia aplikovanej psychológie v systéme psychologických vied, požiadavkami na prípravu psychológov v európskom kontexte, prípravou psychológov v oblasti psychológie aplikovanej do hospodárskej praxe v SR. Tieto okruhy sú významné pre tvorbu koncepcie študijného odboru aplikovaná psychológia. Na Fakulte sociálnych a ekonomických vied UK Bratislava sa v súčasnosti formuje systém štúdia aplikovanej psychológie so zameraním na oblasť sociálnej psychológie a pracovnej a organizačnej psychológie. V našom príspevku sa budeme venovať koncepcii a štruktúre tohto štúdia na úrovni bakalár, ako aj požiadavkám na výskum pri identifikácii potrieb praxe vo vzťahu k absolventom tohto štúdia.

Aplikovaná psychológia ako súčasť systému psychologických vied.

Dynamika súčasného i budúceho života, problémy, ktoré sú s ňou spojené, zvyšujú požiadavky na kvalitnú prípravu psychológov a začlenenie ich pôsobenia do celého systému fungovania spoločnosti. S tým súvisí potreba prípravy kvalitných odborníkov – špecialistov pre kompetentnú prácu v jednotlivých oblastiach. Významné miesto v tomto smere má pracovná oblasť, začlenená do reálneho sociálneho systému spoločnosti.

Aplikovaná psychológia je využitie základných psychologických poznatkov na zvýšenie úrovne alebo rozvoj postupov správania (Dworetzky, 1988).

Základným záujmom aplikovanej pracovnej a organizačnej psychológie je skvalitnenie fungovania priemyslu a obchodu a hľadanie ciest pre kvalitu a efektívnosť organizácií (podľa Dworetzky, 1988). Od jej počiatku v roku 1912 sa pracovná a organizačná psychológia venuje oblastiam výberu, prípravy, výcviku, výchovy pracovníkov v organizáciách na všetkých úrovniach, analyzuje, ovplyvňuje pracovnú činnosť a pracovné prostredie. V súčasnosti sa zdôrazňuje aj význam organizačného rámca pracovnej činnosti, pričom sa k týmto tradičným oblastiam pridávajú otázky manažmentu, organizačného rozvoja, zmeny, ale aj kvalita pracovného života, trh, spotrebiteľ, marketing, ekonomické správanie a mnohé ďalšie oblasti.

Aplikácia sociálnej psychológie do konkrétnych podmienok práce sa začala už v rámci Hawthornských experimentov E. Mayom (USA), ktorý položil základy sociálnej psychológie práce ako aplikovanej psychologickéj disciplíny. Sociálno - psychologický pohľad na prácu sa začína u nás výraznejšie prejavovať v 70. rokoch (Kollárik, 2002). Až do súčasnosti sa stále ukazuje jej význam a uplatnenie v praxi. Sociálna psychológia práce teda tvorí prienik pracovnej a organizačnej psychológie so sociálnou psychológiou a je priestorom pre uplatnenie, spojenie oboch. To sa prejavuje aj v koncepcii štúdia aplikovanej psychológie na FSES UK Bratislava.

¹ Predkladaný text je čiastkovou vstupnou štúdiou k výskumu, realizovanému v rámci grantovej úlohy KEGA 3/119003 „Koncepcia nového študijného odboru aplikovaná psychológia na FSEV UK Bratislava“

Príprava PaO psychológov v SR

Príprava psychológov do oblasti práce a organizácie sa v súčasnosti realizuje na univerzitách v Bratislave, Trnave, Prešove. Zvyčajne je jedným zo zameraní, s ktorým je možné skončiť štúdium. To je však možné identifikovať len podľa predmetov štátnej záverečnej skúšky, pretože všetci študenti absolvujú ako magistri akreditovaný odbor „psychológia“. Pregraduálnou a postgraduálnou prípravou na Katedre psychológie FiF UK sme sa zaoberali v príspevku na konferencii v Košickej Belej v r. 2000. Návrhy na náplň dvojstupňového štúdia psychológie jednotlivé katedry v súčasnom období predložili alebo predkladajú. Skúsenosť s bakalárskym štúdiom má len FSES UK Bratislava, ktorá tento systém štúdia používa od svojho vzniku v roku 2002.

Požiadavky na prípravu psychológov v európskom kontexte

Vzhľadom na blízky vstup Slovenskej republiky do Európskej únie bude potrebné sa v rámci prípravy psychológov venovať jej obsahu nie len z hľadiska možností a ich uplatnenia v našom regióne, ale aj v európskom kontexte. My sme sa zaoberali touto problematikou v príspevku na konferencii v Trenčíne v roku 2001, kde sme informovali o aktivite EFPA pri hľadaní spoločných prvkov a odlišností v príprave psychológov v Európe. Spoločný odporúčaný systém navrhuje vzdelávanie v dvoch cykloch: bakalársky 3-ročný a magisterský 2-ročný.

Ďalším krokom v zjednocovaní a zároveň aj umožnení voľného pohybu psychológov v krajinách EU, je práca na tvorbe Európskeho diplomu zo psychológie. Projekt začal v roku 2001 v rámci programu Leonardo da Vinci. Diplom by mal byť pre držiteľa osvedčením o kvalifikovanosti, t.j. že absolvoval štandardné akademické vzdelanie a má zodpovedajúce profesionálne zručnosti pre oblasť svojho pôsobenia. Podmienkou pre jeho získanie je teda logicky aj profesionálny výcvik a získavanie praktických skúseností počas štúdia, v rámci iných aktivít, ako aj absolvovanie praxe pod supervíziou.

My sa v našom príspevku budeme venovať najmä príprave psychológov v rámci 1. stupňa, no aj pri koncipovaní tohto štúdia je potrebné brať do úvahy aj perspektívne súvislosti.

Aplikovaná psychológia na FSES UK Bratislava - koncepcia a štruktúra štúdia

Pri tvorbe koncepcie štúdia bol zohľadnený v Slovenskej republike uplatňovaný nový prístup ku vysokoškolskému štúdiu, ktoré má tri stupne: bakalársky, magisterský a doktorandský. Toto členenie korešponduje aj s pohľadom EFPA na Európsky systém pre výcvik psychológov, ako aj naň nadväzujúcim Európskym diplomom pre psychológov. Určitú odchýlku však môžeme vidieť v tom, že pri viacstupňovom systéme štúdia je potrebné rátať s tým, že nie všetci absolventi prvého – bakalárskeho stupňa, budú pokračovať v štúdiu na druhom stupni. To ale predpokladá bakalárske štúdium koncipovať tak, aby jeho absolventi, okrem prípravy na druhý stupeň, boli spôsobilí nájsť s týmto vzdelaním uplatnenie v praxi. Tým je daný bakalárskemu štúdiu nový, doteraz na Slovensku neexistujúci rozmer, a to ako pre univerzity, tak aj pre potenciálnych zamestnávateľov.

Študijný program aplikovanej psychológie na FSES UK Bratislava, ktorému sa v príspevku venujeme, je zameraný na prípravu špecialistov vzdelaných v psychológii pre oblasť sociálnej psychológie práce, v rámci sociálnej, organizačnej a pracovnej psychológie.

Na úrovni 1. stupňa vysokoškolského štúdia - bakalársky stupeň – budú absolventi profilovaní najmä na praktické, aplikované riešenia problémov v sociálnom systéme práce.

Obsahová štruktúra štúdia vychádza z koncepcie profilu absolventa. „Absolventi prvého stupňa vysokoškolského štúdia Sociálna a pracovná psychológia získajú vedomosti o podstate, priebehu a možnosti regulácie reálne sa vyskytujúcich sociálnych javov na úrovni jednotlivcov, mikroprostredia (skupín a tímov) a makroprostredia (organizácií, spoločnosti). Na základe toho budú spôsobilí pre aplikovanie techník, metód a postupov orientovaných na vytváranie optimálneho životného prostredia a kvality života ľudí.“ (Kollárik, Hradiská, Ritomský, Letovancová, 2003).

Samotný obsah štúdia poskytuje študentom poznatky zo základných psychologických disciplín s orientáciou na sociálnu, pracovnú a organizačnú psychológiu, súčasne aktuálnych oblastí sociálnej, pracovnej a organizačnej psychológie, ako aj základné poznatky z ekonómie, práva, politológie, sociológie, andragogiky. Tieto je možné považovať za disciplíny, ktoré dopĺňajú poznatkový rámec pre absolventov pôsobiacich v hospodárskej a sociálnej sfére, a poznanie ktorých by mu malo umožniť efektívne interagovať s odbornou i širokou verejnosťou v národných aj nadnárodných štruktúrach.

Konkrétna štruktúra predmetov v súčasnosti je uvedená v tabuľkách 1 – 3, podľa jednotlivých ročníkov a semestrov.

Tabuľka č.1: Študijný plán 1. ročníka

Predmety ZS		Predmety LS	
P	Matematika	P	Základy psychológie
P	Informatika	P	Sociálna psychológia
P	Úvod do práva	P	Psychológia osobnosti
P	Introduction to Politics and Politology	P	Sociológia
P	Introduction to Economic Theory	P	Metodológia a metódy psychológie

Tabuľka č. 2: Študijný plán 2. ročníka

Predmety ZS		Predmety LS	
P	Pracovná a organizačná psychológia	P	Riadenie ľudských zdrojov
P	Štatistické metódy	P	Psychológia marketingovej komunikácie
PV	Sociálna motivácia a správanie Psychológia masovej komunikácie a verejná mienka	PV	Medzikulturálne štúdie Konflikty a negociácia
PV	Demografia Medzinárodné štatistické databázy	PV	Filozofia mysle a kognitívne vedy Kognitívna psychológia
V	Výberový predmet	V	Výberový predmet

Tabuľka č. 3: Študijný plán 3. ročníka

Predmety ZS		Predmety LS	
P	Seminár k záv. práci – realizácia výsk. projektu I.	P	Seminár k záverečnej práci II.

PV	Tvorba a rozvoj tímov Sociálne postoje	PV	Manažment sociálnych systémov Spoločnosť a moc
PV	Globálne problémy a globalizácia Politické kultúry v Európe	PV	Základy diplomacie Antropológia a psychológia
V	Výberový predmet	V	Výberový predmet
V	Výberový predmet	V	Výberový predmet

Legenda: P = povinný predmet, PV = povinne výberový predmet, študent si vyberá jeden z dvojice,
V = výberový predmet

Ako je vidieť zo štruktúry povinne voliteľných predmetov, študenti sa môžu aj počas štúdia orientovať na jednu z dvoch hlavných línií štúdia: sociálna psychológia práce v organizáciách rôzneho typu, alebo oblasť marketingovej komunikácie. V týchto smeroch sú pripravovaní aj pre praktickú činnosť v organizáciách na personálnych útvaroch, v poradenských inštitúciách, vzdelávacích a rozvojových organizáciách, a pod..

Štúdium Aplikovanej psychológie na FSES prebieha v súčasnosti štvrtý semester. Vzhľadom na študijný program je zrejme, že na tento študijný odbor sa hlásia uchádzači, ktorí sú vo vzťahu ku psychológii orientovaní na oblasť spoločenskú a hospodársku. To sa prejavuje aj v ich aktívnom prístupe ku štúdiu tejto problematiky. Podľa vyjadrení pedagógov, ktorí môžu porovnávať študentov z rôznych fakúlt, ich zameranosť sa prejavuje aj v prístupe ku štúdiu.

Tým by sme chceli naznačiť aj otázku možnej špecializácie katedier jednotlivých univerzít, ktoré pripravujú psychológov, na rôzne oblasti aplikácie psychológie.

Potreba podkladov z praxe pre dotváranie obrazu o potrebe vedomostí a zručností bakalára z oblasti aplikovanej sociálnej a pracovnej psychológie

Ako sme už uviedli, pretože bakalárske štúdium psychológie (a nie len jej) doteraz v Slovenskej republike nebolo, ani prax nemá skúsenosti s uplatnením ľudí s touto úrovňou vzdelania. Koncepcia preto bola vytváraná na základe predpokladov, ktoré vychádzali z doterajšieho poznania uplatňovania psychológov v praxi. Uvedomujeme si však potrebu mať informácie o potrebách a požiadavkách na relevantnom trhu práce, minimálne v zábere na Slovenskú republiku. O oblastiach, ktorým sa v súčasnosti pracovní a organizační psychológovia venujú, je možné dozvedieť sa z mnohých zdrojov. (v našom regióne napr.: Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003, Lacušková 2000, materiály SPS a SKP – prezentácie na konferenciách, členstvo v sekciách a pod.). Možnosti využitia absolventov bakalárskeho štúdia zatiaľ nie sú známe a špecifikované.

Preto je súčasťou výskumného projektu pre rok 2004 aj zmapovanie požiadaviek trhu práce z viacerých stránok. Vo vzťahu k bakalárom v oblasti aplikovanej psychológie bude potrebné zistiť:

- : ktoré pracoviská v organizáciách sú miestom pre uplatnenie absolventov tohto štúdia,
- : či vôbec majú relevantné pracoviská predstavu o využití ľudí s uvedeným vzdelaním,
- : aké by mohli mať alebo majú požiadavky na ich pripravenosť z hľadiska vedomostí a zručností.

Zdrojmi informácií pre nás budú:

- : ziskové a neziskové organizácie, štátne inštitúcie, poradenské firmy, ako potenciálni odberatelia absolventov,
- : Slovenská komora psychológov a Slovenská psychologická spoločnosť ako odborné spoločnosti, ktoré majú prehľad o svojich členoch a ich pôsobení v praxi,
- : VŠ pripravujúce absolventov psychológie, kde sú odborníci, ktorí sa tiež zaoberajú otázkou budúcnosti odboru a profesie.

Záver

Aplikovaná oblasť sociálnej psychológie práce vyžaduje kvalitne pripravených absolventov, a to nie len z pohľadu psychológie, ale aj z hľadiska požiadaviek praxe. Ľudia vzdelaní v psychológii, aj na stupni bakalár, by mali byť pripravení v rámci svojej odbornosti prispievať k rozvoju sféry, v ktorej budú pôsobiť. To vyžaduje kvalitný systém prípravy, ktorý zabezpečí ako získanie vedomostí, tak aj príslušných zručností. Identifikovať, ktoré to sú a ako v nich pripraviť študentov, je cieľom nášho projektu.

Literatúra:

- Kollárik, T., Hradiská, E., Ritomský, A., Letovancová, E.: Ročná správa o riešení projektu KEGA 3/119003 za obdobie 2003.
- Letovancová, E.: Pregraduálna a postgraduálna príprava psychológov práce Európe a u nás, Psychológia práce v roku 2000 (CD ROM), Spoločenskovedný ústav SAV, Košice 2000, s. 1-7.
- Letovancová, E.: Pregraduálna príprava psychológov práce a organizácie v kontexte európskych štandardov. Psychológia pre bezpečný svet, Bratislava Stimul, 2001. s. 382-386.
- Kvalifikácia pracovný a organizačný psychológ v Európe, záverečná správa EAWOP Task Force on Professional Issues, Apríl 1999.
- Oblasti a podmienky práce pracovných a organizačných psychológov, dotazník EAWOP Task Force on Professional Issues, Helsinky, Máj 1999.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.: Psychologie ve světe práce, Karolinum Praha 2003.
- Kollárik, T.: Sociálna psychológia práce, UK Bratislava 2002.
- Dworetzky, J.P.: Psychology, Third Edition, West Publishing Company, 1988.
- Lacuškova, S.: Psychológ a psychologické aktivity v riadení ľudských zdrojov. diplomová práca, KP FiF UK Bratislava 2000

AKTIVNÍ METODY VÝUKY PSYCHOLOGIE V RÁMCI DISTANČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ČZU

Pavla RYMEŠOVÁ, Kateřina CHAMOUTOVÁ, Pavel MICHÁLEK,
Hana CHAMOUTOVÁ

Virtualizace výuky je celosvětovým trendem podporovaným dokumenty Evropské unie. V posledních letech, kdy se výrazně zvyšují počty zájemců o studium na vysokých školách, patří k základním a principiálně nejdůležitějším požadavkům "Evropské dimenze vzdělávání umožnit přístup ke vzdělávání všem občanům.

Účastníkem virtuálního studia se může stát každý nezávisle na vzdálenosti mezi místem trvalého bydliště a umístěním vzdělávací instituce. Tato forma studia také úspěšně řeší problematiku umožnění přístupu ke studiu tělesně handicapovaných osob nebo některých jiných speciálních skupin obyvatelstva (ženy na mateřské dovolené, vojáci apod.). Umožňuje také zaměstnaným absolvovat studium v čase, který je vyhovující pro ně samotné.

Se zahájením zimního semestru školního roku 2003/2004 byla na katedře psychologie PEF ČZU využita pro výuku v rámci grantu nově vytvořená programová podpora. V současné době tvoří aplikace výukové zázemí předmětu „Psychologie osobnosti a sociální psychologie“ v denní i kombinované formě studia PEF ČZU, dále podporuje i kombinovanou formu předmětu „Psychologie v podnikání“ na TF ČZU, to vše v prvních ročnících. V tomto virtuálním prostředí se v zimním semestru pohybovalo 858 studentů.

Východiskem byl předem připravený textový materiál, který tvoří základní „stavební jednotku“ výukového textu za využití výhod internetových technologií umožňujících přístupnost z jakéhokoliv místa v kterémkoliv čase, dále pak dvoustupňovost textu a jeho propojení s širším virtuálním prostředím za pomoci hypertextových odkazů.

Dále byly sestaveny testové otázky (doplňené variantními volbami a správnou odpovědí) seskupené do výukových bloků.

Byla vypracována programová nástavba (SQL aplikace) odpovídající možnostem použité technologie a prostředí serveru Provozně ekonomické fakulty a kapacitním požadavkům vyučovaného předmětu a vytvořen web-design internetové aplikace.

Po naplnění tohoto výukového „balíku“ byla aplikace umístěna na server fakulty a zabezpečena.

Posluchač vstupuje do virtuálního prostředí předmětu přes úvodní stránku. Ta se skládá z úvodních pokynů, registračního panelu, kontroly výsledkového skóre, komunikační podpory a tří výukových segmentů. Každý segment pak obsahuje: výukový text, cvičný test a ostrý test. Z výše uvedené adresy je možné v současné době nahlédnout do všech složek mimo ostrého testu. Není také možné se bez přístupových práv zaregistrovat, tj. nezobrazuje se počet dosažených bodů. Je však možné s tutorem komunikovat, nahlédnout do výukového textu a vyzkoušet si cvičný test. Student má možnost studovat bez časového či prostorového omezení.

Zázemí tutora je chráněno přístupovým heslem a je přímo provázáno s výukovým blokem. Do tohoto zázemí má tutor možnost vstoupit bez časového či prostorového omezení. Má tedy možnost okamžitě reagovat na výsledky frekventanta a konzultovat je bez fyzické přítomnosti podkladových materiálů.

Do budoucna zatím počítáme pouze s drobnými úpravami. Již nyní je však rozpoznatelný přínos projektu, na kterém se shodují všichni pedagogové do něj zapojení.

Celý výukový „balík“ je rozdělen na dvě části. První je tvořena prostředky podpory výuky, druhá tvoří kontrolní zázemí tutora.

Výuková podpora je umístěna na www-stránkách. Student má tedy možnost studovat bez časového či prostorového omezení.

Skládá se z úvodních pokynů, registračního panelu, kontroly výsledkového skóre, komunikační podpory a tří výukových segmentů. Každý segment pak obsahuje: výukový text, cvičný test a ostrý test. Z výše uvedené adresy je možné v současné době nahlédnout do všech složek mimo ostrého testu. Není také možné se bez přístupových práv zaregistrovat, tj. nezobrazuje se počet dosažených bodů. Je však možné s tutorem komunikovat, nahlédnout do výukového textu a vyzkoušet si cvičný test.

Posluchač vstupuje do virtuálního prostředí předmětu přes úvodní stránku s pokyny. Při prvním vstupu je nutné se zaregistrovat přes vstup „Registrace“. Zde frekventant vyplní své jméno a příjmení, kontaktní e-mailovou adresu (nepovinné), předmět (vybírání z nabídky), jméno tutora (vybírání z nabídky) a libovolný login a heslo, které pak používá při všech dalších vstupech. Registrace se ve čtvrtém týdnu výuky uzavírá.

Výukový segment je rozdělen tematicky na tři sekce podle požadavků kladených na obsahový rámec předmětu. Každá sekce obsahuje výukový text, cvičný test a ostrý test. Výukový text je dvouúrovňový – v první úrovni se posluchač seznámí se základy problematiky, druhá úroveň napomáhá hlubšímu pochopení. Text je doplněn hypertextovými odkazy, především v oblasti konkrétních příkladů, otázkami a úkoly k zamyšlení, doporučenou literaturou případně i sebezpovídacími testy.

Původně jsme zamýšleli vložit přímo do textu animace doprovázené mluveným slovem. Vzhledem k obrovským datovým nárokům se ukázalo, že klasické HW vybavení (disková kapacita, paměťová kapacita) není možno použít. Vzhledem k tomu, že chceme systém používat na běžných PC dostupných nejširší skupině posluchačů, bylo tedy nutno zabezpečit plynulý chod programu a přizpůsobit provedení výukového textu jejich možnostem. Výuková podpora je však neustále doplňována. Jsou připraveny animované vstupy, které jakmile se objeví další možnosti významnější komprese s únosnou ztrátou kvality, mohou být do výukového segmentu postupně zařazovány. Jen pro příklad datové náročnosti je třeba podotknout, že zde nemůžeme prezentovat ani nejméně náročnou cca desetivteřinovou sekvenci, která má velikost 9,7Mb při rozlišení 800x600.

Každý tematický blok je doplněn cvičným testem, který se skládá z dvaceti otázek. Na vyplnění každé má posluchač maximálně 60 sec. Po uplynutí tohoto limitu se otázka automaticky odesílá jako chybně zodpovězená. Pět z nich požaduje doplnění chybějícího slova či slovního spojení, v patnácti je nabízen výběr možných odpovědí. Po zodpovězení každé jednotlivé otázky se automaticky objeví porovnání správnosti odpovědi.

Test je stabilní, v průběhu času se jeho otázky nemění. Slouží k tomu, aby měl frekventant představu, jakou formou bude dotazován a do jakých podrobností se bude v testování zacházet.

Ostrý test má totožnou skladbu otázek. Ty jsou však automaticky generovány z cca 90-110 připravených otázek. Pět z nich je opět založeno na doplňování chybějícího slova či slovního spojení, patnáct na výběru správné odpovědi z nabízených. Ostré testování může frekventant podstoupit v každém bloku pouze jednou. Pokud testování spustí a v jeho průběhu je přerušeno, započítává se mu pouze bodový zisk dosažený do tohoto okamžiku.

Generování otázek se spouští automaticky vstupem frekventanta do zkouškové situace. Možnost podstoupit ostrý test je také omezena časově. V úvodních pokynech jsou pro jednotlivé ostré testy stanoveny konečné termíny, po jejichž uplynutí se přístup do testu uzavře. Bezprostředně po absolvování testu má frekventant možnost nahlédnout do výsledků svého testu a porovnat své odpovědi se správným výsledkem.

Nahlédnout do podrobných výsledků se zpětnou vazbou správné odpovědi může posluchač jen bezprostředně po absolvování testu, pokud o to má zájem. Na serveru jsou archivovány odpovědi jednotlivých frekventantů k dalšímu nahlédnutí tutorovi. Celkové bodové skóre dosažené v jednotlivých testech si může posluchač ověřit kdykoliv kliknutím na „Výsledky“ v liště vstupního panelu.

Závěrečný test je založen na stejném principu. Otázky jsou však generovány v poměrné míře ze všech tří oblastí. Tento test není standardně umístěn v síti. Jeho spuštění může umožnit pouze garant předmětu.

Pro usnadnění komunikace může posluchač využít i přímé e-mailové spojení na příslušného pedagoga umístěné taktéž na základní liště.

Zázemí tutora se opět nachází na www-stránkách, je chráněné přístupovým heslem a je přímo provázené s výukovým blokem.

Proběhnuvší registrace, výsledek ostrého testování či s ním spojená změna celkového bodového hodnocení se příslušnému tutorovi okamžitě zobrazí. Do tohoto zázemí má tutor možnost vstoupit bez časového či prostorového omezení. Má tedy možnost okamžitě reagovat na výsledky frekventanta a konzultovat je bez fyzické přítomnosti podkladových materiálů.

Gestor předmětu má právo supervize, což mu umožňuje přístup do všech sledovaných dat. Každý tutor má přístup pouze do výsledků studentů, kteří patří do jeho studijní skupiny. Zobrazuje se zde nejen datum vykonání ostrého testu a jeho bodové ohodnocení, ale je možné nahlédnout i do frekventantových odpovědí, které jsou automaticky porovnávány se správnými. Dále pak má možnost dodatečně zaregistrovat studenta, který toto neučinil v řádném termínu.

Multimediální podpora předmětu je, jak již bylo výše uvedeno, v současné době aktivně využívána ve výuce. Doposud se nevyskytla nutnost výraznějšího zásahu do již fungujícího „balíku“. Do budoucna zatím počítáme pouze s drobnými úpravami. Již nyní je však rozpoznatelný přínos projektu, na kterém se shodují všichni pedagogové zapojení do projektu. Lze zachytit lepší orientaci v psychologické terminologii (cvičné testy jsou zaměřeny především tímto směrem) a v probírané látce obecně, což příkládáme nucenému průběžnému studiu. Nezanedbatelný je také pokles nároků na kapacitu učeben, protože mohlo dojít ke snížení kontaktních hodin, a zmenšení administrativního zatížení pedagoga včetně zvýšení flexibility jeho práce. Na základě dosavadních zkušeností se předpokládá využití podobně koncipovaných výukových segmentů i v některých dalších předmětech zajišťovaných katedrou psychologie. Nabízí se i možnost využití vytvořené výukové podpory v oblasti celoživotního vzdělávání.

PSYCHOLÓGIA A NEZAMESTNANÍ

SOCIÁLNA PSYCHOLÓGIA NEZAMESTNANÝCH INTERAKČNÝ PRÍSTUP¹

Miroslav FRANKOVSKÝ
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Nezamestnanosť je reprezentovaná situáciami, do ktorých sa môže dostať každý z nás, ale podobne ako je to napr. pri chorobe plne si ju uvedomíme až keď postihne priamo nás, alebo niekoho v našej bezprostrednej blízkosti.

Nezamestnaní sú muži aj ženy, ľudia v rôznom veku, s rôznym vzdelaním, v rôznom sociálnom postavení. Nezavinená strata zamestnania, neúspech pri hľadaní zamestnania ako aj obavy zamestnaných ľudí zo straty zamestnania majú negatívne dôsledky ekonomické, sociálne, psychické aj zdravotné. Je teda zrejmé, že nezamestnanosť je závažným spoločenským problémom, ako aj závažným ľudským problémom.

Uvedená stručná charakteristika nezamestnanosti dokumentuje skutočnosť, že analýza tohto fenoménu má multidisciplinárny charakter a je v centre pozornosti sociálnych, behaviorálnych, prírodných aj technických vedných disciplín (Výrost, Fedáková, 2003, Frankovský, 2003). Nezamestnanosť je pre viaceré vedné disciplíny výzvou rozpracovať vlastné výskumné aktivity v oblasti, s ktorou nemajú dlhodobé skúsenosti, ale zároveň aj uvažovať o vzájomnej spolupráci, teda o interdisciplinárnom skúmaní tohto problému.

Podstatou špecifikácie psychologického prístupu k skúmaniu nezamestnanosti je podľa Výrosta a Fedákovvej (2003) analýza tejto problematiky z hľadiska kognitívneho spracovania, emocionálneho prežívania a konania jednotlivca – nezamestnaného. V praktickej rovine to znamená hľadanie efektívnych spôsobov správania v zložitej situácii nezamestnanosti a účinných spôsobov korekcie stavov, ktoré vznikajú následkom prežívania tejto situácie.

V psychologickom prístupe k nezamestnanosti takto môžeme podľa Výrosta a Fedákovvej (2003) rozlíšiť dve línie:

- a) Diagnostickú – postihnutie negatívnych zmien v psychickom zdraví, v správaní, v somatickom zdraví, v sociálnych vzťahoch, stres a coping,
- b) Intervenčnú – symptómovo orientované a intervenčné programy

Uvažovanie o špecifickosti sociálno-psychologického prístupu k skúmaniu nezamestnanosti, podľa nás, predpokladá:

A. vymedzenie **pozície** psychológie a sociálnej psychológie v komplexe vedných disciplín, ktoré sa zaoberajú touto problematikou,

B. vymedzenie všeobecného **obsahového zamerania** sociálno-psychologického výskumu tejto problematiky.

Jedným z možných prístupov k vymedzeniu pozície sociálnej psychológie v komplexe vedných disciplín, ktoré sa zaoberajú problematikou nezamestnanosti, je rozlíšenie dvoch uhlov pohľadu na túto problematiku:

A. spoločenského, pri ktorom sa akcentuje celospoločenská (možno aj medzinárodná) súvislosť nezamestnanosti. V tomto prípade sa častejšie používa pojem **nezamestnanosť**, ktorý viac vystihuje uvedené zameranie,

¹ Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

B. individuálneho, pri ktorom je akcentovaný význam jedinca, vnímania nezamestnanosti, hodnotenia a prežívania tejto situácie. V tomto prípade je, podľa nás, vhodnejšie používať pojem **nezamestnaní**.

Uvedené dve rozlíšenia úzko súvisia, no aj napriek tomu môžeme v rámci nich špecifikovať vedné disciplíny, ktoré sú viac orientované v zameraní analýzy spoločenských atribútov nezamestnanosti alebo v zameraní individuálnom, pričom aj medzi disciplínami orientovanými jedným smerom je miera tejto orientácie rôzna.

Na analýzu nezamestnanosti z hľadiska celospoločenského sú viac orientované napr. právo, ekonómia, politológia, sociológia.

Z pozície konkrétnych ľudí sa nezamestnanosťou skôr zaoberajú napr. medicína, biológia človeka, psychológia, teda disciplíny, ktoré zvykneme nazývať „vedy o človeku“.

Uvedená charakteristika používania pojmov nezamestnanosť a nezamestnaní umožňuje podľa nás uvažovať o vymedzení pojmu **sociálna psychológia nezamestnaných**.

Sociálna psychológia nezamestnaných je rozhodne zaradená medzi disciplíny s akcentom jedinca, aj keď zrejme z týchto disciplín má pravdepodobne najbližšie k spoločensky orientovaným vedným odborom. Jej protipólom v tejto skupine vied je s najvyššou pravdepodobnosťou sociológia nezamestnanosti.

Z hľadiska vnútornej štruktúry sociálnej psychológie nezamestnaných je možné uplatniť viacdimenzionálny prístup, ktorý umožňuje charakterizovať:

- makrosociálnu úroveň – nezamestnaní ako členovia veľkých sociálnych skupín, sociálna identita, sociálne stereotypy,
- mikrosociálna úroveň – sociálna sieť, sociálna opora, rodina, priatelia, sociálna izolácia,
- individuálna rovina – sociálna kompetencia, sociálna inteligencia, sociálne zručnosti, spôsobilosti, schopnosti atď.

Z hľadiska sociálnej psychológie je možné situáciu nezamestnanosti v tomto zmysle považovať za sociálnu situáciu, ktorá je subjektívne vnímaná ako zložitá, náročná. Zvládanie tejto situácie kladie na človeka zvýšené požiadavky. Pri tomto vymedzení sociálno-psychologického výskumu nezamestnanosti je zdôraznený podstatný moment interakcie jedinca a sociálneho prostredia. Zdôraznená teda nie je len náročnosť situácie nezamestnanosti, ale zároveň je položený zvýšený akcent na prítomnosť vzájomných vzťahov sociálnych objektov (osôb, skupín) v konkrétnom spoločenskom prostredí, teda akcentuje sa sociálny rozmer tejto situácie. Problematike identifikácie situácie nezamestnanosti je možno na prvý pohľad paradoxne venovaná menšia pozornosť, než otázkam, ako sa človek v týchto situáciách správa, ako ich rieši. Je to ale logické, ak sa pozrieme na túto skutočnosť z hľadiska aktéra riešenia, ktorého primárne zaujíma samotné riešenie situácie (správanie), čo následne orientuje aj pozornosť väčšiny výskumníkov v smere analýzy správania a jeho prediktorov.

Nezamestnanosť ako sociálna situácia sa stáva „prirodzenou“ súčasťou každodenného života a predstavuje jednotku interakcie jednotlivca s prostredím. Baumgartner a Hadašovská (1997) uvádzajú, že štúdium situácií je oblasťou výskumu v sociálnej psychológii s inšpirujúcim historickým zázemím vo sfére psychológie a sociológie. V neskoršom období bol záujem o túto problematiku spätý s rozvojom interakcionistických koncepcií v psychológii osobnosti a so štúdiom procesov sociálneho poznávania, resp. s kognitívnou sociálnou psychológiou. Do centra pozornosti sa tak dostáva úloha psychologického významu situácie pre jednotlivca. Výskum sa zameriava na otázku, akým spôsobom je poznávanie situácií na subjektívnej úrovni konštruované (Baumgartner, Hadašovská, 1997).

Sociálno-psychologický výskum nezamestnaných je charakteristický pestrou mozaikou jednotlivých prístupov (Buchtová, 2001). Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že väčšina autorov, ktorí sa v tejto oblasti angažovali, zostala verná svojmu pôvodnému

odbornému zameraniu s tým, že výskum v tomto prípade bol realizovaný na vzorke nezamestnaných.

Formulované výskumné otázky a problémy v tejto oblasti poznania sústredili pozornosť na hľadanie odpovedí v týchto základných líniách:

- Prvá súvisí s tým, ako je situácia nezamestnanosti vnímaná,
- Druhá línia je reprezentovaná úsilím odhaliť, ako sa človek správa, ako rieši a ako zvláda túto situáciu. Väčšinu konkrétnych prístupov aj v tomto prípade môžeme charakterizovať ako snahu cestou induktívnej taxonómie vytvoriť všeobecnú klasifikáciu postupov jedinca pri riešení situácie nezamestnanosti,
- Tretia línia zahŕňa štúdie, v ktorých je akcent položený na súvislosti medzi spôsobom zvládania situácie nezamestnanosti a dispozičnými charakteristikami človeka.
- Štvrtá línia súvisí s analýzou súvislosti medzi spôsobom zvládania nezamestnanosti a situačnými podmienkami.

Domnievame sa, že pri vymedzení obsahu sociálnej psychológie nezamestnaných urobiť ďalší prehľad štruktúry jednotlivých teoretických koncepcií, resp. metodologických výskumných prístupov, by nebolo tak efektívne, ako pokúsiť sa vymedziť základné princípy tohto výskumného zamerania.

Jedným z takýchto princípov je, podľa nášho názoru, uplatnenie interakčného prístupu, ktorý predpokladá skúmanie nezamestnanosti v kontexte osobnostných a situačných charakteristík.

Pri vymedzení tohto prístupu vychádzame z empiricky overenej efektívnosti interakčnej paradigmy pri konštrukcii psychodiagnostických nástrojov a interpretácii získaných poznatkov (Frankovský, M., 2001a, Frankovský, M., 2001b, Frankovský, M., Baumgartner, F., 1997a, Frankovský, M., Baumgartner, F., 1997b, Výrost, J., 1997, Výrost, J., 1998).

Vo všeobecnosti sa v oblasti výskumu zvládania jedna skupina autorov zhoduje v tom, že existujú relatívne stabilné spôsoby riešenia náročných situácií, ktoré bez ohľadu na konkrétne aspekty situácií ovplyvňujú voľbu odpovedí. Čiže akceptuje sa všeobecná, generalizovaná transsituačná stabilita v správaní sa ľudí v podmienkach záťaže. Konkrétna situácia v tejto súvislosti je väčšinou charakterizovaná ako spúšťač správania (Amirkhan, 1990).

Druhá skupina autorov upozorňuje na skutočnosť, že voľbu odpovedí v náročnej situácii ovplyvňujú faktory situácie (Stone, Neale, 1984, McCrae, 1984, Stone et al., 1991, Terry, 1994). Reprezentanti tejto skupiny sú v prevažnej miere zástupcovia situacionizmu. V zmysle tejto línie je vplyv situácie považovaný za rozhodujúcu príčinu voľby spôsobu vyrovnania sa s kritickou situáciou a zároveň je vplyv situácie charakterizovaný ako mediátor intraindividuálnych zmien v čase (Ruiselová, 1994).

Tretiu názorovú skupinu reprezentujú prístupy, v ktorých je akcentovaný význam interakcie osobnostných, dispozičných a situačných činiteľov. Ideovým východiskom tejto línie, ktorú predstavujú interakčné koncepcie, je myšlienka, že diskusia o tom, či je lepším prediktorom správania dispozícia alebo situácia, je pseudoproblém (Anastasi, 1986). Rovnako by zrejme k úspešnému riešeniu nevedlo súbežné zvažovanie dispozície a situácie ako prediktorov správania. Dôležitý význam má práve moment interakcie týchto činiteľov. V tomto zmysle Enderl a Magnuson (1976) uvádzajú, že správanie je funkciou neustáleho, kontinuálneho a mnohostranného procesu interakcií človeka a situácie. Podobne aj Folkmanová a Lazarus (1980), Lazarus a Folkmanová (1987) sa prikláňajú k názoru, že vzťah jedinca a situácie je dynamický, recipročný teda transakčný.

Vychádzajúc z uvedeného je jedným z možných zovšeobecnení analýzy prístupov k výskumu správania v situácii nezamestnanosti diskusia o otázke, nakoľko je správanie nezamestnaných stabilné, má dispozičný, charakter a uskutočňuje sa bez ohľadu na podmienky konkrétnej situácie, resp. ako konkrétna charakteristika situácie (alebo určitý typ charakteristiky situácie), v ktorej sa nezamestnaný nachádza modifikuje uvedené správanie (pozri aj Terry, 1994, Carver et al., 1989, Parkes, 1986, Holahan a Moos, 1987).

Literatúra:

- Amirkhan J., H., (1990): A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1066-1074.
- Anastasi, A., (1986): Evolving concepts of test validation. *Annual Review of Psychology*, 37, 1-15.
- Baumgartner, F., Hadušovská, S., (1997): Dimenzie náročných životných situácií a možnosti ich klasifikácie. In: Lovaš, L., Výrost, J., (Eds.): *Stratégie správania v náročných životných situáciách*. Košice, Spoločenskovedný ústav SAV, 16-37.
- Buchtová, V.: Sociálna psychologie nezamestnanosti. In: Výrost, J., Slaměnik, I.: *Aplikovaná sociálna psychologie II*. Grada Publishing, Praha 2001, 81-112.
- Carver, C., S., Scheier, M., F., Weintraub, J., K., (1989): Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Endler, N. S., Magnusson, D., (1976): *Interactional psychology and personality*. Washington, Hemisphere.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., (1980): An analysis of coping in middle-aged community sample. *Journal Health Social Behavior*, 21, 219-239.
- Frankovský, M. (2001a): Strategies of behavior in demanding situations and the situational context. *Studia Psychologica*, 43, 4, 339-344.
- Frankovský, M., (2001b): Strategie správania v náročných životných situáciách. In: Výrost, J., Slaměnik, I., (Eds.): *Aplikovaná sociálna psychológia II*. Praha, Grada, 209-228.
- Frankovský, M.: Sociálnopsychologický výskum nezamestnaných – situačno-kontextový pohľad. *Človek a spoločnosť*, roč. 6, č. 2, 2003.
- Frankovský, M., Baumgartner, F., (1997a): Vývin a konštrukcia metodiky skúmania stratégií správania v náročných situáciách (Dotazník SPNS). In: Lovaš, L., Výrost, J., (Eds.): *Stratégie správania v náročných životných situáciách*. Košice, Spoločenskovedný ústav SAV, 61-81.
- Frankovský, M., Baumgartner, F., (1997b): Behavior strategies in demanding life situations. *Studia psychologica*, 39, 2, 103-109.
- Holahan, C., J., Moos, R., H., (1987): Personal and contextual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 946-955.
- Lazarus, R., L., Folkman, S., (1987): Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 141-170.
- McCrae, R., R., (1984): Situational Determinants of coping responses: Loss, threat, and challenge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 919-928.
- Parkes, K., R., (1986): Coping in stressful episodes: The role of individual differences, environmental factors, and situational characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1277-1292.

- Ruiselová, Z., (1994): Charakteristiky situácie a zvládanie. In: Ruiselová, Z., Ficková, E.: Poznávanie a zvládanie záťažových situácií. Bratislava, Ústav experimentálnej psychológie, 3-16.
- Stone, A., A., Neale, J., M., (1984): New measure of daily coping: Development and preliminary results. *Personality and Social Psychology*, 46, 892-906.
- Stone, A., A., et. al. (1991): Self-report, situation-specific coping questionnaires: What are they measuring. *Personality and Social Psychology*, 61, 648-658.
- Terry, D., J., (1994): Determinants of coping: The role of stable and situational factors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 895-910.
- Výrost, J., (1997): Relationship between interpersonal behavior traits and behavior strategies in demanding life situations. *Studia psychologica*, 39, 2, 111-114.
- Výrost, J., (1998): Uplatnenie princípu transsituačnej stability v konštrukcii nástrojov na diagnostiku osobnosti. In: Človek na počiatku nového tisícročia, Bratislava, SPS, 45-47.
- Výrost, J., Fedáková, D., (2003): Nezamestnanosť a psychológia nezamestnaných. In: Sarmány Schuller, I.: Práca a jej kontexty - Psychologické dni 2003, Bratislava: Stimul 2003, 255-260.

POSTOJ K PRÁCI (POROVNANIE ZAMESTNANÝCH A NEZAMESTNANÝCH)¹

Denisa FEDÁKOVÁ
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Úvod

Práca je dôležitou podmienkou dôstojnej existencie jednotlivca, poskytuje mu nielen materiálne zabezpečenie, ale aj pocit seberealizácie a spoločenský status.

Stratu práce mnohí vnímajú ako traumatizujúci zážitok. Človek bez zamestnania stráca najsilnejšie objektívne spojenie s realitou, zmocňujú sa ho pochybnosti o vlastných schopnostiach, neistota a strach z budúcnosti. Nezamestnanosť obmedzuje slobodu jednotlivca ako aktívneho činiteľa a finančná deprivácia mu navyše komplikuje plány do budúcnosti. Stresujúce situácie prežívajú nielen ľudia, ktorí stratili zamestnanie, ale i tí, ktorí túto možnosť očakávajú v blízkej budúcnosti. Autori J. Hellgren a M. Sverke (2003) uvádzajú, že stres, ktorý prežívajú tí, ktorí o prácu prišli je rovnako intenzívny ako stres, ktorý prežívajú ľudia zamestnaní na neistom pracovnom mieste. Psychická reakcia na stratu zamestnania je tým väčšia, čím silnejšie sú motívy k práci a čím pozitívnejší je postoj k práci.

Postoj k práci a vekové špecifiká

Postoj v tejto súvislosti chápeme ako psychickú štruktúru, ktorej doménou je hodnotiaci vzťah k objektu a je pre ňu charakteristická určitá *miera pozitívnosti či negatívosti*. Podľa G. W. Allporta (in C. S. Hall, G. Lindzey, 1999) je postoj produktom genetických faktorov a učenia, ktorého ohniskom je aspekt prostredia.

V súlade s viacerými autormi (L.M. Berry, 1998, J. Výrost, 1989, J. Janoušek 1987) vnímame postoj ako komplexný pojem pozostávajúci z troch zložiek:

- poznávacej (kognitívnej) – týkajúcej sa presvedčení
- citovej (emocionálnej) – emocionálne sýtené výpovede
- činnostnej (behaviorálnej) – týka sa správania

Harpaz (in U. Rantakeisu a L. R. Jonsson, 2003) pri vymedzení psychosociálnej potreby práce rozlišuje *inštrumentálny a neinštrumentálny postoj k práci*. Inštrumentálny postoj k práci je dominantne ekonomický, neinštrumentálny postoj k práci je expresívny, t.j. jednotlivec si buduje profesnú identitu a zamestnanie vníma ako naplnenie svojho práva.

Postoj k práci sa vytvára a formuje už v detstve. Dôležitú úlohu pri tom zohrávajú prvé *skúsenosti s objektom postoja*. Už v rannom veku je práca jedným z hlavných komponentov vytvárania sociálnej identity (L. M. Berry, 1998). Deti sa často zaoberajú otázkou: „Čím budem, keď vyrastiem?“ a hľadanie odpovede na túto otázku ich sprevádza až do obdobia, označovaného ako **prípravné obdobie profesnej kariéry** (do ukončenia štúdia) keď nastane čas skutočných rozhodnutí. V tomto období je veľmi dôležité aká bude ich prvá skúsenosť v zamestnaní.

¹ Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321 423

Skutočnosť, že absolventi škôl ostanú bez práce, môže pre nich znamenať viac negatívnych dôsledkov ako pre iné vekové kategórie:

- *nevytvoria si potrebné pracovné návyky* (zvyknú si na rolu nezamestnaného a na peňažnú podporu)
- *hrozí riziko asociálneho správania* (spôsobené nadbytkom času, nudou, nedostatkom programu a povinností, vylúčením so spoločnosti) (M. Vágnerová, 1999).

Mladí nezamestnaní sú zväčša slobodní a žijú s rodičmi, čo výrazne znižuje ich finančné nároky. Podpora im postačuje a teda nemusia byť motivovaní k hľadaniu práce. Rovnako demotivujúco na mladých ľudí pôsobí môže pôsobiť aj nezamestnanosť jedného alebo oboch rodičov. Sú to dôležité momenty v živote mladého človeka, keď rodič- nezamestnaný vystupujúci ako vzor, výrazným spôsobom ovplyvňuje formovanie jeho postoja k práci.

V porovnaní s prípravným obdobím je pre obdobie začiatku kariéry (20-30 rokov), ktoré je *obdobím vrcholnej vitality, aktivity a tendencie sebaupresadzovania*, charakteristický iný postoj k práci výrazne ovplyvnený ekonomickým hľadiskom, v tomto období výrazne vystupujúcim do popredia. Hlavným dôvodom je fakt, že v tomto období si mnohí zakladajú rodinu, alebo už žijú v rodinách. Nedostatočný príjem jedného člena rodiny tak postihuje viac osôb (B. Buchtová in J. Výrost, I. Slaměník, 2001). Absolventi škôl však aj napriek snahe a záujmu pracovať patria medzi rizikové skupiny nezamestnaných. Prípadná strata zamestnania je v tomto období prežívaná búrlivo, s tendenciou nachádzať dôvody straty zamestnania vo vonkajších podmienkach, čo v tomto prípade uľahčuje zvládnutie tejto náročnej životnej situácie.

Obdobie strednej dospelosti (30-45 rokov) možno charakterizovať ako *obdobie postupnej stabilizácie*. Životné a profesionálne zameranie býva ustálené. Podobne stabilný je v tomto období aj postoj k práci. Dochádza k zdokonaľovaniu profesných zručností a mnohí v tomto období dosahujú vrchol svojej pracovnej kariéry.

Z uvedených dôvodov strata zamestnania v tomto období spôsobuje závažnejší distress ako u jedincov mladších a to najmä kvôli vytvorenej špecializácii a dosiahnutému statusu v zamestnaní (J. Švancara in B. Buchtová, 2002). Reakcie na stratu práce sú do veľkej miery ovplyvnené výraznými rozdielmi v miere nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch Slovenska.

Strata práce sa netýka len samotného nezamestnaného, ale aj jeho najbližšieho sociálneho okolia- rodiny. Najmä pre mužov, ktorí v takejto situácii strácajú rolu živateľa rodiny, predstavuje nezamestnanosť skutočne náročnú životnú situáciu.

K závažnosti situácie nezamestnanosti v období staršej dospelosti (45- 65 rokov) prispieva fakt, že ľudia v tomto veku sú *rizikovou skupinou nezamestnaných*. Dôvody, ktoré komplikujú ich zakotvenie na pracovnom trhu sú nasledovné: vek (často sú niekoľko rokov pred odchodom do dôchodku a zamestnávateľa uprednostnia mladších), nízka flexibilita a neochota k rekvalifikácii, zdravotné ťažkosti a iné. Počas dlhoročnej profesnej kariéry si vybudovali pozitívny postoj k práci, ktorý je posilňovaný nadobudnutým spoločenským statusom.

Ľudia v tomto životnom období si zakladajú na istotách, ktoré predstavujú rodina a zamestnanie. V prípade ich ohrozenia často nastupujú pocity osamelosti a bezmocnosti.

Cieľ výskumu a hypotézy

Cieľom výskumu bolo zistiť, či existujú rozdiely v postoji k práci a jeho zložkách medzi zamestnanými a nezamestnanými a medzi vybranými vekovými kategóriami.

Na základe vyššie uvedených špecifik jednotlivých období profesnej kariéry sme predpokladali, že medzi vybranými vekovými kategóriami zamestnaných a nezamestnaných a zložkami postoja k práci, existujú významné rozdiely.

Zároveň sme overovali predpoklad existencie rozdielov v postoji k práci medzi zamestnanými a nezamestnanými, pričom, vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti v regióne, sme očakávali pozitívnejší postoj k práci u zamestnaných.

Výskumná vzorka a metóda

Zámerným výberom bolo vybratých 84 respondentov (42 zamestnaných a 42 nezamestnaných) zrovnocnených podľa veku (priemerný vek 37,1), rodu (22 mužov, 20 žien) a vzdelania (SŠ bez maturity alebo SŠ s maturitou) z lokality Košice okolie.

V oboch skupinách respondentov boli vytvorené tri kategórie –podľa veku- ktoré korešponujú s vekovým vymedzením popisovaných období profesnej dráhy.

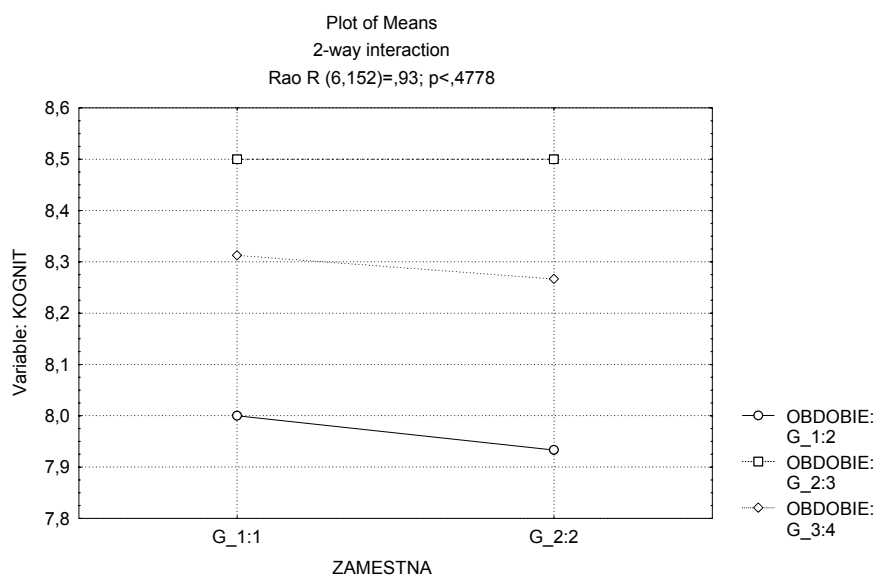
Pre účely výskumu bola vytvorená metodika na zisťovanie pozitívnosti – negatívosti postoja k práci, ktorá kvalitatívne rozlišovala kognitívnu, emocionálnu a behaviorálnu zložku postoja.

Respondenti odpovedali na 5-bodovej škále (1-rozhodne nie, 2-nie, 3-neviem, 4-áno, 5-rozhodne áno). Čím vyššie bolo dosiahnuté skóre, tým bol postoj k práci pozitívnejší.

Výsledky

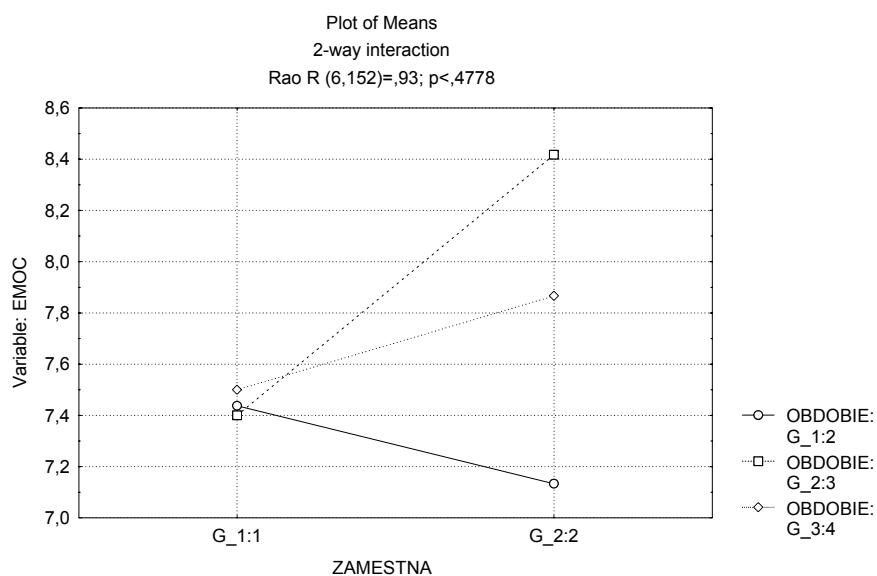
Zistené rozdiely medzi zamestnanými a nezamestnanými vybraných vekových kategórií a zložkami postoja k práci sa v niektorých post-hoc porovnaníach potvrdili ako štatisticky významné. Graf 1 znázorňuje, že medzi zamestnanými a nezamestnanými tých istých vekových kategórií nie sú v posudzovaní kognitívnej zložky postoja k práci štatisticky významné rozdiely a nepotvrdili sa ani medzi vekovými kategóriami v rámci skupín zamestnaných a nezamestnaných.

Graf 1: Interakcie medzi premennými vekové kategórie a zamestnanie v kognitívnej zložke postoja



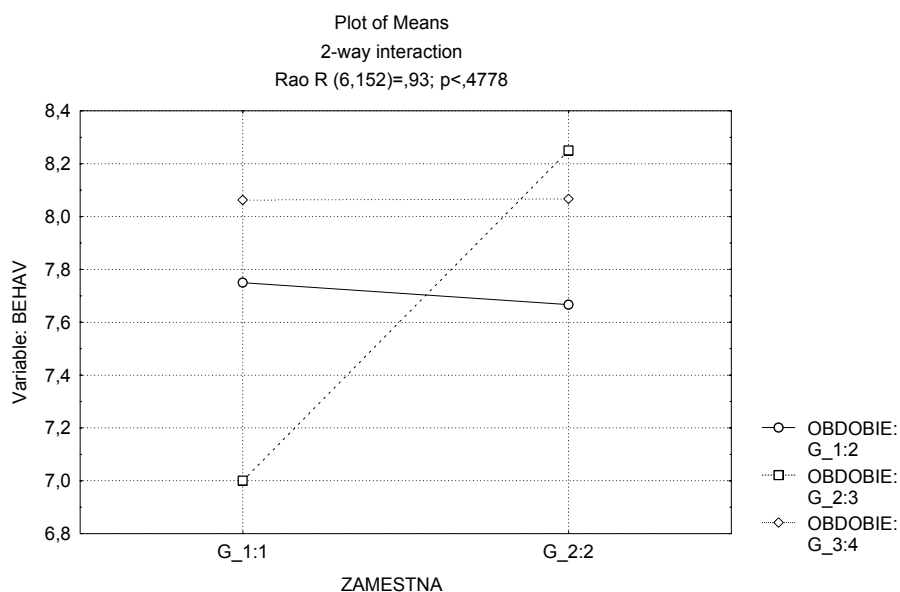
Ďalej sme zisťovali rozdiely v posudzovaní emocionálnej zložky postoja k práci. Zistili sme, že zatiaľ čo u zamestnaných je vo všetkých vekových kategóriách posudzovaná táto zložka takmer rovnako, u nezamestnaných v období mladšej a strednej dospelosti sa potvrdil štatisticky významný rozdiel ($p < 0,021$) v posudzovaní emocionálnej zložky postoja k práci. Výsledky znázorňuje graf 2.

Graf 2: Interakcie medzi premennými vekové kategórie a zamestnanie v emocionálnej zložke postoja



V posudzovaní behaviorálnej zložky postoja k práci zamestnanými v období strednej a staršej dospelosti bola potvrdená štatistická významnosť ($p < 0,037$). Štatisticky významný rozdiel ($p < 0,033$) sa potvrdil aj v posudzovaní tejto zložky medzi zamestnanými a nezamestnanými v období strednej dospelosti (graf 3).

Graf 3: Interakcie medzi premennými vekové kategórie a zamestnanie v behaviorálnej zložke postoja



Výsledky štatistickej analýzy dát (MANOVA) sú uvedené v tabuľkách 1, 2, 3. Nepotvrdili sa štatisticky významné rozdiely.

Efekt	Wilk's lambda	Rao's R	df 1	df 2	p-level
1	0,925	1,004	6	152	0,425
2	0,966	0,881	3	76	0,455
1 2	0,931	0,926	6	152	0,478

Tab.1: MANOVA, all effects; 1- vekové kategórie, 2- zamestnanie

		Rao R (6,152)=,93; $p < ,448$		
vek. kategórie	zamestnanie	kognit.zl.	emoc.zl.	behav.zl.
20-30 rokov	zamestnaní	8	7,438	7,75
20-30 rokov	nezamestnaní	7,933	7,133	7,666
31-44 rokov	zamestnaní	8,5	7,4	7
31-44 rokov	nezamestnaní	8,5	8,417	8,25
45-viac rokov	zamestnaní	8,312	7,5	8,063
45-viac rokov	nezamestnaní	8,26	7,867	8,067

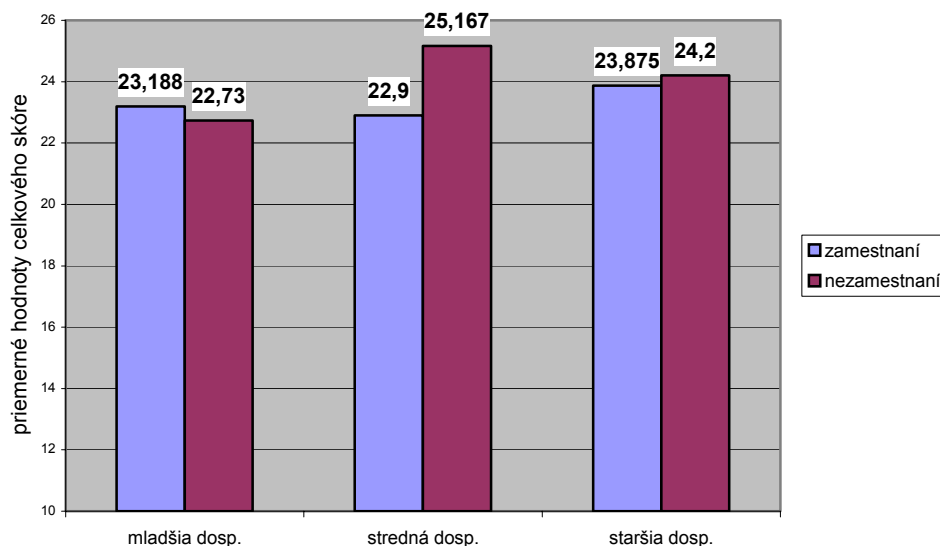
Tab.2: 2-way MANOVA, priemerné hodnoty jednotlivých zložiek postoja

	Value	p-level
Wilks' Lambda	0,931	
Rao R Form 3	0,926	0,478
Pillai-Bartlett Trace	0,069	
V (6,154)	0,929	0,475

Tab.3: 1x2 MANOVA, 1-vekové kategórie, 2-zamestnanie

Vo všetkých vekových kategóriách zamestnaných a nezamestnaných sme zistili rozdiely v postoji k práci, ktoré sa však nepotvrdili ako štatisticky významné. Zamestnaní v období mladšej dospelosti mali pozitívnejší postoj k práci ako ich nezamestnaní rovesníci. V období strednej a staršej dospelosti sme zistili pozitívnejší postoj k práci u nezamestnaných. Výsledky zobrazuje graf 1.

Graf 1 Postoj k práci u zamestnaných a nezamestnaných podľa vekových kategórií



Diskusia a záver

Predpoklad o existencii štatisticky významných rozdielov medzi vybranými vekovými kategóriami zamestnaných a nezamestnaných a zložkami postoja k práci sa sčasti potvrdil. Možno skonštatovať, že zamestnaní všetkých vekových kategórií, v porovnaní s nezamestnanými, hodnotili pozitívnejšie kognitívnu zložku postoja k práci, zatiaľ čo emocionálna a behaviorálna zložka postoja k práci boli pozitívnejšie hodnotené nezamestnanými. Štatisticky významné rozdiely sa preukázali v posudzovaní emocionálnej zložky postoja medzi vekovými kategóriami mladšej a strednej dospelosti v skupine nezamestnaných a v posudzovaní behaviorálnej zložky postoja medzi vekovými kategóriami zamestnaných a nezamestnaných. Rozdiel v posudzovaní emocionálnej zložky je podľa nás zapríčinený odlišným vnímaním príčin (externé a interné) straty zamestnania nezamestnanými v období mladšej a strednej dospelosti. Rozdiely v posudzovaní behaviorálnej zložky postoja k práci by mohli byť spôsobené skutočnosťou, že tí, čo zamestnanie stratili, na túto stratu

reagujú a to tak, že ich konanie je orientované na čo najrýchlejšie opätovné získanie práce. Mareš a kol. (2003) toto správanie popisuje ako „rýchla reakcia“.

Výsledky výskumu ďalej poukázali na to, že v postoji k práci existujú medzi zamestnanými a nezamestnanými rozdiely, ktoré sa však nepotvrdili ako štatisticky významné. Predpoklad o pozitívnejšom postoji k práci u zamestnaných sa potvrdil iba v skupine mladých zamestnaných. Zamestnaní vo veku strednej a staršej dospelosti mali menej pozitívny postoj k práci ako nezamestnaní v rovnakom veku.

Celkovo bol v oboch skupinách respondentov zistený pozitívny postoj k práci. Toto zistenie je podľa našej mienky výrazne ovplyvnené vidieckym prostredím, v ktorom respondenti žijú a ktoré ponúka rôzne možnosti pracovných aktivít. Poľnohospodárske práce, údržba domu, chov domácich zvierat a iné sú každodennou súčasťou života týchto ľudí. Strata zamestnania tak znamená najmä stratu príjmu.

Vysoké hodnoty dosiahnutého skóre pri posudzovaní postoja k práci však môžu byť spôsobené skutočnosťou, že prácu si rovnako cenia tí, ktorí o zamestnanie prišli a teraz si výraznejšie uvedomujú jeho hodnotu, ako aj tí, ktorí pri vysokej miere nezamestnanosti prácu majú.

Z nášho pohľadu je zaujímavým zistením to, že mladí nezamestnaní dosiahli v porovnaní s ostatnými skupinami respondentov najnižšie skóre v postoji k práci a to nás vedie k otázke, či sú mladí ľudia rizikovou skupinou nezamestnaných len preto, že nemajú prax a skúsenosti.

Na záver by sme chceli pripomenúť, že výsledky výskumu sú regionálne špecifické a preto nie je možné ich zovšeobecniť.

Literatúra

- Allport, G.W. in Hall, C.S., Lindzey, G. (1999): Psychológia osobnosti. SPN, Bratislava.
- Berry, L.M (1997): Psychology at work. Mc Grow Hill. San Francisco State University.
- Buchtová, B. a kol.(2002): Nezaměstnanost- psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada, Praha.
- Buchtová, B. (2001): Sociální psychologie nezaměstnanosti. in Výrost, J., Slaměník, I.: Aplikovaná sociální psychologie II. Grada, Praha.
- Harpaz, I. in Rantakeisu, U., Jonsson, L.R. (2003): Unemployment and mental health among white-collar workers – a question of work involvement and financial situation?. International Journal of Social Welfare, 12, 31-41.
- Hellgren, J., Sverke, M. (2003): Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. Journal of Organizational Behavior. 24, 215-236.
- Janoušek, J. (1987): Sociálna determinácia psychiky a správania. SPN, Bratislava.
- Mareš, P., Sirovátka, T., Vyhlídal, J. (2003): Dlouhodobě nezaměstnaní-životní situace a strategie. Sociologický časopis/ Czech Sociological Review. 39, 1, 37-55.
- Vágnerová, M. (1999): Psychopatologie pro pomáhající profese. Portál, Praha.
- Výrost, J. (1989): Sociálně-psychologický výskum postojov. VEDA, Bratislava.

ROZDIELY V SEBAOBRAZE U ZAMESTNANÝCH A NEZAMESTNANÝCH (V PROSTREDÍ S VYSOKOU MIEROU NEZAMESTNANOSTI)¹

Katarína VASILEOVÁ, Katarína BENDŽALOVÁ
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Nezamestnanosť sa stáva závažným spoločenským problémom, ak presiahne istú hranicu početnosti a ak ostáva takáto situácia neriešená dlhodobo. Na Slovensku je tento problém stále páľčivejší, aj keď nemôžeme hovoriť o rovnomernom celoplošnom rozložení, pretože existujú značné regionálne disproporcie. Podľa štatistických údajov NÚP z 31. 12. 2003, dosiahla miera nezamestnanosti najvyššiu úroveň v Banskobystrickom a Košickom kraji (22,75% a 22,16%), kým v Bratislavskom kraji sa tento stav (3,97%) blížil k prirodzenej miere nezamestnanosti (podľa Kopcovej, 2003). Okrem toho, že nezamestnanosť má ďalekosiahle dôsledky a dopad na spoločenskú a ekonomickú situáciu krajiny, musíme sa ňou zaoberať aj z psychologického alebo sociálno-psychologického hľadiska. To znamená nazerať na nezamestnaného jednotlivca, ktorého stav bez práce postihol a chtiac-nechtiac mení jeho kognitívne, emocionálne aj behaviorálne prejavy a tie spätne ovplyvňujú jeho schopnosti a možnosti nájsť alebo nenájsť si nové zamestnanie.

V špecifickom postavení sa nachádzajú ľudia žijúci v oblastiach s vysokou mierou nezamestnanosti, kde možnosť znovu sa zamestnať nezávisí iba od ich kvalifikácie, schopností a motivácie, ale kde pôsobia aj externé, z pohľadu jednotlivca neovplyvniteľné faktory, ako napríklad makroekonomická politika. Ako uvádza Frankovský (2003, s. 253), „v prostredí s vysokou nezamestnanosťou, teda s minimálnou šancou získať opäť zamestnanie, vnímajú situáciu nezamestnanosti krátko a dlhodobo nezamestnaní bez významného rozdielu“. Jeho predpoklady potvrdil aj výskum realizovaný na vzorke 170 nezamestnaných v marci roku 2003. Náš výskum sa taktiež uskutočnil v lokalite s vysokou mierou nezamestnanosti : približne 30 %. Zamerali sme sa na jednu z osobnostných charakteristík, často uvádzaných na zozname tých, ktoré podliehajú negatívnym vplyvom nezamestnanosti, a tou je sebaobraz.

Viacerí autori (Lebdušková in Mikšík, 1998; Buchtová, 2001) poukazujú na to, že u nezamestnaných sa prejavujú okrem negatívnych zmien v správaní, v somatickom zdraví, stresu a aktivizácie copingových stratégií, aj negatívne zmeny v psychickom zdraví. Ide najmä o emocionálny distress, prejavy úzkosti, zvýšenú depresivitu, negatívne zmeny v sebaaponímaní, sociálnom poznávaní a zvýšený výskyt neurotických symptómov.

Podľa Balcara (1983) (podobne tiež Oglivie (1987, podľa Dobeš, 2000a)) na seba každý človek nahliada z viacerých uhlov pohľadu:

- **zobrazenie: „Som...“**
- človek si o sebe na základe predstavy, domnienky vytvára obraz, ktorý môže byť v rôznych aspektoch bližšie alebo ďalej od skutočnosti, je však jediný, ktorý je človeku bezprostredne prístupný. Obraz sa vyvíja a v každom veku má inú podobu.
- **hodnotenie: „Mám byť...“**
- človek vždy k obrazu „som“, stavia predstavu ideálnu. Zdrojom sebahodnotenia je rozdiel medzi „som“ a „mám byť“.
- **smernovanie: „Chcem byť...“**

¹ Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

- každý človek má istý projekt svojho ja, v ktorého uskutočnenie verí ako vo viac-menej reálnu možnosť. Dosahovanie „chcem byť“ je zdrojom sebarealizácie (sebauskutočnenia), uskutočnenia vlastných možností.

➤ **moc: „Môžem urobiť...“**

- každý človek žije vo vzťahoch k iným ľuďom, v nejakom prostredí a dostáva sa do situácií, ktoré vytvárajú limity. Je dôležité, aký postoj k týmto obmedzeniam človek zaujme. Môže ich pokladať za neprekonateľné alebo za výzvu.

➤ **rola: „Mám urobiť...“**

- človek zároveň hodnotí očakávania iných ľudí, ktoré je v rôznej blízkosti alebo vzdialenosti k hodnoteniu „mám byť“.

Ako uvádza Vágnerová (2001), **obraz vlastného „ja“** sa vytvára na základe zmyslových a pociťových informácií, teda na základe **sebaprežívania**, taktiež pod vplyvom sociálnych reakcií iných ľudí, prostredníctvom uvažovania o sebe, atď. **Sebaponímanie** sa počas života jednotlivca vyvíja a mení a zahŕňa minulosť, prítomný stav a anticipáciu budúceho sebaponímania, v rámci zachovania základnej osobnej totožnosti, čo je dôležité pre orientáciu v sebe samom a pre uspokojenie potreby istoty a bezpečia. Významnú úlohu pri jeho formovaní zohráva predovšetkým interakcia so sociálnym prostredím (hovoríme o tzv. sociálnej identite), rôzne sociálne roly, ktoré človek počas života zastáva a tiež **sebapoznanie**, ktorého súčasťou je uvedomenie si vlastných kompetencií, schopností a vlastnej moci. Miera pocitu moci, ktorá zahŕňa uvedomenie si vlastných schopností a zároveň posúdenie situačného kontextu, je priamo úmerná **sebadôvere** (človek s nízkym pocitom vlastnej moci máva slabú sebadôveru a naopak). Sebapoznanie je vždy spojené s určitým hodnotením a výsledkom tohto procesu je **sebahodnotenie**.

V našich podmienkach preto bude jedným z neodmysliteľných zdrojov „evalvácie“ osobnosti každého jednotlivca v produktívnom veku pracovné zaradenie. Z toho vyplýva, že zdrojom „devalvácie“ osobnosti môže byť strata zamestnania a následný – najmä dlhodobý – stav nezamestnanosti. Ak je však sebahodnotenie jednotlivca neprimerane nízke, často to vedie k tomu, že si pripisuje nižšiu úroveň schopností, ako v skutočnosti má, čo má nezriedka za následok pokles jeho aktivity, vrátane znižovania aspiračnej úrovne. Naopak neprimerane vysoké sebahodnotenie vedie často k neadekvátne vysokým aspiračným a býva sprevádzané neúspechom (Bedrnová, Nový, 1998). Nezamestnaní ľudia sa tak dostávajú do akéhosi bludného kruhu, v ktorom na seba kvôli stigmatizujúcej a stresujúcej situácii nezamestnanosti nazerajú negatívnejšie. Znížené sebahodnotenie a zhoršený sebaobraz následne spôsobujú znižovanie aspiračii, často až celkovú apatiu a rezignáciu. Tieto tvrdenia podporujú aj zistenia výskumu, ktorý sa uskutočnil pod vedením Schrageovej na vzorke 193 respondentov. Z jej zistení vyplýva, že k faktorom, ktoré zohrávajú významnú úlohu pri znovuzamestnaní, patrí z demografických faktorov hlavne vek a zo situačných faktorov pripútanosť k predchádzajúcej práci a zdravotný stav. Z osobnostných charakteristík je to hlavne sebadôvera a sebahodnotenie, očakávanie vlastného úspechu, interné vysvetľovanie si príčin straty práce a dôvera vo svoje schopnosti zvládnuť nároky okolia (Schrageová, 2003).

Cieľ výskumu

Cieľom výskumu bolo nájsť odpovede na otázky týkajúce sa vybraných komponentov sebaobrazu. Predpokladali sme, že nezamestnaní ľudia majú v porovnaní so zamestnanými horší, negatívnejší sebaobraz. Na základe rozpoznania slabých miest nezamestnaných máme v úmysle zefektívniť sociálno-psychologické výcviky a iné programy, ktoré sú pripravované pre nezamestnaných. Prostredníctvom presne cielených metód chceme pomôcť nezamestnaným pri hľadaní práce a zaradení sa do pracovného procesu. Snažili sme sa preto

zistiť, či existuje signifikantný rozdiel v sebaobraze medzi nezamestnanými a zamestnanými. Snažili sme sa tiež zistiť, či existujú signifikantné rozdiely vo vybraných komponentoch sebaobrazu medzi dlhodobou a krátkodobou nezamestnanými, žijúcimi v prostredí s vysokou mierou nezamestnanosti.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo spolu 84 respondentov vo veku 20-57 rokov, priemerný vek bol 37,6. Vzorka bola rozdelená do dvoch skupín, z ktorých prvá pozostávala zo 42 nezamestnaných: 22 mužov a 20 žien. Druhou skupinou bolo 42 zamestnaných ľudí, taktiež 22 mužov a 20 žien. Skupiny boli zrovnocenené podľa veku, rodu a vzdelania. Respondenti boli z okolia Košíc, kde je miera nezamestnanosti približne 30 %. Vzorku sme vyberali zámerné.

Použitá metodika

Používali sme metodiku SELF, ktorú pre výskumné účely zostavil Výrost. Respondenti sa mali pomocou Likertovskej škály porovnať s inými ľuďmi zo svojej sociálnej siete, na stupnici: 1-oveľa menej ako iní, 2-menej ako iní, 3-viac ako iní, 4-oveľa viac ako iní hodnotili 9 faktorov : šťastie, úspech, výhra, telesná odolnosť, duševná odolnosť, sebadôvera, zmysel pre humor, schopnosť komunikovať a množstvo známych. Zámerné bola vynechaná možnosť: rovnako ako iní.

Zistenia

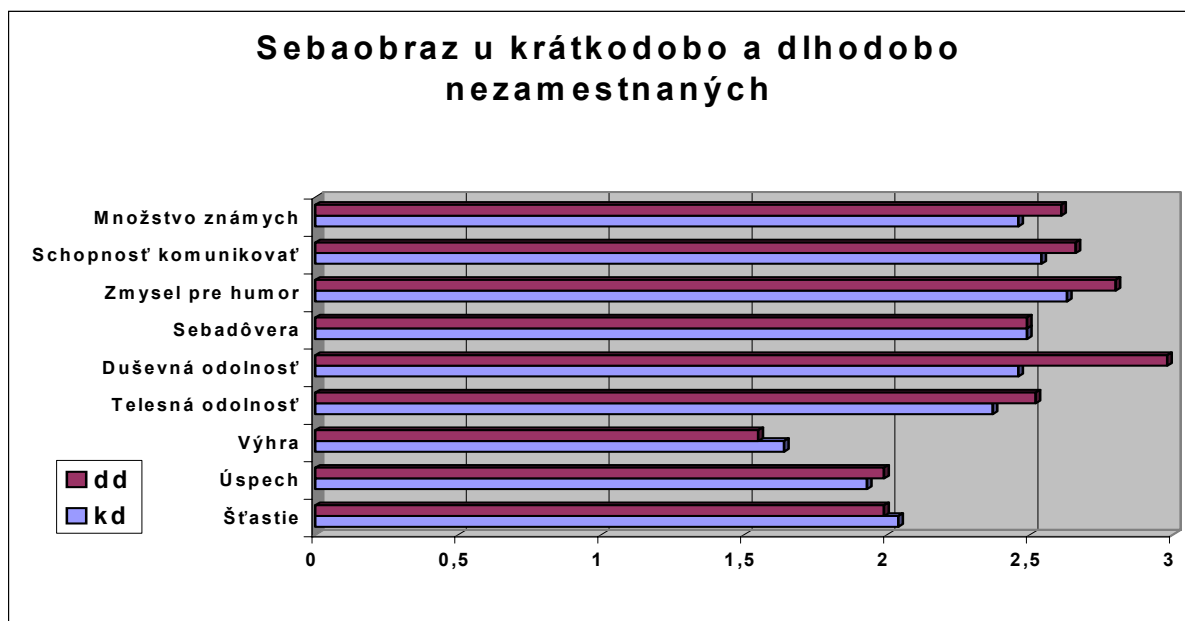
V tabuľke č. 1 sú zvýraznené štatisticky významné rozdiely medzi zamestnanými a nezamestnanými v sledovaných komponentoch sebaobrazu. Okrem „výhry“ sme zistili signifikantné rozdiely vo všetkých ostatných komponentoch. Údaje v tabuľke tiež naznačujú, že zamestnaní skórovali vyššie, to znamená, že sa vnímajú pozitívnejšie ako ľudia bez práce.

Tabuľka č. 1: Rozdiely v jednotlivých komponentoch sebaobrazu u zamestnaných a nezamestnaných.

	Zamestnaní	SD 1	Nezamestnaní	SD 2	t	p
Šťastie	2,81	1,06	1,88	0,64	4,82	0,000 ***
Úspech	2,62	1,01	2,00	0,70	3,26	0,002 **
Výhra	1,74	0,89	1,46	0,50	1,73	0,087
Telesná odolnosť	3,10	1,00	2,33	0,75	3,92	0,000 ***
Duševná odolnosť	3,48	0,97	2,33	0,75	6,03	0,000 ***
Sebadôvera	3,02	1,11	2,50	0,74	2,53	0,013 *
Zmysel pre humor	3,40	1,17	2,60	0,89	3,58	0,000 ***
Schopnosť komunikovať	3,24	1,12	2,55	0,74	3,33	0,001 **
Množstvo známych	3,10	1,30	2,48	0,83	2,60	0,011 *

Zvýraznené rozdiely sú signifikantné (* <0,05, ** <0,01, *** <0,001).

Čo sa týka porovnania sebaobrazu u krátkodobu a dlhodobu nezamestnaných (získované na vzorke 171 nezamestnaných respondentov), nezistili sme žiadne signifikantné rozdiely. Skórovanie v jednotlivých komponentoch sebaobrazu je znázornené v grafe č. 1.



Graf č. 1: Sebaobraz u krátkodobo a dlhodobo nezamestnaných. Rozdiely nie sú významné.

Diskusia a záver

Vzhľadom na to, že v situácii nezamestnanosti sa zhoršuje fyzické a psychické zdravie, dochádza taktiež k negatívnym zmenám v správaní a v sebaobrazu, ako už potvrdili výsledky viacerých štúdií (Lebdušková in Mikšík, 1998; Buchtová, 2001), nie je prekvapujúce, že aj v nami realizovanom výskume sa výrazne prejavili rozdiely v komponentoch sebaobrazu u nezamestnaných a zamestnaných. Predpokladáme, že negatívnejší sebaobraz nezamestnaných ľudí je pravdepodobne spôsobený zníženým socioekonomickým statusom. Rozsah a charakter nášho výskumu nám však nedovoľuje s istotou tvrdiť, či negatívne rozdiely v jednotlivých komponentoch sebaobrazu sú situáciou nezamestnanosti spôsobené, alebo ju práve naopak spôsobujú. Táto skutočnosť si vyžaduje v budúcnosti z našej strany zvýšenú pozornosť, pretože určenie pravdepodobnej príčiny rozdielov v komponentoch sebaobrazu u nezamestnaných a zamestnaných bude významným prínosom nielen pre teoretickú, ale i pre praktickú oblasť práce s nezamestnanými.

Prínosným zistením je i nepreukázanie významných rozdielov v komponentoch sebaobrazu medzi dlhodobo a krátkodobo nezamestnanými v prostredí s vysokou mierou nezamestnanosti. Tento výsledok potvrdzuje, že v takto špecifickom prostredí dĺžka nezamestnanosti nezohráva významnú úlohu, a hoci sú ľudia nezamestnaní krátku dobu, situáciu nezamestnanosti prežívajú rovnako negatívne ako tí, ktorí sú nezamestnaní dlhodobo. Tieto výsledky sú v súlade aj so zisteniami Frankovského (2003).

Zaujímavým výsledkom je výrazný, aj keď štatisticky nie významný, rozdiel medzi dlhodobo a krátkodobo nezamestnanými v komponente „duševná odolnosť“. Dlhodobo nezamestnaní pritom sami seba vnímajú ako duševne odolnejších v porovnaní s inými ľuďmi. V ich skupine ide o najvyššie hodnotený komponent sebaobrazu spomedzi všetkých nami sledovaných, čo pravdepodobne znamená, že dlhodobo nezamestnaní veria, že ich duševná odolnosť je väčšia ako duševná odolnosť iných ľudí z ich sociálnej siete. Na druhej strane, krátkodobo nezamestnaní sa považujú za duševne menej odolných. Domnievame sa, že tento jav môže mať dvojité vysvetlenie a bolo by žiadúce venovať sa mu v nasledujúcich výskumoch. Jedným z dôvodov, prečo sa dlhodobo nezamestnaní považujú za psychicky odolnejších, by mohla byť práve situácia nezamestnanosti, s ktorou sa po relatívne dlhšom období dokázali zmieriť, vyrovnáť sa s ňou, prípadne sa na ňu adaptovať a ťažiť z nej.

Druhou alternatívou je, že táto odolnosť je príčinou dlhodobej nezamestnanosti, alebo jedným z faktorov, ktoré nezamestnanosť predlžujú.

Náš výskum potvrdil viaceré známe fakty v štúdiu nezamestnanosti, avšak nastolil pred nami aj nové otázky, na ktoré budeme môcť uspokojujúco odpovedať až po hlbšom a rozsiahlejšom preniknutí do skúmaného problému. Takisto sa otvára priestor pre psychologickú intervenciu smerom k zlepšovaniu sebaobrazu u nezamestnaných (Dobeš, 2000b)

Literatúra

- Balcar, K.: Úvod do psychologie osobnosti, SPN, Praha, 1983.
- Bedrnová, E., Nový, I.: Psychologie a sociologie řízení, Management Press, Praha, 1998.
- Buchtová, B.: Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: Výrost, J., Slaměník, I. (Eds.): Aplikovaná sociální psychologie II. Praha, Grada, 2001, s. 81-111.
- Dobeš, M.: Sebaobraz, sebahodnotenie a proces uvedomovania – ich vzájomné vzťahy. (Rigorózna práca.) Filozofická fakulta PU, Prešov, 2000a.
- Dobeš, M.: Self-concept and possibility of its modification using short-term intervention. *Studia Psychologica*, 42, 3, 2000b, s. 221-223.
- Frankovský, M.: Sociálno-psychologický prístup k nezamestnanosti. In: Schuller, I.S.: Práca a jej kontexty, Zborník príspevkov „Psychologické dni“, Trenčín, 17.-19. 9. 2003. Stimul, Bratislava, 2003, s. 251 – 254.
- Kopcová, E.: Psychologické aspekty nezamestnanosti absolventov vysokých škôl. In: Schuller, I. S.: Práca a jej kontexty, Zborník príspevkov „Psychologické dni“, Trenčín, 17.-19. 9. 2003. Stimul, Bratislava, 2003, s. 245 - 250.
- Mikšík, O.: Osobnostní determinanty a důsledky nezaměstnanosti. *Acta Universitatis Carolinae-Philosophica et Historica* 4, *Studia Psychologica* IX, 1999, s. 79-89.
- Schraggeová, M.: Psychologické aspekty nezamestnanosti – faktory ovplyvňujúce znovuzamestnanie. In: Schuller, I. S.: Práca a jej kontexty, Zborník príspevkov „Psychologické dni“, Trenčín, 17.-19. 9. 2003. Stimul, Bratislava, 2003, s. 266 – 276.
- Štatistiky NÚP. Zdroj: <http://www.nup.sk>
- Vágnerová, M.: Úvod do psychologie, Nakladatelství Karolinum, Praha, 2001

ADEKVÁTNÍ SELFKONCEPT JAKO PŘEDPOKLAD UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

Vladimíra LOVASOVÁ, Jana MIŇHOVÁ
Fakulta pedagogická, Západočeská univerzita v Plzni

Je známou skutečností, že jedním ze základních předpokladů uplatnění jedince na trhu práce je jeho adekvátní sebezpojetí. Zdravá sebedůvěra, vědomí svých silných a slabých stránek je totiž nezbytnou podmínkou adaptace jedince na rostoucí nároky tržního prostředí. Vztah mezi sebezpojetím a pracovním uplatněním člověka je oboustranný. Na jedné straně je sebezpojetí jedince výrazně determinováno jeho seberealizací v pracovní činnosti a naopak adekvátní selfkoncept je předpokladem úspěšného plnění pracovní role.

Předpoklady k uplatnění člověka na trhu práce se v podstatě vytvářejí již v raných obdobích ontogeneze, a to především prostřednictvím činnosti jako aktivního zdroje motivačních dispozic jedince. Problematikou činnosti jako prostředku k poznání okolního světa i svých vlastních dispozic se pochopitelně zabývá především kognitivní psychologie. Význam činnosti pro rozvoj osobnosti však zdůrazňuje i humanistická psychologie, která ve svém nedirektivním přístupu k osobnosti akcentuje dva principy, a to svobodu rozhodování a zodpovědnost za své rozhodnutí. Je to právě činnost, která skýtá příležitost pro rozvoj obou zmíněných principů.

K sociálním činnostem, které se významně podílejí na rozvoji adekvátního sebezpojetí a současně přispívají k vytváření vzorců chování potřebných k uplatnění v pracovním procesu, patří hra, učení a práce.

Hra je determinující sociální činností a hlavním prostředkem k utváření osobnosti dítěte předškolního věku. Prostřednictvím hry se rozvíjejí motorické a poznávací schopnosti dítěte, ve hře dítě promítá svůj pohled na svět a kompenzuje si pocity křivdy a zklamání. Hra však není činností výhradně předškolního věku, nýbrž provází člověka po celý život. Mění se pouze její formy a časový úsek, který je vymezen. Čím je dítě starší, tím se časový prostor ke hře zmenšuje. Hra zcela nevytizela ani ze života dospělých, i když je „vytlačena“ většinou do období víkendů a dovolených. **Učení** je jednak převažující sociální činností dítěte školního věku, jednak celoživotním procesem, který spočívá v osvojování si různých životních rolí, v získávání životních zkušeností a trénování nových vzorců chování. **Práce** je převažující sociální činností dospělého člověka v produktivním věku. V procesu práce působí člověk na jiné lidi a vytvářejí se specifické sociální vztahy a osobnostní vlastnosti jako kooperativnost, vytrvalost, houževnatost, svědomitost a podobně. Sebezpojetí člověka nevzniká náhle, ale utváří se postupně v průběhu života působením četných vlivů, z nichž právě soc. činnost hraje významnou roli. Ve vývoji sebezpojetí existují určité uzlové body a jejich determinanty.

Důležitým mezníkem v genezi sebezpojetí je období mezi 12. až 18. Měsícem života, kdy dochází k tzv. **Kopernikově revoluci** (Piaget, 1970). Podstatou tohoto fenoménu je decentralizace související s rozvojem motoriky. Dítě si přestává myslet, že je středem vesmíru a poznává, že ono samo se přemisťuje v prostoru jako ostatní bytosti. Většina dětí začíná v tomto období chodit a je schopna dělat řadu činností, které předtím realizovali rodiče.

Významným uzlovým bodem ve vývoji sebezpojetí je **třetí rok života** dítěte, kdy dochází k boji o autonomii. V jeho chování se projevují prvky negativismu a řadu věcí chce dělat samostatně. Erikson (1974, s.24) vyjádřil sebezpojetí tříletého dítěte slovy : „Já jsem to, co mohu svobodně dělat.“

Mladší školní věk je obdobím velké iniciativy a interiorizace norem chování. Sebepojetí školáka je formováno dimenzí „úspěch-neúspěch“. Erikson (1974, s.26) vystihl sebepojetí dítěte mladšího školního věku slovy: „Já jsem to, co umím.“ Pro zdravý vývoj dětí tohoto věku je důležitý pocit úspěšnosti, který je vázán především na činnosti související s učením. Nelze však zapomínat na ty činnosti, které mohou plnit kompenzační funkci, např. sport, hudba apod. Rodiče a učitelé by měli dát dětem možnost kompenzace, které tyto činnosti nabízejí. Zmíněný požadavek je důležitý zvláště u dětí prospěchově slabých, které ve škole pocit úspěšnosti příliš nezažily a u nichž hrozí riziko sníženého sebevědomí.

Sebepojetí **dospívajícího** je determinováno dimenzí důvěry, a to především ke svým nejbližším, tj. k rodičům, popř. k učitelům. Erikson (1974, s.26) velmi výstižně formuluje sebepojetí dospívajícího slovy: „Já jsem to, čemu věřím.“ Na základě důvěry v nejbližší sociální okolí se vytvářejí předpoklady pro sebedůvěru, která je základním předpokladem zdravého vývoje osobnosti a jednou z podmínek uplatnění na trhu práce. Zde je nutno zdůraznit význam společné činnosti, která zvyšuje pocit důvěry v druhé lidi a současně v sebe, ve své schopnosti a osobnostní vlastnosti. Charakteristickým rysem pubescenta je touha po osamostatnění a samostatném rozhodování. Jestliže předkládáme dospívajícímu určité poznatky jako hotové, podvědomě se brání, naopak to, k čemu dospěje vlastní činností akceptuje a přijímá.

Sebepojetí **dospělého člověka** je výslednicí úspěšného plnění základních životních rolí. Člověk sám sebe hodnotí podle sociální prestiže profese, kterou vykonává a které činnosti ji naplňují. Neméně důležitým faktorem sebepojetí dospělého je pocit naplněnosti ve vztahové oblasti. Sebepojetí dospělého člověka tudíž tvoří dvě linie, a to činnosti, v nichž se člověk seberealizuje a emocionální zázemí. Erikson (1974, s.27) vyjádřil sebepojetí dospělého jedince takto: „Já jsem to, co miluji.“

Jistě není třeba zdůrazňovat, že aktivní a samostatné vykonávání činnosti je i důležitým faktorem sebepojetí **geronta**.

Sebepojetí člověka lze analyzovat na jednotlivé složky, které odrážejí různé dimenze tohoto fenoménu. Strukturu sebepojetí tvoří především tzv. **reálné „já“**, což je představa člověka o sobě, o svých vlastních schopnostech. Reálné „já“ je produktem sociální interakce a vyvíjí se postupně v činnostech, při nichž jedinec dostává zpětnou vazbu o jejich úspěšnosti.

Vedle reálného „já“ existuje **ideální „já“**, tj. představa o tom, jaký by člověk chtěl být. Mezi reálným a ideálním „já“ je zpravidla určitý rozdíl, jedinec se sebou většinou není zcela spokojen. Přiměřený rozdíl mezi reálným a ideálním „já“ je mobilizující, ovšem výrazný rozdíl mezi nimi může být neurozogním činitelem, často vedoucím ke ztrátě sebedůvěry a sebeúcty. Markatní rozdíl mezi reálným a ideálním „já“ se dá vyrovnat dvojím způsobem. Buď rozvíjením těch činností, v nichž jedinec vyniká, či zdokonalováním činností, v kterých je neúspěšný. V praxi se většinou kombinují oba způsoby.

Do struktury sebepojetí patří i **citový vztah k „já“**, což je základní sympatie a úcta k vlastní osobě. Nemá nic společného s narcismem, je to velké „ano“ k vlastní existenci. Sympatie a důvěra k vlastní osobě, odrážející mimo jiné i úspěšnost v různých životních činnostech, je předpokladem zdravého vývoje osobnosti a jednou z podmínek úspěšného uplatnění na trhu práce.

Na utváření adekvátního sebepojetí člověka se podílí především rodina působící na jedince v době největší plasticity jeho nervové soustavy a škola, jež utváří zdravý selfkoncept žáka jak svou celkovou atmosférou, tak psychologickým přístupem k naplňování cílů vyučovacího procesu. Otázkou ovšem zůstává, co vše lze považovat za cíle vyučovacího procesu. Neradi bychom totiž v budoucnu nadále naplňovali zjištění některých autorů (Coufalová, 2004), že část mládeže opouští školu s vědomostmi, dovednostmi a postoji, které nemohou využít na trhu práce, které nepotřebují pro život. „Tato nepoužitelnost výsledku

předchozího vzdělání může být pro mladého člověka výrazným frustračním faktorem“ (Coufalová, 2004, s. 26). Nezastupitelné místo v tomto procesu samozřejmě má učitel, který vychovává v žácích zdravé sebepojetí především svým osobním příkladem. Jen zdravě sebevědomý pedagog, který si je vědom své hodnoty i svých slabostí dokáže tyto postoje pěstovat u svých žáků, a to především pozitivní motivací a okamžitou zpětnou vazbou jejich výkonů.

Z výše uvedených důvodů se na naší fakultě snažíme rozvíjet zdravé sebepojetí u studentů učitelství všech stupňů. Důležitou vlastností učitele je adekvátní sebepojetí, neboť zdravá sebedůvěra dává učiteli pocit životní energie nezbytné pro řešení pedagogických situací. Úcta ke své vlastní osobě a přiměřený stupeň sebedůvěry jako jeden z mentálně hygienických aspektů by měly být neodmyslitelnou součástí osobnostní výbavy kandidátů učitelství.

Z tohoto důvodu jsme zařadili do studijních programů pregraduální i postgraduální přípravy učitelů řadu předmětů, které skýtají příležitost k sebereflexi posluchačů, jež je základem jejich adekvátního sebepojetí. (Sociálně psychologický výcvik, interakční výcvik, komunikativní dovednosti, osobnostní a sociální rozvoj aj.)

Literatura :

- Coufalová, J.: Připravujeme projekty pro 1. stupeň ZŠ. Praha, Fortuna 2004
Erikson, E.H. : Dimension of a new identity. New York, Norton 1974.
Perron, J.: Valeurs en choix en education. Montreal, 1981.
Piaget, J.: Psychologie intelligence. Praha, SPN 1970.
Říčan, P.: Psychologie osobnosti. Bratislava, Psychodiagnostické a didaktické testy 1982.
Satirová, V.: Kniha o rodině. Praha, Práh 1996.
Výrost, J., Slaměník, L.: Aplikovaná sociální psychologie. Praha, Portál 1998.

POHĽAD NEZAMESTNANÝCH NA ICH SOCIÁLNE PROSTREDIE¹

Ladislav LOVAŠ

Fakulta verejnej správy UPJŠ, Košice

Dôležitou otázkou týkajúcou sa nezamestnanosti sú jej dôsledky pre jednotlivca v oblasti sociálnych vzťahov. Zamestnanie a pozícia v práci a s nimi súvisiaci sociálny status významne ovplyvňujú správanie sa ľudí voči sebe. Najmä pre človeka, ktorý bol zamestnaný, má strata zamestnania charakter straty časti sociálneho prostredia a interakcií. Znamená tiež stratu statusu súvisiaceho so sférou práce a zmenu postavenia vo vzťahu k iným ľuďom (Buchtová, 2001). Sociálny svet zamestnaného človeka je v dôsledku toho iný ako sociálny svet nezamestnaného. V sociálnom svete nezamestnaného človeka má pritom on sám inú pozíciu v porovnaní s tým, akú pozíciu majú zamestnaní v svojom sociálnom prostredí. Vyvoláva to otázky, aký je vlastne sociálny svet nezamestnaných, akú majú nezamestnaní v ňom pozíciu, ako sa k nim správajú ostatní ľudia, ako sa oni správajú k sebe a ostatným ľuďom.

Zamestnanie a pozícia v práci a s nimi súvisiaci status sú pritom dôležitými zdrojmi sebaobrazu (sociálne Ja), seba-hodnotenia, seba-uvedomenia (najmä verejného) a sociálnej identity. Nezamestnanosť znamená absenciu tohoto dôležitého zdroja seba-uvedomenia a identity alebo jeho stratu. V dôsledku toho môžu mať o sféru práce ochudobnené sociálne vzťahy nezamestnaných pre nich mimoriadny význam.

V tomto kontexte sme sa začali zaoberať otázkou ako vnímajú nezamestnaní svoj sociálny svet, konkrétnejšie ako vnímajú nezamestnaní správanie sa ostatných ľudí voči nim. Ako prvý krok v rámci prípravy rozsiahlejšieho výskumu sme okrem popisu stavu vecí v uvedenej otázke zisťovali, ako by sa podľa nezamestnaných mali k nim správať ostatní ľudia a čo ich irituje na správaní ostatnej populácie voči nim. Primárne bolo cieľom získanie prvých informácií o danej problematike pre potreby ďalšieho výskumu. Získané údaje však majú svoju hodnotu ako mapovanie situácie v danej oblasti a umožňujú uskutočniť predbežné analýzy z hľadiska ich súvisu s takými faktormi ako je napríklad rod alebo vek.

METÓDA

Cieľom výskumu bolo zistiť, ako vnímajú nezamestnaní správanie sa ľudí voči nim a niektoré s tým súvisiace otázky a analyzovať ich z hľadiska rozdielov medzi mužmi a ženami.

Ako výskumnú metódu sme použili dotazník. Vzhľadom na charakter tejto časti výskumu bol pripravený dotazník s otvorenými otázkami. V tomto príspevku sú uvedené výsledky prvej časti analýz odpovedí na nasledovné otázky:

1. Ako sa správajú ľudia voči Vám? (Ľudia sú voči mne: ...)
2. Ako by sa mali správať ľudia voči nezamestnaným? (Ľudia by mali byť voči nezamestnaným: ...)
3. Čo je pre Vás najhoršie na tom, ako sa ľudia správajú voči Vám?
4. Čo Vás z toho najviac zlostí?

Pri kategorizácii odpovedí bolo možné analyzovať jednotlivé otázky zvlášť. Uprednostnili sme prípravu jedného systému kategórií pre vyhodnotenie všetkých použitých

¹ Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

otázok. Vytvorila sa tým možnosť porovnávať odpovede na jednotlivé otázky. Napriek značnej heterogenite boli odpovede zatriedené do 7 kategórií (kategorizáciu uskutočnil autor):

1. Pomoc
2. Priateľské správanie
3. Akceptácia
4. Chlad
5. Dešpekt
6. Hostilita
7. Nevie

Do kategórie „Pomoc“ boli zaradené odpovede, v ktorých sa uvádzali okrem slova pomoci podpora a poskytovanie rád. Do kategórie „Priateľské správanie“ boli zaradené odpovede, v ktorých sa uvádzalo milé, vládne, dobré, úprimné, ústretové správanie a dôvera. Do kategórie „Akceptácia“ boli zaradené odpovede, v ktorých sa uvádzala tolerancia, pochopenie, normálne správanie, správanie ako k iným (zamestnaným). Ako „Chlad“ bola označená kategória, do ktorej boli zaradené odpovede obsahujúce výroky: nezujem, nepochopenie, nedostatok ohľadu, sebeckosť. Ako „Dešpekt“ bola označená kategória pre odpovede popisujúce nadradenosť, aroganciu, rozkazovanie. Kategória „Hostilita“ obsahovala odpovede uvádzajúce nepriateľstvo, agresia, krutosť, nenávisť, klamstvo.

S ohľadom na interpretáciu výsledkov sme považovali prvé tri kategórie za pozitívne formy správania. Analogicky kategórie 4, 5 a 6 obsahujú negatívne formy správania voči nezamestnaným.

Výskumnú vzorku tvorilo 171 nezamestnaných z okresu Košice-vidiek vo veku 16 – 58 rokov. Z toho bolo 83 mužov a 87 žien (1 respondent neuviedol pohlavie).

VÝSLEDKY

Prvá otázka mala zistiť ako vnímajú nezamestnaní správanie sa ostatných ľudí voči nim. Podľa frekvenčnej analýzy najčastejšie sa vyskytujúcou z uvedených kategórií bolo priateľské správanie. Z tých, ktorí odpovedali na danú otázku, 53,5% popísalo správanie iných ľudí voči nim ako priateľské. Zo žien takto odpovedalo 57,1%, z mužov 49,3%. Druhou najčastejšie sa vyskytujúcou možnosťou celkovo (23,6%), aj u mužov (23,3%), aj u žien (23,8%), bolo popisovanie správania voči nezamestnaným spôsobom, ktorých spoločným aspektom bola akceptácia. Priateľské a akceptujúce správanie spolu s pomáhaním sú z pohľadu nezamestnaných pozitívnymi formami správania. Z tohto hľadiska je pozoruhodné, že až takmer 80% respondentov, ktorí odpovedali na danú otázku, takto charakterizovalo správanie sa ostatných ľudí voči nim.

Niektorou z negatívnych foriem správania odpovedalo 11,4% respondentov. 6,4% respondentov vníma správanie sa ostatných ľudí k nim ako chladné, 2,5% ako vyjadrujúce dešpekt, podľa 2,5% respondentov sa ostatní ľudia správajú voči nim hostilne (agresívne). Chladné správanie voči sebe (nezujem, nepochopenie) popisovali vo väčšej miere muži (10,9%) ako ženy (2,4%).

Tab. 1: Odpovede na otázku: „Ako sa správajú ľudia voči Vám?“

	Pomoc	Priateľ.	Akcept.	Chlad	Dešpekt	Hostilita	Neviem, nič	Celok
Muži	2 2,7%	36 49,3%	17 23,3%	8 10,9%	2 2,7%	0 0%	8 10,9%	73 100%
Ženy	1 1,2%	48 57,1%	20 23,8%	2 2,4%	2 2,4%	4 4,8%	7 8,3%	84 100%
Celok	3 1,9%	84 53,5%	37 23,6%	10 6,4%	4 2,5%	4 2,5%	15 9,6%	157 100%

Na zisťovanie skutkového stavu (aké to je) nadviazalo zisťovanie očakávaní (aké to má byť). V odpovediach na otázku „Ako by sa mali správať ľudia voči nezamestnaným?“ dominoval motív akceptácie. Celkove 56,1% respondentov uviedlo, že by sa mali ľudia správať k nezamestnaným s pochopením, tolerantne, normálne atď. Z mužov takto odpovedalo na danú otázku 54,8%, zo žien 57,1%. Ďalších 27,4% respondentov vyjadrilo názor, že by sa ľudia mali správať k nezamestnaným priateľsky. Len 7,6% respondentov – nezamestnaných si myslí, že by nezamestnaným mali ostatní ľudia pomáhať.

Tab. 2: Odpovede na otázku: „Ako by sa mali správať ľudia voči nezamestnaným?“

	Pomoc	Priateľ.	Akcept.	Chlad	Dešpekt	Hostilita	Neviem, nič	Celok
Muži	6 8,2%	19 26,0%	40 54,8%				8 10,9%	73 100%
Ženy	6 7,1%	24 28,6%	48 57,1%		1 1,2%		5 5,9%	84 100%
Celok	12 7,6%	43 27,4%	88 56,1%		1 0,6%		13 8,3%	157 100%

Ďalšie dve otázky mali priblížiť negatívne skúsenosti nezamestnaných v oblasti ich styku s inými ľuďmi. Odpovede na otázku „Čo je najhoršie na tom, ako sa správajú ostatní ľudia voči Vám?“ poukázali na to, že najväčším zdrojom problémov je hostilita (22,3%) a chlad (20,9%). V obidvoch prípadoch sme zaznamenali viac odpovedí žien ako mužov. Za najhoršiu považujú hostilitu 24,4% žien, z mužov 19,7%, chlad 23,2% žien a 18,2% mužov.

Tab. 3: Odpovede na otázku: „Čo je najhoršie na tom, ako sa správajú ostatní ľudia voči Vám?“

	Pomoc	Priateľ.	Akcept.	Chlad	Dešpekt	Hostilita	Neviem, nič	Celok
Muži		2 3,0%	1 1,5%	12 18,2%	4 6,1%	13 19,7%	34 51,5%	66 100%
Ženy		3 3,7%	2 1,3%	19 23,2%	10 12,2%	20 24,4%	28 34,1%	82 100%

Celok	5	3	31	14	33	62	148
	3,4%	2,0%	20,9%	9,5%	22,3%	41,9%	100%

Zlosť je citlivý indikátor prežívania nespokojnosti vo vzťahu k uspokojovaniu potrieb, k očakávaniam a normám. Preto sa používa aj ako indikátor vnímania nespravodlivosti. Zlosť vyvoláva nenaplnenie očakávaní a porušenie noriem najmä v prípadoch, ktoré sa týkajú uspokojovania potrieb jednotlivca. Preto sme okrem vyššie uvedenej zaradili do výskumného dotazníka aj otázku: „Čo Vás najviac zlostí z toho ako sa správajú ostatní ľudia voči Vám?“. Odpovede na tieto dve otázky sa líšili. Celkovo najviac zlostí nepriateľské správanie (24,8%) z tých, ktorí odpovedali na danú otázku, pritom viac to uvádzali ženy (29,7%) ako muži (19,1%). 14,6 % respondentov uviedlo ako zdroj zlosti chladné správanie. Chladné správanie však zlostí viac ženy (22,6%) ako mužov (6,3%)

Tab. 4: „Čo Vás najviac zlostí z toho ako sa správajú ostatní ľudia voči Vám?“

	Pomoc	Priateľ.	Akcept.	Chlad	Dešpekt	Hostilita	Neviem, nič	Celok
Muži			1 1,6%	4 6,3%	8 12,7%	12 19,1%	38 60,3%	63 100%
Ženy				16 22,6%	7 9,5%	22 29,7%	29 39,2%	74 100%
Celok			1 0,7%	20 14,6%	15 10,9%	34 24,8%	67 48,9%	137 100%

ZÁVER

Základným cieľom uskutočneného výskumu bolo získanie orientačného obrazu, týkajúceho sa predmetnej problematiky a empirických podkladov pre plánovanú prípravu nových výskumných metodík s náležitými psychometrickými parametrami. V tomto smere boli očakávania naplnené.

Napriek tomu, že prezentované zistenia majú predbežný charakter, umožňujú vytvorenie základnej predstavy o zvolenej problematike. Naznačujú, že veľká časť nezamestnaných hodnotí pozitívne správanie sa ostatných ľudí voči nim. Okrem overenia tohoto zistenia by malo byť predmetom pozornosti na koho sa toto hodnotenie vzťahuje z hľadiska blízkosti vzťahov a sociálneho prostredia. Prínosom by mohlo byť preskúmanie hodnotenia reálneho a očakávaného správanie ostatných ľudí voči nezamestnaným na konkrétnejšej úrovni. Rovnako rozdiely medzi mužmi a ženami a z hľadiska veku by mali byť hlbšie analyzované najmä v oblasti negatívnych foriem správania (čo zlostí, čo sa ťažko znáša).

Literatúra:

Buchtová, B.: Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: J. Výrost, I. Slaměnik (Eds.): Aplikovaná sociální psychologie. GRADA, Praha, 2001, s. 81-112.

KVALITA ŽIVOTA DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH¹

Božena BUCHTOVÁ

Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita Brno

ÚVOD

Kvalita života byla zpočátku zkoumána v souvislosti se zdravím a nemocí. Straussova monografie (1975) zabývající se hodnocením kvality života chronicky nemocných a starých lidí je jednou z prvních prací pojednávajících o kvalitě života. Metodické přístupy se soustředily zejména na studium efektivity léčebných metod v kvalitě života pacienta (quality of life) a na stanovení adekvátních intervenčních přístupů (Bergsma, Engel, 1998; McGee et al. 1991; O'Boyle, McGee, 1992; Browne et al., 1994; Browne et al. 1997). Teprve později se při studiu kvality života začal brát v úvahu širší rámec lidského života (Emmons, Diener, 1985; Ryff, Keys, 1995; Oishi, 1999; Džúrová, Dragomirecká, 2000; Hnilica, 2000). Ukázalo se však, že kvalita života nezávisí pouze na souboru zjistitelných vnějších faktorů, ale že je v podstatné míře ovlivněna subjektivním prožíváním smyslu života (Zika, Chamberlain, 1987; Frankl, 1994; Thompson, Janigian, 2000; Halama, 2000; Balcar, 1995c; Machovec, 1967; Šmajš, Krob, 2003). Poznatky a zkušenosti získané z měření kvality života ukázaly, že:

1. Důležitější pro hodnocení kvality života jedince je jeho vlastní názor na stanovení priorit oblastí kvality života než stanovený a posuzovaný vnější systém hodnot.
2. Jednotlivé dimenze kvality života mají pro každého jedince odlišnou závažnost.
3. V průběhu života jedince dochází v důsledku procházení životními fázemi a překonáváním různých situací ke změnám v pořadí důležitosti dimenzí kvality života.
4. Osobní pojetí kvality života je v úzkém vztahu k vyjádření spokojenosti s dosahováním cílů a plněním plánů.

Náš přístup vychází z výše uvedených poznatků a z pojetí kvality života irských psychologů C. A. O'Boyle, H. McGee a švýcarského lékaře C. R. B. Joyce (1994, str. 160): "Kvalita života by měla být formulována individuálně podle toho, jak si ji určí daný jedinec". Jejich metoda SEIQoL (Schedule for the Evaluation of Individual Quality of Life – Systém individuálního hodnocení kvality života)², patří dnes k nejpoužívanějším metodám hodnocení kvality života. Z dostupných pramenů vyplynulo, že použití metody SEIQoL pro výzkum kvality života dlouhodobě nezaměstnaných, je ojedinělý.

Ve výzkumu jsme vycházeli z následujících předpokladů:

- Ztráta práce je závažnou změnou v životě jedince a výrazně se projeví ve změně a hodnocení kvality života.
- Dlouhodobá ztráta práce negativně ovlivní jak celkovou výši kvality života, tak i složení a váhu jednotlivých oblastí života.
- Kvalita života bude u dlouhodobě nezaměstnaných výrazně ovlivněna věkem, pohlavím, výší vzdělání a délkou nezaměstnanosti.
- Dlouhodobá ztráta práce negativně ovlivní smysluplnost života jedinců.

¹ Studie byla zpracována s podporou grantu GAČR reg. č. 406/02/1562 a s podporou grantu ŐSI, pobočka v Brně v roce 2001-2002

Statistické zpracování dat: PhDr. Tomáš Urbánek, PhD, Psychologický ústav ČSAV Brno
Technická spolupráce: Viktor Kulhavý, student Ekonomicko-správní fakulty MU v Brně

² Český překlad metody SEIQoL u nás publikoval J. Křivohlavý /2001, 2002/

SOUBOR A METODIKA

Výzkumné šetření probíhalo v roce 2001-2 a zúčastnilo se ho 1957 respondentů rozdělených do čtyř podsouborů:

1. Nezaměstnaní (N= 966, 558 žen a 408 mužů, průměrný věk 34,5 roku, v rozsahu od 17 do 65 let. 6% respondentů mělo základní vzdělání, 19% bylo vyučených, 60% tvořili středoškoláci, 2% respondentů mělo vyšší odborné vzdělání a ve 13% byli zastoupeni vysokoškoláci. Průměrná délka nezaměstnanosti byla 19, 63 měsíců).

2. Zaměstnaní (N=949, 528 žen a 421 mužů, průměrný věk 35,7, v rozsahu od 19 do 73 let. 2,7% respondentů mělo základní vzdělání, 6,3% bylo vyučených, 59% tvořili středoškoláci, 2% mělo vyšší odborné vzdělání a 30% byli absolventi vysoké školy).

3. Bezdomovci (N=22, 22 mužů, průměrný věk 42,2 let, 14 mužů mělo základní vzdělání, jeden byl vyučený, 7 absolvovalo střední školu. Průměrná doba nezaměstnanosti byla 47 měsíců).

4. Nezaměstnané matky po mateřské dovolené (N=20, průměrný věk 34 let, 19 absolvovalo střední školu a 1 žena měla vysokoškolské vzdělání. Průměrná doba aktivního hledání práce byla 9 měsíců).

Respondenti se zúčastnili výzkumu dobrovolně. Skupina respondentů prvních dvou souborů (zaměstnaných a nezaměstnaných) byla oslovena zaškolenými tazateli po celém území ČR. Rozhovory s bezdomovci byly uskutečněny v brněnském regionu. Rozhovory s nezaměstnanými matkami po mateřské dovolené probíhaly v kurzech pro nezaměstnané v okrese Nový Jičín.³

Ke zkoumání kvality života nezaměstnaných jsme použili metodu SEIQoL. Koncepce metody, uveřejněná autory C. A. O'Boyle, H. M. McGee a C. R. B. Joyce v roce 1994 v *Advances in Medical Psychology* /5, str. 159-180/, vychází ze subjektivního hodnocení kvality života. Ve strukturovaném rozhovoru jedinec svobodně zvažuje svůj systém hodnot, bez předem stanovených kritérií. Posuzuje, která životní oblast je pro něho v současné době nejdůležitější, kterým z pěti životních oblastí přikládá největší význam. Pro hlubší porozumění výpovědí a adekvátní interpretaci neuvádí danou životní oblast pouze heslovitě, ale v rozvinutější formě, volnou asociací, co všechno toto životní téma pro něho znamená. Oblasti života, které považuje v dané životní situaci za podstatné, pak hodnotí z hlediska jejich závažnosti, relativní důležitosti pro něho samotného. V další fázi se jedinec zamýšlí nad tím, jak je spokojen s danou životní oblastí, jak se mu daří plnit nároky a cíle, které na něho v současné době tato oblast života klade. Při vyhodnocování se u každé životní oblasti násobí její důležitost (uvedená v procentech od 0 do 100) mírou spokojenosti (uvedenou rovněž v procentech od 0 do 100, kde 0 procent je nejnižší míra spokojenosti a 100 procent je naprostá spokojenost). Výsledná hodnota kvality života, která je dána součtem všech pěti součinů, se dělí stem a pohybuje se pak v rozmezí od 0 do 100. Získaný výsledný profil kvality života a celkové skóre kvality života jedince a skupin respondentů doplňuje údaj o míře smysluplnosti života v dané životní fázi. Na šikmé čáře (stoupající zleva doprava v 45 stupňovém úhlu) s označením dolního konce slovy "život nemá naprosto žádný smysl" a horního konce slovy "život je opravdu smysluplný" je křížkem označeno subjektivní hodnocení smysluplnosti života.

Výsledky výzkumu byly zpracovány metodami deskriptivní statistiky, korelační analýzy (Pearsonův korelační koeficient, Spearmanova pořadová korelace) dále bylo použito t-testu,

³ Rozhovory s bezdomovci vedl PhDr. Aleš Sekot, CSc., rozhovory s nezaměstnanými matkami po mateřské dovolené vedla Mgr. Marta Pavelcová. Na vedení rozhovorů s nezaměstnanými se významně podílela PhDr. Katka Křivá. Všem patří poděkování.

Kruskal - Wallisova testu, mediánového testu a metódy ANOVA (Univariate Analysis of Variance) – jednorozmerné analýzy rozptylu.

VÝSLEDKY VÝZKUMU A DISKUSE

U každej skupiny respondentů jsme zpracovali:

- pořadí jednotlivých oblastí života (cues) seřazených podle procenta důležitosti v jejich životě a tvořících **profil kvality života (QL)** jedince
- pořadí jednotlivých oblastí života (cues) posouzených respondenty podle **míry spokojenosti** (vyjádřené na škále 0-100) s danou životní oblastí

Následující tabulky obsahují průměry a směrodatné odchylky jednotlivých skupin respondentů pro uvedené oblasti kvality života a spokojenosti s nimi. Kromě pěti nejdůležitějších životních oblastí (cues) uvádíme v každé skupině i výskyt dalších v pořadí méně důležitých životních oblastí.

Tab. 1 **Zaměstnaní**. Profil kvality života zaměstnaných a míry spokojenosti s danou životní oblastí

Kvalita života		Spokojenost	
Oblast života (cue)	Průměrné QL	Oblast života (cue)	Průměrná spokojenost
	Směrodatná odchylka		Směrodatná odchylka
1. Rodina	27,44 17,01	1. Rodina	64,51 33,30
2. Zdraví	20,79 15,29	2. Zdraví	58,41 33,75
3. Práce	9,33 13,4	3. Práce	30,13 37,80
4. Duševní pohoda	6,32 9,02	4. Vztahy mezi lidmi	26,96 35,41
5. Vztahy mezi lidmi	5,67 8,42	5. Duševní pohoda	26,60 35,06
6. Koníčky	4,64 7,49	6. Koníčky	24,57 34,07
7. Práce na sobě	4,52 7,91	7. Práce na sobě	18,41 29,48

8. Peníze	1,07 4,74	8. Peníze	3,41 13,72
9. Bydlení	0,28 2,26	9. Bydlení	0,87 7,41

N=949; hladiny významnosti *p ≤ 0,05, **p ≤ 0,01

Tab. 2 **Nezaměstnaní**. Profil kvality života nezaměstnaných a míry spokojenosti s danou životní oblastí

Kvalita života		Spokojenost	
Oblast života (cue)	Průměrné QL	Oblast života (cue)	Průměrná spokojenost
	Směrodatná odchylka		Směrodatná odchylka
1. Rodina	25,28 17,04	1. Rodina	58,03 35,14
2. Zdraví	20,12 15,11	2. Zdraví	53,18 34,23
3. Práce	9,70 14,36	3. Koníčky	28,81 36,77
4. Duševní pohoda	5,70 8,88	4. Vztahy mezi lidmi	25,71 34,35
5. Vztahy mezi lidmi	5,65 8,47	5. Duševní pohoda	20,54 30,44
6. Koníčky	5,50 8,36	6. Práce na sobě	16,82 27,83
7. Práce na sobě	5,06 9,21	7. Práce	8,60 18,86
8. Peníze	2,13 8,14	8. Peníze	3,09 11,90
9. Bydlení	0,44 3,18	9. Bydlení	1,16 8,50

N=966; hladiny významnosti * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$

Pozn. Statistický test rozdílu mezi skupinami (vzhledem k počtu respondentů) bylo možné provést pouze mezi skupinami zaměstnaných a nezaměstnaných. Tam, kde byl statisticky významný rozdíl mezi těmito dvěma skupinami, je průměr označen tučně.

Pro kvalitu života zaměstnaných i nezaměstnaných respondentů jsou důležité stejné životní oblasti (cues) v pořadí – rodina, zdraví, práce, duševní pohoda a vztahy mezi lidmi. Statisticky významný rozdíl mezi těmito dvěma skupinami jsme zjistili pouze u hodnoty rodina, která byla pro zaměstnané respondenty důležitější životní hodnotou než pro nezaměstnané a jsou s touto životní oblastí také spokojenější. Zatímco zaměstnaní dosahovali významně vyšší spokojenosti s oblastí práce a zdraví u nezaměstnaných to byla v jejich životní situaci oblast koníčků a zálib.

Rodina

Analýzou obsahu odpovědí (judgement analysis) jsme dospěli k závěrům, že pro kvalitu života má rodina pro zaměstnané i nezaměstnané respondenty téměř shodné významy: 1. Rodina jako symbol porozumění, spokojenosti a sounáležitosti 2. Rodina jako psychická opora (symbol bezpečí, zázemí a jistoty) 3. Rodina jako nejdůležitější hodnota v životě (mít pro koho žít) 4. Rodina – zázemí pro výchovu dětí 5. Rodina jako smysl života (seberealizace).

Rozdíl mezi oběma skupinami byl však patrný v relativní četnosti významů rodiny i v jejich pořadí podle četnosti. U nezaměstnaných respondentů byla na prvním místě rodina spojována s významnou psychickou oporou v době ztráty práce. Nezaměstnaní nacházejí v rodině duševní rovnováhu, která je otřesena nedobrovolnou ztrátou práce a zejména neúspěšnými pokusy o její znovuzískání. Rodina často navrácí nezaměstnaným psychickou vyrovnanost. U zaměstnaných respondentů asociuje rodina pohodu, harmonii, soudržnost, vzájemné porozumění mezi jejími členy a teprve potom spojují rodinu s místem bezpečí, jistoty a zázemí. Potvrzuje to poznatek z našich dřívějších výzkumů, že v rodinách dlouhodobě nezaměstnaných jedinců prověřuje tato situace kvalitu rodinných vztahů a lépe ji zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít, kteří mají možnost o své situaci otevřeně hovořit se svými blízkými (B. Buchtová a kol., 2002 s.107, 8).

Dále jsme zjistili rozdíl mezi zaměstnanými a nezaměstnanými v četnostech výpovědí, které uvádí rodinu jako smysl života a seberealizaci. Ztrátou práce dochází k posunu a transformaci životní energie, která se původně spotřebovávala v práci, do náhradní a zpravidla i jinak strukturované rodiny. Zejména pro nezaměstnané ženy představuje rodina alternativní pracovní pole poskytující seberealizaci a tlumící zátěž z nezaměstnanosti (B. Buchtová a kol., 2002 s.100). Psychosociální zátěž u nezaměstnaných mužů zajišťujících živobytí pro rodinu je podstatně silnější než u nezaměstnaných žen.

Zdraví

Hodnota zdraví v kvalitě života byla u všech čtyř skupin respondentů uváděna na předním místě. Sémanticky byla životní oblast zdraví nejčastěji spojována s:

1. nejvyšší životní hodnotou, 2. hodnotou, kterou si člověk uvědomí až když ji ztratí (zvýšenou péčí o své zdraví v důsledku nemoci, úrazu), 3. předpokladem pro získání a udržení zaměstnání (podmínka produktivního života), 4. se zdravým životním stylem (zásadami správné výživy, cvičením - péčí o fyzické zdraví), 5. se zdrojem tělesné a duševní pohody (důrazem na harmonii duševního a tělesného zdraví a z toho plynoucí životní spokojenosti), 6.

se zárukou soběstačnosti (nezávislostí na ostatních zejména ve stáří, nebýt na obtíž druhým), 7. se starostí o zdraví rodiny a blízkých.

Životní téma zdraví představuje v kvalitě života zaměstnaných i nezaměstnaných respondentů nejen nejvyšší životní hodnotu, od které se odvíjí řada dalších životních naplnění, ale také (s vysokou četností výpovědí) předpoklad pro získání a udržení zaměstnání. Hodnota zdraví je nejcennější devizou na současném trhu práce. Lidé se změnou pracovní schopností mají, vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon, čím dál menší šanci najít práci. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců.

Řada výzkumných studií popisuje souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu. I v našich výzkumných pracích (B. Buchtová, 1992, 1999, 2000) více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných opakovaně uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou. Následkem ztráty práce došlo u mužů i žen ke zhoršení dosavadních zdravotních problémů - hypertenze, žaludeční vředy, onemocnění srdce, problémy s páteří, astma atd. V současné době mnoho lidí na českém trhu práce žije v obavách a strachu ze ztráty práce. Důvodem jsou pracovní smlouvy na dobu určitou a neustále se zvyšující procento regionálně nezaměstnaných, způsobené razantním propouštěním lidí z filiálek zahraničních investorů, pro které se stala po čase pracovní síla v České republice ekonomicky nevýhodnou. Nezaměstnanost má tak negativní vliv nejen na zdravotní stav lidí, kteří ztratili práci, ale i na chování a zdraví lidí zaměstnaných. Ty provází úzkost a napětí z předpokládané ztráty práce nebo jsou často nuceni pokračovat v práci v neuspokojivých podmínkách. Ukazuje se tedy, že kvalitu emoční duševní pohody lidí, vyjádřené v hodnotě zdraví, ovlivňují změny ekonomického klimatu, ať už jedinec sám zažije nepříjemné události týkající se zaměstnání nebo ne.

Práce

Životní téma práce v kvalitě života zaměstnaných a nezaměstnaných respondentů bylo třetí nejdůležitější uváděnou oblastí. Pracovní činnost byla nejčastěji spojována s potřebami: 1. seberealizace (uplatnění svých schopností, znalostí a dovedností), 2. finanční nezávislosti (materiální zabezpečení rodiny, prostředek k osamostatnění se), 3. životní jistoty (jistota budoucnosti), 4. životního řádu (denní režim, náplň času, každodenní rutina), 5. sociálního zázemí (mezilidské vztahy na pracovišti, přátelství, oslavy, společné stravování), 6. citové odezvy, emocionálního ocenění (potřeba úspěchu, ocenění, poděkování).

Statisticky významný rozdíl mezi oběma skupinami respondentů se prokázal u spokojenosti s životní oblastí práce. Zatímco u zaměstnaných respondentů se projevila výrazná spokojenost u nezaměstnaných je tato oblast života statisticky významně saturována koníčky a zájmy.

V odpovědích nezaměstnaných respondentů se projevil vliv generačních rozdílů. Zatímco mladí lidé věří, že brzy získají práci, touží po seberealizaci, mají plány do budoucna, u věkově starších jedinců je prvořadě zajištění základních potřeb rodiny. Zejména pak muži uváděli diskriminaci na trhu práce danou věkem. Opakované neúspěchy najít si práci vedou u nich k depresím, pocitům méněcennosti, ztrátě sebevědomí. V rodinném soužití mají nezaměstnaní pocitu "příživnictví", muži pak kladou rovnítko mezi nezaměstnaností a vlastní neschopností zabezpečit základní potřeby rodiny. Je patrné, že váha funkcí práce v životní dráze člověka se mění, což ovlivňuje i prožívání a zvládání ztráty práce.

U zaměstnaných respondentů se projevila nejen statisticky významná spokojenost s oblastí práce, ale také snaha o získání lepšího pracovního místa spojeného se sebevzděláváním (zejména v oblasti práce s počítači a v jazykových znalostech). Práce je pojímána jako významné místo lidského společenství, sounáležitosti se spolupracovníky, jako druhá “rodina”.

Ze vzorku respondentů jsme v průběhu výzkumu vyčlenili specifické, méně početné skupiny – skupinu bezdomovců a nezaměstnané matky po mateřské dovolené.

Bezdomovci (N=22; hladiny významnosti *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01)

U nezaměstnaných lidí bez domova byla hodnota **rodiny** uváděna až čtvrtá v pořadí s průměrnou hodnotou 5,23. Nejčastěji je ve výpovědích respondentů spojována s touhou založit si fungující rodinu nebo s touhou po návratu partnera, který je opustil pro nadměrné požívání alkoholu, trestnou činnost nebo následný pobyt v nápravném zařízení. Někteří bezdomovci netouží po změně současného stavu. Mají povahu vlka samotáře a nejvíce si cení svobody.

Oblast **zdraví** v kvalitě života bezdomovců dosahuje nejvyšší průměrné hodnoty (27,95). Zdraví je často kritickou stránkou jejich života. Bývá podlomeno nocováním na veřejných prostranstvích, nepravdělnou a méně hodnotnou stravou a často nadměrným požíváním alkoholu. Většina lidí bez domova si životní oblast zdraví spojovala se zlepšením zdravotního stavu nebo alespoň s jeho nezhoršováním.

Pod životním tématem **práce** (oblast života uváděna druhá v pořadí s hodnotou 6,36) se skrývá touha lidí bez domova nalézt stále zaměstnání. Současně je však s tímto přáním spojena i rezignace. Ti, kteří by práci opravdu chtěli, současně vědí, že kvůli svému životnímu statusu – statusu bezdomovce – nemají dobré vyhlídky na získání zaměstnání. Pro nadpoloviční většinu respondentů pak práce není životním tématem, protože jim vyhovuje život na pokraji zákona a s tím související způsob zaopatřování prostředků k životu.

Průměrné hodnoty ostatních životních oblastí (cues) v kvalitě života bezdomovců a spokojenosti s nimi viz. tabulka č. 4.

Nezaměstnané matky po mateřské dovolené (N=20; hladiny významnosti *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01)

U nezaměstnaných matek po mateřské dovolené dosahuje hodnota **rodiny** a spokojenosti s ní nejvyšších průměrných hodnot v kvalitě života (39,25) ve srovnání s ostatními třemi skupinami respondentů. Hodnocení odpovídá prožívání posláním současné životní situace, se kterou souvisí i výše průměrného hodnocení a spokojenosti s životní oblastí duševní pohoda. Za důležitou považují nezaměstnané matky **práci na sobě** (některé ženy byly doma s dětmi i několik let), která spočívá nejen v získávání nových znalostí a dovedností (všechny ženy současně absolvovaly rekvalifikační kurz), ale také vyžaduje změnu názoru na životní styl, na organizaci a náplň dne. I když čtvrtina vzorku žen byly samoživitelky, nebylo finanční zázemí zařazeno mezi důležité životní oblasti. Nízké průměrné hodnocení životní oblasti **práce** (1,75) koresponduje patrně se současnou životní situací a promítá se spíše do úvah o přípravě na znovuzískání zaměstnání. Je tomu tak i přesto, že v regionu, odkud ženy pocházely, je vysoká míra regionální nezaměstnanosti a šance na získání zaměstnání je malá.⁴

⁴ Zjištěné závěry z výzkumného šetření u vzorku lidí bez domova a u nezaměstnaných matek po mateřské dovolené, mají pouze předběžný charakter. Pro jejich ověření by bylo třeba zastoupení většího vzorku respondentů z různých regionů České republiky.

Průměrné hodnoty ostatních životních oblastí (cues) v kvalitě života nezaměstnaných matek po mateřské dovolené a spokojenosti s nimi viz. tabulka č. 4.

V další části výzkumu jsme se zabývali srovnáním průměrné kvality života jednotlivých skupin respondentů. Výsledky uvádíme v tabulce č.3.

Tab.3 Srovnání průměrů kvality života pro jednotlivé skupiny respondentů (v procentech)

	Průměr QL	Směrodatná odchylka	Počet respondentů
nezaměstnaní	60,3	20	966
zaměstnaní	70,6	15,8	949
bezdomovci	33,1	19,6	22
matky po MD	62,3	18	20
Celkem	56,6	18,35	1957

Subjektivní hodnocení kvality života zaměstnaných dosahuje nejvyšší hodnoty ve srovnání s ostatními skupinami respondentů. Ukazuje se, že ztráta práce je závažnou změnou v životě člověka, výrazně se projeví ve změně kvality života a má převážně negativní dopad na ostatní životní oblasti a na osobní cíle člověka.

Oblasti kvality života a spokojenosti s nimi v závislosti na věku a pohlaví

Předpokládané souvislosti mezi oblastmi kvality života, spokojenosti s nimi a proměnnými věkem a pohlavím jsme ověřovali Pearsonovým korelačním koeficientem. Výsledky statistického testování korelací mezi sledovanými proměnnými potvrdily významné souvislosti (N=1957, 22 bezdomovců, 20 matek po mateřské dovolené, 966 nezaměstnaných, 949 zaměstnaných; hladina významnosti * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$).

Z výsledků statistického zpracování vyplynulo, že u **bezdomovců** s přibývajícím věkem výrazně roste důležitost bydlení (0,615**) a rodiny (0,487*) a klesá spokojenost s výší finančního příjmu (-0,472*).

U nezaměstnaných **matek po mateřské dovolené** s přibývajícím věkem výrazně klesá spokojenost s duševní pohodou (-0,493*).

U nezaměstnaných respondentů s přibývajícím věkem roste význam hodnoty zdraví (0,222**), rodiny (0,129**) a finančního zázemí (0,071*) a klesá důležitost a současně spokojenost s prací na sobě (-0,168**), se vztahy mezi lidmi (-0,097**) a s duševní pohodou (-0,079*). V téže skupině respondentů se prokázala statistická významnost (0,080*) spokojenosti s rodinou a s bydlením (0,081*).

U zaměstnaných respondentů proměnná věku pozitivně korelovala s hodnotou rodiny (0,157**) a duševní pohody (0,073*) a současně se spokojeností s těmito dvěma životními oblastmi. Negativní korelace se prokázala v důležitosti a spokojenosti práce na sobě (-0,134**; -0,129**).

Tab. 4 Průměrné hodnoty životních oblastí (cues) v kvalitě života a spokojenosti s nimi z hlediska pohlaví u všech čtyř skupin respondentů.

		Bezdomovci		Matky po MD		Nezaměstnaní			Zaměstnaní		
		muži	celkem	ženy	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	Muži	celkem
Kvalita života	Rodina	6,11	6,11	39,25	39,25	28,82**	20,59	25,33	29,31**	25,20	27,50
	Zdraví	28,33	28,33	13,50	13,50	20,55	19,64	20,16	22,35**	18,91	20,83
	Práce	5,00	5,00	1,75	1,75	11,69	8,27	9,70	11,12	7,94	9,33
	Koníčky	0,00	0,00	2,25	2,25	4,12	7,41**	5,52	3,54	6,06**	4,65
	Vztahy mezi lidmi	0,83	0,83	5,00	5,00	5,89	5,36	5,67	6,33**	4,85	5,68
	Peníze	13,61	13,61	0,00	0,00	1,75	2,65	2,13	0,89	1,31	1,07
	Bydlení	5,56	5,56	0,00	0,00	0,27	0,66	0,44	0,25	0,32	0,28
	Práce na sobě	0,00	0,00	8,15	8,15	5,68*	4,24	5,07	4,90	4,06	4,53
	Duševní pohoda	0,56	0,56	8,25	8,25	6,11	5,16	5,71	6,73	5,84	6,34
Spokojenost	Rodina	3,89	3,89	61,50	61,50	65,69**	47,88	58,15	67,99**	60,40	64,64
	Zdraví	30,00	30,00	36,50	36,50	56,63**	48,74	53,29	62,00**	54,16	58,54
	Práce	5,00	5,00	2,50	2,50	8,90	8,41	8,60	32,66	28,23	30,13
	Koníčky	0,00	0,00	7,50	7,50	23,51	36,15**	28,86	20,71	29,57**	24,62
	Vztahy mezi lidmi	2,78	2,78	26,25	26,25	26,58	24,66	25,77	31,25**	21,67	27,02
	Peníze	18,89	18,89	0,00	0,00	2,85	3,43	3,10	3,08	3,84	3,41
	Bydlení	10,28	10,28	0,00	0,00	0,74	1,74	1,16	0,92	0,80	0,87
	Práce na sobě	0,00	0,00	28,75	28,75	19,21**	13,65	16,85	20,84**	15,42	18,45
	Duševní pohoda	1,11	1,11	33,25	33,25	22,24*	18,33	20,58	29,08*	23,58	26,66

N=1957; 851 mužů, 1 106 žen; hladina významnosti *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01

Z výsledků je zřejmé, že z hlediska pohlaví jsou s životní oblastí rodiny a zdraví více spokojenější nezaměstnané a zaměstnané ženy než obě skupiny mužů.

U zaměstnaných i nezaměstnaných mužů se naopak prokázala ve srovnání se ženami pozitivní korelace s životní oblastí koníčků.

Se vztahy mezi lidmi jsou více spokojenější zaměstnané ženy (31,25**) ve srovnání se zaměstnanými muži (21,67). U nezaměstnaných mužů a žen se statisticky významný rozdíl ve spokojenosti s touto proměnnou neprokázal.

S prací na sobě a s duševní pohodou jsou více spokojenější nezaměstnané i zaměstnané ženy ve srovnání s oběma skupinami mužů.

Rozdíly mezi skupinami zaměstnaných a nezaměstnaných mužů a žen v preferenci životních oblastí a spokojenosti s nimi jsme testovali Pearsonovými korelacemi jednotlivých proměnných a členstvím ve skupině (N=1915; nezaměstnaní=966, zaměstnaní=949; hladina významnosti *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01).

Pozn. Kladná korelace znamená, že vyšší hodnoty mají spíše muži, záporná, že vyšší hodnoty mají spíše ženy. U skupiny nezaměstnaných matek a skupiny bezdomovců nebylo možné z důvodu konstantnosti proměnných korelaci vypočítat.

Z výsledků statistického zpracování je zřejmé, že z hlediska pohlaví je rodina pro nezaměstnané i zaměstnané ženy důležitější životní oblastí než pro muže (-0,239**; 0,120**) a jsou s ní také spokojenější.

Hodnotu zdraví a vztahů mezi lidmi považují zaměstnané ženy za důležitější ve srovnání se zaměstnanými muži (-0,112**; -0,088**). S těmito životními hodnotami jsou také více spokojeny (-0,116; -0,134**). U nezaměstnaných mužů a žen se rozdíly mezi pohlavími nepotvrdily.

Hodnota práce a koníčků je statisticky významnější u zaměstnaných (0,121**; **0,167**) a nezaměstnaných mužů (0,117**; 0,194**) ve srovnání se ženami. Zaměstnaní i nezaměstnaní muži nalézají ve svých koníčcích také větší uspokojení (0,129**; 0,170**) než obě skupiny žen.

Spokojenost s prací na sobě a spokojenost s duševní pohodou je statisticky významnější u nezaměstnaných i zaměstnaných žen ve srovnání s muži.

Práce na sobě je statisticky významnější pro nezaměstnané ženy (-0,077*) než pro nezaměstnané muže. Se vztahy mezi lidmi jsou průkazně více spokojeny zaměstnané ženy než zaměstnaní muži. U nezaměstnaných mužů a žen se rozdíly mezi pohlavími u této hodnoty nepotvrdily. U dalších "cues" se nepotvrdily žádné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami.

Oblasti kvality života a spokojenosti s nimi v závislosti na vzdělání

Souvislosti mezi oblastmi kvality života, spokojenosti s nimi a vzděláním jsme ověřovali Spearmanovou pořadovou korelací. Výsledky statistického testování sledovaných proměnných opět potvrdily významné souvislosti (N=1915; nezaměstnaní=966, zaměstnaní=949; hladina významnosti * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$).

Pozn. Kladná korelace znamená, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší kvalita života nebo spokojenost v dané oblasti; při záporné korelaci – čím vyšší vzdělání, tím nižší kvalita života nebo spokojenost v dané oblasti.

Z výsledků statistického zpracování lze interpretovat, že s rostoucím vzděláním u skupiny nezaměstnaných klesá důležitost oblasti koníčků (-0,089**), hodnoty peněz (-0,084**) a práce (-0,076*) a stoupá důležitost práce na sobě (0,094**) a duševní pohody (0,079*).

U skupiny zaměstnaných respondentů s rostoucím vzděláním klesá důležitost peněz v kvalitě života (-0,113**) a roste důležitost práce na sobě (0,107**).

S rostoucím vzděláním u nezaměstnaných statisticky významně stoupá spokojenost s prací na sobě (0,118**) a s duševní pohodou (0,085**) (lépe snáší ztrátu práce) a rovněž se zdravím (0,065*). Naopak klesá spokojenost s penězi (-0,095**), s oblastí koníčků (-0,077*) a s bydlením (-0,064*).

U zaměstnaných s rostoucím vzděláním roste spokojenost s prací na sobě (0,114) a klesá spokojenost s penězi (-0,113**).

Oblasti kvality života a spokojenosti s nimi v závislosti na délce ztráty práce

Předpokládané vztahy mezi oblastmi kvality života, spokojenosti s nimi a délkou nezaměstnanosti jsme opět testovali Pearsonovým korelačním koeficientem (N=988; bezdomovci=22, nezaměstnaní=966; hladina významnosti * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$).

Pozn. V případě skupiny bezdomovců nebylo možné z důvodu konstantnosti proměnných některé korelace vypočítat.

Z údajů statistického zpracování vyplývá, že čím delší je doba ztráty práce, tím důležitější je pro nezaměstnaného rodina (0,081*). Současně klesá spokojenost s životní oblastí práce (-0,067*).

U bezdomovců s rostoucí délkou nezaměstnanosti výrazně vzrůstá důležitost bydlení (0,566**).

Vztah mezi délkou nezaměstnanosti a vzděláním

Po rozčlenění délky nezaměstnanosti do 5 kategorií (do ½ roku, nad půl roku až 1 rok, rok až 1½, 1½ - 2 a více) jsme vypočítali Spearmanovu korelaci délky ztráty práce se vzděláním. Tato korelace je -0,226 a je statisticky významná na 1% hladině. U vybraného vzorku respondentů se nám potvrdil předpoklad, že **s vyšším vzděláním klesá délka nezaměstnanosti**.

Tento výsledek dokládáme tabulkou obsahující jednotlivé četnosti a procenta v řádcích, sloupcích a v celé tabulce. **Tučně** jsou označeny hodnoty statisticky významně častější než by se dalo očekávat na základě hypotézy nezávislosti proměnných, **tučně kurzívou** jsou označeny hodnoty výrazně méně častější.

Tab. 5 Délka nezaměstnanosti v závislosti na vzdělání

Vzdělání	do ½ roku	½ - 1 rok	1 - 1½ roku	1½ - 2 roky	nad 2 roky	Celkem
základní	10	8	3	9	38	68
učňovské	58	62	46	27	64	257
středoškolské	145	137	81	50	72	485
vyšší odborné	5	5	3	1	2	16
vysokoškolské	54	27	25	6	15	127

N=953; základní=68, vyučení=257, SŠ=485, VO=16, VŠ= 127

Pozn. Vztah mezi délkou nezaměstnanosti a vzděláním mohl být zkoumán pouze u 953 respondentů, u třinácti z celkové počtu 966 nebylo vzdělání jednoznačně uvedeno.

Vztah mezi vzděláním a délkou nezaměstnanosti je, podobně jako u Spearmanovy korelace uvedené výše, statisticky významný: $\chi^2=94,309$, $df=16$, $p=0,000$

Z tabulky je zřejmé, že nejčastější kombinací hodnot jsou nezaměstnaní se středoškolským vzděláním do ½ roku bez práce (145 osob) a ½ - 1 rok (137 osob).

Výrazné souvislosti jednotlivých kategorií: nad 2 roky jsou výrazně častěji nezaměstnaní lidé s nižším vzděláním (základní a vyučení), do 1 roku osoby s vyšším vzděláním

(stredoškolské a vysokoškolské) – viz tučně zvýrazněné hodnoty. Naopak výrazně méně časté jsou kombinace krátkodobé nezaměstnanosti a nižšího vzdělání a dlouhodobé nezaměstnanosti a vyššího vzdělání – viz hodnoty zvýrazněné tučně kurzívou.

Oblasti kvality života u mužů a žen a spokojenosti s nimi

Dále jsme se v našem výzkumu zabývali otázkou, jak se liší průměrné hodnoty kvality života (QL) pro jednotlivé životní oblasti (cues) a spokojenost s nimi mezi muži a ženami (bez ohledu na jejich zaměstnanost) a mezi zaměstnanými a nezaměstnanými muži a ženami. Pro zpracování dat jsme použili metodu ANOVA (Univariate Analysis of Variance) – jednorozměrnou analýzu rozptylu. Velikosti skupin respondentů: 1106 ženy, 851 muži, 966 nezaměstnaní, 949 zaměstnaní.

RODINA. Z výsledků statistického zpracování vyplynulo, že se liší průměrná hodnota kvality života (QL) pro oblast RODINY u mužů i žen bez ohledu na jejich zaměstnanost. Konkrétně ženy mají průměrnou hodnotu 29,06 a muži 22,92. Průměrná hodnota QL pro oblast RODINY je statisticky významně vyšší pro ženy než pro muže.

Zatímco průměrná hodnota QL pro oblast RODINY je přibližně stejná pro nezaměstnané (28,82) i zaměstnané (29,31) ženy, u mužů, kteří mají hodnotu QL pro oblast rodiny obecně nižší než ženy, je velký rozdíl mezi nezaměstnanými (20,59) a zaměstnanými (25,2) muži. Pro zaměstnané muže je životní oblast RODINY statisticky významně vyšší hodnotou ve srovnání s nezaměstnanými muži.

U zaměstnaných mužů a žen je průměrná spokojenost s RODINOU vyšší (64,64) než u nezaměstnaných mužů a žen (58,15), přitom ženy jsou s rodinou spokojenější (66,82) než muži (54,21) z celého souboru respondentů.

V průměrné spokojenosti s rodinou není výrazný rozdíl mezi zaměstnanými (67,99) a nezaměstnanými ženami (65,69), ale u mužů jsme zjistili významný rozdíl. Nezaměstnaní muži jsou výrazně méně spokojeni (47,88) s rodinou ve srovnání se zaměstnanými muži (60,4).

ZDRAVÍ. V rámci kvality života je průměrná hodnota pro oblast ZDRAVÍ vyšší u žen (21,43) – zaměstnaných i bez práce než u zaměstnaných a nezaměstnaných mužů (19,27).

U zaměstnaných mužů i žen je vyšší průměrná spokojenost se zdravím (58,54) než u nezaměstnaných mužů a žen (53,29). Se zdravím jsou z celého souboru respondentů více spokojenější ženy (59,25) ve srovnání s muži (51,48). Nejvyšší průměrná hodnota spokojenosti se zdravím je u zaměstnaných žen (62,00).

PRÁCE. Průměrná hodnota kvality života pro oblast PRÁCE je statisticky významně vyšší pro muže (11,40) než pro ženy (8,11) z celého souboru respondentů.

U zaměstnaných mužů a žen je podle očekávání statisticky významně vyšší spokojenost s životní oblastí PRÁCE (30,19) než u nezaměstnaných mužů a žen (8,62).

DUŠEVNÍ POHODA. V rámci celého souboru respondentů nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými a mezi muži a ženami v průměrných hodnotách kvality života pro oblast DUŠEVNÍ POHODY.

Průměrné hodnoty spokojenosti pro oblast DUŠEVNÍ POHODY jsou statisticky významnější u žen (25,58) než u mužů (20,99). Více spokojenější jsou zaměstnaní muži i ženy (26,66) než nezaměstnaní (20,58).

Nejvyšší průměrnou hodnotu spokojenosti pro oblast DUŠEVNÍ POHODA mají zaměstnané ženy (29,08).

MEZILIDSKÉ VZTAHY. Z celého souboru respondentů jsou s životní oblastí MEZILIDSKÉ VZTAHY spokojenější více ženy (28,85) než muži (23,15).

Průměrná hodnota kvality života pro oblast MEZILIDSKÉ VZTAHY je statisticky významně vyšší u žen (6,11) než u mužů (5,1) bez ohledu na jejich zaměstnanost.

Zatímco průměrná spokojenost s životní oblastí MEZILIDSKÉ VZTAHY je pro zaměstnané i nezaměstnané muže přibližně stejná (21,67; 24,66), u žen, které mají průměrnou hodnotu pro oblast MEZILIDSKÉ VZTAHY obecně vyšší než muži, je statisticky významný rozdíl mezi zaměstnanými a (31,25) a nezaměstnanými ženami (26,58). Zaměstnané ženy jsou více spokojenější s mezilidskými vztahy ve srovnání s nezaměstnanými ženami.

KONÍČKY, ZÁJMY, HOBBY. Průměr kvality života pro životní oblast KONÍČKY, ZÁJMY, HOBBY je statisticky významně vyšší u mužů (6,73) než u žen (3,84) a je vyšší u všech nezaměstnaných mužů i žen (5,52) ve srovnání se zaměstnanými muži i ženami (4,65). U skupiny nezaměstnaných mužů a žen je také větší spokojenost s touto oblastí života (28,86) ve srovnání se zaměstnanými muži a ženami (24,62). Nejvyšší průměrnou hodnotu kvality života pro oblast KONÍČKY, ZÁJMY, HOBBY mají nezaměstnaní muži (7,41) a nacházejí v ní také největší spokojenost (36,15).

PRÁCE NA SOBĚ. Průměrná hodnota kvality života pro oblast PRÁCE NA SOBĚ je statisticky významnější pro ženy (5,3) než pro muže (4,15).

Z celého souboru respondentů jsou s prací na sobě statisticky významně spokojenější ženy (20,00) než muži (14,55).

PENÍZE. Z výsledků statistického zpracování je zřejmé, že průměrná hodnota kvality života pro oblast PENÍZE je statisticky významně vyšší u mužů (1,97) než u žen (1,33). Průkazný rozdíl je také mezi nezaměstnanými (2,13) a zaměstnanými (1,07) muži a ženami.

Statisticky nejvýznamnější je průměrná hodnota pro životní oblast PENÍZE u nezaměstnaných mužů (2,65).

Výsledky ANOVY nepotvrdily statisticky významné rozdíly mezi průměrnými hodnotami spokojenosti pro životní oblast PENÍZE mezi muži a ženami a zaměstnanými a nezaměstnanými.

BYDLENÍ. Výsledky ANOVY také nepotvrdily statisticky významné rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými a mezi muži a ženami v průměrných hodnotách kvality života pro oblast BYDLENÍ a spokojenosti s ní

SMYSLUPLNOST ŽIVOTA A DLOUHODOBÁ ZTRÁTA PRÁCE

Součástí našeho výzkumu kvality života dlouhodobě nezaměstnaných bylo posouzení smysluplnosti života. Nejprve jsme zpracovali porovnání průměrných hodnot smysluplnosti života vyjádřené jednotlivými skupinami respondentů.

Tab. 6 Srovnání průměrných hodnot smysluplnosti života pro jednotlivé skupiny respondentů (v procentech)

	Průměr (v %)	Počet respondentů	Směrodatná odchylka
Bezdomovci	52,286	22	21,389
Matky po MD	83,590	20	17,057
Nezaměstnaní	65,261	966	22,969
Zaměstnaní	81,270	949	16,137
Celkem	73,072	1957	21,515

Z tabulky je zřejmé, že ze všech čtyř skupin respondentů přikládaly životu největší smysl nezaměstnané matky po mateřské dovolené (83,590). Nejnížší průměrnou hodnotu smysluplnosti života uvedli lidé bez domova (52,286). Průměrná hodnota celého vzorku populace (1957) byla 73,02%. Průměrné hodnoty ukazují významný rozdíl smysluplnosti života mezi nezaměstnanými (65,261) a zaměstnanými (81,270) respondenty.

Průkaznost rozdílů smysluplnosti života mezi zaměstnanými a nezaměstnanými respondenty jsme ověřovali t-testem.

Rozdíl hodnot smysluplnosti života mezi skupinami zaměstnaných a nezaměstnaných mužů a žen byl statisticky významný. Práce dodává lidskému životu smysl a řád. Pokud člověk ztratí práci, žádná jiná aktivita ji nemůže plnohodnotně nahradit.⁵

Smysluplnost života u všech čtyř skupin respondentů jsme dále porovnávali pomocí Kruskal-Wallisova testu a mediánového testu. I výsledky těchto testů prokázaly, že rozdíly mezi skupinami respondentů z hlediska smysluplnosti života jsou statisticky významné.

Dále jsme zkoumali, jak je smysluplnost života ovlivňována délkou ztráty práce, pohlavím a věkem. Zabývali jsme se rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými.

Tab. 7 Pearsonovy korelace smysluplnosti života s délkou nezaměstnanosti, pohlavím a věkem.

	Nezaměstnaní	Zaměstnaní
Délka nezaměstnanosti (v měsících)	-0,111**	.
Závislost na pohlaví	-0,158**	0,038
Závislost na věku	-0,130**	0,056

N=1915; nezaměstnaní 966, zaměstnaní 949; hladina významnosti * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

⁵ Blíže viz. J. Šmajš, 2002; M. Machovec, 1968

Z údajů v tabulce vyplývá, že statisticky významné jsou vztahy v rámci skupiny nezaměstnaných, kde je smysluplnost života mírně nižší s rostoucí délkou nezaměstnanosti (-0,111**), dále u mužů (-0,158**) a s přibývajícím věkem(-0,130**). Výsledky nasvědčují tomu, že "rizikovou" skupinou prožívající ztrátu práce tíživěji než ostatní skupiny jsou věkově starší, dlouhodobě nezaměstnaní muži.

ZÁVĚR

Provedená šetření dále zpřesnila nejen naši představu o způsobu prožívání ztráty práce nezaměstnanými lidmi, ale i o práci a její roli v dnešním životě lidí. Především se ukázalo, že pojem kvality života, který se objevil na začátku sedmdesátých let minulého století a který jako sociologický pojem nejprve vyjadřoval míru pozitivních změn vyvolaných v lidském životě společenským a vědeckotechnickým pokrokem, a teprve později také negativní vliv nemoci či stáří na život člověka, bude nutné dále teoreticky prohlubovat a lépe definovat.

V pozadí dnes již klasické osvícenské představy o možném zlepšování lidského života kulturou stálo totiž přesvědčení, že lidská přirozenost má sice tajemnou složku biologickou, ale že určující a významnější je její elastická složka společenská (sociokulturní). Věřilo se, že přibližně v míře, v jaké člověk vytváří umělé kulturní prostředí, formuje také svou vlastní přirozenost. Tuto optimistickou představu o člověku a lidské přirozenosti ovšem nepotvrzují ani biologické vědy, ani lidský a společenský život sám. Podobně jako jiné druhy savců, také dnešní člověk je vysoce konzervativní biologický druh. Všechny informace, které jedinec získává z vnějšího prostředí v průběhu své ontogeneze i pozdějšího života v kultuře, se totiž mohou zapisovat pouze do jeho aktuální paměti neuronální. Rozumem sice chápeme co je kultura, ale geneticky se na ni adaptujeme stejně pomalu a slepě jako kdysi naši předkové na živou a neživou přírodu. Na tuto konzervativní paměť působí tedy dnešní kulturní prostředí pouze také jen fyzikálně chemickým vlivem. Znovu a znovu se proto rodí lidské generace s potřebou uplatňovat fyzickou a intelektuální námahu v boji o přežití, při zdolávání odporu vnějšího prostředí. Vyplývá z toho jednak to, že se krátí život iluze o možnosti úplného nahrazení živé lidské práce prací mrtvou – produktivní a ostatní technikou, a jednak to, že opětovné uvážlivé vynakládání lidských bytostných sil produktivním způsobem nebude cestou zpátky, ale naopak perspektivním řešením dnešní patové situace nezaměstnanosti v technicky rozvinutých zemích. Zatím však technický pokrok v kombinaci s trhem a nemilosrdným požadavkem zisku každý den znovu odnímá pracovní příležitosti tisícům a desetit tisícům lidí.

Pro lidi, kteří bez vlastní viny ztrácejí placenou práci, jde o analogickou zátěžovou situaci jakou je dlouhodobá nemoc. Právě proto jsme se v našem šetření pokusili použít metodu, která až doposud byla aplikována pro měření změn kvality života před a po intervenčních zásazích u nemocných a starých lidí.

Metodu subjektivního hodnocení kvality života nezaměstnaných a zaměstnaných lidí jsme zvolili proto, že subjektivní pocity ztráty práce jsou značně nepřístupné pouze objektivním pohledem. Dále proto, že systém individuálního hodnocení kvality života umožňuje jedinci specifikovat oblasti života, které považuje sám ve svém životě za nejdůležitější a pomocí hodnotící analýzy určuje i váhu jejich důležitosti. SEIQoL je tak metodou, která, oproti tradičním přístupům bere v úvahu hlavně individuální perspektivu života jedince.

I když víme, že v závěrech šetření musíme být opatrní, nabyli jsme přesvědčení, že z našeho výzkumu plyne několik podstatných zjištění:

1. Mít placenou práci v naší mladé tržně liberální společnosti, která po dvě generace nepoznala nezaměstnanost a její důsledky, bude stále více ceněnou životní hodnotou.
2. Rodina není jen dožívající kategorií náboženskou a eticko-výchovnou, ale stále důležitější kategorií sociální opory a formování psychicky zdravé lidské osobnosti.
3. Ani proměna životního způsobu lidí v důsledku zvýšeného konzumu, cestování a hromadného rozšiřování spotřební techniky, jakou je např. osobní automobil, televize nebo počítač, není s to kompenzovat či oslabit ztrátu blahodárného účinku práce na lidskou spokojenost a zdraví.
4. Má-li se i v budoucnu reprodukovat standardní struktura lidské psychiky, která se formovala v nedostatkových a pro člověka fyzicky náročných lovecko-sběračských a neolitických kulturách, bude nezbytné nejen čelit extrémně konzumnímu životnímu způsobu lidí, nýbrž i vytvářet podmínky pro přiměřenou zátěž lidského organismu společensky užitečnou produktivní prací.

LITERATURA

- Balcar, K.: Životní smysluplnost, duševní pohoda a zdraví. *Československá psychologie* 39, 1995c, 6, 420-424.
- Bergsma, J., Engel, G. L.: Quality of life: does measurement help? *Health Policy*, 10, 1988, 267-279
- Buchtová, B.: K psychologické dimenzi nezaměstnanosti. Brno, FFMU 1992.
- Buchtová, B.: Vývoj a analýza psychologických výzkumů nezaměstnanosti. *Československá psychologie* 38, 1994, 2, s. 119-130.
- Buchtová, B.: K psychologické dimenzi nezaměstnanosti. *Psychologie v ekonomické praxi* 30, 1995, 2, 1-17.
- Buchtová, B.: Sebereflexe dlouhodobé ztráty zaměstnání. *Sociální politika* 1998, 24, 12-14.
- Buchtová, B.: Podání ruky na odchodnou. *Ekonom* 63, 1999, 39, 66-67.
- Buchtová, B.: Nezaměstnanost je jako nevyléčitelná nemoc. *Psychologie dnes* 5, 1999, 5, 8-11.
- Buchtová, B.: Nezaměstnanost a zdraví. *Psychologie dnes* 6, 2000, 5, 24-26.
- Buchtová, B. (Ed.): *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno, ESF MU 2000
- Buchtová, B.: Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: Výrost, J., Slaměník, I. (Eds.), *Aplikovaná sociální psychologie II: Člověk v sociálním kontextu*. Praha, Grada 2000, 81-108.
- Buchtová, B. (Ed.): *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, Grada 2002.
- Browne, J. P. et al.: Individual quality of life in the healthy elderly. *Quality of Life Research* 3, 1994, 235-244.
- Browne, J. P. et. al.: Development of a direct weighting procedure for quality of life domains. *Quality of Life Research* 6, 1997, 301-309.
- Dzúrová, D., Dragomirecká, E.: Quality of life in the Czech Republic. *Acta Universitatis Carolinae* 1, 103-116.
- Emmons, R. A., Diener, E.: Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin* 11, 1985, 89-97.
- Frankl, V. E.: *Vůle ke smyslu*. Brno, Cesta 1994.
- Halama, P.: Teoretické a metodologické přístupy k problematice zmyslu života. *Československá psychologie* 44, 2000, 3, 216-236.

- Hnilica, K.: Konflikt hodnot a kvalita života. *Československá psychologie* 44, 2000, 5, 385-403.
- Křivohlavý, J.: *Psychologie zdraví*. Praha, Portál 2001.
- Křivohlavý, J.: *Psychologie nemoci*. Praha, Grada 2002.
- Machovec, M.: *O smyslu lidského života*. Praha, Svoboda 1967 .
- McGee, H. M. et al.: Assessing the quality of life of the individual: the SEIQoL with a healthy and gastroenterology unit population. *Psychological Medicine* 21, 1991, 749-759.
- O'Boyle, C. A., McGee, H.: Individual quality of life in patients undergoing hip replacement. *Lancet* 33, 1992, 1088-1091.
- O'Boyle, C. A., McGee, H., Joyce, C. R.: Quality of life: assessing the individual. *Advances in Medical Sociology* 5, 1994, 159-180.
- Oishi, S. et al.: Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality* 67, 1999, 157-184.
- Ryff, C. D., Keys, C. L.: The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69, 1995, 719-727.
- Strauss, A. L.: *Chronic illness and the quality of life*. St. Louis, Mosby, 1975
- Šmajš, J.: Práce – téma k zamyšlení. In: Buchtová, B. (Ed.): *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, Grada 2002, 9-13.
- Šmajš, J., Krob, J.: *Evoluční ontologie*. Brno, Masarykova universita 2003
- Thompson, S. C., Janigian, A. S.: Lifeschemes: a framework for understanding the search for meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology* 7, 1998, 2/3, 260-280
- Ziga, S., Chamberlain, K.: Relation of hassles and personality to subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* 53, 1987, 1, 155-162.

NEZAMESTNANÍ A KVALITA ŽIVOTA¹

Michal Kentoš

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Úvod

Problematika kvality života je širokospektrálna a možnosti jej uchopenia sú mnohoraké. Dokumentuje to aj záujem odborníkov mnohých vedných disciplín o túto problematiku. Kvalita života však v celospoločenskom meradle nie je novou kategóriou.

V spojitosti s kvalitou života sa dlhšiu dobu predpokladalo, že ekonomický rast spoločnosti zlepšuje celkovú životnú úroveň. Avšak od 70-tych rokov minulého storočia prevláda názor, že ekonomické ukazovatele ako hrubý domáci produkt, príjmy a výdavky obyvateľstva alebo rozvoj infraštruktúry nerobia život automaticky lepším. Inými slovami mať viac neznamená nutne mať lepší život. Práve v tejto súvislosti vyvstala otázka kvality života, čo ju tvorí, ako ju možno merať, či je univerzálnou kategóriou a pod.

Kvalita života je dnes široko akceptovaným konceptom, nielen na poli vedy, ale stala sa aj súčasťou bežného slovníka – preto pri zisťovaní kvality života nie je vôbec problém opýtať sa priamo účastníkov výskumu – ako hodnotíte kvalitu svojho života?

Čo teda znamená kvalita života?

- V najširšom význame možno kvalitu života označiť ako určitú úroveň dimenzií (faktorov) života, ktoré sú viac alebo menej konsenzuálne definované a reflektujú dôležité spoločenské hodnoty a ciele (Land, 2001)
- WHO definuje kvalitu života ako individuálnu percepciu pozície jedinca v živote v kontexte kultúry a hodnotového systému so zreteľom na ciele, očakávania, štandardy a záujmy.

V tejto súvislosti sú podstatné **zdroje**, z ktorých jedinec čerpá na jednej strane a **výsledky**, resp. ciele ktoré chce dosiahnuť na strane druhej.

Zdroje ako aj výsledky môžu mať materiálnu aj nemateriálnu povahu. Dostupnosť zdrojov a dosiahnuteľnosť cieľov je úzko viazaná na politické, ekonomické, kultúrne a sociálne kontexty, v ktorých sa jedinec nachádza. Ak teda hodnotíme kvalitu života jednotlivca, je nutné ju posudzovať v týchto kontextoch.

Práve veľké ekonomické a sociálne rozdiely podnietili diskusiu na túto tému pri rozširovaní EU o nové štáty – Grécko, Španielsko a Portugalsko a aktuálne súvisia s najnovším rozširovaním EU. Ako príklad môžu slúžiť niekoľko násobné rozdiely v priemernej mzde medzi východnou a západnou Európou, pričom povaha práce je približne rovnaká.

Týmto smerom sa uberá aj viacero renomovaných štúdií z oblasti kvality života ako je napr. Európska nadácia pre rozvoj životných a pracovných podmienok. Z jej výskumov vyplýva niekoľko kľúčových záverov:

- Kvalita života je multidimenzionálna kategória najčastejšie konceptualizovaná na základe well-beingu, šťastia a spokojnosti so životom.
- Doposiaľ nejestvuje konsenzus ohľadom faktorov kvality života. Cummins (1996) vo svojom výskume analyzoval relevantné štúdie kvality života a zhromaždil 173 rozličných oblastí resp. faktorov kvality života, ktoré na základe podobnosti rozčlenil do 6 oblastí:
 - sociálne vzťahy s rodinou a priateľmi

¹ Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

- well-being
- zdravie
- práca a aktivity
- komunitná participácia
- osobná bezpečnosť

Alternatívnu a široko akceptovanú koncepciu vypracoval Allardt (1993), ktorý rozlišuje 3 základné dimenzie kvality života (tabuľka 1):

Tabuľka 1: Allardtova koncepcia kvality života.

	Objektívne indikátory	Subjektívne indikátory
Mat' (materiálne potreby)	1. objektívne zisťovanie životných a enviromentálnych podmienok	4. vnímanie spokojnosti, resp. nespokojnosti so životnými podmienkami
Milovať (sociálne potreby)	2. objektívne zisťovanie vzťahov k iným	5. vnímanie sociálnych vzťahov
Byť (potreby osobného rastu)	3. objektívne zisťovanie vzťahov k: a) spoločnosti b) prírode	6. vnímanie osobného rastu, resp. odcudzenia

- Z doposiaľ uskutočnených výskumov vyplýva, že kvalita života nemôže byť adekvátne skúmaná a meraná len na základe objektívnych ukazovateľov ako napr. príjem, pracovné podmienky a pod., ale je nutné ju skúmať aj na základe subjektívnych hodnotení. V tomto kontexte sa ako praktické javí rozlíšenie objektívnych a subjektívnych aspektov kvality života. Medzi objektívne zisťovania kvality života patrí čoraz viac rozšírený Human Development Index (index ľudského rozvoja), ktorý je zisťovaný OSN a je zložený z troch hlavných položiek:
 - výška HDP na jedného obyvateľa,
 - úroveň gramotnosti,
 - stredná dĺžka života pri narodení.

Pri hodnotení subjektívnych faktorov kvality života je situácia komplikovanejšia. Neexistujúci konsenzus ohľadom domén kvality života vyprodukoval veľké množstvo metodík, ktoré sa venujú oblasti subjektívneho vnímania kvality života. Tzv. QOLID, čo je internetová databáza metodík kvality života toho času eviduje 284 inštrumentov zisťujúcich kvalitu života. Tieto inštrumenty možno rozdeliť do troch veľkých skupín.

Prvú skupinu tvoria tzv. generické alebo všeobecné nástroje. Tieto nástroje sú používané na všeobecné nijak nešpecifikované populácie.

Druhú skupinu tvoria nástroje na určitý typ problémov alebo ochorení (napr. v gynekológii, dermatológii, psychiatrii, pri poruchách výživy a pod).

Poslednú skupinu tvoria metodiky orientované na istý typ populácie (adolescenti, seniori, muži, ženy, pacienti paliatívnej starostlivosti).

Metodika

Vzhľadom na absenciu špeciálnej metodiky orientovanej na zisťovanie kvality života u nezamestnaných sme siahli k všeobecnému typu metodiky.

Ako jedna z najuniverzálnejších sa javí metodika WHOQoL. Táto metodika bola vyvinutá WHO ako multidimenzionálny nástroj na cross-kulturálne použitie. Má toho času vyše 40 jazykových mutácií a je adaptovaná takmer na všetkých kontinentoch a vo veľkom počte používaná. Originálna verzia metodiky obsahuje 100 položiek a jej skrátená verzia WHOQOL-BREF 26 položiek likertovkého typu. Boli preukázané adekvátne psychometrické ukazovatele validity a reliability. Metodika pokrýva štyri domény kvality života:

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

Účastníci a účastníčky výskumu

Výskumu sa doposiaľ zúčastnilo 171 nezamestnaných, z toho 83 mužov a 87 žien vo veku 16 - 58 rokov, s priemerným vekom 33.5 roka a s priemernou dĺžkou nezamestnanosti 23.4 mesiaca a 46 zamestnaných ľudí, z toho 22 mužov a 24 žien vo veku 18 – 55 rokov z Košického a Prešovského kraja.

Výsledky

Vzhľadom k tomu, že výskum ešte stále prebieha, predkladáme na tomto mieste niekoľko doterajších výskumných zistení. V prvej časti uvádzame komparácie v skupine nezamestnaných a následne uvádzame porovnania s inými skupinami.

1. Nezamestnaní

1. 1. Krátkodobo verzus dlhodobo nezamestnaní

Za účelom identifikácie možných rozdielov v kvalite života u ľudí z rôznou dĺžkou nezamestnanosti sme porovnali dosiahnuté výsledky v jednotlivých doménach WHOQOL-BREF, ktoré uvádzame v tabuľke 2.

Tabuľka 2: Rozdiely medzi krátkodobo a dlhodobo nezamestnanými v jednotlivých doménach WHOQOL-BREF.

WHOQOL-BREF	Krátkodobo nezamestnaní (N= 73)	Dlhodobo nezamestnaní (N= 84)	t-testy
Zdravotný stav	26,33	26,97	-0,905
Psychika	19,20	19,89	-1,389
Sociálne vzťahy	10,62	11,33	-1,988*
Prostredie	24,81	24,18	0,942

Ako vyplýva z tabuľky 2, komparácia krátkodobo a dlhodobo nezamestnaných nepreukázala významné rozdiely v zdravotnom stave, psychických aspektoch a prostredí. Rozdiel sme

zaznamenali na úrovni sociálnych vzťahov. Nakoľko je uvedená oblasť v dotazníku reprezentovaná iba trojicou otázok, pre overenie zistených rozdielov je nutná ďalšia exploračia.

1. 2. Muži verzus ženy

Obdobné porovnania sme uskutočnili aj medzi mužmi a ženami (tabuľka 3).

Tabuľka 3: Rozdiely medzi mužmi a ženami v jednotlivých doménach WHOQOL-BREF.

WHOQOL-BREF	Ženy (N= 87)	Muži (N= 83)	t-testy
Zdravotný stav	26,08	26,77	-0,978
Psychika	19,50	19,56	-0,126
Sociálne vzťahy	10,82	11,19	-1,089
Prostredie	24,40	24,48	-0,409

Podobne ako v predchádzajúcom porovnaní, ani v tomto prípade sme nezaznamenali signifikantné rozdiely medzi mužmi a ženami v sledovaných premenných.

Na základe uvedených zistení sme v ďalšej časti analýzy posudzovali skupinu nezamestnaných ako celok.

2. Nezamestnaní verzus zamestnaní

Tabuľka 4: Rozdiely medzi nezamestnanými a zamestnanými v jednotlivých doménach WHOQOL-BREF.

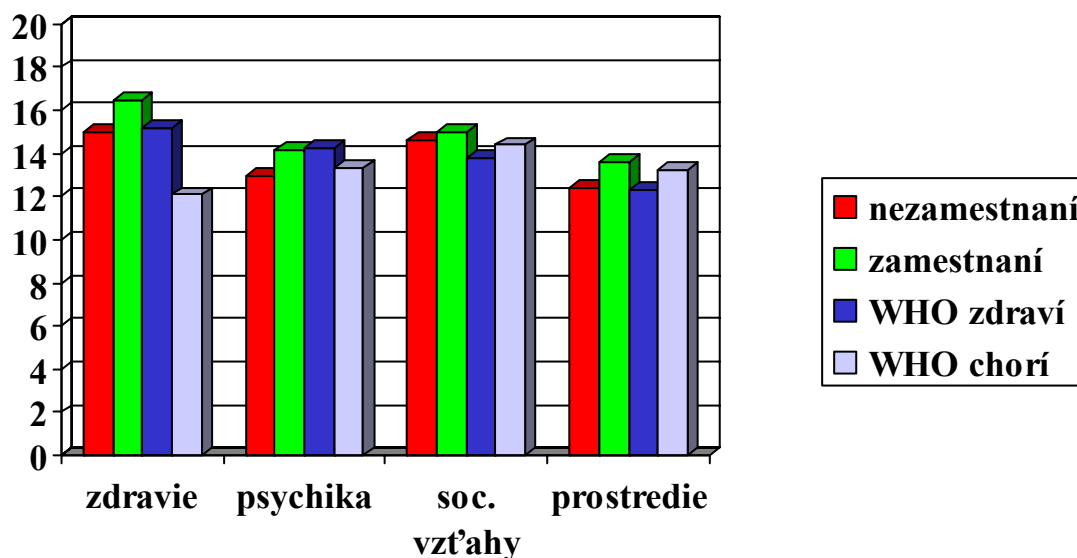
WHOQOL-BREF	Zamestnaní (N= 46)	Nezamestnaní (N= 172)	t-testy
Zdravotný stav	28,78	26,35	-3,351***
Psychika	21,29	19,47	-3,454***
Sociálne vzťahy	11,26	10,95	-0,84
Prostredie	26,66	24,34	-3,11*

Ako vyplýva z tabuľky 4, v doménach zdravotný stav a psychické aspekty sme zaznamenali štatisticky významné rozdiely v prospech skupiny zamestnaných. Ako významné sa tiež ukázali rozdiely v hodnotení faktorov prostredia. Naopak v pri hodnotení sociálnych vzťahov sme diskrepancie nezaznamenali.

3. Nezamestnaní verzus údaje WHO

Nakoľko nejestvujú reprezentatívne údaje WHOQOL-BREF pre slovenskú populáciu, aj napriek tomu že je metodika veľmi často používaná, ako referenčné sme použili výsledky získané WHO.

Nasledujúci graf prezentuje nami získané výsledky v kontexte údajov WHO. Porovnanie výsledkov má len orientačný charakter (Graf 1).



Graf 1: Priemerné hodnoty jednotlivých domén WHOQOL-BREF u rôznych skupín.

Namiesto záveru:

Nami prezentované výskumné zistenia majú len prierezový charakter nakoľko výskum stále prebieha. Zistené výsledky celkovo nepreukázali významné rozdiely medzi dlhodobou a krátkodobou nezamestnanými ako aj medzi mužmi a ženami v štyroch uvedených oblastiach kvality života. Naopak diskrepancie sa výrazne prejavili pri komparácii zamestnaných a nezamestnaných v troch sledovaných oblastiach. V týchto oblastiach vidíme cieľ možných psychologických intervencií (Dobeš, 2000).

Literatúra:

- Allardt, E. (1993): Having, loving, being: An alternative to the Swedish model of welfare research. In: Nussbaum, M., Sen, A.: The quality of life, Oxford, Clarendon Press, s. 88-94.
- Cummins, R. A., (1996): The domains of life satisfaction: an attempt to order chaos. Social Indicators Research, 38, s.303-328.
- Dobeš, M.: Self-concept and possibility of its modification using short-term intervention. Studia Psychologica, 42, 3, 2000, s. 221-223.
- Land, K. (2001): Models and Indicators. Social Force, 80, 2, s. 381-410.

NEZAMESTNANÍ A SOCIÁLNO-PSYCHOLOGICKÝ TRÉNING¹

Marek DOBEŠ

Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Jedným zo spôsobov, ako uľahčiť nezamestnaným ľuďom prežívanie náročnej situácie nezamestnanosti, je zvyšovať ich kompetencie prostredníctvom sociálno-psychologického tréningu. Podľa zamerania tréningu môže takéto pôsobenie zlepšiť ich emocionálne prežívanie, pomôcť sa im kognitívne lepšie zorientovať v záťažovej situácii či zlepšiť kompetencie potrebné na nájdenie práce či vytvorenie nového pracovného miesta.

Účinnosť tréningu však veľmi silno závisí od motivácie zúčastnených. Ak sú ľudia na tréningu proti svojej vôli (napríklad preto, že účasť je podmienkou na ďalšie poberanie dávok v nezamestnanosti) sú na tréningu apatickí, či často v odpore. Takto znižujú efekt pôsobenia nielen pre seba ale i pre ostatných členov skupiny.

Výskumné otázky

Náš prieskum sa zamerá na to, ako nezamestnaní ľudia vnímajú dva okruhy otázok:

1. čo by podľa nich bolo potrebné zlepšiť v sociálno-psychologickej oblasti na to, aby si ľahšie našli prácu.

2. ako nezamestnaní a ich sociálne okolie vnímajú prínos a zmysel sociálno-psychologických tréningov

Odpovede na prvý okruh otázok nám naznačujú smery, na ktoré by mal byť sociálno-psychologický tréning nezamestnaných zameraný tak, aby v ňom videli čo najväčší zmysel. Druhý okruh otázok pomáha odpovedať na otázku o aktuálnej miere motivácie k účasti na takomto programe u nezamestnaných ľudí.

Vzorka

Odpovede na tieto otázky sme zbierali u respondentov z nasledujúcej vzorky. I výsledky sú preto limitované na skupiny nezamestnaných s podobnými charakteristikami.

Na výskume sa zúčastnilo 171 nezamestnaných z okresu Košice-vidiek. 83 mužov, 87 žien, (1 chýbajúci údaj), vo veku 16-58 rokov. Doba nezamestnanosti sa pohybovala v rozmedzí od 1 do 240 mesiacov.

Metóda

Na získanie údajov sme použili skupinovo administrovaný dotazník (znenie dotazníka je v prílohe).

U respondentov sme identifikovali extrémne skupiny (20% z horného a 20% z dolného konca frekvenčnej distribúcie) podľa veku (16-23 rokov, resp. 46-58 rokov) a doby nezamestnanosti (1-6 mesiacov resp. 36-240 mesiacov). U kategórie vzdelania sme respondentov rozdelili do extrémnych kategórií s ukončeným a neukončeným základným vzdelaním oproti respondentom so SŠ vzdelaním s maturitou a VŠ vzdelaním. Spoločne

¹ Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

s rozdelením podľa pohlavia sme tak dostali 4 premenné, cez ktoré sme testovali jednotlivé položky dotazníka. Na analýzu sme použili t-testy pre nezávislé výbery.

Výsledky

1. Medzi pohlaviami neboli rozdiely v žiadnej z položiek dotazníka.
2. V žiadnej z položiek sa signifikantne nelíšili respondenti v závislosti od dĺžky nezamestnanosti.
3. Pri rozdelení podľa veku sme zaznamenali signifikantný rozdiel v odpovedi na otázku „Ak by ste dostali ponuku, išli by ste na bezplatný výcvik komunikácie a sebapoznania?“. Mladší respondenti odpovedali kladnejšie ako starší. Výsledky uvádza tabuľka 1.

Tabuľka 1: T-testy pre položku „Ak by ste dostali ponuku, išli by ste na bezplatný výcvik komunikácie a sebapoznania?“

Priemer mladší	Priemer starší	hodnota t	p	N mladší	N starší
2,230769	3,147059	-3,14909	,002396	39	34

4. Pri rozdelení podľa vzdelania sme zistili nasledujúce rozdiely: V položke „Ktorú z týchto skutočností by ste potrebovali zlepšiť, aby ste si ľahšie našli prácu“, ľudia s nižším vzdelaním signifikantne viac uvádzali potrebu niečo zlepšiť v atmosfére v rodine, podpore od priateľov, schopnosti lepšie vychádzať s ľuďmi a vedieť jasne povedať, čo chcem. Výsledky uvádza tabuľka 2.

Tabuľka 2: T-testy pre položku „Ktorú z týchto skutočností by ste potrebovali zlepšiť, aby ste si ľahšie našli prácu“

Položka	Priemer nižšie vzdel.	Priemer vyššie vzdel.	hodnota t	p	N nižšie vzdel.	N vyššie vzdel.
Rodina	2,926829	3,644444	-3,06028	,002968	41	45
Priatelia	2,853659	3,444444	-2,34651	,021305	41	45
Ľudia	2,775000	3,733333	-3,76668	,000308	40	45
Povedať si	2,829268	3,391304	-2,15996	,033592	41	46

5. Pri rozdelení podľa vzdelania sme tiež zistili rozdiely v položke „Môže podľa vás lepšie poznanie samého seba človeku v niečom pomôcť?“. Ľudia s nižším vzdelaním signifikantne menej súhlasili s týmto výrokom. Výsledky uvádza tabuľka 3.

Tabuľka 3: T-testy pre položku „Môže podľa vás lepšie poznanie samého seba človeku v niečom pomôcť?“

Priemer nižšie vzdel.	Priemer vyššie vzdel.	hodnota t	p	N nižšie vzdel.	N vyššie vzdel.
1,714286	1,326087	3,04535	,003085	42	46

Záver

Z uvedeného výskumu vyplynulo niekoľko informácií. Mladší ľudia by v zásade pozitívnejšie reagovali na ponuku sociálno-psychologického výcviku ako starší. Ľudia s nižším vzdelaním pociťujú väčšiu potrebu niečo zlepšiť v sociálno-psychologickej oblasti na to, aby si ľahšie našli prácu. No zároveň považujú poznanie seba samého spravidla za menej potrebné ako vzdelanejší ľudia.

Príloha 1: Dotazník

1. Ktoré z týchto skutočností by ste potrebovali zlepšiť, aby ste si ľahšie našli prácu (vyznačte ku každému číslo od 1 do 5):

	veľmi potrebujem zlepšiť	potrebujem zlepšiť	neviem	nepotrebujem zlepšiť	vôbec nepotrebujem zlepšiť
lepšia atmosféra v rodine	1	2	3	4	5
lepšia podpora od priateľov	1	2	3	4	5
vedieť „predať“ svoje dobré stránky	1	2	3	4	5
vedieť lepšie vychádzať s ľuďmi	1	2	3	4	5
vedieť jasne povedať čo chcem	1	2	3	4	5
vedieť lepšie znášať stres	1	2	3	4	5
iné (napíšte).....	1	2	3	4	5

	áno, môže to byť dobrá vec	asi áno	neviem	asi nie	určite nie
2. Ak by ste dostali ponuku, išli by ste na bezplatný výcvik komunikácie a sebapoznania? Označte možnosť, ktorá vás najlepšie vystihuje:	1	2	3	4	5

	je to fajn	neviem	je to zbytočnosť
3. Čo by povedala vaša rodina, keby ste im povedali, že idete na výcvik komunikácie a sebapoznania?	1	2	3
4. Čo by povedali vaši kamaráti a známi, keby ste im povedali, že idete na výcvik komunikácie a sebapoznania?	1	2	3

	áno, môže	neviem	nie, nemôže
5. Môže podľa vás lepšie poznanie samého seba človeku v niečom pomôcť?	1	2	3