

**UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE
FAKULTA SOCIÁLNYCH VIED A ZDRAVOTNÍCTVA**

**HODNOTY A PRACOVNÁ SPOKOJNOŤ VO VYBRANÝCH
TYPOCH PROFESIÍ**

Bakalárska práca

Študijný program: Psychológia

Pracovisko: Katedra psychologických vied

Vedúci záverečnej práce: doc. PhDr. Marta Popelková, PhD.

Nitra 2010

Monika Franková

Na tomto mieste by som sa chcela úprimne poďakovať mojej školiteľke Doc. PhDr. Marte Popelkovej, PhD. za pomoc, cenné rady, odborné a pedagogické usmernenie pri vypracovávaní bakalárskej práce.

Moja vďaka patrí aj zamestnancom, ktorí sa zúčastnili na výskume.

ABSTRAKT

FRANKOVÁ, Monika: Hodnoty a pracovná spokojnosť vo vybraných typoch profesií.

[Bakalárska práca]. Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre. Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva; Katedra psychologických vied. Školiteľ: doc. PhDr. Marta Popelková, PhD.

Stupeň odbornej kvalifikácie: Bakalár. Nitra: FSVaZ, 2010. s. 39

Cieľom predkladanej bakalárskej práce bolo zistiť vzťah medzi individuálnymi hodnotami a celkovou pracovnou spokojnosťou v jednotlivých profesiách. Následne sme chceli zistiť, aké hodnoty preferujú pracovníci pomáhajúcich a nepomáhajúcich profesií. Predstaviteľmi pomáhajúcich profesií boli psychológovia a sociálni pracovníci. Nepomáhajúce profesie boli zastúpené ekonomicky zameranými pracovníkmi. Tiež nás zaujímal rozdiel v preferencii hodnôt medzi pohlaviami. Venovali sme sa aj vzťahu medzi objektívnymi (osobnostnými) faktormi pracovnej spokojnosti - vek, dĺžka zamestnania, rodinný stav a celkovou pracovnou spokojnosťou. Výsledky poukazujú na signifikantný vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi univerzalizmus a benevolencia v povolani psychológa. Zistili sme signifikantný vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi benevolencia a tradícia u sociálnych pracovníkov. U ekonomicky zameraných pracovníkov sme zistili signifikantný vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi moc, úspech a hedonizmus. Ďalej sme zistili, že pomáhajúci pracovníci preferujú hodnotové typy zamerané na druhých ľudí a to univerzalizmus a benevolencia. Nepomáhajúci pracovníci preferovali hodnotové typy moc a úspech. Potvrdil sa pozitívny vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a vekom zamestnanca. Štatisticky významný vzťah medzi dĺžkou zamestnania a celkovou pracovnou spokojnosťou sa nepotvrdil. Medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a rodinným stavom sme nezistili signifikantný vzťah. Poznatky by mohli byť ďalej využité pri výbere ľudí uchádzajúcich sa o povolanie v pomáhajúcich profesiách, alebo ekonomicky zameraných profesiách. Naše zistenia môžu byť využité v kariérom poradenstve, alebo pri výbere vhodnej strednej či vysokej školy študentmi.

Kľúčové slová: Hodnoty. Pracovná spokojnosť. Objektívne (osobnostné) faktory pracovnej spokojnosti. Pomáhajúce profesie. Nepomáhajúce profesie.

ABSTRACT

FRANKOVA, Monika: The values and job satisfaction in selected types of occupations. [Bachelor thesis]. Constantine the Philosopher University in Nitra. Faculty of Social Science and Health Care; Department of Psychological Sciences. – Tutor: doc. PhDr. Marta Popelková, PhD. Master of degree: Bachelor (Bc.).-Nitra: FSVaZ, 2010. p. 39

The aim of this bachelor thesis was to examine relationship between individual values and overall job satisfaction in selected types of professions. Then we wanted to find out the values preferred by the workers of helping and non-helping professions. The representatives of helping professions were psychologists and social workers. Nonhelping professions were represented by economically-oriented professions. We were also interested in differences in value preferences between the sexes. Also, we dealt with the relationship between objective (personality) factors of job satisfaction- age, length of service, marital status and overall job satisfaction. Result indicated that there is significant relationship between the overall job satisfaction and the values such as universalism and benevolence in profession of psychologists. There is a positive relation between overall job satisfaction and individual values tradition and benevolence in profession of social workers. In economically- oriented professions, we found significant relation between the overall job satisfaction and the individual values as power, achievement and hedonism.

Then we found out that helping workers prefer values oriented towards other people, values such as universalism and benevolence. Nonhelping workers preferred values such as power and achievement. We confirmed the positive relationship between overall job satisfaction and the age of an employee. We did not confirmed significant relationship between length of service and the overall job satisfaction. Also we did not find significant relationship between the overall job satisfaction and the marital status. Results could be used to choose from people applying for a position in the field of helping professions, or economically oriented professions. Our findings can be used in the career counselling. It may also help students to choose a suitable secondary or university.

Key words: Values. Job satisfaction. Objective (personality) factor in job satisfaction. Helping professions. Non – helping professions.

OBSAH

ABSTRAKT	3
ABSTRACT.....	4
OBSAH	6
ZOZNAM TABULIEK	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK.....	8
1 ÚVOD.....	9
1.1 HODNOTY, ICH KLASIFIKÁCIA A TEÓRIE HODNÔT	10
1.2 PRACOVNÁ SPOKOJNOSŤ	18
1.2.1 ZNAKY PRACOVNEJ SPOKOJNOSTI.....	18
1.2.2 TEÓRIE PRACOVNEJ SPOKOJNOSTI.....	19
1.2.3 FAKTORY PRACOVNEJ SPOKOJNOSTI.....	19
1.2.4 PRACOVNÁ SPOKOJNOSŤ VO VZŤAHU K HODNOTÁM.....	21
1.2.5 HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA.....	21
1.2.6 HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA PSYCHOLÓGA	22
1.2.7 HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA EKONOMICKY ZAMERANÉHO PRACOVNÍKA	23
1.3 VÝSKUMNÝ PROBLÉM A CIEĽ	23
1.4 VÝSKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	24
2 METÓDY	26
2.1 VÝSKUMNÝ SÚBOR	26
2.2 METODIKY	27
2.3 METÓDY ANALÝZY DÁT	27
3 VÝSLEDKY	28
4 DISKUSIA	35
4.2 APLIKÁCIE VYPLÝVAJÚCE Z VÝSLEDKOV VÝSKUMU A ODPORÚČANIA PRE PRAX.....	40
ZÁVER	41
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ÚDAJOV.....	43
PRÍLOHY (GRAFY)	

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1	Zloženie výskumného súboru podľa pohlavia	26
Tabuľka 2	Zloženie výskumného súboru podľa veku	26
Tabuľka 3	Zloženie výskumného súboru podľa priemerného veku	26
Tabuľka 4	Zloženie výskumného súboru podľa profesie	26
Tabuľka 5	Vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u psychológov	28
Tabuľka 6	Vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u sociálnych pracovníkov	29
Tabuľka 7	Vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u ekonomicky zameraných pracovníkov	30
Tabuľka 8	Rozdiely v hodnotovej orientácii v pomáhajúcich a nepomáhajúcich profesiách	31
Tabuľka 9	Porovnanie žien a mužov s hľadiska preferencie hodnotových typov	32
Tabuľka 10	Rozdiel v pracovnej spokojnosti u starších a mladších pracovníkov	33
Tabuľka 11	Vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a dĺžkou zamestnania	33
Tabuľka 12	Rozdiel v pracovnej spokojnosti u slobodných a ženatých/vydatých prac.	34

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

CPS – celková pracovná spokojnosť

UN – hodnotový typ univerzalizmus

BE – hodnotový typ benevolencia

TR – hodnotový typ tradícia

KO – hodnotový typ konformizmus

BZ – hodnotový typ bezpečie

MO – hodnotový typ moc

ÚS – hodnotový typ úspech

HE – hodnotový typ hedonizmus

ST – hodnotový typ stimulácia

SE – hodnotový typ sebariadenie

AM – aritmetický priemer

SD – štandardná odchýlka

ÚPSVaR - Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

PP- pomáhajúce profesie

NP- nepomáhajúce profesie

n – počet respondentov

t – hodnota t-testu

p – hodnota dosiahnutej signifikancie/významnosti

r – hodnota korelačného koeficientu

prof. – profesia

1 ÚVOD

V našej bakalárskej práci sme sa venovali individuálnym hodnotám vo vzťahu k pracovnej spokojnosti, ako aj jednotlivým faktorom pracovnej spokojnosti a hodnotovej orientácii pracovníkov jednotlivých profesií.

Práca v živote dospelého človeka zastáva významné miesto. Pre každého pracovníka je pravdepodobne inak dôležitá, no spokojnosť v práci patrí medzi najdôležitejšie faktory práce. To, ako pracovník hodnotí svoju prácu, je odrazom pracovnej spokojnosti. Na tomto hodnotení sa podieľajú jeho hodnoty, ako aj hodnotová orientácia.

Záujem o problematiku hodnôt vo vzťahu k pracovnej spokojnosti nás priviedol k podrobnejšiemu preskúmaniu tohto vzťahu. Naše skúmanie nás doviedlo k výskumom, ktoré sa zaoberali vzťahom pracovnej spokojnosti k hodnotám práce. Z dôvodu nedostatku informácií o vzťahu individuálnych hodnôt a pracovnej spokojnosti sme sa rozhodli túto problematiku hlbšie preskúmať.

Cieľom našej práce bolo zistiť, aké hodnoty preferujú pracovníci jednotlivých typov profesií a aký je vzťah individuálnych hodnôt k pracovnej spokojnosti vo vybraných druhoch profesií. Zaujímalo nás, ako súvisia vybrané objektívne (osobnostné) faktory pracovnej spokojnosti s celkovou pracovnou spokojnosťou. Na realizovanie nášho cieľa sme vybrali tri profesie, a to sociálnych pracovníkov, psychológov a ekonomicky zameraných pracovníkov.

Hlavné literárne zdroje z ktorých sme vychádzali v oblasti pracovnej spokojnosti boli práce Kollárika (1986, 2004), Berryovej (2009), Bedrnovej (2002) a iných. V oblasti individuálnych hodnôt boli hlavným východiskom práce Schwartz (1987, 2006).

1.1 Hodnoty, ich klasifikácia a teórie hodnôt

Cakirpalogu (2004, s.354) vymedzuje hodnoty ako „vytúžené, hlavne uvedomé tendencie konštituujuce bio – psycho – socio - duchovnú podstatu ľudského bytia“.

Najviac sa pojmom „hodnota“ zaoberajú vedné odbory psychológia a filozofia. Z filozofického hľadiska je hodnota určitý význam, ktorý môžeme pripísať buď konaniu, alebo veci z hľadiska či môže uspokojiť našu potrebu (Grác,1979).

Filozofickou disciplínou, ktorá skúma hodnoty je axiológia. Táto veda sa zoberá pôvodom, povahou hodnôt, ale aj ich miestom v našej spoločnosti. Zaoberá sa vznikom, premenou a funkciou hodnôt. Axiológia vznikla v 19. storočí a jej zakladateľom bol Hartman, ktorý zaviedol pojem axiológia ako vedu o hodnotách. Významným bádateľom v oblasti axiológie bol Lotze, ktorý zaviedol do filozofie pojem hodnota (Kločovanská, 2004).

K hodnotám sa najnovšie pristupuje z rôznych hľadísk. Často sú hodnoty chápané ako **kognitívne štruktúry**. Napríklad, podľa Rokeacha (1973 In: Schusterová, 2004) sú základom kognitívneho systému presvedčení a postojov.

Feather (1995 In: Schusterová, 2004) uvádza, že hodnoty sú abstraktnými kognitívnymi štruktúrami. Hodnoty sa odvíjajú od našich predchádzajúcich skúseností, udávajú nám zmysel v neustále sa meniacich situáciách . Tiež nám môžu slúžiť ako normy na hodnotenie rôznych udalostí ale i objektov.

Hodnoty a hodnotové orientácie ako kognitívne podmienené vymedzuje Brožík (1985). Hodnoty vznikajú v kontexte spoločensko - historického poznania a sú ustálené v symboloch, ktoré vznikajú v interakcii medzi členmi danej skupiny.

Pojem hodnoty sú v psychologickej literatúre označované aj ako **afektívne štruktúry**. Rohanová (2000 In: Schusterová, 2004) tvrdí, že hodnoty majú afektívne ladenú štruktúru a že hodnoty a emócie sú navzájom prepojené.

Brožík (1985) v zhode s predchádzajúcimi tvrdeniami vymedzuje hodnoty emocionálne, pretože hodnoty sú subjektívne prežívané každým človekom a k prežívanému zaujímame určitý vzťah. Hodnota však môže pôsobiť emocionálne len vtedy, keď je identifikovaná, pretože vzťah k niečomu môžeme prežívať len vtedy, keď daný objekt, význam, či vzťah poznáme.

Kognitívne a emocionálne znaky emócií sa však navzájom prelínajú, pretože naše emocionálne stavy, sú vždy ovplyvnené poznaním (Grác,1979).

Významná je **motivačná štruktúra** hodnôt, ktorú uvádzajú autori Shwartz a Bilsky (1987, s.551) podľa ktorých „hodnoty sú konceptmi, alebo presvedčeniami o želaných cieľoch, alebo správani, ktoré presahujú bežné situácie, usmerňujú výber, alebo hodnotenie správania a sú zoradené podľa dôležitosti“.

Hodnoty majú tri základné charakteristiky a to aktivitu, smerovosť a cieľovosť. Na ich základe je vyjadrená motivačná funkcia hodnoty (Grác, 1979).

Hodnoty sú aj významným **psycho - regulačným faktorom** v živote človeka. Boroš (2001) na základe tohto tvrdenia vymedzuje hodnoty ako to, na čo sa jedinec zameriava, čo pokladá zo svojho hľadiska za dôležité a významné. Hodnota každej veci má potom za úlohu uspokojiť potreby človeka. Hodnoty sú potom typickým spoločenským fenoménom, sociálnou a historickou kategóriou označujúcou predmety, veci, ich vlastnosti, vzťahy, idey, ciele, ideály a javy, ktoré môžu byť prírodné, fyzické aj duchovné.

V psychológii existujú značne rôznorodé prístupy k definovaniu a skúmaniu hodnôt. Spoločnou črtou všetkých definícií je, že hodnoty sú chápané ako konštrukty, ktoré ovplyvňujú správanie ľudí, konanie, ale aj percepciu vonkajšieho sveta.

Aj keď názor na hodnoty je pomerne nejednoznačný, pokúsime sa vymedziť ich základnú klasifikáciu.

Klasifikácia hodnôt

Klasifikácia hodnôt v psychológii má význam hlavne v metodológii. Je potrebné vedieť v akej rovine dané hodnoty skúmame.

Vymedzenie hodnôt podľa ich obsahu uvádza Nákonečný (1995), pričom uvádza tri kategórie hodnôt:

1. materiálne hodnoty: jedlo, bývanie, majetok, zdravie, pohodlie

2.sociálne hodnoty: láska, priateľstvo, spolupráca

3.duchovné hodnoty: intelektuálne, morálne, estetické

Pohľad na hodnoty z hľadiska subjektívneho významu pre človeka rozpracoval Boroš (2001). Rozlišuje tri hľadiská:

- z hľadiska užitočnosti pre človeka

- z hľadiska malých či veľkých sociálnych skupín

- z hľadiska významu pre celú spoločnosť

Na základe prechodu hodnôt od spoločenských k hodnotám individuálnym v priebehu života jedinca, vymedzuje (Grác,1979) nasledovné kategórie hodnôt:

- *hodnoty nepoznané*: hodnoty jestvujúce v spoločenskom vedomí, ktoré si však jedinec ešte neosvojil
- *hodnoty poznané, ale neuznávané*: tieto hodnoty sú spoločensky uznávané, ale človek ich nemusí uznávať osobne
- *hodnoty uznávané, ale neželané*: človek môže určité hodnoty uznávať, ale nemusia ho priťahovať, napr. (telesná krása), dokonca ich môže odmietat'.
- *hodnoty želané (priťahujúce)*: tieto hodnoty majú pre človeka motivačnú funkciu., sú akýmsi cieľom, ideálom.

Mali by sme si uvedomiť, že hodnota nie je izolovaným javom. Hodnoty u každého človeka vznikajú v procese hodnotenia.

Hodnotenie

Človek vo svojej každodennej činnosti hodnotí všetky javy, predmety a skúsenosti z hľadiska svojich potrieb a záujmov. Hodnotenie je významným prvkom v živote každého človeka, pretože na základne hodnotenia sa môže rozhodovať v náročných životných situáciách.

Hodnotenie by sme mohli charakterizovať ako určitý vzťah medzi svetom a človekom. V tomto vzťahu si človek vytvára hodnotovú štruktúru, ale aj postoj k hodnotám (Dorotíková, 1980).

Hodnotenie sa vymedzuje ako kognitívna aktivita, ale aj ako nevedomý proces. Podľa Brožíka (1985) je hodnotenie ovplyvnené poznávacou aktivitou subjektu. Táto aktivita sa potom odzrkadľuje vo výsledkoch jeho hodnotenia, teda do výsledných reflexiách hodnotenia. Dorotíková (1980) zdôrazňuje, že hodnotenie je založené na nevedomom princípe. Toto hodnotenie človek prežíva ako citový dojem. Hodnotenie, ktoré vzniká za prítomnosti týchto nevedomých citov, môže byť správne, no často býva nesprávne. Psychológovia teda vnímajú emocionálne hodnotenie ako nižšie a rozumové hodnotenie je vnímané ako vyššie.

Funkcia hodnotenia je podľa Velehradského a kol. (1978) predovšetkým motivačná a poznávacia. Obe funkcie ovplyvňujú konanie človeka. Poznávacia funkcia nám umožňuje určiť dôležitosť a významnosť určitej skutočnosti a to vytvára potrebnosť tejto skutočnosti. Ak ju chceme uspokojiť, musíme zamerať naše správanie určitým spôsobom, čo splňa funkciu motivačnú.

Človek v závislosti od hodnôt a hodnotenia vytvára určité názory, či zamerania na základe ktorých určitým spôsobom koná. Na základe tohto zamerania vzniká jeho hodnotová orientácia.

Hodnotová orientácia

Hodnotová orientácia vyjadruje hodnotové zameranie daného človeka. Napovedá nám o myšlienkach a citoch jednotlivca. Na základe hodnotovej orientácie môžeme predpovedať jeho budúce správanie.

Podľa Homolu (1972) je hodnotová orientácia súčasťou vzťahového rámca človeka, riadi jeho život, dáva mu zmysel a ovplyvňuje vzťah jedinca k svetu.

Velehradský (1978) charakterizuje hodnotovú orientáciu ako niečo, čo sa mení, čo nemôže byť absolútne stálym, pretože si ju človek vytvára sám, no zároveň je ovplyvňovaný hodnotami spoločnosti v ktorej žije a hodnotami iných ľudí s ktorými je vo vzájomnej interakcii.

Hodnotová orientácia sa dáva často do súvislosti s postojom. Boroš (2001, s.135) na základe uvedenej súvislosti pod pojmom hodnotová orientácia rozumie „zameranie jednotlivca na určité hodnoty duchovnej a materiálnej kultúry spoločnosti“.

Proces tvorby hodnotovej orientácie je kontinuálny a vytvára sa v priebehu celého života človeka. V tomto procese sa odrážajú všetky skúsenosti, ktoré sa následne prejavujú v hodnotovej orientácii. Výsledkom tohto zložitého procesu formovania hodnotovej orientácie je hodnotový systém.

Hodnotový systém

Hodnotový systém predstavuje v živote človeka určitú štruktúru hodnôt, ktoré sú v jeho živote významné a žiaduce. Hodnoty navzájom tvoria systém, nemožno ich chápať izolovane, pretože ich význam závisí od toho s akými ďalšími hodnotami sa u jedinca spájajú.

Grác (1979) charakterizuje hodnotový systém ako súbor hodnôt, ktoré človeka priťahujú a ktoré uznáva a tieto hodnoty sú vo vzájomnom vzťahu a určitej usporiadanosti.

Človek si v priebehu svojho vývinu a v sociálnom prostredí vytvára vlastný hodnotový systém. Tento systém ovplyvňuje činnosť človeka a premieta sa do hodnotovej orientácie človeka, ktorá naznačuje čo je pre daného jedinca dôležité a významné (Velehradský, 1978).

Ako sme už uviedli, hodnotový systém nie je stály. Mení sa v priebehu vývinu človeka a závisí od jeho jednotlivých vývinových období. Homola (1972) pojednáva o

vývine hodnotového systému u človeka. Ak v zhode s druhými ľuďmi pociťujeme, že sme jednali vhodne, alebo nevhodne, pripisujeme nášmu konaniu určitú pozitívnu, či negatívnu hodnotu. Naša skúsenosť potom dostáva určitú hodnotu a na jej základe si môžeme vyberať v budúcnosti ďalšie skúsenosti vhodné pre nás. Tak sa potom vytvorí hodnotový systém, ktorý aplikujeme na všetky naše skúsenosti. Základom pre vytvorenie hodnotového systému je teda predchádzajúca skúsenosť.

Ako zoskupenie rôznych materiálnych, sociálnych a duchovných statkov, od najvyššieho k najnižšiemu, od nepotrebných, po nevyhnutné vymedzuje hodnotový systém Boroš (2001). Zdôrazňuje, že tento systém sa môže meniť vzhľadom na predchádzajúce udalosti individua (napríklad pri vážnom ochorení nastáva zmena hodnôt).

Hodnotový systém je teda najvyššou úrovňou hierarchie hodnôt, v ktorom sa jednotlivcom preferované hodnoty zoskupujú do poradia, či systému. Z uvedených poznatkov vyplýva, že pojem hodnota nie je jednoznačne definovaný. Rôzne pohľady na hodnoty a ich systémy sú vyjadrené v teóriách hodnôt.

Teórie hodnôt

Nakoľko v psychologickéj literatúre existuje niekoľko teórií ktoré sa zaoberajú hodnotami, budeme sa v práci venovať najzákladnejšej - Sprangerovej teórii a Schwartzovej teórii hodnôt, ktorá je v práci kľúčovou.

Sprangerova teória hodnôt

Najznámejšou teóriou hodnôt je Sprangerova typológia hodnôt. Spranger (In: Hrdlička a kol.,2006) vytvoril systém tzv. ideálnych typov, ktoré prirovnáva k šiestim základným ľudských orientáciám. Tieto typy možno rozdeliť na :

1.typ teoretický: jeho hlavnou hodnotou je poznanie a cieľom je hľadanie pravdy

2.typ ekonomický: hlavná hodnota je užitočnosť, cieľ je prosperita

3.typ estetický: hlavnou hodnotou je krása a cieľom je harmónia

4.typ sociálny: najvyššia hodnota je láska, cieľom je konanie dobra

5.typ politický: základnou hodnotou je moc a cieľom, je ovládať druhých

6.typ náboženský: najvyššou hodnotou je jednota a cieľom je sebazaprenie

Na danom modeli možno vidieť vplyv danej hodnoty na motivované konania človeka ovplyvnené danou hodnotou. Dnes by sme danú typológiu mohli rozšíriť napr. o typ športový, či technický (Bedrnová, 1998).

Schwartzova teória hodnôt

Ďalšou významnou teóriou hodnôt, ktorej sa budeme v práci venovať je teória Schwartza. Od ostatných teórií hodnotových systémov sa odlišuje tým, že hodnoty tu vytvárajú systém, kým v predchádzajúcich teóriách boli hodnoty chápané hierarchicky.

Schwartz nevytvára z jednotlivých hodnôt hierarchiu ani ich nekladie do rebríčka, ale hodnoty usporadúva kruhovo. Hodnoty, ktoré sú blízko seba v akomkoľvek smere kruhu, majú podobnú motiváciu. Čím sú hodnoty vzdialenejšie, tým väčší rozdiel je v ich motivačnej funkcii. Takáto štruktúra nám dáva iný pohľad na motiváciu jedinca, v porovnaní s inými hodnotovými teóriami (Kavalíř, 2005).

Schwartz a Bilsky (1987) definujú hodnoty ako určité presvedčenia o cieľoch, ktoré si človek želá, alebo o správaní, ktoré presahuje špecifické situácie, usmerňujú výber hodnotenia správania a sú zoradené podľa ich dôležitosti.

Uvedení autori delia hodnoty na základe toho, aký význam majú pre človeka.

- *biologické potreby*

- *potreby sociálnej interakcie*

- *potreby plynúce zo spoločnosti, zabezpečujúce prežitie skupiny*

Schwartz svoju teóriu hodnôt overoval aj empiricky. V roku 1992 použil na zisťovanie hodnôt SVS - Schwartz Value Survey, v ktorom úlohou respondentov bolo posúdiť významnosť jednotlivých hodnôt v ich živote. Rovnako v roku 1992 zhrnul Schwartz svoje výskumné zistenia a vytvoril 11 hodnôt (In: Ilgová, Rítošský, 2009).

Tieto hodnoty vymedzuje ako :

1.*univerzalizmus (universalism)*: vyjadruje prosociálnosť a zrelosť. Motivácia vzniká na základe pochopenia, uznania, tolerancie, ochrany a prosperity celého sveta.

2.*benevolencia (benevolence)*: vyjadruje láskavosť, záujem o prosperitu ľudí, s ktorými sme v dennom kontakte. Motivácia vzniká ako cieľ dosahovania prosperity ľudí, s ktorými sa často stýkame.

3.*konformizmus (conformity)*: vyjadruje sebadisciplínu v popudoch a správaní, na základe ktorých by mohol človek porušiť normy dané spoločnosťou. Správanie je motivované potlačením popudov, ktoré by mohli ohroziť plynulé fungovanie skupiny.

4.*tradícia (tradition)*: vyjadruje tradičné formy správania, ktoré sú symbolom určitej skupiny, kultúry. Často sú vyjadrené vo forme náboženských rituálov, či noriem správania. Motiváciou je rešpektovanie, oddanosť a prijatie zvykov a ideálov, ktoré určuje daná spoločnosť, či kultúra.

5. *bezpečie (security)*: vyplýva z individuálnych, ale aj spoločenských požiadaviek. Motiváciou je vlastné bezpečie, ale aj bezpečie spoločnosti.

6. *moc (power)*: cieľom je dosahovať prestíž, postavenie, dominanciu nad druhými ľuďmi. Moc, ale aj úspech sú hodnoty, ktoré sú zamerané na spoločenskú vážnosť.

7. *úspech (achievement)*: cieľom je osobný úspech, ktorý sa prejavuje v kompetentnom vystupovaní a je základom získania potrieb na prežitie. Je základom pre úspešné vzťahy a úspešné fungovanie.

8. *hedonizmus (hedonism)*: vyjadruje rozkoš a uspokojenie zmyslov, cieľom je pôžitok. Motivácia vzniká z potreby pôžitku a potešenia.

9. *stimulácia (stimulation)*: vyjadruje novosť, stimuláciu, výzvu. Motivácia vzniká na základe optimálnej úrovne aktivácie, potrebná je variabilita podnetov.

10. *sebariadenie (self-direction)*: vyjadruje nezávislosť myslenia, správania, tvorivosť a zvedavosť. Motivácia vzniká na základe potreby kontrolovať, ovládať, potreby autonómie a nezávislosti (Schwartz a Bilsky, 1987).

Všetkých desať hodnôt je definovaných ako **hodnoty prvého rádu** (univerzalizmus, benevolencia, konformizmus, tradícia, bezpečnosť, moc, úspech, hedonizmus, stimulácia a sebariadenie).

Podľa Ilgovej, Ritomského (2009) v teórii Schwartza však môžeme identifikovať aj **hodnoty druhého rádu**:

- sebahľadovanie (tvorené hodnotami *univerzalizmus* a *benevolencia*)
- sebazdôrazňovanie (tvorené hodnotami *úspech* a *moc*)
- konformizmus (tvorený hodnotami *bezpečnosť*, *konformita* a *tradícia*)
- otvorenosť voči zmene (tvorená hodnotami *stimulácia*, *hedonizmus* a *sebariadenie*).

Kruhové usporiadanie desiatich hodnôt prvého rádu a štyroch hodnôt vyššieho rádu.
Zdroj: Shwartz, S. H.(2006). Basic Human Values: Theory, Methods,and Applications (An Overview). The Hebrew University of Jerusalem.



1.2 Pracovná spokojnosť

V odbornej psychologickej literatúre existuje značná rôznorodosť v definovaní pojmu pracovná spokojnosť. Preto je ťažké vymedziť jednotnú definíciu pracovnej spokojnosti. Spoločnou črtou týchto definícií je, že pracovná spokojnosť vyjadruje určitý postoj zamestnanca k práci, so všetkými jej zložkami.

Kollárik (2004 In: Kollárik, Sollárová, 2004) vymedzuje spokojnosť v práci ako psychologickú kategóriu, ktorá vyjadruje stránku psychologického vyrovnania sa človeka s prácou, jej znakmi a charakteristikami.

Podľa Štikara a kol.(2003) môže pracovná spokojnosť respektíve nespokojnosť výrazne ovplyvniť všeobecnú kvalitu života človeka, jeho duševný, ale aj fyzický stav.

Locke (1976 In: Mikuláščík, 2007) definoval pracovnú spokojnosť ako kladný emočný vzťah, alebo potešenie z práce a hodnotenia zamestnania.

Pracovná spokojnosť úzko súvisí, so životnou spokojnosťou. Pracovník vnáša do práce svoje celkové životné uspokojenie a naopak, v celkovej životnej spokojnosti sa prejavuje pracovná spokojnosť. Podľa Homolu je pojem pracovná spokojnosť komplexný. Je tvorený z mnohých faktorov pracovnej činnosti, s ktorými je zamestnanec spokojný, alebo nespokojný (Homola, 1972).

Kollárik (1986) vymedzuje významovú odlišnosť pracovnej spokojnosti:

- *v širšom zmysle* je tvorená črtami osobnosti pracovníka, ktoré sa vzťahujú k pracovným podmienkam, t.j. k spokojnosti v práci
- *v užšom zmysle* sa jedná o spokojnosť s prácou, čiže o nároky plynúce z práce, prestíž, odmenu za vykonanú prácu

1.2.1 Znaky pracovnej spokojnosti

Medzi základné znaky spokojnosti v práci patria **trvácnosť** a **intenzita**.

Trvácnosť je vyjadrená stálosťou spokojnosti, ktorá sa môže pohybovať od maximálnej stability po maximálnu nestálosť.

Intenzita predstavuje kontinuum medzi maximálnou spokojnosťou a maximálnou nespokojnosťou. Tretím znakom je **viazanosť na jednotlivca** ako súčasť jeho psychického života a na druhej strane je i sociálnym javom. Taktiež je zložkou osobnosti a vyjadruje mieru uspokojovania jednotlivých potrieb. Práca je hlavnou činnosťou dospelého človeka a má významné miesto v jeho živote, pretože mu umožňuje uspokojiť jeho vlastné potreby. (Štikar a kol.,2003).

1.2.2 Teórie pracovnej spokojnosti

Teoretické prístupy pracovnej spokojnosti môžeme rozdeliť podľa toho, či chápu pracovnú spokojnosť ako jednodimenzionálny, alebo dvojdimenzionálny jav.

Jednodimenzionálny teoretický prístup

Jednodimenzionálny teoretický prístup pripúšťa kontinuálny posun od maximálnej spokojnosti na jednej strane, k maximálnej nespokojnosti na strane druhej. Zároveň predpokladá priamu úmeru dvoch veličín a to: vytváraním priaznivejších pracovných podmienok bude spokojnosť v práci vzrastať (Výrost, Slaměník, 1988).

Kollárik (1986) do tejto skupiny zaraďuje teórie Maslowa, Vrooma a Stogdilla.

Dvojdimenzionálny teoretický prístup

Dvojdimenzionálny teoretický prístup je založený na dvojfaktorovej teórii. Jej predstaviteľom je Herzberg (1959). Táto teória vychádza z tvrdenia, že pracovnú spokojnosť ovplyvňujú dve skupiny faktorov. Prvá skupina faktorov sa vzťahuje k samotnému obsahu práce a ich priaznivé hodnotenie spôsobuje spokojnosť s prácou. Tieto faktory označujeme ako *faktory motivačné*. Druhá skupina faktorov vyjadruje vonkajšie podmienky pracovnej činnosti ako sú: dozor nadriadených, pracovné podmienky, vzťahy v skupine, plat a sociálna politika organizácie. Autor ich označuje ako *faktory hygienické*. Ich nepriaznivé hodnotenie vyvoláva nespokojnosť (Výrost, Slaměník, 1988).

Ponímanie Herzbergovej teórie je však sporné. Táto teória vyvolala značnú kritiku a zistilo sa že nezodpovedá zisteným faktom (Nakonečný, 2005).

1.2.3 Faktory pracovnej spokojnosti

Pri skúmaní pracovnej spokojnosti, je dôležité postihnúť jednotlivé faktory, ktoré ju ovplyvňujú. Hlavná pozornosť sa venuje vonkajším faktorom práce a pracoviska.

Vonkajšie faktory: do tejto skupiny Kollárik (1986) zaraďuje *fyzikálne prostredie, bezpečnosť a hygienu práce, druh a charakter práce, finančnú odmenu, sociálne prostredie, vedúceho pracovníka a objektívne osobnostné faktory*.

Vnútorne faktory: Kollárik (1986) sem zaraďuje jednotlivé zložky osobnosti a to – *potreby, očakávania, schopnosti, osobnostné vlastnosti a črty*.

Ďalej sa budeme v práci podrobnejšie venovať **objektívnym osobnostným faktorom pracovnej spokojnosti**, ako ich nazýva Kollárik (1986). Uvedené faktory sa viažu k nášmu výskumu pracovnej spokojnosti.

Medzi objektívne osobnostné faktory zaradujeme – vek, pohlavie, dĺžku zamestnania, funkciu a rodinný stav.

-vek: Kollárik (1986) konštatuje, že mladší pracovníci majú tendenciu byť v práci nespokojnejší. Najmä v období do 30-33 rokov je u pracovníkov pozorovaná zvýšená pracovná nespokojnosť. Môže to súvisieť s určitými charakteristikami uvedeného obdobia, ako zvýšená aktivita, netrpezlivosť, potreba uplatniť sa. Pracovníci do 35 rokov majú nižšiu mzdu, nižšiu funkciu na pracovisku, menšiu možnosť rozhodovať o závažnejších záležitostiach v práci. To vedie k frustráciám a následne k pracovnej nespokojnosti týchto zamestnancov.

Bajčík (1972 In: Kollárik, 1986) zistil, že pracovníci nad 35 rokov uvádzali väčšiu možnosť uplatnenia v práci ako mladší pracovníci.

Vo vekovom období 45-50 rokov nespokojnosť klesá pretože sa objavuje u človeka reálnejší prístup k práci. V zhode s Kollárikom (1986) uvádza Belgen (1993), že predovšetkým staršie ženy sú v zamestnaní spokojnejšie ako mladšie.

-dĺžka zamestnania: je uvádzaná aj ako seniorita. Väčšia spokojnosť s prácou je u pracovníkov s vyšším počtom odpracovaných rokov v organizácii. Najväčšia nespokojnosť je u pracovníkov v prvých 2-3 rokoch pôsobenia v práci. Súvisí to s problémom adaptácie na pracovné podmienky. Je to obdobie, kedy sa pracovník s danou pozíciou ešte nestotožnil.

Staples a Higgins (1998) zistili, že vyššia pracovná spokojnosť bola zaznamenaná u pracovníkov pracujúcich dlhšiu dobu v jednej organizácii.

-pohlavie: rozdiely v spokojnosti sa týkajú aj mužov a žien, hoci výsledky v tomto smere nie sú jednoznačné. Katzel, Barrett a Parker (1961 In : Kollárik, 1986), uvádzajú, že nespokojných je viac mužov.

Podľa Berryovej (2009) muži vo svojej práci zdôrazňujú autonómiu, možnosť povýšenia, vysokej mzdy a možnosť rozhodovať o sebe. Naopak, pre ženy sú dôležité odmeny hlavne sociálneho charakteru, ako dobré vzťahy s ľuďmi v práci.

-rodinný stav: Kollárik (1986) uvádza, že rozporné výsledky sa konštatujú aj vo vzťahu medzi pracovnou spokojnosťou a rodinným stavom. Napriek tomu sa môžeme domnievať, že manželstvo by malo prispievať k pracovnej spokojnosti. Manželstvo dáva predpoklad pre celkovú pracovnú stabilizáciu a životnú vyrovnanosť. Potvrďuje to aj zistenie, že

u slobodných pracovníkov bola zistená väčšia fluktuácia. Možno vysloviť predpoklad, že rodinný život prináša mnoho pozitívnych prvkov ovplyvňujúcich pracovnú a životnú spokojnosť.

Clark (1996) zistil, že rodinný stav výrazne koreloval s pracovnou spokojnosťou. Pracovníci žijúci v manželstve dosahovali vysokú úroveň celkovej pracovnej spokojnosti.

-charakter povolania: Podľa Kollárika (1986) úroveň vzdelania určuje aj miesto povolania pracovníka v hierarchii povolaní danej spoločnosti. Povolanie, ktoré vyžaduje vyššie vzdelanie, vo väčšej miere umožňuje vykonávať prácu s vyšším spoločenským statusom, čo prináša väčšiu prestíž a tým aj spokojnosť.

1.2.4 Pracovná spokojnosť vo vzťahu k hodnotám

Podľa Velehradského (1978) sa v procese práce prejavujú hodnoty človeka, ale zároveň sa formuje aj jeho hodnotová orientácia, ktorá ovplyvňuje pracovnú činnosť človeka. A naopak, nielen hodnoty ovplyvňujú pracovnú činnosť, ale aj práca je zameraná na vytváranie, alebo získavanie hodnôt.

Podľa Supera (1953 In: Mezera, 2005) pracovná spokojnosť závisí od možnosti uplatnenia záujmov schopností a hodnôt prevládajúcich v povolaní a v osobnom živote.

Velehradský (1978) predpokladá, že ľudia preferujú tie hodnoty, ktoré zodpovedajú ich pracovnej činnosti. Môžu to byť tieto oblasti: *vedecká- poznávacía činnosť, ekonomická činnosť, činnosť kultúrno - estetická, činnosť vyjadrujúca vzťah k ľuďom a práci s nimi, činnosť v ktorej človek preferuje ovládanie spoločnosti a prírody, činnosť smerujúca k odhaleniu a pochopeniu zmyslu bytia.*

V našom výskume sa zameriavame na pracovníkov z oblasti činnosti ekonomickej a z oblasti pomáhajúcich profesií.

Pojem pomáhajúca profesia (nemecky helfenden berufe, anglicky helping professions), je založený na odbornej práci s ľuďmi a významným faktorom tejto práce je pomoc jedincovi, či skupine pri riešení náročných životných situácií (Paulík, 2001).

K pomáhajúcim profesiám zaradujeme profesie ako zdravotníci, učitelia, psychológovia, sociálni pracovníci.

1.2.5 Hodnotová orientácia sociálneho pracovníka

Sociálny pracovník pomáha jednotlivcovi, alebo skupinám dosiahnuť, alebo prinavrátiť spôsobilosť sociálneho uplatnenia.

Podľa Matouška (2003) k najzákladnejším hodnotám sociálneho pracovníka patrí jedinečnosť každej ľudskej bytosti a nárok na spravodlivosť a slobodu. Sociálny pracovník by každopádne mal v rámci svojich možností dodržiavať základné hodnoty svojej profesie.

Podľa Etického kódexu sociálnych pracovníkov SR prijatého v roku 1977 Asociáciou sociálnych pracovníkov na Slovensku (1977 In: Cangár M., a kol., 2005) je poslaním sociálneho pracovníka pomáhať ľuďom pri realizácii ich cieľov, napĺňať potreby jedincov a skupín a podporovať blaho všetkých ľudí. Taktiež by mal sociálny pracovník vo svojej práci považovať za hlavný záväzok slúžiť, byť zodpovedný voči svojim klientom a podporovať všeobecné blaho spoločnosti. Sociálny pracovník udržiava a vyzdvihuje etické hodnoty, odborné poznatky a poslanie svojej profesie.

1.2.6 Hodnotová orientácia psychológa

Činnosť psychológa je veľmi rôznorodá a je zamestnaný všade tam, kde sa môžu vyskytnúť ľudské problémy. Psychológ sa zaoberá správaním, ale aj psychickými alebo psycho - fyziologickými funkciami. Psychológ sa taktiež zaoberá rôznymi ťažkosťami, symptómami, vykonáva psychoterapiu, pomáha organizácii práce, vykonáva vedeckú činnosť (Buda, 1994).

Hodnoty psychológa sú prítomné aj v terapii klienta. Zistilo sa, že klienti niektoré hodnoty môžu od terapeutov preberať, iné však nepreberajú, napríklad náboženské hodnoty. Taktiež sa zistilo, že terapeuti s určitými hodnotami, môžu byť obzvlášť dobrými terapeutmi (1994 Beutler, Machado a Allstetter- Neufeld In: Timuľák, 2006).

Holland (1985 In: Sagiv L., Schwartz S.H., 2000) klasifikoval psychológiu ako vedu, ktorá kladie dôraz na starostlivosť a pomoc druhým. Preto vo vzťahu k Schwartzovej typológii hodnôt je prisudzovaná vysoká dôležitosť druhému rádu hodnôt-sebapresahovaniu. Sú to hodnoty vyžadujúce pochopenie a prijatie všetkých ľudí (hodnota prvého rádu – univerzalizmus) a starostlivosť o blaho ostatných (hodnota prvého rádu – benevolencia). Hodnoty druhého rádu sebapresahovania sú v protiklade s hodnotami druhého rádu sebapovyšovania. Základom týchto hodnôt je ich motivačná zložka, ktorá človeka determinuje k dosiahnutiu moci, autority a kontroly nad ľuďmi. Sú v rozpore s rolou psychológa, ktorej základom je akceptovanie klienta. Hodnoty moci sú v rozpore s potrebami klientov, ktorí sú najdôležitejším prvkom v práci psychológa.

Podobný vzťah hodnôt a oblasti pracovného pôsobenia môžeme pozorovať aj v rámci práce sociálneho pracovníka.

1.2.7 Hodnotová orientácia ekonomicky zameraného pracovníka

Holland (1985 In: Sagiv, Schwartz, 2000) definoval prostredie ekonomicky zameraných pracovníkov ako prostredie, kde je dôležitá pribojnosť, kde sa kladie dôraz na ovplyvňovanie potencionálnych zákazníkov, za účelom dosiahnutia vlastných záujmov, alebo cieľov. Povolania bankárov a manažérov sú zamerané na ovplyvňovanie správania ľudí s cieľom dosiahnuť požadované správanie týchto ľudí. Snažia sa o kontrolu osôb či zdrojov a musia súťažiť medzi sebou pri získavaní klienta. Samozrejme musia súťažiť aj s konkurenčnými organizáciami. Preto si tieto povolania vyžadujú činnosť zameranú na moc, prestíž a dosiahnutie úspechu.

1.3 Výskumný problém a cieľ

Skúmanie individuálnych hodnôt vo vzťahu k hodnotám súvisiacich s povolaním, či organizáciou považujeme za dôležité, pretože na základe tejto interakcie môžeme usudzovať na mieru pracovnej spokojnosti zamestnanca. Človek, ktorý využíva vlastné zdroje a schopnosti v súlade s individuálnymi hodnotami, dosahuje uspokojenie v práci (Super 1996 In: Muscã, 2007).

Muscã (2007) uvádza, že pracovná spokojnosť sa spája so zhodou medzi osobnými a profesijnými hodnotami, pričom ľudia vyhľadávajú profesie, ktoré sú v súlade s ich hodnotami. Zistilo sa, že výrazným prediktorom pracovnej spokojnosti je kongruencia medzi individuálnymi hodnotami a hodnotami organizácie. V prípade, že sa naše hodnoty nezhodujú s pracovným prostredím, môže dôjsť ku konfliktu hodnôt, ktorý vedie k pracovnej nespokojnosti (Verplanken, 2004).

Chatman (1991) vo svojej práci skúmal firmy z oblasti obchodu a marketingu. Zistil, že zhoda hodnôt medzi jedincom a organizáciou má vplyv na spokojnosť s prácou, záväzok voči organizácií a obrat. Vo výskume novoprijatých pracovníkov firmy porovnával ich profil hodnôt s profilom organizácie. Výsledky naznačili, že výber zamestnancov na základe tohto porovnania prispel k rýchlejšej adaptácii nových pracovníkov, k vyššej zhode medzi organizáciou a pracovníkom a zámerom ostať dlhšie pracovať v organizácii.

Holland (1997 In: Vendel, 2008) uvádza, že jedinec si vyberá také povolanie, ktoré mu umožňuje využiť jeho schopnosti, ale aj uplatniť jeho hodnoty.

Vyššie uvedené zistenia poukazujú na význam preskúmať vzťah hodnôt k pracovnému prostrediu, pretože tento vzťah sa zdá byť výrazným prediktorom pracovnej

spokojnosti. Otázka pracovnej spokojnosti zahŕňa, ako sme vyššie uviedli, viacero faktorov. Zameriame sa tiež na aspekt sledovania demografických faktorov – vek, dĺžka zamestnania a rodinný stav. Kollárik (1986) tieto faktory definuje ako *objektívne osobnostné faktory*.

Cieľom našej práce je analýza vzťahu medzi individuálnymi hodnotovými typmi a celkovou pracovnou spokojnosťou a komparácia vybraných objektívnych (osobnostných) faktorov pracovnej spokojnosti s celkovou pracovnou spokojnosťou.

Ďalej sa zameriavame na individuálne hodnotové typy preferované v jednotlivých skupinách pracovníkov a medzipohlavné rozdiely v preferencii hodnotových typov.

1.4 Výskumné otázky a hypotézy

1.Oblasť: Vzťah medzi jednotlivými hodnotovými typmi a pracovnou spokojnosťou

VO1: Existuje pozitívny vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u psychológov?

VO2: Existuje pozitívny vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u sociálnych pracovníkov?

VO3: Existuje pozitívny vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u ekonomických pracovníkov?

2.Oblasť: Rozdiel v hodnotových orientáciách v jednotlivých skupinách pracovníkov

VO4: Existuje rozdiel v hodnotovej orientácii pomáhajúcich a nepomáhajúcich pracovníkov?

VO5: Existuje rozdiel v hodnotovej orientácii mužov a žien?

3.Oblasť: Objektívne osobnostné faktory (demografické údaje) a celková pracovná spokojnosť

H1: Predpokladáme, že starší pracovníci (nad 35 rokov), budú dosahovať štatisticky významne vyššiu pracovnú spokojnosť, než mladší pracovníci (do 35 rokov).

Kollárik (1986) konštatuje, že vek pracovníka je významným prediktívnym faktorom pracovnej spokojnosti. Pracovná spokojnosť rastie s vekom. Mladší pracovníci majú tendenciu byť nespokojní s prácou. Pracovníci do 35 rokov mávajú nižšiu mzdu,

nižšiu funkciu na pracovisku, menšiu možnosť rozhodovať o závažnejších záležitostiach v práci. To vedie k frustráciám a následne k pracovnej nespokojnosti týchto pracovníkov.

Bajčík (1972 In: Kollárik, 1986) zistil, že pracovníci nad 35 rokov uvádzali väčšiu možnosť uplatnenia v práci ako mladší pracovníci.

H2: Predpokladáme, že existuje pozitívny vzťah medzi dĺžkou praxe a pracovnou spokojnosťou.

Podľa Kollárika (1986), zamestnanci, ktorí majú viac odpracovaných rokov v určitom zamestnaní, dosahujú vyššiu pracovnú spokojnosť ako pracovníci, ktorí pracujú v určitom zamestnaní kratší čas. Kritické sú hlavne prvé dva až tri roky praxe, kedy sa u pracovníkov prejavuje najväčšia nespokojnosť, čo súvisí s problémami adaptácie na nové pracovisko. V priebehu rokov sa postoj k pracovisku mení, pracovník má pozitívnejší postoj k pracovisku a začína sa formovať celková pracovná spokojnosť.

H3: Predpokladáme, že pracovníci žijúci v manželstve budú pracovne spokojnejší, než slobodní pracovníci.

Podľa Kollárika (1986), manželstvo prispieva k pracovnej spokojnosti, pretože človek v manželstve je viac stabilizovaný a životne vyrovnaný. Toto zistenie potvrdzuje aj vyššia fluktuácia slobodných zamestnancov.

Clark (1996) zistil, že rodinný stav výrazne koreloval s pracovnou spokojnosťou. Pracovníci žijúci v manželstve dosahovali vysokú úroveň celkovej pracovnej spokojnosti.

2 METÓDY

2.1 Výskumný súbor

Výber participantov bol zámerný. Výskumný súbor tvorilo 120 participantov: 30 psychológov a 30 sociálnych pracovníkov ÚPSVaR SR a 30 pracovníkov bánk a poisťovní v Rimavskej Sobote a v Lučenci. Sociálni pracovníci a psychológovia boli dotazovaní 8.-10. februára na pracovnom školení zamestnancov ÚPSVaR v Banskej Bystrici. Ďalší sociálni pracovníci boli dotazovaní na pracoviskách v Rimavskej Sobote a Lučenci. Muži aj ženy v každom súbore boli rozložení rovnomerne, v pomere 15:15 respondentov u pomáhajúcich pracovníkov a v pomere 30:30 u ekonomicky zameraných pracovníkov. Vekové rozpätie respondentov bolo od 19 do 71 rokov.

Tabuľka 1 Zloženie výskumného súboru podľa pohlavia

pohlavie	Početnosti	Percentá
Ženy	60	50
Muži	60	50
Súčet	120	120

Tabuľka 2 Zloženie výskumného súboru podľa veku

vek	Početnosti	Percentá
do 35	43	35.2
nad 35	77	64.2
Súčet	120	100

Tabuľka 3 Zloženie výskumného súboru podľa priemerného veku

	vek
n	120
AM	39.1583

n= počet respondentov, AM= aritmetický priemer

Tabuľka 4 Zloženie výskumného súboru podľa profesie

profesia	Početnosti	Percentá
psychológ	30	25
sociálny pracovník	30	25
ekonomicky zameraný pracovník	60	50
Súčet	120	100

2.2 Metodiky

Vo výskume sme použili nasledovné metodiky, pričom sme sa riadili stanovenými výskumnými cieľmi. Hladinu významnosti sme stanovili na hodnotu $\alpha = .05$.

Brayfield-Rothe Job Satisfaction Blank

Dotazník je založený na zisťovaní všeobecných postojov k práci, na základe ktorých sa vypočítava celková pracovná spokojnosť. Obsahuje 18 výrokov o povolaniach a úlohou respondentov je na 5-stupňovej škále (1-úplne súhlasím, 2- súhlasím, 3-som nerozhodný, 4-nesúhlasím, 5-úplne nesúhlasím) vyznačiť svoj súhlas s daným výrokom (Kollárik, Sollárová, 2004).

Dotazník vykazuje vysokú reliabilitu (0.87). Vychádzajúc z tohto zistenia, sa zdá byť tento dotazník vyhovujúci k meraniu celkovej pracovnej spokojnosti (Kollárik, 1986).

Inventár životných smerovaní

Tento inventár meria 10 hodnotových typov Schwartzovej teórie hodnôt. Každý hodnotový typ je vyjadrený jednou položkou a je hodnotený na škále od 0 po 4, pričom hodnota 0 zodpovedá charakteristike – celkom nevyhovujúce a hodnota 4 – ideálne, vyhovujúce. Uvedená upravená metodika bola použitá a skoncipovaná Doc. PhDr. Salbotom CSc. ako metodika výskumu vedeckej úlohy VEGA č.1/2507/05 .

Objektívne (osobnostné) faktory pracovnej spokojnosti

Otázky týkajúce sa objektívnych osobnostných faktorov pracovnej spokojnosti - vek, zamestnanie a dĺžka pracovného pomeru sme administrovali spolu s dotazníkom pracovnej spokojnosti.

2.3 Metódy analýzy dát

Získané dáta z dotazníkov sme spracovali nasledovnými štatistickými postupmi : Studentov t-test pre dva nezávislé výbery, Pearsonov korelačný koeficient .

Dáta boli spracované pomocou počítačového štatistického systému SPSS verzia 16.0 a pomocou programu Microsoft Office Excel 2003.

3 VÝSLEDKY

Vo výskume sme sa zamerali na analýzu vzťahov medzi jednotlivými hodnotovými typmi a celkovou pracovnou spokojnosťou ako aj na analýzu vzťahov medzi vybranými (osobnostnými) faktormi pracovnej spokojnosti a celkovej pracovnej spokojnosti. Taktiež sme chceli zistiť aké hodnotové typy preferujú pracovníci jednotlivých profesií a aký je rozdiel v hodnotovej preferencii mužov a žien.

1.Oblasť: vzťah medzi jednotlivými hodnotovými typmi a pracovnou spokojnosťou

Zaujímalo nás, či existuje vzťah medzi jednotlivými hodnotovými typmi a pracovnou spokojnosťou v sledovaných skupinách pracovníkov.

Hodnoty a pracovná spokojnosť u psychológov

Na spracovanie výsledkov sme použili korelačnú analýzu, konkrétne Pearsonov korelačný koeficient. Výsledné údaje uvádzame v tabuľke 5. Medzi jednotlivými hodnotovými typmi a celkovou pracovnou spokojnosťou sme získali nasledovné hodnoty korelačných koeficientov: *univerzalizmus* a celková pracovná spokojnosť 0.436*, *benevolencia* a celková pracovná spokojnosť 0.463**, *tradícia* a celková pracovná spokojnosť 0.630, *konformizmus* a celková pracovná spokojnosť 0.071, *bezpečie* a celková pracovná spokojnosť -0.580, *moc* a celková pracovná spokojnosť -0.443*, *úspech* a celková pracovná spokojnosť -0.004, *hedonizmus* a celková pracovná spokojnosť 0.070, *stimulácia* a celková pracovná spokojnosť 0.021, *sebariadenie* a celková pracovná spokojnosť 0.038. Zistili sme pozitívny, signifikantný vzťah medzi hodnotovými typmi univerzalizmus, benevolencia a celkovou pracovnou spokojnosťou. Negatívny, signifikantný vzťah sme zistili medzi hodnotovým typom moc a celkovou pracovnou spokojnosťou. Medzi hodnotovými typmi tradícia, konformizmus, hedonizmus, stimulácia, sebariadenie a celkovou pracovnou spokojnosťou sme zistili pozitívny vzťah, ale štatisticky nevýznamný. Medzi hodnotovými typmi bezpečie, úspech a celkovou pracovnou spokojnosťou sme zistili negatívny vzťah, ktorý je štatisticky nevýznamný.

Tabuľka 5 Vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u psychológov

		UN	BE	TR	KO	BZ	MO	US	HE	ST	SE
CPS	r	0.436*	0.463**	0.630	0.071	-0.580	-0.443*	-0.004	0.070	0.021	0.038
	sig	0.016	0.010	0.100	0.610	0.759	0.014	0.985	0.714	0.915	0.840

CPS= celková pracovná spokojnosť, UN = univerzalizmus, BE = benevolencia, TR = tradícia, KO = konformizmus, BZ = bezpečie, MO = moc, US = úspech, HE = hedonizmus, ST = stimulácia, SE = sebariadenie, r = hodnota korelačného koeficientu, sig. = hodnota dosiahnutej signifikancie /významnosti

** Korelácia je významná na hladine významnosti $p < 0,01$

* Korelácia je významná na hladine významnosti $p < 0,05$

Hodnoty a pracovná spokojnosť u sociálnych pracovníkov: na spracovanie výsledkov sme použili korelačnú analýzu, konkrétne Pearsonov korelačný koeficient. Výsledné údaje uvádzame v tabuľke 6. Pearsonov korelačný koeficient medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi, preukázal nasledujúce vzťahy: *univerzalizmus* a celková pracovná spokojnosť 0.342, *benevolencia* a celková pracovná spokojnosť 0.667**, *tradícia* a celková pracovná spokojnosť 0.473**, *konformizmus* a celková pracovná spokojnosť 0.262, *bezpečie* a celková pracovná spokojnosť 0.047, *moc* a celková pracovná spokojnosť -0.493**, *úspech* a celková pracovná spokojnosť -0.226, *hedonizmus* a celková pracovná spokojnosť -0.140, *stimulácia* a celková pracovná spokojnosť -0.128 a nakoniec *sebariadenie* a celková pracovná spokojnosť -0.057. Zistili sme pozitívny, signifikantný vzťah medzi hodnotovými typmi benevolencia, tradícia a celkovou pracovnou spokojnosťou. Medzi hodnotovými typmi univerzalizmus, konformizmus, bezpečie a celkovou pracovnou spokojnosťou sme zistili pozitívny vzťah, ktorý je ale štatisticky nevýznamný. Zistili sme signifikantný, negatívny vzťah medzi hodnotovým typom moc a celkovou pracovnou spokojnosťou. Medzi hodnotovými typmi úspech, hedonizmus, stimulácia, sebariadenie a celkovou pracovnou spokojnosťou sme zistili negatívny vzťah, ktorý je ale štatisticky nevýznamný.

Tabuľka 6 Vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u sociálnych pracovníkov

		UN	BE	TR	KO	BZ	MO	US	HE	ST	SE
CPS	r	0.342	0.667**	0.473**	0.262	0.047	-0.493**	-0.226	-0.140	-0.128	-0.057
	sig	0.064	0.000	0.008	0.163	0.085	0.006	0.229	0.460	0.499	0.765

CPS= celková pracovná spokojnosť, UN = univerzalizmus, BE = benevolencia, TR = tradícia, KO = konformizmus, BZ = bezpečie, MO = moc, US = úspech, HE = hedonizmus, ST = stimulácia, SE = sebariadenie, r = hodnota korelačného koeficientu, sig.= hodnota dosiahnutej signifikancie /významnosti

** Korelácia je významná na hladine významnosti $p < 0,01$

Hodnoty a pracovná spokojnosť u ekonomických pracovníkov: na spracovanie výsledkov sme použili korelačnú analýzu, konkrétne Pearsonov korelačný koeficient.

Výsledné údaje uvádzame v tabuľke 7. Pri jednotlivých hodnotových typoch a celkovej pracovnej spokojnosti sme zistili nasledovné korelačné koeficienty: *univerzalizmus* a celková pracovná spokojnosť -0.285*, *benevolencia* a celková pracovná spokojnosť -0.372**, *tradícia* a celková pracovná spokojnosť 0.152, *konformizmus* a celková pracovná spokojnosť 0.069, *bezpečie* a celková pracovná spokojnosť 0.026, *moc* a celková pracovná spokojnosť 0.278*, *úspech* a celková pracovná spokojnosť 0.384**, *hedonizmus* a celková pracovná spokojnosť 0.302*, *stimulácia* a celková pracovná spokojnosť 0.086, *sebariadenie* a celková pracovná spokojnosť 0.035. Zistili sme signifikantný, pozitívny vzťah medzi hodnotovými typmi *moc*, *úspech*, *hedonizmus* a celkovou pracovnou spokojnosťou. Zistili sme aj signifikantný negatívny vzťah medzi hodnotovými typmi *univerzalizmus*, *benevolencia* a celkovou pracovnou spokojnosťou. Medzi hodnotovými typmi *tradícia*, *konformizmus*, *bezpečie*, *stimulácia*, *sebariadenie* a celkovou pracovnou spokojnosťou sme zistili pozitívny vzťah, ale štatisticky nevýznamný.

Tabuľka 7 Vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi u ekonomicky zameraných pracovníkov

		UN	BE	TR	KO	BZ	MO	US	HE	ST	SE
CPS	r	-0.285*	-0.372**	0.152	0.069	0.026	0.278*	0.384**	0.302*	0.086	0.035
	sig	0.027	0.003	0.246	0.599	0.841	0.031	0.002	0.019	0.516	0.790

CPS= celková pracovná spokojnosť, UN = univerzalizmus, BE = benevolencia, TR = tradícia, KO = konformizmus, BZ = bezpečie, MO = moc, US = úspech, HE = hedonizmus, ST = stimulácia, SE = sebariadenie, r = hodnota korelačného koeficientu, sig.= hodnota dosiahnutej signifikancie /významnosti

* Korelácia je významná na hladine významnosti $p < 0,05$

** Korelácia je významná na hladine významnosti $p < 0,01$

2.Oblasť: Rozdiel v hodnotových orientáciách v jednotlivých skupinách pracovníkov

Rozdiely v hodnotovej orientácii pomáhajúcich a nepomáhajúcich pracovníkov:

Na spracovanie výsledkov sme použili Studentov t-test pre dva nezávislé výbery. Výsledné údaje uvádzame v tabuľke 8. Na základe získaných výsledkov sme zistili signifikantný rozdiel v preferencii hodnotového typu *univerzalizmus* medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(103.801)} = 3.606$; $p < 0.05$). Zistili sme signifikantný rozdiel v preferencii hodnotového typu *benevolencia* medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(118)} = 3.138$; $p < 0.05$). Pre hodnotový typ *tradícia* sme nezistili signifikantný rozdiel v preferencii medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi

pracovníkmi ($t_{(118)} = 0.402$; $p > 0.05$). Pre hodnotový typ *konformizmus* sme nezistili signifikantný rozdiel v preferencii medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(118)} = 1.121$; $p > 0.05$). Nezistili sme signifikantný rozdiel v preferencii hodnotového typu *bezpečie* medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(118)} = 0.000$; $p > 0.05$). Signifikantný rozdiel sme zistili v preferencii hodnotového typu *moc* medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(118)} = 2.923$; $p < 0.05$). Aj pri hodnotovom type *úspech* sme zistili signifikantný rozdiel medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(112.109)} = 2.494$; $p < 0.05$). Pre hodnotový typ *hedonizmus* sme nezistili signifikantný rozdiel v preferencii medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(109..526)} = 0.000$; $p > 0.05$). Nezistili sme signifikantný rozdiel v preferencii hodnotového typu *stimulácia* medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(118)} = 1.291$; $p > 0.05$). Pre hodnotový typ *sebariadenie* sme nezistili signifikantný rozdiel v preferencii medzi pomáhajúcimi a nepomáhajúcimi pracovníkmi ($t_{(118)} = 0.880$; $p > 0.05$).

Tabuľka 8 Rozdiely v hodnotovej orientácii v pomáhajúcich a nepomáhajúcich prof.

	profesia	n	AM	SD	t	p
univerzalizmus	PP	60	3.283	0.708	3.606	0.000
	NP	60	2.666	1.084		
benevolencia	PP	60	3.350	0.650	3.138	0.020
	NP	60	2.833	1.044		
tradícia	PP	60	2.083	0.907	0.402	0.689
	NP	60	2.016	0.911		
konformizmus	PP	60	2.250	1.035	1.121	0.264
	NP	60	2.466	1.080		
bezpečie	PP	60	3.016	0.947	0.000	1
	NP	60	3.016	1.049		
moc	PP	60	1.283	0.975	2.923	0.004
	NP	60	1.983	1.255		
úspech	PP	60	2.25	0.932	2.494	0.014
	NP	60	2.733	1.178		
hedonizmus	PP	60	2.833	0.784	0.000	1
	NP	60	2.833	1.044		
stimulácia	PP	60	2.233	0.997	1.291	0.199
	NP	60	2.466	0.982		
sebariadenie	PP	60	3.233	0.870	0.880	0.930
	NP	60	2.466	1.173		

PP= pomáhajúca profesia/sociálni pracovníci, psychológovia /, NP= nepomáhajúca profesia /ekonomickí pracovníci/, n= počet respondentov, AM= aritmetický priemer, SD= štandardná odchýlka, t= hodnota t-testu, p= hodnota dosiahnutej signifikancie/významnosti

Rozdiel v hodnotovej orientácii mužov a žien: výsledky boli spracované pomocou Studentovho t-testu pre dva nezávislé výbery. Výsledky sú uvedené v tabuľke 9. Nezistili

sme signifikantný rozdiel v preferencii hodnotového typu *univerzalizmus* medzi mužmi a ženami ($t_{(118)} = 1.603$; $p > 0.05$). Pre hodnotový typ *benevolencia* sme nezistili signifikantný rozdiel medzi mužmi a ženami ($t_{(118)} = 2.221$; $p > 0.05$). Signifikantný rozdiel sme zistili pre hodnotový typ *tradícia* v skupine mužov a žien ($t_{(118)} = 3.132$; $p < 0.05$). Nezistili sme signifikantný rozdiel v preferencii hodnotového typu *konformizmus* medzi mužmi a ženami ($t_{(118)} = 2.371$; $p > 0.05$). Pre hodnotový typ *bezpečie* sme nezistili signifikantný rozdiel medzi mužmi a ženami ($t_{(118)} = 1.101$; $p > 0.05$). Pre hodnotový typ *moc* sme nezistili signifikantný rozdiel medzi mužmi a ženami ($t_{(118)} = 1.728$; $p > 0.05$). Pre hodnotový typ *úspech* sme nezistili signifikantný rozdiel medzi mužmi a ženami ($t_{(118)} = 2.212$; $p > 0.05$). Taktiež pre hodnotový typ *hedonizmus* sme nezistili signifikantný rozdiel medzi mužmi a ženami ($t_{(118)} = 0.198$; $p > 0.05$). Nezistili sme signifikantný rozdiel v hodnotových typoch *stimulácia* ($t_{(118)} = 0.734$; $p > 0.05$) a *sebariadenie* ($t_{(118)} = 0.442$; $p > 0.05$) medzi skupinou mužov a žien.

Tabuľka 9 Porovnanie žien a mužov s hľadiska preferencie hodnotových typov

	pohlavie	n	AM	SD	t	p
univerzalizmus	žena	60	3.150	0.898	1.603	0.112
	muž	60	2.866	1.032		
benevolencia	žena	60	3.333	0.876	2.212	0.290
	muž	60	2.966	0.938		
tradícia	žena	60	2.300	0.765	3.132	0.020
	muž	60	1.800	0.970		
konformizmus	žena	60	2.583	0.996	2.371	0.190
	muž	60	2.133	1.080		
bezpečie	žena	60	3.116	0.975	1.101	0.273
	muž	60	2.916	1.013		
moc	žena	60	1.550	1.126	1.728	0.870
	muž	60	1.916	1.197		
úspech	žena	60	2.233	1.031	2.212	0.090
	muž	60	2.750	1.083		
hedonizmus	žena	60	2.850	0.971	0.198	0.844
	muž	60	2.816	0.873		
stimulácia	žena	60	2.283	1.009	0.734	0.464
	muž	60	2.416	0.979		
sebariadenie	žena	60	2.283	1.009	0.442	0.659
	muž	60	2.416	0.979		

n= počet respondentov, AM= aritmetický priemer, SD= štandardná odchýlka, t= hodnota t-testu, p= hodnota dosiahnutej signifikancie/významnosti

3.Oblasť: objektívne (osobnostné) faktory pracovnej spokojnosti a celková pracovná spokojnosť

Vek a pracovná spokojnosť: na overenie hypotézy sme použili metódu Studentovho t-testu pre dva nezávislé výbery. Výsledky sú uvedené v tabuľke 10. Zistili sme signifikantný rozdiel medzi skupinou pracovníkov do 35 rokov a pracovníkov nad 35 rokov v celkovej pracovnej spokojnosti ($t_{(118)} = 2.129$; $p < 0.05$).

V skupine pracovníkov do 35 rokov sme zistili nižšiu pracovnú spokojnosť a v skupine pracovníkov nad 35 rokov vyššiu pracovnú spokojnosť.

Tabuľka 10 Rozdiel v pracovnej spokojnosti u starších a mladších pracovníkov

	poradie rokov	n	AM	SD	t	p
CPS	do 35	43	62.720	10.493	2.129	0.035
CPS	nad 35	77	66.584	8.956		

n= počet respondentov, AM= aritmetický priemer, SD= štandardná odchýlka, t= hodnota t-testu, df= stupeň voľnosti, p= hodnota dosiahnutej signifikancie/významnosti, CPS= celková pracovná spokojnosť.

Dĺžka zamestnania a pracovná spokojnosť: Na overenie poslednej hypotézy sme použili korelačnú analýzu, konkrétne Pearsonov korelačný koeficient. Výsledky uvádzame v tabuľke 11. Hodnota korelačného koeficientu medzi pracovnou spokojnosťou a dĺžkou zamestnania bola 0.183. Zistili sme, že existuje pozitívny, ale štatisticky nevýznamný vzťah, medzi pracovnou spokojnosťou a dĺžkou zamestnania.

Tabuľka 11 Vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a dĺžkou zamestnania.

		Dĺžka zamestnania
CPS	r	0.183
	sig.	0.460
	n	120

CPS = celková pracovná spokojnosť, r = hodnota korelačného koeficientu, sig= hodnota dosiahnutej signifikancie/významnosti, n = počet respondentov, $p > 0.05$

Rodinný stav a pracovná spokojnosť: na spracovanie výsledkov bola použitá metóda Studentovho t-testu pre dva nezávislé výbery.

Výsledky uvádzame v tabuľke 12. Na základe získaných výsledkov sme nezistili signifikantný rozdiel medzi skupinou pracovníkov žijúcich v manželstve a skupinou slobodných pracovníkov ($t_{(118)} = 1.398$; $p > 0.05$).

Tabuľka 12 Rozdiel v pracovnej spokojnosti u slobodných a ženatých/vydatých prac.

	rodinný stav	n	AM	SD	t	p
CPS	slobodný	48	64.041	10.915	1.398	0.165
	Ž/V	70	66.528	8.392		

CPS= pracovná spokojnosť, Ž/V= ženatý vydatá, n= počet respondentov, AM= aritmetický priemer, SD= štandardná odchýlka, t= hodnota t-testu, p= hodnota dosiahnutej signifikancie/významnosti.

4 DISKUSIA

Cieľom našej práce bolo zistiť, aký je vzťah medzi jednotlivými hodnotovými typmi Schwartzovej teórie a celkovou pracovnou spokojnosťou vo vybraných typoch profesií. Konkrétne sme sa zamerali na pomáhajúce profesie, ktoré reprezentovali psychológovia a sociálni pracovníci a nepomáhajúce profesie, ktorých reprezentantmi boli ekonomicky zameraní pracovníci (zamestnanci bánk a poisťovní). Vzhľadom na to, že pracovná spokojnosť je pojmom do značnej miery širokým a ovplyvňuje ju mnoho faktorov, zamerali sme sa aj na objektívne (osobnostné) faktory pracovnej spokojnosti (vek, dĺžka pracovného pomeru a rodinný stav) a ich vzťah k celkovej pracovnej spokojnosti. Ďalej nás zaujímali rozdiely v hodnotovej orientácii pomáhajúcich a nepomáhajúcich pracovníkov ako aj medzipohlavné rozdiely týkajúce sa hodnotovej orientácie.

Našu výskumnú vzorku tvorili pracovníci pomáhajúcich profesií, pretože hodnoty v pomáhajúcich profesiách sú veľmi dôležitou zložkou práce. Toto tvrdenie podporujú aj autori Prietllansi, Walsh-Bowser, Rossister (1999 In: Paulík, 2001), podľa ktorých, ak nám ide o prospech klienta, je dôležitá hodnotová orientácia zodpovedajúca pomáhajúcim profesiám. Na porovnanie sme si zvolili skupinu nepomáhajúcich pracovníkov, konkrétne ekonomicky zameraných pracovníkov, pretože sme predpokladali, že preferujú iné hodnoty ako pracovníci pomáhajúci.

Vzťah medzi jednotlivými hodnotovými typmi a pracovnou spokojnosťou

V prvej výskumnej otázke sme chceli zistiť, aký je vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a individuálnymi hodnotovými typmi v profesii psychológov. Výsledky poukazujú na pozitívny vzťah medzi jednotlivými hodnotovými typmi a pracovnou spokojnosťou u psychológov. S pracovnou spokojnosťou súvisia hlavne hodnotové typy univerzalizmus a benevolencia. Medzi hodnotovým typom moc a celkovou pracovnou spokojnosťou sme zistili negatívny vzťah. Negatívny vzťah medzi hodnotovým typom úspech a celkovou pracovnou spokojnosťou nebol významný. Podobný výskum uskutočnili Sagiv a Schwartz (2000), ktorí skúmali vzťah hodnôt Schwartzovej teórie so životnou spokojnosťou. Na vzorke psychológov zistili, že významným prediktorom životnej spokojnosti sú hodnoty univerzalizmus a benevolencia. V negatívnom vzťahu so životnou spokojnosťou boli hodnoty moci a úspechu. Vzhľadom na to, že pracovná

spokojnosť je významnou súčasťou životnej spokojnosti, vidíme paralelu medzi našimi výsledkami a výsledkami výskumu Sagiva a Schwartz (2000).

Druhá výskumná otázka sa týkala vzťahu celkovej pracovnej spokojnosti a hodnotových typov v profesii sociálnych pracovníkov. S celkovou pracovnou spokojnosťou boli v pozitívnom vzťahu hodnotové typy univerzalizmus, benevolencia, tradícia, konformizmus a bezpečie. Hodnotové typy moc, úspech, hedonizmus, stimulácia a sebariadenie sú v negatívnom vzťahu s pracovnou spokojnosťou. Z uvedených hodnotových typov sme zaznamenali významné výsledky pri tradícii, benevolencii a moci.

V skupine psychológov a sociálnych pracovníkov, sme zistili rozdiely v preferencii hodnotových typov súvisiacich s pracovnou spokojnosťou. U sociálnych pracovníkov, okrem hodnotového typu benevolencia súvisí s pracovnou spokojnosťou aj hodnotový typ tradícia. Preferovanie tohto hodnotového typu sociálnymi pracovníkmi môže vyplývať už zo samotného charakteru ich práce. Sociálny pracovník pracuje s rodinou, ako základnou funkčnou jednotkou spoločnosti a podieľa sa pri odstraňovaní patologických javov. Sociálny pracovník napomáha dnešným rodinám fungovať podľa tradičného modelu rodiny, napomáha konformnému správaniu jednotlivca a jeho začleneniu sa do systému.

Hodnotový typ moc, rovnako ako u psychológov bol v negatívnom vzťahu s celkovou pracovnou spokojnosťou. Je zrejmé, že hodnotové typy benevolencia, univerzalizmus a tradícia vychádzajú z charakteristiky povolania pomáhajúceho pracovníka. Hodnotový typ moc je však v povolani pomáhajúceho pracovníka, nežiaduci a málo uplatniteľný.

V tretej výskumne otázke sme sledovali vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a hodnotami u ekonomicky zameraných pracovníkov. Na základe našich výsledkov sme zistili pozitívny vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a hodnotovými typmi moc úspech a hedonizmus. Negatívny vzťah sme zistili medzi hodnotovými typmi benevolencia a univerzalizmus a hedonizmus. V podobnom výskume autori Sagiv a Schwartz (2000) zistili, že hodnoty moc a úspech boli v pozitívnom vzťahu s celkovou životnou spokojnosťou u ekonomicky zameraných pracovníkov a naopak univerzalizmus a benevolencia boli v negatívnom vzťahu s celkovou životnou spokojnosťou. Tieto zistenia poukazujú na kongruenciu individuálnych hodnôt a hodnôt prostredia. Z daných zistení môžeme usudzovať, že ak sú individuálne hodnoty jednotlivca v zhode s hodnotami jeho pracovného prostredia, dochádza k pracovnej spokojnosti. Ak preferujúce hodnoty pracovníka nie sú v zhode s jeho pracovným prostredím, (napríklad ekonomicky zameraný

pracovník pracujúci v banke preferujúci hodnoty benevolencia a univerzalizmus) môže byť podľa našich zistení menej spokojný v práci.

Rozdiely v hodnotovej orientácii pomáhajúcich a nepomáhajúcich pracovníkov

Komparáciou skupiny pomáhajúcich a nepomáhajúcich pracovníkov sme chceli zistiť, či existuje rozdiel medzi uvedenými skupinami. Z výsledkov možno vidieť rozdiel v hodnotovej orientácii pomáhajúcich a nepomáhajúcich pracovníkov. Pomáhajúcich pracovníkov v našom výskume predstavovali psychológovia a sociálni pracovníci. Reprezentantmi nepomáhajúcej profesie boli ekonomicky zameraní pracovníci (pracovníci bánk a poisťovní).

V pomáhajúcich a nepomáhajúcich profesiách sme zistili rozdiel v preferenciách takmer vo všetkých hodnotových typoch okrem hodnotového typu hedonizmus a bezpečie, kde obe skupiny dosahovali približne rovnaké výsledky. Významné rozdiely sme zaznamenali pri hodnotových typoch univerzalizmus, benevolencia, moc a úspech. Pomáhajúci pracovníci preferovali viac hodnotové typy univerzalizmus a benevolencia. Podľa výskumných zistení Paulíka (2001), psychológovia uvádzali ako pozitívne znaky práce dobrý pocit zo zlepšenia klientovej situácie, kontakt s ľuďmi a možnosť meniť niečo nežiaduce. Sociálni pracovníci pokladali za pozitívne aspekty práce radosť z možnosti pomoci a dobrý pocit zo zlepšenia klientovej situácie. Uvedené pozitívne znaky práce sú zamerané na pomoc druhým ľuďom, rovnako ako preferujúce hodnoty benevolencia a univerzalizmus. Schwartz (1987) uvádza, že človek preferujúci hodnoty univerzalizmus a benevolencia, je zameraný na blaho druhých ľudí a jeho správanie je prosociálne orientované.

Porovnateľné výsledky zistila Kubíčková (2008). Na vzorke učiteľov, ktorých zaraďujeme medzi pomáhajúce profesie, zistila preferujúce hodnoty benevolencia, univerzalizmus, bezpečie a konformita. Tieto hodnoty boli významné v roli učiteľa. Nízku preferenciu zistila u hodnôt moc, úspech, stimulácia a hedonizmus.

V profesii nepomáhajúcich pracovníkov prevládajú hodnotové typy moc a úspech. Dôvodom môže byť to, že táto skupina bola tvorená ekonomicky zameranými pracovníkmi, ktorí pracovali buď v banke, alebo v poisťovni. Títo pracovníci denne pracujú s peniazmi, pracovné prostredie týchto firiem je zamerané na úspech firmy v konkurenčnom boji. Rovnako je pre nich dôležité presvedčiť zákazníka, aby využili produkt danej firmy. Predpokladáme, že z týchto dôvodov pracovníci preferovali hodnotové typy moc a úspech.

Hodnotová orientácia mužov a žien

V oblasti hodnotovej orientácie nás zaujímal rozdiel v preferencii hodnotových typov medzi mužmi a ženami. Zistili sme významný rozdiel v preferencii hodnotového typu tradícia. Naše zistenia poukazujú na ďalšie rozdiely v preferencii hodnotových typov u mužov a žien, ktoré však neboli štatisticky významné.

Z hľadiska priemerných hodnôt sa ukázalo, že ženy preferovali viac ako muži hodnotové typy univerzalizmus, benevolencia, tradícia, konformizmus, bezpečie a hedonizmus. Muži z hľadiska priemerných hodnôt preferovali viac ako ženy hodnotové typy moc, úspech, stimulácia a sebariadenie.

Významné rozdiely medzi mužmi a ženami zistila Řehánková (2005). Ženy v porovnaní s mužmi viac preferovali hodnoty konformizmus, univerzalizmus a benevolencia. Naopak, muži preferovali viac než ženy hodnoty moc, úspech, stimulácia a sebariadenie. V porovnaní s daným výskumom sme zistili rovnaké rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré však neboli významné. Môžeme predpokladať, že pri rozšírení našej vzorky by sme získali rovnaké výsledky.

Velehradský (1978) uvádza, že u žien je výraznejšia hodnotová preferencia v oblasti sociálnej a estetickej. U mužov bola jednoznačne vyššia hodnotová preferencia v oblasti mocenskej a ekonomickej. P. Bush a R.F. Bush (1972) vo svojom výskume zistili, že ženy kladú v práci väčší dôraz na medziľudské vzťahy, sociálne aspekty a vykonávanie prospešnej práce. Muži preferujú hodnoty spájajúce sa s kariérou, postupom a istotou v práci. Na základe odlišnej hodnotovej orientácie môžu ženy i muži odlišne percipovať svoje zamestnanie, postavenie či rolu v práci.

Vek a pracovná spokojnosť

Predpokladali sme, že starší pracovníci, (v našom prípade nad 35 rokov) budú pracovne spokojnejší, než pracovníci mladší (v našom prípade do 35 rokov).

Zistili sme pozitívny vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a vekom. Z výsledkov vyplýva, že mladší pracovníci, v našom výskume pracovníci do 35 rokov, vykazujú nižšiu pracovnú spokojnosť než starší zamestnanci, v našom prípade nad 35 rokov. Naše výsledky sú v súlade s výskumnými zisteniami iných autorov. Oswald (2002) uvádza, že pracovná spokojnosť stúpa s vekom a najspokojnejší sú pracovníci vo veku 60 a viac rokov. Rovnako autori Rehman (2008), Kalleberg a Loscocco (1983) zistili, že s nárastom veku pracovníka sa zvyšuje aj jeho pracovná spokojnosť.

Tento jav môže byť ovplyvnený tým, že na starších pracovníkov nepôsobí potreba zmeny práce až tak silne ako u mladších pracovníkov. Starší pracovníci sú často presvedčení, že majú menej alternatív na zmenu práce ako ich mladší spolupracovníci. Preto je u starších pracovníkov zaznamenaná nižšia fluktuácia a zároveň vyššia pracovná spokojnosť. Starší pracovníci sa tiež ťažšie adaptujú na novú prácu, no ak zotrávajú na jednom pracovnom mieste, je ich pracovná spokojnosť vo vyššom veku väčšia (Kollárik, 1986).

Dĺžka zamestnania a pracovná spokojnosť

Vychádzajúc z teórie podľa Kollárika (1986), sme predpokladali pozitívny vzťah medzi počtom odpracovaných rokov u zamestnancov a ich pracovnou spokojnosťou. Nezistili sme významný vzťah medzi celkovou pracovnou spokojnosťou a dĺžkou zamestnania. Získané výsledky sú v zhode so zisteniami Crossmana (2006), ktorý nezistil vzťah medzi dĺžkou zamestnania a pracovnou spokojnosťou.

Odlišné zistenia uvádza Oshagbemi (2000), ktorý zistil, že pracovníci s dlhším pracovným pomerom v jednej organizácii dosahujú vyššiu pracovnú spokojnosť.

Herezka a Fuksová (2009) uvádzajú, že dĺžka zamestnania a vek sú v podstate veľmi blízke faktory ovplyvňujúce pracovnú spokojnosť, nie sú však zhodné. Dĺžka zamestnania obsahuje okrem časového faktoru, aj faktory ekonomické, odborné, či psychologické. Človek, pracujúci v určitom zamestnaní, môže pracovisko opustiť, alebo v ňom zotrvať do vyššieho veku. K tomuto javu dochádza najmä vtedy, ak pracovník dosahuje v práci dobré výsledky, darí sa mu, má výhodnú pozíciu, či zárobok.

Rodinný stav a pracovná spokojnosť

Vychádzajúc z literatúry (Kollárik, 1986 a Clark, 1996) sme predpokladali, že pracovníci žijúci v manželstve budú pracovne spokojnejší. Tento predpoklad sa nám nepotvrdil. Naše zistenie sa nezhoduje so zistením Clarka (1996), ktorý uvádza, že pracovníci žijúci v manželstve dosahovali vysoký stupeň celkovej pracovnej spokojnosti. Predpokladáme, že uvedené výsledky môžu byť ovplyvnené nespokojnosťou pracovníkov v manželstve, čo dokazuje aj zvýšená rozvodovosť na Slovensku. Podľa Štatistického úradu SR k 31.decembru 2009 sa rozviedlo až 12 671 manželských párov a tento jav má stúpajúcu tendenciu. V nefungujúcich rodinách pracovník nemôže dosiahnuť, stabilizáciu či celkovú životnú vyrovnanosť. Dôvodom nepotvrdenia našej hypotézy môže byť aj to, že

v dnešnej dobe klesá sobášnosť partnerov. Väčšina žije v partnerskom zväzku bez sobáša. Takýto vzťah môže nahrádzať funkciu manželstva a poskytovať pracovníkovi potrebné zázemie, ktoré sa môže prejavovať v jeho pracovnej spokojnosti.

Limitom nášho výskumu mohla byť malá vzorka. V našom výskume sme sa zamerali na pomáhajúce a nepomáhajúce profesie. Vzhľadom na špecifickosť vzorky pomáhajúcich pracovníkov, tvorilo túto vzorku len 30 psychológov a 30 sociálnych pracovníkov. Preto je pre nás výzvou do budúcnosti toto číslo rozšíriť. S obmedzeným počtom respondentov sa spája aj značná neochota spolupracovať na výskume, zaznamenaná hlavne u ekonomicky zameraných pracovníkov. Počet respondentov je príliš malý na to, aby sme mohli naše závery generalizovať na celú populáciu. Za obmedzenie považujeme tiež, že výpovede mohli byť ovplyvnené momentálnym psychickým stavom zamestnancov.

4.2 APLIKÁCIE VYPLÝVAJÚCE Z VÝSLEDKOV VÝSKUMU A ODPORÚČANIA PRE PRAX

Na základe výsledkov nášho výskumu sme zistili, že jednotliví pracovníci sa líšia v preferencii jednotlivých hodnôt. Taktiež sme zistili, že v jednotlivých povolaniach súvisia s pracovnou spokojnosťou rozdielne hodnoty. Pracovná spokojnosť u ekonomicky zameraných pracovníkov je asociovaná hlavne s hodnotami moci, úspechu a hedonizmu. U psychológov sú to hodnoty benevolencia a univerzalizmus, u sociálnych pracovníkov je to hodnota tradícia a benevolencia.

Podľa našich zistení, je veľmi dôležité vybrať si povolanie v súlade s našimi hodnotami. Toto zistenie je možné využiť v kariérom poradenstve. Podľa Vendela (2008) človek dosiahne kvalitné rozhodnutie týkajúce sa povolania vtedy, ak sú jeho hodnoty a záujmy kompatibilné. Konfliktne hodnoty a záujmy môžu viesť človeka k výberu povolania v ktorom nebude spokojný.

Aj keď je meranie hodnôt u klientov náročné, vidíme potrebu zamerať sa v kariérom poradenstve aj na túto oblasť. Taktiež ujasnenie hodnôt môže byť nápomocné žiakom a študentom pri výbere študijného smeru.

ZÁVER

V našom výskume sme sa zamerali na oblasť pracovnej spokojnosti a individuálnych hodnôt.

Cieľom práce bolo zistiť, aký je vzťah medzi jednotlivými hodnotovými typmi Schwartzovej teórie hodnôt a celkovou pracovnou spokojnosťou. Ďalej sme sa zamerali na vybrané objektívne (osobnostné) faktory pracovnej spokojnosti vo vzťahu k celkovej pracovnej spokojnosti. V komparatívnej časti výskumu sme porovnávali pracovníkov pomáhajúcich a nepomáhajúcich profesií a skupinu mužov a žien vo vzťahu k jednotlivým hodnotovým typom. Cieľ našej práce môžeme pokladať za splnený, pretože sme dostatočne odpovedali na všetky nami stanovené, výskumné otázky a výskumné hypotézy.

Analýza a interpretácia výsledkov nám umožnila identifikovať súvislosť medzi hodnotovými typmi univerzalizmus, benevolencia a celkovou pracovnou spokojnosťou v profesii psychológov. V profesii sociálnych pracovníkov súviseli s celkovou pracovnou spokojnosťou najmä hodnotové typy benevolencia a tradícia. Pri hodnotovom type moc sme zistili u oboch profesií negatívny vzťah s celkovou pracovnou spokojnosťou. K celkovej pracovnej spokojnosti u ekonomicky zameraných pracovníkov prispievali hodnotové typy moc a úspech. Pri hodnotových typoch univerzalizmus a benevolencia sme zistili negatívny vzťah s celkovou pracovnou spokojnosťou ekonomicky zameraných pracovníkov.

Keďže pracovná spokojnosť je široký pojem determinovaný rôznymi vplyvmi, skúmali sme aj vzťah celkovej pracovnej spokojnosti s faktormi veku, dĺžky zamestnania a rodinným stavom. Zistili sme, že starší pracovníci boli pracovne spokojnejší ako mladší pracovníci. Faktory dĺžka zamestnania a rodinný stav sa nepreukázali ako významné determinanty pracovnej spokojnosti.

V oblasti hodnotových orientácií sme zistili, že existuje rozdiel v hodnotovej orientácii v jednotlivých skupinách pracovníkov. Konkrétne v profesii psychológov a sociálnych pracovníkov, ktorých sme zadefinovali ako pomáhajúce profesie a v profesii ekonomicky zameraných pracovníkov, ktorí reprezentovali nepomáhajúcu profesiu. Pracovníci pomáhajúcich profesií preferovali najmä hodnoty univerzalizmus a benevolencia, teda hodnoty, ktoré sú zamerané na pomáhanie druhým. U pracovníkov nepomáhajúcich profesií boli dominantnými hodnotami moc a úspech. Analýzou výsledkov v oblasti medzipohlavných rozdielov v preferencii hodnotových typov sme zistili vyššiu preferenciu hodnotového typu tradícia u žien .

Z uvedeného vyplýva, že pracovnú spokojnosť determinuje mnoho faktorov. Preto by bolo vhodné náš výskum rozšíriť aj o iné faktory, ktoré by mohli súvisieť s celkovou pracovnou spokojnosťou.

Z našich zistení vyplýva, že hodnoty v práci človeka zohrávajú dôležitú úlohu. Zhoda medzi hodnotami prostredia a individuálnymi hodnotami je výrazným prediktorom pracovnej spokojnosti. Ujasnenie hodnôt a hodnotovej orientácie odporúčame využiť v kariérom poradenstve či pri výbere vhodného študijného smeru u stredoškolských študentov. Vybrané osobnostné faktory pracovnej spokojnosti, vek, dĺžka zamestnania a rodinný stav môžu veľa napovedať zamestnávateľom, ale aj samotným zamestnancom o pracovnej spokojnosti.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ÚDAJOV

BEDRNOVÁ, E .a kol.1998. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Managment Press, 1988. 559 s. ISBN 80-85943-57-3.

BELGEN, M.A. 1993. Nurses job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*. [online]. 1993, vol.42, no.1 [cit.2010-03-15]. Dostupné na internete: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8424066>>.

BERRYOVÁ, L. M. 2009. *Psychológia v práci*. Bratislava : Ikar, 2009. 693 s. ISBN 978-80-551-1842-0.

BOROŠ, J.2001. *Základy sociálnej psychológie: pre študujúcich humánne, sociálne a ekonomické vedy*. Bratislava: Iris, 2001. 227 s. ISBN 80-89018-20-3.

BROŽÍK, V. 1985. *Hodnoty a významy*. Bratislava: Nakl. Pravda, 1985. 291 s.

BUDA, B.1994. *Empatia. Psychológia vcítienia a vžitia sa do druhého*. Nové Zámky: PSYCHOPROF,1994. 338.s ISBN 80-967148-5-0.

BUSH, P., BUSH, R.F. 1978. Women contrasted to Men in the Industrial Saleforc: Job satisfaction, values, role clarity, performance and propensity to leave. In *Journal of Marketing Research*. 1978, vol.15, no.3, p.438 - 448.

CAKIRPALOGU, P.2004. *Psychologie hodnot. Přehled pro humanitní odbory*. Olomouc: Votobia.2004. s 427. ISBN 80-7220-195-6.

CANGÁR, M - GALLO, D.-HRABLAYOVÁ, E. 2005. *Osobnosť sociálneho pracovníka a manažment*. Bratislava: ŠEVT ,2005. 66 s. ISBN 80-967908-7-0.

CLARK, A.E. 1996. Job satisfaction in Britain. In *British journal of industrial relations*.1996.vol.34, no.2, p. 189-217.

CROSSMAN, A. 2006. Job satisfaction of secondary school teachers, In *Educational management administration* [online].2006,vol.34, no.1 [cit. 2010-03-12]. Dostupné na internete: <<http://ema.sagepub.com/cgi/reprint/34/1/29>> ISSN 1741- 1432.

DORTÍKOVÁ, S. 1980. *Filozofia a problém hodnoty*. Bratislava: Nak.Pravda1980. 224 s.

GRÁC, J. 1979. *Pohľady do psychológie hodnotovej orientácie mládeže*. Bratislava: Slov.pedagog.nakl.,1979. 338 s.

HEREZKA, P. – FUKSOVÁ, N. 2009. Proces pracovnej motivácie pracovníkov vo výrobných podnikoch. In *Journal of cooperate management and economics*. 2009. roč.1, č.2, 20 – 32 s.

HRDLÍČKA, M. *Krize středného věku – úskalí a šance*. Praha: Portál, 2006. 167 s. ISBN 80-7367-168-9.

HOMOLA, M. 1972. *Motivace lidského chování*. Praha: Státní pedagog.nakl.,1972. 356 s.

CHATMAN, J. 1991. People and organizational culture: a profile comparasion approach to assessing person – organizational fit.1991. *Academi of Management Journal*.1991.vol.34, no.3, p.487- 516, ISSN 0740-8188.

ILGOVÁ, J. – RITOMSKÝ, A. 2009. Hodnoty mladých Čechov a Slovákov - komparatívny empirický výskum [online].2009, In *Sociálne politické analýzy*. 2009.roč.3,č.1. s.73-113. ISSN 1337 5555.

KALLEBERG, A.L. – LOSCOCCO, K.A. 1983. Explanong age difference in job satisfaction [online].1983,vol.48, no.1[cit. 2010- 02-26]. Dostupné na internete: <<http://www.jstor.org./pss/2095146>>. ISSN 0038-0253.

KAVALÍŘ, P.2005. K problematice výzkumu hodnot a hodnotových preferencií. In *Československá psychologie* ,2005, roč. XLIX,č.4, s.333 – 341. ISSN 1214-3251.

KLOČOVANSKÁ, E. *Axiologická podstata noetického procesu*. [online].2004,[cit.2010-2-18]. Dostupné na internete: <<http://pdfweb.truni.sk/elekskripta/evsuv/sekcia2/klocovanska.pdf>>.

KOLLÁRIK, T. 1986. *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca, 1986. 237 s.

KOLLÁRIK, T. 2004. *Metódy sociálnopsychologickej praxe*. Bratislava: Ikar,2004.264 s.

KUBÍČKOVÁ, M. 2008.*Kultura školy*. Dizertačná práca. Zlín: UTB,2008, 154 s.

MATOUŠEK, O.2003.*Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.384 s.

MEZERA, A.2005. *Hollandova teorie profesního vývoje: příručka*. [online].2005. [cit. 2010-02-15]. Dostupné na internete: <http://vychova-vzdelavani.cz/download/holland_mezera.pdf>.

MIKULÁŠTÍK, M.2007. *Manažerská psychologie*. Praha: Grada Publishing, 2007. 380 s. ISBN 978-80-247-1349-6.

MUSCÁ, A .2007. *Kariérne poradenstvo, kompendium metód a techník*. [online] 2009,[cit. 16-02-2010]. Dostupné na internete : <http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Metody/08-KlarifikaciaHodnot.pdf>

NÁKONEČNÝ, M.2005. *Sociální psychologie organizace*. Praha:Grada Publishing, 2005.211 s. ISBN 80-247-0577.

NÁKONEČNÝ, M. 1995. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 1995. 336 s. ISBN 80-200-0525-0.

OSHAGBEMI, T.2000. Is lenght of service related to the level of job satisfaction? [online].2000,vol.27,no.3[cit2010-03-6].Dostupné na internete: <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/03068290010286546>

OSWALD, A.2002. *Are you happy at work? Job satisfaction and work-life balance in the US and Europe* [online] University of Warwick: England. [cit.2010-02-27]. Dostupné na internete:

<<http://www2warwick.ac.uk/fac/soe/economics/staff/faculty/oswald/finalnywarwickwbseventpapernov2002.pdf>>

PAULÍK, K. 2001. *Subjektívny percepcie podmínek v pomáhajících profesích*. In Sarmány Schuller, I.: *Psychológia pre bezpečný svet*. Bratislava: STIMUL, 2001. ISBN 80-88982-53-7. s.242-243.

REHMAN, M.Z. 2008. Effect of job rewards and Age differences on job satisfaction: A study of Fesco. In *Social science research network* [online].2008,vol.2, no.3 [cit.2010-02-27]. Dostupné na internete: <<http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstractid=1507742>>

ŘEHÁKOVÁ, B.2005. Measuring value orientation with the use of S.H.Schwartz's Value Portraits. In *Czech sociological Review*. [online].2005,vol.42,no.1 [vit. 2010-3-25].

Dostupné na internete:

<<http://www.cceol.com/aspx/issuedetails.aspx?issueid=40f48acd-6517-4a27-a3ab-a42e638ba80c&articled=e2e29e18-3cbd-4805-93fa-6f9e090b6441>>

SAGIV, L.- SCHWARTZ, S. 2000. Value priorities and subjective well-being. Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*. 2000. vol.30,no 2. s. 177-198.

SALBOT, V. *Hodnotová orientácia mládeže v kontexte transformácie spoločnosti: grantová úloha VEGA č.1/2507/05*. Banská Bystrica: UMB, 2007.

SCHUSTEROVÁ, N.2004. *Hodnoty a subjektívna pohoda*. In Džuka, J.: *Psychologické dimenzie kvality života*. Prešov: Prešovská univerzita,2004,591 s. ISBN 80-8068-282-8.

SCHWARTZ, S.H.- BILSKY, W.1987. Toward a universal psychological. In *Journal of personality and social psychology*. 1987.vol.53, no.3, p.550-562

SCHWARTZ, S.H. 2006. Basic human Values: Theory , measurement, and applications (An Overview). *Revue française de sociologie*. vol.47, no.4. ISSN 0035- 2969.

STAPLES, D.S.- HIGGINS,CH. A. 1998. A study of the impact of factor importance weightings on job satisfaction measures.*Journal of Business &Psychology*. [online] 1998. vol.13,no.2.[cit. 2010-03-15]. Dostupné na internete: <<http://www.jstor.org/pss/25092634>>

ŠTIKAŘ, J. – RYMEŠ, M. – RIEGEL, K. – HOSKOVEC, J. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

Štatistický úrad Slovenskej Republiky .2009. [cit. 2010- 03-15]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=95>>.

TIMULÁK, L. 2006. *Základy vedení psychoterapeutického rozhovoru: Integrativní rámec*. Praha: Portál,2006. 184 s. ISBN 80-7367-106-9.

VELEHRADSKÝ, A. a kol.1978.*Hodnocení a hodnoty v činnosti člověka*. Praha: Svoboda, 1978. 182 s.

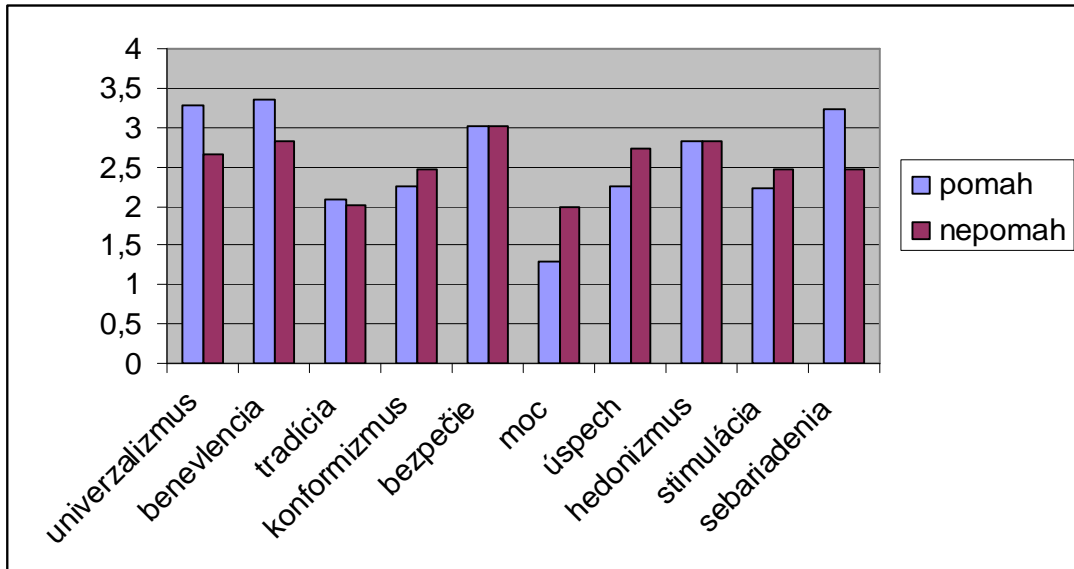
VENDEL, Š. 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada , 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

VERPLANKEN, B.2004.Value congruence and job satisfactionamong nurses: human relations pererspective. In *International Journal of Nursing Studies*. [online]2004,vol.41,no. 2, p.599-605. [cit. 2010-03-23]. Dostupné na internete: <[http://journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489\(04\)00007-0/abstract](http://journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489(04)00007-0/abstract)>

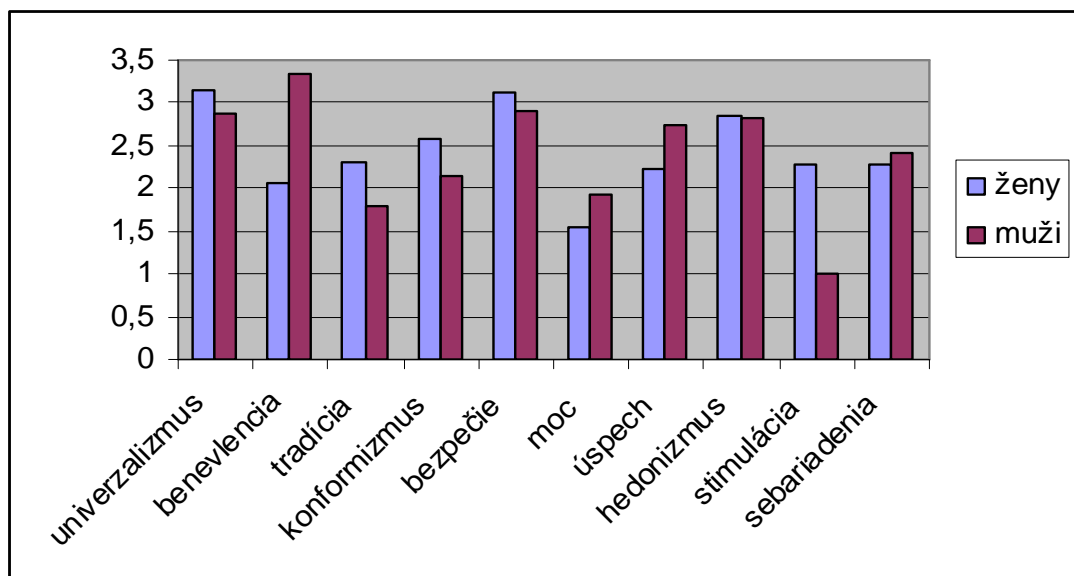
VÝROST,J.-SLAMĚNÍK,I.1998. *Aplikovaná sociální psychologie*. Praha: Portál,1998.383 s. ISBN 80-7178-269-6.

PRÍLOHA (Grafy)

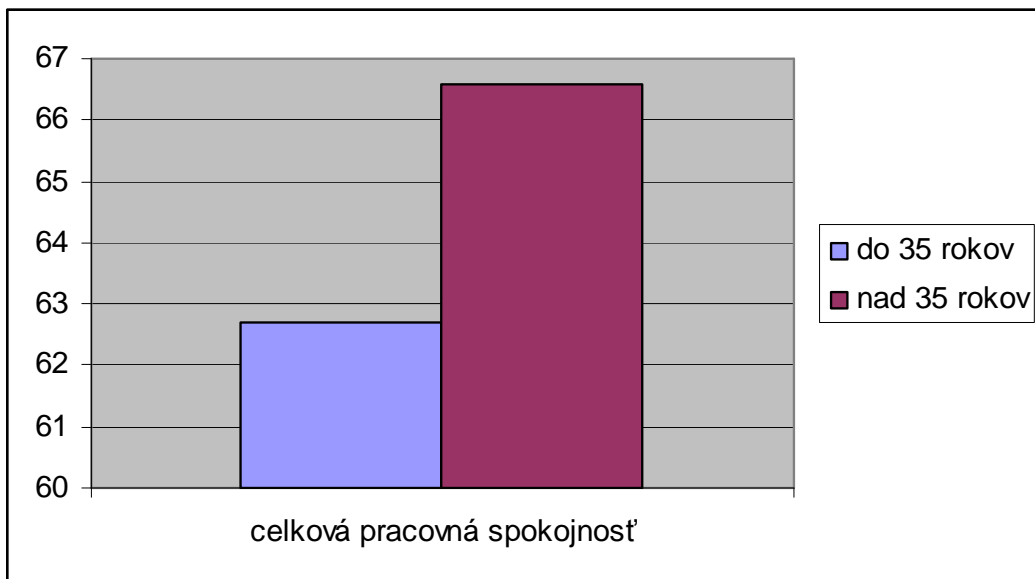
Graf 1 Rozdiel v preferencii individuálnych hodnôt u pomáhajúcich a nepomáhajúcich pracovníkov



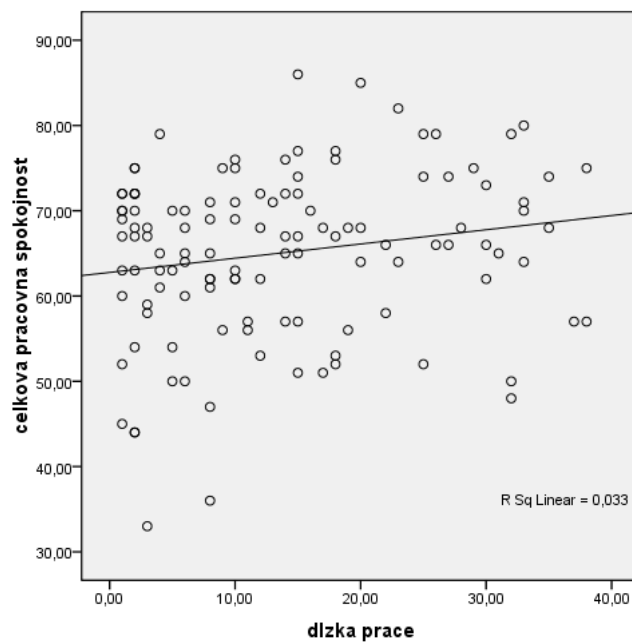
Graf 2 Rozdiel v preferencii individuálnych hodnôt u mužov a žien



Graf 3 Rozdiel v celkovej pracovnej spokojnosti medzi staršími a mladšími pracovníkmi



Graf 4 Bodový graf premenných celková pracovná spokojnosť a dĺžka zamestnania preložený idealizovanou priamkou.



Graf 5 Rozdiel v celkovej pracovnej spokojnosti v skupine pracovníkov žijúcich rodinným životom a v skupine slobodných pracovníkov

