

Hodnota práce a kvalita života[#]

*Alois Surynek**

Úvod

Hodnoty člověka jsou jeho významným zdrojem postojů a motivací pro práci. Ony ovlivňují rozhodování a aktivity a významně tak ovlivňují fungování hospodářských i jiných organizací. Zabývat se hodnotami člověka v práci má smysl z několika důvodů.

Jednak se jedná o bezprostřední ovlivňování pracovního výkonu prostřednictvím stimulačních nástrojů. Teprve tehdy, kdy se stimulační nástroje setkávají s určitým motivačním vyladěním pracovníka, s jeho určitým motivačním profilem a tudíž i hodnotami, může být stimulace efektivní. Poznávání hodnot dává představu o základních orientacích člověka na svět kolem něj, v organizacích konkrétně o zaměřenosti na pracovní prostředí, sociální a psychické vazby, činnost samotnou atd. Dále jsou hodnoty významné z pohledu rozdělování věcí a času na soukromé a veřejné. Znamená to rovněž důrazy a míru vyváženosti mezi uvedenými sférami působení člověka. Hodnoty jsou důležité také pro vnímání sebe sama každého jedince, každého pracovníka s tím, že tento potom jedná s větší nebo menší mírou samostatnosti a nezávislosti. Hodnoty rovněž určují, co bude člověka zajímat, která činnost bude pro něj „snazší“, protože mu bude bližší a také, na kterou činnost (profesi) se dobře připravuje, protože chce nebo naopak na které se připravovat nechce. Hodnoty tak oce souvisejí s výběrem povolání, přípravou na povolání a rozvíjením schopností. V neposlední řadě hodnoty určují, jaký vztah bude jedinec zaujímat k lidem ve svém okolí. Bude-li vstřícný a na základě jakých hodnot tato vstřícnost bude projevoována nebo naopak, co povede k uzavírání se jedince vůči svému sociálnímu okolí.

Hodnoty jsou člověkem na jednu stranu zvnitřňovány, tak jak se k němu dostávají prostřednictvím výchovy ze strany různých sociálních skupin a institucí a prostřednictvím zkušeností korigovány. Hodnoty jsou zároveň člověkem utvářeny v souladu s poznáním a cítěním. Hodnoty se u každého jedince vytváří dlouhodobě nejintenzivněji se prosazují v ranném věku a mluvit proto o účelovém vytváření hodnot není zcela na místě. Není proto v moci žádné organizace nastavovat nebo přeměňovat hodnoty svých zaměstnanců tak, aby to vyhovovalo konkrétní organizační kultuře. Je jediná možnost, protože změny hodnot se sice mohou odehrát, ale jsou to změny malé, postupné a pomalé a z pohledu managementu organizace nepoužitelné. O to je třeba více hodnoty zaměstnanců sledovat a přizpůsobovat personální nástroje tomu umět hodnot využít. Nedílnou součástí využití hodnot je bezesporu jejich poznání.

Poznávání hodnot člověka v sociologii je několikerým způsobem komplikováno. Především rozsah skutečností které jsou oceňovány a tudíž vystupují jako hodnoty poté, co jsou hodnocení stabilizována a usazena. Problém spočívá v tom, že o svých hodnotách neumí žádný člověk dosti přesně referovat. Jiným problémem je, že hodnoty existují v určité

[#] Tento text je jedním z výstupů výzkumného projektu VLIV ZMĚN SVĚTA PRÁCE NA KVALITU ŽIVOTA řešeného v rámci programu MODERNÍ SPOLEČNOST A JEJÍ PROMĚNY. Účastníky projektu jsou Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Sociologický ústav AV ČR a Vysoká škola ekonomická v Praze.

* PhDr. Alois Surynek – odborný asistent; katedra psychologie a sociologie řízení, Fakulta podnikohospodářská, Vysoká škola ekonomická v Praze, nám. W. Churchilla 4, Praha 3; e-mail: surynek@vse.cz.

možnosti, jsou potenciálně přítomny, ale nikoli aktuálně tak, aby se jimi mohl jedinec sám nebo výzkumník zabývat. Konkrétní hodnoty se aktualizují až v okamžiku rozmyšlení konkrétního jednání za určitých podmínek a za určitých okolností a při rozhodování. To je sice proces trvající nějaký čas, ale není to proces soustavný, celoživotní. Hodnoty a jejich poznávání u člověka znesnadňuje i vcelku obecné vymezení hodnoty a její působnosti. Hodnotou není jedna konkrétní věc, jsou to spíše atributy, které jsou jí přisuzovány a ty mohou být spojovány ještě s dalšími věcmi. Hodnoty spojené s prací a zaměstnaneckou organizací jsou v interakcích s dalšími vlivy na člověka, z nich významným je autorita vedoucího a jednání od zaměstnance vyžadované. Rozlišit osobní a vnější organizační vlivy je velmi nesnadné. A také, čím silnější je omezení svobodného rozhodování, tím slabší je motivace založená na hodnotách.

Z uvedených důvodů zabývat se hodnotami a prací a organizací je možné nejrůznějšími způsoby.

Hodnota práce v životě člověka

Kvalita života a hodnoty člověka se velice těsně prolínají, chtělo by se říci, že dokonce jedno jsou. Hodnoty, které člověk má, nastavují jeho očekávání, neboť hodnoty mají být dosaženy nebo naplňovány. Podle nastavení hodnot mohou tytéž podmínky znamenat vysokou nebo nízkou kvalitu života. Osobní hodnoty tak mohou významnou měrou relativizovat pojetí kvality života. Při vědomí tohoto je nutné pro určení kvality života ve společnosti definovat rovněž hodnoty, které jsou danou společností prosazovány. (To je samozřejmě další obtíž, které hodnoty do sociologického výzkumu přináší, totiž nejednotnost sociální struktury znamená nejednotnost hodnot. Komplikace, které přináší majoritní a minoritní skupiny a případně i kultury jsou dnes (i dříve) zcela evidentní.)

V dalším textu vychází autor příspěvku z empirických šetření, která se uskutečnila při řešení projektu Vliv změn světa práce na kvalitu života, které organizovala Centrum pro výzkum veřejného mínění AV ČR a Vysoké školy ekonomické. Celý projekt je veden ze strany Výzkumného ústavu bezpečnosti práce.

Konkrétně se jedná o šetření:

- Kvalita pracovního života 2005, soubor ekonomicky aktivní populace ČR starší 15 let, terénní šetření proběhlo v září 2005, řízený rozhovor, soubor 1063 osob.
- Kvalita pracovního života 2006, soubor ekonomicky aktivní populace ČR starší 15 let, terénní šetření proběhlo v září 2006, řízený rozhovor, soubor 2043 osob.
- Kvalita života a úřady práce, soubor ředitelů úřadů práce v ČR (případně pověřených zástupců z vedení ÚP), dotazování proběhlo v říjnu 2006, dotazník, počet 54 osob.

Uvedená empirická šetření se týkala zjišťování hodnot pouze okrajově a pro prezentaci výsledků jsou vybrány jen příslušné části a to tak, aby vznikl přehled o hodnotách zaměstnanců v ČR. Velikosti souborů prvních dvou výzkumů dovolují popis na úrovni celé ČR.

Jak plyne z výzkumů, které organizoval CVVM (Čadová, 2006) je práce řazena jako hodnota hned za nejdůležitější hodnoty souvisejícími s rodinou a dětmi. To je už záležitost dlouhodobá, neboť už ve výzkumech v 80. letech a předtím, které byly na téma hodnot

zpracovávají, bylo pořadí nejvýznamnějších hodnot stejné. Zároveň je toto zjištění zcela ve shodě s představou, že význam věcí, lidí, vztahů apod. narůstá s přibližováním se těchto k hodnotícímu subjektu. (V české kultuře je to vysloveno pomocí přísloví: Košile bližší než kabát.) Rodina a děti tvoří sféru osobního soukromého života a práce a zaměstnání sféru veřejného života. Zajímavým může být fakt, že jiné oblasti života člověka, které spadají do veřejné sféry (politika, veřejná angažovanost, umělecká nebo mediální sebe prezentace) tak důležité nejsou. Při porovnání s hierarchickou strukturou např. A. Maslova už to není záležitost zajímavá, ale zcela logická. Protože práce je mimo jiné zdrojem prostředků pro zajištění nejzákladnějších potřeb.

Práce ovšem představuje celou řadu stránek, které mohou být pro člověka hodnotou a podle obsahu a významu těchto stránek se může práce jako hodnota výrazně proměňovat. V empirickém šetření Kvalita pracovního života z roku 2005, prováděném CVVM, se mimo jiné zjišťovalo, s jakými skutečnostmi se práce spojuje, jaký smysl práce pro člověka má. Zjištění jsou zajímavá a výrazně proměňují představu práce jako činnosti, kterou člověk pro svou společenskou existenci musí vykonávat. V následujícím přehledu jsou jednotlivé stránky práce seřazeny podle frekvence souhlasu s nimi. Forma otázky přitom poskytovala možnost vyjádřit se ke každé z uvedených stránek.

Práce umožňuje kontakt s lidmi	(89% souhlasných odpovědí)
Práce udržuje člověka v činnosti a životní aktivitě	(85%)
Práce dává pocit užitečnosti a potřebnosti	(82%)
Práce baví a uspokojuje	(71%)
Práce umožňuje něco dokázat a předvést schopnosti	(71%)
Práce zajišťuje potřebný příjem	(66%)
Práce dává zapomenout na soukromé starosti	(47%)
Práce poskytuje postavení a prestiž	(43%)
Práce zajišťuje velmi dobrý příjem	(37%)
Práce neuspokojuje a je jen nezbytným zdrojem obživy	(38%)

I když nejsou uvedené výroky jistě v kompletním výčtu, kterým by se práce mohla charakterizovat, jsou zde všechny důležité aspekty zastoupeny. Je zde práce jako zdroj prostředků pro život, dále výkon pracovní činnosti samotné a pocity, které jsou s výkonem spojeny, je zde rovina společenského uznání a ocenění a také rovina sociálního zařazení. A i když nejsou jednotlivé stránky posuzovány proti sobě, a intenzita vlivu není tak zřejmá (jak by tomu vylo například při použití párového srovnávání) jsou výsledky i tak čitelné.

Není asi překvapením, že je pocíťován sociální aspekt práce jako to co je pro práci a zaměstnání důležité, protože práce je záležitost interakční. Bez ohledu na profesi nebo zařazení v pracovní hierarchii je práce rovněž setkáváním mezi lidmi na pracovišti. Důležitost proto může pramenit jak z přiřazování významu vztahům, které z práce vycházejí, ale může se jednat rovněž o prosté konstatování vztahu, že tomu tak většinou je. Z literatury nebo z poznatků získaných v rozhovorech s řediteli úřadů práce je sociální složka práce pocíťována skutečně jako výrazně nedostatková v okamžiku, kdy člověk ztratí zaměstnání.

K položkám, které vypovídají o vnímání sociálního charakteru práce, (tj. práce umožňuje kontakt s lidmi; dává pocit užitečnosti a potřebnosti;) lze přiřadit i druhou v pořadí, protože

činnost není zpravidla vnímána jako trénink, ale jako udržování profesních dovedností. To se také potvrzuje při zkoumání nezaměstnanosti.

Pro více lidí je práce záležitostí uspokojení a radostí ze samotné činnosti, případně možnost něco dokázat a předvést své schopnosti než práce jako dobrý zdroj prostředků. Jednak se zde může projevat tradice v české kultuře upozadovat význam peněz, nepřiznat význam bohatství pro člověka, ale může to být také výrazem toho, že pro velkou část populace není pracovní příjem tou hodnotou, kterou by prací získával (i tak je možné vnímat odpovědi), protože v dalších otázkách respondenti odpovídali, že s prací si nejvíce lidí spojuje vyšší příjmu jako důležitý atribut.

O významu práce vypovídají i následující zjištění, týkající se pojetí bezpečnosti při práci a zdraví. (Z šetření Kvalita pracovního života 2006.) Z níže uvedeného vyplývá, že bezpečnost práce je považována za samozřejmou a že je respektována. (Je otázkou, zda podíl negativních odpovědí a odpovědí nevím vypovídá o nevnímání bezpečnostní problematiky, což je asi pravděpodobnější, nebo o reálném stavu v některých organizacích.) Rozdíly ovšem mohou být v názorech na způsoby zajišťování bezpečnosti práce a na to, jaká je odpovědnost jedinců a organizace a jejího managementu.

Výroky k zajišťování bezpečnosti práce v organizaci:

Lidé minimalizují bezpečnostní rizika na pracovišti.	(77% ano, 13% ne, 10% neví)
Organizace dbá na bezpečnost svých zaměstnanců.	(77% ano, 18% ne, 5% neví)
Za bezpečnost práce je odpovědný každý sám.	(69% ano, 19% ne, 12% neví)
Bezpečnost práce je starost vedoucího.	(55% ano, 32% ne, 13% neví)
Lidé v kancelářích nemusí tolik dbát na bezpečnost.	(53% ano, 30% ne, 17% neví)
Souhlas s kritikou bezpečnosti práce v organizaci.	(41% ano, 37% ne, 22% neví)
Hrdost na zajišťování bezpečnosti práce.	(35% ano, 37% ne, 26% neví)

Důležitost jednotlivých stránek práce

Níže je uveden seznam různých aspektů, které mohou hrát roli při volbě zaměstnání. V průběhu dotazování ve výzkumu Kvalita pracovního života 2006 respondenti odpovídali, jak jsou pro ně jednotlivé aspekty důležité. Položky jsou seřazeny podle podílu odpovědí, že jsou důležité.

Výše platu nebo mzdy	96%
Spravedlivé odměňování pracovních výsledků	95%
Jistota zaměstnání	92%
Chování a jednání nadřízených	90%
Vztahy s kolegy	89%
Dostatek prostoru a času na rodinu, zájmy a relaxaci	85%
Zajímavost práce	79%
Užitečnost a smysluplnost práce	77%

Technické a technologické vybavení pracoviště	76%
Nízký výskyt násilí a šikany na pracovišti	76%
Úroveň zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti	75%
Míra samostatnosti vykonávané práce	70%
Časová náročnost práce	70%
Nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání	68%
Možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje	54%
Perspektiva, možnost kariérového postupu	51%
Možnost být na firmu hrdý	47%
Možnost odborově se organizovat	18%

Z odpovědí je zřejmé že pro nejvíce lidí jsou důležitými důvody pro výběr zaměstnání důvody ekonomické. Jednotlivé položky jsou seřazeny logicky s ohledem na časovou aktuálnost. (Nefinanční výhody jsou méně často uváděny asi z důvodu jejich menší dostupnosti pro většinu.). Následují důvody vztahové, jak to odpovídá už výše uvedeným zjištěním, že práce je spojována zejména se sociálními aspekty. Významnou skutečností výběru je hledisko časové a také hledisko vybavení pracoviště.

Méně významné než předchozí a nejméně významné z nabídnutých stránek je osobní rozvoj a kariérový postup. Je to zjištění, které je z hlediska potřeb dynamické organizace, z hlediska adaptací na globalizující se ekonomiku i z hlediska možností motivovat k tvořivé a kvalitní práci velmi nepříznivé. Tak jak jsou jednotlivé stránky práce uspořádány, charakterizují kulturu jako značně pasivní na úrovni zažitého nabízení a dávání ze strany organizací a přijímání či odmítání ze strany zaměstnanců. Slova jako získávání, prosazování, hledání nového, lepšího, překonávání sebe sama apod. v takové kultuře nejsou obsažena.

Tato zjištění velmi korespondují se zjištěním jiným, z jiného empirického šetření, z šetření na úřadech práce.

Podle ředitelů ÚP je kvalita života u klientů ÚP dána následujícími skutečnostmi v pořadí „platí pro většinu k platí pro menšinu“.

1. Dobrý plat či dobrá mzda.
2. Jistota pracovního místa.
3. Zaměstnání v odpovídajících pracovních podmínkách.
4. Zaměstnání bez diskriminace a ponižování.
5. Práce, která člověka baví.
6. Zaměstnání v dobrém kolektivu.
7. Pracovní místo, které vytváří podmínky pro další profesní růst .
8. Práce pohodlná a jednoduchá
9. Zaměstnání s možností kariérového pracovního postupu
10. Práce, která přináší pracovní a společenské uznání.
11. Práce, která rozvíjí schopnosti člověka.

12. Samostatná, odpovědná práce.

Odpovědi ředitelů úřadů práce a celé ekonomicky aktivní populace se vcelku shodují. Pro posílení předchozího závěru může sloužit i předpoklad, že ředitelé odpovídají především s ohledem na znalost klientů úřadů práce, tj. především nezaměstnaných a dnes nezaměstnaných dlouhodobě.

Závěr

Hodnota práce je v české společnosti postavena v žebříčku hodnot vysoko. Konkrétní význam práce pro člověka je několikerý, významný je význam sociální, ekonomický a kulturní. Při výběru povolání se prosazují ekonomické stránky práce. Stránky práce spojené s rozvojem člověka a postupem v pracovní kariéře jsou zohledňovány nejmenším počtem lidí. Je proto vyslovena myšlenka o kultuře pasivních pracovních postojů v české společnosti.

Literatura:

- [1] Čadová, N. (2006): *Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik*. In Čadová, N. - Paleček, M. (eds.) *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006.
- [2] Čadová, N. – Červenka, J. – Chludilová, I. (2006): *Kvalita pracovního života 2006. Závěrečná zpráva pro Výzkumný ústav bezpečnosti práce*. Praha, CVVM SOÚ AV ČR, 2006.
- [3] Dvořáková, Z. – Němec, O. – Surynek, A. (2007): *Kvalita života a úřady práce. Závěrečná zpráva z výzkumu. Součást výzkumného projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ řešeného v rámci programu „Moderní společnost a její proměny“*. Praha, Vysoká škola ekonomická v Praze, březen 2007.
- [4] Latham, G.P. – Pinder, C.C. (2005): *Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century*. Annual Review of Psychology. 2005; 56, ProQuest Medical Library. Pg. 485.
- [5] Potůček, M. – Machonin, P. - Prudký, L. (eds) (2004): *Mechanismy sociální soudržnosti, stratifikace a role sociálního státu*. Svazek I. Základní text studie. Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004.
- [6] Tomeš, I. – Slejška, D. – Košková, I. (1986): *Efekty sociálního rozvoje pracovních kolektivů podniku. /1. etapa/ Studie č. 2. Syntetická studie výsledků sekundárních analýz sociologických výzkumů 1970 – 1985*. Praha, Technickoekonomický výzkumný ústav hutního průmyslu, 1986.

Hodnota práce a kvalita života

Alois Surynek

ABSTRAKT

Příspěvek je zaměřen na subjektivní vnímání práce a její posuzování v kontextu s výběrem profese. Speciální pozornost je věnována vztahu k práci jako zdroji finančních prostředků pro uspokojování potřeb člověka. Empirická data použitá v tomto příspěvku byla získána v několika výzkumných šetřeních z poslední doby v rámci výzkumného projektu Vliv změn světa práce na kvalitu života. Jedná se o dotazníková šetření na ekonomicky aktivní populaci České republiky z let 2005 a 2006 na téma práce, důležitost práce a spokojenost s pracovními podmínkami (v nejširším významu). A dále o dotazníkové šetření ředitelů úřadů práce. Jedno ze základních zjištění o práci jako hodnotě je, že práce jako zdroj finančních prostředků je vnímána velmi silně a může mít vliv na hodnocení ostatních stránek práce.

Klíčová slova: Hodnoty; Práce; Motivace; Volba povolání.

Value of Work and Quality of Life

ABSTRACT

The article is focused on subjective perception of the work in a context of choice of job. Autor gives heed to job as a generator of means satisfaction of needs of persons. The empirical data were acquired in several surveys of research project The impact of alternations of the area of the work on the quality of life. The employable population of the Czech republic were interviewed in years 2005 and 2006. The theme was work, importance of the work and job satisfaction. Further survey was a questionnaire for directors of employment agencies in the Czech republic. Important results are, that work was felt as a source of income. This fact can influence evaluation of other aspects of work

Key words: Values; Work; Motivation; Choise of job.

RECENZE

Příspěvek pojednává o hodnotě práce a tento fenomén posuzuje jednak z pohledu významu práce v kontextu ostatních motivů a jednak dnešního rostoucího zájmu o zlepšování kvality života. Příspěvek je unikátní v tom, že hodnotu práce pro člověka v českém prostředí dokumentuje na empirických datech z dotazníkových šetření provedených v letech 2005 a 2006. Jeho další přínos spočívá v tom, že identifikuje příčiny, proč práce zaujímá prioritní místo v motivaci.

Příspěvek doporučuji k publikování a zároveň k prezentaci na mezinárodní vědecké konferenci „*Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice*“.

Prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.