

**Univerzita Karlova v Praze
Fakulta Humanitních studií**

Bakalárska práca

**Problematika motivácie a hodnotovej orientácie v rámci
projektu na zníženie nezamestnanosti**

Vedúci práce: Mgr. Markéta Habermannová

Autor: Katarína Mlynárová
Praha 2007

Prehlasujem, že som prácu vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry a súhlasím s jej eventuálnym zverejnením v tlačovej alebo elektronickej podobe.

V Prahe dňa 14.9.2007

.....
podpis

Podakovanie

Týmto sa chcem poďakovať Mgr. Markéte Habermannovej za jej trpezlivosť, rady a usmernenia, ktoré pre mňa boli veľkým prínosom.

Takisto by som rada poďakovala všetkým zamestnancom neziskovej organizácie Help, ktorí boli ochotní a veľmi nápomocní a bez ktorých by táto práca nemohla vzniknúť.

Úvod.....	6
TEORETICKÁ ČASŤ	8
Kapitola 1: Problematika Nezamestnanosti.....	9
1.1. Práca a jej význam pre človeka.....	9
1.2. Negatívne dopady straty zamestnania. Nezamestnanosť- ekonomický, sociálny a spoločenský problém.....	11
1.2.1. Reakcia na stratu zamestnania	13
1.2.2. Nezamestnanosť a jej vplyv na sociálne patologické javy.....	16
1.3. Nezamestnanosť a jej dopad na zdravotný stav jedinca.....	16
Kapitola 2: Psychológia hodnôt.....	20
2.1. Hodnoty (teoretické vyčlenenie).....	20
2.1.1. Klasifikácia hodnôt	22
2.1.2. Transformácia hodnôt	23
2.2. Hodnotenie.....	24
2.3. Postoje	26
Kapitola 3: Problematika motivácie	27
3.1. Teoretická koncepcia poňatia motivácie a základných termínov.....	27
3.1.1. Potreby a motívy	30
3.1.2. Úspokojenie, frustrácia	33
3.1.3. Princípy motivácie	36
3.2. Pracovná motivácia.....	38
3.3. Teórie motivácie	40
PRAKTICKÁ ČASŤ	43
Kapitola 4: Ciele výskumu.....	44
Kapitola 5: Popis výskumnej vzorky a prostredia.....	48
5.1. Charakteristika NO Help	49
5.1.1. Charakteristika Klientov NO Help.....	52
5.1.2. Úspešnosť projektu	54
5.2. Popis výskumnej vzorky.....	56
5.2.1. Bližšia charakteristika účastníkov výskumu.	59
Kapitola 6: Popis metodologického rámca a metód použitých v rámci výskumu (metódy získavania, spracovania a analýzy dát)	62
6.1. Metódy získavania dát	63
6.2. Metódy spracovanie a analýza výsledkov.....	67
Kapitola 7: Výsledky výskumu.....	69
7.1. Prvé kolo rozhovorov	69
7.1.1. Hodnotová preferencia jednotlivých respondentov.....	69
7.1.2. Miera motivácie a aktivity jednotlivých respondentov	71
7.1.3. Ostatné zistenia	73
7.2. Druhé kolo rozhovorov.....	74
7.2.1. Hodnotová preferencia jednotlivých respondentov.....	75
7.2.3. Miera motivácie a aktivity jednotlivých respondentov	77
7.2.3. Hodnotenie projektu.....	78
Kapitola 8: Diskusia	79
9. Zhrnutie.....	83

10. Záver.....	85
Zoznam použitej literatúry:.....	86
PRÍLOHY	89
Príloha 1: Mapa Slovenskej republiky	90
Príloha 2: Rozdelenie účastníkov výskumu podľa tútora, pohlavia, dosiahnutého vzdelania, veku a cieľovej skupiny.....	91
Príloha 3: Rámcová zmluva medzi NO Help a FHS UK.....	92
Príloha 4: Súhlas s uchovávaním osobných údajov	94
Príloha 5: Zoznam otázok použitých v rámci rozhovorov	95
Príloha 6: Škála hodnotovej orientácie (Rebríček hodnôt).....	98
Príloha 7: Hodnotiaca škála	99
Príloha 8: Prehľad miery motivácie a aktivity účastníkov výskumu.....	100
Príloha 9: Prehľad hodnotovej orientácie jednotlivých účastníkov výskumu podľa cieľových skupín	101

Vysoká miera nezamestnanosti je vážny sociálny a ekonomický problém, s ktorým sa naša spoločnosť musí vysporiadať. Prísť o prácu je ťažkou skúškou v živote jednotlivca a pokiaľ výhľadovo nemá reálnu šancu uplatniť sa na trhu práce, je táto situácia o to ťažšia. Jedným z takýchto regiónov, ktoré sú postihnuté vysokou mierou nezamestnanosti a nedostatkom pracovných miest je i mikroregión Handlová v okrese Prievidza. Tento región a okolie mesta Handlová boli dlho orientované na banícky priemysel, ktorý však utlmil svoju činnosť a došlo tak k postupnému zvyšovaniu nezamestnanosti, zníženiu dopytu po službách a oslabeniu kúpnej sily obyvateľstva. Celková nálada v tomto regióne nebola veľmi radostná. V nedávnej dobe (2005) však vznikol špecifický projekt, ktorý sa túto situáciu rozhodol riešiť individuálnym prístupom ku skupine dlhodobo nezamestnaných a ťažko zamestnatelných jedincov.

Pretože máme na tento región osobnú väzbu a mali sme možnosť dlhodobo situáciu pozorovať, rozhodli sme sa pokúsiť zmapovať problematiku motivácie a hodnotovej orientácie u účastníkov tohto projektu. Akým spôsobom projekt ovplyvní ľudí i z hľadiska hodnotovej preferencie a motivácie (ako nezamýšľaný prejav vplyvu dlhodobej individuálnej starostlivosti o nezamestnaných v rámci tohto projektu)? Čo tento projekt konkrétnym klientom skutočne priniesol, akým spôsobom sa naplnili ich očakávania a predstavy.

Problematika motivácie kráča ruka v ruke s problematikou hodnotovej orientácie; to, čo je pre daného jedinca najdôležitejšou hodnotou, to takisto významnou mierou ovplyvňuje motiváciu človeka.¹ Preto sme sa rozhodli dané oblasti prepojiť a skúmať v rámci našej práce spoločne.

Budeme sa snažiť o nové poznatky v tejto oblasti, ktorá zatiaľ nebola preskúmaná, ako i o poskytnutie spätnej väzby priamo pre potreby neziskovej organizácie, ktorá má projekt na starosti. Samotná nezisková organizácia je hodnotená na základe úspešnosti uplatnenia klienta na pracovnom trhu. Nemenej dôležitým kritériom úspešnosti práce jednotlivých tútorov je však aj spätná väzba od klientov, ktorých majú na starosti. Veríme tak, že naše poznatky budú prínosné nielen pre nás, ale najmä priamo pre spomínaných

¹ In Prudký, L.: Hodnoty a normy v českej spoločnosti- stav a vývoj v posledných letech. Praha: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. pro Kabinet pro výchovu k demokratickému občanství FHS UK, 2004, str. 8

zamestnancov neziskovej organizácie, ktorí sa o jednotlivých klientov starajú a pomôžu im tak v lepšej a kvalitnejšej práci do budúcnosti, a snáď i k dobrému pocitu, že ich snaženie a starosť o klientov má zmysel. Takisto dúfame, že im výsledky nášho výskumu aspoň malou mierou pomôžu pri žiadosti o grant pre ďalšie fungovanie organizácie.

Problematiku nezamestnanosti, motivácie a hodnotovej orientácie najprv rozoberieme v teoretickej časti, kde sa na dané oblasti pozrieme komplexným pohľadom a pokúsime sa uviesť čitateľa do problematiky zrozumiteľným spôsobom. V druhej, výskumnej, časti sa sústredíme na vlastný priebeh výskumu, ktorý sme uskutočnili v rokoch 2005-2007 priamo v Handlovej a samotné jeho výsledky a ich následnú interpretáciu.

Teoretická část

Kapitola 1: Problematika Nezamestnanosti

1.1. Práca a jej význam pre človeka.

Problematika práce, a s ňou súvisiacej nezamestnanosti, je v súčasnej dobe výsostne aktuálna. Každý má dnes možnosť sledovať čísla o klesajúcej, či rastúcej nezamestnanosti. Táto téma sa týka väčšiny z nás. A väčšina z nás sa dnes takisto stretla s tým, že dokonca sám, alebo niekto blízky v okolí stratil prácu. Ale uvedomujeme si naozaj aký význam zastáva práca v našom živote? Je to naozaj tak, že si jej zmysel uvedomíme, až keď ju stratíme? Čo presne pre nás znamená, čo prináša jej strata? Všetkým týmto otázkam sa snažíme venovať v tejto kapitole dostatočne na to, aby ponúkla ucelený prehľad o problematike. A ako vlastne definujeme prácu? Aký je rozdiel medzi ňou a zamestnaním?

Podľa A. Giddensa je **práca** definovaná „všeobecne ako platená, alebo neplatená, môže byť definovaná ako vykonávanie úloh vyžadujúcich mentálne a fyzické úsilie, ktorého cieľom je výroba tovaru a služieb k uspokojeniu ľudských potrieb“¹ A ako **zamestnanie** definujeme „takú prácu ktorá sa deje výmenou za pravidelnú mzdu alebo plat.“²

Problematike práce je takisto venovaná samostatná odnož psychológie-
psychológia práce. Tá „skúma psychologické zákonitosti utvárania konkrétnych foriem
pracovnej činnosti a vzťahov človeka k práci, ..., cieľovými úlohami sú humanizácia
práce, harmonizácia vzťahov medzi človekom a prácou.“³

Práca je pre človeka síce časovo náročná, namáhavá a vyčerpávajúca, ale na druhú stranu mu zaisťuje osobnostný rozvoj, pocit uspokojenia a životného zmyslu. Práca ako prírodná a kultúrna aktivita, ako jednota fyzickej a duchovnej námahy, totiž zodpovedá hĺbkovej biologickej potrebe človeka primerane zaťažovať bytostné sily, konfrontovať ich s rodovo príbuznými silami a štruktúrami prírody.⁴ I keď v dnešnej spoločnosti neprestáva

¹ In Giddens, A.: Sociologie. Praha: Argo, 1999, Str. 309

² Tamtiež, str. 309

³ Strmeň, L. & Raiskup, J. Ch.: Výkladový slovník odborných výrazov používaných v psychológii. Bratislava: Iris, 1998, str. 233

⁴ In Šmajš J.: Práca- téma k zamyšlení in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, str. 11

byť práca najdôležitejšou sociokultúrnou aktivitou, náplňou a zmyslom ľudského života, jej stále zložitejšie organizačné sprostredkovanie, nasýtenie informačnými technológiami a takmer neprehľadná deľba práce zakrývajú jej podstatu: príbuznosť s ostatnými tvorivými procesmi prírody; jej kultúrotvornú ontickú úlohu, najhlbší motív práce v ľudskej biologickej prirodzenosti. Vlastne až v okamžiku, keď človek prácu stratí, môže si uvedomiť nielen jej viditeľnú ekonomickú funkciu, ale aj dovtedy skrytú a prehliadanú seba realizačnú funkciu a jej význam pre šťastie a zdravie¹.

Počas storočí práca určovala obsah a štruktúru ľudského života, dnes je ale pod oveľa väčším vplyvom premeny spôsobu života². Jedným zo sprievodných javov zmeny spôsobu života a jeho prerodom v spotrebnú kultúru je nutnosť človeka kupovať stále viac a viac zbytočných vecí a služieb. Vysoká osobná spotreba, ktorú si kedysi mohli dovoliť len členovia úzkej vrstvy ľudí aristokracie, vedie takisto k rúcaniu sa veľkého počtu tradičných hodnôt. Navzdory vysokej spotrebe ľudí a vďaka vedecko-technickému pokroku, tradičná ľudská práca bude potrebná stále menej a menej. Tým sa kategorizácia práce presúva z postu hlavnej ekonomickej kategórie na post kategórie psychologickéj a medicínsky terapeutickéj.³

Práca vytvára sociálne pole štruktúrovaných kontaktov s možnosťou viesť rozhovory, stretávať iných ľudí a uzatvárať nové priateľstvá. Pri zvládnutí pracovných úloh môže jedinec získať pocit odbornej kompetencie. Z mentálne hygienického hľadiska umožňuje odvod prebytočnej energie, či už telesnej alebo duševnej. Práca nám ľuďom určuje začiatok a koniec ekonomickej aktivity.⁴

Strata práce tak vyvoláva patologické symptómy na dvoch úrovniach: „na úrovni jedinca to môže byť dezintegrácia osobnosti, výrazné dysfunkčné chovanie, zdravotné psychické a i fyzické problémy, problémy v rodine; na úrovni spoločnosti sa prejavuje zvýšenou konzumáciou alkoholu, nikotínu, alebo iných drog (najmä u mladých ľudí), vyššou chorobnosťou a spotrebou liekov, vyšším výskytom samovražedných pokusov, zvýšenou kriminalitou a násilím, rasovými konfliktami.“⁵

¹ Tamtiež, str. 12

² Tamtiež, str. 30

³ Tamtiež, str. 30-31

⁴ In Buchtová, B.: Psychologie nezaměstnanosti, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002

⁵ Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002 str. 8

Nezamestnanosť je v dnešnej dobe nepríjemným sprievodným javom rozvoja spoločnosti. Jej vysoká miera dokáže nepriaznivo ovplyvniť celkovú náladu spoločnosti, hospodársku situáciu štátu, ale aj spokojnosť, zdravie ľudí. Strata práce má za následok i poškodenie života rodiny človeka, ktorý je ňou postihnutý. Narúša obvyklú psychickú pohodu, dochádza i k celej skupine negatívnych osobnostných zmien, poklesu životnej úrovne.¹ Zvlášť ťaživá je pre človeka, ktorý chce pracovať. U týchto ľudí je nezamestnanosť sprevádzaná pocitom vlastnej neužitočnosti, beznádeje, straty sebaúcty a nádeje.

Nezamestnanosť postihuje častejšie tzv. rizikové skupiny ľudí. Tieto rizikové skupiny sú takisto vystavené opakovanej nezamestnanosti. Do týchto skupín rátame mladých ľudí (absolventi), ženy s malými deťmi (alebo na materskej dovolenke), zdravotne postihnutých občanov (ZP), starších ľudí (nad 50 rokov), ľudí s nízkym vzdelaním, rómske etnikum a imigrantov.²

My sa budeme v tejto práci zameriavať hlavne na dlhodobo nezamestnaných, na skupiny ľudí nad 50 rokov, osoby s nízkou kvalifikáciou, zdravotne postihnutých. Pre väčšinu týchto ľudí, s ktorými sme mali možnosť sa stretnúť, priniesla strata práce takisto veľmi závažné finančné problémy.

1.2. Negatívne dopady straty zamestnania. Nezamestnanosť-ekonomický, sociálny a spoločenský problém.

Nezamestnanosť môžeme deliť rôzne, napr. na tzv. dobrovoľnú alebo nedobrovoľnú. Toto rozdelenie budeme používať i v našej práci. Samostatnú kapitolu by obsiahla takisto rozprava o pobyte žien/otcov na materskej dovolenke

: Kvôli rozsahu a zameraniu nášho výskumu sa v tejto podkapitole budeme venovať len nedobrovoľnej nezamestnanosti, kam zaradíme i matky, ktoré sa vracajú, prípadne sa chcú vrátiť z materskej dovolenky a nedarí sa im nájsť prácu.

V našej kultúre je neočakávaná strata práce veľkým zásahom v živote človeka. Keď človek prácu stratí, spozná jej skutočnú hodnotu. Dlhodobá nezamestnanosť môže viesť až k postupnému rozkladu integrity človeka, k obmedzeniu sociálnych kontaktov

¹ Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002

² Buchtová, B.: Psychologie nezaměstnanosti, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002

s priateľmi a spolupracovníkmi a k strate zmyslu života. Vytrácajú sa takisto pravidelné aktivity človeka, dochádza k narušeniu pravidelného denného rytmu.¹

Jedinec stratou práce takisto stratí najsilnejšie puto s realitou, môže sa ho zmocniť strach a neistota z budúcnosti, pochybnosti o vlastných schopnostiach. Často sa postihnutý jedinec stretáva s tým, „ že je vnímaný svojím okolím ako niekto, kto zlyhal“.² To má za následok prehĺbenie deprivácie a môže dokonca viesť až ku ťažkým depresiám, či iným negatívnym zdravotným dôsledkom.

Vzhľadom ku sociálne psychologickým štúdiám z minulosti, môžeme porovnať situáciu dnešných nezamestnaných s minulosťou.³ V minulosti sa tieto štúdie zameriavali hlavne na finančné dopady nezamestnanosti a sociálno-ekologické popisy prostredí. Samozrejme sa nedá úplne porovnávať situácia jedinca, ktorý stratil prácu počas hospodárskej krízy v 30. rokoch 20. storočia a dnešného človeka, ale finančné problémy sprevádzajú stratu zamestnania dodnes. Oproti dobám minulým je finančná situácia nezamestnaných dnes relatívne lepšia, vďaka napr. dávkam v nezamestnanosti, prípadne iným podporám.⁴

Stále a dlhodobé zamestnanie pred tým, ako jedinec stratí prácu, môže viesť k dlhodobej nezamestnanosti. Jedná sa hlavne o ľudí, ktorí celý život pracujú určitom odvetví a pri útlme toho- ktorého priemyslu majú vyššiu tendenciu stať sa nezamestnanými a to na dlhšie časové obdobie.⁵ V prípade nášho výskumu v regióne Handlová sa bude jednať najmä o skupiny ľudí zamestnaných v miestnej bani, ktorá v dnešnej dobe prepúšťa väčšinu zamestnancov.

Okrem ekonomickej stránky a sociálneho poklesu má nezamestnanosť pre väčšinu i psychologické dopady. Ako uvádza vo svojej štúdií Božena Buchtová⁶ „ v závislosti na vzostupe nezamestnanosti boli zistené tieto dôsledky:

- zvýšenie kriminality, najmä u mladistvých
- nárast drogovej závislosti, samovražedných pokusov a depresívnych symptómov

¹ Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002

² Tamtiež, str. 76

³ Tamtiež, str. 76-80

⁴ Tamtiež, str. 80

⁵ Tamtiež, str. 94

⁶ Tamtiež, str. 82

- zvýšenie počtu pacientov prijatých na psychiatrické kliniky
- nárast psychosomatických ochorení
- zhoršenie psychických porúch

U nezamestnaných jedincov vedie súčasná strata práce ku:

- poklesu sebadôvery, zníženiu pocitu vlastnej hodnoty, k poklese dôvery k iným
- depresii, fatalizmu, apatii (ako poslednému stupňu psychického strádania dlhodobo nezamestnaných, ktorý je spojený s pocitom straty vlastnej hodnoty a s beznádejou)
- k nárastu sociálnej izolácie
- obviňovaniu vlastnej rodiny zo straty práce“

U rodinných príslušníkov nezamestnaných boli pozorované tiež negatívne dopady, ako je napr. nárast konfliktov v rodine, nárast vývojových porúch u detí nezamestnaných, atď.¹

Rodina je pre nezamestnaných dôležitou životnou a emočnou oporou. Avšak dlhodobá nezamestnanosť čo i len jedného člena rodiny má na ňu negatívny vplyv. Vzťahy v rodine sa menia, dochádza k zmene statusu nezamestnaného. Výskumy poukazujú na to, že neurotické problémy nezamestnaného sa môžu v niektorých prípadoch preniesť na partnera, alebo dokonca i na deti.²

1.2.1. Reakcia na stratu zamestnania

Z hľadiska psychického prežívania straty zamestnania dnes nie je úplne možné definovať určitú typológiu reakcií na stratu práce a sociálnej istoty- napr. apatický, rezignujúci typ, atď., „z dôvodu absencie relevantných výskumov.“³ Takto sa reakcie na výpoveď zo strany zamestnávateľa rôznia, od psychického šoku; cez pasivitu a rezignáciu; obranný postoj; až po aktívny prístup- výzvu k hľadaniu novej práce.⁴ Takisto sa veľmi líši subjektívne prežívanie straty zamestnania, ekonomické dopady, zdravotné následky

¹ In Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002

² Tamtiež, str. 108

³ Tamtiež, str. 94

⁴ Tamtiež, str. 83

a postoj nezamestnaných k hľadaniu nového zamestnania. S aktívnym a konštruktívnym prístupom na stratu zamestnania sa častejšie stretávame u nezamestnaných s dobrým rodinným zázemím. Veľké skupiny ľudí však naopak podliehajú pracovnej pasivite, ktorá môže viesť až ku defenzívnej životnej stratégii. Častou reakciou na stratu zamestnania je „strach z budúcnosti, pocit poníženosti.“¹

Prežívanie straty práce je pre väčšinu ľudí závažnou psychosociálnou záťažou, i keď sú o prepustí vopred informovaní.² V dôsledku straty zamestnania dochádza u nezamestnaných a ich blízkych k orientácii na minulosť a súčasnosť. S rastúcou dĺžkou nezamestnanosti dochádza takisto k zväčšujúcej sa pasivite.³ Neúspešná snaha o novú prácu vedie k apatii a vyvoláva negatívne pocity, ktoré sa prehlbujú a vedú k ochromeniu aktivity hľadania práce.

Ojedinele môže mať strata zamestnania aj pozitívny dopad na jedinca, ktorý mal potrebu dostať sa zo stresového prostredia svojho bývalého zamestnania.⁴

Zvládnutie tejto situácie záleží na mnohých faktoroch a je veľmi individuálne. Rozhodujúcim faktorom je **vek** nezamestnaného. Ten je veľmi dôležitý i v otázke nájdenia novej práce. Na základe štúdií prežívajú nezamestnanosť veľmi problematicky najmä ľudia v produktívnom veku 20-49 rokov, „najťažšie asi riziková skupina vo veku 41-50 rokov“.⁵

Ďalším dôležitým faktorom je **pohlavie**, ktoré ma nielen psychologický, ale aj sociálny význam. Ukazuje sa, že nezamestnanosť prináša pre mužov podstatne väčšiu psycho-sociálnu záťaž ako pre ženy. Avšak ženy často prežívajú stratu práce ako nervóznejšie, podráždenejšie a celkovo viac nespokojnejšie so svojim vzdelaním a zdravím ako muži.⁶

Veľmi dôležitá je aj **dosiahnutá kvalifikácia**. Nekvalifikovaní ľudia o prácu ľahšie prídu a ťažšie ju nájdu. Častejšie podliehajú pocitu, že sú obeťou technologických a spoločenských zmien a majú menej aktívny a iniciatívny prístup k hľadaniu zamestnania, vykazujú nižšiu sebaúctu a väčšiu psychickú záťaž, častejšie zdravotné problémy (fyzické i psychické).⁷

¹ Tamtiež, str. 93-94

² Tamtiež, str. 98

³ Tamtiež, str. 96

⁴ Tamtiež, str. 109

⁵ Tamtiež, str. 100

⁶ Tamtiež, str. 101

⁷ Tamtiež, str. 101

Zvládnutie tejto situácie je takisto ovplyvnené aj **finančnými možnosťami** nezamestnaného.¹ Pre nezamestnaného znamená strata práce automaticky aj zhoršenie finančnej situácie. Čím je človek nezamestnaný dlhšie, tým viac klesá jeho životná úroveň. Rodiny, kde je jeden z členov nezamestnaný, sa často zadlžujú. Podpora v nezamestnanosti je často vyplácaná len po určitú dobu, prípadne nie je vyplácaná z dôvodu nesplnenia podmienok na jej vyplatenie a nezamestnanému je tak vyplácaná iba sociálna podpora.²

Inými faktormi, ktoré sú dôležité v tejto situácii je napr. „**zmysluplné osobné využitie voľného času, dĺžka nezamestnanosti, regionálna miera nezamestnanosti, rodinná opora, atď**“.³

Dôležitou otázkou je aj možnosť akejsi „prevencie“ a teda pripraviť ľudí na možnosť straty zamestnania.⁴ Vzhľadom k našej komunistickej minulosti, je pre veľa občanov veľmi ťažké si predstaviť, že raz môžu prísť o prácu aj oni, že pracovať už sa nemusí za všetkých okolností a že štát im prácu nutne nezaručí. Veľkým šokom pre väčšinu ľudí, s ktorými sme sa počas nášho výskumu stretli, bola komunikácia a „nezájem“ zo strany štátnej inštitúcie- Úradu práce.

Je veľmi dôležité, aby nezamestnaní dokázali zmeniť svoj prístup k pracovnému a životnému uplatneniu, usilovali sa o rozvoj vlastných schopností. Z výsledkov pohovorov s nezamestnaným v rámci mnohých výskumov vyplynulo, že naozaj „aktuálnou úlohou pre nezamestnaných je naučiť sa jednať zodpovedne sám za seba“.⁵ Štát sa síce usiluje negatívne dopady nezamestnanosti zmierniť, ale nie vždy ideálnym spôsobom. Umelé vytváranie pracovných miest, ktoré však neposkytujú dlhodobú istotu, alebo predčasný odchod do dôchodku síce pomáhajú zmierniť finančné následky straty zamestnania, ale neriešia psychosociálne a prípadne i zdravotné ťažkosti, ktoré často nezamestnaných sprevádzajú. U mladých ľudí naopak vysoká finančná podpora v nezamestnanosti môže viesť dokonca k znižovaniu motivácie pre hľadanie práce.⁶

¹ In Buchtová, B.: Psychologie nezaměstnanosti, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, str. 101

² In Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002, str. 76

³ In Buchtová, B.: Psychologie nezaměstnanosti, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, str. 102

⁴ In Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002, str. 92

⁵ Tamtiež, str. 93

⁶ Tamtiež, str. 93

Je však potrebné zvážiť, že veľmi záleží na individuálnej odolnosti jedinca, jeho sociálnom zázemí a celkovom stave, ako sa nezamestnanosť prejaví, aké následky, či psychické alebo fyzické, bude mať.

1.2.2. Nezamestnanosť a jej vplyv na sociálne patologické javy.

Nezamestnanosť nemá negatívne dôsledky len na samotných nezamestnaných ľudí, ale takisto i na celú spoločnosť. Medzi nezamestnanými je dokázateľne vyšší výskyt samovrážd a nedokonaných demonštratívnych samovrážd (tzv. parasuicíd). Nedokonané samovraždy sú pokusom, ako svojim blízkym povedať o svojich problémoch v prípadoch, keď všetky iné spôsoby zlyhali.¹

V spoločnosti môže masová nezamestnanosť vyvolať analogické sociálne patologické procesy, ako napr. krízu hodnôt, úpadok cti voči autoritám a iné. Nezamestnanosť môže byť dokonca v pozadí rôznych radových a medzi skupinových konfliktov.²

Sprievodným javom dlhodobej nezamestnanosti je takisto zvýšená miera kriminality a násillia, zvýšená konzumácia alkoholu, nikotínu, liekov a drog.³

Nezamestnanosť sa takisto môže stať nebezpečným politickým problémom. Prejavuje sa to najmä na vysokom percente nezamestnanosti mladých ľudí, u ktorých sa prejavuje zvýšené množstvo patologických javov. Tí v súvislosti s pocitom neriešiteľnosti vstupujú do ľavicovo alebo pravicovo orientovaných okrajových skupín, napr. neofašisti vo východnom Nemecku.⁴

1.3. Nezamestnanosť a jej dopad na zdravotný stav jedinca.

(Nasledujúca podkapitola je formulovaná na základe príspevku Zdeňka Bolelouckého: Nezamestnanosť a zdravie, in Buchtová B., a kol.: Nezamestnanosť : psychologický, ekonomický a sociálny problém. Praha: Grada, 2002)

Nezamestnanosť teda nemá len sociálne, ekonomické, psychologické, ale má aj zdravotné dopady. Strata zamestnania vedie i narušeniu emočnej pohody, rodinnej rovnováhy.⁵

¹ In Mareš, P.: Nezamestnanosť jako sociální problém. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002, str. 91

² Tamtiež, str. 92

³ In Buchtová, B.: Psychologie nezamestnanosti, in Buchtová B., a kol.: Nezamestnanosť : psychologický, ekonomický a sociálny problém. Praha: Grada, 2002, str. 116

⁴ Tamtiež, str. 119

⁵ In Boleloucký, Z.: Nezamestnanosť a zdravie, in Buchtová B., a kol.: Nezamestnanosť : psychologický, ekonomický a sociálny problém. Praha: Grada, 2002 str. 129

Prvé poznatky o dôsledkoch nezamestnanosti boli publikované v súvislosti so svetovou hospodárskou krízou v 30. rokoch minulého storočia. Ako uvádza Boleloucký, už v tejto dobe český chirurg E. Vintrich prišiel s tým, že u oslabených nezamestnaných dochádza niekedy ku komplikovanejšiemu pooperačnému priebehu, ktorý dokonca niekedy končil až smrťou. Tejto skupine sa horšie hojili rany (v dôsledku vyčerpanosti). Vintrich takisto popisuje duševný stav chorých, ktorý kvôli prehľbujúcej sa beznádeji, biede, osamotenosti vyhľadávali častejšie okultistické praktiky.¹

Strata zamestnania a dlhodobá nezamestnanosť sa ako negatívny dopad na zdravie jedinca môže prejavovať rôzne: „jednak telesnými príznakmi a takisto zvýšeným využívaním zdravotníckych služieb nezamestnanými. Dlhodobé vplyvy zahŕňajú vyššiu pravdepodobnosť kardiovaskulárnych chorôb, bronchiálnych porúch, vysokého cholesterolu, vysokého krvného tlaku a vyššej úmrtnosti.“² Čo sa týka následkov na duševné zdravie, uvádzajú sa „napríklad depresie, alkoholizmus, poruchy chovania, samovražedné pokusy, samovraždy, domáce násilie, atď. Vysoká miera morbidity je väčšinou vysvetľovaná príčinnou hypotézou.... Zhoršenie duševného zdravia bolo doložené takisto subjektívnymi dokladmi a zvýšeným využitím psychiatrických zariadení. Nálezy zahŕňujú zníženú sebaúctu, mizne obvyklý pocit zdravia a uspokojenia, pribúda depresívnej symptomatológie a psychosomatických ochorení, zvyšuje sa hostilita a úzkosť, je zhoršená kvalita života.“³

Hoci je už dávno dokázané, že zložité životné udalosti môžu mať za následok telesné alebo duševné následky na zdravie jedinca. Čo však vedci stále nevyriešili je to, do akej miery majú na zdravotný stav jedinca vplyv udalosti, ktoré sa bežne odohrávajú u väčšiny z nás, napríklad i nezamestnanosť.

Častým problémom je stres a jeho zvládanie. V súvislosti s ním „dochádza napríklad k častým úmrtiam, či už v dôsledku násilných činov alebo na sekundárne somatické ochorenia... Trvalejší vzrast nezamestnanosti vedie k stratám odbornej kvalifikácie vyradením z práce, kognitívnych schopností a motivácie. Situácia sa stáva zdrojom akútneho stresu v dôsledku, mimo iného, straty sebaúcty, vzniku pocitu vlastnej nepotrebnosti, pocitu závislosti na druhých, stratením svojej sociálnej úlohy a strachu

¹ In Boleloucký, Z.: Nezaměstnanost a zdraví, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, str. 130

² Tamtiež, str. 130

³ Tamtiež, str. 130

z budúcnosti.“¹ Psychické následky sú častejšie u ľudí, ktorí mali zdravotné problémy ešte pred stratou zamestnania.²

Vedecké štúdie poukazujú na to, že negatívne životné udalosti ovplyvňujú viac duševné, ako telesné zdravie.³

Konkrétnymi duševnými chorobami, s ktorými sa stretávame ako s možnými následkami nezamestnanosti sú, hlavne, „podľa Medzinárodnej klasifikácie chorôb, Kapitola F, 10. revízia :

- organické duševné poruchy, vrátane symptomatických
- duševné poruchy a poruchy chovania vyvolané účinkom psychoaktívnych látok- napr. alkoholizmus
- schizofrénia, schizofrenické poruchy a poruchy s bludmi
- poruchy nálad (afektívne poruchy)- napr. depresia, mánia, afektívne poruchy, **depresia z pracovnej deprivácie** (fyziologické, psychologické a sociálne dôsledky nechcenej straty zamestnania, ktoré sa prejavujú depresiou)
- neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresom a somatoformnými poruchami
- behaviorálne syndrómy spojené s fyziologickými poruchami a somatickými faktormi
- poruchy osobnosti a chovania u dospelých- napr. paranoidné, disociálne, úzkostné poruchy
- mentálna retardácia (duševné oneskorenie)
- poruchy psychického vývoja
- poruchy chovania a emócií so začiatkom zvyčajne v detstve a v adolescencii
- nešpecifikovaná duševná porucha“⁴

¹ In Boleloucký, Z.: Nezaměstnanost a zdraví, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, str. 131

² In Buchtová, B.: Psychologie nezaměstnanosti, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, str. 94

³ In Boleloucký, Z.: Nezaměstnanost a zdraví, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, str. 139

⁴ Tamtiež, str. 139-145

Telesnými dopadmi nezamestnanosti na fyzické zdravie človeka sú tzv. psychosomatické ochorenia, ako je napr. cukrovka, vysoký krvný tlak, astma, vredové choroby žalúdka a dvanástnika a rôzne kožné choroby.¹

Čo sa týka liečby týchto duševných, i telesných chorôb u nezamestnaných, liečba by mala zahŕňať komplexnú terapiu a to (psycho)sociálne zásahy a opatrenia, psychoterapiu a farmakoterapiu.²

Nezamestnanosť je veľmi naliehavým problémom, s ktorým sa dnešná spoločnosť stretáva a s ktorým sa musí vyrovnáť. Ako už bolo spomenuté v predošlom texte, nezamestnanosť má negatívne dôsledky nielen na postihnutého človeka, ale takisto i na jeho okolie a v konečnom dôsledku na celú spoločnosť.

Častým sprievodným javom je strata motivácie, prípadne totálna demotivácia nezamestnaného a kríza tradičných hodnôt.

S tým spojenej problematike motivácie a hodnôt sa budeme venovať v nasledujúcich kapitolách.

¹ In Boleloucký, Z.: Nezaměstnanost a zdraví, in Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002 str. 146-152

² Tamtiež, str. 154

Kapitola 2: Psychológia hodnôt

S pojmom hodnôt a hodnotenia sa stretávame neustále. Každý deň niečo hodnotíme, rozhodujeme sa podľa vlastných hodnôt a zaujíname vlastné postoje. Termín hodnota používame v niekoľkých významoch, v rozličných situáciách. Raz je pre nás hodnota cena niečoho, o čo chceme usilovať, inokedy je to len termín ktorý použijeme v súvislosti s hodnotením- posúdením vlastností nejakého objektu alebo jednotlivca. Ako však termín hodnota správne definovať?

2.1. Hodnoty (teoretické vyčlenenie)

Hodnota je veľmi všeobecný pojem a často používaný termín, pod ktorým si i samotný jednotlivci predstavujú niečo úplne iné. Aj týmito problémami sa zaoberá psychologická **axiológia**. Pojem axiológia vychádza z gréckeho *axia* (hodnota, dôstojný). Prvý, kto vyjadril pojem hodnota bol Hermann Lotze.¹

Definícia tohto pojmu závisí navyše od psychologického alebo sociologického poňatia. Možností ako definovať pojem hodnota sa nám tak ponúka niekoľko. Uvádzame niekoľko možností, ktoré by mali definíciu hodnoty obsiahnuť dostatočne. Nicky Hayes napríklad definuje hodnoty ako „pomerne stále osobné predpoklady, ktoré ležia v samotnom základe postojov. Týkajú sa všeobecných princípov, ako napríklad toho, čo je morálne alebo sociálne žiaduce. Pretože osobné hodnoty a princípy nám slúžia ako štandardy, podľa ktorých posudzujeme vlastné chovanie i chovanie ostatných, sú s postojmi úzko prepojené. Postoje väčšinou priamo vychádzajú zo základnej hodnotovej sústavy človeka.“² L. Tondl charakterizuje hodnoty ako „abstraktné entity alebo artefakty intelektuálnej povahy, ktoré vznikajú z hodnotiacich postojov vyjadrených vo forme hodnotiacich atribútov“. Tieto abstrakcie sú podľa neho vytvárané hodnotiacim subjektom a priradzované entitám, ktoré sú súčasťou sveta (aktuálneho či minulého) sveta, vrátane procesov, ktoré vedú ku vzniku týchto prvkov.³ Ako však ďalej definuje, tieto artefakty

¹ in Cakirpaloglu, P., Psychologie hodnot. Praha: Votobia, 2004, str. 15-16

² in Hayes, N.: Základy sociální psychologie. Praha : Portál, 1998, str. 97

³ in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofia, 1999, str. 31

nejdú vytvárať ľubovoľne. Tie majú východiská vo vlastnostiach hodnotených entít, v ich funkciách a vo vzťahoch človeka k týmto východiskám. Podľa L. Tondla **nie sú hodnoty v ľudskom jednaní nikdy izolované**, ale navzájom vytvárajú určité súbory alebo **sústavy hodnôt**.¹

Jednoduchou definíciou hodnoty je i psychologické poňatie hodnoty W. Köhlera: „človek prežíva „len skutočnosti“ (danosti), ktoré sú indiferentné, ale takisto skutočnosti, ktoré sú pre neho významné a žiaduce, a to sú hodnoty, veci, ktoré akceptuje: hodnota je to, čo človek požaduje“. Hodnoty sú nielen to, čo existuje, ale aj to, čo by existovať malo, mohlo (idea, názor).²

Všeobecne môžeme problematiku terminológie hodnôt charakterizovať rôznymi kritériami, podľa ktorých definície vznikajú. Veľa definícií vychádza zo žiadúcnosti (atraktivity) hodnoty ako najvýznamnejšieho atribútu hodnoty (napríklad R. M. Williams); iné napríklad z integrujúcej funkcie hodnoty; dobro ako subjektívny atribút hodnoty a žiadúcnosť poníma ako kritérium existenciálna psychológia. Normatívne poňatie hodnôt sociológie a kulturológie chápe dobro ako spoločenskú kultúrnu kategóriu. Ďalšie definície sa zameriavajú na praktický význam hodnôt (inštrumentálne a terminálne hodnoty M. Rokeacha). Transcendentálne poňatie hodnôt (apriórna povaha hodnôt) zastáva najmä psychoanalýza a behaviorizmus; jej opakom je empirické poňatie subjektívneho pôvodu hodnôt.³

Blízkym pojmom k pojmu hodnoty je **norma**. Normy sú totiž špecifickými pravidlami, ktoré zaväzujú k vopred stanovenému jednaniu práve na základe žiadostivosti všeobecnej hodnoty. Hodnoty takto predchádzajú normám a sú všeobecnejšie ako oni. Normy ich však pomáhajú realizovať.⁴

Hodnoty plnia pre jednotlivca i celú spoločnosť rôzne funkcie, ako napr. funkciu adaptácie človeka na fyzické a sociálne podmienky; funkciu prekonávania vlastnej existencie; funkciu sociálnej integrácie; funkciu sociálnej racionalizácie.⁵

¹ in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofia, 1999, str. 32

² in Nakonečný, M.: Lidské emoce. Praha: Academia, 2000 str. 45

³ Formulované na základe Cakirpaloglu, P., Psychologie hodnot. Praha: Votobia, 2004, str. 353- 357

⁴ Tamtiež, str. 335

⁵ Tamtiež, str. 404

V našej spoločnosti majú výsostné postavenie niektoré hodnoty, ktoré sú obsiahnuté v normatívnych systémoch právnej povahy. Charakteristické je to nielen povahou ich vzniku, ale najmä tým, že ich dodržiavanie je prísne kontrolované a porušenie určitým spôsobom sankcionované. Tieto systémy majú dlhodobé tradície a vývoj, sú nezávislé na charaktere a sociálnej štruktúre spoločnosti.¹

Na etické systémy veľmi silne vplývajú aj náboženské princípy a kultúrne tradície. L. Tondl vo svojej práci takisto hovorí aj o význame **estetických hodnôt** v kultúrnej oblasti: „Hodnotové štruktúry, a je pri tom nevyhnutné zdôrazniť veľkú rozmanitosť a premenlivosť týchto štruktúr, ktoré ovplyvňujú alebo často aj priamo inšpirujú nielen tvorcov, ale takisto i príjemcov, interpretov alebo užívateľov kultúrnych a umeleckých artefaktov, sú teda súčasťou kultúrneho a civilizačného vybavenia, odrážajú sa v nich tradície aj kultúrna pamäť predchádzajúceho vývoja a takisto tie iniciatívy, ktoré sa stretávajú s veľkou pozornosťou, záujmom a kladnou odozvou v daných spoločenských podmienkach.“²

2.1.1. Klasifikácia hodnôt

Tým, že neexistuje jednoznačne prijímané stanovisko alebo teória hodnôt, nadobúda na význame možnosť utriedenia hodnôt. Prvé pokusy o usporiadanie a hodnôt a noriem, ktoré by nejakým spôsobom ustanovovali princípy vzájomných vzťahov medzi ľuďmi poznáme už z Mezopotámie (Chammurapiho zákonník), starého Grécka a Ríma, Egypta (Mojžišove desatoro). Ako poznamenáva Tondl, dôležitým charakterom týchto sústav hodnôt a noriem bolo to, že boli ľuďom zjavené od vyšších bytostí a tým boli i nadradené. Týmto spôsobom sa mnohé hodnoty generalizovali skúsenosťami, prežili tak dlhé obdobia, prekonalí svoje pôvodné korene a stali sa súčasťou „spoločenskej a kultúrnej pamäte“.³

Určitým spôsobom, ako môžeme deliť hodnoty sú **teoretické** (objektívnosť- subjektívnosť; špecifickosť- všeobecnosť; relatívnosť- univerzálnosť) a **metodologické kritériá** (nositeľ hodnôt; pôvod hodnôt; vzťah k prirodzenosti človeka a živočíchov; úloha

¹ in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofia, 1999, str. 35

² Tamtiež, str. 36-37

³ Tamtiež, str. 32

hodnôt; umiestnenie v hierarchii; stupeň všeobecnosti; podstata hodnoty; funkcia ľudských hodnôt; obsah hodnoty; oblasť smerovania hodnôt; modalita účinku; a iné).¹

Pokiaľ hovoríme o hodnotových štruktúrach, rôznych zostavách hodnôt, narazíme na zložité skupiny otázok, ktoré majú filozofické pozadie, ktoré Tondl² rozdeľuje na:

- *Ontologické problémy*: otázky o povahe hodnôt a sveta hodnôt
- *Epistemologické problémy*: uplatnenie hodnôt v ľudskom živote. Ide o poznanie ne/prítomnosti hodnôt v určitých stavoch, situáciách, ľudských činnostiach a výsledkoch týchto činností (tzn. aj o rozhodovaní oprávnenosti priradenia hodnotiacich atribútov hodnotiacim entitám)
- *Genetické problémy*: o pôvode hodnôt. Ako vznikajú hodnoty, hodnotové sústavy a uznávané sústavy týchto entít?
- *Logicko- lingvistické problémy*: lingvistická, logická a sémantická problematika hodnotových súdov

Súbory hodnôt sa môžu vytvárať ako hierarchicky, vertikálne, alebo horizontálne usporiadané štruktúry.³

2.1.2. Transformácia hodnôt

V rámci našej európsko- americkej civilizácie sa uplatňujú najmä hodnotové štruktúry, ktoré majú dlhú históriu a sú späté s civilizačným vývojom. „Naša civilizácia vychádza z koreňov židovsko-kresťanskej tradície a jej úctou k tvorivej činnosti; z tradície spojenej so systémom etických hodnôt, ktoré M. Weber charakterizoval ako etiku podľa svedomia; zo systému estetických hodnôt, ktoré vychádzajú z gréckej antiky.“⁴

Podstatná časť dnes prežívajúcich (alebo uplatňovaných) hodnôt viazaných na svet ľudských výtvorov a ich ovládanie a využívanie bola silne ovplyvnená industriálnou

¹ Pre kompletný výpočet hodnôt, viď Cakirpaloglu, P., Psychologie hodnot. Praha: Votobia, 2004, str. 357-362

² in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofía, 1999, str. 149-152

³ Tamtiež, str. 156

⁴ Tamtiež, str. 117

epochou.¹ Táto epocha, a s ňou spojená hodnotová atmosféra (nazvaná Weberom „duch kapitalizmu“) spájala svoje hodnotové zdroje aj s inými ideovými prúdmi (napr. S osvietencami). Nimi vytvorená hodnotová štruktúra (hodnoty spoločnosti industriálnej epochy) zahŕňala avšak aj určité hodnoty, ktoré boli podľa Tondla preceňované a to: kult zmeny, kult veľkosti, rastu, kult spotreby a obdiv k uplatňovaniu moci, autority, ovládania jednak ľudí, ale i vecí, techniky a systémov vytvorených z týchto entít. Z týchto hodnotových orientácií však vychádzali napríklad i totalitné režimy 20. storočia, avšak na rozdiel o storočia minulého, kde boli tieto hodnoty spojené s individualizmom, snažili sa ich aplikovať ako „univerzálne princípy zdôrazňujúce úlohy strany, rasy, národa, triedy.“²

Z tohto dôvodu a negatívnej skúsenosti boli posilnené hlasy o zmenu jednotlivých hodnotových štruktúr uplatňovaných v rámci ďalšieho vývoja spoločnosti. Avšak tieto zmeny nejde uplatniť okamžite nejakým jednorazovým spôsobom, ale jedná sa dlhodobý proces, ktorý musí byť opatrený trpezlivým úsilím.³

Ak však uvažujeme o potrebnosti zmeny súčasných hodnotových štruktúr, musíme pamätať na to, že systém etických princípov alebo etických noriem sa nedá nanútiť. Veľmi dôležitá je totiž zmena celej hodnotovej klímy (atmosféry), ktorá sa týka nárokov na jednanie a chovanie, jeho vzory a štandardy a vytvárať presvedčenie o tom, že je potrebné takéto vzory zachovávať.⁴

2.2. Hodnotenie

S hodnotami takisto chápeme proces **hodnotenia**. Ten zažívame takisto dennodenne, keď určitým subjektom priradzujeme nejakú charakteristiku alebo hodnotu. Tento zložitý proces hodnotenia si tak jednoducho môžeme predstaviť ako „vzťah človeka voči prežívanej realite.“⁵

Hodnotenie je možné chápať ako uplatnenie hodnotiace funkcie, a to vždy na isté predmety hodnotenia, ktoré potom pokladáme za argumenty tejto funkcie. A táto funkcia nadobúda určitých hodnôt.⁶ Týmto je vysvetlený dvojitý význam termínu „hodnota“, tzn.

¹ in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofía, 1999, str. 118

² Tamtiež, str. 119

³ Tamtiež, str. 120

⁴ Tamtiež, str. 121

⁵ in Cakirpaloglu, P., Psychologie hodnot. Praha: Votobia, 2004, str. 353

⁶ in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofía, 1999, str. 155

ako mena alebo všeobecnej charakteristiky hodnotiacej funkcie, respektíve ako označenie súboru kritérií, podľa ktorých rozhodujeme pri aplikácii tejto funkcie a ako výrazu vyjadrujúceho výsledky takejto aplikácie, tzn. výsledky hodnotového relevantného rozhodovania. Pokiaľ by sme „hodnotu chápali v súvislosti všeobecnej charakteristiky hodnotiacej funkcie, a teda ako východisko hodnotového rozhodovania, môžeme zjednodušene povedať, že hodnotiť sa dá všetko“.¹

Hodnotenie je ľudský vzťah a tak sú jeho dôležitými predpokladmi *poznanie* a *emocionálny prežitok*, ktorý je základom vzťahu subjektu a objektu.

Významnou zložkou hodnotenia sú teda emócie. K emotívnej a kognitívnej zložke (poznania) sa v rámci hodnotenia pripája ešte zložka snahy a na základe tohto môžeme uvažovať o úzkom prepojení hodnotenia s motiváciou.² V rámci hodnotenia sa teda môžeme riadiť podľa myslenie alebo cítenia, avšak ktorá zložka preváži, je individuálne a veľmi často sa to u jednotlivca môže meniť a to buď „*transpolarizáciou emócie* (zmena výhradne zasahuje do kvality alebo intenzity emócie) alebo *substitúciou emócie* (zmena objektu hodnotenia, emócia sa nemení)“.³

Keď sa momentálny vzťah jedinca voči prežívanej situácii líši od štandardnej spoločenskej matrice hodnôt (hodnotenie presiahne rozmedzie „normálnych hodnôt“), definujeme to ako **patológiu hodnotenia**; ako uvádza P. Cakirpaloglu, „Milivojevic rozlišuje dve všeobecné skupiny patológie hodnotenia- **hypervalorizáciu** (precenenie hodnoty) a **hypovalorizáciu** (podcenenie hodnoty).“⁴

Inú definíciu hodnotenia nám pobúka opäť L. Tondl, ktorý hovorí, že „akákoľvek aplikácia hodnôt rôzneho druhu je rozhodovaním (a to so širším spektrom významov), hlavne teda rozhodovaním o :

- cieľoch, potrebách, nárokoch alebo funkciách hodnotenia
- o predmetoch hodnotenia, ktorými môžu byť jedinci, skupiny, predmety, atď.
- o súboroch hodnôt, kritérií, princípov alebo noriem adekvátnych pre danú hodnotiacu úlohu.“⁵

¹ in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofia, 1999, str. 156

² in Nakonečný, M.: Lidské emoce. Praha: Academia, 2000, str. 45

³ in Cakirpaloglu, P., Psychologie hodnot. Praha: Votobia, 2004, str. 350

⁴ Tamtiež, str. 400

⁵ in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofia, 1999, str. 158

2.3. Postoje

Problematika postoja je blízka oblasti motivácie. Rozdiel medzi postojom a motívom je podľa Newcomba, ako uvádza M. Nakonečný, v tom, „že postoj určuje spôsob jednania, ale motív je príčinou tohto jednania, určuje jeho psychologický zmysel“.¹

Je dôležité takisto podotknúť, že hodnotiaci subjekt (jednotlivec) „nevytvára svoje postoje tak, že si sám pre danú problémovú situáciu a žiaduci hodnotový postoj vytvorí nové hodnoty alebo kritériá. Jeho hodnotový postoj je výsledkom jeho predchádzajúcich skúseností, vyjadruje vplyvy individuálnej aj spoločenskej pamäte, získané znalostné a hodnotové vybavenie, uznávané vzory, štandardy, preferencie.“²

Ako poznamenáva ďalej, hodnoty nemusia byť vždy vyjadrené v slovnej podobe, ale hodnotový postoj môže byť vyjadrený i nepriamo v rámci hodnotovo motivovaného chovania, neverbálnej komunikácie (ako sú napríklad gestá, mimika).³

Tondl takisto ďalej poznamenáva, že práve pri „analýze hodnotových postojov a hodnotových štruktúr môžeme naraziť na určité problémy a to:

- *Prijateľnosť daných hodnotových postojov* (priamo alebo nepriamo vyjadrených hodnotových štruktúr)
- *Zdôvodnenie (ospravedlnenie)* naznačených hodnotových postojov, vrátane racionality týchto postojov a s nimi spätých hodnôt“⁴

¹ in Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999, str. 131

² in Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofia, 1999, str. 105

³ Tamtiež, str. 33

⁴ Tamtiež, str. 160

Kapitola 3: Problematika motivácie

3.1. Teoretická koncepcia poňatia motivácie a základných termínov

Samotný pojem motivácie je veľmi široký a v psychológii sa môžeme stretnúť s mnohými definíciami. Motiváciu nie je možné objektívne a priamo merať, ale pri jej určovaní vychádzame zo zmien v správaní človeka. Vlastný pojem vychádza z latinského *motio*, čo jest duševný podnet, alebo vášeň. Motivácia sa teda dá definovať i ako vôľa, alebo vnútorná chuť konať.

Avšak každého z nás, nielen odborníkov, zaujíma, prečo sa človek (ne) správa tak, ako sa správa (alebo nespráva). Aké pohnútky ho k tomuto jednaniu vedú?

*„Predovšetkým nás zaujíma, čo je pohnútkou alebo pohnútkami v činnosti, sociálnej komunikácie a interakcie. Chceme teda vysvetlenie určitých spôsobov chovania.“*¹ Ako uvádza I. Šmahel, samotné chovanie je podľa Madsena „funkciou integrujúcich motívov, centrálnych kognitívnych procesov a dynamogénnych a riadiacich dispozícií.“²

Podľa J. Švancaru rozdiely v definícii motivácie vyplývajú z toho, „aký význam sa prikladá jednotlivým, relatívne oddeliteľným funkciám motivačného procesu“ a to funkcii zdôvodnenia činností, funkcii aktivácie a funkcii zamerania tvoriaceho procesu, tak aby bol dosiahnutý určitý cieľ. Sám definuje motiváciu ako „tendenciu jedinca chovať sa v určitej situácii selektívnym a organizovaným spôsobom.“³ Ako ďalej uvádza, Stagner a Karworský definujú 4 princípy motivácie⁴:

- **princíp rovnováhy**- pri nerovnovážnom stave organizmu vzniká napätie, ktorého sa jedinec zbaví motorickou činnosťou a dosiahne tak obnovenie pôvodného stavu
- **princíp dominancie**- ak je viac pohnútok, prevládne tá najsilnejšia

¹ in Švancara, J.: Psychologie emocií a motivace. Praha : SPN, 1984, str. 107

² in Šmahel, I.: Motivace a zákony lidského chování : empirická studie. Brno : Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, 2000, str. 112

³ in Švancara, J.: Psychologie emocií a motivace. Praha : SPN, 1984, str. 111

⁴ Tamtiež, str. 108

- **princíp percepcie cieľa-** v procese motivácie dochádza k dominancie zameraniu na valenciu cieľového objektu a nie na stav vlastného organizmu
- **princíp druhotného posilnenia-** združované podnety získavajú pozitívnu/ negatívnu valenciu ako druhotné „odmeny“/ „tresty“

To, prečo sa človek chová, tak ako sa chová má podľa M. Nakonečného dva rôzne aspekty- jeden z nich sa vzťahuje k *spôsobu chovania* a druhý k *otázke cieľa tohto chovania*- k jeho psychologickým dôvodom. K dosiahnutiu tohto cieľa jedinec však môže dospieť rozličnými spôsobmi chovania. Spôsob chovania vyplýva z toho, ako človek interpretuje danú situáciu, je obvykle určované jeho skúsenosťami. Čo je však zásadnejšie, aký **motív** ho k tomuto chovaniu viedol? Čo bolo cieľom jeho chovania, aké malo jeho chovanie zmysel?¹ Švancara zase motívy definuje ako „pretrvávajúce determinanty chovania.“² M. Nakonečný uvádza, že všeobecne platí, že motivácia je „*intra-psychický prebiehajúci proces, ktorý vyúsťuje vo výsledný vnútorný stav, motív.*“³

Pokiaľ vznikne určitého nedostatku, tzv. **potreba**, vedie zároveň k určitému chovaniu, ktoré trvá tak dlho, pokiaľ nie je dosiahnutý **cieľový objekt** a nedôjde tým k tzv. **dovršujúcej reakcii** a tým k dosiahnutiu **uspokojenia**. **Motív** tak vyjadruje obsah uspokojenia, ktoré vedie k redukcii pôvodného motivačného stavu- potreby.⁴ Motívy dávajú chovaniu človeka psychologický zmysel, t.j. určitú hodnotu, ktorá však nie je vždy žiadúca z hľadiska všeobecne uznávaných spoločenských noriem.⁵ Pokiaľ je dosiahnutie potreby nereálne, dochádza k určitým spôsobom nadväzujúcich reakcií, napr. agresii alebo racionalizácii- zdôvodneniu si toho, prečo sme neuspeli.

Vzorec motivovaného chovania môžeme vysvetliť na nasledujúcom diagrame. Tento vzorec vzniká učením, ale uplatňujú sa v ňom takisto i kultúrne vplyvy. Potrebami sa myslia biogénne a sociogénne potreby.

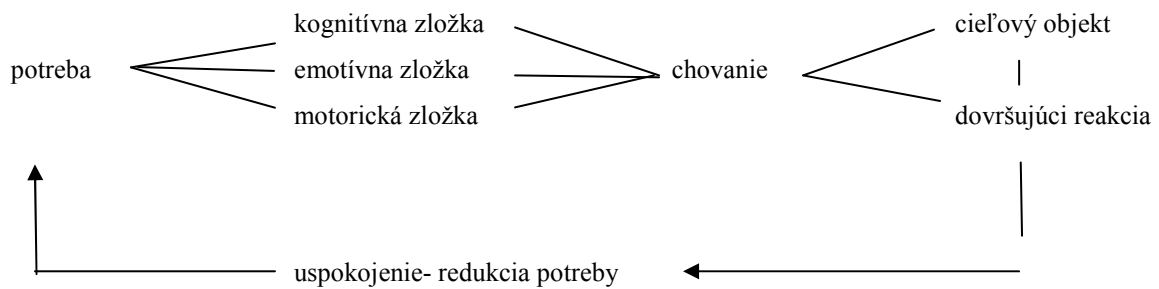
¹ in Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 5

² in Švancara, J.: Psychologie emoci a motivace. Praha : SPN, 1984, str. 108

³ in Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 7

⁴ in Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999, str. 98

⁵ in Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 5



Obrázok 1: Vzorec motivovaného chovania¹

Potreba je ale vnútorný stav, nie vonkajší objekt. Motivácia je tak zásadne endogénny proces (vnútorný svojím pôvodom), aj keď môže byť vyvolaný takisto vonkajšími podnetmi/ motivátormi; môžu to byť motivujúce podnety, ktoré vyvolávajú vnútorné pohnútky a ktoré sú obvykle prostriedkami, ktoré uspokojujú vnútorné potreby. To je podľa M. Nakonečného hlavný rozdiel medzi motiváciou a motivovaním (vonkajšími činiteľmi aktivovaný stav motivácie).² Tento rozdiel sa dá takisto vyjadriť pojmami, H. Heckhausena, **intrinzičkej a extrinzičkej motivácie**. Extrinzičná je motivovaná zvonku a smeruje k cieľu; intrinzičná je endogénna a takto motivovaná činnosť prináša uspokojenie sama o sebe (napr. hra).³

S pojmom motivácie súvisí aj pojem **nevedomej motivácie**. K tej dochádza vtedy, keď si jedinec nie je vedomý psychologickéj príčiny jednania (nevedomé motívy).

Zásadná je otázka, či je všetko chovanie motivované, alebo nie. Nie je možné na ňu položiť jednoznačnú odpoveď, pretože tá závisí na definícii motivácie. Ak by sme motiváciu zúžili len na vedomé stanovovanie a dosahovanie cieľov, pojem nemotivovaného chovania dáva určitý zmysel. Pokiaľ však motiváciu chápeme ako vnútorný proces, ktorý vyjadruje potreby jedinca (jednak fyziologické i sociogénne), je všetko chovanie motivované (teda mu nechýba psychologický motív), aj v prípade, keď toto chovanie nie je zámerné.⁴

Realizácia motivácie v chovanie musí spĺňať niekoľko podmienok, ktoré M. Nakonečný sformuloval do nasledujúceho vzťahu⁵:

¹ Zdroj: Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999, str. 99

² In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 456

³ In Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999, str. 101

⁴ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 20-21

⁵ In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 458

$$B = f(M, P, H, D)$$

Kde : B= chovanie

M= motivácia

P= subjektívna pravdepodobnosť dosiahnutia cieľa

H= hodnota cieľa

D= očakávané dôsledky jednania

Hodnoty cieľového objektu označuje termínom **incentivy**, čo sú vlastne zvonku vystupujúci motivujúci činitelia (motivátory, druhy motivovania).¹ Pri utváraní motivácie sa uplatňuje podľa M. Nakonečného ďalší činiteľ- **atribúcie úspechu a neúspechu**. Teória výkonovej motivácie delí potom ľudí na motivovaných úspechom a motivovaných vyhnutím sa neúspechu.²

3.1.1. Potreby a motívy

Pri utváraní motivácie sa uplatňuje aj vplyv kultúrnych noriem, existujú kultúry, v ktorých vystupujú špecifické motívy jednania, ktoré v rámci iných kultúr chýbajú. Tento vplyv je historický.³

Existuje mnoho poňatí potreby- ekonomické, psychologické, biologické, atď. My sa zameriame hlavne na psychologické pojatie potreby. Organizmus má veľa potrieb (napríklad nedostatok nejakého minerálu), ktoré nemajú síce psychickú odozvu, ale môžu byť motivujúce. Podstatným znakom psychologicky pojatých potrieb je to, že sú to **vnútorné stavy jedinca**. Objekty, ku ktorým je potrebami smerované motivované chovanie, sú len prostriedky uspokojovania potrieb.⁴

Podľa A. N. Leont'jeva ďalej dochádza k **spredmetňovaniu potrieb**, čo znamená, že potreba je naplňovaná obsahom z vonkajšieho sveta a čo vlastne prevádza potrebu na vlastnú psychologickú úroveň. Spredmetňovanie je funkciou učenia a tak sa tu prejavujú potom individuálne odlišnosti v uspokojovaní potrieb.⁵

¹ In Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999, str. 100

² In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 460

³ Tamtiež, str. 461

⁴ Tamtiež, str. 464

⁵ Tamtiež, str. 464

Fyziologické potreby, ktoré sú zakotvené v telesných funkciách a metabolických procesoch organizmu, súvisia s princípom **fyziologickej homeostázy**, keď vyjadrujú jej narušenie. Uspokojením tejto potreby potom dochádza k opätovnému obnoveniu homeostázy.¹ Oproti fyziologickým potrebám, na nedostatky v sociálnom bytí odpovedajú psychické či sociálne potreby, tzv. **sociogénne potreby**. Ďalšou, veľmi významnou skupinou sú tzv. „**ego-vzťahné potreby**“, ktoré súvisia s udržovaním a zvyšovaním hodnoty ega.²

Potreba je okrem obsahu takisto definovaná svojou **silou**, ktorá sa u jednotlivých ľudí líši. Sila potreby narastá s pribúdajúcou depriváciou v čase. Potreba je spojená s určitým napätím. Toto napätie je závislé i na vzdialenosti cieľového objektu v čase a v priestore. Podľa L. Festingera trvanie napätia umožňuje učenie a môže byť aktivujúce samo o sebe.³ Zvláštnym javom je aj tzv. **substitučné chovanie**, ktoré nahrádza nejaké iné prirodzené uspokojenie⁴: vtedy sa potreby môžu nielen združovať, ale hlavne navzájom zastupovať.

Nakoniec pripájame menší prehľad niektorých klasifikácií potrieb rôznymi autormi:

Hierarchická teória potrieb A.H. Maslowa

Ako uvádza J. Švancara,⁵ podľa Maslowova sú potreby aktivované vnútornými a vonkajšími podnetmi, ale chovanie v danom okamžiku ovplyvňuje len tá najsilnejšia potreba. Toto je podmienené jednak hierarchiou potrieb, ktorá je už daná a potom momentálnym stavom uspokojenia potrieb, kde i nižšia potreba môže byť určitú dobu dominantná, pokiaľ tie vyššie už sú uspokojené. Uspokojená potreba totiž nie je motivátorom. Základňou tejto hierarchie sú fyziologické potreby a jej vrcholom sú potreby sebarealizácie. Usporiadanie týchto potrieb je dané vývojovo a naliehavosťou, ako vystupujú vo vedomí.

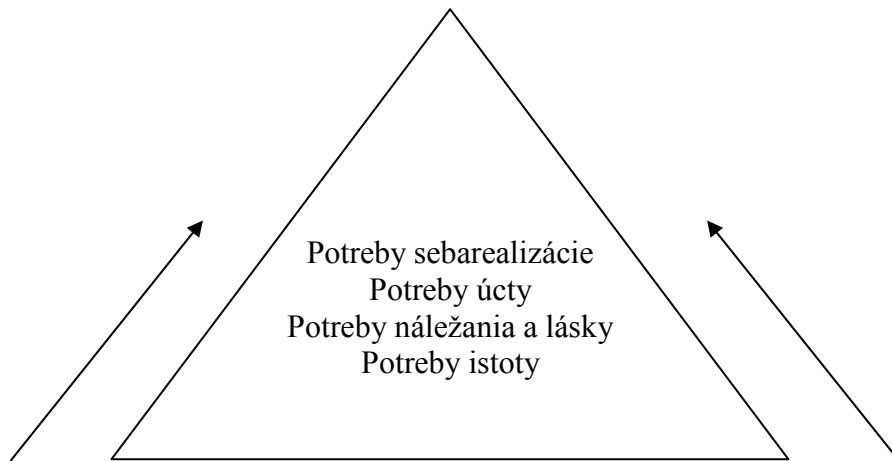
¹ Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 465

² Tamtiež, str. 466

³ Tamtiež, str. 467

⁴ Tamtiež, str. 463

⁵ In Švancara, J.: Psychologie emocí a motivace. Praha : SPN, 1984, str. 113



Je veľmi dôležité uvedomiť si Maslowove **rozlíšenie deficitných motívov a motívov rastu**, s čím súvisí i rozlíšenie dvoch druhov uspokojovania: okrem potreby sebarealizácie (sebaktualizácie) sú všetky ostatné potreby reakciou na určitý stav nedostatku a môžu byť uspokojené redukciou tohto nedostatku. Potreba sebarealizácie je neuspokojiteľná; dosiahnutie cieľových objektov naopak ešte vychádzajúci motivačný vzťah zintenzívňuje.¹ Ako uvádza M. Nakonečný², podľa autora teórie existujú výnimky, ktoré do tejto hierarchie potrieb nezapadajú a to napr. ľudia, u ktorých je sebaúcta dôležitejšia než láska alebo je takouto výnimkou i skupina ľudí (chronicky nezamestnaní), u ktorých môže byť miera snaženia trvale znížená a uspokojia sa po zvyšok života len s tým, že sa dostatočne najedia.

Podľa T.M. Newcomba tým, že človek nežije sám, ale v daných sociálnych vzťahoch, jeho chovanie a tým pádom i jeho motívy sú **sociálne vzťahné**.³

E.C. Tolman sa pripája a klasifikuje potreby nielen na sociálne vzťahné ako sekundárne, ale i na primárne a terciárne a to nasledujúcim spôsobom na⁴:

1. *primárne* (vrodené základné pudy)- jedlo, sex
2. *sekundárne*- sociálne vzťahné:
 - Družnosť
 - Príchylnosť

¹In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 147

²In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, Str. 469

³In Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999, str. 102

⁴ Tamtiež, str. 102

- Identifikácia so skupinou= afiliácia
- Potreba rešpektu
- Potreba vplyvu
- Potreba podriadenia sa

3. *Terciárne* -potreby dané kultúrou- bohatstvo, úspech

N. Bischof vytvoril tzv. **Zürišský model**, kde vystupujú tri základné sociálne vzťahné potreby a to potreby závislosti, zábavy, a autonómie. Základnou sociálnou potrebou je potreba pripojenia, ktorá sa utvára a prejavuje už v rannom detstve.¹

Ako uvádza vo svojej štúdii J. Švancara², Madsen rozdeľuje ľudské motívy na **primárne a sekundárne**. Toto základné rozdelenie definuje primárne motívy ako vrodené- biogénne a sekundárne ako získané- psychogénne. Sám navrhuje zoznam motívov, ktorý sa dá nájsť u všetkých ľudských živočíchov a to:

- *primárne motívy*- motív hladu, smädu, sexuálny motív, materský motív, teplotný, motív vyhýbania sa bolesti, exkrementný motív, motív dostatočného zásobovania sa kyslíkom, motív odpočinku, a motív svalovej, senzorickej a mozgovej aktivity
- *emocionálne motívy*- motív strachu- zachovania bezpečia a motív agresie
- *sekundárne motívy* – motív sociálneho kontaktu, moci a vlastníctva

Motivácia má teda svoju hierarchiu a svoje zákonitosti. Spôsobuje, že naše konanie sa stáva účelným, že máme svoje priority

3.1.2. Uspokojenie, frustrácia

Ako sme už spomínali, motivované jednanie smeruje k dosiahnutie nejaké cieľa a tým k určitému uspokojeniu, ktoré sa môže líšiť svojou intenzitou a obsahom. Ako definuje M.

¹ In Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999, str. 103

² Švancara, J.: Psychologie emocí a motivace. Praha : SPN, 1984, str. 112

Nakonečný „ uspokojení prežíva objekt návrat k psychickej rovnováhe, ktorej porušenie vyvoláva motivačný stav, nazývaný potrebou.“¹ Niektoré uspokojenia sú však v rozpore so spoločenskými štandardmi a musíme na ne preto rezignovať. Ako uvádza vo svojej štúdií M. Nakonečný, Freud hovorí v tomto prípade o stretávaní „princípu slasti“ s „princípom reality.“² Nerealizovaná túžba po uspokojení, tzv. potlačené uspokojenie je potlačená a v nevedomí sa transformuje do podoby aprobovaného chovania. Náhradné uspokojenie je vlastným presunom frustrovaného uspokojenia na náhradný objekt. Tým je takisto už spomínané substitučné chovanie. U behavioristicky orientovanej psychológie bolo uspokojenie spojené s redukciou popudu (tá je dôsledkom získania odmeny alebo vyhnutiu sa trestu). Na toto pojetie nadviazal i A. H. Maslow, ktorý však o uspokojení potreby hovoril v súvislosti s nižšími druhmi potrieb a zaviedol druhý druh uspokojenia spojený s potrebami vyššími (sebarealizácia)- kde sa uplatňuje indukcia potreby.³

Uspokojovanie potrieb by sme teda podľa M. Nakonečného mohli rozdeliť na redukciiu **základných (fyziologických potrieb) a sociálnych potrieb**. U fyziologický potrieb spomína zaujímavý efekt, že uspokojovanie niektorých týchto (fyziologických) potrieb, napr. hladu, je založené na redukcii príslušných pocitov a nie na redukcii fyziologického stavu, ktorá nastane neskôr. Ako uvádza Nakonečný ďalej, u J. Reykowského dochádza miesto termínu uspokojenia k používaniu termínu **redukcia motivačného napätia**, ktorý zahŕňa uspokojenie všetkých druhov potrieb. Uspokojenie je určené dosiahnutím nejakej hodnoty ako subjektívne poňatého dobra. Tento termín je definovaný ako **hodnota cieľa**.⁴

Dôležitým aspektom je aj **hodnota uspokojenia**, ktorá je podľa Reykowského závislá na anticipovanej hodnote objektu a rozdielom medzi počiatočným a konečným stavom. Človek má teda od svojho jednania zameraného na dosiahnutie určitého cieľa nejaké očakávania, ktoré môžu byť naplnené alebo nie (v tom prípade dochádza ku sklamaniu). **Úroveň hodnoty uspokojenia** je relatívna veličina, ktorá sa mení v závislosti na niekoľkých podmienkach- tzv. **Crespiho efekt**.⁵

¹ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 98

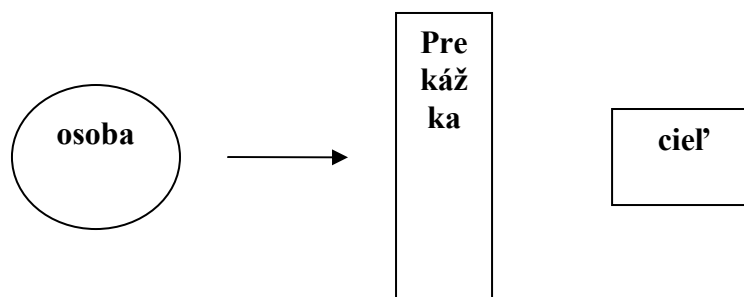
² In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 471

³ In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 478

⁴ in Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 472- 474

⁵ in Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 103

Ak sa v priebehu chovania objaví prekážka a pokiaľ nie je potreba dlhodobo uspokojená, napriek tomu, že o to človek usiluje, dosiahnutie uspokojenia je znemožnené, nastáva pocit hlbokej nespokojnosti a dochádza k tzv. **frustrácii** (pokiaľ je frustrácia trvá dlhšiu dobu, dochádza k deprivácii). Tento termín je odvodený z latinského „frustrare“ – zhatiť, zmariť. J. Švancara definuje frustráciu ako „stav jedinca, ktorý pri smerovaní k cieľu narazí na prekážku“. A **frustračnú situáciu** ako „podmienku ktorá sa uplatňuje, vždy, keď je znemožnené alebo zhoršené uspokojenie potrieb, tendencií, rozhodnutí“. Prekážka môže byť podľa neho materiálnej alebo psychologickéj povahy.¹ Graficky to môžeme znázorniť nasledovne:



Obrázok 2: Frustračná situácia²

K frustračnej situácii sa dá postaviť rôznymi spôsobmi, J. Švancara uvádza 5 možností:³

- submisívne (neschopnosť akcie)
- prekonaním prekážky
- obídením prekážky
- hľadaním náhradného cieľa
- stiahnutím sa zo situácie (fyzicky alebo vo fantázii)

Každý jedinec sa však vyznačuje určitou mierou odolnosti voči frustračnej situácii, tzv. **frustračnou toleranciou**.⁴

¹ in Švancara, J.: Psychologie emocií a motivace. Praha : SPN, 1984, str. 125

² Obrázok prebraný zo Švancara, J.: Psychologie emocií a motivace. Praha: SPN, 1984, str. 126

³ Tamtiež, str. 127

⁴ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 122

Ako uvádza M. Nakonečný, existujú dva špecifické druhy frustrácie- **existenciálna frustrácia** (strata zmyslu života) a tzv. **reaktancia** (vyvolaná obmedzením osobnej slobody, alebo tohto pocitu).¹ Mimoriadne silná a životne významná frustrácia sa dá označiť ako **stres**.²

Zvláštnou formou frustrácie je **konflikt**. Termín konflikt z latinského *confligere*-zraziť sa, stretnúť sa, zápasit'.³ Konflikt môže podľa M. Nakonečného vystupovať *v psychologickvej rovine* (stav prežívania navzájom nezlučiteľných tendencií alebo rozhodovania sa medzi nimi) a *sociálne psychologickvej rovine* (stret záujmov, cieľov v interpersonálnych vzťahoch).⁴

3.1.3. Princípy motivácie

Je možné vysledovať nejaké všeobecné zákonitosti alebo princípy motivácie v celku? **Motivačné tendencie** je možné podľa M. Nakonečného charakterizovať ako tendencie slúžiace k udržaniu rovnováhy alebo získaniu niečoho príjemného (prípadne vyhnutie sa niečomu nepríjemnému).⁵ V tejto podkapitole sa budeme venovať len niektorým hlavným, všeobecne uznávaným princípom.

Princíp psychického ekvilibria

Touto problematikou sa zoberal najmä R. Stagner. Jedná sa vlastne o udržovanie psychickej homeostázy. Táto psychická rovnováha (psychické ekvilibrium) je dynamické, to znamená že nesmeruje nutne k udržovaniu rovnakého vnútorného stavu, ale najmä k odstraňovaniu rozporov medzi tým, čo je a medzi tým, čo má byť.⁶ Primárne ide o vyrovnanie sa s negatívnymi emóciami, ktoré narušujú psychické ekvilibrium. Toto vyrovnanie je možné dosiahnuť zmenou pôvodných postojov a spôsobov chovania, ale takisto i reinterpretáciou situácie alebo informácie vo svoj prospech.⁷

¹ in Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 122

² Tamtiež, str. 133

³ In Švancara, J.: Psychologie emoci a motivace. Praha : SPN, 1984, str. 131

⁴ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 127

⁵ In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 485

⁶ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 109

⁷ In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 486

Kognitívna disonancia

Formulovaná L. Festingerom. Je to vlastne nesúlad medzi postojmi a novými informáciami- vyvoláva potrebu na ne reagovať. To znamená, že jedinec má k dispozícii dve alebo i viac hľadísk názorov, ktoré sú protikladné, prípadne nekonzistentné.¹ Poznanie je motívom akcie rovnako ako keď sme z niečoho frustrovaní. Ide o rozpor v poznaní, resp. nezlučiteľnosť vedenia subjektu s novými informáciami, ktoré získal. Je to stav, ktorého sa subjekt musí zbaviť.² Snažíme sa teda dosiahnuť kognitívnu rovnováhu. Kognitívna disonancia vedie k stresu, je zdrojom dynamiky zmeny postojov. Objavuje sa, keď zistíme že naše postoje a realita sa líšia. Vyrovnáť sa s ňou môžeme:

- Zmenou postojov
- Pridaním ďalšieho postoja (tzn. interpretácia skutočnosti iným spôsobom)
- Zmenšením významnosti jednotlivých skutočností, ktoré disonanciu tvorili

Naopak podľa T. Newcomba vyvoláva kognitívna disonancia nerovnováhu len vtedy, ak dochádza k priamemu ohrozeniu našej osoby.

Ego- vzťahná disonancia

Zaoberal sa ňou najmä M.J. Rosenberg a neskôr P.F. Secord a C.W. Backman. Ako uvádza M. Nakonečný, je to obdobný jav ako kognitívna disonancia. Je to „rozpor medzi poňatím samého seba a chovaním sociálneho okolia. Jednotlivec je tu aktívnym činiteľom v udržiavaní stabilného interpersonálneho okolia.“³ Využíva určité mechanizmy na udržanie rovnováhy medzi vlastným poňatím vlastnej osoby a chovaním sociálneho okolia voči nemu samému a prípadné nezrovnalosti sa snaží redukovať napr.: chybným vnímaním, selektívnou interakciou, selektívnym hodnotením osôb a samého seba a určitou seba prezentáciou.⁴

¹In Švancara, J.: Psychologie emoci a motivace. Praha : SPN, 1984, str. 133

² In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 487

³ Tamtiež, str. 487

⁴ Tamtiež, str. 488

Sociálna interakcia ako vzájomná výmena hodnôt

Formulovaná najmä G.C. Homansom. Interakcia medzi ľuďmi funguje ako vzájomná výmena hodnôt. Uplatňuje sa princíp ponuky a dopytu s tým, že je braný individuálny ohľad k osobným výdajom a ziskom (ľudia v interakcii zotrvávajú, pokiaľ hodnota toho, čo sami vložia nebude väčšia ako hodnota toho, čo získajú). Posúdenie hodnôt sa odohráva v emočnej rovine a hodnoty, ktoré si ľudia vymieňajú, majú psychologický význam. Často bývajú asymetrické, hlavný dôraz je kladený na psychický ekvivalent.¹

Princíp hedonizmu

Vychádza z gréckeho „hédoné“- slasť. Jeho filozofická idea vychádza už zo starogréckej filozofie. Novodobo formuloval motivačný princíp hedonizmu P.T. Young : „individuum sa chová tak, aby maximalizovalo príjemné a minimalizovalo nepríjemné emócie“.² Avšak aby sme mohli princíp hedonizmu, musíme rozlišovať medzi rôznymi druhmi ľudskej slasti- napr. slasť zmyslová, emočná a duchovná.³

Ako uvádza Nakonečný princíp psychického ekvilibria a hedonizmu sú navzájom prepojené.⁴ Práve z tohto vychádzajú dve motivačné tendencie spomínané už vyššie- vyhľadávanie príjemného a vyhýbanie sa nepríjemnému. Kritériá na určenie ne/príjemného (až na výnimky) sú individuálne odlišné a v môžu sa meniť i v priebehu vývoja, pretože vyplývajú z učenia.

3.2. Pracovná motivácia

Pracovnú motiváciu si môžeme jednoducho predstaviť ako chuť a energiu človeka podieľať sa na pracovnom procese.

¹ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 114

² Tamtiež, str. 115

³ Tamtiež, str. 119

⁴ Tamtiež, str. 119

Pracovná motivácia sa dá rozdeliť na tri základné elementy, ktoré sú vo vzájomnom vzťahu a to „**človek, pracovná činnosť a organizácia**“¹ Človek si k pracovnej činnosti vytvorí vzťah, ktorý však závisí na jeho individualite a takisto na jeho vzťahu k organizácii. J. Růžička definuje tzv. motivačný profil, čo je relatívne stála motivačná preferencia; skladá sa zo súboru prevládajúcich potrieb jedinca a súboru jeho individuálnych vlastností.²

Vedľa ekonomickej motivácie, môžeme ovplyvniť pracovné chovanie a efektivitu práce i inými spôsobmi. Takisto i výkonnosť jednotlivých pracovníkov. Vedľa ekonomických motívov sú veľmi dôležité i motívy sociálnej povahy, ako je napríklad neformálny a priateľský prístup nadriadených k podriadeným, medzi pracovníkmi navzájom a vysoká kohézia pracovnej skupiny.³

Aby sme mohli detailnejšie poznať mechanizmy pracovnej motivácie je potrebné poznať i teórie a modely pracovnej motivácie.⁴ Žiadna z množstva týchto teórií však dnes nie je jednoznačne prijímaná. Pre ilustráciu uvádza niektoré z najznámejších:

- **Maslowova teória-** hierarchicky usporadúva ľudské potreby. Vyššie postavené potreby sú uspokojované až po nižšie postavených:

Potreby seberealizácie	Pracovná seberealizácia
Potreby úcty	Tituly, štatusové hodnoty
Potreby spolunáležitosti	Priятие pracovnou skupinou
Potreby bezpečia	Sociálne zabezpečenie
Fyziologické potreby	Plat

- **Teória spravodlivosti J. S. Adamsa** založená na sociálnom porovnávaní pracovníkov v skupinách. Jej výsledkom je subjektívny dojem (ne) spravodlivosti pracovníka, ktorý sa porovná so skupinou.

¹ In Rymeš, M.: Člověk a organizace in Výrost, J. & Slaměnik, I.: Aplikovaná sociální psychologie 1 (Člověk a sociální instituce). Praha: Portál, 1998, str. 51

² Tamtiež, str. 51

³ Tamtiež, str. 32

⁴ Tamtiež, str. 52

⁵ Tabuľka prevzatá z Rymeš, M.: Člověk a organizace in Výrost, J. & Slaměnik, I.: Aplikovaná sociální psychologie 1 (Člověk a sociální instituce). Praha: Portál, 1998, str. 53

- **Teória L. W. Portera a E.F: Lawlera-** na princípe očakávania. „Hodnota cieľa a subjektívne vnímaná pravdepodobnosť jeho dosiahnutia vedie k vynaloženiu určitého úsilia. ...úsilie nevedie k žiaducemu výkonu, ale záleží na schopnostiach jedinca a na tom, ako vníma a realizuje svoju profesionálnu rolu“¹

3.3. Teórie motivácie

Problematika motivácie je veľmi zložitá a existuje mnoho teórií motivácie. O ich systematické spracovanie a porovnanie sa ako prvý pokúsil K. B. Madsen vo svojich dielach *Theories of motivation (A comparative study of modern theories of motivation)*, 1968 a *Modern Theories of Motivation (A comparative Metascientific Study)*, 1974, ktoré vyšli česky ako *Teorie motivace* (Praha: Academia, 1972) a *Moderní teorie motivace* (Praha: Academia, 1979), kde podáva vyčerpávajúci súhrn týchto teórií.

Hoci problematika dôvodov jednania ľudských jedincov je pre našu civilizáciu zaujímavá už v dobách minulých, z dôvodu rozsahu a konceptu tejto práce sa však budeme v rámci kapitoly zaoberať len kratším súhrnom tých najpodstatnejších teórií motivácie.

Psychoanalytická teória motivácie

Vytvorená hlavne na základe diela S. Freuda, ktorý sa opieral o pozorovanie rôznych prejavov nevedomia. Človek má konštantné množstvo energie, ktorá je uvoľňovaná pudmi. Pud má podľa Freuda zdroj, cieľ, predmet a silu; zdrojom sú potreby organizmu, cieľ je redukcia nepríjemného napätia, predmet je objekt, ku ktorému sa pud vzťahuje a činnosť s tým spojená, sila pudu do istej doby narastá s jeho depriváciou.² Vnútoraná dynamika je stretávaním sa princípu slasti (funkcia neosobných pudov; „id“) a princípu reality (funkcia osobných skúseností „ego“). Osobná morálka je prezentovaná „superegom“. Pudy nie sú nikdy vedomé. Presvedčenie o existencii dvoch pudov: éros a thanatos, ktorá dynamizujú jednanie.³ Dochádza k akémusi súboju pudov- pokiaľ je sexuálny pud uspokojený, nie je priestor pre deštruktívny a naopak

¹ In Rymeš, M.: Človek a organizace in Výrost, J. & Slaměník, I.: Aplikovaná sociální psychologie 1 (Človek a sociální instituce). Praha: Portál, 1998, str. 53

² In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 155

³ In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 491

Na klasickú psychoanalýzu nadväzuje **neopsychoanalýza** (E. Fromm, K. Horneyová, H. S. Sullivan, a iní), ktorá kladie dôraz na sociálne a kultúrne determinanty duševného života človeka.¹

Behavioristická teória motivácie

(C. S. Hull, E. C. Tolman, Miller a iní)

Bola rozvíjaná v súvislosti s teóriami učenia a vychádzala najmä z experimentov so zvieratami. Motivácia bola chápaná najmä ako činiteľ energetizácie chovania. Zmeny chovania sú určované **popudmi**, ktoré sú aktivované fyziologickými zmenami (R. S. Woodworth). C. L. Hull chápal „chovanie ako operáciu popudu a zvyku, ktorý je násobený incentívou.“² N.E. Miller ešte preukázal **existenciu naučeného popudu**.³

Kognitívny model E. C. Tolmana- problematika motivácie je spojená s problémami učenie. Tolman rozlíšil **účelové a kognitívne elementy** chovania, ktoré vyplývajú z faktu učiteľnosti chovania. Účelovosť chovania je daná, je objektívna a behavioristická. Potreby delí na primárne, sekundárne a terciárne. Prepojením systému potrieb a situačných podnetov je „**matica zamýšľaných hodnôt**“.⁴

Teória výkonovej motivácie

(D. C. McClelland, J. W. Atkinson, R. W. Clark, E. L. Lowell)

Opiera sa najmä o potreby merania výkonu pomocou projektívneho tématicko-apercepčného textu. Táto metóda je však kritizovaná pre jej objektívnosť.⁵

Teória motivácie v humanistickej psychológii

(A. H. Maslow, C. R. Rogers a iní)

Vedľa behaviorizmu a psychoanalýzy tzv. tretia cesta v psychológii, ktorá „verí v uskutočnenie ľudského potenciálu.“⁶ V porovnaní s psychoanalýzou nekladie až tak veľký dôraz na nevedomie, rozhodujúca je **vôľa** a v porovnaní s behaviorizmom nie je

¹ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 157

² In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 160

³ Tamtiež, str. 161

⁴ In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, str. 493

⁵ Tamtiež, str. 490

⁶ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 163

vyložená v termínoch učenia, ale fenomenologicky s použitím introspektívnych dát a jej hlavným hľadiskom je systém hodnôt a človek je aktívny jedinec.¹

Teórii A. H. Maslowa sme sa venovali podrobnejšie v predchádzajúcich kapitolách a tak sa na tomto mieste zameriame skôr na teóriu C. R. Rogersa. Ako uvádza M. Nakonečný², u neho je teória motivácie zložkou jeho teórie vývoja osobnosti. Východiskom je postulát napätia medzi ja a skúsenosťami organizmu, ktorý spôsobuje nerovnováhu (úzkosť) a tým je motivujúci. Ďalej takisto nezhoda medzi ja a ideálnym ja, ktorým by chcel jedinec byť.³ Ako uvádza Nakonečný, ide vlastne „o inak formulované tendencie k sebaktualizácii. Podmienkou tejto sebaktualizácie je schopnosť rozlíšiť chovanie vedúce k rozvoji od chovania, ktoré vedie k regresii. Súčasne sa uplatňujú dve potreby: ocenenie seba samého a ocenenie druhými, oboje v pozitívnom zmysle.“⁴

¹ Tamtiež, str. 164

² Tamtiež, str. 166-167

³ In Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, str. 166

⁴ Tamtiež, str. 167

Praktická část

Kapitola 4: Ciele výskumu

Problematika hodnotovej orientácie a motivácie je veľmi zložitá a existuje mnoho výskumov, ktoré sa ňou podrobne zaoberajú. Stále však ostáva problematikou, ktorá je málo poznávaná a v rámci širokej verejnosti trošku opomínaná. Preto sme sa rozhodli, že sa v tejto práci pokúsime o určitý prínos do tejto oblasti.

Tým, že sme mali možnosť dozvedieť sa o jednom zaujímavom projekte, ktorý je finančne podporovaný európskym sociálnym fondom a zameraný na pomoc skupine obyvateľstva, ktoré sa ocitlo určitým spôsobom na sociálnom okraji spoločnosti; sústredili sme sa vo svojom výskume práve na túto skupinu. Tento konkrétny projekt je zameraný na zníženie nezamestnanosti v rámci špecifického regiónu na území Slovenska. Jedná sa o región Handlová¹ v Prievidzskom okrese na rozhraní Západného a Stredného Slovenska s baníckou minulosťou, ktorý je v súčasnej dobe postihnutý vysokou nezamestnanosťou.

Problematika nezamestnanosti je na Slovensku veľmi aktuálna téma. V poslednom období vznikli mnohé programy financované zo zdrojov EÚ, ktoré majú pomôcť tento problém vyriešiť a nezamestnaným občanom pomôcť pri zvyšovaní kvalifikácie a kľúčových kompetencií, vďaka ktorým by mali vyššiu šancu na uplatnenie na trhu práce. Mnohé vládne i nevládne organizácie sa snažia o analýzy nezamestnanosti, zdôvodnenia jej vysokého zastúpenia v určitých regiónoch. Čo však stojí stranou hlavného záujmu, je otázka vlastných pocitov nezamestnaných, ich hodnotovej orientácie a ich motivácie pracovať, prípadne aktívne participovať pri hľadaní nového uplatnenia.

Ako je to s tzv. „chuťou pracovať“? Ako vplýva dlhodobá nezamestnanosť na motiváciu? Tak, že ju ľudia strácajú? Majú dlhodobo nezamestnaní občania záujem o prácu alebo už rezignovali? Čo považujú vo svojom „rebríčku hodnôt“ za najdôležitejšie? Aké postavenie zastáva „práca“? Zmení sa ich hodnotová preferencia potom, ako nájdu nové zamestnanie? Zmení sa nejako ich rebríček hodnôt potom, ako ani ďalší projekt na zníženie nezamestnanosti nepomôže?

¹ Vid' príloha č. 1, podrobná mapa SR

Na všetky tieto otázky by sme radi našli odpoveď a tak sme sa v rámci tejto práce zamerali na problematiku motivácie a hodnôt u klientov neziskovej organizácie Help (ďalej v texte len NO Help) počas prebiehajúceho programu na zníženie nezamestnanosti. Klienti NO Help predstavujú vopred vybranú, špecifickú skupinu dlhodobo nezamestnaných a ťažko zamestnateľných ľudí, ktorí spadajú pod kompetenciu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Handlová.

Jedná sa o projekt HELP (Handlová Employment Locator Program), ktorý je podporovaný Európskymi inštitúciami a predstavuje systematické riešenie nezamestnanosti. Projekt predpokladá využitie súčasných foriem starostlivosti a preškoľovania nezamestnaných osôb. Jedná sa o systém 6- mesačných cyklov, v rámci ktorých sa vystrieda približne 100 nezamestnaných, ktorých bude mať na starosti 10, respektíve 6 tútorov.¹

Samotná NO Help vznikla v roku 2005, keď prebiehala prvotná selekcia jej budúcich zamestnancov a takisto začal prvý cyklus práce s dlhodobo nezamestnanými. Stojí za to podotknúť, že tútori boli vybraní aj z radov dlhodobo nezamestnaných v Handlovej. Hneď po prvotnom výberovom konaní boli zamestnanci systematicky školení a trénovaný pod dohľadom odborných a kompetentných pracovníkov z oboru psychológie, práva- platnej legislatívy. Od polovice roku 2005, keď sme boli na tento projekt upozornená, nadviazali sme s pracovníkmi NO veľmi dobré vzťahy a mali sme tak možnosť s nimi intenzívne pracovať a pozorovať vývoj a vývin vnútri NO.

Náš výskum by sa dal označiť ako mapujúci. V rámci neho sme sa pokúsili o využitie viacerých metód kvôli zisteniu čo najpresnejších a najkvalitnejších údajov od klientov a od tútorov, ktorí sa zúčastnili tohto dlhodobého projektu. Snažili sme sa zamerať najmä na proces zmeny hodnôt a zmeny motivácie u klientov NO Help. V rámci tohto prieskumu sme sa tak sústredili hlavne na to, či počas tohto programu došlo k nejakej **zmene hodnotovej orientácie a preferencie a motivácie u klientov NO Help**. Porovnávali sme údaje zistené pri nástupe klientov NO Help do projektu a potom, ako ukončili svoju aktívnu účasť v tomto projekte.

Hlavné výskumné otázky, ktoré sme si kládli, a na ktoré sa snažíme získať odpoveď by sa dali definovať takto:

¹ V rámci výskumu sme boli svedkami toho, ako bol jeden tútor prinútený odísť kvôli hrubému porušeniu pracovnej kázně. Počet tútorov sa počas sledovaného obdobia znížil na 6.

- Došlo v rámci projektu k zmene hodnotovej preferencie a orientácie u klientov NO Help?
- Ak áno, akým spôsobom? Čo je dôvodom týchto zmien a ako sa prejavujú?
- Vnímajú nejakú zmenu, prípadne posun samotní klienti NO a tútori?
- Ktoré hodnoty boli účastníkmi výskumu považované za najdôležitejšie?
- Je možné zistené závery zovšeobecniť a aplikovať na celú skupinu nezamestnaných, ktorá sa projektu HELP zúčastnila?
- A nakoniec- aké podnety, zlepšenia by navrhli účastníci projektu zaradení do výskumu? Splnil projekt ich očakávania?

Dôraz sme kládli najmä na výpovede samotných jednotlivcov, takisto ako na vyjadrenia ich tútorov, ktorí nad nimi v rámci projektu držali patronát.

Hlavný prínos výskumu vidíme najmä v možnosti poskytnutia spätnej väzby na základe výpovedí jednotlivých účastníkov projektu priamo pracovníkom NO Help. Predpokladáme, že zistenie prípadných rozdielov vo vnímaní klientov od predstáv ich tútorov bude prínosné hlavne priamo pre pracovníkov NO Help, ktorí budú mať na základe výsledkov tohto výskumu možnosť priamej spätnej väzby na svoju činnosť. Či už pozitívnej alebo negatívnej, týmto spôsobom budú mať možnosť usmernenia, zlepšenia svojej práce- na základe poznatkov svojich klientov; a ich vnímania prínosov, prípadne negatívnych stránok, samotného projektu a jeho priebehu. Tútori budú mať možnosť nahliadnuť priamo na to, ako ich vnímajú ich vlastní klienti, ktorým sa v rámci tohto projektu dlhodobo venovali. Nejedná sa teda o spätnú väzbu od klientov, ktorí by do projektu nastúpili a po krátkej dobe (do mesiaca) či už s ich pomocou, alebo bez nej, zamestnanie našli; ale naozaj o klientov, s ktorými bola nadviazaná dlhodobá spolupráca.

Závery a výsledky výskumu budú NO Help ponúknuté v celej podobe, samozrejme s ohľadom na anonymitu klientov, ktorí sa výskumu ochotne zúčastnili, za čo im, ako aj samotným zamestnancom NO Help patrí obrovská vďaka.

Samotným klientom NO Help bude práca k dispozícii priamo na pracovisku NO i v skrátenej podobe, na čo už boli vopred upozornení. Mnohí z nich prejavili aktívny záujem o výsledky už počas samotného výskumu, čo nás nesmierne teší.

Kapitola 5: Popis výskumnej vzorky a prostredia

Región Hornej Nitry (okres Prievidza a okolie) je význačný tým, že sa na jeho území sa v minulosti aktívne ťažilo veľké množstvo hnedého uhlia a banický priemysel bol dominantným zamestnávateľom.

Útlmom ťažby uhlia v regióne došlo k značnému zvýšeniu nezamestnanosti najmä v meste Handlová a priľahlom okolí, kde Baňa Handlová zamestnávala väčšinu obyvateľov mesta v produktívnom veku. Tým, že mesto a služby boli do značnej miery orientované na banický priemysel, nedávne obdobie jeho útlmu charakterizuje pokles životnej úrovne občanov, zníženie kúpnej sily a dopytu po iných službách.

Bývalí zamestnanci Bane Handlová - **baníci**- sú znevýhodnení najmä svojou úzkou špecializáciou a na trhu práce po nich momentálne nie je dopyt. Pre väčšinu z nich bola baňa jediným zamestnávateľom v ich doterajšom profesionálnom živote a výpoveď po mnohých odpracovaných rokoch so sebou prináša nielen problémy s uplatnením na trhu práce kvôli chýbajúcim špecifickým zručnostiam (napr. jazykové znalosti, práca s PC), ale i veľký psychický tlak. Mnohí z nich sú fyzicky znevýhodnení: trpia chorobami z povolania, sú poberateľmi čiastočného alebo plného invalidného dôchodku, majú zákaz vykonávania niektorých činností (najmä pre ťažkosti s chrbticou).

V regióne je takisto početne zastúpená **rómska komunita** (pri Sčítaní obyvateľov, domov a bytov v roku 2001 je uvedené 0,86 %, avšak priradenie k národnosti bolo ponechané na každom jedincovi zvlášť¹), ktorá je charakterizovaná vyšším výskytom jednotlivcov s nízkou úrovňou kvalifikácie a vzdelania..

Pokiaľ si porovnáme štatistiky miery nezamestnanosti za roky 2002- 2007 ²dospejeme k názoru, že hoci miera nezamestnanosti stále klesá, ostáva naďalej veľmi vysoká, konkrétne:

- rok 2002- 16, 78 %

¹ Zdroj: <http://www.statistics.sk/mosmis/run.html>;

² Údaje miery nezamestnanosti za roky 2002-2004 in Jaššová Eva, Analýza- oblasť Podmienky pre vytvorenie investícií, rozvoj malého a stredného podnikania

Údaje miery nezamestnanosti za roky 2005-2007 sú získané zo štatistiky ÚPSVaR Prievidza, www.upsvar-pd.sk

- rok 2003- 14,45 %
- rok 2004- 14,90 %
- rok 2005- 13,18 %
- rok 2006- 12,14 %
- rok 2007- 10,45 % (údaj za prvých 6 mesiacov)

Riešením situácie sa zdá byť podpora potenciálnych investorov a prekonanie orientácie na banický priemysel. Takisto i snaha o priamy rozvoj spoločnosti prostredníctvom zvýšenia kvalifikácie a odborných kompetencií nezamestnaných jedincov. Jednou z organizácií, ktoré sa aktívne podieľajú na procese zaradovania sa ťažko zamestnateľných jedincov v rámci regiónu je i NO Help.

5.1. Charakteristika NO Help

Nezisková organizácia Help bola založená 30. mája 2005. Predchádzal jej projekt financovaný z fondu Phare 2002 - Aktivácia pracovnej sily realizovaný v roku 2004, ktorého sa zúčastnilo takmer 70 nezamestnaných ľudí. Na základe jeho úspešnej realizácie sa vyvinula myšlienka neziskovej organizácie Help.

Projekt HELP je projektom zaradovania sa ťažko zamestnateľných občanov mesta Handlová a okolia na trh práce. Je realizovaný pod záštitou Európskeho sociálneho fondu (ďalej ako ESF) a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej ako MPSVaR SR). **Projekt HELP** (Handlová Employment Locator Program) zastrešuje aktivity **NO Help** a **OZ** (občianskeho združenia) **Paradi Roma**. Tieto organizácie, spolu s mestom Handlová, uzatvorili dohodu o partnerstve, ktorého cieľom je formou **rozvojového centra, školiacich modelových stredísk a rómskeho remeselného a školiaceho centra**, pripraviť ťažko zamestnateľné skupiny občanov mesta Handlová na trh práce. Ich vytvorením vznikli pracovné miesta pre 20 ľudí.¹

- **Rozvojové centrum Help** poskytuje poradenské, konzultačné, vzdelávacie a tréningové služby svojim klientom. Vyznačuje sa snahou o individuálny prístup ku klientom a zamestnávateľom prostredníctvom kvalifikovaného tútora.

¹ Údaje NO Help za rok 2005; Zdroj: interné materiály NO Help

- **Modelové školiace strediská** sú zamerané na prácu v drevovýrobe a kovovýrobe pod vedením kvalifikovaných majstrov.

- **Rómske školiace a remeselné centrum** má za cieľ vytvoriť podmienky pre získanie, obnovu a doplnenie pracovných návykov, remeselných zručností rómskych uchádzačov o zamestnanie. Je zamerané výlučne na rómsku cieľovú skupinu. Týchto je v projekte podľa interných štatistík NO Help zhruba 16%.

Tento projekt je špecifický takisto tým, že je v rámci neho uzatvorená dohoda o medzinárodnej spolupráci s partnerskými organizáciami vo Francúzsku a Portugalsku. Na financovaní projektu sa podieľajú jednotliví garanti nasledovným spôsobom: ESF- 75%; MPSVaR- 20%; Národní partneri- 5% ¹. Projekt bude realizovaný tri roky (teda do roku 2008) a uvažuje sa o jeho predĺžení.

Výskum sme zamerali na prácu tútorov v Rozvojom centre Help. Tútori sa hneď po svojom prvotnom základnom vyškolení zamerali na aktívnu prácu s klientmi, ktorí im boli pridelení na základe rámcovej zmluvy s ÚPSVaR (Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny). Na začiatku si tútori pod dohľadom riaditeľa NO, administrátora a vedúceho tútorov vypracovali **metodikú práce s klientom**. Hlavným motívom práce tútorov je vytvoriť pri vzájomnej spolupráci s klientom atmosféru dôvery. Na základe poskytnutia interných materiálov NO Help citujeme na ukážku metodiku vypracovanú jedným z tútorov:

„ na základe osobných kontaktov s pridelenými klientmi, po vzájomných rozhovoroch, výsledkom ktorých bolo vyplnenie osobných dotazníkov, dospela som (tútor, pozn. autora) k nasledovnému záveru:

Metodikú práce s klientom vo všeobecnosti je možné rozdeliť na 2 základné časti:

1. **osobný kontakt**- potrebný na spoznanie klienta, jeho osobnosti, charakteru a potrieb, ktorého výsledkom je
 - osobný dotazník
 - individuálny akčný plán

¹ Tieto informácie sú čerpané z webových stránok www.helphandlova.sk a najmä z interných materiálov NO Help, ktoré má autor práce k dispozícii

2. vytvorenie plánu osobnostného rozvoja (ďalej len POR) **a jeho realizácia.** Toto je možné až po uzatvorení 1. časti práce s klientom, nakoľko až po základnom spoznaní klienta v spolupráci s ním samotným na základe jeho potrieb (prípadne rezerv a nedostatkov) sme schopní vytvoriť plán na nasledujúce obdobie spolupráce.“

Je treba podotknúť, že tejto metodiky sa na základe našich zistení tútori pridržovali počas celého projektu. Ďalším špecifickým cieľom, okrem zvýšenie kvalifikácie a odborných kompetencií, ktorý si tútori v rámci svojej vypracovanej metodiky kládli, je i zvýšenie sebadôvery jednotlivých klientov. Zlepšenie znalostí základných administratívnych úkonov, ako napísať správne životopis a žiadosť o zamestnanie, obnovenie pracovných návykov a zručností, realizácia rekvalifikačných kurzov.

Každý z tútorov má na starosti približne 10 klientov. Tento počet sa môže meniť s ohľadom na prebiehajúcu časť cyklu a úspešnosť klienta pri hľadaní zamestnania. Aktívna spolupráca klienta a tútora končí v okamžiku podpísania pracovnej zmluvy, prípadne dohody o vykonaní práce, medzi klientom a tretím subjektom. Tútori so svojimi klientmi pracujú v rámci pravidelných návštev, ktoré prebiehajú raz týždenne vo vopred stanovený deň a hodinu priamo v sídle Rozvojového centra NO Help. Termín jednotlivých návštev je možné s ohľadom na nepredvídateľné okolnosti flexibilne prispôbovať obom stranám.

Pokiaľ počas celého 6- mesačného cyklu vzájomnej spolupráce nedôjde k pracovnému uplatneniu klienta ani jednou stranou, klient obvykle spoluprácu končí a opäť je v opatere Úradu práce Handlová. Avšak posúdením jednotlivých prípadov, keď sa nepodarí umiestniť klienta na trh práce, je možnosť presunutia klienta do ďalšieho 6- mesačného cyklu (pokiaľ klient samozrejme prejaví aktívny záujem a tútor má priestor na jeho udržanie v rámci nasledujúceho cyklu). Je treba podotknúť, že za dobu nášho pozorovania práce tútorov sme boli svedkami len jedného predĺženia spolupráce a je nutné dodať, že klient bol počas druhého cyklu úspešne umiestnený na trh práce.

Práca tútora však nespočíva len v starostlivosti o svojich klientov, ale takisto v aktívnej účasti v procese komunikácie a vyjednávaním s potenciálnymi zamestnávateľmi

v regióne, ich aktívnym vyhľadávaním, zisťovaním aktuálnych potrieb v oblasti ľudských zdrojov; takisto ako aktívnym vyhľadávaním pracovných príležitostí pre klientov. Tútori po umiestnení klienta zostávajú v kontakte s jeho zamestnávateľom, aby mohli priebežne hodnotiť spokojnosť oboch strán.

Tútori sú povinní svoju činnosť dokumentovať v pravidelných týždenných správach, vedenie projektu (najmä vedúci tútorov a riaditeľ NO Help) v pravidelných mesačných reportoch a monitorovacích správach (úvodnej, priebežnej a záverečnej) v rámci každého prebiehajúceho cyklu zvlášť.

5.1.1. Charakteristika Klientov NO Help

Klienti NO Help predstavujú špecifickú, vopred vybranú skupinu obyvateľstva. Jedná sa o jedincov, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní a takisto ťažko zamestnateľní a spadajú pod kompetenciu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, Handlová (ďalej len ÚPSVaR). Títo klienti boli vybraní tak, aby patrili do jednej z cieľových skupín.

Špecifikácia klientov, ktorí do projektu môžu byť zaradení sa počas jeho existencie menila. V súčasnej dobe dobieha 3. cyklus projektu a na základe pozorovaní, ktoré prebehli počas rôznych cyklov projektu v rokoch 2005-2007 je možné konštatovať, že sa každý cyklus od toho predchádzajúceho určitým spôsobom líši a je možné pozorovať určitý vývoj (konkrétne zistenia v rámci výskumu budú podrobne prezentované v nasledujúcich kapitolách).

V rámci prvého cyklu, ktorý prebiehal od októbra 2005 do marca 2006, boli klienti pridelení do HELP-u čisto v rámci kompetencií ÚPSVaR Handlová. Tútori NO Help samozrejme nemali možnosť daných klientov odmietnuť. Nezamestnaní jedinci, ktorí spĺňali podmienky zaradenia do programu dostali od ÚPSVaR informácie a mohli sa rozhodnúť, či sa projektu budú alebo nebudú zúčastňovať. Na základe našich pozorovaní sme však dospeli k zisteniu, že situácia bola odlišná. Väčšina respondentov o možnosti odmietnutia účasti nevedela, prípadne sa podľa vlastných slov „obávala postihov od zamestnancov Úradu práce“.

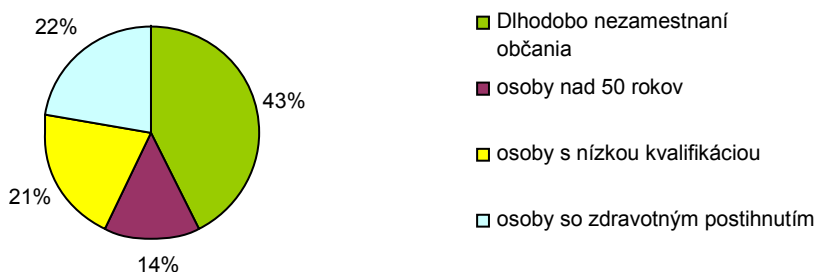
Počas prvého 6- mesačného cyklu patrili všetci klienti do jednej z cieľových skupín:

- **dlhodobo nezamestnaní občania**
- **osoby nad 50 rokov**
- **osoby s nízkou kvalifikáciou**
- **osoby so zdravotným postihnutím**

V rámci 2. a 3. cyklu boli definované ďalšie cieľové skupiny, s ktorými tútori pracovali a to:

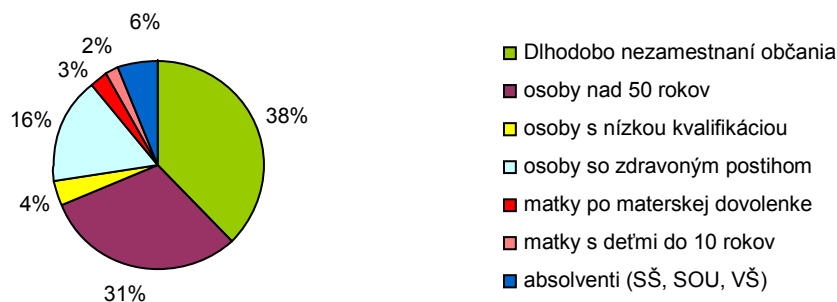
- **matky po materskej dovolenke**
- **matky s deťmi do 10 rokov**
- **absolventi (SŠ, SOU, VŠ)**

Prvého cyklu, ktorý prebiehal v období 1.10.2005- 31.3.2006 sa zúčastnilo spolu 125 klientov, keď 101 nastúpilo na začiatku cyklu a 24 pribudlo v jeho priebehu. A to konkrétne dlhodobo nezamestnaných občanov 53, osôb starších 50 rokov 18, osôb s nízkou kvalifikáciou 26, osôb so zdravotným postihnutím 28.



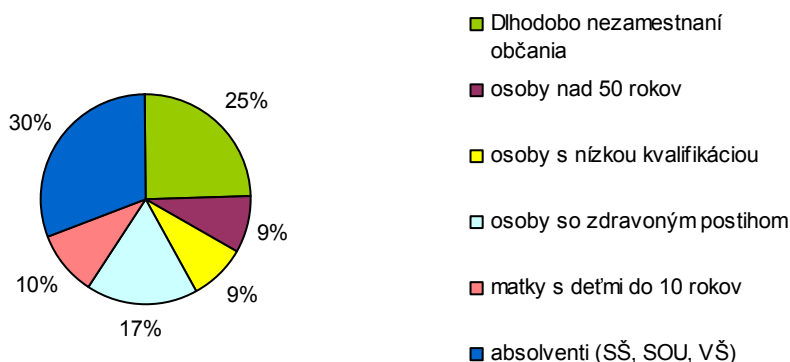
Graf 1: Rozdelenie klientov podľa cieľových skupín- Cyklus 1

Druhého cyklu, ktorý prebiehal v období 1.4.2006- 30.9.2006 sa zúčastnilo 98 klientov a to konkrétne dlhodobo nezamestnaných občanov 37, osôb starších 50 rokov 30, osôb s nízkou kvalifikáciou 4, osôb so zdravotným postihnutím 16, absolventov 6, žien po materskej dovolenke 3 a matiek s deťmi do 10 rokov celkom 2.



Graf 2: Rozdelenie klientov podľa cieľových skupín- Cyklus 2

Tretieho cyklu, ktorý prebiehal v období 1.10. 2006- 31.3.2007 sa zúčastnilo 93 klientov: dlhodobo nezamestnaných občanov 23, osôb starších 50 rokov 8, osôb s nízkou kvalifikáciou 8, osôb so zdravotným postihnutím 16, absolventov 29, matiek s deťmi do 10 rokov 9. Matky po materskej dovolenke do tohto cyklu zaradené neboli.



Graf 3: Rozdelenie klientov podľa cieľových skupín- Cyklus 3

Je vhodné poznamenať, že v súčasnej dobe sa situácia zmenila a v rámci projektu HELP pracujú tútori i s tými klientmi, ktorí nespádajú do žiadnej z uvedených cieľových skupín, ale prejavujú aktívny záujem o účasť v projekte.

5.1.2. Úspešnosť projektu

V rámci tejto podkapitoly sa budeme venovať len úspešnosti projektu čo do umiestnenia klienta na trhu práce a nebudeme brať ohľad na iné aspekty hodnotenia úspešnosti projektu Help.

Hodnotenie úspešnosti projektu budeme deliť na dve časti a to:

- Percentuálna miera úspešnosti pri uplatnení klienta na trhu práce.
- Percentuálna miera úspešnosti pri uplatnení klienta na trhu práce pod podmienkou udržania si pracovného miesta klientom.

Po skončení prvého cyklu, ktorého sa zúčastnilo 125 klientov, je na základe informácií uvedených na webových stránkach NO Help (www.helpandlova.sk), možné konštatovať, že celková úspešnosť pri *umiestnení klienta* na trh práce činí **44,8 %** (prácu našlo cez HELP 56 klientov). Na poli *udržaných pracovných miest* je úspešnosť **34,4 %** (43 klientov).

Druhý cyklus zaznamenal vyššiu úspešnosť, zo zúčastnených 98 klientov našlo prácu 77 (**78,57 %**) a udržalo si ju 69 klientov (**70,4 %**)

Posledný tretí cyklus, do ktorého bolo zapojených 93 klientov, vykazuje úspešnosť pri hľadaní zamestnania **61,7 %** (62 klientov) a pri udržaní si nového pracovného miesta **52,7 %** (49 klientov).

Pre lepšiu ilustráciu úspešnosti v rámci cieľových skupín, pripájame podrobnú tabuľku za všetky 3 cykly.

I.- III. Cyklus spoločne	absolventi			matky s deťmi do 10 rokov			matky po materskej dovolenke			dlhodobo nezamestnaní			osoby nad 50 rokov			osoby so zdravotným postihnutím			osoby s nízkou kvalifikáciou			spolu
	I.	II.	III.	I.	II.	III.	I.	II.	III.	I.	II.	III.	I.	II.	III.	I.	II.	III.	I.	II.	III.	
Počet klientov	-	6	29	-	2	9	-	3	-	53	37	23	18	30	8	28	16	16	26	4	8	316
- z toho umiestnených	-	5	22	-	2	3	-	2	-	28	33	18	10	23	5	9	10	9	9	2	5	195
- z toho udržaných miest	-	5	18	-	2	2	-	2	-	23	29	13	6	20	4	9	9	7	5	2	5	161

Tabuľka 1: Úspešnosť umiestnenia klientov podľa cieľových skupín, Cyklus I.-III.

Z nasledujúcich údajov je možné vysledovať určité odchýlky medzi výsledkami práce s jednotlivými cieľovými skupinami počas týchto troch cyklov.

Napríklad medzi výsledkami práce s osobami so zdravotným postihnutím a nízkou kvalifikáciou je v rámci jednotlivých cyklov značný rozdiel.

Kým po prvom cykle pozorovaná skupina osôb so zdravotným postihnutím dosiahla úspešnosť pri uplatnení na trhu práce 32,1 %, v rámci druhého a tretieho cyklu je táto úspešnosť 62,5 % a 56,3%. Úspešnosť pri podmienke udržania pracovného miesta opäť **32,1 %** pri prvom cykle (čo je pozitívna informácia vzhľadom k tomu, že všetci klienti si svoju prácu úspešne udržali). Po druhom cykle už **56,3 %**, respektíve **43,7 %** po treťom cykle.

U osôb s nízkou kvalifikáciou dôjdeme k obdobnému konštatovaniu. Po prvom cykle je úspešnosť umiestnenia klienta na trh práce 34,6 %, úspešnosť pri podmienke udržania miesta len **19,2 %**. Počas nasledujúcich cyklov dochádza k zvýšeniu úspešnosti na **50 %** po druhom cykle a **62,5 %** po treťom cykle, ale s tým, že všetci klienti v rámci druhého a tretieho cyklu si svoju prácu udržali.

Pri týchto skupinách je takisto relatívne najnižšia úspešnosť uplatnenia klientov na trhu práce. Týmto zisteniam nahráva takisto aktuálna situácia v regióne, keď pre tieto cieľové skupiny nie je dostatok voľných pracovných miest.

Naopak najlepšie výsledky dosahujú tútori NO Help pri práci s absolventmi a dlhodobo nezamestnanými.

U absolventov bola zistená úspešnosť **83,3 %** po druhom cykle (v rámci prvého táto cieľová skupina nebola zahrnutá) a takisto sa všetkým podarilo prácu udržať. Čo sa týka tretieho cyklu, tam bola zistená úspešnosť uplatnenia 75,8 % (respektíve **62 %** pri podmienke udržania pracovného miesta).

5.2. Popis výskumnej vzorky

Ak by sme mali citovať vyjadrenia jedného z tútorov, ktorý reagoval na svojich klientov hneď na začiatku prvého cyklu projektu HELP, skonštatovali by sme, že *„klienti sú rôznorodá skupina, všetci by sa chceli zamestnať, no zároveň sú vo fáze, keď neveria, nakoľko sú dlhodobo nezamestnaní, že aj oni sú schopní získať a udržať zamestnanie“* (interná správa NO Help, 2005)

Do akej miery je toto tvrdenie relevantné a ako sa situácia klientov na začiatku a po ukončení projektu zmení, ak sa vôbec zmení, sme sa snažili zistiť na príklade výskumnej vzorky klientov, ktorú tvorí v danom výskume 25, respektíve 22 respondentov. Títo boli vybraní naprieč všetkými cieľovými skupinami počas druhého cyklu projektu HELP.

Výskum prebiehal počas dvoch fáz, jedna v krátkej dobe po nástupe klienta do projektu, druhá fáza nastala potom, ako klient spoluprácu v projekte ukončil.

Pretože sa počas 2. fázy opakovane nepodarilo skontaktovať všetkých respondentov, ktorí sa zúčastnili výskumu v prvom kole, do výsledkov nebudú zahrnutí 3 klienti (dvaja sú dlhodobo v zahraničí, jeden klient na seba neudal žiaden telefonický kontakt (nemal telefón) a nebolo ho možné zastihnúť ani na domácej adrese).

Ideálnou vzorkou by samozrejme bolo všetkých 98 klientov druhého cyklu. To však z realizačných dôvodov nebolo možné. Tým, že autor pri projekte pôsobil ako externý výskumný pracovník, nemohol som si z časových ani finančných dôvodov dovoliť nepretržitý niekoľko týždňový až niekoľko mesačný pobyt v Handlovej a ani pravidelné dochádzanie každý týždeň.

Z týchto dôvodov sme previedli spolu s pomocou tútorov základnú analýzu a charakteristiku klientov, ktorí boli zaradení do 2. cyklu projektu HELP. Na základe týchto informácií a nasledujúceho kľúča bola vybraná a stanovená predbežná výskumná vzorka. Klienti do nej boli vyberaní na základe uvedených kritérií v tomto poradí:

- **Príslušnosť k cieľovej skupine**- snaha o rovnaké zastúpenie každej cieľovej skupiny.
- **Doba zotrvania v projekte**- nemala presiahnuť dobu 6 týždňov. Ideálna doba stanovená na obdobie 3. až 4. týždeň nástupu do projektu.
- **Pohlavie**- snaha o rovnaké zastúpenie oboch pohlaví.
- **Vek**- klienti rozdelení na 4 vekové skupiny. Snaha o rovnomerné zastúpenie všetkých vekových kategórií:
 - 18-25 rokov
 - 26- 39 rokov
 - 40- 49 rokov

50 a starší

- **Tútor**- snaha aby bol každý tútor zastúpený rovnakým počtom klientov.

Pri už následnom procese oslovovania klientov sme však narazili na nasledujúce organizačné problémy:

- Snaha tútorov o odporúčanie svojich „lepších, bezproblémových klientov“.
- Tútori sami rozhodovali o tom, s kým sa bude možné stretnúť; súvisí s vyššie uvedeným bodom.
- Klient odvolal stretnutie s tútorom a nebolo ho možné osloviť (10 klientov).
- Klient pozmenil termín schôdzky s tútorom a oslovenie nebolo možné z dôvodu prekryvania sa termínov rozhovoru s iným účastníkom výskumu. Iný, náhradný termín nebolo možné z dôvodu dlhšej neprítomnosti autora v regióne zorganizovať (5 klientov). Po návrate autora do regiónu boli klienti už za hranicou doby účasti v projekte, kedy by ich bolo možné kontaktovať.

Na základe týchto skutočností sa nám podarilo osloviť priamo 25 klientov, z ktorých boli všetci ochotní sa výskumu zúčastniť. Nepodarilo sa však zachovať úplnú reprezentatívnu vzorku a niektoré skupiny sú zastúpené častejšie.

Na záver je teda nutné podotknúť, že v prípade pôsobenia autora ako interného terénneho pracovníka v rámci NO Help alebo v prípade, keď by autor pôsobil (študoval, pracoval) v blízkom okolí mesta Handlová, bolo by možné dochádzať za klientmi pravidelne a získať oveľa väčšiu reprezentatívnu vzorku (pri zachovaní všetkých potrebných špecifikácií) pre výskum zmeny hodnotovej orientácie a motivácie v rámci tohto projektu. V tom prípade by bolo takisto možné sledovať zmeny i naprieč prebiehajúcimi jednotlivými cyklami, čo by prinieslo určite veľmi zaujímavé zistenia nielen pre autora výskumu, ale i pre samotných pracovníkov NO Help, ÚPSVaR Handlová a v neposlednej rade i o pre účastníkov výskumu, ktorí by o toto prejavili záujem.

5.2.1. Blížšia charakteristika účastníkov výskumu.

Aj keď sa nám podarilo kontaktovať 25 klientov, ktorí sa zúčastnili prvej fázy rozhovorov, samotný výskum a rozhovory po skončení projektu sa podarilo realizovať na vzorke 22 klientov, ktorá bude charakterizovaná nižšie. Z tohto počtu bolo 10 mužov (45%) a 12 žien (55%).

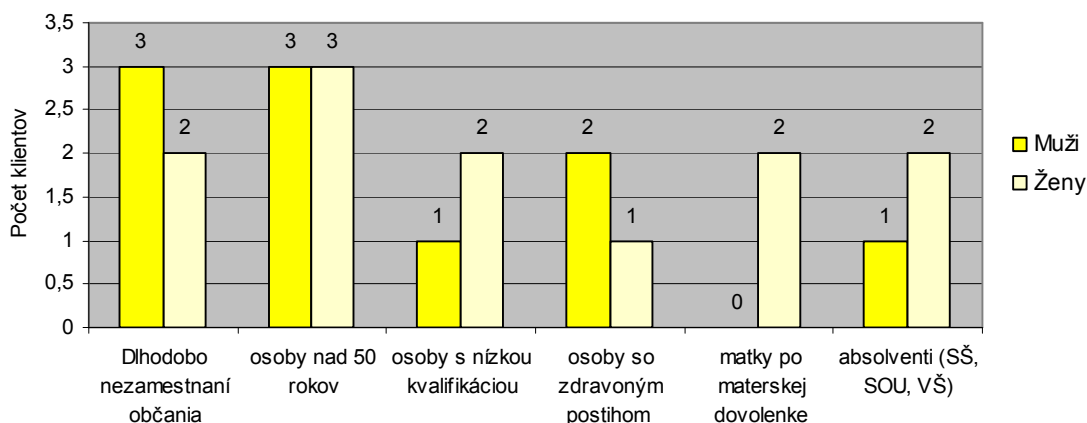
Všetci títo klienti uvádzajú, že sú v projekte dobrovoľne.

Príslušnosť k cieľovým skupinám

Klienti, ktorí boli počas výskumu oslovení, spadali do všetkých cieľových skupín okrem skupiny „matky s deťmi do 10 rokov“ a to nasledujúcim spôsobom:

- Dlhodobo nezamestnaní občania- 5 klientov
- Osoby nad 50 rokov- 6 klientov
- Osoby s nízkou kvalifikáciou- 3 klienti
- Osoby so zdravotným postihom- 3 klienti
- Matky po materskej dovolenke- 2 klienti
- Absolventi (SOU, SŠ, VŠ)- 3 klienti

Pre lepšiu ilustráciu rozdelenia klientov do cieľových skupín i podľa pohlavia vid' pripojený graf.



Graf 4: Rozdelenie účastníkov výskumu podľa cieľových skupín a pohlavia

Je nutné podotknúť, že do kategórie dlhodobo nezamestnaní občania by spadali všetci klienti, preto sme do tejto kategórie zaradili jedincov, ktorí boli nezamestnaní nepretržite viac ako 3 roky a nespádali do žiadnej inej z cieľových skupín.

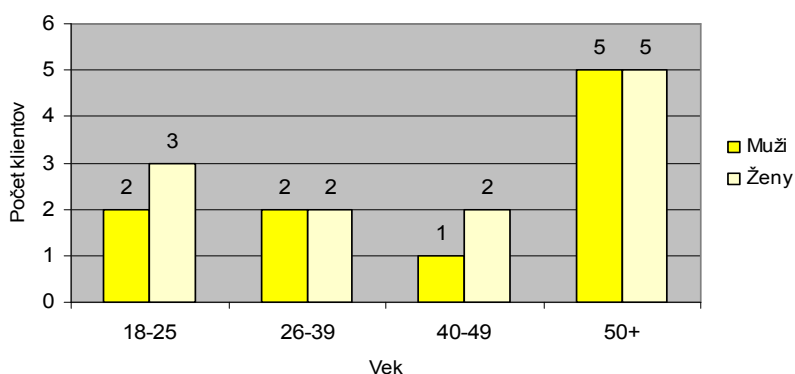
Určitý problém nastáva u kategórie Osoby nad 50 rokov, ktorá bola vo výskume najpočetnejšie zastúpená (10 jedincov). Klienti zaradení do kategórie Osoby nad 50 rokov takisto nespĺňali kritériá žiadnej inej z cieľových skupín a sú nepretržite nezamestnaní dobu kratšiu ako 1 rok.

Vek a štruktúra vzdelanosti medzi jednotlivými účastníkmi výskumu

Vekové rozloženie a najvyššie dosiahnuté vzdelanie jednotlivých klientov zaradených do výskumu je nerovnomerné.

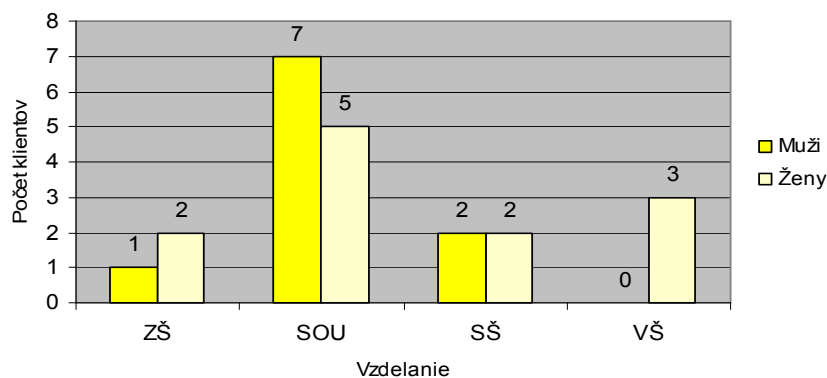
Tým, že v rámci samotného druhého cyklu výskumu bola väčšina klientov vo veku 50 rokov a starších, a najdôležitejším kritériom selekcie bola príslušnosť k cieľovým skupinám, je zastúpenie tejto vekovej kategórie najvyššie. Najvyššie zastúpenie má teda kategória 50 rokov a starší – 10 jedincov (45, 5 %). Po nej nasleduje skupina 18-25 rokov- 5 jedincov, 26-39 rokov- 4 jedinci a 40- 49 rokov 3 jedinci.

Pre lepšiu ilustráciu rozdelenia podľa veku i pohlavia a dosiahnutého vzdelania a pohlavia opäť vid' pripojený graf.



Graf 5: Rozloženie účastníkov výskumu podľa veku a pohlavia

Klienti boli podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania rozdelení do 4 skupín a to ľudia so základným vzdelaním (ZŠ), úplným stredoškolským (SŠ) a vysokoškolským (VŠ), pričom najpočetnejšiu skupinu tvorili ľudia s výučným listom (54, 5 %).

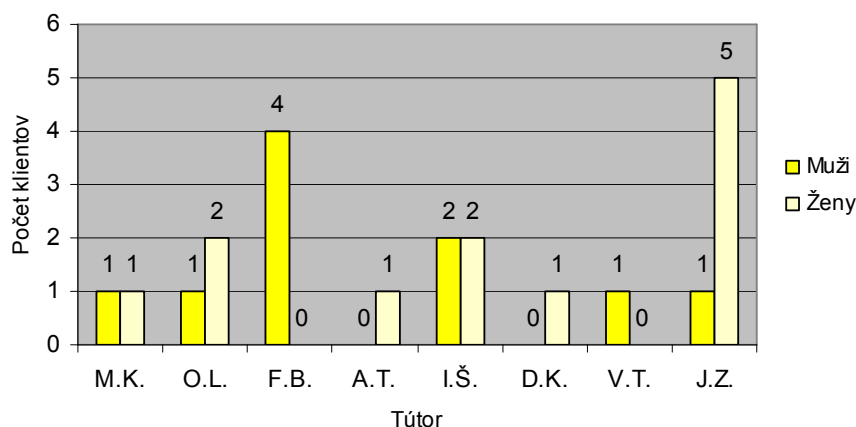


Graf 6: Rozdelenie účastníkov výskumu podľa vzdelania a pohlavia

Iným zaujímavým špecifikom danej výskumnej vzorky je to, že sa v rámci nej vyskytlo skoro tretinové (27%) zastúpenie bývalých baníkov z celkového počtu účastníkov výskumu, ale pokiaľ vezmeme do úvahy percentuálne zastúpenie z počtu osôb mužského pohlavia, zastúpenie medzi výskumnou vzorkou je 60%.

Na záver charakteristiky výskumnej vzorky pripájame prehľadný graf, z ktorého je možné odpozorovať priradenie účastníkov výskumu k tútorom podľa pohlavia¹.

Pre konkrétne priradenie klientov podľa veku, dosiahnutého vzdelania a cieľovej skupiny vid' podrobný graf v prílohe (príloha č.2)



Graf 7: Priradenie účastníkov výskumu podľa pohlavia k jednotlivým tútorom

¹ Z dôvodu citlivosti uvedených dát a zachovania anonymity osobných údajov neuvádzame celé meno tútorov, ale len ich iniciály (pozn. autora)

Kapitola 6: Popis metodologického rámca a metód použitých v rámci výskumu (metódy získavania, spracovania a analýzy dát)

V rámci tejto práce sa budeme sústrediť na hlavnú myšlienku toho, či počas programu HELP došlo k nejakej **zmene hodnotovej orientácie, preferencie a motivácie u klientov NO Help**- ako k jeho prípadnému nezamýšľaného prejavu.

Podľa M. Nakonečného je **výskum** „rada procedúr od prípravného výskumného projektu cez spôsob výberu reprezentatívneho vzorku a organizačné kroky až k použitiu určitých metód k získaniu empirických údajov“.¹

Samotný proces výskumu môžeme v našom prípade rozdeliť do niekoľkých fáz:

- Mapovanie a formulácia výskumného problému
- Teoretická kritická analýza literatúry
- Formulácia výskumných otázok a stanovenie metodologického rámca a metód
- Samotný terénny výskum
- Analýza a interpretácia dát
- Zhrnutie a závery

Vlastný terénny výskum trval v tomto prípade približne 15 mesiacov. Samotné etapy výskumu prebiehali v tomto poradí:

- Zoznámenie sa s pracovníkmi NO Help a prostredím
- Pozorovanie pracovníkov NO Help pri práci, pochopenie metodiky ich práce a ďalšie prehľbovanie vzájomnej spolupráce
- Vytýpovanie možnej výskumnej vzorky za pomoci samotných tútorov
- 1. kolo interview (začiatok spolupráce klienta a tútora)

¹ In Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 2000, str. 101

- 2. kolo interview- približne po 6 mesiacoch (ukončenie klienta v rámci projektu)
- Zhodnotenie spolupráce a predanie výsledkov výskumu pre potreby NO Help

Výskum je zaštitený inštitucionálne Univerzitou Karlovou- Fakultou humanitných štúdií (ďalej FHS UK) a odborným vedením vedúcou práce- Mgr. Habermannovou. Z dôvodu väčšej transparentnosti sme boli požiadaní riaditeľom NO Help, p. Čukanom, aj o oficiálne zastrešenie podpisom rámcovej zmluvy medzi FHS UK a NO Help (kópia zmluvy je uvedená ako príloha č. 3 poznámka autora).

Čo sa týka prípadných etických problémov, ktoré by sa mohli počas výskumu vyskytnúť, ide najmä o citlivé osobné údaje od klientov a ich súhlas s ich uchovaním. Preto sme pred začatím každého interview klienta požiadali o podpis súhlasu s uchovávaním osobných údajov podľa platnej slovenskej legislatívy (vid' Príloha č. 4). Klienta sme oboznámili s tým, ako bude výskum prebiehať, na čo budú dáta použité, že svoj súhlas môže kedykoľvek odvolať, prípadne kedykoľvek svoju účasť vo výskume ukončiť.

6.1. Metódy získavania dát

Problematiku motivácie a hodnotovej orientácie budeme na poli tohto výskumu skúmať pomocou kombinácie metód osobného rozhovoru s klientmi NO a dotazníkového šetrenia. Pretože sa snažíme o hĺbkové pochopenie celého výskumného problému, hlavnou metódou získavania dát bude osobné interview, ktoré nám poskytne priestor k nadviazaniu symetrickej komunikácie a určitého osobného vzťahu medzi výskumníkom a respondentmi. Tento vzťah, ako i navodenie neformálneho prostredia a otvorenej, priateľskej atmosféry, zostáva hlavnou podmienkou získania relevantných informácií od nezamestnaných klientov. V prípade využitia len tzv. dotazníkovej metódy (pisomného dotazníku) by toto nebolo možné. Táto podmienka, ktorú sme si stanovili, je však zároveň aj najväčším negatívom zvolenia spomínaných metód. Ako teda postupovať, aby sme získali komplexné informácie od čo najväčšieho vzorku?

V prípade využitia písomného dotazníku, ktorý by bol klientom rozdáný pri ich pravidelných schôdkach s tútormi, by bolo možné osloviť všetkých klientov a získať tak údaje o hodnotovej preferencii, ale nebolo by možné zvolený výskumný problém pojať komplexnejšie. Avšak zostaviť kvalitný dotazník, ktorý by zmapoval nami zadanú výskumnú problematiku je takisto neľahká úloha a kladie veľký dôraz na znalosti metodológie a vyžaduje predošlú praktickú skúsenosť s jeho zostavovaním. Takisto by sme pri použití metódy písomného dotazníka čelili určitej hrozbe toho, že by dané dáta nemuseli byť relevantné. Už z pozorovaní tútorov vysvitlo, že nezamestnaní majú tendenciu k sociálnej desirabilite a k prezentácii naučených postojov.

Metódou osobných rozhovorov máme možnosť zozbierať viaceré údaje, získať poznatky z pohovorov so samotnými klientmi, vidieť ich osobne, posúdiť ich neverbálnu komunikáciu a spozorovať prípadný posun (pokiaľ sa udeje) v ich jednaní, vystupovaní. Nevýhodou tejto metódy je jej veľká časová náročnosť, čo pri pôsobení autora pri NO Help ako externého pracovníka, znemožňuje získanie dát od veľkej vzorky klientov. Táto metóda je takisto ťažšia čo do správneho prevedenia a kladie veľký dôraz na samotného výskumníka a na jeho dobré komunikačné schopnosti a jasnú formuláciu a sled otázok.

Vzhľadom k celkovému komplexnému pojatiu problematiky motivácie a hodnotovej orientácie v rámci projektu sme usúdili, že i napriek možnosti oslovenia menšej vzorky respondentov bude metóda interview najprínosnejšia pre získanie informácií pre nami zadaný výskumný problém. Ku konci každého interview bol každý respondent ešte požiadaný o vyplnenie krátkeho dotazníka, ktorý slúžil na zmapovanie hodnotovej preferencie.

Hlavnými metódami, ktoré nám boli nápomocné pri zisťovaní dát je metóda osobných rozhovorov a metóda dotazníkového šetrenia.

Metóda osobných rozhovorov, tzv. interview

Osobné rozhovory prebiehali jednak s klientmi NO Help, ale i s tútormi a organizačným vedením NO Help.

Základným predpokladom uskutočnenia rozhovoru s nezamestnaným bolo zaistenie zodpovedajúceho prostredia, kde by sme s klientmi mohli pracovať osamote s ohľadom na zaručenie anonymity. Interview prebiehali v samostatnej miestnosti, ktorá na to bola

vopred určená. Počas samotného priebehu bol v miestnosti prítomný len výskumník a respondent.

Vlastné interview trvalo približne hodinu až 90 min (dokonca sa vyskytol prípad, keď sme s jedným klientom strávili 2 hodiny!), v závislosti na respondentovi, a jeho ochote a potrebe komunikovať.

V zásade sa dá štruktúra interview (s klientmi) definovať nasledujúcim spôsobom- privítanie s klientom NO Help; predstavenie našej osoby a výskumu; vysvetlenie toho, ako bude interview prebiehať, požiadanie o súhlas s uchovávaním osobných údajov (vysvetlenie, čo konkrétne to znamená a že ho môžu kedykoľvek odvolať; samotný rozhovor- kladenie otázok, priestor na otázky respondenta; požiadavka na vyplnenie dotazníku; poďakovanie za spoluprácu a rozlúčenie.

Rozhovory prebiehali polo- štandardizovanou formou¹ a v rámci nich sme používali viaceré typy otázok:

- konkrétne otázky, ktoré boli použité na *zber dát*
- otázky, ktoré slúžili na *prelomenie prvotnej bariéry a zábran* medzi nami a klientmi. Mali slúžiť najmä na uvoľnenie atmosféry

Používali sme hlavne tzv. otvorené otázky s tým, že sme nezamestnaným nechali dostatočný priestor na odpoveď i s rizikom toho, že sme od pôvodnej otázky upustili a hovorili sme aj o iných veciach, ktoré priamo v šetrení neboli zahrnuté. Týmto spôsobom sme si získavali lepší prístup a dôveru od jedincov v rámci výskumu a neraz sme sa takto dozvedeli veci, ktoré by nám pri formálnom a plne štruktúrovanom rozhovore pravdepodobne neprezradili. Sústredili sme sa takisto na to, aby sme žiadnu z nami vopred zadaných otázok nevynechali, a mali tak úplné odpovede na všetky potrebné otázky a čo najvernejšie kopírovali vopred daný sled otázok. To však s ohľadom na plynulosť rozhovoru s klientmi nebolo vždy možné a tak sme tento súbor otázok používali ako pomocné vodítko a s klientmi sme sa snažili hovoriť tak, aby bol rozhovor pre nich príjemný, plynulý a v čo najväčšej miere zaujímavý.

¹ In Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999, str. 38

Zoznam otázok v bodoch je uvedený v prílohe č. 5. Súborom týchto otázok sme sa riadili aj počas 2. kola rozhovorov s tým rozdielom, že sme pridali otázky na hodnotenie projektu, tútorov a zisťovali sme celkovú spokojnosť klientov s tútormi.

Metóda dotazníkového šetrenia

O vyplnenie písomného dotazníku boli klienti NO Help požiadaní vždy ku konci osobného rozhovoru i počas 1. kola i počas 2. kola interview. Tento písomný dotazník bol rovnaký i počas prvého a počas druhého kola interview.

Pri hodnotení odpovedí a vyplnenia dotazníkov sa stretávame s problémom, nakoľko sú odpovede, ktoré nám boli poskytnuté, relevantné a odrážajú skutočný postoj a názor toho jedinca. Často sú nám poskytované odpovede, ktoré nemusia zodpovedať skutočnému postoj a názoru človeka, ale odpovede, ktoré odrážajú skôr to, o čom sa predpokladá, že by sme chceli počuť a s čím sa všeobecne súhlasí. Iným problém môže byť usporiadanie otázok v dotazníku a hodnôt, z ktorých mali nezamestnaní v prípade tohto výskumu vybrať.

Snažili sme sa týmto problémom predchádzať tým, že sme zámerne nechávali nezamestnaným dostatok priestoru na odpovede. V rámci výskumu sme využívali **metódy dotazníkového šetrenia- zaškrťavacie archy a hodnotiace škály**:

- Konkrétne sme využili **dotazník na zistenie hodnotovej preferencie u každého z účastníkov výskumu**- v rámci tohto archu bola skupina 22 hodnôt, z ktorých mali nezamestnaní vybrať 5, ktoré považovali za najdôležitejšie a vzápätí túto skupinu 5 hodnôt zoradiť v poradí od tej najdôležitejšej po najmenej dôležitú. Okrem iných hodnôt (Láska, Priateľstvo, Rodina, Peniaze, Uznanie, Sláva, Česť, Práca, Materiálne zabezpečenie, Viera, Náboženstvo, Život, Úcta, Zdravie, Úspech, Obdiv, Sloboda, Múdrosť, Manželstvo, Bohatstvo, Národná hrdosť, Intímny život), tam bola možnosť doplniť vlastné hodnoty, ktoré v zozname neboli uvedené.¹

¹ Podoba zaškrťavacieho archu, ktorý bol priamo použitá v rámci výskumu- viď Príloha 6 (pozn. autora)

- Ďalej **hodnotiacu škálu**¹ pre 12 rôznych výrokov, ktoré nám mali byť nápomocné k *určeniu skutočného pocitu* z nezamestnanosti. Táto hodnotiacia škála bola nominálna- päť- bodová. Odpovede boli priradené k jednej z hodnôt vyjadrujúcich postoj od – úplne súhlasím až po vôbec nesúhlasím, konkrétne:

1- úplne súhlasím	2- viac súhlasím	3- skôr nesúhlasím	4- vôbec nesúhlasím	9- neviem
-------------------	------------------	--------------------	---------------------	-----------

Je pre mňa dôležité, aby ma každý v mojom okolí mal rád a uznával ma	1-2-3-4-9
Mám pocit, že mi nikto nerozumie	1-2-3-4-9
Mám pocit, že sa nikdy nezamestnám	1-2-3-4-9
Mám pocit, že sa v dohľadnej dobe zamestnám	1-2-3-4-9
Cítim sa zle, menejcenný, lebo nemám prácu	1-2-3-4-9
Nie som schopný si nájsť prácu	1-2-3-4-9
Nikto ma nechce zamestnať, ja by som chcel, ale nejde to	1-2-3-4-9
Je pre mňa dôležité udržiavať medziľudské vzťahy	1-2-3-4-9
Keby som mohol, žil by som úplne inak	1-2-3-4-9
Utrpenie ľudí je zapríčinené vonkajšími vplyvmi a preto sa môžem snažiť ako chcem, ale problémy a starosti môžem ovplyvňovať len veľmi málo	1-2-3-4-9
Mám veľa priateľov	1-2-3-4-9
Za svoje problémy si môžem sám	1-2-3-4-9

6.2. Metódy spracovanie a analýza výsledkov

K spracovaniu výsledkov a následnej analýze dát budeme používať deskriptívnu štatistiku. Výsledky budeme uvádzať takisto vo forme prehľadných tabuliek a grafov.

Budeme vyhodnocovať a popisovať mieru zastúpenia jednotlivých hodnôt (v %), ich preferencie za celú výskumnú vzorku, jednotlivé skupiny, zvlášť počas oboch fáz výskumu (údaje zistené pri nástupe klientov NO Help do projektu a potom, ako ukončili svoju aktívny účasť v tomto projekte). Výsledky zistené po oboch fázach budeme navzájom porovnávať a tak zisťovať, či došlo k nejakej zmene hodnotovej orientácie a ak áno, akým spôsobom.

¹ Podoba hodnotiacej škály, ktorá bola priamo použitá v rámci výskumu- viď Príloha 7 (pozn. autora)

Problematiku motivácie budeme sledovať takisto za obe fázy oddelene a zistené hodnoty porovnávať a tak určovať, či sa nejaká zmena v motivácii u klientov po skončení ich pôsobenia v projekte udiala. U tejto kategórie bude záležať viac-menej na našom subjektívnom hodnotení daného jednotlivca, keď na základe informácií vysledovaných počas rozhovoru budeme klientom priradovať hodnoty takto:

- **Motivácia** - priradíme hodnotu na nominálnej škále 1-10, kde 1- je najnižšia a 10 najvyššia hodnota miery motivácie
- **Aktivita** – priradíme hodnotu na nominálnej škále 1-5, kde 1- je najnižšia a 5 najvyššia hodnota miera aktivity

Mieru motivácie, takisto ako mieru aktivity budeme deliť na tri skupiny nasledovne:

- Nízka miera motivácie (1-3) : Nízka miera aktivity (1-2)
- Stredná miera motivácie (4-6) : Stredná miera aktivity (3)
- Vysoká miera motivácie (7-10) : Vysoká miera aktivity (4-5)

Zameriame sa i na hodnotenie samotného projektu HELP jednotlivými klientmi:

- Koľko z nich by projekt HELP odporučilo ďalej svojim známym alebo rodine?
- Aký počet klientov by sa ho zúčastnil opäť?
- Ako klienti hodnotia samotných tútorov?

Na záver spracovania výsledkov spomenieme takisto vlastné odporúčania klientov.

Zamyslenie nad získanými údajmi a interpretácia získaných výsledkov bude rozobraná podrobnejšie v samostatnej kapitole.

Kapitola 7: Výsledky výskumu

V rámci tejto kapitoly budeme prezentovať nami zistené dáta z výskumu a to nielen za prvé kolo, ale aj za druhé kolo pohovorov. Okrem problematiky hodnotovej orientácie a motivácie pripojíme ešte zaujímavé zistenia ohľadne návrhov pre lepšie fungovanie NO Help a hodnotenie tútorov vlastnými klientmi.

Nosným hľadiskom skúmania hodnôt v našom výskumom bude zistenie hodnotovej preferencie jednotlivých respondentov na začiatku výskumu a zistenie prípadnej zmeny, alebo posunu v rámci usporiadania vlastných hodnôt po skončení projektu.

Problém motivácie zohľadníme mierou dvoch faktorov: jednak za samotné posúdenie motivácie daného klienta a jednak jeho aktivitu pri hľadaní zamestnania. Tieto údaje vychádzajú z dát zistených pri prvom kole rozhovorov, v rámci druhého kola rozhovorov bola miera motivácie a aktivity sledovaná na vzorke 6 respondentov (ostatní klienti už prácu našli a tak by zisťovanie miery motivácie a aktivity pre hľadaní zamestnania bolo nerelevantné).

7.1. Prvé kolo rozhovorov.

V tejto podkapitole sa sústredíme na výsledky výskumu- vyhodnotenie jednotlivých rozhovorov a písomného dotazníku. Uvedieme zistené dáta, ich následná interpretácia bude bližšie rozobraná v nasledujúcej kapitole.

7.1.1. Hodnotová preferencia jednotlivých respondentov

Hodnotová preferencia jednotlivých respondentov bola skúmaná na základe písomného dotazníku, ktorý bol rozdáný klientov počas osobného rozhovoru.

Zistené hodnoty pripájame nižšie v prehľadnej tabuľke, ktorú sme rozdelili na základe príslušnosti k jednotlivým cieľovým skupinám:

Cieľová skupina	Hodnota 1	Hodnota 2	Hodnota 3	Hodnota 4	Hodnota 5
absolvent	zdravie	život	úspech	sloboda	Obdiv
absolvent	láska	zdravie	priateľstvo	rodina	Peniaze
absolvent	zdravie	rodina	láska	úcta	Peniaze
dlhodobo nezamestnaní	práca	manželstvo	zdravie	česť	Láska
dlhodobo nezamestnaní	priateľstvo	zdravie	práca	mater.zabezpečenie	Láska
dlhodobo nezamestnaní	rodina	život	láska	zdravie	Manželstvo
dlhodobo nezamestnaní	viera	láska	manželstvo	rodina	Múdrosť
dlhodobo nezamestnaní	zdravie	rodina	práca	priateľstvo	Sloboda
osoby nad 50 rokov	zdravie	peniaze	manželstvo	práca	Láska
osoby nad 50 rokov	zdravie	práca	rodina	láska	Peniaze
osoby nad 50 rokov	život	zdravie	rodina	láska	Priateľstvo
osoby nad 50 rokov	zdravie	rodina	život	manželstvo	Priateľstvo
osoby nad 50 rokov	zdravie	rodina	práca	peniaze	Sloboda
osoby nad 50 rokov	rodina	zdravie	práca	priateľstvo	Uznanie
osoby s nízkou kvalifikáciou	zdravie	rodina	práca	láska	Úcta
osoby s nízkou kvalifikáciou	rodina	zdravie	peniaze	práca	Úcta
osoby s nízkou kvalifikáciou	zdravie	rodina	peniaze	priateľstvo	Život
osoby so zdravotným postihnutím	láska	rodina	viera	zdravie	Múdrosť
osoby so zdravotným postihnutím	život	zdravie	rodina	priateľstvo	Sloboda
osoby so zdravotným postihnutím	rodina	práca	manželstvo	život	Zdravie
ženy po materskej dovolenke	zdravie	rodina	práca	láska	Peniaze
ženy po materskej dovolenke	láska	rodina	manželstvo	priateľstvo	Zdravie

Tabuľka 2: Hodnotová preferencia jednotlivých respondentov podľa cieľových skupín, 1. kolo rozhovorov

Na základe analýzy vyhodnotenia samotných dotazníkov môžeme konštatovať:

- čo sa týka hodnotovej preferencie daných klientov, za najdôležitejšiu hodnotu (Hodnota 1) vo svojom živote považujú „zdravie“- **45,5 %** (10 klientov). „Zdravie“ sa takisto vyskytovalo v rámci tohto hodnotového systému najčastejšie-u **95,5 %** (21 klientov).
- Ďalšou hodnotou v poradí je „rodina“- **18,2 %** (ako Hodnotu 1 ju uviedli 4 klienti) a v rámci hodnotového systému sa vyskytla u **81,8 %** (18 klientov) .
- Potom nasleduje „láska“- **13,6 %** (ako Hodnotu 1 ju uviedli 3 klienti), v hodnotovom systéme sa vyskytla u **59,1 %** (13 klientov).

- „Prácu“ vo svojom hodnotovom systéme uviedlo medzi vybranými 5 hodnotami **50%** (11 klientov), ako najdôležitejšiu ju však hodnotil len 1 klient.

7.1.2. Miera motivácie a aktivity jednotlivých respondentov

U skupiny nezamestnaných klientov NO Help sme skúmali mieru motiváciu a výsledky zistenia sme zaznamenali na škále 1-10 („10“ - najvyššia motivácia). Pričom sme mieru motivácie rozdelili na tri skupiny a to:

- *Nízka miera motivácia* (1-3)- **9,1 %** (2 klienti)
- *Stredná miera motivácie* (4-6)- **40,9 %** (9 klientov)
- *Vysoká miera motivácia* (7-10)- **50 %** (11 klientov)

Pre rozdelenie miery motivácie podľa cieľových skupín pripájame nasledujúcu prehľadnú tabuľku (je nutné poznamenať, že hodnoty „1“, „2“, „10“ neboli zaznamenané):

Miera motivácie účastníkov výskumu		dlhodobo nezamestnaní	osoby nad 50 rokov	osoby so zdravotným postihnutím	osoby s nízkou kvalifikáciou	absolventi	matky po materskej dovolenke	Spolu
Nízka	"1"	-	-	-	-	-	-	2
	"2"	-	-	-	-	-	-	
	"3"	-	1	-	1	-	-	
Stredná	"4"	-	1	-	2	1	-	9
	"5"	1	1	1	-	1	-	
	"6"	-	-	1	-	-	-	
Vysoká	"7"	-	1	1	-	-	1	11
	"8"	4	1	-	-	1	-	
	"9"	-	1	-	-	-	1	
	"10"	-	-	-	-	-	-	

Tabuľka 3: Miera motivácie jednotlivých účastníkov podľa cieľových skupín, 1. kolo rozhovorov

Aktivitu jednotlivých respondentov sme hodnotili na škále 1-5, kde „5“ znamená najvyššiu aktivitu. Mieru aktivity sme takisto rozdelili do troch skupín a to nasledovným spôsobom:

- *Nízka aktivita* (1-2)- **36,4 %** (8 klientov)
- *Stredná aktivita* (3)- **13,6 %** (3 klienti)
- *Vysoká aktivita* (4-5)- **50 %** (11 klientov)

Úplný prehľad miery aktivity jednotlivých respondentov podľa cieľových skupín pripájame v nasledujúcej tabuľke:

Miera aktivity účastníkov výskumu		dlhodobozamestnaní	osoby nad 50 rokov	osoby so zdravotným postihnutím	osoby s nízkou kvalifikáciou	absolventi	matky po materskej dovolenke	spolu
Nízka	"1"	-	-	-	2	1	-	8
	"2"	1	2	1	1	-	-	
stredná	"3"	1	-	1	-	-	1	3
vysoká	"4"	2	1	1	-	1	-	11
	"5"	1	3	-	-	1	1	

Tabuľka 4: Miera aktivity jednotlivých účastníkov výskumu podľa cieľových skupín, 1. kolo rozhovorov

Na základe analýzy pohovorov s klientmi po vyplynulo, že väčšina klientov (**59,1 %**) je motivovaná potrebou financií, respektíve jej nedostatkom, potrebou zabezpečiť finančne seba, či svoju rodinu. Je nutné podotknúť, že nejde o nejaké navrhovanie bohatstva, ale o zabezpečenie základných vecí ako je jedlo, ošatenie, atď. Konkrétne klienti odpovedali na otázku „Čo Vás najviac motivuje pri hľadaní práce?“ nasledujúcim spôsobom:

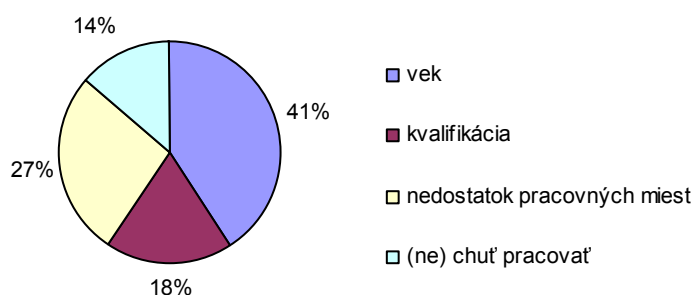
- Potreba financií („peniaze“)- **59,1 %** (13 klientov)
- Potreba sociálnej interakcie („byť medzi ľuďmi“)- **13,6 %** (3 klienti)
- Rodina- **9,1 %** (2 klienti)
- Potreba pracovať („chuť pracovať“)- **9,1 %** (2 klienti)
- Potreba („mať zo seba lepší pocit“)- **9,1 %** (2 klienti)

Súborný prehľad miery motivácie a aktivity, hlavného dôvodu nezamestnanosti a motivačného faktora je uvedený v prílohe 8.

7.1.3. Ostatné zistenia

Okrem analýzy hodnotovej preferencie a miery motivácie tu uvedieme ešte zistenie iných kritérií, ktoré nám pomôžu pri lepšom mapovaní situácie.

- **Hlavným dôvodom nezamestnanosti** je podľa respondentov: *Vek*- **40,9 %** (9 klientov, z toho 8 klientov vo veku nad 50 rokov); *nedostatok pracovných miest*- **27,3 %** (6 klientov); *kvalifikácia*- **18,2 %** (4 klienti) ; *(ne) chuť pracovať*- **13,6 %** (3 klienti)



Graf 8: Dôvod nezamestnanosti podľa respondentov

- V rámci výskumu sme nezamestnaným položili i otázku na **očakávania od projektu**. Ich odpovede sa dajú zaradiť do troch kategórií nasledovne:
 - Od projektu očakávam viac nových informácií: **9,1 %** (2 klienti)
 - Od projektu neočakávam nič- **18,2 %** (4 klienti)
 - Od projektu očakávam, že mi nájdu prácu: **72,7 %** (16 klientov)
- Zaujímavým zistením bolo, aj aká **miera klientov NO Help by poskytla úplatok za získanie novej práce**. Úplatok by dalo 10 klientov (45,5 %)
- V prípade otázky, „**aké sú reakcie na Vašom okolí na to, že ste nezamestnaní?**“ uviedlo 10 klientov (**45,5 %**), že sa nestretáva so žiadnou reakciou; 7 klientov sa stretáva s negatívnymi reakciami (**31,8 %**) a 5 klientov sa stretáva s podporou (**22,7 %**)

- Pri otázke, „**Čo je pre Vás na nezamestnanosti najhoršie?**“ odpovedali klienti nasledujúcim spôsobom:
 - Nedostatok financií- **50 %** (11 klientov)
 - Pocit bezmocnosti- **13,6 %** (3 klienti)
 - Pocit zbytočnosti- **36,4 %** (8 klientov)
- **Fyzické problémy** pociťuje 12 klientov (**54,5 %**) nasledovným spôsobom: 7 klientov pociťuje bolesti hlavy (**58,3 %**), 7 klientov (**58,3 %**) vníma poruchy spánku a podráždenosť, nervozita a napätosť sa objavuje u 11 klientov (**91,7 %**).
- **Kritérium miery prijateľnosti nezamestnanosti:** 10 klientov uviedlo, že pre nich na nezamestnanosti nie je prijateľné nič (**45,5 %**), ale 12 klientov uviedlo, že je pre nich na nezamestnanosti prijateľný dostatok voľného času (**54,5 %**).
- **Vplyv nezamestnanosti na vzťahy v rodine:** 10 klientov (**45,5 %**) takisto uvádza, že majú pocit, že nezamestnanosť vplýva na vzťahy v rodine (negatívne), 12 klientov uviedlo, že nezamestnanosť na vzťahy v rodine nevplýva (**54,5 %**).
- 15 klientov (**68,2 %**) takisto uviedlo, že ak by mali možnosť, využili by anonymne **pomoc psychológa**, pokiaľ by pôsobil v rámci NO Help, prípadne ÚPSVaR Handlová.

7.2. Druhé kolo rozhovorov

Druhé kolo osobných rozhovorov prebiehalo po skončení aktívnej účasti respondenta na projekte HELP.

V rámci našej výskumnej vzorky sa podarilo nájsť prácu väčšine klientov, konkrétne pre **72,7 %** (16 klientov). Šiestim respondentom sa prácu nájsť nepodarilo (**27,3 %**). Zo 16 úspešných klientov 11 respondentov (**68,8 %**) uviedlo, že majú pocit, že nájdením práce sa im pozitívne zmenili vzťahy v rodine.

Pre presný prehľad úspešnosti (získania práce) respondentov podľa cieľových skupín pripájame nasledujúcu tabuľku:

Úspešnosť pri hľadaní práce		dlhodobo nezamestnaní	osoby nad 50 rokov	osoby so zdravotným postihnutím	osoby s nízkou kvalifikáciou	absolventi	matky po materskej dovolenke	spolu	
Áno	muži	3	2	2	1	-	-	8	16
	ženy	1	2	1	1	2	1	8	
Nie	muži	-	1	-	-	1	-	2	6
	ženy	1	1	-	1	-	1	4	

Tabuľka 5: Prehľad úspešnosti klientov pri hľadaní práce podľa cieľových skupín a pohlavia

Z uvedenej tabuľky vyplýva, že úspešnosť pri jednotlivých cieľových skupinách je 100 % u osôb so zdravotným postihnutím; 80 % u dlhodobo nezamestnaných; dvojtretinová u osôb nad 50 rokov, osôb s nízkou kvalifikáciou a absolventov; 50 % pri skupine matiek po materskej dovolenke. Pri sledovaní týchto hodnôt úspešnosti však musíme prihliadať ku skutočnosti menšej výskumnej vzorky, inak by hodnoty úspešnosti v rámci jednotlivých cieľových skupín mohli pôsobiť zavádzajúco.

7.2.1. Hodnotová preferencia jednotlivých respondentov

Hodnotová preferencia jednotlivých respondentov bola počas druhého kola rozhovorov skúmaná takisto na základe písomného dotazníku. Vyhodnotením dotazníkov sme dospeli k nasledujúcim údajom, ktoré pripájame opäť v prehľadnej tabuľke (Tabuľka č.6). Zo zistených informácií vyplývajú zaujímavé skutočnosti:

- Môžeme konštatovať, že čo sa týka hodnotovej preferencie daných klientov, za najdôležitejšiu hodnotu (Hodnota 1) vo svojom živote považujú opäť považujú „zdravie“- **31,8 %** (7 klientov). „Zdravie“ sa však vyskytovalo v rámci tohto hodnotového systému už len u 19 klientov- u **86,4 %**. U hodnoty „zdravie“ teda môžeme zaznamenať **pokles**.
- Ďalšou hodnotou v poradí je „rodina“- **18,2 %** (ako Hodnotu 1 ju opäť uviedli 4 klienti), avšak v rámci hodnotového systému sa vyskytla najčastejšie, u **90,9 %** (20 klientov). Dá sa teda konštatovať, že u tejto hodnoty v rámci výskumnej vzorky dochádza k **nárastu preferencie**.

- Potom nasleduje hodnota „**práca**“ - **18,2 %** (ako hodnotu 1 ju uviedli 4 klienti), v hodnotovom systéme sa vyskytla u **59,1 %** (13 klientov). Môžeme teda opäť potvrdiť **nárast preferencie** tejto hodnoty.
- Hodnota „**láska**“ vo svojom hodnotovom systéme uviedlo medzi vybranými 5 hodnotami **50%** (12 klientov), ako najdôležitejšiu (Hodnota 1) ju však hodnotilo **18,2 %** (4 klienti). U tejto hodnoty pozorujeme **pokles v miere zastúpenia** medzi jednotlivými klientmi, avšak **zvýšenie postavenia hodnoty v hodnotovom systéme** daných klientov.

Cieľová skupina	Práca?	Hodnota 1	Hodnota 2	Hodnota 3	Hodnota 4	Hodnota 5
absolvent	áno	manželstvo	rodina	zdravie	Práca	Mater.zabezpečenie
absolvent	nie	zdravie	láska	rodina	peniaze	Priateľstvo
absolvent	áno	práca	rodina	peniaze	Zdravie	Život
dlhodobo nezamestnaní	áno	zdravie	práca	priateľstvo	Rodina	Láska
dlhodobo nezamestnaní	nie	práca	rodina	zdravie	Láska	Manželstvo
dlhodobo nezamestnaní	áno	rodina	česť	láska	priateľstvo	Peniaze
dlhodobo nezamestnaní	áno	viera	náboženstvo	láska	manželstvo	Rodina
dlhodobo nezamestnaní	áno	práca	peniaze	zdravie	Rodina	Sloboda
osoby nad 50 rokov	áno	láska	práca	rodina	Život	Česť
osoby nad 50 rokov	áno	rodina	peniaze	život	Zdravie	Manželstvo
osoby nad 50 rokov	áno	zdravie	rodina	práca	sloboda	Peniaze
osoby nad 50 rokov	nie	zdravie	rodina	manželstvo	priateľstvo	Práca
osoby nad 50 rokov	áno	zdravie	život	rodina	peniaze	Priateľstvo
osoby nad 50 rokov	nie	zdravie	rodina	priateľstvo	Práca	Život
osoby s nízkou kvalifikáciou	áno	rodina	práca	zdravie	Láska	Peniaze
osoby s nízkou kvalifikáciou	nie	práca	zdravie	láska	Rodina	Peniaze
osoby s nízkou kvalifikáciou	áno	láska	zdravie	priateľstvo	peniaze	Sloboda
osoby so zdravotným postihnutím	áno	láska	život	rodina	Zdravie	Sloboda
osoby so zdravotným postihnutím	áno	život	peniaze	manželstvo	mater.zabezpečenie	Zdravie
osoby so zdravotným postihnutím	áno	láska	rodina	práca	Viera	Zdravie
ženy po materskej dovolenke	áno	rodina	priateľstvo	zdravie	uznanie	Práca
ženy po materskej dovolenke	nie	zdravie	láska	rodina	Česť	Uznanie

Tabuľka 6: Hodnotová preferencia jednotlivých respondentov podľa cieľových skupín, 2. kolo rozhovorov

Pre lepší prehľad zistenej hodnotovej orientácie počas 1. a 2. kola rozhovorov vid' Príloha 9.

7.2.3. Miera motivácie a aktivity jednotlivých respondentov

Mieru motivácie a aktivity sme v rámci druhého kola rozhovorov zisťovali len u klientov, ktorým sa v rámci projektu HELP nepodarilo nájsť prácu. Z toho dôvodu je zmena motivácie a aktivity pri hľadaní práce skúmaná len na vzorke 6 respondentov.

Pre presný prehľad pripájame nižšie uvedenú tabuľku.¹

Pohlavie	Vzdelanie	Vek	Cieľová skupina	Hlavný dôvod nezamestnanosti podľa klienta	Čo Vás najviac motivuje pri hľadaní zamestnania?	Práca?	Motivácia	Aktivita
Žena	ZŠ	40-49	osoby s nízkou kvalifikáciou	chuť pracovať	Peniaze	Nie	3	1
				vek	Peniaze	Nie	4	1
Muž	SŠ	18-25	absolvent	nedostatok pracovných miest	Peniaze	Nie	4	4
				nedostatok pracovných miest	Peniaze	Nie	3	2
Žena	SOU	50+	dlhodobo nezamestnaní	vek	byť medzi ľuďmi	Nie	5	2
				vek	Peniaze	Nie	4	1
Muž	SOU	50+	osoby nad 50 rokov	vek	Peniaze	Nie	5	4
				vek	Peniaze	Nie	7	4
Žena	ZŠ	18-25	ženy po materskej dovolenke	nedostatok pracovných miest	Rodina	Nie	7	3
				nízka kvalifikácia	Peniaze	Nie	7	4
Žena	SŠ	50+	osoby nad 50 rokov	vek	Chuť pracovať	Nie	9	5
				vek	Chuť pracovať	Nie	9	5

Tabuľka 7: Prehľad miery motivácie, aktivity, dôvodu nezamestnanosti a hlavného motivačného faktora u účastníkov výskumu, 2.kolo

Z uvedených dát vyplýva, že čo sa týka miery motivácie, môžeme v rámci 2. kola výskumu zaradiť respondentov do troch skupín nasledovne:

- *Nízka miera motivácie*- 1 klient (1. kolo: 1 klient)
- *Stredná miera motivácie*- 2 klienti (1. kolo: 2 klienti)

¹ Údaje zistené počas 2. kola rozhovorov sú vyznačené modrou výplňou; zmena miery motivácie a aktivity smerom hore je vyznačená tučne; zmena miery motivácie a aktivity smerom nadol je vyznačená kurzívou (pozn. autora)

- *Vysoká miera motivácie*- 3 klienti (1. kolo: 3 klienti)

Detailnejším pohľadom do tabuľky však zistíme, že **miera motivácie jednotlivých klientov**, až na 2 respondentov, sa počas sledovaného obdobia **zmenila** a to nasledovne: u 2 klientov sa miera motivácie znížila o 1 stupeň a u 2 klientov sa zvýšila o 1, respektíve 2 stupne.

Čo do miery aktivity pri hľadaní práce zistíme, že **miera aktivity** počas sledovaného obdobia zostala u 3 klientov rovnaká, u **2 klientov sa znížila** o 1, respektíve 2 stupne a u **1 klienta sa zvýšila** o 1 stupeň.

7.2.3. Hodnotenie projektu

Po absolvovaní celého projektu boli respondenti požiadaní o celkové zhodnotenie projektu, jeho pozitíva, uvedenie toho, čo oceňovali, ale boli takisto požiadaní aj o odporúčenia a návrhy na zlepšenie fungovania NO Help.

Klienti oceňovali najmä individuálny prístup tútorov a ich úprimnú snahu pomôcť im s hľadaním zamestnania. Veľmi kladne hodnotili tútorov po ľudskej stránke.

Pre zlepšenie efektivity práce NO Help odporúčajú:

- viac aktivity pri jednaní s potenciálnymi zamestnávateľmi, lepšia prezentácia NO Help
- lepšia organizácia interných záležitostí (tzn. menej časté návštevy klienta a tútora)
- jazykové kurzy a kurzy práce na PC pre pokročilých
- iný prístup k vyššie kvalifikovaným uchádzačom

Z 22 klientov, ktorí sa zúčastnili výskumu, by projekt svojim známym alebo rodine odporučilo **90,9%** (20 klientov).

Dvaja klienti by projekt neodporúčali a takisto sa vyslovili, že by sa projektu znovu nezúčastnili.

Kapitola 8: Diskusia

Z výsledkov vyhodnotenia písomných dotazníkov a osobných rozhovorov vyplývajú mnohé zaujímavé skutočnosti, niektoré sme už uviedli v predchádzajúcej kapitole.

Pokiaľ sa však pozrieme detailnejšie na jednotlivé tabuľky s usporiadaním hodnotovej preferencie (najmä na tabuľku v prílohe 9), zistíme, že si môžeme jednotlivé hodnoty pomocne rozdeliť na niekoľko skupín a to konkrétne:

- **Skupina 1:** láska, rodina, priateľstvo, manželstvo
- **Skupina 2:** zdravie, viera, život, náboženstvo, sloboda
- **Skupina 3:** peniaze, materiálne zabezpečenie, úspech, práca
- **Skupina 4:** úcta, česť, obdiv, uznanie, múdrosť

Ak budeme skúmať mieru zastúpenia jednotlivých preferencií u klientov počas 1. a 2. kola rozhovorov, zistíme, že počas 1. i 2. kola bola najviac zastúpená **skupina 1**, potom skupina 2, skupina 3 a skupina 4.

Posun hodnotovej orientácie bol podrobne rozobraný v predchádzajúcej kapitole, pripomeňme si však, že počas 1. kola bola najdôležitejšou hodnotu „**zdravie**“, hneď za ňou bola hodnota „**rodina**“.

V rámci druhého kola bola najdôležitejšou hodnotou „**rodina**“, hneď za ňou bolo „**zdravie**“. Nárast a posun na tretie miesto sme zaznamenali u hodnoty „**práca**“.

U hodnoty „práca“ je zaznamenaný posun v preferencii smerom nahor u 3 klientov, ktorý nenašli prácu (konkrétne u 3 klientov zo 6 naďalej nezamestnaných) a takisto u 8 klientov, ktorí prácu našli (u ďalších 8 sa posun smerom nahor nezaznamenal). Nedá sa teda vyvodiť, ako je hodnotová preferencia „práce“ v danom prípade závislá od toho, či je respondent zamestnaný alebo nie.

Je však možné konštatovať, že **najdôležitejšie ostávajú hodnoty**, ktoré sa **vzťahujú k interpersonálnym vzťahom, aj keď ich zastúpenie sa mení.**

Ak by sme mali zhrnúť jednotlivé dáta, zistíme, že **k zmene hodnotovej preferencie došlo u všetkých klientov, avšak na základe zistených údajov sa nedá vyvodit' žiadny všeobecnejší dôvod zmeny.**

I keď my sme na základe hodnotenia písomného dotazníku dospeli k zisteniu, že určitý posun v hodnotovej preferencii nastal, samotní klienti si v polovici prípadov žiadny posun neuvedomovali (11 klientov, tzn. **50 %**). Tomuto nahráva i fakt, že zvolené hodnotové preferencie sú si svojim významom pre respondentov blízke a tak posun napr. „rodina- láska“, alebo „láska- manželstvo“ pre nich žiaden posun neznamená. Otázne je, ako s daným faktom budeme zachádzať v našom výskume.

Uvedenú interpretáciu dáť je teda problematické **nejakým spôsobom zovšeobecniť** na celú skupinu nezamestnaných, ktorá sa projektu zúčastnila vzhľadom k nasledujúcim dôvodom:

- **Výskumná vzorka bola menšia, neboli zachované všetky prvky reprezentatívnosti danej skupiny.** Tento problém by sa dal vyriešiť dlhším pobytom (pôsobením) výskumníka pri danom projekte a väčšou možnosťou ovplyvniť zloženie výskumnej skupiny.
- Možným problémom je takisto **ne homogenita výskumnej vzorky.** V rámci tejto vzorky sa totiž vyskytli jednotlivci so závažnými psychickými problémami (konkrétne šlo o 3 účastníkov; 1 ženu a 2 mužov), týmto spôsobom sa nám mohli skresliť výsledky výskumu.
- K určitému skresleniu dát mohlo dôjsť i počas samotného rozhovoru s klientom, **nesprávnou interpretáciou** klientových slov; nemuseli sme vždy správne pochytiť to, čo klient presne myslel. Tomuto problému sme sa snažili vyhýbať tým, že sme si na rozhovor vyčlenili dostatok času a priestoru.
- **Podoba dotazníku-** určitým problematickým miestom môže byť i použitý dotazník. Dotazník bol vytvorený samotným autorom za účelom použitia v tomto projekte a nie je to teda štandardizovaný nástroj zberu dát.

- **Zmenu miara motivácie a aktivity** respondentov počas programu Help je nemožné aplikovať na celú výskumnú vzorku, jednotlivé údaje pochádzajú zo vzorky 6 klientov, ktorí po skončení projektu neboli zamestnaní. Tomuto obmedzeniu sa z dôvodu pravdepodobnosti uplatnenia klientov na trhu práce nevyhneme.
- **Miera aktivity a motivácie klientov** bola posudzovaná na základe odpovedí na otázky v rámci rozhovoru a nášho subjektívneho hodnotenia týchto odpovedí; týmto spôsobom mohlo dôjsť k chybám v meraní. Riešením by bolo použitie presného štandardizovaného dotazníku zameraného na zistenie motivácie jednotlivcov

Hodnotenie projektu

V stručnosti by sa dal tento projekt označiť svojím zameraním ako najviac nápomocný dlhodobo nezamestnaným občanom, a občanom, ktorí majú nízku kvalifikáciu. Tejto skupine občanov dokážu tútori pomôcť v zvyšovaní kompetencií, zručností, dokážu im poradiť, ako napísať životopis, či poslať žiadosť o zamestnanie do konkrétnej spoločnosti.

Tútori by však na základe nami zistených dát mali zlepšiť najmä jednanie s vyššie kvalifikovaným uchádzačmi o prácu, ktorým nechýbajú pracovné návyky, ale potrebujú svoje znalosti prehĺbiť, prípadne upraviť podľa požiadaviek trhu práce. Títo klienti vyjadrovali spokojnosť s prístupom a úprimnou snahou tútorov pomôcť, avšak neposudzovali projekt HELP ako tak veľmi užitočný, ako nižšie kvalifikovaní respondenti. Tým, že je vyššie kvalifikovaných účastníkov v porovnaní s ostatným minimum, je možné, že tým, že sa tútori stretávajú najmä s nižšie kvalifikovanými občanmi, preberajú metódy práce s nimi a snažia sa ich uplatňovať i na túto skupinu. Tomuto napomáha i to, že tútori majú za sebou veľmi veľa školení čo do práce s ťažko zamestnateľnými jedincami, avšak nemali možnosť prehĺbovať svoje znalosti a získavať skúsenosti v oblasti práce vyššie kvalifikovanými klientmi.

Na základe doporučení klientov a vlastného pozorovania by sme si dovolili tútorom odkázať, aby vytrvali vo svojom profesionálnom, ale ľudskom prístupe a naďalej

si sami zvyšovali kvalifikáciu, aby im nerobilo problém jednat' aj s inou skupinou občanov ako sú ťažko zamestnateľní klienti NO Help.

9. Zhrnutie

V teoretickej časti našej práce sme sa venovali teoretickému poňatiu problematiky nezamestnanosti, motivácie a hodnotovej orientácie ako nevyhnutnému predpokladu pre ďalší postup a samotný výskum a základnému uvedeniu do daných oblastí.

V prvej kapitole sme sa zamerali fenomén nezamestnanosti, jeho vplyv na sociálne bytie jedinca, negatívny dopad na psychickú i fyzickú stránku nezamestnaných ľudí, zamerali sme sa takisto na prácu a jej význam pre človeka v dnešnej dobe.

V druhej kapitole sme sa prebrali psychológiu hodnôt. Vysvetlili sme si rozdiel medzi rôznymi poňatiami hodnôt v psychológii, zamerali sme sa i na rozdiel medzi hodnotami a hodnotením. Menšiu podkapitolu sme venovali takisto postojom.

Teoretickú časť uzatvára kapitola o motivácii. Motivácii sme venovali najviac pozornosti, zamerali sme sa na teoretickú koncepciu a vymedzenie základných termínov ako je motivácia, motív, potreba a uspokojenie. Samostatnú podkapitolu sme venovali aj pracovnej motivácii. Kapitola končí stručným prehľadom najvýznamnejších teórií motivácie.

V praktickej časti našej práce sme popisovali samotnú prípravu a priebeh výskumu, analyzovali sme výsledky výskumu

Vo štvrtej kapitole sme podrobnejšie rozobrali ciele výskumu a stanovili sme si základné výskumné otázky, na ktoré sme sa snažili nájsť odpoveď (Došlo v rámci projektu k zmene hodnotovej orientácie a motivácie u klientov NO Help? Akým spôsobom? Čo je dôvodom tejto zmeny?)

Ďalšiu kapitolu sme venovali podrobnému popisu výskumnej vzorky a prostredia, do ktorého bol výskum zasadený. Samostatnú podkapitolu sme venovali charakteristike NO Help, popisu jej práce a zhodnotením úspešnosti na poli uplatnenia nezamestnaných klientov na trhu práce.

V šiestej kapitole sme sa venovali podrobnejšie metodologickému rámcu výskumu a pozitívym metódam získania, spracovania a analýzy dát. Využili sme metódy interview a písomného dotazníku. Objasnili sme si základné problémy, ktorým sme museli počas výskumu čeliť a to konkrétne prítomnosť autora len ako externého výskumníka pri NO Help a tým pádom menšiu výskumnú vzorku a možnosti skreslenia údajov získaných počas výskumu z hľadiska použitých metód.

V kapitole č. 7 sme venovali priestor analýze a prezentácii výsledkov výskumu vždy za prvé i druhé kolo rozhovorov. Analyzovali sme hodnotovú orientáciu, mieru aktivity a motivácie, dôvody nezamestnanosti a hlavné motivátory účastníkov výskumu. Detailnejšie sme si rozobrali zmenu hodnotovej preferencie, motivácie a venovali sme sa takisto hodnoteniu projektu.

V predchádzajúcej kapitole sme sa pokúsili o interpretáciu zistených výsledkov a následnú diskusiu nad nimi. Dospeli sme k zisteniu, že zmena hodnotovej preferencie nastala u všetkých klientov, ale z uvedených dôvodov sa nedá definovať všeobecnejšie platné stanovisko, aké dôvody k tomuto viedli.

10. Záver

V rámci nášho výskumu sme sa zamerali na problematiku motivácie a hodnotovej orientácie u dlhodobo nezamestnaných klientov NO Help. Na základe ich výpovedí a vyplnenia písomného dotazníku, sme skonštatovali, že k zmene hodnotovej preferencie u jednotlivých respondentov došlo, avšak nie sme na základe našich poznatkov schopní prehlásiť, čo bolo príčinou tejto zmeny.

Celý naše dvojročné pôsobenie ako externých výskumných pracovníkov je zavŕšené vyhodnotením výskumu v tejto práci. Veríme preto, že nakoľko je dnes problém nezamestnanosti veľmi zložitý, tak by tento výskum mohol poslúžiť ako inšpirácia pre ďalších bádateľov a bude braný ako pred-výskum pre ďalšie skúmanie, ktoré zmapuje problematiku motivácie a hodnotovej orientácie u dlhodobo nezamestnaných jedincov a napomôže tak riešeniu tejto nepríjemnej situácie.

Výskum berieme ako prínos i pre nás osobne, pretože nám dopomohol k lepšiemu pochopeniu toho, aká vládne situácia a atmosféra v rámci skúmaného regiónu. Mali sme počas neho spoznať mnoho zaujímavých ľudí a z týchto stretnutí a samotného prístupu zamestnancov NO Help si odnášame pocit, že toto by mohlo byť tým správnym riešením neľahkej situácie v Handlovej.

Záverom tejto práce by sme sa radi znova poďakovali všetkým respondentov, klientom NO Help, že boli ochotní sa tohto výskumu zúčastniť a manažmentu NO Help za to, že ho pomohol a dovolil realizovať.

Zoznam použitej literatúry:

- Benesch H.: Encyklopedický atlas psychologie. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1997
- Buchtová B., a kol.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002
- Cakirpaloglu, P.: Psychologie hodnot. Praha: Votobia, 2004
- Ferjenčík J.: Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Praha: Portál 2000
- Giddens, A.: Sociologie. Praha: Argo, 1999
- Hagemannová, G.: Motivace. Praha : Victoria Publishing, 1995
- Hayes, N.: Aplikovaná psychologie. Praha : Portál, 2003
- Hayes, N.: Základy sociální psychologie. Praha : Poortál, 1998
- Inglehart, R. (ed.): Human Values and Social change: findings from the values surveys. Boston: Brill, 2003
- Kurtines, M.W., Gewirtz, J.L. & Azmitia, M. (Eds.): The role of values in psychology and Human development. John Wiley & Sons, Inc., 1992
- Madsen, K.B.: Moderní teorie motivace, z angl. orig. Modern Theories of Motivation (A Comparative Metascientific Study), Munksgaard, Copenhagen, prel. E. Bakalář, B. Blažek, D. Bortová, M. Černoušek, C. Lukavský, J. Neumann, J. Růžička. Praha : Academia, 1979
- Madsen, K.B.: Teorie motivace (Srovnávací studie moderních teorií motivace), z angl. orig. Theories of Motivation (A Comparative Study of Modern Theories of Motivation), Munksgaard, Copenhagen 1968, prel. E. Bakalář, C. Lukavský, J. Neumann, P. Příhoda. Praha: Academia, 1972
- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002
- Nakonečný, M.: Lidské emoce. Praha: Academia, 2000
- Nakonečný, M.: Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996
- Nakonečný, M.: Sociální psychologie organizace. Praha: Grada, 2005
- Nakonečný, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999
- Nakonečný, M.: Základy psychologie. Praha: Academia, 1998
- Pichler T. & Gašparíková J.: Language, Values and the Slovak nation. Washington: Paideia, 1994
- Prudký, L.: Hodnoty a normy v české společnosti- stav a vývoj v posledních letech. Praha: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. pro Kabinet pro výchovu k demokratickému občanství FHS UK, 2004
- Strmeň, L. & Raiskup, J. Ch.: Výkladový slovník odborných výrazov používaných v psychológii. Bratislava: Iris, 1998

Šmahel, I.: Motivace a zákony lidského chování : empirická studie. Brno : Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, 2000

Švancara, J.: Psychologie emocí a motivace. Praha : SPN, 1984

Tondl, L.: Hodnocení a hodnoty : metodologické rozměry hodnocení. Praha : Filosofia, 1999

Van Wart, M.: Changing public sector values. New York & London Garland Publishing, Inc., 1998

Vavroušek, J. & Plos, J.: Lidské hodnoty a společnost v pohybu. Praha : Kruh nezávislé inteligence a Společnost pro trvale udržitelný život, 1994

Výrost, J., Slaměník, I.: Aplikovaná sociální psychologie 1 (Člověk a sociální instituce). Praha: Portál, 1998

Výrost, J., Slaměník, I.: Aplikovaná sociální psychologie 2. Praha: Grada, 2001

Výrost, J., Slaměník, I.: Aplikovaná sociální psychologie 3, Sociálněpsychologický výcvik. Praha: Grada, 2001

Ostatné, nepublikované zdroje:

NO Help, Interné materiály: Týždenné, mesačné a monitorovacie správy NO Help, 2005-2007, nepublikované

Jaššová, E.: Analýza- oblasť Podmienky pre vytvorenie investícií, rozvoj malého a stredného podnikania, nepublikované

Internetové zdroje:

<http://icop.safework.gov.sk>

<http://www.employment.gov.sk>

<http://www.equalslovakia.sk/>

<http://www.esf.eu>

<http://www.esf.gov.sk/>

<http://www.europeanvalues.nl/index2.htm>

<http://www.handlova.sk>

<http://www.helphandlova.sk>

<http://www.mpsvar.sk>

<http://www.safework.gov.sk>

<http://www.sociologia.sav.sk/old/archiv/index.html>

<http://www.statistics.sk>

<http://www.upsvar.sk>

<http://www.upsvar-pd.sk/>

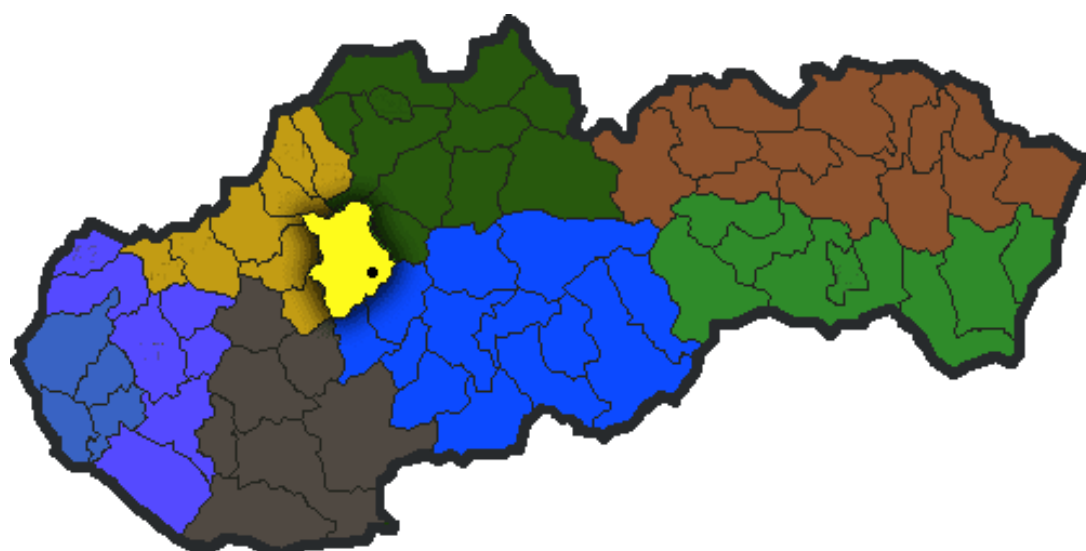
<http://www.uradpracehandlova/prievidza.sk>

<http://www.vupsvr.gov.sk/>

<http://www.worldvaluessurvey.org/>

Prílohy

Príloha 1: Mapa Slovenskej republiky



● Handlová

Príloha 2: Rozdelenie účastníkov výskumu podľa tútora, pohlavia, dosiahnutého vzdelania, veku a cieľovej skupiny

Tútor	Pohlavie klienta	Dosiahnuté vzdelanie	Vek	Cieľová skupina
F.B.	muž	SOU	26-39	dlhodobo nezamestnaní
F.B.	muž	SOU	40-49	dlhodobo nezamestnaní
F.B.	muž	SOU	50+	dlhodobo nezamestnaní
F.B.	muž	SOU	50+	osoby nad 50 rokov
D.K.	žena	SOU	50+	dlhodobo nezamestnaní
M.K.	žena	SOU	50+	osoby nad 50 rokov
M.K.	muž	SOU	50+	osoby so zdravotným postihnutím
O.L.	muž	SOU	26-39	osoby so zdravotným postihnutím
O.L.	žena	SOU	40-49	osoby s nízkou kvalifikáciou
O.L.	žena	SŠ	50+	dlhodobo nezamestnaní
I.Š.	žena	VŠ	26-39	ženy po materskej dovolenke
I.Š.	muž	SŠ	50+	osoby nad 50 rokov
I.Š.	žena	SOU	50+	osoby nad 50 rokov
I.Š.	muž	SOU	50+	osoby nad 50 rokov
A.T.	žena	SOU	18-25	absolvent
V.T.	muž	ZŠ	18-25	osoby s nízkou kvalifikáciou
J.Z.	muž	SŠ	18-25	absolvent
J.Z.	žena	ZŠ	18-25	ženy po materskej dovolenke
J.Z.	žena	VŠ	18-25	absolvent
J.Z.	žena	VŠ	26-39	osoby so zdravotným postihnutím
J.Z.	žena	ZŠ	40-49	osoby s nízkou kvalifikáciou
J.Z.	žena	SŠ	50+	osoby nad 50 rokov

Príloha 3: Rámcová zmluva medzi NO Help a FHS UK

Rámcová zmluva o vykonaní odbornej praxe

1. Help, n.o. so sídlom ČSA 12 v Handlovej zastúpená **Mgr. Martinom Čukanom**, riaditeľom Help, n.o. na strane jednej

a

2.(názov a sídlo organizácie) zastúpenána strane druhej uzatvárajú túto zmluvu:

Článok 1

Povinnosti Help, n.o.

1. Zabezpečiť bezplatnú odbornú prax pre študentku Katarínu Mlynárovú, roč...., odbor.....,narodená.....,č.OP.....,bydliskom..... Prax bude vykonaná počas letného semestra 2006 v rámci riadneho pracovného času organizácie s požiadavkou splnenia nasledovnej obsahovej náplne praxe:
 - a.) Oboznámenie sa s pracovným poriadkom, organizačnou štruktúrou a predpismi BOZ a PO.
 - b.) Vykonávanie sociologického výskumu pre účely jeho použitia v diplomovej práci v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov SR. Poskytnúť štatutárovi výsledky výskumu pre účely organizácie.
2. V prvý deň nástupu oboznámiť praktikanta s predpismi na zabezpečenie BOZ a PO v súlade so Zákonníkom práce SR.
3. V závere odbornej praxe zhodnotiť prístup praktikanta a skonzultovať výstupy výskumu pre ich zhodnotenie pre potreby organizácie.
4. Umožniť pedagogickému dozoru vstup do organizácie za účelom kontroly praktikanta.

Článok 2

Povinnosti FHS UK

1. Po stránke teoretickej pripraviť študentku na prácu, ktorú bude vykonávať.
2. Zabezpečiť odbornú garanciu pre výstupy výskumu.

Článok 3

Spoločné ustanovenia

1. Zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, z ktorých jeden obdrží Help, n.o. a druhý /škola/.

2. Právne vzťahy, ktoré nie sú v tejto zmluve upravené, sa riadia Obchodným zákonníkom SR a Zákonníkom práce SR v platných zneniach.

Článok 4

Záverečné ustanovenia

1. Táto zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu obidvomi zmluvnými stranami.
2. Jej platnosť zaniká splnením všetkých povinností, ktoré sú v nej obsiahnuté.

V Handlovej dňa

V

.....dňa

.....

.....
Mgr. Martin Čukan
Help, n.o.

.....
štatutár
/ škola /

Príloha 4: Súhlas s uchovávaním osobných údajov

Ja,, narodený/á dňa..... súhlasím so spracovaním a použitím mnou poskytnutých údajov slečnou Katarínou Mlynárovou, narodenou d)na 5.6.1984, za účelom bakalárskej/ diplomovej práce na dobu neurčitú. Správa a spracovanie údajov bude prebiehať v rozsahu nevyhnutnom pre naplnenie účelu stanoveného v predchádzajúcej vete v súlade so zákonom 363/ 2005 Zbierky zák. Svoj súhlas môžem kedykoľvek písomne odvolať.

V Handlovej dňa

Podpis:.....

Príloha 5: Zoznam otázok použitých v rámci rozhovorov

1. Ohľadne projektu- očakávania, ako sa o tom dozvedeli?

2. Osobné otázky- demografické

- Pohlavie- M- Ž
- Vek-
- Národnosť-
- Vzdelanie-
- ste evidovaný na ÚP? Á- N

3. Pracovná história- ako dlho a kde pracoval

- kde ste pracovali?
- Povolanie?
- Priebeh?
- Aké to bolo?
- Ako dlho ste nezamestnaný?
- Ako dlho hľadáte prácu?
- Čo myslíte, že je hlavným dôvodom Vašej nezamestnanosti?

4. Akú prácu by ste chceli teraz?

- Čo očakávate od svojho budúceho zamestnávateľa? Od práce?
- Chceli by ste sa ďalej vzdelávať?
- Máte záujem pracovať? Čo by ste radi robili?
- Ako pristupujete k hľadaniu zamestnania? (apaticky, je mi to jedno, s nadšením, s obavami)
- Čo všetko ste ochotný urobiť pre prácu?
- Dochádzať od zamestnania? Ako ďaleko?
- Chodiť na „týždňovky? Áno- Nie
- Chodiť na „smeny“? Áno- Nie
- Rekvalifikovať sa? Áno -Nie
- Presťahovať sa? Áno- Nie Aj do cudziny?
- Naučiť sa jazyk? Áno- Nie
- Boli by ste ochotní podplatiť niekoho, keby ste vedeli, že Vám to zaručí prácu?
- Ste ochotný niečo obetovať? Čo všetko?
- Ste ochotný v niečom stúpiť? V čom?
- Už ste absolvovali nejaké pohovory? Koľko?
- Máte nejaké naplánované?
- Aké ste z toho mali pocity?
- S akými pocitmi absolvujete pohovory? 1-5
- Aké sú reakcie vo vašom okolí na to, že ste nezamestnaný?
- Nejaké negatívne reakcie?
- Vyčíta Vám niekto Vašu nezamestnanosť?
- Stretli ste sa s nejakou odozvou na to, že navštevujete tento projekt?

Ľudia nad 50 rokov- uvažovali ste o odchode predčasnom do dôchodku?

5. Projekt-

- Aké sú Vaše očakávania?
- Odkiaľ o ňom viete?
- Ako ste sa k nemu dostali?
- Nejaký Váš známy alebo niekto z rodiny je tu takisto? Áno- Nie
- Ste tu dobrovoľne? Áno- Nie
- Ako dlho sa ho zúčastňujete?
- Ako ste spokojní s jeho priebehom?
- Ako Vás baví práca s tútorom?
- Ako ste spokojní so svojím tútorom? 1-5
- Čo na neho vravíte? ako ho vnímate ako človeka?
- Oznamujte ho, jeho prácu, spoluprácu s ním, jeho snahu?
- Hľadáte prácu i sám, alebo (internet, inzeráty, známy) alebo sa skôr spoliehate na tútora?
- Čo Vás najviac motivuje pri hľadaní nového zamestnania?
- Kedy sa cítite najlepšie a kedy najhoršie?
- Čo je pre Vás na nezamestnanosti najhoršie?
- Je pre Vás na nezamestnanosti niečo prijateľné? Čo?

6. Rodina, vzťahy

- Ste vydatá- ženatý?
 - Áno- pracuje? Áno- Nie (zúčastňuje sa projektu?)
 - Nie- máte druha, družku? Áno- pracuje?
 - Nie- zúčastňuje sa projektu?
 - Doporučili by ste mu to? A- N (Prečo?)
- Máte deti?
 - Nie
 - Áno- koľko?
 - Ako staré?
 - Pohlavie detí
- Koľko ľudí žije u Vás v domácnosti?
- Aký máte príjem hrubý (čistý) na mesiac?
- Kde bývate?
- Čo vzťahy v rodine?
- Myslíte si, že Vaša nezamestnanosť vplyva na vzťahy v rodine? Áno- Nie
- Ako?
- Myslíte, že keby ste si našli prácu, tak by to nejako ovplyvnilo vzťahy v rodine? Ako?

- Ste veriaci človek? Áno- nie
- V čo veríte?
- Je pre Vás viera dôležitá? Áno- nie (1-5, 1 je veľmi, 5- vôbec)
- Máte pocit, že Vám viera pomohla prekonať nejakú zlú životnú situáciu?

- Čo je pre Vás ešte v živote dôležité?
- Čo najviac?
- Na čo Vám až tak veľmi nezáleží?
- Máte pocit, že sa Vaše hodnoty nejako zmenili sa počas projektu?

- Čo Váš voľný čas?
 - Máte ho?
 - Máte nejaké koníčky? Aké?
 - nejaké športové aktivity?
 - Kultúra?
 - Ovládáte nejaký cudzí jazyk?
 - Kupujete si časopisy, noviny, knihy?
-
- Ako ste na tom zdravotne?
 - Ste ZP? Áno- nie
 - Invalidný dôchodca?
 - Trpíte nejakou chorobou?
 - Navštívili ste niekedy psychológa? Áno- Nie Volali ste na linku dôvery?
 - Pokiaľ by bola možnosť anonymne využiť pri Úrade práce pomoc psychológa, urobili by ste tak?
 - Nejaké problémy so závislosťou? V rodine?
 - Kedy naposledy ste sa z chuti zasmiali? Ako často sa smejete? 1-5 1-stále, 5-nikdy
 - Prepadá Vás niekedy smútok, beznádej? 1-5, 1-stále, 5-nikdy
 - Ste fyzicky náchylnejší k chorobám?
 - Máte bolesti hlavy?
 - Ako spíte?
 - Apatia?
 - Pociťujete niekedy, že by ste boli napätý, nervózny, podráždený? Ako často?

Príloha 6: Škála hodnotovej orientácie (Rebríček hodnôt)

Hodnoty- vyberte prosím 5 pre Vás najdôležitejších. Tieto prosím zoradíte od najdôležitejšej smerom k menej dôležitým.

1-najdôležitejšia

5- najmenej dôležitá

Láska

Priateľstvo

Rodina

Peniaze

Uznanie

Sláva

Česť

Práca

Materiálne zabezpečenie

Viera

Náboženstvo

Život

Úcta

Zdravie

Úspech

Obdiv

Sloboda

Múdrost'

Manželstvo

Bohatstvo

Národná hrdosť

Intímny život

Iné:

Príloha 7: Hodnotiaca škála

Ako sa stotožňujete s danými výrokmí?

1- úplne súhlasím 2- viac súhlasím 3-skôr nesúhlasím 4- vôbec nesúhlasím
9- neviem

1. Je pre mňa dôležité, aby ma každý v mojom okolí mal rád a uznával ma
2. Mám pocit, že mi nikto nerozumie
3. Mám pocit, že sa nikdy nezamestnám
4. Mám pocit, že sa v dohľadnej dobe zamestnám
5. Cítim sa zle, menejcenný, lebo nemám prácu
6. Nie som schopný si nájsť prácu
7. Nikto ma nechce zamestnať, ja by som chcel, ale nejde to
8. Je pre mňa dôležité udržiavať medziľudské vzťahy
9. Keby som mohol, žil by som úplne inak
10. Utrpenie ľudí je zapríčinené vonkajšími vplyvmi a preto sa môžem snažiť ako chcem, ale problémy a starosti môžem ovplyvňovať len veľmi málo
11. Mám veľa priateľov
12. Za svoje problémy si môžem sám

Príloha 8: Prehľad miery motivácie a aktivity účastníkov výskumu

Pohlavie	Vzdelanie	Vek	Hlavný dôvod nezamestnanosti podľa klienta	Čo Vás najviac motivuje pri hľadaní zamestnania?	Cieľová skupina	Práca?	Motivácia	Aktivita
žena	ZŠ	40-49	chuť pracovať	peniaze	osoby s nízkou kvalifikáciou	nie	3	1
muž	SOU	50+	vek	peniaze	osoby nad 50 rokov	áno	3	2
žena	SOU	40-49	chuť pracovať	peniaze	osoby s nízkou kvalifikáciou	áno	4	1
žena	SOU	50+	vek	byť medzi ľuďmi	osoby nad 50 rokov	áno	4	2
muž	ZŠ	18-25	kvalifikácia	peniaze	osoby s nízkou kvalifikáciou	áno	4	2
muž	SŠ	18-25	nedostatok pracovných miest	peniaze	absolvent	nie	4	4
žena	SOU	18-25	nedostatok pracovných miest	lepší pocit zo seba	absolvent	áno	5	1
žena	SOU	50+	vek	byť medzi ľuďmi	dlhodobo nezamestnaní	nie	5	2
žena	VŠ	26-39	nedostatok pracovných miest	rodina	osoby so zdravotným postihnutím	áno	5	2
muž	SOU	50+	vek	peniaze	osoby nad 50 rokov	nie	5	4
muž	SOU	50+	kvalifikácia	lepší pocit zo seba	osoby so zdravotným postihnutím	áno	6	3
žena	ZŠ	18-25	nedostatok pracovných miest	rodina	ženy po materskej dovolenke	nie	7	3
muž	SOU	26-39	nedostatok pracovných miest	peniaze	osoby so zdravotným postihnutím	áno	7	4
muž	SŠ	50+	vek	peniaze	osoby nad 50 rokov	áno	7	5
muž	SOU	26-39	nedostatok pracovných miest	peniaze	dlhodobo nezamestnaní	áno	8	3
muž	SOU	40-49	vek	peniaze	dlhodobo nezamestnaní	áno	8	4
muž	SOU	50+	kvalifikácia	peniaze	dlhodobo nezamestnaní	áno	8	4
žena	SŠ	50+	vek	chuť pracovať	dlhodobo nezamestnaní	áno	8	5
žena	SOU	50+	vek	peniaze	osoby nad 50 rokov	áno	8	5
žena	VŠ	18-25	chuť pracovať	peniaze	absolvent	áno	8	5
žena	VŠ	26-39	kvalifikácia	byť medzi ľuďmi	ženy po materskej dovolenke	áno	9	5
žena	SŠ	50+	vek	chuť pracovať	osoby nad 50 rokov	nie	9	5

Príloha 9: Prehľad hodnotovej orientácie jednotlivých účastníkov výskumu podľa cieľových skupín

Pohlavie	Vzdelanie	Vek	Cieľová skupina	Práca?	Hodnota 1	Hodnota 2	Hodnota 3	Hodnota 4	Hodnota 5
muž	SŠ	18-25	absolvent	nie	láska	zdravie	priateľstvo	rodina	Peniaze
					zdravie	láska	rodina	peniaze	Priateľstvo
žena	SOU	18-25	absolvent	áno	zdravie	život	úspech	sloboda	Obdiv
					práca	rodina	peniaze	zdravie	Život
žena	VŠ	18-25	absolvent	áno	zdravie	rodina	láska	úcta	Peniaze
					manželstvo	rodina	zdravie	práca	mater.zabezpečenie
žena	ZŠ	18-25	ženy po materskej dovolenke	nie	zdravie	rodina	práca	láska	Peniaze
					zdravie	láska	rodina	česť	Uznanie
žena	VŠ	26-39	ženy po materskej dovolenke	áno	láska	rodina	manželstvo	priateľstvo	Zdravie
					rodina	priateľstvo	zdravie	uznanie	Práca
muž	ZŠ	18-25	osoby s nízkou kvalifikáciou	áno	zdravie	rodina	peniaze	priateľstvo	Život
					láska	zdravie	priateľstvo	peniaze	Sloboda
žena	SOU	40-49	osoby s nízkou kvalifikáciou	áno	zdravie	rodina	práca	láska	Úcta
					rodina	práca	zdravie	láska	Peniaze
žena	ZŠ	40-49	osoby s nízkou kvalifikáciou	nie	rodina	zdravie	peniaze	práca	Úcta
					práca	zdravie	láska	rodina	Peniaze
muž	SOU	26-39	osoby so zdravotným postihnutím	áno	život	zdravie	rodina	priateľstvo	Sloboda
					láska	život	rodina	zdravie	Sloboda
žena	VŠ	26-39	osoby so zdravotným postihnutím	áno	láska	rodina	viera	zdravie	Múdrosť
					láska	rodina	práca	viera	zdravie
muž	SOU	50+	osoby so zdravotným postihnutím	áno	rodina	práca	manželstvo	život	zdravie
					život	peniaze	manželstvo	mater.zabezpečenie	zdravie
žena	SŠ	50+	dlhodobo nezamestnaní	áno	viera	láska	manželstvo	rodina	múdrosť
					viera	náboženstvo	láska	manželstvo	rodina
žena	SOU	50+	dlhodobo nezamestnaní	nie	rodina	život	láska	zdravie	manželstvo
					práca	rodina	zdravie	láska	manželstvo
muž	SOU	26-39	dlhodobo nezamestnaní	áno	priateľstvo	zdravie	práca	mater.zabezpečenie	láska
					zdravie	práca	priateľstvo	rodina	láska
muž	SOU	40-49	dlhodobo nezamestnaní	áno	zdravie	rodina	práca	priateľstvo	sloboda
					práca	peniaze	zdravie	rodina	sloboda
muž	SOU	50+	dlhodobo nezamestnaní	áno	práca	manželstvo	zdravie	česť	láska
					rodina	česť	láska	priateľstvo	peniaze
muž	SŠ	50+	osoby nad 50 rokov	áno	život	zdravie	rodina	láska	priateľstvo
					láska	práca	rodina	život	česť
žena	SŠ	50+	osoby nad 50 rokov	nie	zdravie	rodina	život	manželstvo	priateľstvo
					zdravie	rodina	manželstvo	priateľstvo	práca
žena	SOU	50+	osoby nad 50 rokov	áno	zdravie	rodina	práca	peniaze	sloboda
					zdravie	rodina	práca	sloboda	peniaze
žena	SOU	50+	osoby nad 50 rokov	áno	zdravie	peniaze	manželstvo	práca	láska
					rodina	peniaze	život	zdravie	manželstvo
muž	SOU	50+	osoby nad 50 rokov	áno	zdravie	práca	rodina	láska	peniaze
					zdravie	život	rodina	peniaze	priateľstvo
muž	SOU	50+	osoby nad 50 rokov	nie	rodina	zdravie	práca	priateľstvo	uznanie
					zdravie	rodina	priateľstvo	práca	život

