

Hodnotové preferencie manažérov v kontexte kvality pracovného života

Jozef Nemec*

Prešovská univerzita v Prešove

Katedra ekonómie a ekonomicky

Konštantínova ul. 16, 080 01 Prešov, Slovakia

jozef.nemec@unipo.sk

Anna Tomková*

Prešovská univerzita v Prešove

Katedra manažérskej psychológie

Konštantínova ul. 16, 080 01 Prešov, Slovakia

anna.tomkova@unipo.sk

Abstrakt

Príspevok zisťuje aké hodnoty uznávajú manažéri, aký je spôsob ich činností, vzťahov, vedomia hodnôt a noriem v spoločnosti. Ako sa vedia manažéri integrovať do životného spôsobu fungovania podniku. Zároveň sa pokúšame zistiť, ako hodnotia manažéri kvalitu svojho života, či už osobného, ale najmä pracovného. Kvalitu života je možné hodnotiť z perspektívy rôznych väzieb, ktoré sú porovnateľné s hierarchiou potrieb človeka. Medzi takého väzby patria základné schopnosti a faktory, ako autonómia, sebestačnosť, schopnosť rozhodovania, neprítomnosť bolesti, určitý finančný štandard, životný priestor, pocit užitočnosti pre iných a určitý stupeň šťastia.

Kľúčové slová

hodnotové preferencie, manažéri, kvalita života

Úvod

Kvalita života je dimenziou životného spôsobu, životného štýlu a životnej úrovne jednotlivcov a skupín. Životný spôsob je ponímaný ako kategória charakterizujúca život človeka vcelku, v jeho úplnosti a zachytávajúca jeho charakter, štruktúru a obsah. Cieľom príspevku je zistiť aké hodnoty uznávajú manažéri a zároveň sme sa pokúšali zistiť, ako hodnotia manažéri kvalitu svojho života v rôznych oblastiach. Najčastejšie je životný spôsob definovaný ako typický spôsob činnosti ľudí, vzťahov, vedomia hodnôt, noriem a vecného prostredia v spoločnosti, ktoré je integráciu životného spôsobu života jednotlivcov.

1. Manažér a riadenie

Drucker (1967) tvrdí, že hoci je manažér na akejkoľvek úrovni, vždy môže byť ešte lepší. Manažéri sú tu preto, aby dosahovali úspešné výsledky. Aby ich dosiahli, musia si vedieť v každom prípade poradiť. V prvom rade

© Published by Journal of Global Science.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. The moral rights of the named author(s) have been asserted.

prostredníctvom iných ľudí, avšak musia do toho vložiť aj osobnú účasť napr. pri riešení problémov, ktorá je dôležitá. Je podstatné, aby sa nesnažili preniesť všetko na ostatných, ale aby zapojili do procesu riadenia aj vlastné zdroje. Medzi tieto zdroje patria ich skúsenosti, odborné znalosti a čas. Tieto prvky musia zmobilizovať nielen kvôli riadeniu a motivovaniu ľudí, ale preto, aby aj sami pochopili situácie a problémy, aby ich vedeli správne definovať, analyzovať a rozhodnúť o krokoch v rozličných situáciách.

Podľa Armstronga (1995) riadenie – manažment, má rozhodnúť o tom, čo sa má v podniku uskutočniť prostredníctvom ľudí. Definícia zdôrazňuje, že ľudia sú to najdôležitejšie, čo manažéri majú. Len prostredníctvom ľudí sa dajú ovládať aj ďalšie prvky ako sú znalosti, financie, materiál, závod, zariadenia.

Celý proces riadenia sa delí na niekoľko ďalších procesov, ktoré môžeme nazvať - postupy špeciálne určené na dosiahnutie cieľov. Ich zmyslom je implikovať do riadenia čo najviac systematickosti, poriadku, predvídavosti, logiky a dôslednosti aj v prostredí neustálych zmien, pretože v takomto prostredí manažéri často pracujú. Každodenná práca manažéra je sprevádzaná v podmienkach nekonečnej premenlivosti, turbulencie a nepredvídateľnosti. Ako uvádza Kanterová (1989), manažéri musia byť špecialistami na dvojzmyselnosť a nejasnosť v tom zmysle, že si musia vedieť poradiť s rozpornými a nejasnými požiadavkami.

Psychológovia tvrdia, že osobnosť sa formuje v prvých rokoch života. Ako sa zdá, už v kolíske alebo najneskôr v škôlke sa učíme byť tvrdí a neľútostní. Ako náhle tomu tak je, tak už sa veľa zmeniť nedá, keď sme dospelý a staneme sa manažérmi. Stráviť každé ráno desať minút pred zrkadlom nacvičovaním tvrdosti a pribojnosti asi k ničomu nepovedie. Nepomôže ani nabádanie vedúceho, aby sme konečne prejavili trošku iné vlastnosti, nepomôže ani navštevovať kurzy ani študovať literatúru. Sme však schopní modifikovať svoje správanie – to je spôsob, ktorým používame svoju osobnosť. Pomôcť by mohlo nabádanie, ale aj skutočné vedenie, ktoré nám môže byť poskytnuté zvnútra alebo môže byť výsledkom nášho vlastného usilovania, ktorého zdrojom je vnútorná motivácia. Ak vieme, čo hľadáme, máme väčšiu šancu to nájsť (Armstrong, 1995).

2. Hodnoty a kvalita života

Podľa Brožíka (2006) tie najpotrebnejšie hodnoty nedoceňujeme alebo si niektoré ani neuvedomíme. A preto odpradáva hodnoty ustavične hľadáme. Nie len kvôli zvedavosti, ale z dôvodu osobnej potreby. Každú musíme hľadať a pri ich ocenení sa môžeme neraz pomýliť. Najviac si žiadame to, čo nemáme, preto vyhľadávame a orientujeme sa na hodnoty, ktoré by mali byť a ešte neboli alebo už boli, len sme ich nespozorovali alebo na hodnoty z rôznych príčin zriedkavé a tým pádom aj vzácne.

Schwartz (1992) chápe hodnoty ako kultúrny a historický pojem. Tvrdí, že hodnoty sú charakteristické pre určitú kultúru a dobu, v ktorej boli vytvorené, teda sú historickou a kultúrnou možnosťou.

Podľa Kreidla (2001) kvalita života je výsledkom vzájomného pôsobenia sociálnych, zdravotných, ekonomických a environmentálnych podmienok, týkajúcich sa ľudského a spoločenského rozvoja. Na jednej strane predstavuje objektívne podmienky na dobrý život a na strane druhej subjektívne prežívanie dobrého života. Objektívna stránka kvality života je o napĺňaní sociálnych a kultúrnych potrieb v závislosti od materiálneho dostatku, spoločenskej akceptácie jednotlivca a fyzického zdravia. Uplatňujú sa tu indikátory z oblasti demokracie a participatívnosti, ekonomickej spravodlivosti, zdravia, vzdelania a bezpečnosti. Subjektívna kvalita života je o dobrom životnom pociťovaní, pohode a spokojnosti s vecami okolo nás. Na meranie sa používajú tzv. „mäkké dáta“, ktoré sú získavané prostredníctvom prieskumov verejnej mienky.

Podľa Katschinga (1997) kvalita života môže byť uspokojivá v jednej oblasti, no v inej oblasti môže byť nedostačujúca. Komponenty kvality života sa menia v čase. Subjektívna pohoda, ktorá je silne závislá na aktuálnom emočnom stave, môže rýchlo fluktuovať. Fungovanie v sociálnych rolách sa môže zhoršiť rýchlo, ale obvykle to trvá istý čas. Vonkajšie životné podmienky sa menia v mnohých prípadoch len pomaly.

Lawler (1975) na sumite kvality pracovného života poznamenal, že ešte nebola vytvorená definícia kvality pracovného života. Bolo to zdôvodnené tým, že existovalo veľa záujmov, ktoré by definícia kvality pracovného života mala spĺňať. Prvé definície sa odvíjali od pojmu pracovná spokojnosť z dôvodu toho, že sa vychádzalo z toho, že nemôže existovať kvalita pracovného života bez pracovnej spokojnosti. Zároveň sa konštatovalo, že určitá miera nespokojnosti je pre správnu motiváciu pracovníkov nevyhnutná, z dôvodu, že ak by pracovníci dosiahli požadovaný stupeň spokojnosti, zrejme by to ublížilo produktivite práce.

Pracovný život je typický tomu ktorému sociotechnickému systému, a tým sa aj odlišuje od iných systémov. Ak je potreba ho popísať, potom je nutné stanoviť charakteristiky, ktoré sú merateľné, pozorovateľné alebo zistiteľné. Teoreticky, na každom objekte je možné definovať nekonečne veľké množstvo takýchto charakteristík. Ich praktický počet by mal byť konečný, limitovaný na rozumný počet, mali by byť výstižné a úplné a nemali by sa navzájom prekrývať. Tieto charakteristiky pracovného života vo svojom súbore tvoria kvalitu pracovného života (Sojka 2007).

3. Metodológia

V príspevku sme si vymedzili hlavný cieľ, ktorým sa tento prieskum bude zaoberať. Cieľom je, zistiť ako hodnotia manažéri kvalitu svojho pracovného života.

Predpokladáme, že manažéri budú kvalitu ich pracovného života hodnotiť pozitívne. Predpokladáme, že manažéri sú so svojim pracovným životom spokojní.

Výskumnú vzorku tvorilo 30 manažérov vo veku od 28-52 rokov. Priemerný vek opýtaných bol 36,7 rokov.

Na zistenie hodnotenia manažérov o kvalite ich života sme použili dotazník, ktorý bol zostavený na základe dotazníka WHO zameraného na kvalitu života WHOQOL-BREF (1996). Manažéri mali odpovedať na otázky týkajúce sa kvality ich života v oblastiach zdravia, práce, finančnej situácie, voľného času a vlastnej osobe. Z každej oblasti boli v dotazníku 2 položky, ktoré skúmali výskumný problém. V dotazníku bolo na výber zo 6 možností odpovedí (rozhodne áno – áno – skôr áno – skôr nie – nie – rozhodne nie).

4. Výsledky a diskusia

Mienku manažérov o kvalite ich života v oblasti zdravia zisťovali otázky č.1 a 2. Otázky č. 3 a 4 zisťovali nakoľko sú manažéri spokojní s kvalitou svojho života v oblasti finančnej situácie. Oblasti voľného času sa venovali otázky č. 5 a 6. Otázky č. 7 a 10 boli určené na zistenie mienky manažérov o kvalite ich života v oblasti vlastnej osoby a otázky č. 8 a 9 zisťovali kvalitu života manažérov v oblasti voľného času.

V prvých dvoch otázkach dotazníka o kvalite života respondenti odpovedali na otázky týkajúce sa oblasti zdravia. Úplnú spokojnosť so svojím zdravotným stavom vyjadrilo 6,5% opýtaných, 40% opýtaných vyjadrilo spokojnosť, 50% opýtaných bolo skôr spokojných so zdravotným stavom ako naopak, nespokojnosť so

zdravotným stavom uviedlo 6,5% opýtaných. Čo sa týka pocitov únavy dotazník ukázal, že 67% opýtaných pociťuje únavu, či už viac alebo menej. Môžeme konštatovať, že život manažérov v značnej miere zaťažuje únava.

Otázky č.3 a 4 boli zamerané na zistenie kvality života v oblasti finančnej situácie. Čo sa týka dostatku peňazí na uspokojenie potrieb vyjadrilo opýtaní vysokú spokojnosť 33%, 40% respondentov bolo spokojných a 27% sa prikláňalo skôr k spokojnosti s dostatkom peňazí na uspokojenie potrieb. Čo sa týka spokojnosti s pracovným ohodnotením 13% opýtaných nebolo príliš spokojných, ďalší respondenti odpovedali na túto otázku kladne, 44% z celkového počtu opýtaných vyjadrili úplnú spokojnosť. Možno predpokladať, že s kvalitou života v oblasti finančnej situácie boli respondenti dotazníka spokojní.

Otázky č. 5 a 6 boli zamerané na zistenie spokojnosti kvality života v oblasti voľného času. S dostatkom času na mimopracovné aktivity vyjadrilo úplnú spokojnosť 17% opýtaných, 36% respondentov bolo spokojných. 17% opýtaných vyjadrilo nespokojnosť s dostatkom času na svoje mimopracovné aktivity. Čo sa týka času na oddych respondenti vyjadrili vyššiu spokojnosť ako s časom na mimopracovné činnosti. Síce 27% opýtaných vyjadrilo nespokojnosť, ale ďalší opýtaní boli s časom na oddych nadmieru spokojní.

Z týchto výsledkov môžeme predpokladať, že respondenti hodnotia kvalitu života v oblasti voľného času pozitívne. Ak by sme porovnali spokojnosť s mimopracovným časom a časom na oddych, došli by sme k záveru, že opýtaní prejavili vyššiu spokojnosť s časom na oddych ako s časom na mimopracovné aktivity.

Otázkami č.7 a 10 bola zisťovaná kvalita života manažérov v oblasti vlastnej osoby. Na základe odpovedí, sme zistili, že respondenti v týchto dvoch otázkach uvádzali vysokú spokojnosť. Čo sa týka spokojnosti s vlastnou osobou 13% uviedlo úplnú spokojnosť, 60% opýtaných je s vlastnou osobou spokojných. Pozoruhodné je, že žiaden z opýtaných nevyjadril nespokojnosť s vlastnou osobou. Čo sa týka zmysluplnosti života respondentov dosahovala spokojnosť vysoké percentuálne hodnoty. Úplnú spokojnosť vyjadrilo 34% opýtaných a spokojnosť vyše 50% respondentov. Ani na túto otázku žiaden z opýtaných neodpovedal s pocitom nespokojnosti.

Kvalitou života v oblasti práce sa zaoberali otázky č. 8 a 9. Podobne, ako v prípade oblasti vlastnej osoby, aj v tejto oblasti dokázali výsledky dotazníka spokojnosť respondentov. Z 30 opýtaných 17% respondentov cíti úplnú spokojnosť s dosiahnutým úspechom, 40% respondentov vyjadrilo spokojnosť a 43% opýtaných vyjadrilo s dosiahnutým úspechom skôr spokojnosť ako naopak. Žiaden z opýtaných nevyjadril nespokojnosť s dosiahnutým úspechom. Pri vyhodnocovaní deviatej otázky sme zistili, že 53% opýtaných napĺňa ich pracovná pozícia a 40% opýtaných vyjadrilo spokojnosť. Podobne ako na otázku č.8, ani na túto otázku žiaden z opýtaných nevyjadril nespokojnosť.

Na základe vyhodnotenia dotazníka o kvalite života v oblastiach zdravia, práce, voľného času, finančnej situácie a vlastnej osoby sme zistili, že respondenti vyjadrili najvyššiu spokojnosť s kvalitou svojho života v oblastiach práce, vlastnej osoby a finančnej situácie, čo potvrdzuje aj nami stanovenú hypotézu.

5. Záver

Viacerí autori sa zhodujú v názore, že kvalita života je pojem, ktorý nie je vôbec nezávislý na kultúrnych normách alebo vzorcoch správania a očakávania. Je to dôležité pri predpoklade, že bude vytvorený dotazník pre jednu určitú kultúru a bude sa prekladať do iných jazykov, pričom má byť rovnocenne použiteľný a platný

kdekoľvek mimo krajinu, z ktorej pochádza. Obsah dotazníkov vytvorený pre jednu krajinu je veľmi pravdepodobne viazaný na danú kultúru (Lawler 1975; Brožík, 2006).

Podľa Schwartza (1992) z hodnôt vyplývajú ciele, ktoré sa jedinec snaží v živote dosiahnuť. Boehnke, Fuss a Rupf (2001) zistili, že u jedinca, ktorý má v istej situácii pocit, že udalosti a ciele vyplývajúce z hodnôt nie sú v súlade, sa zvýši jeho miera obáv a zníži sa jeho duševná pohoda.

Zoznam bibliografických odkazov

- Armstrong, M. 1995. Ako byť ešte lepším manažérom. Praha: Victoria Publishing. 1995.
- Boehnke, K., Fuß, D., Rupf, M. 2001. Values and well-being: The mediating role of worries. In P. Schmuck & K. M. Sheldon (Eds.), Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving. Hogrefe & Huber Publishers.
- Brožík, V. 2006. O hodnotách a lúďoch. Nitra: 2006.
- Drucker, P.F. 1967. The Effective Executive. Harper & Row Publishers, New York.
- Katsching, H. 1997. Quality of Live in mental Disorder. Chichester: John Wiley and Sons Ltd, England.
- Kreidl, Martin. 2001. Výzva pro budoucnost: společnost vědění. Parlamentní zpravodaj.
- Lawler, J. 1975. Dialectical philosophy and developmental psychology: Hegel and Piatget on contradiction. Human Development, 18.
- Schwartz, S. H. 1992. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In Zanna, M. P. (eds). Advances in experimental social psychology, 24.
- Sojka, L. 2007. Kvalita pracovného života a súvisiace konštrukty. Prešov: Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove.
- World Health Organization. Division of Mental Health. 1996. WHOQOL-BREF : introduction, administration, scoring and generic version of the assessment: field trial version. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/63529>