

Osobné hodnoty súvisiace s doménou práca

Vladimír Poliach

*Katedra psychológie PF UMB Banská Bystrica
vpoliach@pdf.umb.sk*

Abstrakt

150 dospelých respondentov v regióne stredného Slovenska odpovedalo na otázky zamerané na identifikáciu ich osobných hodnôt, uplatňovaných v súvislosti s prácou a spolupracovníkmi. Príspevok sumarizuje frekvenciu výskytu jednotlivých kategórií zistených hodnôt súvisiacich s prácou a následne hľadá súvislosti medzi preferovanými osobnými hodnotami a vybranými osobnostnými vlastnosťami respondentov.

Two questions about emotional reactions at workplace were used to explore work related personal values. Paper brings categorization (five categories) of work values and some specific findings regarding these categories. Conclusion: This type of questions is useful in value research.

Key Words: Personal values, workplace, categorization

Teoretické východiská

Hodnoty chápeme v ďalšom texte v tzv. užšom význame ako „kritériá, na ktorých základe oceňujeme, posudzujeme rôzne predmety a udalosti nášho sveta“ (Smékal, 2002, s.256). Hodnotové kritériá považujeme za súčasť generalizovanej životnej skúsenosti a teda transsituačne pôsobiace. Súčasne však berieme do úvahy aj to, že viaceré z týchto kritérií sú zrejme aj doménovo špecifické (v zmysle hlavných domén ľudského života, ako je práca, vzdelávanie, voľný čas) a tieto doménové špecifiká by sa mali skúmať osobitne, možno že až izolovane od „superhodnôt“ ako je mier, zdravie, rodina atď.

V doterajšom výskume hodnôt sa pravdepodobne podceňuje úzka súvislosť hodnotových etalónov a emocionálneho prežívania. Podľa nášho názoru sú hodnotové kritériá obsahovým základom vzniku tých emócií, ktoré nie sú vyvolané priamo nejakými biologickými regulačnými mechanizmami, ale sú viazané na obsah životnej skúsenosti jednotlivca. Predpokladáme pritom nasledujúcu súvislosť: človek v konkrétnej životnej situácii nevedomo porovnáva aktuálnu percepciu situácie s generalizovanou životnou skúsenosťou, t.j. hodnotovými kritériami toho, čo je žiaduce alebo nežiaduce pre daný typ situácie. Emocionálny systém oznamuje výsledok tohto porovňovania prostredníctvom generovania príslušnej emócie. Ak identifikuje želaný stav, človek prežíva stenickú emóciu, v opačnom prípade emóciu astenickú. Ak dokážeme zistiť, čo človek považuje za dôvod emocionálnej reakcie, môžeme sa niečo dozvedieť o osobných hodnotách

dotyčnej osoby. Samozrejme, že toto je iba zjednodušená (a možno aj nesprávna) predstava a skutočnosť je určite komplikovanejšia. Považujeme však za užitočné sa jej výskumne venovať.

Vo výskume hodnôt je možné v zásade voliť dve cesty: 1. použiť metódy, ktoré sú založené na nejakej predkategorizácii, najčastejšie Sprangerovej, Rokeachovej alebo Schwartzovej (napr. Čáp, 2000, Roccas, Sagiv, Schwartz, Knafo, 2002, Ištvániková, Kentoš, Čižmárik, 2005 atď.), alebo 2. využiť možnosti, ktoré ponúkajú otvorené otázky či nejaký typ projektívnych podnetov. V nasledujúcej sonde sme sa rozhodli vyskúšať práve možnosti otvorených otázok, ktoré sa na hodnoty nepýtajú priamo, ale práve cez dotaz na emóciu.

Výskumný problém a ciele výskumu

Tento výskum je jednou z viacerých čiastkových sond (pozri napr. Poliach, 2005a, b) v rámci predvýskumu pri riešení grantovej úlohy VEGA 1/2507/05 s názvom „Hodnotová orientácia mládeže v kontexte transformácie spoločnosti“. Výsledky by mali prispieť k lepšiemu zacieleniu výskumných zámerov a k overeniu použiteľnosti vybraných metód pre hlavnú časť výskumu hodnôt, plánovanú na jeseň 2006.

Výskumný problém sme sformulovali nasledovne: „Je možné dozvedieť sa niečo o hodnotách súvisiacich s pracovnou doménou prostredníctvom otázok, pýtajúcich sa zdanlivo na citové reakcie?“

Na objasnenie tohto problému sme stanovili nasledujúce **výskumné ciele**:

1. Získať empirické údaje o tom, čo respondentov najviac teší a hnevá v práci.
2. Zhodnotiť, či budú získané odpovede vypovedať niečo o hodnotových kritériách, ktoré respondenti uplatňujú v súvislosti s prácou.
3. Pokúsiť sa odpovede kategorizovať zmysluplne a špecificky vzhľadom na pracovnú doménu.
4. Zistiť rozdiely v zastúpení kategórií v ich asociácii s radosťou a hnevom.

Výskumná metóda

Vychádzali sme z už spomenutého predpokladu, že emocionálne reakcie vznikajú tak, že reálne životné (tj. aj pracovné) situácie sú porovnávané s hodnotovými etalónmi, čiastočne všeobecnými, čiastočne však špecifickými pre pracovnú doménu. Ak situácia splňa dané hodnotiace kritérium, vzniká radosť, ak nie, vzniká hnev, prípadne iná astenická reakcia. Ak človek povie, čo ho potešilo alebo nahnevalo, poskytne vlastne informáciu o použítom hodnotiacom kritériu.

Pri pýtaní sa na emocionálne reakcie je zrejme menšia pravdepodobnosť, že sa respondent bude štylizovať, než pri priamej otázke typu „Aké sú tvoje hlavné pracovné hodnoty?“, keďže samotné použitie slova hodnoty v mnohých ľuďoch evokuje predstavu čohosi abstraktného a vznešeného a tým aj snahu vyjadrovať sa „ideálnym“ spôsobom.

Na overenie predpokladu sme použili dve otvorené otázky ako súčasť rozsiahlejšieho dotazníka, zameraného na rôzne aspekty pracovnej domény:

1. Ktoré veci Vás v práci dokážu najviac potešiť?

2. Ktoré veci Vás v práci dokážu najviac nahnevať?

Výsledky sme následne kategorizovali vlastnou metódou s použitím programu MS Excel. Dotazník bol anonymný.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 145 dospelých vo veku od 23 do 55 rokov ($AM_{vek} = 36,4$; $SD_{vek} = 8,15$), z toho 52 mužov a 93 žien, z regiónu stredného Slovenska (najmä oblastí B. Bystrica, Žilina, Poprad, Lučenec, Prievidza), ktorých môžeme považovať za samostatné výbery (išlo o študijné skupiny externých študentov učiteľstva technicko-odborných predmetov). Nejde teda o čisto náhodné výbery, napriek tomu sú to výbery s dosť vysokou variabilitou a reprezentatívnosťou, aby umožnili urobiť si predstavu o danej problematike.

Výskum sme uskutočnili v priebehu septembra až decembra 2005, všetci respondenti ho absolvovali dobrovoľne po predchádzajúcom vysvetlení hlavného zámeru, pričom ako bonus sme po skončení administrácie urobili orientačné skupinové vyhodnotenie vybraných otázok, t.j. respondenti sa dozvedeli niektoré skutočnosti, ktoré ich zaujímali.

Prehľad výsledkov

V prvej etape analýzy výsledkov sme sa zamerali na zhodnotenie, či je možné odpoveď považovať za výpoveď o nejakých hodnotových kritériách. Zistili sme, že prakticky všetky odpovede z celkového počtu 244 na otázku „čo vás poteší“ a 237 na otázku „čo vás nahnevá“, opisujú nejakú charakteristiku pracovnej činnosti, pracoviska, pracovného tímu, riadiacej práce, výsledkov práce, a to buď v žiadúcej, alebo naopak nežiadúcej variante. Skonštatovali sme, že ide skutočne o výpoveď o použitých hodnotiacich kritériách, t.j. o hodnotách v užšom slova zmysle.

V druhej etape sme urobili najprv kategorizáciu do niekoľkých desiatok významovo čo najkonzistentnejších subkategórií pre každú otázku zvlášť a následne sme hľadali všeobecnejšie kategórie. Najjednoduchšia sa nám zdala alternatíva s nasledujúcimi piatimi kategóriami:

1. „Podmienky“ v zmysle charakteristík samotnej práce a jej najnutnejších predpokladov (napr. organizovanosti).
2. „Kompetencie“ v zmysle určitých vlastností pracovníkov, viažúcich sa k výkonu a k efektívite vykonávania práce.
3. „Tímové kvality“ v zmysle skupinových premenných a premenných medziľudských vzťahov ako aj pre interakciu dôležitých mravných vlastností.
4. „Výsledky“ v zmysle úspešnosti práce a pocitov dobre vykonanej práce.
5. „Odozvy“ v zmysle reakcií kolegov, nadriadených alebo odberateľov na prácu.

Ďalej sme zistili proporcionálne zastúpenie jednotlivých kategórií, osobitne pre každú otázku. Výsledok uvádzame v tabuľke č.1.

Tabuľka č.1. Percentuálne zastúpenia kategórií hodnôt vedúcich k radosti a hnevu – porovnanie

	Podmienky	Kompetencie	Tímové kval.	Výsledky	Odozvy
Potešia:	16,4	9,4	31,6	19,3	23,4
Nahnevajú:	19,4	17,7	50,2	0,0	12,7

Poznámka: Absolútne početnosti v riadku „Potešia“ = 244, v riadku „Nahnevajú“ = 237.

Testovanie absolútnych početností, ktorých percentuálnu variantu vidno v tabuľke 1 testom Chí-kvadrát ukázalo vysoko signifikantný vzťah medzi stĺpcami a riadkami ($\chi^2 > 33,00$, $p < 0,001$). To znamená, že spôsob opýtania sa na radosť a hnev vedie k významne odlišným početnostiam v piatich zvolených kategóriách.

Pritom približne rovnakú frekvenciu odpovedí priniesli obidve varianty otázky iba do kategórie „Podmienky“. Hodnoty kategórie „Kompetencie“ respondentov asi dvakrát častejšie nahnevajú než potešia. Hodnoty kategórie „Tímové kvality“ sa vyskytujú asi o tretinu častejšie v súvislosti s hnevom než s radosťou. Naopak hodnoty kategórie „Výsledky“ sa vyskytli iba v súvislosti s radosťou a vôbec nie v súvislosti s hnevom. Hodnoty z kategórie „Odozvy“ sa vyskytujú asi dvakrát častejšie v súvislosti s radosťou než hnevom.

Uvedené výsledky naznačujú, že každá z použitých otázok má svoje špecifiká, t.j. nie sú navzájom zameniteľné. To je v súlade so súčasnými koncepciami emócií (pozri Stuchlíková, 2002), v ktorých sa zdôrazňuje ich funkčná špecifickosť a účel. Súčasne sú však očividné aj významné podobnosti odpovedí na obe otázky, čo dokumentuje okrem iného skutočnosť, že odpovede na obidve sa dali bez vážnejších problémov kategorizovať do rovnakých kategórií.

V ďalšom texte sa zameriame na hlbší pohľad do všetkých piatich kategórií a to z hľadiska subkategórií, ktoré ich tvoria, pričom zároveň ukážeme spomenuté špecifiká otázky pýtajúcej sa na radosť v porovnaní s otázkou pýtajúcou sa na strach.

Tabuľka č.2. Prehľad subkategórií kategórie „Podmienky“

Subkategórie pre „poteši“	Abs	%		Subkategórie pre „nahnevá“	Abs	%
Pohoda	29	11,9		Chaos	17	7,2
Zmeny, inovácie	5	2,0		Riadiace nedostatky	17	7,2
Práca samotná	3	1,2		Stres	10	4,2
Pozitívnosť, humor	3	1,2		Korupcia	2	0,8
Podmienky ktoré „potešia“	40	16,4		Podmienky ktoré „nahnevajú“	46	19,4

Poznámka: Všetkých odpovedí „poteši“ bolo 244, odpovedí nahnevá bolo 237. Platí pre všetky tabuľky.

Subkategórie kategórie „Podmienky“ vidno v tabuľke č.2. Na strane hodnôt, ktoré najviac tešia pracovníkov, výrazne vedie „Pohoda“, čo znamená pokoj, dobrú náladu, príjemnú atmosféru, uvoľnenosť. Na strane hodnôt vedúcich k hnevu vedú dve subkategórie – „Chaos“ (neporiadok, neorganizovanosť, zmätok) a „Riadiace nedostatky“ (nepremyslené príkazy, silové riadenie, prílišná kontrola, zlá organizácia, nekonceptnosť atď.). Početnosti na oboch stranách sú približne rovnaké.

Tabuľka č.3. Prehľad subkategórií kategórie „Kompetencie“

Subkategórie pre „poteší“	Abs	%		Subkategórie pre „nahnevá“	Abs	%
Svedomitosť	8	3,3		Nezodpovednosť	13	5,5
Motivovanosť	6	2,5		Lenivosť	12	5,1
Zodpovednosť	4	1,6		Neschopnosť	7	3,0
Kompetentnosť	4	1,6		Povrchnosť	6	2,5
Samostatnosť	1	0,4		Nedisciplinovanosť	4	1,7
Kompetencie ktoré „potešia“	23	9,4		Kompetencie ktoré „hnevajú“	42	17,7

Tabuľka č.3 bližšie špecifikuje „Kompetencie“. V tomto prípade sa hodnoty približne dvakrát častejšie objavujú cez hnev, t.j. pracovníkov sa skôr emocionálne dotýka nedostatok než dostatok kompetenčných hodnôt. Tento rozdiel je štatisticky významný ($\chi^2 = 5,55$, $p = 0,0184$).

Tabuľka č.4. Prehľad subkategórií kategórie „Tímové kvality“

Subkategórie pre „poteší“	Abs	%		Subkategórie pre „nahnevá“	Abs	%
Spolupráca	24	9,8		Intrigy	28	11,8
Priateľskosť	17	7,0		Klamstvo	15	6,3
Čestnosť	9	3,7		Neochota	14	5,9
Pomoc	8	3,3		Nespoľahlivosť	10	4,2
Tolerantnosť	7	2,9		Povýšenie	8	3,4
Rozhovory	5	2,0		Podliezanie	8	3,4
Solidarita	5	2,0		Účelové vzťahy	7	3,0
Obetavosť	2	0,8		Komunikačné problémy	7	3,0
				Sebeckosť	6	2,5
				Nečestnosť	5	2,1
				Neprajnosť	4	1,7
				Netaktnosť	3	1,3
				Netolerantnosť	2	0,8

				Náladovosť	2	0,8
Tímové kvality, ktoré „potešia“	77	31,6		Tímové kvality, ktoré „hnevajú“	119	50,2

Tabuľka č.4 zobrazuje hodnotové subkategórie „Tímových kvalít“. Ide o najčastejšie spomínané hodnoty, ktoré v súvislosti s radosťou predstavujú takmer tretinu a v súvislosti s hnevom rovnú polovicu odpovedí. Významne častejšie sa tieto hodnoty aktivujú opäť v súvislosti s hnevom než s radosťou ($\chi^2 = 9,00$, $p = 0,0027$). Pritom respondentov teší najmä „Spolupráca“ a „Priateľskosť“ (porozumenie, ústretovosť, empatia kolegov, vzájomná dôvera) a na čele dôvodov hnevu sa nachádzajú „Intrigy“ (klebety, ohováranie, pretváрка, podrážkanie, obviňovanie, donášanie atď.) nasledované „Klamaním“ a „Neochotou“ (k spolupráci, pomoci a pod.).

Tabuľka č.5. Prehľad subkategórií kategórie „Výsledky“

Subkategórie pre „poteší“	Abs	%		Subkategórie pre „nahnevá“	Abs	%
Úspech	26	10,7		–	0	0,0
Dobre vykonaná práca	21	8,6		–	0	0,0
Výsledky, ktoré „potešia“	47	19,3		Výsledky, ktoré „hnevajú“	0	0,0

V tabuľke č.5, ktorá sa týka hodnôt viazaných na „Výsledky“ vidno zaujímavý jav. Zatiaľ čo „Úspech“ (dosiahnutie cieľa, dobré výsledky, rýchle vyriešenie pracovného problému a pod.) a „Dobre vykonaná práca“ sú pomerne častými zdrojmi radosti, teoreticky mysliteľný protipól v podobe neúspechu vedúceho hnevu chýba (alebo ho respondenti kvôli niečomu neuvádzajú).

Tabuľka č.6. Prehľad subkategórií kategórie „Odozvy“

Subkategórie pre „poteší“	Abs	%		Subkategórie pre „nahnevá“	Abs	%
Pochvala	27	11,1		Nespravodlivosť	15	6,3
Spokojnosť	11	4,5		Neobjektívnosť	6	2,5
Finančné ohodnotenie	10	4,1		Podceňovanie	5	2,1
Odmeny	6	2,5		Kritika	4	1,7
Spravodlivosť	2	0,8				
Povýšenie	1	0,4				
Odozvy ktoré „potešia“	57	23,4		Odozvy ktoré „hnevajú“	30	12,7

Aj hodnoty, kategorizované ako „Odozvy“, ktoré vidíme v tabuľke č.6, sa výraznejšie prejavujú v súvislosti s radosťou než hnevom. Rozdiel je opäť štatisticky významný ($\chi^2 = 8,38$, $p = 0,0038$). Viac ako desatina respondentov uvádza ako zdroj radosti „Pochvalu“, naopak hnev vyvoláva najčastejšie „Nespravodlivosť“.

Záver

Vo výskumnej sonde sme overovali použiteľnosť dvoch otvorených otázok zameraných (zdanlivo) na dôvody radosti a hnevu pri výskume hodnôt v doméne práca. Pritom sme vychádzali z predpokladu, že emocionálny systém využíva pri subjektívnom hodnotení pracovných situácií práve generalizované hodnotové etalóny. Výskum priniesol nasledujúce zistenia:

1. Použitie otvorených otázok prinieslo široké spektrum odpovedí s pomerne vysokou úrovňou ekologickej hodnovernosti, t.j. neskreslené apriornými kategorizáciami.

2. Prevažná väčšina odpovedí opisuje charakteristiky práce, pracovného prostredia a pracovných výsledkov, ktoré môžeme skutočne považovať za vyjadrenie hodnotových kritérií používaných pracovníkmi pri regulácii svojho vzťahu k práci.

3. Prevažnú väčšinu týchto hodnotových kritérií je možné kategorizovať do piatich hlavných kategórií „Podmienky“, „Kompetencie“, „Tímové kvality“, „Výsledky“, „Odozvy“, ktoré sú špecifickejšie než napr. kategórie Schwartzovho systému.

4. Niektoré z kategórií sú štatisticky významne viac asociované s hnevom, t.j. ide o hodnoty, vyjadrujúce skôr nežiadúci stav pracovného kontextu („Kompetencie“ a „Tímové kvality“), iné zase viac s radosťou („Výsledky“ a „Odozvy“).

5. Okrem toho sa strany radosti a hnevu u každej kategórie aj kvalitatívne líšia, t.j. sú sýtené inými významami, resp. hodnota, dominujúca na jednej strane je na strane druhej menej významná.

Zistenia považujeme za užitočné pre vytvorenie si predbežného obrazu o hodnotách súvisiacich s pracovnou doménou. Pri realistickom zohľadnení úrovne ich reprezentatívnosti sa môžu stať jedným z podnetov pre lepšie smerovanie našich ďalších výskumných aktivít. Analýza týchto údajov bude ďalej pokračovať zohľadnením ďalších premenných ako rod, vek, resp. osobnostných črt. Zaujímavé bude aj porovnanie našej kategorizácie s kategorizáciou tých istých odpovedí podľa Schwartzovho systému.

Literatúra

ČÁP, J. 2000. *Hodnotové orientácie žiakov končiacich strednú školu*. Diplomová práca. Banská Bystrica : PF UMB, 2000, 80 s.

IŠTVÁNIKOVÁ, L., KENTOŠ, M., ČIŽMÁRIK, M. 2005. Hodnoty a hodnotová orientácia osôb s rodinnými povinnosťami v košickom kraji [online]. [cit. 2006-08-15] Dostupné z WWW: <www.saske.sk/cas/4-2005/studia_istvanikova-kentos-cizmarik.html>.

NAKONEČNÝ, M. 1995. *Psychologie osobnosti*. Praha : Academia, 1995. 336 s.

- POLIACH, V. 2005. Asociácie mladých dospelých na pojmy vyjadrujúce univerzálne hodnoty. In *Psychológia pre život. Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie 23. psychologické dni v Bratislave 8.-10.9.2005*. Dunajská Streda : PELIKÁN, 2005, s. 311 – 315.
- POLIACH, V. 2005. Asociácie mladých dospelých na pojem „šťastie“. In *Pedagogická fakulta, Zborník vedeckovýskumných prác č. 9*. Banská Bystrica : PdF UMB, 2005. s.143 – 149.
- ROCCAS, S., SAGIV, L., SCHWARTZ, S. H., KNAFO, A. 2002. The Big Five Personality Factors and Personal Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 6, 2002, 789 – 801.
- SMÉKAL, V. 2002. *Pozvání do psychologie osobnosti*. Brno : Barrister & Principal, 2002. 517 s.
- STUHLÍKOVÁ, I. 2002. *Základy psychologie emocí*. Praha : Portál, 2002. 227 s.