

Analýza úspechu a kvality života z pohľadu pracovného prostredia

Jozef Nemec*

Prešovská univerzita v Prešove
Katedra ekonómie a ekonomiky
Konštantinova ul. 16, 080 01 Prešov, Slovakia
jozef.nemec@unipo.sk

Anna Tomková*

Prešovská univerzita v Prešove
Katedra manažérskej psychológie
Konštantinova ul. 16, 080 01 Prešov, Slovakia
anna.tomkova@unipo.sk

* corresponding author

Abstrakt: Manažér orientovaný na úspech sa vyznačuje snahou dosiahnuť okrem vlastného úspechu aj úspech svojich zamestnancov a tým zároveň dosiahne aj úspech celej organizácie. Plnením svojich základných funkcií a správne zvoleným štýlom riadenia svojich zamestnancov vytvára situáciu na pracovisku, ktorá zabraňuje možným rizikám vzniku nekvality pracovného prostredia. Cieľom článku je popísať problematiku manažmentu a kvality života z pohľadu pracovného prostredia. Následne analyzovať kvalitu života aplikovaním dotazníka a zistením prítomnosti negatívnych javov na pracoviskách.

Kľúčové slová: úspech; kvalita života; pracovné prostredie

JEL klasifikácia: C22; C51; Q11; Q13

Úvod

Dosiahnutie úspechu závisí od merítka, ktorým si jednotlivec vytýči, čo je pre neho skutočným úspechom, t.j. stanovením si cieľov, ktoré by chcel dosiahnuť. Niektorí ľudia si kladú náročné ciele, o to ťažšie je potom dosiahnutie týchto cieľov. Iní si kladú nenáročnejšie ciele, čo predpokladá ich dosiahnutie v pomerne kratšom čase, s menšou mierou vynaloženého úsilia a s menším rizikom ich možného nedosiahnutia. Pri stanovovaní cieľov treba zohľadňovať vzniknutie jednej z dvoch možných situácií, a to: nádej na úspech a hrozba neúspechu. Obe sú nositeľmi s tým spojeného rizika. Úspešné dosiahnutie vlastných cieľových hodnôt prináša jednotlivcovi uspokojenie, zvyčajne tým vyššie, čím väčšie riziko pri dosahovaní cieľov podstúpil. Nemusi to zákonite platiť, môžu existovať výnimky spojené so šťastím v živote, náhodou a podobne.

1. Úspech a kvalita života

Úspech je kategória nestála, t.j. úspech môže byť ľahko vystriedaný neúspechom a opačne. Zvyčajne platí, že doba dosiahnutia úspechu je pomerne dlhá a doba trvania jeho vystriedania neúspechom veľmi krátka, keďže niekedy i malá chyba môže spôsobiť veľký neúspech. Kľúčom k úspechu je dlhodobé prežívanie v turbulentnom konkurenčnom prostredí, kde je zastavaná najmä miera spôsobilosti kompetentnosti každodenne vytvárať novú, či pridanú hodnotu (Porvazník 2007).

Kollárik (2002) vychádza zo všeobecného predpokladu, že úspešnosť manažéra závisí od jeho schopnosti zabezpečiť spokojnosť skupiny, resp. jej členov i jej výkonnosť. Vraví, že ak je nedocenený čo i len jeden z cieľov, môže byť negatívne narušené celkové pôsobenie. Za príklad takejto situácie uvádza vyžadovanie vysokého výkonu a naproti tomu poskytovanie minima spokojnosti členov skupiny. Manažéra v tomto smere považuje za zdroj spokojnosti

členov pracovnej skupiny, a preto je s ohľadom na skladbu pracovnej skupiny dôležitý jeho štýl vedenia. Prípúšťa situáciu, kedy manažér, ktorý je viac pracovne a mocenský orientovaný je úspešnejší vo sfére spokojnosti skupiny a jej členov ako manažér, ktorý poskytuje spokojnosť svojim podriadeným tým, že si všima ich potreby, záujmy a postoje, teda je viac sociálne orientovaný.

Kvalita života podľa Lisého (2005) závisí od viacerých potrieb, najmä od potreby sebarealizácie, potreby človeka rozvíjať svoju osobnosť, mať pocit užitočnosti, aktívne sa stavať k životu, dosiahnuť požadovanú úroveň kultúrnej vyspelosti, nadväzovať mnoho kontaktov a budovať dobré medzilidské vzťahy, potreby aktívneho využívania voľného času, potreby zmeniť prístup k životnému prostrediu a k materiálnemu bohatstvu a pod.

Kvalita života na pracovisku je úzko spojená s pracovnou spokojnosťou. Pojem pracovná spokojnosť je nadradený pojmom spokojnosť v práci a spokojnosť s prácou. Spokojnosť človeka vyplýva z uspokojovania, resp. uspokojenia jeho potrieb. Pre uspokojenie mnohých potrieb sú potrebné peňažné prostriedky, ktoré jednotlivec môže nadobudnúť vo forme mzdy, renty, úroku alebo zdedením (Kollárik 2002).

Sojka (2007) bližšie a podrobnejšie popisuje jednotlivé súčasti vlastnej definície pracovného života, pričom samotný pracovný život chápe ako vzájomnú interakciu jednotlivca a činnosti organizácie. Vzájomnú prepojenosť odvodňuje zo strany zamestnancov i zamestnávateľa. Zamestnanec očakáva kompenzáciu za odvedenú prácu a zamestnávateľ vytvára pracovné podmienky pre kvalitný život v závislosti od ekonomického opodstatnenia a prispievania k zvyšovaniu produktivity.

Pracovné činnosti zahŕňajú všetky činnosti, pracovné i mimopracovné realizované zamestnancami organizácie v jej prospech, ale i naopak, organizáciou v prospech zamestnanca. Medzi pracovné podmienky zaraďuje nielen usporiadanie pracoviska, pracovné postupy a špecializáciu práce, ale aj jeho teritoriálne situovanie, technologickú vybavenosť, metódy zadávania a kontroly úloh, a pod. Sociálne vzťahy sú zastúpené vzťahom podradený – nadradený, dôležitý je zvolený štýl riadenia, taktiež vzťahy v pracovnom tíme, medzi zamestnancami na rovnakej úrovni a pod. (Birknerová 2011).

Význam sociálneho prostredia pre spokojnosť v práci je daný potrebou sociálneho kontaktu, ku ktorému dochádza vzájomnou závislosťou resp. nadväznosťou práce jednotlivca s činnosťami iných ľudí, čo umožňuje dospelému človeku uspokojenie mnohých vyšších potrieb. Tento sociálny aspekt práce má formálnu a neformálnu stránku. Formálna stránka sa týka pracovných vzťahov medzi zamestnancami a neformálna stránka kvality medzilidských vzťahov, sociálnej atmosféry pracoviska a pod. Vzájomnou väzbou týchto aspektov je vytvorená atmosféra každého sociálneho prostredia priamo podmieňujúca a ovplyvňujúca mieru spokojnosti členov tohto prostredia (Lajčin, Sláviková, Frankovský, Birknerová 2014).

2. Nespokojnosť na pracovisku

Hybnou silou ľudského správania je cieľ, ktorý si každý pracovník stanoví sám. Z tohto názoru vychádza teória motivácie zamerania na cieľ, ktorá ďalej uvádza, že samotný cieľ je spúšťačom celého procesu a samotné stanovenie cieľa je motivátorom. Pôsobenie motivácie je viazané na spätnú väzbu, teda človek je tým viac motivovaný, čím konkrétnejšiu a priamejšiu spätnú väzbu na vlastný výkon má. Z pohľadu príslušnej organizácie je dôležité, aby stanovované individuálne a skupinové ciele korešpondovali s organizačnými cieľmi (Letovancová 2002).

Existuje viacero príčin resp. dôvodov nespokojnosti na pracovisku. Zaraďujeme medzi ne i zlé manažovanie, čo môže viesť k vzniku nepriaznivej pracovnej atmosféry na pracovisku. Manažéri v snahe zachovať si svoju pozíciu vo firme záporne orientujú svoje správanie voči zamestnancom predstavujúcich pre nich možnú stratu postavenia vo firme alebo preloženie na inú pre nich mennej cennú pozíciu. Takýmto správaním môže dôjsť k vytvoreniu negatívnej pracovnej atmosféry a celkovej stimulácii podnikovej činnosti.

Spokojnosť v práci nie je iba cieľom jednotlivca, ale aj aktuálnym zdrojom jeho správania. To znamená, že pozitívna miera spokojnosti predpokladá kladné správanie v živote i v práci, a opačne. Spokojnosť a nespokojnosť v práci motivujú správanie odlišným smerom. Teda spokojnosť sa spája s pozitívnym správaním a nespokojnosť s negatívne sa prejavujúcim správaním jednotlivca alebo skupín. Sú evidované rozdiely v správaní spokojných a nespokojných pracovníkov. Tieto rozdiely závisia od viacerých faktorov, napr. teambuildingu, morálky, pracovnej atmosféry a pod. (Kollárik 2002).

3. Metodológia

V rámci metodológie stanovenej problematiky sa venujeme analýze negatívneho správania a konfliktov na pracovisku zisťovanej prostredníctvom dotazníka. Dotazník pozostáva z troch častí – spokojnosť, strach z neúspechu a úspech.

Účastníci analýzy sú občanmi okresu Medzilaborce ne/zamestnaní v okrese. Ich veková štruktúra sa pohybuje od 20 do 58 rokov, ich priemerný vek je 38 rokov. V rámci pracovného úväzku prevláda hlavný pracovný pomer; organizácie, v ktorých pracujú sú prevažne verejné s počtom zamestnancov medzi 26 - 100; väčšina respondentov má ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou, pracujú ako výkonní pracovníci.

Komparáciu problematiky kvality života a úspechu zamestnancov sme analyzovali medzi mužmi a ženami, pričom bolo 33 žien a 17 mužov. Pozorované výsledky sú hodnotené škálou od 1 do 5, pričom 1 znamená, že zamestnanec nebol nikdy nespokojný v zamestnaní a 5, že bol na pracovisku nespokojný. V rámci percentuálneho vyjadrenia znamená 100% maximálne kladnú odpoveď a 0% zápornú odpoveď.

Tabuľka 1 Kvalita života u žien

Negatívne správanie a konflikty na pracovisku	Spokojnosť - život	Spokojnosť - práca	Strach z neúspechu - život	Strach z neúspechu - práca	Úspech- život	Úspech - práca
1,5	2,7	2,4	2,2	2,7	2,6	2,4
X	57,5%	65,0%	70,0%	57,5%	60,0%	65,0%

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 2 Kvalita života u mužov

Negatívne správanie a konflikty na pracovisku	Spokojnosť - život	Spokojnosť - práca	Strach z neúspechu - život	Strach z neúspechu - práca	Úspech- život	Úspech - práca
1,9	2,6	3,0	2,4	2,4	2,2	2,6
X	60,0%	50,0%	65,0%	65,0%	70,0%	60,0%

Zdroj: vlastné spracovanie

Z tabuliek možno vyčítať, že ženy i muži sú viac spokojný ako nespokojní so svojim životom i prácou, majú strach z doby v ktorej žijú, najmä jej možného vplyvu schopného zmeniť mnohé skutočnosti.

S negatívnym správaním a konfliktami na pracovisku sa muži stretávajú viac ako ženy, ale obe hodnoty sa pohybujú v rozmedzí nikdy až občas. Podľa zistených výsledkov však snaha zachovať si pracovnú pozíciu nevedie ich konanie k nespokojnosťou, znižovanie stavu zamestnancov je plne ponechané kompetentným orgánom spoločnosti.

Ženy sú spokojné so životom na 57,5 % a s prácou na 60 %, tieto hodnoty sú podmienené možno práve obavami z neúspechu, ktoré ženy majú v živote na 70 % a v práci na 57,5 %. Teda čím vyššia miera obáv, tým nižšia spokojnosť. Platí to v životnej i v pracovnej sfére.

U mužov sú zaznamenané odlišné výsledky. Spokojnosť so životom sa pohybuje na úrovni 60 %, a s prácou na úrovni 50 %. Teda opačne ako u žien. Hodnota spokojnosti v práci je nižšia ako v životnej sfére, teda nekvalitný pracovný život ešte nemusí vyvolať nespokojnosť s osobným životom. Obavy a strach z neúspechu sa u mužov pohybuje v živote i práci na úrovni 65 %.

Úspech v živote dosahuje u žien priemernú výslednú hodnotu 60 %, pracovný úspech 65%. Z toho možno usúdiť, že životný úspech u žien nezávisí len od pracovného úspechu, ale i od iných faktorov, resp. pracovný úspech ešte nezaručuje ten životný.

U mužov je opäť nameraný opačný efekt. Úspech v živote dosahuje 70 %, a v práci 60%. Teta pracovný neúspech nemusí vyvolať neúspech v živote.

Vyčíslením priemernej hodnoty v oblasti úspechu v živote i práci sa zistilo, že muži to, čo dosiahli považujú vo väčšej miere za úspech v porovnaní so ženami.

4. Výsledky a diskusia

Kvalita života v pracovnej sfére závisí od pracovnej zaťaženia zamestnanca, finančného odmeňovania za jeho prácu, od obsahu ním vykonávanej práce, jeho pracovnej pozície a možného kariérneho rastu, pracovného prostredia a pod. (Sojka 2007)

Ide o uzavretý kruh dejov a činností prebiehajúcich od určitého veku človeka neustále počas života daného jednotlivca, pričom jeho otvorenie môže znamenať zlepšenie kvality života alebo jej zhoršenie. Človek má mnoho rozličných potrieb, ktorým pripisuje rozdielnu dôležitosť. Podstatná časť z nich je realizovateľná len ak má jednotlivec finančné prostriedky. Pracuje, aby získal tieto prostriedky a tým uspokojil svoje potreby nielen v súčasnosti, ale aj v budúcnosti. "Otvorenie kruhu" kedy sa človek úspešne chopí novej a pre neho lepšej a výhodnejšej šance znamená zlepšenie kvality života. "Otvorenie kruhu" kedy uprednostňuje ľahostajnosť pred zodpovednosťou, alebo nedobrovoľne prichádza o prácu môže mať za následok vznik nekvality jeho života.

Odporúčame posúdiť resp. prehodnotiť štýl vedenia podriadených zamestnancov, hľadať možnosti skvalitnenia pracovného prostredia a pracovných podmienok, posúdiť adekvátnosť výšky pracovnej mzdy, zamyslieť sa nad vlastným prístupom k zamestnancom, kritiku vedieť správne naprogramovať, zvýšiť motiváciu zamestnancov napr. ich morálnym hodnotením.

Napriek danej úrovni kvality života, podľa možností je potrebné udržať si danú pracovnú pozíciu, keďže situácia v súčasnosti neponúka takmer žiadne výhodnejšie alternatívy. Je potrebné uviesť si, že sú i ľudia, ktorí sú na tom podstatne horšie.

5. Záver

Pomer pracovného a mimopracovného života môže byť u jednotlivcov zvolený rozdielne, v závislosti napr. od rodinného stavu, individuálnych potrieb jednotlivca, rebríčka hodnôt a pod. Dalo by sa teda povedať, že človek si do určitej miery sám nositeľom úrovne kvality svojho života.

Analyzovaná problematika preukázala, že zamestnanec, ktorý je na pracovisku akýmkoľvek spôsobom nespokojný so svojim životom, nespokojný s prácou, má obavy a strach z neúspechu v živote i v práci, v práci je napriek všetkému úspešný, ale to, čo počas svojho života dosiahol za skutočný úspech nepovažuje.

Úroveň spokojnosti pozorovaných zamestnancov v oblasti života i práce dosahuje priemernú hodnotu 60 %, úroveň obáv z doby, v ktorej žijú dosahuje v priemere 62,5%. To, čo dosiahli počas svojho života a ich pracovne výsledky považujú za úspech na úrovni tiež 62,5 %.

Z daných výsledkov možno usúdiť, že ekonomická situácia Slovenska a konkrétne v nami skúmanom okrese, spôsobuje u respondentov nízku úroveň spokojnosti a obavy z možného neúspechu, a to i vzhľadom na to, že miera nameranej súčasnej spokojnosti dosahuje nižšie percento ako miera úspechu, ktorý do tejto doby dosiahli. Počas analýzy kvality života sa viackrát preukázalo, že pracovný (ne)úspech nemusí ešte znamenať ten životný.

Zoznam bibliografických odkazov

- Birknerová, Zuzana. 2011. Organizačné správanie: od teórie k aplikácii v praxi. Pezinok: Via Bibliotheca.
Kollárik, Teodor. 2002. Sociálna psychológia práce. Bratislava: Vydavateľstvo UK.

- Lajčín, Daniel, Sláviková, Gabriela, Frankovský, Miroslav, Birknerová, Zuzana. 2014. Sociálna inteligencia ako významný prediktor manažérskeho správania. In: Ekonomický časopis. Roč. 62, č. 6. Bratislava: Ekonomický ústav SAV.
- Letovancová, Eva. 2002. Psychológia v manažmente. Bratislava: Vydavateľstvo UK.
- Lisý, Ján a kol. 2005. Ekonómia v novej ekonomike. Banská Bystrica: Iura Edition.
- Porvazník, Ján a kol. 2007. Celostný manažment. Žilina: Poradca podnikateľa, spol. s.r.o.
- Sojka, Ladislav. 2007. Kvalita pracovného života a súvisiace konštrukty. Prešov: Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove.