

# Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života<sup>#</sup>

*Jiří Vinopal\**

## Úvod

V příspěvku bude prezentován nástroj pro empirické zkoumání subjektivně vnímané kvality pracovního života, který byl vyvinut v rámci projektu Vliv změn světa práce na kvalitu života a předcházejícího společného projektu VÚBP, v.v.i. a SOÚ AV ČR, v.v.i. Jde o snahu vytvořit univerzální nástroj pro mapování kvality pracovního života, který bude odpovídat současným podmínkám české společnosti a pracovního trhu.

Po krátkém uvedení do širších teoretických a metodologických souvislostí představím hlavní ideje řešeného úkolu a způsob jeho metodologického zpracování. Následně bude představen výsledek v podobě sady položek pro komplexní mapování kvality pracovního života a v krátkosti předvedeny způsoby a možnosti jeho použití.

1. Teoretické a metodologické souvislosti
2. Hlavní ideje řešeného úkolu
3. Metodologické zpracování
4. Výsledná podoba nástroje
5. Způsoby a možnosti použití

## Teoretické a metodologické souvislosti

Jevy jako je kvalita pracovního života, veřejné zdraví nebo ekonomické postavení mají bezpochyby neobyčejně komplexní povahu a jejich zkoumání vyžaduje širokospektrý přístup. Na druhé straně však nastávají situace, kdy je žádoucí celé tyto oblasti popsat velmi jednoduše, pomocí jediného ukazatele shrnout celkový stav. Tuto variantu zkoumání kvality pracovního života pak lze zařadit do trendu konstrukce a sledování sociálních indikátorů,<sup>1</sup> jejichž smyslem je postihnout neobyčejně komplexní sociální fenomény co nejmenším počtem číselných údajů a ty pak regionálně a časově srovnávat. Snaha o měření kvality pracovního života již k tomuto cíli v zahraničí nějakou dobu směřuje (Sirgy et al 2001), Česká

---

<sup>#</sup> Článek je zpracován jako jeden z výstupů výzkumného projektu *Vliv změn světa práce na kvalitu života* registrovaného u MPSV pod evidenčním číslem 1J039/05-DP1

<sup>\*</sup> Mgr. Jiří Vinopal – výzkumný pracovník; Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1; e-mail: jiri.vinopal@soc.cas.cz.

<sup>1</sup> Sociálním indikátorem rozumějme agregovanou statistiku, která reflektuje určité sociální podmínky společnosti nebo sociální skupiny (po vzoru sledování HDP v ekonomii). Jejím cílem je souhrnná výpověď o sociálních celcích, přičemž je abstrahováno od jejich vnitřní variability. (Babbie 1986)

republika se do tohoto proudu zařazuje projekty, které nedávno proběhly a které probíhají v současné době.

Přijetí sociálních indikátorů jako adekvátních měřítek společenských jevů však po právu není zcela jednomyslné. Na jedné straně jde o jednoduchou, srozumitelnou, souhrnnou informaci, často koneckonců založenou na kvalitních teoretických a empirických podkladech, na druhé straně nelze přehlédnout ono zjednodušení, kterého se razantní redukcí různorodé sociální reality dopouštějí.

Vedle sledování sociálních indikátorů je dalším výrazným trendem současného sociálního výzkumu, a to i v případě pracovních podmínek, snaha o mezinárodní komparace. K aspektu radikální redukce sledovaného jevu tak při sledování sociálních indikátorů přistupují další metodologické problémy na úrovni srovnatelnosti. Nelze se domnívat, že srovnávací zkoumání kvality pracovního života by netrpělo stejnými neduhy, jako jakýkoli jiný mezinárodní komparativní výzkum (Harkness - Van de Vijver - Mohler 2003, Jowell 1998). Problémy s různým vnímáním světa, kulturním pozadím, lokálními zvyklostmi, odlišnými hodnotovými strukturami a v neposlední řadě i jazykové bariéry jsou i v této tématice oblasti vážnými tématy k zamyšlení.

## **Hlavní ideje řešeného úkolu**

Přesto se domnívám, že při vědomí všech omezení může být i souhrnný údaj cenným materiálem. Kupříkladu časové srovnávání zavedeného a ověřeného indikátoru na úrovni jedné společnosti je nepochybně vysoce informativní, relevantní informace může přinést i vzájemné porovnání vývojových trendů v různých zemích nebo částech světa. Kromě toho, málokterý výzkum má za cíl produkci jediného ukazatele, většinou je tento spíše vedlejším produktem jinak komplexně pojatého výzkumného projektu. Zainteresovaní odborníci tak nemívají k dispozici pouze bezrozměrný číselný údaj, mohou za ním najít řadu reálně zkoumaných dimenzí stejně jako kontrolovat regionální či jinak demograficky, sociálně nebo kulturně definovanou variabilitu. Zkoumání komplexních sociálních jevů, a kvalitu pracovního života nevyjímaje, kromě toho nebývá redukováno na aplikaci jediné metodologie, kvantitativní výzkum formou standardizovaného dotazníku bývá jen jedním z mozaiky přístupů (případové studie, hloubkové a expertní rozhovory, ohniskové skupiny, analýza dokumentů atd). Celkový obraz sledované skutečnosti vzniká až jejich kombinací a tak jako v dalších oblastech sociálního výzkumu proto i v případě sledování kvality pracovního života nezbývá než konstatovat potřebnost kombinace přístupů. Kvantitativní metody reprezentované dotazníkem poskytují takový druh údajů, které je možno zobecnit na vyšší strukturální úroveň, jako je například odvětví, kraj nebo stát, a které navíc lze (s vědomím omezení) jednoduše srovnávat časově i regionálně. Kvalitativní přístupy poskytují detailnější pohled na látku zaznamenanou průzkumem jen povrchně, přinášejí hlubší pochopení rozmanitých dimenzí a jejich vnitřních vztahů a svým důrazem na variabilitu, odlišnosti a komplexitu konečně také působí jako nutný varovný ukazováček směrem k přímočaré interpretaci kvantitativních dat.

Snaha o vytvoření indikátoru subjektivní kvality pracovního života spadá jednoznačně do kategorie jmenované jako první a staví tak jeden z pilířů zkoumání komplexního fenoménu. Cílem naší snahy však nebyl pouhý nástroj pro konstrukci jednorozměrného ukazatele, nýbrž nástroj obsáhlý natolik, aby umožňoval i detailnější pohled na problematiku, vyjadřovanou jinak zjednodušeně indexem.

## Operacionalizace

Lokální úroveň nepochybně vyžaduje originální přístup a ačkoli jsme využili inspirace několika zahraničními a domácími teoretickými i empirickými zkušenostmi (např. databázi výzkumných instrumentů PROQOLID, dotazník Quality of Worklife Questionnaire, vytvořený v National Institute for Occupational Safety and Health, nebo publikaci Sirgy et al. (2001)), nejevila se taktika přijetí nástroje vyvinutého v zahraničí nebo v sociální disciplíně, která pohlíží na danou problematiku z poněkud odlišného úhlu, jako příliš vhodné řešení.

Naší strategií bylo odhalení podstatných dimenzí naplňujících pojem subjektivní kvalita pracovního života v české společnosti, vybrat jejich vhodné indikátory a z nich sestavit kompaktní výzkumný nástroj v podobě baterie položek, z jehož výsledků bude možné spočítat jednoduchý index. Výsledný nástroj by měl být použitelný v různých výzkumech, opakovaně pro sledování vývoje a potenciálně by měl přispět ke snahám o sestavení adekvátního nástroje mezinárodního. Za těmito účely bylo využito dvou empirických šetření s tematikou kvality pracovního života. V prvním z nich v roce 2005 byly vytipovány dimenze naplňující pojem kvalita pracovního života a jejich indikátory, ve druhém v roce 2006 byla otestována první verze výzkumného nástroje.

Nyní se blíže zastavím u šetření prvního, jehož design nutně definoval podobu výsledného nástroje. Operacionalizace předmětu výzkumu má u většiny výzkumných projektů zásadní vliv na povahu získaných údajů, neboť převedení teoretických konceptů na úroveň empiricky měřitelných indikátorů je proces z podstatné části interpretativní (Petrušek 1993). Námi navržená podoba konceptu subjektivní kvality pracovního života je proto jednou z mnoha možných variant.

Dotazník byl konstruován s úkolem pojmout co největší šíři aspektů daného tématu a to vždy pomocí několika konkrétních indikátorů současně. Dimenzemi, vybranými za základní vektory určující prostor subjektivní kvality pracovního života, se staly důležitost jednotlivých aspektů práce a spokojenost s jejich momentálním stavem.

Kromě důležitosti a spokojenosti je nepochybně možné si představit i další možné osy, určující oblast subjektivně vnímané kvality pracovního života (stav jednotlivých aspektů pracovního života v organizaci, porovnání reálného stavu oblastí s představou stavu ideálního, hodnocení pracovního klimatu, atp.). Jejich volba by pak nepochybně měla za následek odlišnou povahu otázek v dotazníku i výsledného nástroje.

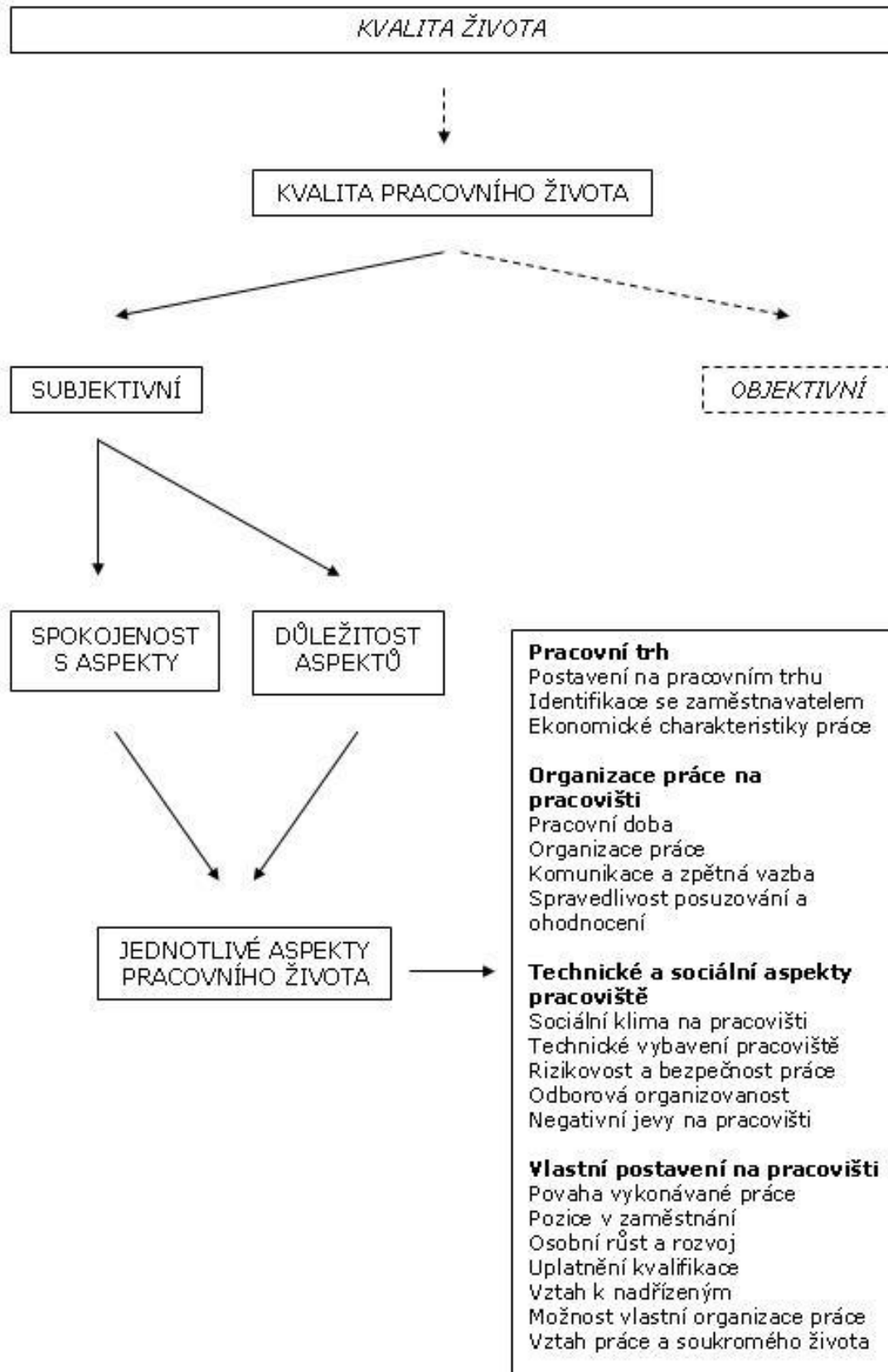
Jmenovitě dimenze spokojenosti byla zvolena proto, že podle nás nejlépe odpovídá konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života – dotazování nehodnotí nic jiného, nežli právě svoji spokojenost s výší platu, namáhavostí práce nebo přístupem nadřízeného. Dimenze důležitosti pak byla vybrána jako doplněk nutný k pochopení významu spokojenosti a nespokojenosti (např.: co vypovídá vysoká spokojenost s nedůležitými aspekty o kvalitě pracovního života, zatímco s aspekty důležitými je spojena nespokojenost?) a měla v konečném kroku tvořit jakousi váhu pro údaje o spokojenosti. Tímto způsobem se docílí stavu, kdy nebudou všechny aspekty práce a zaměstnání a priori považovány za rovnocenné, nýbrž že bude zohledněna jejich subjektivní důležitost.

Při výběru věcných aspektů práce a zaměstnání bylo naší snahou maximálně vyčerpat významový prostor konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života. Právě v tomto momentu byla vhodným prostředkem inspirace dosavadními výzkumy a byť bylo jednotlivých aspektů nalezeno velké množství, nemůžeme si být přesto jisti, že byly postiženy všechny. Každý aspekt byl dále rozložen do několika (průměrně 3) konkrétních indikátorů, čímž se počet sledovaných aspektů pracovního života rozrostl na 66 (seznam viz v příloze 1).

Původní zdrojový dotazník tak obsahoval dvě rozsáhlé baterie: hodnocení důležitosti a spokojenosti s uvedenými aspekty, přičemž respondenti odpovídali pomocí klasických pětibodových posuzovacích škál.

Bližší informace o těchto aspektech výzkumu, stejně jako přesné údaje o jeho metodologických parametrech, lze najít v publikaci Jak je v česku vnímána práce (Čadová - Paleček 2006), ukázkou formátu dotazníku v příloze 2.

**Obr. 1: Operacionalizace konceptu kvality pracovního života**



## Podoba výsledného nástroje

Podoba první verze nástroje je výsledkem série analýz, během nichž byla sledována relevance použitých aspektů kvality pracovního života a hledány jejich vhodné empirické ukazatele.

Základní použitou metodou zde byla explorační faktorová analýza, která umožnila sady 66 položek popsat pomocí menšího počtu dimenzí. V rámci sad položek u jednotlivých faktorů pak byly konkrétní indikátory vybírány z hlediska síly jejich vztahu s latentní dimenzí, diferenciatní schopnosti a věcné srozumitelnosti.

Zásadnější pro obsahovou stránku výsledné sady položek byla dimenze důležitosti aspektů (indikátor subjektivní kvality pracovního života by měl postihovat především aspekty, které lidé považují za důležité), dimenze spokojenosti byla používána spíše jen v nejednoznačných případech a pro kontrolu významové úplnosti. Výsledkem tak je baterie 18 položek, opět respondenty posuzovaných z hlediska důležitosti a spokojenosti ve výzkumu v roce 2006. Viz přílohu 3.

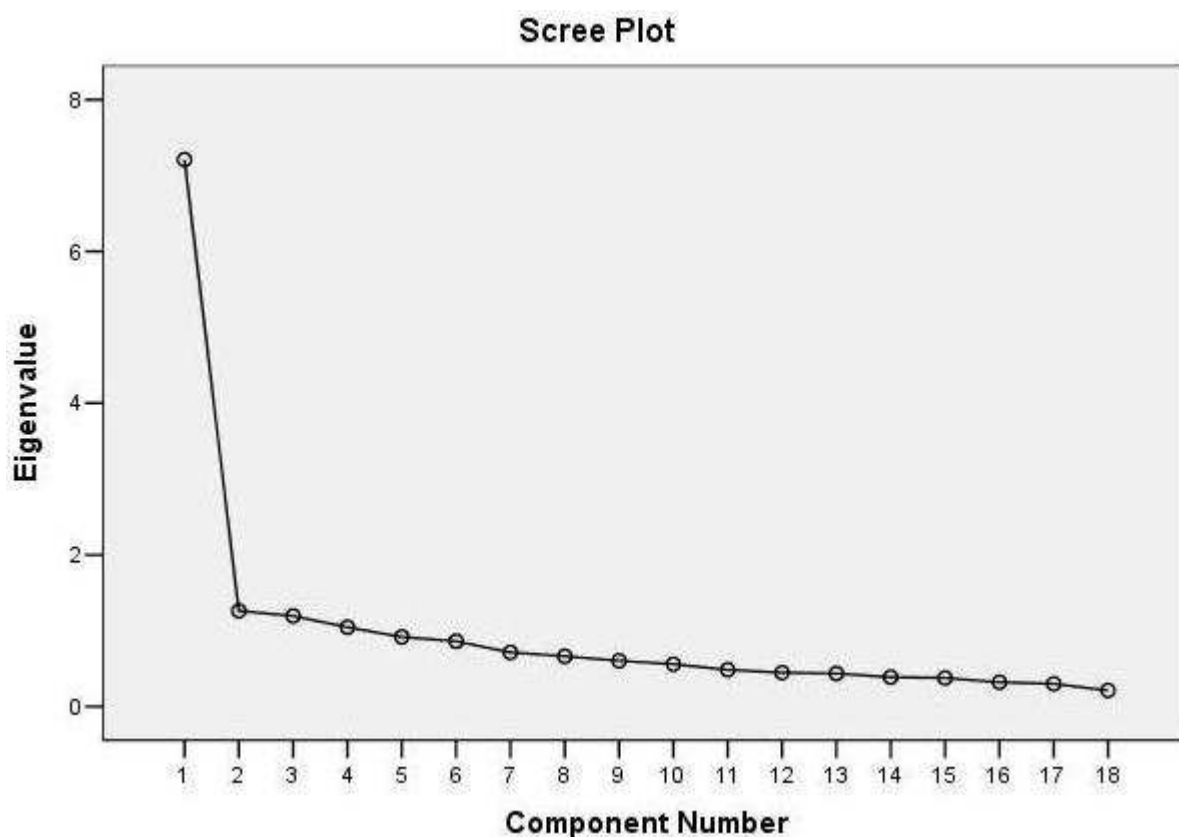
Ověřování vlastností výsledného nástroje proběhlo zatím pouze v explorační rovině a v dalším kroku jej bude třeba ještě prověřit konfirmativní cestou. Výsledky dosavadního prověření však naznačují, že výsledná sada položek má potenciál sloužit jako prostředek konstrukce indexu pracovní spokojenosti i jako zdroj detailnějších informací o její vnitřní struktuře.

Explorační faktorová analýza pracovní spokojenosti naznačuje existenci jednoho generálního faktoru za všemi 18 položkami.<sup>2</sup> Analýza reliability škály potvrzuje vysokou vnitřní konzistenci (Cronbachovo alfa = 0,91) a párové korelace položek dosahují v naprosté většině případů vysoce signifikantních hodnot 0,3 a vyšších.

---

2 Celková vyčerpaná variace dosahuje pouze 40%, což současně s absencí dalšího významnějšího faktoru potvrzuje adekvátnost řešení výběru položek z původních 66. Každá z 18 položek výsledného nástroje reprezentuje specifický faktor (odhalený v předchozím výzkumu), současně se však všechny vztahují k dimenzi spokojenosti s prací, jakožto jednomu faktoru generálnímu.

**Obr. 2: Scree plot faktorové analýzy baterie spokojenosti s prací (metoda hlavních komponent)**



Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027

Nejslabší místo v dané matici zaujímá položka možnost odborově se organizovat (koreluje s ostatními v rozmezí 0,2 - 0,3) a v dalších analýzách je proto vynechána. Pro její vyřazení z celkového indexu však spíše než slabší souvislost s dalšími položkami hovoří vysoké podíly jejího nezodpovězení respondenty (třetiny respondentů se tato otázka podle jejich vyjádření netýká, další desetina neví, jak na ni odpovědět).

Analýza baterie důležitosti vyznívá poněkud odlišně, dochází zde k diferenciaci více faktorů (povaha práce samotné, vztahy na pracovišti, finanční aspekty práce a časové aspekty práce; zcela mimo zde stojí možnost odborové organizace). To může být vítaným signálem skutečnosti, že respondenti diferencují důležitost jednotlivých širších aspektů práce a že tedy má smysl je brát v potaz při hodnocení jejich spokojenosti s nimi jednotlivě i v celkovém souhrnu.

### **Konstrukce indexu**

Samotný index může být ze získaných dat konstruován různými způsoby. V našem případě nebyla cílem jednoduchá sumace spokojenosti s jednotlivými položkami, jak bylo řečeno výše, spokojenost s položkou jsme měli v úmyslu vážít její důležitostí pro respondenta.

V prvním kroku byla obrácena logika škál u obou baterií, tak aby hodnoty rostly společně se zvyšující se důležitostí a spokojeností. Vzhledem k tomu, že důležitost měla fungovat jako váha pro hodnotu spokojenosti, byla její stupnice ponechána v jednoduché podobě 1 („rozhodně nedůležité“) až 5 („rozhodně důležité“).

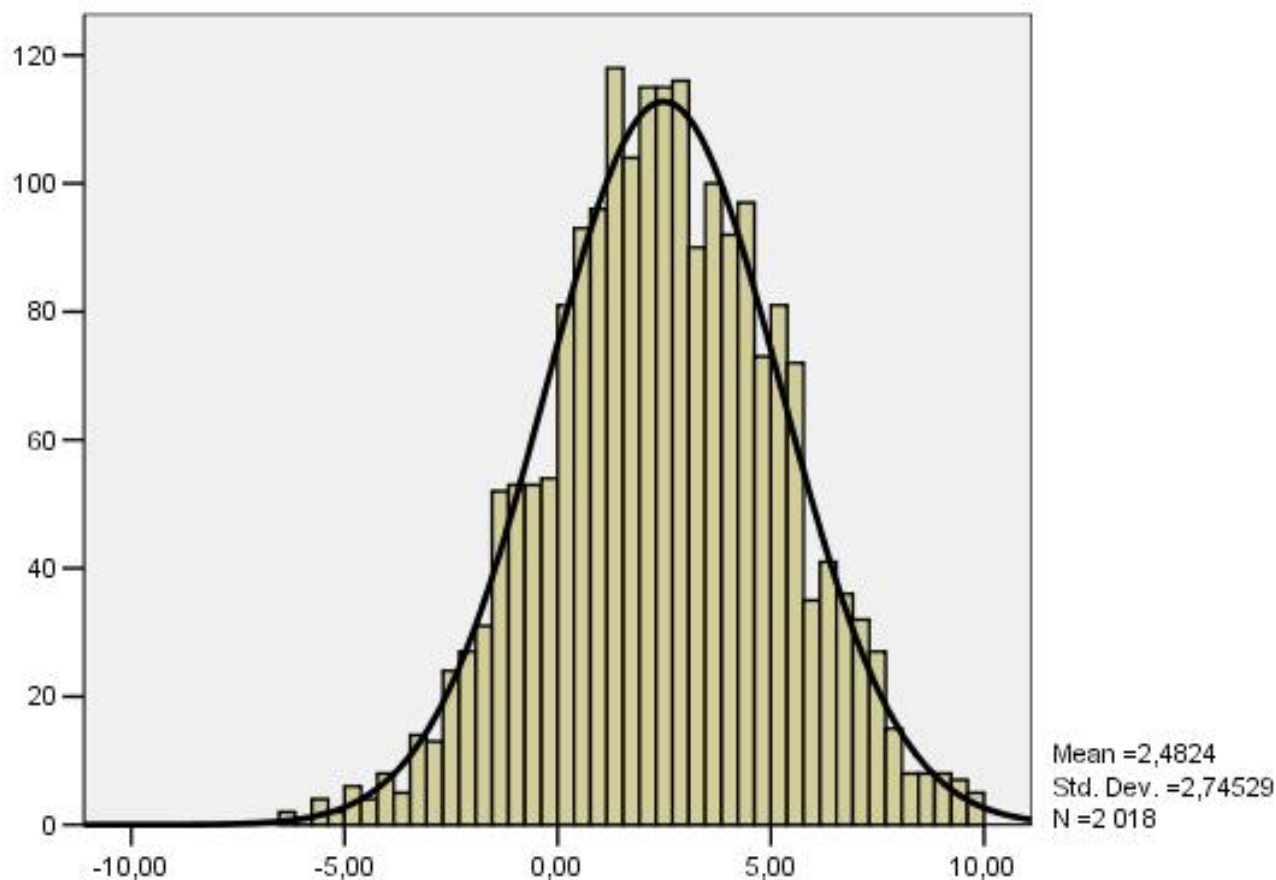
Oproti tomu stupnice spokojenosti byla ve druhém kroku transformována na hodnoty: -2 („rozhodně nespokojen“), -1 („spíše nespokojen“), 0 („ani spokojen ani nespokojen“), 1 („spíše spokojen“) a 2 („rozhodně spokojen“). Tímto formátem jsme chtěli dosáhnout bipolárního indexu, tj. nejen aby spokojenost jeho hodnoty zvyšovala, nýbrž také aby nespokojenost jeho hodnoty snižovala. Vysoká váha určitého aspektu pak proto například výrazně zvyšuje hodnotu indexu, pokud je s tímto aspektem člověk spokojený, ovšem naopak výrazně snižuje, pokud je s ním nespokojený.

Ve třetím kroku jsou vypočteny vážené hodnoty spokojenosti s každou ze 17 položek u každého respondenta. Výpočet transformovanou hodnotu spokojenosti jednoduše násobí vahou, tj. hodnotou důležitosti (1 – 5). Například pokud je hodnota spokojenosti s platem u daného respondenta maximální („rozhodně spokojen“), a získává za ni 2 body, tak tyto se vynásobí důležitostí, kterou tento respondent právě platovému ohodnocení přiřkládá, tj. např. 4 („velmi důležité“). Výsledná hodnota spokojenosti s platem je tedy pro tohoto dotázaného 8. U respondenta, pro kterého je plat taktéž „spíše důležitý“ (4), ale se svým současným je „spíše nespokojen“ (-1), bude výsledná hodnota spokojenosti s platem  $4 \times -1 = -4$ . Maximální možný bodový zisk za jednu položku je tedy  $2 \times 5 = 10$  a minimální  $-2 \times 5 = -10$  bodů.

Ve čtvrtém kroku se vážené hodnoty ze všech 17 položek u daného respondenta sečtou, čímž dospějeme k hrubému skóru. Vzhledem k tomu, že v baterii 2x17 položek bývá mnoho chybějících údajů (nezodpovězené otázky, odpovědi „nevím“ a „netýká se“), u nezanedbatelného počtu respondentů nedochází k součtu všech 17 možných hodnot. Proto je třeba hrubý součet v posledním kroku vydělit počtem skutečně sečtených položek a výsledná hodnota indexu je tedy v podstatě průměrnou hodnotou vážené spokojenosti daného respondenta, která nabývá hodnot -10 až 10. Znázornění distribuce výsledného indexu na celém souboru viz v grafu 2.



**Obr. 3: Distribuce indexu spokojenosti**



Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027

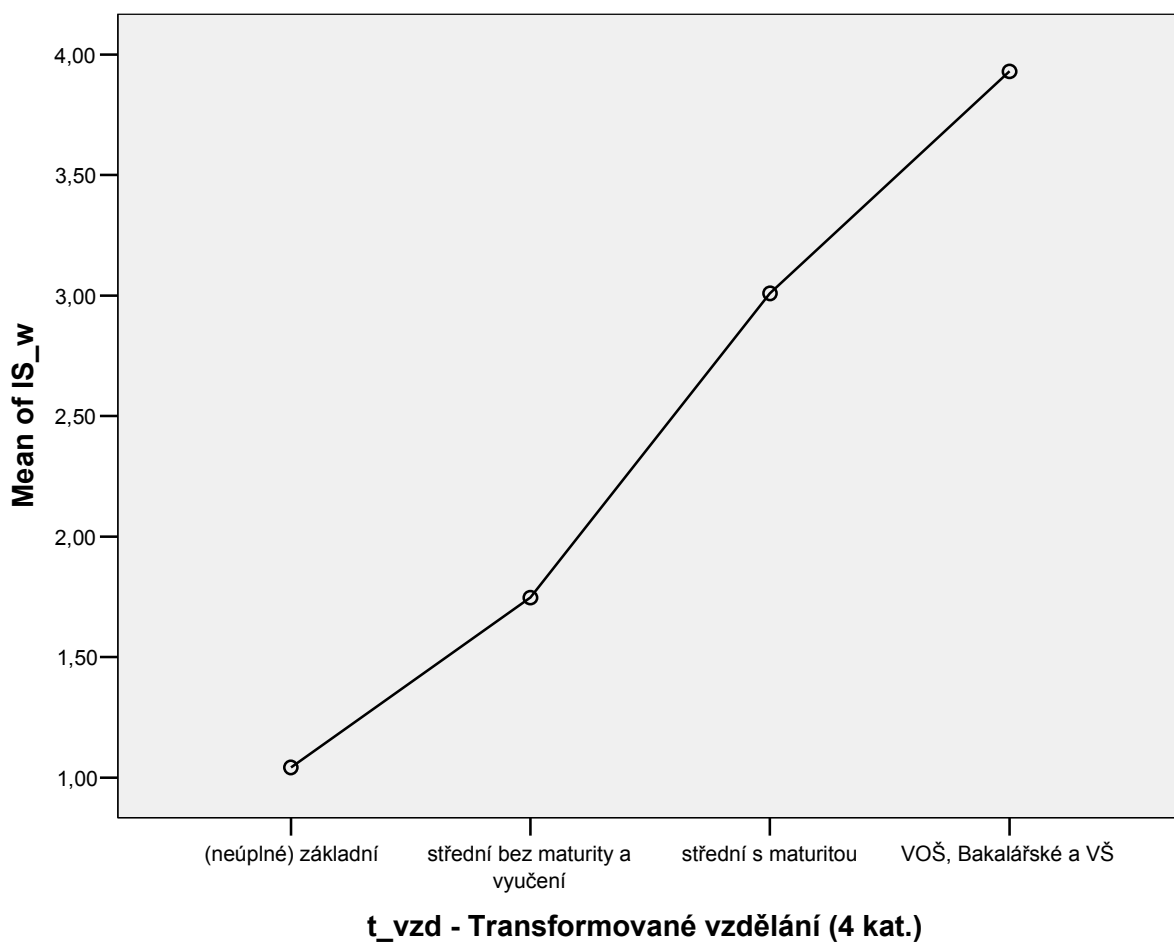
### **Způsoby a možnosti použití**

Způsob a možnosti použití indexu lze demonstrovat na několika jednoduchých příkladech.

V první řadě lze říci, že hodnota spokojenosti s prací u ekonomicky aktivních obyvatel České republiky je 2,5, což odpovídá umístění v pravé polovině škály nespokojenost – spokojenost a tedy spíše v oblasti spokojenosti. V případě opakování výzkumu za rok či déle pak bude možné sledovat, zda spokojenost s prací roste, klesá, nebo stagnuje.

Kromě celopopulačního ukazatele však může být index počítán i pro libovolné podskupiny a ty pak na jeho základě vzájemně porovnávány. Kupříkladu jednoduchá analýza rozptylu ukáže, že pomocí indexu lze odhalit a souhrnně vyjádřit rozdíly ve spokojenosti s prací u lidí s různým vzděláním.

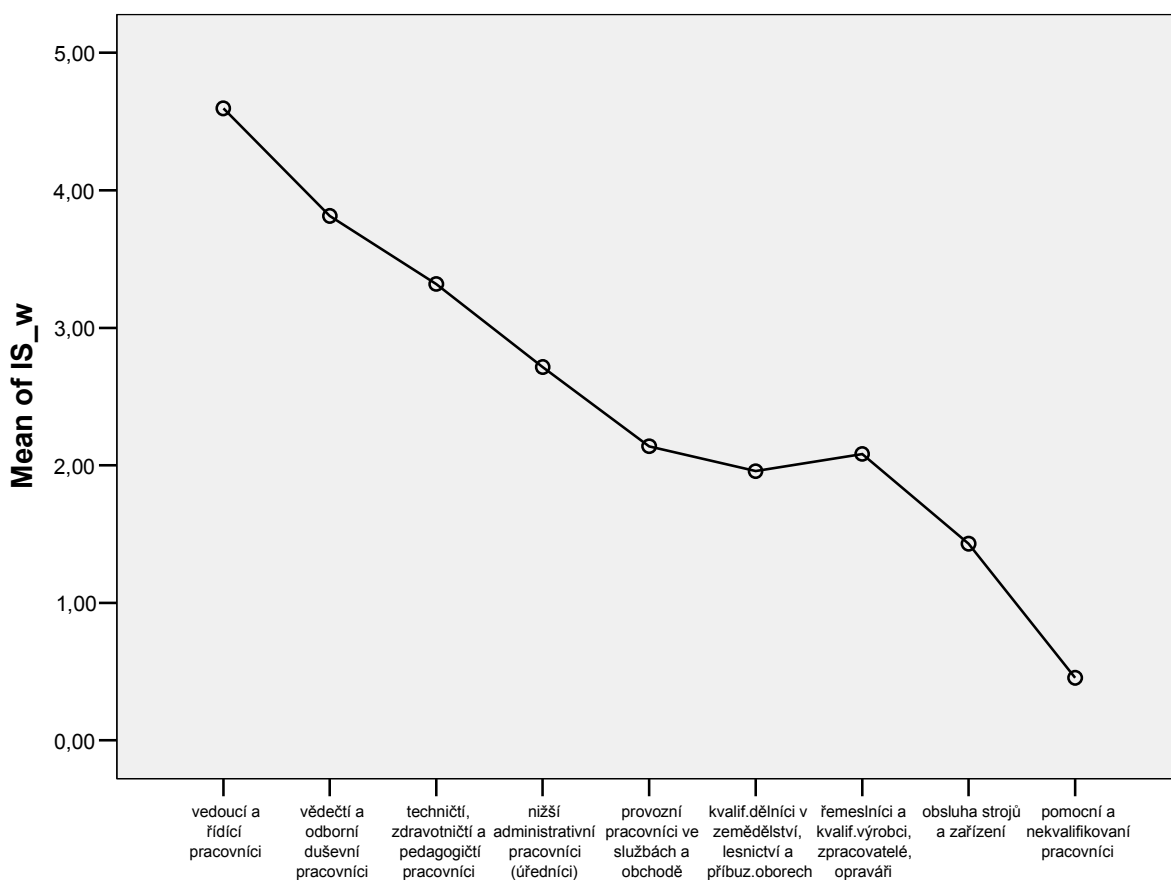
**Obr. 4: Index spokojenosti s prací podle vzdělání respondentů (one-way ANOVA, F = 76,0, Sig. = 0,000)**



Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027

Zajímavé rozdíly se ukáží také při porovnání skupin s rozdílným ekonomickým postavením.

**Obr. 5: Index spokojenosti s prací podle pracovní pozice respondentů (one-way ANOVA,  $F = 43,7$ ,  $Sig. = 0,000$ )**



#### IDE.5a Pracovní pozice

Kvalita pracovního života 2006,  $N = 2\ 027$

Podobným způsobem je možné analyzovat rozdíly spokojenosti u různých odvětví nebo dalších sociodemografických skupin. Z časového hlediska lze sledovat například zda vývoj indexu spokojenosti je v podskupinách podobný, či zda se např. u zaměstnanců a samostatně výdělečně činných vyvíjí různými směry.

Ačkoli tento souhrnný ukazatel poskytuje srozumitelné a plausibilní údaje, nelze zapomínat na skutečnost, že jde o vysoce agregovaný údaj. Podobné absolutní hodnoty indexu spokojenosti u různých podskupin tedy mohou mít odlišný obsah, naopak rozdílné absolutní hodnoty mohou vykazovat podobnou vnitřní strukturu. Stejně tak stabilita indexu spokojenosti v čase nemusí znamenat totální stagnaci. K dramatickým změnám může nepozorovaně docházet na úrovni jednotlivých aspektů, souhrnné vyjádření je však může zastírat.

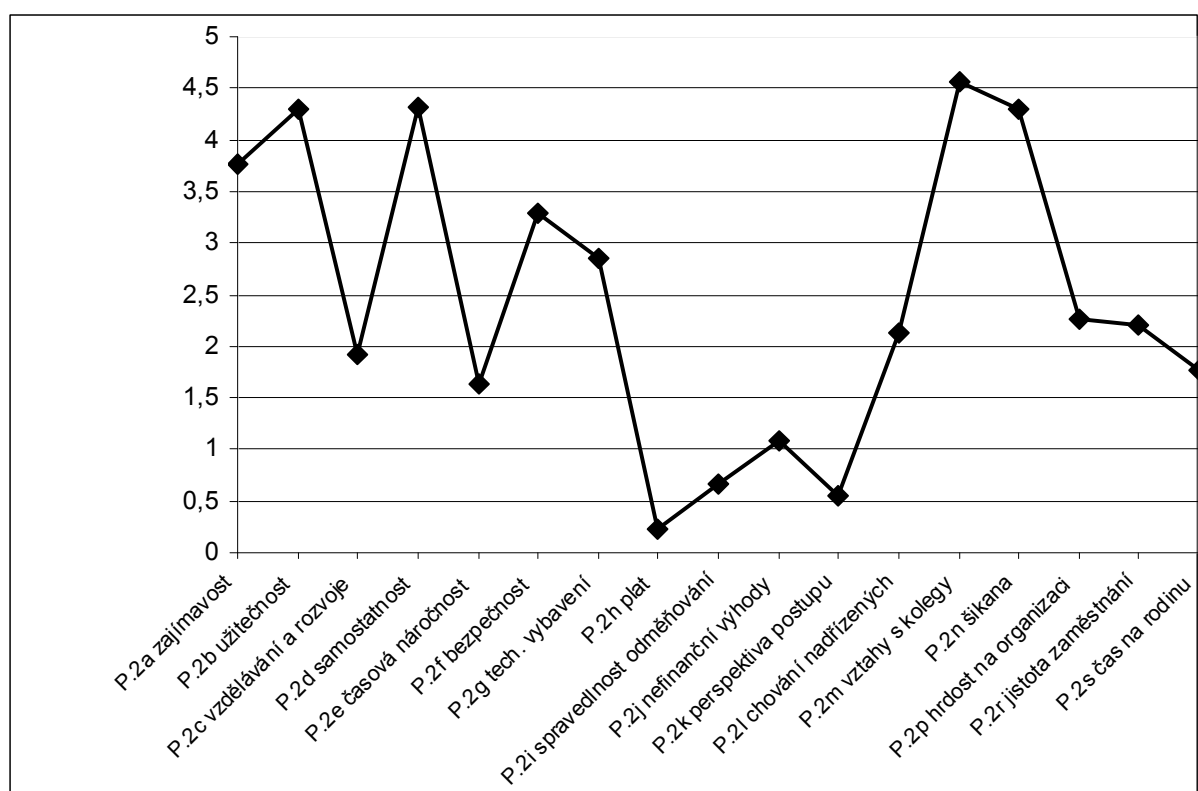
Analýza subjektivní kvality pracovního života by se proto nikdy neměla omezit na samotnou hodnotu indexu, měla by sestoupit na úroveň jednotlivých aspektů a podskupin. Při vývoji předvedeného výzkumného nástroje bylo toto hledisko stále ve hře a domnívám se, že jeho výsledná podoba takovou analýzu umožňuje. Je třeba říci, že poměrně kvalitní souhrnný

údaj by bylo možné získat i při použití třeba jen poloviny položek v baterii, nebo např. při sledování pouze dimenze spokojenosti. Možnosti detailnějšího studia skutečného obsahu a vnitřního pnutí jevu subjektivně vnímané kvality pracovního života by však v takovém případě byly velmi omezené. Navržený výzkumný nástroj umožňuje tuto kategorii kontrolovat z hlediska velkého množství aspektů, i sledovat vnitřní konstelace uvnitř těchto aspektů, tj. do jaké míry koresponduje jejich důležitost se spokojeností.

Na ukázkou uvádím několik z takových aplikací a možností využití informací z navrženého výzkumného nástroje.

Kupříkladu lze sledovat celkový profil spokojenosti s prací u ekonomicky aktivní populace v podobě průměrných hodnot spokojenosti s jednotlivými aspekty. Ten se kupříkladu skrývá ze výše uvedeným souhrnným indexem spokojenosti celého souboru dotázaných (2,5).

**Obr. 6: Profil pracovní spokojenosti s prací u ekonomicky aktivní populace**



Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027

Zde je názorně vidět, které položky k celkovému indexu přispívají více a které méně, jinak řečeno se kterými je vyjadřována spokojenost vyšší (např. samostatnost práce, vztahy s kolegy nebo úroveň šikany na pracovišti) a se kterými menší (výše platu, spravedlivost odměňování nebo perspektiva postupu).

Podobné profily lze sestavit také pro libovolné podskupiny, např. opět podle typu ekonomického postavení.

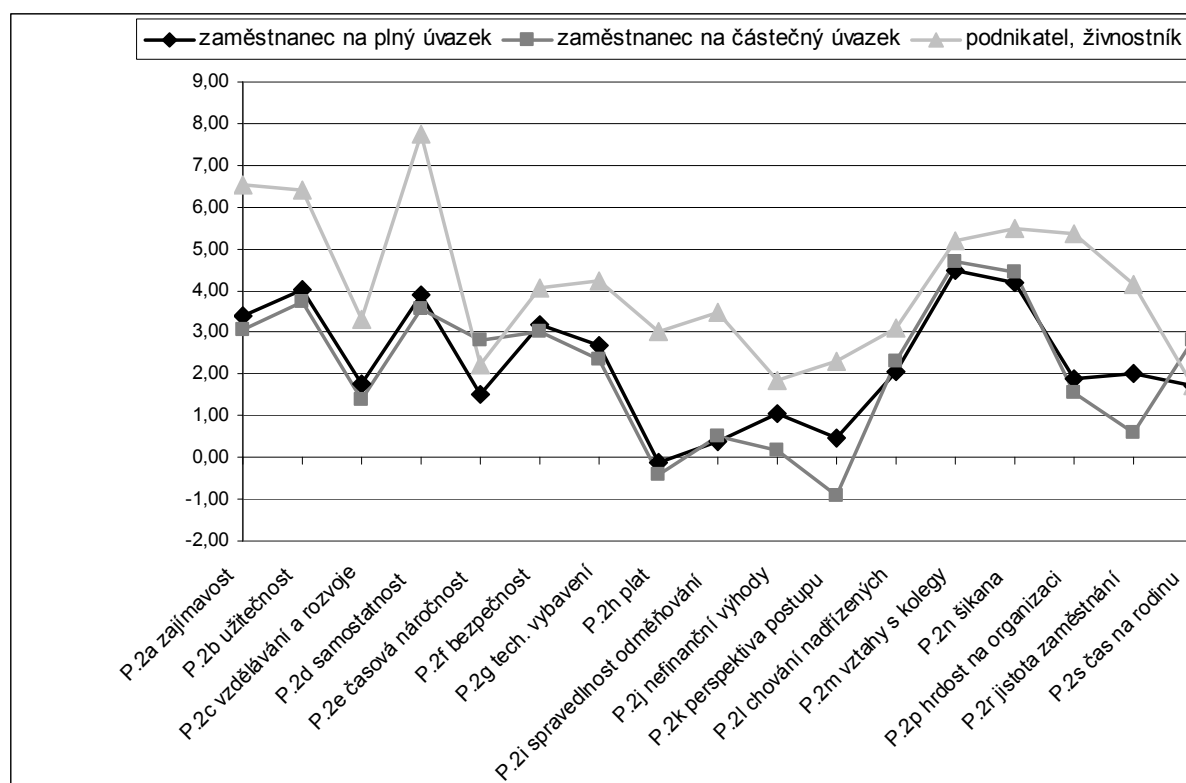
**Tab. 1: Index spokojenosti podle typu ekonomického postavení**

Typ ekonomického postavení	Index
Zaměstnanec na plný úvazek	2,2
Zaměstnanec na částečný úvazek	2,1
Podnikatel, živnostník	4,4

Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027

Z grafu pro tyto tři skupiny je vidět celkově vyšší spokojenost skupiny živnostníků a podnikatelů, která je zaznamenatelná již z hodnot souhrnného indexu spokojenosti (tab. 1). Na druhé straně je zde však patrné, že celková struktura spokojenosti je zaměstnancům velmi podobná a také, že, byť celkově mnohem spokojenější, s časovou náročností práce vyslovují samostatně výdělečně činní téměř stejně nízkou spokojenost, jako zaměstnanci na plný úvazek.

**Obr. 7: Profil pracovní spokojenosti s prací respondentů s různými typy ekonomické aktivity (N = 2027)**



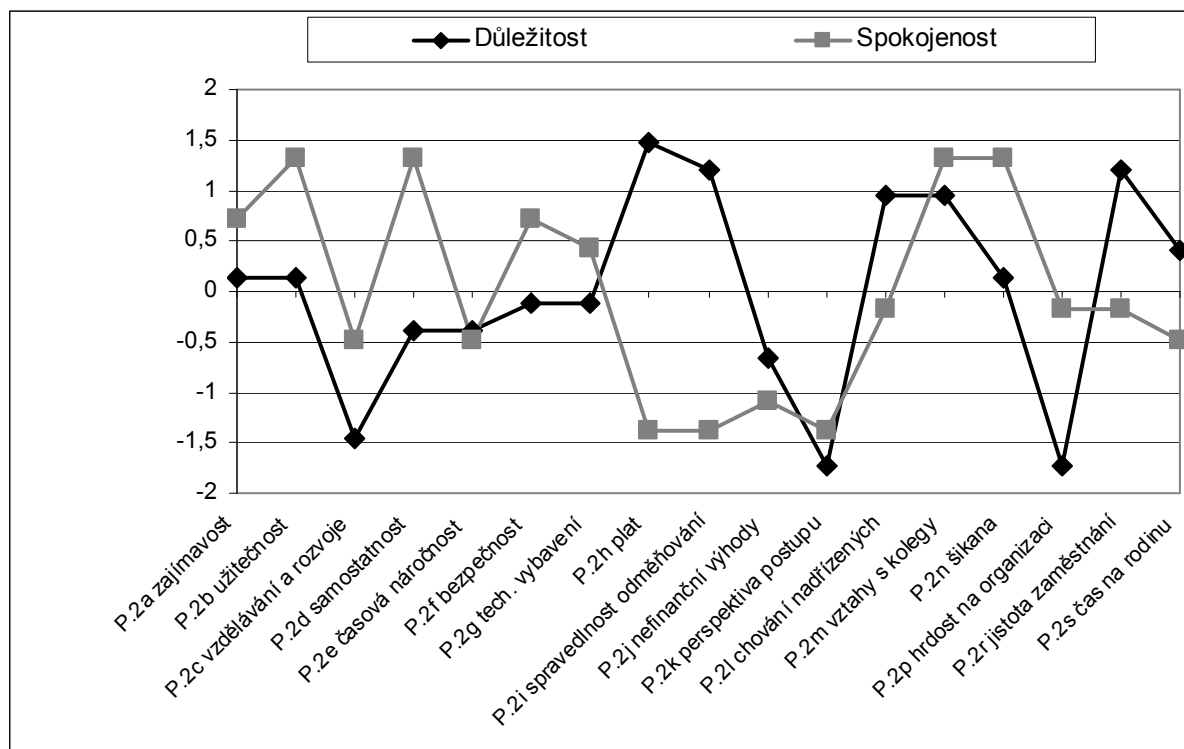
Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027

Kromě toho je zde ovšem také patrné, že téměř identické hodnoty indexu spokojenosti u zaměstnanců na celý a částečný úvazek obsahují vnitřní odlišnosti. Zaměstnanci na plný úvazek jsou na jedné straně oproti těm s částečným méně spokojeni s časovou náročností práce, na druhé straně jsou však spokojenější s nefinančními výhodami, možnostmi postupu nebo jistotou zaměstnání.

V podobném duchu lze samozřejmě porovnávat jednotlivá odvětví, skupiny podle ekonomického postavení nebo další sociodemografické skupiny, čímž původně jednoduchý nástroj umožňuje poměrně detailní pohled na zkoumanou oblast.

Konečně poslední z předvedených aplikací nástroje se vztahuje k porovnávání důležitosti a spokojenosti. Za tímto účelem lze využít primární data (zde v podobě z-skóru s logikou: čím vyšší hodnota, tím větší důležitost, resp. spokojenost).

**Obr. 8: Porovnání důležitosti a spokojenosti jednotlivých aspektů práce**



Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027

Takto lze například sledovat, zda spokojenost s jednotlivými aspekty odpovídá vnímání jejich důležitosti (časová náročnost, vztahy s kolegy), ve kterých aspektech nekorespondují (plat a spravedlivé odměňování) atp. Podobné grafy lze opět samozřejmě snadno konstruovat pro libovolné podskupiny a sledovat tak například rozdíly v korespondenci spokojenosti a důležitosti u mužů a u žen, v různých ekonomických odvětvích nebo také její vývoj v čase.

## Závěr

Prezentovaný nástroj pro empirické zkoumání subjektivně vnímané kvality pracovního života prošel poměrně dlouhou genezí a má v současné době vcelku jasnou strukturu i obsah. Přesto nelze říci, že by byl jeho vývoj u konce. Čeká jej ještě ověření konfirmativními prostředky statistické analýzy, dojde nejspíše také ke změně v podobě posuzovacích škál na sudý počet možností, aby byla usnadněna konstrukce bipolárního indexu spokojenosti.

Přesto již současná verze ukazuje slibný potenciál v obou cílech vývoje nástroje. Na jedné straně umožňuje konstruovat snadno srozumitelný index spokojenosti, jehož použití přináší zajímavé a důvěryhodné výsledky, na druhé straně široké pokrytí oblasti aspektů pracovní

spokojenosti umožňuje detailní analýzu celé oblasti, porovnávání podskupin a časového srovnávání.

Konečně také věříme, že výsledný nástroj bude možné prezentovat v mezinárodním měřítku a přispět s ním jako validním lokálním zástupcem do snah o vytvoření mezinárodního ukazatele pracovní spokojenosti.

## Literatura

- [1] Babbie, E. (1986): *The Practice of Social Research*. Belmont: Waldsworth Publishing Company, 1986.
- [2] Čadová, N. – Paleček, M. (eds.) (2006): *Jak je v česku vnímána práce*. Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2006.
- [3] Harkness, J. A. - Van de Vijver, F. – Mohler, P. (2003): *Cross-cultural Survey Methods*, New York, John Wiley & Sons, 2003.
- [4] Jowell, R. (1998): *How Comparative is Comparative Research?* American Behavioural Scientist, 1998, č. 42/2, s. 168-177.
- [5] Petrusek, M. (1993): *Teorie a metoda v soudobé sociologii*. Karolinum, Praha, 1993.
- [6] Rapey, M. (2003): *Quality of Life Research. A Critical Introduction*. London, Sage, 2003.
- [7] Sirgy, M.J., - Efraty, D. - Siegel, P. – Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. Social Indicators Research, 2001, č. 55/3, 241-255.
- [8] Veenhoven, R. (2000). The Four Quality of Life. Ordering Concepts and Measures of the Good Life. Journal of Happiness Studies, 2000, č. 1, 1-39.
- [9] <http://www.proqolid.org/>  
<http://www.cdc.gov/niosh/qwlquest.html>

## **PŘÍLOHA 1: Seznam věcných aspektů pracovního života použitých ve výzkumu Kvalita pracovního života 2005**

Jistota zaměstnání  
Možnost a šance uplatnění na trhu práce  
Příležitosti ke změně zaměstnání (tj. možnost najít si jinou práci, nikoli povýšení)  
Prestiž práce, povolání  
Soulad osobních a firemních hodnot  
Možnost být hrdý na firmu/organizaci  
Pocit sounáležitosti s firmou/organizací  
Postavení v práci  
Perspektiva, možnosti kariérového postupu  
Rovné zacházení a rovné příležitosti bez ohledu na pohlaví, věk, apod.  
Možnost odborové organizace  
Existence odborů na pracovišti  
Existence uzavřené Kolektivní smlouvy v organizaci  
Možnost osobního růstu a rozvoje  
Možnost odborného růstu, zvyšování kvalifikace  
Možnosti vzdělávání a školení  
Možnost uplatnění schopností a kvalifikace  
Využití jazykových znalostí  
Uplatnění životních zkušeností  
Zajímavost vykonávané práce  
Mnohotvárnost a tvořivost vykonávané práce  
Užitečnost a smysluplnost vykonávané práce  
Samostatnost práce  
Volnost rozhodování o práci  
Týmová povaha práce  
Celkový charakter vykonávané práce (pracovní náplň)  
Možnost stanovení tempa práce  
Možnost stanovení délky pracovní doby  
Spravedlivé finanční odměňování pracovních výsledků  
Spravedlivé posuzování pracovních výsledků nadřízenými  
Charakter pracovního poměru (zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou)  
Výše platu nebo mzdy  
Zaměstnanecké výhody, bonusy, služby pro zaměstnance  
Sociální klima a mezilidské vztahy na pracovišti  
Vztahy s kolegy  
Fungování neformálních vazeb jako jsou známosti, protekce apod.  
Chování a jednání nadřízených  
Vztah s přímým nadřízeným  
Zda přímý nadřízený jedná s podřízenými s respektem a úctou  
Technické a technologické vybavení pracoviště  
Zdravotní nezávadnost pracovního prostředí (hluk, prašnost, osvětlení, teplota, chemické látky apod.),  
Rizikovitost vykonávané práce  
Práce s výpočetní technikou  
Používání internetu pro práci



Zajišťování bezpečnost práce na pracovišti  
Zajišťování ochrany zdraví při práci  
Poskytování ochranných pracovních pomůcek  
Udržování čistoty, pořádku, hygieny na pracovišti  
Způsob organizace a řízení práce ve firmě/organizaci,  
Komunikace a informovanost ve firmě/organizaci  
Pracovní kázeň ve firmě/organizaci  
Vzdálenost místa výkonu práce od bydliště, tj. dojíždění  
Organizace pracovní doby (směnování)  
Pružnost (flexibilita) pracovní doby  
Možnost ovlivnit množství přesčasová práce  
Celková pohoda při práci  
Možnost během práce hovořit s kolegy  
Získávání zpětné vazby o kvalitě práce  
Získávání pochvaly, uznání, poděkování za kvalitní výkon  
Výskyt psychického násilí (mobbing.) na pracovišti  
Výskyt fyzického násilí na pracovišti  
Výskyt šikany na pracovišti  
Vyváženost pracovního a soukromého života  
Dostatek prostoru a času na rodinu  
Dostatek prostoru a času na zájmy, koníčky, relaxaci mimo práci  
Celková spokojenost s pracovním životem

## PŘÍLOHA 2. Formát otázek ve výzkumu Kvalita pracovního života 2005

### **POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU P4.**

**P4. Nyní Vám budu předčítat seznam nejrůznějších aspektů, které mohou obecně hrát roli při volbě zaměstnání. U každého z nich mi prosím řekněte, jak je celkově důležitá daná věc pro Vás osobně, ve Vašem životě.**

	ROZHODNĚ DŮLEŽITÉ	SPÍŠE DŮLEŽITÉ	ANI DŮLEŽITÉ, ANI NEDŮLEŽITÉ	SPÍŠE NEDŮLEŽITÉ	ROZHODNĚ NEDŮLEŽITÉ	NETÝKÁ SE	NEVÍ					
	1	2	3	4	5	8	9					
1	Jak důležitá je pro Vás jistota zaměstnání,				1	2	3	4	5	8	9	
2	mít možnost a šanci uplatnění na trhu práce,				1	2	3	4	5	8	9	
3	mít příležitosti ke změně zaměstnání (tj. možnost najít si jinou práci, nikoli povýšení)?				1	2	3	4	5	8	9	
4	Jak důležitá je pro Vás prestiž práce, povolání,				1	2	3	4	5	8	9	
5	zda jsou Vaše osobní a firemní hodnoty v souladu,				1	2	3	4	5	8	9	
6	zda můžete být na firmu/organizaci hrdý,				1	2	3	4	5	8	9	
7	zda cítíte sounáležitost s firmou/organizací?				1	2	3	4	5	8	9	
8	Jak důležité je pro Vás postavení v práci,				1	2	3	4	5	8	9	
9	perspektiva, možnosti kariérového postupu,				1	2	3	4	5	8	9	
10	rovné zacházení a rovné příležitosti bez ohledu na pohlaví, věk, apod.?				1	2	3	4	5	8	9	
11	Jak důležité je pro Vás je, zda se můžete odborově organizovat,				1	2	3	4	5	8	9	

Kvalita pracovního života 2005, CVVM SOÚ AV ČR

### PŘÍLOHA 3. Baterie položek použité ve výzkumu Kvalita pracovního života 2006

<b>POKYN: PŘEDLOŽTE DOTAZANĚMU KARTU P.1</b>										
<b>P.1 „Nyní Vám budu předčítat seznam nejrůznějších aspektů, které mohou obecně hrát roli při volbě zaměstnání. U každého z nich mi prosím řekněte, jak je celkově důležitá daná věc pro Vás osobně, ve Vašem životě.</b>										
ROZHODNĚ DŮLEŽITĚ	SPIŠE DŮLEŽITĚ	ANI DŮLEŽITĚ, ANI NEDŮLEŽITĚ	SPIŠE NEDŮLEŽITĚ	ROZHODNĚ NEDŮLEŽITĚ	NETÝKÁ SE	NEVÍ				
1	2	3	4	5	8	9				
a) Jak důležitá je pro Vás zajímavost práce,				1	2	3	4	5	8	9
b) zda je Vaše práce užitečná a smysluplná,				1	2	3	4	5	8	9
c) zda Vám práce poskytuje možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje?				1	2	3	4	5	8	9
d) Jak důležitá je pro Vás míra samostatnosti vykonávané práce,				1	2	3	4	5	8	9
e) časová náročnost práce,				1	2	3	4	5	8	9
f) úroveň zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti,				1	2	3	4	5	8	9
g) technické a technologické vybavení pracoviště?				1	2	3	4	5	8	9
h) Jak důležitá je pro Vás výše platu nebo mzdy,				1	2	3	4	5	8	9
i) zda jsou Vaše pracovní výsledky spravedlivě odměňovány,				1	2	3	4	5	8	9
j) nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební telefon apod.)?				1	2	3	4	5	8	9
k) Jak důležitá je pro Vás perspektiva, možnosti kariérového postupu,				1	2	3	4	5	8	9
l) chování a jednání nadřízených,				1	2	3	4	5	8	9
m) Vaše vztahy s kolegy,				1	2	3	4	5	8	9
n) nízký výskyt násilí a šikany na pracovišti?				1	2	3	4	5	8	9
o) Jak důležité pro Vás je, zda se můžete odborově organizovat,				1	2	3	4	5	8	9
p) zda můžete být na firmu/organizaci hrdý?				1	2	3	4	5	8	9
r) Jak důležitá pro Vás je jistota zaměstnání,				1	2	3	4	5	8	9
s) zda máte dostatek prostoru a času na svou rodinu, své zájmy a relaxaci?*				1	2	3	4	5	8	9

Kvalita pracovního života 2006, CVVM SOÚ AV ČR

**POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU P.2**

**P.2 „Nyní se zaměříme na Vaši reálnou situaci a to podle stejných položek, jaké jste hodnotil před chvílí. Tentokrát mi však prosím u každé z nich řekněte, jak jste s ní Vy osobně spokojen v případě Vaší současné hlavní výdělečné činnosti.**

VELMI SPOKOJEN	SPIŠE SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN, ANI NESPOKOJEN	SPIŠE NESPOKOJEN	VELMI NESPOKOJEN	NETÝKÁ SE	NEVÍ				
1	2	3	4	5	8	9				
a) Jak jste spokojen se zajímavostí své práce,				1	2	3	4	5	8	9
b) s její užitečností a smysluplností,				1	2	3	4	5	8	9
c) s možnostmi dalšího vzdělávání a osobního rozvoje?				1	2	3	4	5	8	9
d) Jak jste spokojen s mírou samostatnosti práce v současném zaměstnání,				1	2	3	4	5	8	9
e) s časovou náročností své práce,				1	2	3	4	5	8	9
f) s úrovní zajišťování bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci,				1	2	3	4	5	8	9
g) s technickým a technologickým vybavením vašeho pracoviště?				1	2	3	4	5	8	9
h) Jak jste spokojen s výší Vašeho platu nebo mzdy,				1	2	3	4	5	8	9
i) se spravedlností finančního odměňování Vašich pracovních výsledků,				1	2	3	4	5	8	9
j) s nefinančními výhodami plynoucími z Vašeho zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební telefon apod.)?				1	2	3	4	5	8	9
k) Jak jste spokojen s perspektivou, možností kariérového postupu,				1	2	3	4	5	8	9
l) s chováním a jednáním nadřízených,				1	2	3	4	5	8	9
m) s Vašimi vztahy s kolegy?				1	2	3	4	5	8	9
n) Jak jste ve Vaší současné hlavní výdělečné činnosti spokojen s úrovní výskytu násilí a šikany na pracovišti,				1	2	3	4	5	8	9
o) s možnostmi odborově se organizovat,				1	2	3	4	5	8	9
p) s tím, jak můžete být na firmu/organizaci hrdý?				1	2	3	4	5	8	9
r) Jak jste spokojen s jistotou svého současného zaměstnání,				1	2	3	4	5	8	9
s) s množstvím prostoru a času na rodinu, zájmy a relaxaci?*				1	2	3	4	5	8	9

# Vývoj nástroje pro empirické zkoumání kvality pracovního života

*Jiří Vinopal*

## ABSTRAKT

V příspěvku je představen empirický nástroj pro zkoumání subjektivní kvality pracovního života, který je vytvářen v rámci projektu Vliv změn světa práce na kvalitu života. Jsou vysvětlena jeho teoretická i metodologická východiska, popsán proces jeho konstrukce i možnosti použití. Empirický nástroj má podobu dvou standardizovaných baterií položek, které mapují rozličné aspekty pracovního života. Jedna z nich sleduje důležitost každého z aspektů pro respondenta, druhé pak spokojenost s daným aspektem. Při konstrukci souhrnného indexu spokojenosti je tedy využíváno obou druhů informací, čímž tento ukazatel získává ukotvenější povahu. Prezentována je průběžná verze nástroje, kterou ještě čekají některá ověření i technické modifikace. Přesto je už v současné době možné jej úspěšně používat pro konstrukci jednoduchého indexu subjektivní kvality pracovního života i ke sledování hlubších vnitřních aspektů této problematiky.

**Klíčová slova:** Kvalita pracovního života; Spokojenost s prací; Metodologie; Výzkum.

## The Tool for Empirical Investigation of the Quality of Work Life

### ABSTRACT

The paper introduces an empirical tool for investigation of subjective work life quality that is being developed as a part of the project Effect of world of work changes onto quality of life. There is explained its theoretical and methodological basis and the process of its construction is described as well as possibilities of its usage. The empirical tool has the shape of two standardized sets of items, which map varied aspects of work life. One of them controls the importance of each of the aspects for the respondent; the second investigates his/her satisfaction with a given aspect. The construction of total satisfaction index uses both of the information sources, which makes the indicator deeply grounded. The paper presents current version of the tool, which still awaits confirmation analysis and some technical modifications. Regardless of this the tool can already be used successfully for construction of simple index of subjective quality of work life as well as for investigation of deeper aspects of this topic.

**Key words:** Work life quality; Work satisfaction; Methodology; Survey.

## RECENZE

Příspěvek na základě dat z českých výzkumů potvrzuje důležitost práce v hierarchii hodnot a životních priorit, ale i proměny pod tlakem změněných podmínek. V kontextu empirických zkoumání kvality pracovního života mapuje změny percepce práce, specifikuje hodnotové orientace, včetně pracovních hodnot či naznačuje vnímání důležitosti různých aspektů práce při výběru zaměstnání. Důraz je v neposlední řadě kladen na možnost dalšího vzdělávání a osobního rozvoje. Zmíněny jsou i nové trendy pod tlakem soudobé globalizace v neoliberální podobě, včetně obav mnohých lidí práce z budoucnosti. Kritické hlasy nezřídka připomínají, že práce byla západní civilizací proměněna v pouhé zaměstnání a varují před postupující degradací i odcizením, kdy se fungování trhů práce s příznakem nezaměstnanosti stalo předmětem sílicích manipulací. Nejen proto je aktuální překonávání standardní ekonomických schémat a stereotypů. Je důležité nehlédět na práci jen jako na „újmu“ v duchu konzumních vzorců modelových monster typu tzv. člověka ekonomického. Lidské bytosti počátku 21. století nelze redukovat a degradovat na jednorozměrné „homo coca-colens“ výlučně posedlé maximalizací konzumu a minimalizací námahy i práce. Smysluplná práce spojená se sociálními jistotami a s nejenom individuálními slastmi zůstává stálou hodnotou i výzvou.

Příspěvek doporučuji k publikování.

doc. Ing. Pavel Sirůček, Ph.D.