

POVEDOMIE O KONCEPTE SLOBODY V PRÁCI

Daša Václavíková

ABSTRACT

Freedom at work is an opportunity for employees to organize their working time and work tasks in their own discretion, while respecting the business rules and other employees. If employees understand the meaning of their work, they work responsibly, quickly and efficiently. Freedom at work is a style of work organization, which uses the natural properties of the employees. For employees it is the opportunity to work in an environment in which they can develop their potential and they can participate in the progress of the company and thus achieve their own objectives. The paper presents the results of primary research focused on the issue of freedom at work with regard to awareness of the concept among managers and employers in Slovakia. The aim of this paper is to point out the level of awareness about the concept of freedom at work in Slovak companies.

KEY WORDS

Freedom. Freedom at Work. Human Resources. Questionnaire.

JEL CLASSIFICATION

M14, J24.

ÚVOD

Jedným zo základných predpokladov pre zachovanie úspešnosti a konkurencieschopnosti podniku je mať správnych ľudí na správnom mieste, to znamená disponovať zamestnancami, ktorí nachádzajú v svojej práci zmysel, dosahujú vysokú pracovnú spokojnosť, a ktorí svoju prácu vykonávajú zodpovedne, rýchlo a kvalitne, pretože majú v práci dostatočnú slobodu organizovať si svoj pracovný čas a výkon podľa vlastného uváženia a vedia ako ich práca prispieva k celkovému napredovaniu podniku. Uvedená definícia vystihuje podstatu konceptu slobody v práci, ktorého cieľom je zabezpečiť konkurencieschopnosť podniku v súčasnom turbulentnom podnikateľskom prostredí.

Cieľom príspevku je prezentovať výsledky analýzy povedomia o koncepte slobody v práci v slovenských podnikoch na základe primárneho výskumu realizovaného na reprezentatívnej vzorke podnikateľských subjektov.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ SKÚMANEJ PROBLEMATIKY

Hamel, LaBarre, Rozwell a Zanini (2013) poukazujú na nedostatočnú slobodu zamestnancov v súčasnom podnikateľskom prostredí. Hovoria, že napriek digitálnym technológiám a sociálnym médiám máme v osobnom živote väčší výber ako kedykoľvek predtým, ale v práci to tak nie je. Väčšina organizácií funguje v súlade s byrokratickými postupmi a zásadami, ktorých cieľom je maximalizovať normalizácie, špecializácie, predvídateľnosť a účinnosť. Inými slovami, väčšina organizácií je zameraná na kontrolovanie - kontrolovanie ľudí, kontrolovanie informácií a kontrolovanie rozpočtov. Kontrola je dôležitá, avšak prílišná pozornosť venovaná sledovaniu odchýlok od noriem potláča inovácie a schopnosti zamestnancov, ktoré vedú k úspechu v 21. storočí.

Kľúčovým predpokladom na to, aby podniky mohli fungovať na princípoch slobody v práci je presvedčenie, že zamestnanci sú dospelí ľudia, schopní spolurozhodovať ako o svojej práci, tak i o fungovaní podniku ako celku. Ľudia, ktorí vedú v práci zodpovedne zaobchádzať so zverenou slobodou (Kováčik, 2012).

Pre správne pochopenie podstaty konceptu slobody v práci je nevyhnutné definovať základný pojem súvisiaci s touto problematikou, a tým je sloboda. Definovať pojem sloboda je veľmi zložitá z dôvodu, že každý človek má v živote iné hodnoty, iné priority a sloboda pre neho znamená niečo výnimočné, neoceniteľné. Vo výkladovom slovníku je pojem sloboda definovaný ako možnosť voľne, bez cudzieho nátlaku sa prejavovať, rozhodovať, konať (Kačala, Pisárčiková, Považaj, 2003). Sloboda v práci musí mať samozrejme určité obmedzenia. Zamestnancom nemôžeme len povedať, aby robili čo chcú, alebo, aby robili to, čo vedú najlepšie. Bez určitého usmernenia môže ľahko dôjsť k rozporu s podnikovou víziou alebo s ľuďmi okolo seba. Mill (2001, s. 27) vymedzuje podstatu slobody z politického hľadiska nasledovne: „jediná sloboda, hodná svojho mena, je sloboda hľadať vlastné dobro vlastnou cestou, pokiaľ sa nesnažíme ostatných obmedzovať v tom istom, alebo klásť prekážky ich úsiliu. Ľudia získajú viac, ak umožnia každému žiť tak, ako sa mu to páči, než keď budú každého nútiť, aby žil tak, ako sa to páči im“. Z tohto hľadiska aj sloboda v práci predpokladá rešpektovanie práv iných ľudí, ako aj rešpektovanie podnikových pravidiel. Práve vtedy, keď zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom správať sa a vystupovať

v práci slobodne, získa ich nápady, lojalitu a angažovanosť. Balcerowicz (2000, s. 12, 14) poukazuje na definovanie pojmu sloboda z filozofického hľadiska, pričom hovorí, že „zmysluplný pojem slobody sa týka len vzťahov danej osoby k iným ľuďom. Otázka slobody teda neexistuje mimo spoločnosti. Pojem slobody možno definovať prostredníctvom práv, ktoré prislúchajú jednotlivým ľuďom. Tieto práva treba chápať ako možnosť určitej činnosti jednotlivca, ktorú jeho sociálne prostredie istým spôsobom uznáva“. Takže sloboda v práci znamená, že človek môže byť slobodný len do takej miery, aby neobmedzoval slobodu iných ľudí (svojich spolupracovníkov) a zároveň, aby jeho slobodné správanie a konanie bolo v súlade s podnikovými pravidlami. Pokiaľ sloboda klesá pod určitú kritickú úroveň, môžeme hovoriť o jej absencii a v prípade osobnej slobody, o neslobode.

Autori Carney a Getz (2013, s. 82) uvádzajú, že „sloboda v práci neznamena hierarchiu, ale ani anarchiu“. Nie každý je ochotný byť v práci slobodný a zároveň zodpovedný za svoj výkon, za plnenie zverených úloh a rozhodnutí a v neposlednom rade plnenie cieľov podniku. Zodpovednosť je veľmi častým pojmom skloňovaným v súvislosti s konceptom slobody v práci. Žilínek (1997, s. 48) definuje zodpovednosť ako „fenomén mravnosti, ktorý sa prejavuje v tom, že v človeku sa formuje pocit zodpovednosti za svoje činy. K osobnej zodpovednosti prináleží vedomie vlastnej účasti na vykonaných činoch a ich hodnotenie z aspektu sebauvedomenia a akceptovania požiadaviek humanistickej mravnosti. Hodnota a sila mravnej zodpovednosti rastie s reálnou slobodou človeka“. To znamená, že čím viac slobody majú zamestnanci v práci, tým vyšší stupeň zodpovednosti sa od nich očakáva. Nič neprichádza bez toho, aby sme niečo neobetovali. Pokiaľ chcú byť zamestnanci v práci slobodní a chcú sami rozhodovať o svojich výkonoch a pracovných úlohách, musia byť ochotní prebrať na seba zodpovednosť za svoje činy. Sloboda bez zodpovednosti nemôže nikdy fungovať a obzvlášť v podnikovom prostredí.

Koloc (2014) poukazuje na pocit slobody v práci, ako na možnosť vybrať si akú prácu bude človek vykonávať, rovnako aj kedy a kde ju bude vykonávať. Hovorí, že pocit slobody ako rastúcej priority pre talentovaných zamestnancov naprieč rôznymi sektormi a odvetviami, je jedným z kľúčových prvkov sebanaplnenia. Na druhej strane, nespokojnosť zamestnancov v práci spôsobuje ich nízku produktivitu, konflikty na pracovisku, nespokojnosť klientov a finančné straty. Táto nálada sa prenáša do osobného života zamestnancov, kde ovplyvňuje ich rodinu, vzťahy a zdravie.

Podstatou slobody v práci je do veľkej miery sebariadenie. Seková (In Seková a kol., 2013, s. 26) definuje sebariadenie ako „proces rozhodovania o cieľoch, o spôsoboch i zdrojoch ich napĺňania, proces organizovania a kontrolovania uskutočňovaných aktivít

i sústavného prehodnocovania dosiahnutých výsledkov v prospech seba i druhých“. Carmeli, Meitar a Weisberg (2006) poukazujú na sebariadenie ako na proces, v ktorom zamestnanci sami seba motivujú a mobilizujú za účelom dosiahnuť vytýčené ciele. Koncept slobody v práci umožňuje zamestnancom voliť si čo a akým spôsobom budú robiť, a za to budú dostávať spravodlivú odmenu. Peniaze nemajú byť najdôležitejší dôvod, prečo majú zamestnanci pracovať. Tým dôvodom má byť to, že v práci, ktorú vykonávajú, nachádzajú zmysel.

Podľa Rolkovej (2013) je súčasné podnikateľské prostredie plné byrokracie, v ktorom nadriadení zaobchádzajú so zamestnancami ako s nekompetentnými ľuďmi, ktorí nedokážu samostatne konať či rozhodovať. Podniky uplatňujú pravidlá, aby nedochádzalo k chybám a odchýlkam od noriem, čo však bráni v dosahovaní výnimočných výsledkov a inovácií.

Manažment ľudských zdrojov a predovšetkým vedenie ľudí sa čoraz častejšie spája s pojmami inovácia, kreativita, nadšenie a sloboda. Andrej Zemandel, konzultant v oblasti ľudských zdrojov pre spoločnosť Eset, hovorí, že mladí ľudia sú zapálení, entuziastickí a lojálni. Dokážu pracovať flexibilne, s vysokým nasadením a bez problémov dokážu prepájať súkromie a pracovný život. Pri takýchto zamestnancoch je úlohou manažéra držať sa bokom, nechať robiť ľudí čo vedia najlepšie a snažiť sa usmerňovať ich tak, aby pracovali v prospech rastu podniku (Jurina, 2010). „Mladého človeka nemožno vychovávať k poslušnému vykonávaniu pracovných úkonov bez hlbšej motivácie, zaujatosti a chápaniu zmyslu a poslania svojej práce“ (Žilínek, 1997, s. 173). Manažéri a zamestnávateľia však zriedkakedy počúvajú svojich zamestnancov a využívajú ich inteligenciu a potenciál. Takýmto spôsobom dochádza v podnikoch k plytvaniu ľudským kapitálom.

2 CIEĽ A METÓDY

Cieľom prezentovaného príspevku je analyzovať povedomie o koncepte slobody v práci v slovenských podnikoch. Naším cieľom je zistiť úroveň povedomia o koncepte slobody v práci medzi manažérmi a zamestnávateľmi na Slovensku. Príspevok prezentuje výsledky primárneho výskumu realizovaného na reprezentatívnej vzorke podnikateľských subjektov. Pri skúmaní povedomia o koncepte slobody v práci pracujeme s hypotézou H1, ktorá predpokladá, že väčšina manažérov nepozná koncept slobody v práci.

Samotná realizácia primárneho dotazníkového skúmania prebiehala od 13. októbra 2016 do 12. novembra 2016. Pre potreby definovania základného súboru sme kontaktovali Štatistický úrad Slovenskej republiky, ktorý nám poskytol aktuálnu databázu podnikateľských

subjektov platnú k 30. septembru 2016, pozostávajúcu zo ziskovo-orientovaných podnikateľských subjektov s počtom zamestnancov 10 a viac. Základný súbor tvorilo 15799 podnikateľských subjektov. V dotazníkovom skúmaní sme náhodným výberom oslovili 4500 podnikateľských subjektov, pričom dotazníky boli respondentom distribuované elektronicky. Výberový súbor sme zostavili pomocou využitia funkcií v rámci programu Microsoft Excel, ktorý prostredníctvom náhodného výberu vybral 4500 podnikateľských subjektov zo základného súboru bez opakovania. Do dotazníkového prieskumu sa zapojilo 349 respondentov, ktorí nám vrátili správne vyplnený dotazník, čo predstavuje 7,76-percentnú návratnosť.

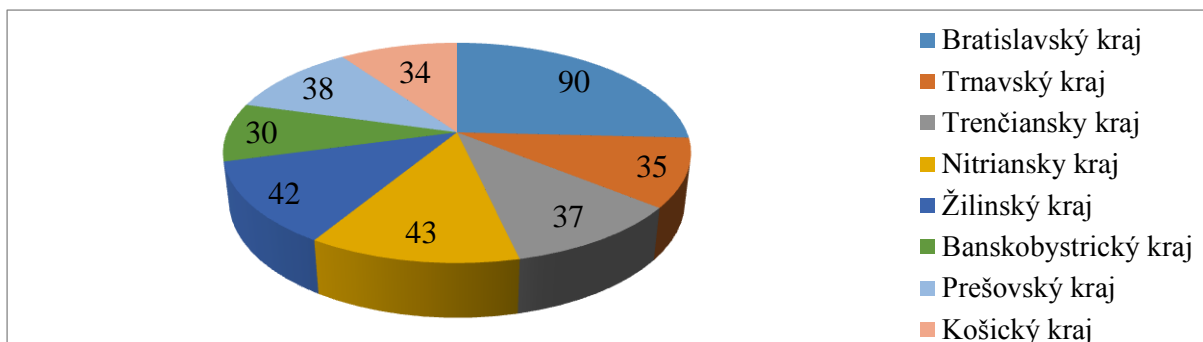
3 VÝSLEDKY A DISKUSIA

Ako identifikačné údaje respondentov sme v dotazníkovom prieskume zvolili nasledujúce kritériá: veľkosť podniku, v ktorom respondent pôsobí, právna forma podniku a geografická pôsobnosť podniku.

Do dotazníkového prieskumu sa zapojili respondenti zo všetkých veľkostných kategórií triedenia podnikov, ktoré tvorili základný súbor skúmania. Najviac respondentov, zapojených do dotazníkového prieskumu, pôsobí v malom podniku. Jedná sa o 279 manažérov, nasleduje zastúpenie respondentov pôsobiacich v strednom podniku, v počte 57 a najmenej, len 13 respondentov, pracuje vo veľkom podniku.

Dotazníkového prieskumu sa zúčastnili respondenti zo šiestich rôznych právnych foriem podnikania. Dotazníkového prieskumu sa zúčastnilo 268 respondentov pôsobiacich v podniku s právnou formou spoločnosť s ručením obmedzeným, čo predstavuje 76,8 % všetkých respondentov. 38 respondentov pôsobí v akciovej spoločnosti, 28 respondentov pôsobí ako samostatne zárobkovo činná osoba a 11 respondentov vykonáva svoju činnosť pod právnou formou družstva. 2 respondenti pôsobia v komanditnej spoločnosti a 2 respondenti vo verejnej obchodnej spoločnosti.

Posledným identifikačným znakom triedenia respondentov bolo teritoriálne hľadisko pôsobenia podniku podľa jednotlivých krajov Slovenskej republiky. Absolútne vyjadrenie počtu respondentov podľa kraja pôsobnosti podniku, ilustruje graf 1.



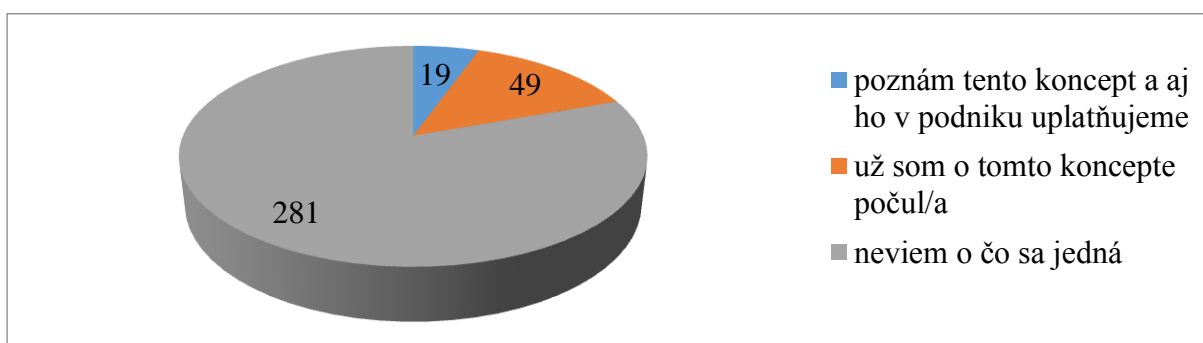
Graf 1 Počet respondentov podľa kraja pôsobenia podniku

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Najviac respondentov zapojených do dotazníkového prieskumu, pôsobí v Bratislavskom kraji, konkrétne sa jedná o 90 respondentov, čo predstavuje 25,8 % všetkých respondentov. Zastúpenie respondentov z ostatných krajov Slovenskej republiky je približne rovnaké a pohybuje sa v rozmedzí od 30 do 43 respondentov.

Reprezentatívnosť výberového súboru sme testovali v programe IBM SPSS 19 pomocou testu nazývaného Chi-kvadrát test dobej zhody. Reprezentatívnosť výberového súboru sme testovali na základe troch kvalitatívnych znakov, a to veľkosti podniku, právnej formy podniku a kraja pôsobenia podniku. Po otestovaní reprezentatívnosti výberového súboru môžeme konštatovať, že výberový súbor je reprezentatívny podľa všetkých troch zvolených kvalitatívnych znakov, a teda je možné výsledky dotazníkového prieskumu generalizovať na celý základný súbor.

Pri skúmaní povedomia o koncepte slobody v práci sme pracovali s hypotézou H1, ktorú sme overovali pomocou binomického testu. V stanovenej hypotéze sme predpokladali, že väčšina manažérov nepozná koncept slobody v práci. Graf 2 ilustruje výsledky dotazníkového prieskumu a v tabuľke 1 uvádzame výstup overovania hypotézy H1 z programu IBM SPSS 19.



Graf 2 Povedomie o koncepte slobody v práci

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Z výsledkov dotazníkového skúmania je zrejmé, že väčšina manažérov nepozná koncept slobody v práci. Túto možnosť v dotazníku označilo až 281 respondentov, čo predstavuje 80,5 % všetkých respondentov. Takéto výsledky sme očakávali vzhľadom na to, že sa jedná o pomerne novú koncepciu, ktorá predovšetkým v slovenských podnikoch nie je príliš rozšírená. Podniky preferujú skôr pravidlá a kontrolu nad svojimi zamestnancami pred uplatňovaním slobody a angažovanosti zamestnancov.

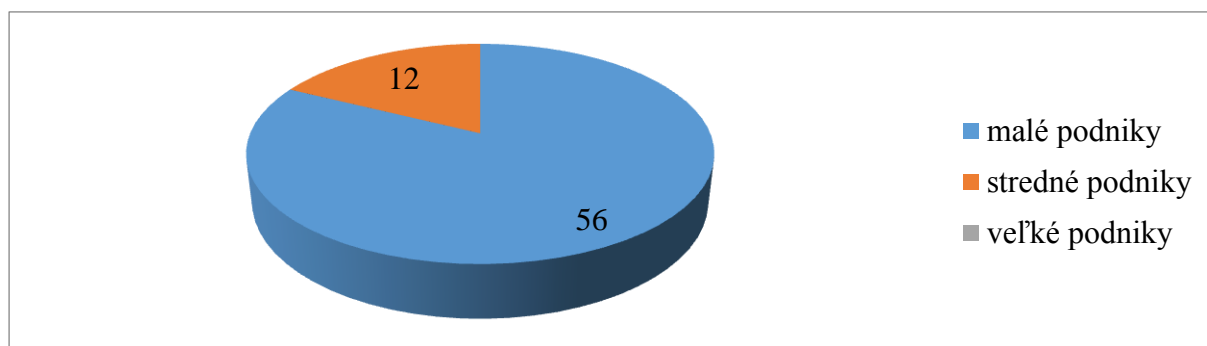
Tabuľka 1 Povedomie o koncepte slobody v práci

Binomial Test						
		Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (2-tailed)
o1_h1	Group 1	1	281	,81	,50	,000
	Group 2	0	68	,19		
	Total		349	1,00		

Prameň: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníkového prieskumu.

Na základe výsledkov overovania môžeme konštatovať, že na 5%nej hladine významnosti väčšina manažérov nepozná koncept slobody v práci, a preto potvrdzujeme stanovenú hypotézu H1.

68 manažérov označilo v dotazníku možnosť, že koncept slobody v práci poznajú, prípadne o ňom už počuli. Pri povedomí manažérov o koncepte slobody v práci nás tiež zaujímal vzťah medzi veľkosťou podniku a tým, či manažéri tento koncept poznajú. Výsledky ilustruje graf 3.



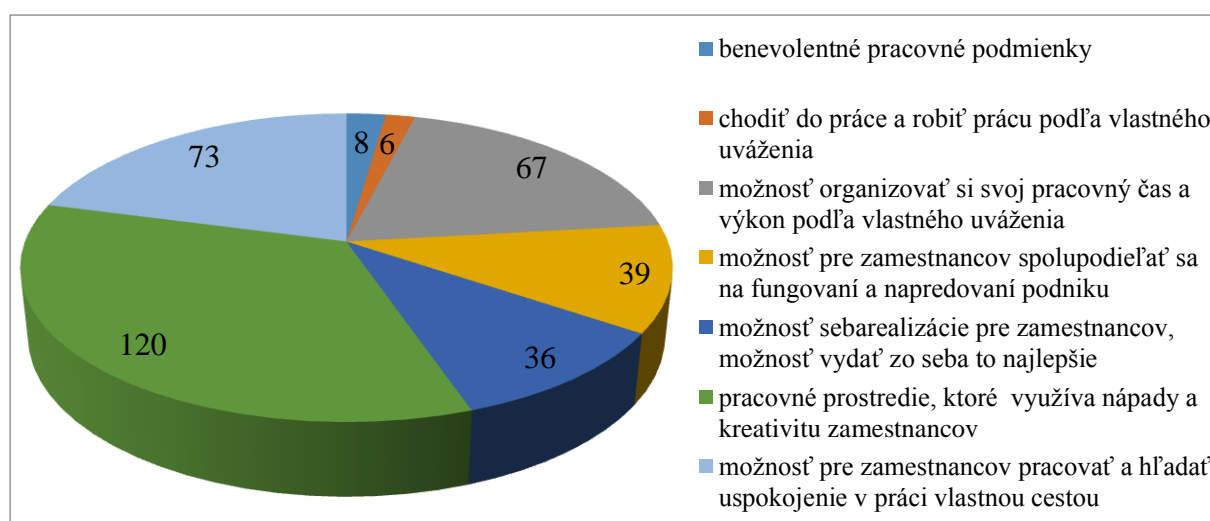
Graf 3 Vzťah medzi veľkosťou podniku a povedomím o koncepte slobody v práci

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

V dotazníkovom prieskume sme zistili, že až 82,3 % manažérov, ktorí poznajú koncept slobody v práci, pôsobi v malých podnikoch s počtom zamestnancov od 10 do 49. 12 manažérov pôsobi v stredných podnikoch. Zaujímavé je zistenie, že ani jeden manažér,

pôsobiaci vo veľkom podniku, nepozná koncept slobody v práci. V prípade, že respondenti uviedli, že spomínaný koncept poznajú, zaujímalo nás, kde sa s týmto konceptom stretli, pričom mohli označiť viac z ponúkaných možností. Najčastejšie sa manažéri so slobodou v práci stretli na internete (41 manažérov), nasledujú médiá (31 manažérov), 23 manažérov uviedlo, že koncept slobody v práci využívajú, prípadne využívali v praxi a 14 manažérov sa stretlo s týmto konceptom na konferencii.

Ďalej nás zaujímalo, čo si respondenti pojmom slobody v práci predstavujú. V dotazníku sme formulovali otázku, v ktorej mali respondenti vybrať jednu zo siedmich definícií pojmu slobody v práci, ktorá je podľa nich najvýstižnejšia. Odpovede manažérov vyjadrené v absolútnych číslach ilustruje graf 4.



Graf 4 Vnímanie pojmu slobody v práci

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Tretina manažérov (34,4 %) vníma pojmom slobody v práci pracovné prostredie, ktoré zamestnancom poskytuje dostatočný priestor pre využitie ich nápadov a kreativity. Približne 20 % manažérov sa vyjadrilo, že pod slobodou v práci si predstavujú možnosť pre zamestnancov pracovať a hľadať uspokojenie v práci vlastnou cestou, pričom sa nesnažia ostatných obmedzovať v tom istom a približne rovnaké percento manažérov si myslí, že sloboda v práci je možnosť pre zamestnancov organizovať si svoj pracovný čas a výkon podľa vlastného uváženia. 39 manažérov označilo, že sa jedná o možnosť pre zamestnancov spolupodieľať sa na fungovaní a napredovaní podniku a 36 manažérov možnosť sebarealizácie pre zamestnancov, teda možnosť vydať zo seba to najlepšie. Len 8 manažérov pokladá slobodu v práci za benevolentné pracovné podmienky a 6 manažérov si myslí, že sloboda v práci znamená chodiť do práce a robiť prácu podľa vlastného uváženia.

ZÁVER

Slobodu v práci vnímame ako kľúčovú konkurenčnú výhodu súčasného podnikania. Rozširovaním rozhodovacej právomoci zamestnancov získava podnik ich nápady a lojalitu, ktoré vedú k prínosom nielen pre majiteľov a manažérov. Spokojní zamestnanci sú viac angažovaní a produktívni, čo prináša podnikom vyššie zisky.

V príspevku sme sa zamerali na koncept slobody v práci s dôrazom na úroveň povedomia o tomto koncepte v slovenských podnikoch. V úvode príspevku sme definovali základné pojmy nevyhnutné pre správne pochopenie podstaty konceptu slobody v práci, ako napríklad pojmy sloboda, zodpovednosť či sebariadenie.

Naším cieľom bolo zistiť úroveň povedomia o koncepte slobody v práci medzi manažérmi a zamestnávateľmi na Slovensku. Na základe výsledkom dotazníkového prieskumu realizovaného na reprezentatívnej vzorke podnikateľských subjektov sme zistili, že väčšina manažérov koncept slobody v práci nepozná, čím sa potvrdila hypotéza, ktorú sme formulovali pred samotným výskumom. V príspevku sme prezentovali aj ďalšie výsledky nášho skúmania spojené s danou problematikou.

Môžeme konštatovať, že úroveň povedomia o koncepte slobody v práci je v slovenských podnikoch veľmi nízka, čo je škoda vzhľadom na mnohé prínosy a pozitívne dôsledky, ktoré takýto spôsob organizácie práce zamestnancov podnikom prináša. Zároveň si však myslíme, že koncept slobody v práci bude vykazovať do budúcnosti rastúci trend v uplatňovaní v praxi, predovšetkým kvôli neoceniteľnej konkurenčnej výhode, ktorú môžu podniky prostredníctvom zamestnaneckej angažovanosti, iniciatívy a tvorivosti získať.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

BALCEROWICZ, L. 2000. Sloboda a rozvoj. Bratislava : Kalligram, 2000. 320 s. ISBN 80-7149-296-5.

CARMELI, A. – MEITAR, R. – WEISBERG, J. 2006. Self-leadership skills and innovative behavior at work. In International Journal of Manpower, roč. 27, č. 1, 2006. ISSN 0143-7720, s. 75 – 90.

CARNEY, B. M., GETZ, I. 2011. Svoboda v práci: jak nechat zaměstnance dělat, co chtějí, a tím zvýšit produktivitu, zisk a růst. Praha : PeopleComm, 2011. 344 s. ISBN 978-80-904890-1-1.

FRIČOVÁ, L. 2012. Slobodu a šťastie máme v DNA. In Trend, roč. 15, č. 16, 2012. ISSN 1335-0684.

HAMEL, G. – LABARRE, P. – ROZWELL, C. – ZANINI, M. 2013. Searching for freedom at work. [online]. 2013. [cit. 2016-01-04]. Dostupné na internete: <<http://fortune.com/2013/08/23/searching-for-freedom-at-work/>>

JURINA, Ľ. 2010. Ako zarábať na nadšencoch. In Trend, roč. 13, č. 43, 2010. ISSN 1335-0684.

KAČALA, J., PISÁRČIKOVÁ, M., POVAŽAJ, M. a kol. 2003. Krátky slovník slovenského jazyka. Bratislava : VEDA, 2003. 4. vyd. 945 s. ISBN 80-224-0750-X.

KOLOC, N. 2014. Let employees choose when, where and how to work. In Business Harvard Review. [online]. 2014. [cit. 2015-12-07]. Dostupné na internete <<https://hbr.org/2014/11/let-employees-choose-when-where-and-how-to-work>>

KOVÁČIK, M. 2012. Čo je sloboda v práci [online]. In Slobodavpraci.sk, 2012. [cit. 2015-11-04]. Dostupné na internete <<http://slobodavpraci.sk/co-je-sloboda-v-praci/>>

MILL, J. S. 2001. O politickej slobode. Bratislava : Kalligram, 2001. 176 s. ISBN 80-7149-405-4.

ROLKOVÁ, M. 2013. Vybrané aspekty implementácie participatívneho štýlu riadenia podniku. In. Trendy v podnikaní – Business Trends, č. 2, roč. 2013, 2013. ISSN 1805-0603, s. 47 – 54.

SEKOVÁ, M. a kol. 2013. Manažment II. Ľudia v organizácii a organizačná kultúra. Bratislava : IURA Edition, 2013. 170 s. ISBN 978-80-8078-511-6.

ŽILÍNEK, M. 1997. Étos a utváranie mravnej identity osobnosti. Bratislava : Iris, 1997. 232 s. ISBN 80-88778-60-3.

KONTAKT

Ing. Daša Václaviková

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Ekonomická fakulta

Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica, Slovensko

dasa.vaclavikova@umb.sk