

PhDr. Tibor Hrozáň – klinický psychológ  
**Hodnota rôznych hodnôt.**



My ľudia žijeme teraz ekonomickú dobu. Už asi takých 10 tisíc rokov. Posledných asi 6 tisíc rokov je už ekonomika taká rozvinutá, že spoločnosti s takýmto systémom úplne jednoznačne víťazia nad spoločenskými formami, ktoré tu boli takých 100 až 500 tisíc rokov dozadu. Je to doba, kedy už človek v tejto našej dnešnej podobe chodil po tejto zemi, živil sa zberom, lovom a bol z hľadiska vtedajšieho spoločenstva vzájomne úplne rovnocenný. Teda X stotisíc rokov sme žili v rovnocennosti, vzájomnej slobode, nezávislosti. Až posledné, veľmi krátke obdobie ľudskej histórie je spojené s rozvojom poľnohospodárstva a tým i produkcie, obchodu. Vzniká spoločnosť majetných vlastníkov, správcov a nemajetných bojovníkov, robotníkov. Títo boli nútení preto, aby prežili, resp. aby užívali svoje rodiny, predávať seba, svoju silu, svoje schopnosti svojim majetným pánom. Z pôvodne státisíce rokov rovnocenných ľudí sa za posledných málo tisícročí stali ľudia zaradení do vrstiev - s rôznym stupňom slobody a s rôznym stupňom majetnosti.

Je známy fakt, že všetko, čo žijeme a konáme - že všetko i emočne prežívame. Teda so zmenou postavenia veľkej časti spoločnosti - odvodenej od miery majetnosti - dochádza i k zmene pocitu sebaaprežívania a sebahodnoty. Veľká časť ľudí zostáva v pozícii zamestnanca, núteného prenajímať svoju osobu za plat. V tejto novej pozícii dochádza i k potlačeniu pocitu slobody a vzájomnej rovnosti. Teda nikto, kto je normálny a zdravý, nechce a nemôže slúžiť inému - ako je to v dnešnej dobe -zamestnávateľovi bez toho, aby neprežíval (na vedomej, či nevedomej úrovni), pocity spochybnujúce jeho vlastnú nezávislosť a osobnú dominanciu vo svojom príbehu, vo svojich očiach. Nutnosť podriaďiť sa, kvôli získaniu peňazí na živobytie je sprevádzaná potlačením pocitov hnevu, agresie, pochybnosti o sebe, túžby vymaniť sa, odplatiť, sám vládnuť, sám riadiť, zaútočiť.

Byť zamestnancom je aj silný zdroj ambivalentných pocitov - na jednej strane som rád, že mi majiteľ poskytol zamestnanie, že môžem uplatniť to, čo viem, že sa môžem presadiť a získať prostriedky pre seba a svoju rodinu. Na druhej strane som v pozícii podriadenosti, závislosti, obmedzovaný vo svojej slobode, musím trpieť príkazy, kontrolovanie, musím sa zodpovedať.

Psychoanalytická psychológia pozná termín narcizmus - narcistické potreby človeka. U normálneho človeka sú jeho narcistické potreby sýtené naplnenosťou pocitu sebahodnoty a spokojnosti samého so sebou, hrdosti na seba. Pocity obmedzovania, bezmocnosti, odkázanosti, podriadenosti- pozitívne narcistické sebaaprežívanie narušuje, človek je potom zneistený, úzkostný, unavený, iný zasa agresívny. V skutočnosti málokto zamestnanec je naozaj dlhodobo vo svojej práci spokojný. Ako som uviedol vyššie, spokojnosť je vždy len čiastočná, prítomná je vždy aj nespokojnosť.

***Teda otázka podpory motivácie - cez pocit spokojnosti pracovníka (v odbornom slovníku - cez saturovanie zamestnancových narcistických potrieb) je***

**pre dobrého vedúceho dôležitou témou. Iba spokojný, uspokojený zamestnanec bude so záujmom, dlhodobo a kvalitne pracovať na svojom pracovnom poste.**

Spokojnosť v zamestnaní často silne súvisí s výškou a druhom odmien. Miera a spôsob odmeny môžu byť rôzne: môžu to byť - plat, funkcia, kvalita pracovného prostredia, miera vplyvu na riadenie, zabezpečenie - stravy, relaxu, zamestnaneckých výhod a. Ak pracovník nie je primerane uspokojovaný, postupne príde k poruchám - najskôr k pracovnej úlohe, k pracovisku, neskôr i k poruchám emócií, vzťahov.

Na tomto mieste, po dúfam dostatočnom oboznámení vás o závažnosti naplňovania aj nevedomých narcistických potrieb vašich zamestnancov - prejdem ešte pár myšlienkami k nominálnej hodnote výšky stravovacej poukážky. Každý zamestnanec má právo zo zákona dostať od svojho zamestnávateľa za každý odpracovaný deň jedlo a pitie. Zákon upravuje len maximálnu daňovo uznateľnú čiastku 89,-Sk na deň a umožňuje zamestnávateľovi prispieť nad túto čiastku zo sociálneho fondu, nenariaďuje však žiadnu minimálnu čiastku. To využívajú mnohí zamestnávatelia, ktorí v záujme úspory poskytujú zamestnancom lístky v oveľa nižšej hodnote, než umožňuje zákon.

Ak zamestnávateľ dá zamestnancovi len túto, vlastne povinnú čiastku a splní si svoju zákonnú povinnosť, pre zamestnanca, na pocitovej úrovni je, že dostal iba to minimum, čo tak či tak dostať musel. Týmto základným stravovacím poukazom vlastne nevytváram v zamestnancovi zvýšený pocit sebahodnoty a ani ho zvýšene nemotivujem k väčšiemu záujmu o prácu. **Vyššou nominálnou hodnotou poukážky však dosiahnem - zvýšený pocit sebahodnoty u zamestnanca, zvýším jeho záujem o prácu, o vedúceho, o plnenie si úloh. Navyše, ak zamestnancovi zvýšite mzdu o 20 Sk denne, zrejme si to ani nevšimne. Ale zvýšenie nominálnej hodnoty stravných lístkov o 20 -30,- Sk je hmatateľné, v pomere k celkovej čiastke na lístku ide o významný nárast a to si zamestnanec uvedomí vždy, keď si poukážky vezme do ruky. Pocit sebauspokojenia je teda v tomto prípade oveľa výraznejší a dlhobehší. Druhá rovina pozitívneho prežitia pridelenej vyššej nominálnej hodnoty vzniká na mieste, kde zamestnanec gastro lístky uplatňuje. Ak je to pri pokladni v hypermarkete, či v reštaurácii - kde má možnosť porovnávať hodnotu svojich lístkov s ostatnými zákazníkmi - zvyšuje sa majiteľovi takejto vyššej poukážky pocit hrdosti na seba, spokojnosti so sebou. Lebo on vidí, že iní platia s nižšími nominálnymi hodnotami, jeho vidia, že on je dôležitý, on má vysoké hodnoty. Vyššia nominálna hodnota má teda vysokú potenciú narcistického sebaoptvrdenia.**

**Spokojnosťou naplnený zamestnanec sa cíti silnejší, odolnejší, akceptujúcejší, lojálnejší voči firme a motivovanejší.**