
Indikátor subjektivní kvality pracovního života*

JIŘÍ VINOPAL**

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha

Subjective Quality of Working Life Indicator

Abstract: The methodological focus of this article is the empirical study of the quality of working life and a description of a population survey instrument developed by the author called the 'subjective quality of working life indicator' (SQWLI). The introduction contains a summary of the theoretical and empirical principles that SQWLI is based on. It describes the basic (micro-, mezzo-, and macro-) levels on which quality of working life can be measured and discusses the problem of the duality of social phenomena consisting in objective conditions and actors' subjective perception of them. Based on this concept, it identifies what the SQWLI is intended to capture, specifically, the micro-level aspect of how workers themselves subjectively perceive the quality of working life. The author then proceeds to describe the structure of the research instrument based on the attributes of working life that survey respondents assess in terms of their importance and in terms of their own satisfaction with them. The two-dimensionality of the instrument and its analytical applications are also described here. Using examples of the basic levels of analysis (aspects, domains, indices) the author also demonstrates how the validity and reliability of the instrument were tested. The article closes with a discussion that raises some question areas that under certain circumstances may make the application of the instrument problematic, in particular the question of the scope of the instrument, correlations between the dimensions of satisfaction and importance, and the possible applications of the instrument outside the large cross-sectional surveys for which it was primarily designed.

Keywords: SQWL, subjective quality of working life, quality of working life, work satisfaction, life satisfaction.

Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2011, Vol. 47, No. 5: 937–965

Práce je důležitou součástí lidského života a spokojenost v této sféře ve velké míře promlouvá do spokojenosti se životem a do jeho celkové kvality. Vývoj oblasti práce a zaměstnání v globalizujícím se světě, společně se zájmem o kategorii kvality života, pak přirozeně vede k zájmu o pracovníky jako takové a o vztah jejich práce s dalšími životními doménami i kvalitou života jako celku. Kromě praktic-

* Tato stať vznikla v rámci výzkumného záměru Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., č. AV0Z70280505.

** Veškerou korespondenci posílejte na adresu: PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D., CVVM, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1, e-mail: Jiri.Vinopal@soc.cas.cz.

kých snah o nastavení optimálního fungování celého složitého systému existují také snahy o jeho teoretické uchopení a vysvětlení a konečně s tím související zájem o realizaci empirických výzkumů v daných oblastech. V současné době lze proto poukázat na celou řadu pokusů o měření kvality pracovního života, pracovní spokojenosti, nebo jejich vztahu například s oblastí života rodinného a soukromého.

Pracovní spokojenost bývá obvykle podřazována obecnější kategorii kvality pracovního života jako jedna z jejích součástí nebo projevů, sama oblast práce pak spadá do ještě širšího komplexu celkové kvality života. Kategorie kvality života je přitom z různých úhlů pohledů předmětem vědeckého zájmu přinejmenším od rozvoje teorií potřeb, motivace atp. [Maslow 1954; McClelland 1961; Rapey 2003], dlouhou dobu hraje důležitou roli také v souvislosti s oblastí zdraví a práce [Herzberg 1966; Flanagan 1978; Veenhoven 2000; Kováč 2004; Payne 2005; Kuchařová 2009] nebo sladování pracovních a rodinných aktivit [Křížková, Vohlídalová 2009; Dudová 2009]. Pro analýzu kvality pracovního života je právě tato souvislost nezanedbatelná: je-li předmětem zájmu obecnější kategorie kvality života, pak je oblast práce chápána jako jedna z jejích důležitých složek; je-li hlavním předmětem zájmu kategorie kvality života pracovního, pak je tato většinou chápána jako aspekt a prostředek naplňující kvalitu života celkově.

Tematice kvality pracovního života samotného je odborná pozornost věnována minimálně po celou druhou polovinu 20. století [např. Herzberg et al. 1957; Jencks, Perman, Rainwater 1988; Danna, Griffin 1999; Sirgy et al. 2001; Kistler, Mußmann 2009; de Bustillo et al. 2009],¹ v prvních letech 21. století pak roste zejména v rovině snah o její měření; a to jak na lokální, tak v poslední době také na mezinárodní úrovni. Snahy o vytvoření standardizovaných postupů a nástrojů pro měření kvality pracovního života, kvality práce, kvality pracovního místa nebo zaměstnání v dané zemi lze zaznamenat např. v Německu - Gute Arbeit Index [Fuchs 2009], Belgii - Quality of Work in Flanders [Flanders Social and Economic Council 2009], Španělsku - Indicator of Quality of the Labour Market [Caprile, Potrony 2006], Kanadě - Job Quality Model [Lowe 2007], USA [Howell, Diallo 2007] nebo České republice [Čadová, Paleček 2006; Vinopal 2009]. Snahy o mezinárodní srovnání kvality práce jsou dlouhodoběji realizovány zejména na základě národních statistických dat o pracovním trhu a na základě relevantních dat z výzkumných programů European Working Conditions Survey (EWCS), European Labour Force Survey (ELFS), European Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) nebo International Social Survey Programme (ISSP). Zejména EWCS je v současné době zřejmě nejrozsáhlejší datovou základnou pro komplexní porovnávání kvality pracovního života v evropských zemích,² přičemž nejnověji se o to pokouší např. Tangian [2007] nebo Leschke, Watt, Finn [2008].

¹ Podrobný přehled literatury uvádějí Loscocco, Roschelle [1991].

² V současné době zřejmě nejrozsáhlejší výzkum pracovních podmínek v evropských zemích. Probíhá od roku 1990 každých pět let, v roce 2010 se jej účastnilo 34 zemí (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>).

Následující stať se pokouší připojit k tomuto vývoji a přispět do diskuse o empirických možnostech a nástrojích měření kvality pracovního života představením ucelené koncepce empirického výzkumného nástroje pro měření jednoho z důležitých segmentů, totiž jejího subjektivního vnímání pracovníky. V první části bude problematika v souvislosti s definováním teoretického konceptu nejprve zasazena do kontextu základní teorie a možností měření kvality pracovního života, následně pak bude předvedena logika, podoba a možnosti nástroje s pracovním názvem *Indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWLI)*. Stať není hlouběji zaměřena na detailní rozbor teoretických kategorií kvality pracovního života nebo jejich vztahů, s primárně metodologickou intencí se zabývá dílčím praktickým úkolem.

Indikátor subjektivní kvality pracovního života

Koncept pro měření subjektivně vnímané kvality pracovního života prezentovaný v této stati je postaven na třech základních pilířích: (1) duální koncepci kvality pracovního života, (2) konceptualizaci subjektivního vnímání kvality pracovního života jakožto kombinace dimenzí důležitosti a spokojenosti, (3) definici struktury věcných domén a aspektů pracovního života a jejich pokrytí adekvátními indikátory. Následující pasáže postupně představí způsob řešení těchto tří jednotlivých bodů.³

Cílem zde popisované snahy bylo vyvinout výzkumný nástroj pro populační dotazníkovou šetření v oblasti práce a zaměstnání, který bude umožňovat analýzy subjektivně vnímané kvality pracovního života v různých hloubkách, v různých řezech a z různých pohledů, od detailní analýzy jednotlivých aspektů práce a zaměstnání až po konstrukci souhrnného indexu.

Duální koncepce měření kvality pracovního života

Prezentovaný výzkumný nástroj zapadá do *Duální koncepce měření kvality pracovního života*. Pro tu je klíčové (podobně jako pro mnoho dalších koncepcí v sociálních vědách) členění na hledisko skutečných objektivních podmínek a hledisko jejich subjektivního vnímání aktéry, tj. zde pracovníky. Vedle toho pak tato koncepce zohledňuje také další důležitý atribut každé informace o pracovním životě, totiž úroveň, na které je možné jej měřit: mikroúroveň obvykle odpovídá údajům o individuálních pracovnících, mezoúroveň o agregovaných souborech například na úrovni firmy, odvětví nebo lokality, makroúroveň pak obsahuje ještě výše agregované údaje o celých státech nebo rozsáhlejších územních jednotkách (viz tabulku 1).

³ Podrobněji k procesu vývoje výzkumného nástroje viz [Vinopal 2006, 2009].

Tabulka 1. Úrovně měření kvality pracovního života

	Jednotka analýzy	Objektivní charakteristiky	Subjektivní charakteristiky
Mikroúroveň	Individuum	Výše platu/mzdy Char. pracovního poměru	Spokojenost s platem Hodnocení vztahů na prac.
Mezouroveň	Firma, lokalita	Průměrná mzda Nabídka pracovních míst	X
Makroúroveň	Stát, EU	Míra nezaměstnanosti Úroveň právní ochrany pracovníků	X

Objektivní rovina kvality pracovního života bývá ve výzkumech obvykle reprezentována takovými aspekty, jako je platové ohodnocení, povaha pracovního poměru a typ pracovní smlouvy, míra právní ochrany pracovníků, pracovní doba a její flexibilita, pracovní podmínky, možnosti a stav dalšího vzdělávání pracovníků nebo produktivita práce, ale také odvozenými indikátory jako například genderovými nebo etnickými rozdíly v daných oblastech. Jak je patrné, objektivní aspekty pracovního života lze většinou sledovat na všech z výše uvedených tří úrovních.

Subjektivní rovinu kvality pracovního života naopak v principu nelze měřit jinak než na úrovni individuální. Nejčastěji proto bývá zkoumána prostřednictvím hodnocení vyjadřovaných samotnými pracovníky, a to buď v obecné rovině hodnocení zaměstnání (pracovního místa, práce atp.) jako celku, nebo detailněji v podobě hodnocení jednotlivých aspektů práce a zaměstnání (finančního ohodnocení, vztahů na pracovišti, časové náročnosti atd.).

Z hlediska cílů analýzy kvality pracovního života lze v principu taktéž provést základní členění na snahu o komplexní zmapování celé oblasti a na zájem o produkci souhrnného údaje – indikátoru kvality pracovního života; přičemž je zřejmé, že pro různé účely se hodí rozdílné přístupy a že každý z nich má svá známá pro a proti. V souladu s obecnějším požadavkem na univerzalitu měření kvality pracovního života se předkládaný nástroj zaměřující se na její subjektivní stránku pokouší nabídnout dostatečný materiál k naplnění obou hledisek.

Je třeba připomenout, že konstrukce všeobjímajícího indexu, což je například častý prostředek mezinárodní komparace, nemůže být vnímáno jako zcela bezproblémové či jediné žádoucí řešení. Jakkoli jsou indexy pro mnoho účelů užitečné a prospěšné, existují v jejich případě mnohá všeobecně známá omezení a rizika ztráty vhledu do skutečné podoby zkoumaného jevu. V případě předložené konceptualizace oblasti kvality pracovního života se navíc vynořuje i problém známý z klasického konceptu relativní deprivace [Merton 1968: 185–215; Walker, Pettigrew 1984]. Změna celkového indexu zahrnujícího objektivní i subjektivní

dimenzi může znamenat zlepšení objektivních pracovních podmínek, ale také pouze příznivější pohled daných zaměstnanců; i při zřetelném zlepšování objektivních podmínek může spokojenost pracovníků klesat například kvůli tomu, že v okolních zemích je objektivní růst rychlejší. Snaha o spojení obou stránek do jediného souhrnného ukazatele proto podle mého názoru zakrývá a znepráhledňuje klíčovou charakteristiku kvality pracovního života – vztah mezi objektivními podmínkami a jejich subjektivním nazíráním. Z tohoto důvodu považuji za přínosnější soustředit se v rovině konstrukce indikátorů na každou oblast zvlášť a zaměřit se na vytvoření separátních nástrojů pro měření objektivní a subjektivní stránky kvality pracovního života.

Výzkumný nástroj prezentovaný v tomto textu se proto pouze na jednu z nich soustředí, když spadá do oblasti subjektivních charakteristik pracovního života. Nejedná se nám zde o postižení všech dimenzí a rovin za účelem vyřešení celkového problému kombinace dat oblasti kvality pracovního života jako celku, nýbrž o metodologické řešení dílčí části. Tento přístup si nečiní nárok detailně analyzovat strukturu a vztahy teoretických dimenzí životní nebo pracovní spokojenosti ani navrhnout konečnou sadu makro-, mezo- a mikroindikátorů pro univerzální komparativní nástroj. Naším cílem je vyvinout dotazník, který bude kvalitním empirickým nástrojem pro měření subjektivních aspektů, a kterého bude následně možno využít jako článku zapadajícího po bok objektivních charakteristik do celkové mozaiky analýzy kvality pracovního života.

Subjektivně vnímaná kvalita pracovního života

Na subjektivní část lze aplikovat dva dominantní teoretické přístupy z oblasti studia kvality pracovního života obecně, totiž koncepci uspokojování potřeb a teorii vedlejších efektů [Sirgy et al. 2001]. Přístupy založené na teorii uspokojování potřeb jsou obvykle úžeji zaměřeny na problematiku pracovního života a vnímají jeho kvalitu jako míru, do jaké práce a zaměstnání uspokojují potřeby, které lidé jejich prostřednictvím uspokojit chtějí. Například Porter [1961] vytvořil v tomto duchu klasický výzkumný nástroj pro zkoumání rozdílu mezi tím, jaké požadavky stran uspokojování potřeb na své zaměstnání lidé mají, a tím do jaké míry podle nich jejich organizace tyto nároky uspokojuje. Oproti tomu teorie vedlejších efektů vnímá problematiku kvality pracovního života poněkud komplexněji a vychází z toho, že uspokojení v jedné oblasti života může ovlivnit spokojenost v oblastech ostatních. Sledují se tedy zejména vztahy mezi jednotlivými doménami, přičemž tradičním výzkumným tématem čerpajícím z tohoto pojetí je studium vzájemných efektů mezi oblastmi pracovního a rodinného života [např. Leiter, Durup 1996; Bromet, Dew, Parkinson 1990; Křížková et al. 2005]. Náš přístup je založen na teorii uspokojování potřeb, a v rámci definovaného prostoru subjektivní kvality pracovního života je proto dimenze pracovní spokojenosti doplněna o rozměr důležitosti jednotlivých aspektů pro samotného pracovníka.

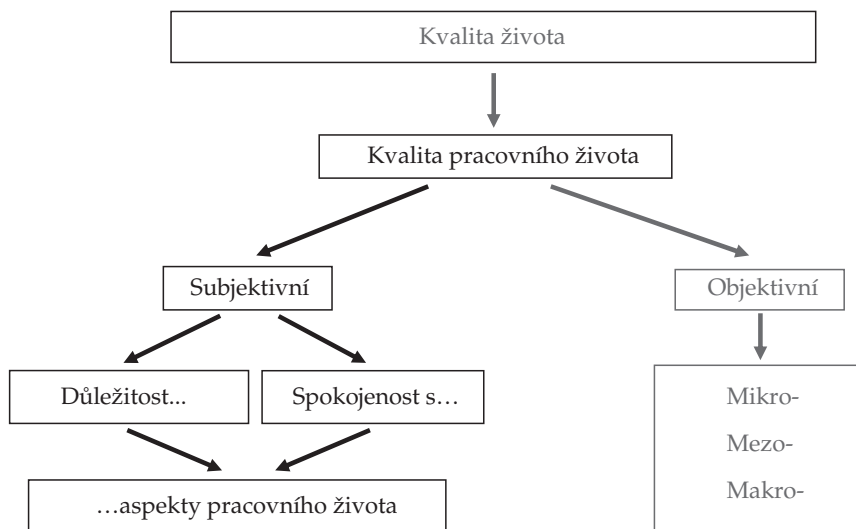
Úvaha vedoucí k formulaci takového pojetí je jednoduchá: chceme-li měřit subjektivně pocíťovanou kvalitu pracovního života jako celku, nemůže být dostatečně zeptat se na spokojenost s jednotlivými aspekty (plat, vztahy na pracovišti, jistota, samostatnost, perspektiva atd.). Lze předpokládat, že každý z těchto aspektů má pro daného pracovníka odlišnou váhu, a v souhrnu jeho celkové pracovní spokojenosti tedy hraje různě významnou úlohu. Roli takové váhy přitom může úspěšně sehrát *důležitost*, kterou sami pracovníci jednotlivým aspektům přisuzují. Ta, na rozdíl od hodnocení např. úrovně poskytovaných zdrojů, není odhadem obecných objektivních podmínek (které mohou tedy mít v očích zaměstnanců univerzálnější povahu); naopak se snaží o individuální přístup: pro každého pracovníka mohou být různé aspekty důležité v rozdílné míře, stejně jako s nimi mohou být různě spokojeni. Kombinace těchto dimenzí může být pro každou osobu značně specifická, a je tedy žádoucí ji zohlednit již na individuální úrovni. *Indikátor subjektivní kvality pracovního života* proto kombinuje dimenze spokojenosti a důležitosti, úkolem respondentů je zhodnotit jednotlivé aspekty svého pracovního života z obou těchto stran (schéma 1).⁴

Kromě dimenzí spokojenosti a důležitosti je samozřejmě možné představit si i další relevantní osy, jejichž prostřednictvím může být oblast subjektivně vnímané kvality pracovního života smysluplně empiricky strukturována.⁵ Z množství nabízejících se možností je však možné reálně použít jen omezený počet, a to jednak z důvodů praktických: omezené délky dotazníku a nároků, jaké dotazování klade na respondenty a tazatele; jednak s teoretickým odůvodněním očekávané vzájemné korelace jednotlivých dimenzí. Důvodem pro výběr dimenze spokojenosti bylo, že dle autora odpovídá teoretickému konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života nejlépe. Dotazování nehodnotí nic jiného než právě svoji spokojenost s výší platu, namáhavostí práce nebo přístupem nadřízeného, a pohybují se tak v kognitivním rámci, který je pro ně přirozený: v dimenzích spokojenosti a nespokojenosti zcela běžně hodnotí okolnosti svého života nejen pracovního, zaujímat takto definované postoje během výzkumného rozhovoru proto pro ně může být poměrně snadné. Dimenze důležitosti byla vybrána jako nejvhodnější doplněk adekvátního pochopení významu spokojenosti a nespokojenosti, který zároveň předem odcloní závažné otázky typu: co o kvalitě pracovního života vypovídá vysoká spokojenost s nedůležitými aspekty, zatímco s aspekty důležitými je spojena nespokojenost? I v tomto případě byla jedním z důležitých důvodů pro výběr dimenze její kognitivní blízkost pro respondenty průzkumu. O důležitosti jednotlivých pracovních stránek lidé běžně přemýšlejí nejen v situaci hledání nebo výběru pracovního místa, ale pravděpodobně také

⁴ Použitým názvem *indikátor subjektivně vnímané kvality pracovního života* se pokouším vyjádřit skutečnost, že předmětem analýzy jsou právě subjektivní prvky v podobě postojů a hodnocení, nicméně že tyto nejsou omezeny na jednoduchou spokojenost; současně je jím přímo odkazováno ke kategorii kvality pracovního života jako celku, jejíž je subjektivní rovina součástí.

⁵ Následující odstavec je adaptován z Vinopal [2006].

Schéma 1. Konceptualizace subjektivně vnímané kvality pracovního života



ve chvílích jakéhokoli uvažování o změně současného zaměstnání nebo o kvalitě vlastního pracovního života obecně. Obě vybrané dimenze jsou proto podle mého názoru jednak velmi dobře srozumitelné pro respondenty dotazníkových šetření, jednak vykazují vysokou logickou souvztažnost.

Struktura domén a dílčích aspektů pracovního života

Koncept kombinující dvě dimenze subjektivně vnímané kvality pracovního života lze považovat za formu, jejímž obsahem pak je sada aspektů, které tematicky vhodně pokrývají prostor práce a zaměstnání. Subjektivně vnímaná kvalita pracovního života je zde proto pojímána jako postulativní koncept, který je tvořen formativními indikátory [Saris, Gallhofer 2007].

Výběr nejvhodnějších indikátorů a definování jejich struktury byl realizován prostřednictvím tří základních postupů: (1) rešerše existujících teoretických koncepcí kvality pracovního života a výzkumných nástrojů používaných k jejímu měření, a to jak v České republice, tak v zahraničí; jak v oblasti sociologických výzkumů, tak v oblasti výzkumu psychologického, pracovního atd. – cílem zde bylo zejména v maximální možné míře popsat významový prostor konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života; (2) realizací a analýzou tří navazujících empirických šetření, což mělo za účel definovat základní domény pro popis tohoto prostoru, a stanovit optimální položky pro jejich měření (podrobněji viz dále); (3) kontinuální teoretickou prací výzkumného týmu, která v této fázi spočí-

vala zejména ve snaze naplnit s využitím informací získaných řešeršemi i empirickými testy stanovený koncept subjektivní kvality pracovního života adekvátní a vyváženou strukturou indikátorů.

Postup stanovení vhodných indikátorů byl takovýto: v první fázi byly ze zdrojů v podobě literatury, dosud používaných výzkumných nástrojů a teoretické práce členů týmu vyčerpány relevantní aspekty pracovního života a pracovní spokojenosti a každý z nich byl pro první kolo výzkumu rozložen průměrně do tří konkrétních indikátorů. Verze dotazníku pro první, explorativní šetření proto obsahovala 132 položek ve formě dvou baterií: 66 aspektů pro spokojenost, 66 pro důležitost.⁶ Explorační analýzou položek dimenze důležitosti⁷ byly nalezeny hlavní faktory (domény) subjektivně vnímané kvality pracovního života a na základě jejích výsledků byl pak v souladu s teoretickou konceptualizací vytvořen redukovaný nástroj v podobě dvou baterií o 18 položkách (pro jednotlivé klíčové faktory byly vybrány položky optimální s ohledem na sílu jejich vztahu s latentní dimenzí, diferenční schopnosti a věcnou srozumitelnost atp.). Ten byl zařazen do druhého dotazníkového šetření.⁸ Na základě výsledků konfirmační analýzy dat získaných druhým šetřením pak byly upraveny některé položky a posuzovací škály. Tím vznikl definitivní nástroj o 36 položkách (18 aspektů pro spokojenost, 18 pro důležitost), který byl otestován v rámci v pořadí již třetího šetření.⁹

V této podobě je nástroj představován zde (viz přílohu 2) a z tohoto šetření také pocházejí dále prezentované empirické údaje.¹⁰ Faktorový model definovaný podobou a implicitní strukturou baterie položek vyčerpává při analýze hlavních komponent 71,3 % variance, vykazuje velmi dobrou asociaci položek s jednotlivými faktory (viz tabulku v příloze 1); přijatelná je i shoda modelu s daty při konfirmační faktorové analýze (Chi-square = 571,1 při 129 stupních volnosti, RMSEA = 0,066 [Browne, Cudeck 1993]); Crombachovo Alfa zde dosahuje hodnoty 0,88. V průběhu vývoje nástroje byla postupně zajišťována a ověřována

⁶ Zadavatel výzkumu: VÚBP Praha, realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, termín terénního šetření: 12.–19. 9. 2005, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 1063.

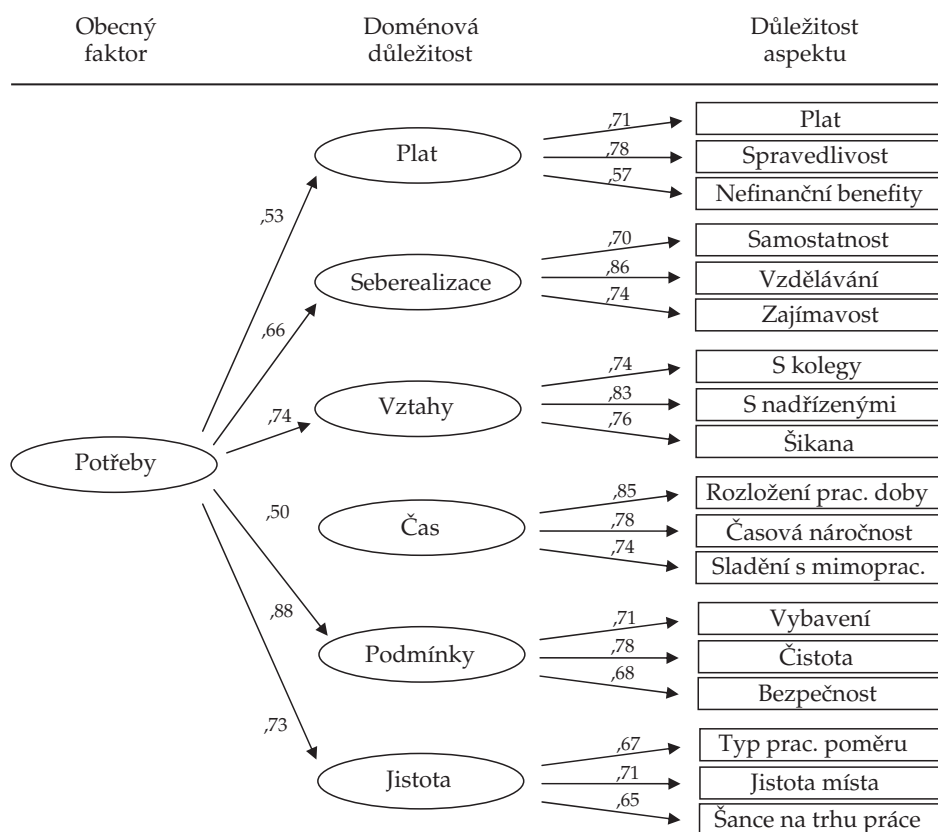
⁷ Dimenze důležitosti byla v této fázi klíčová, neboť šlo o identifikaci faktoriální (doménové) struktury oblasti kvality práce jako takové. Co je pro pracovníky důležité, je proto v této souvislosti více relevantní než to, s čím jsou spokojeni (viz dále). Dimenze spokojenosti byla ve fázi hledání adekvátních položek využívána především pro kontrolu významové úplnosti tématu, případně jako zdroj podpůrných informací v nejednoznačných situacích.

⁸ Šetření v rámci projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“, registrační číslo: 1J 039/05-DP1, realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, termín terénního šetření: 18.–25. 9. 2006, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 2043.

⁹ Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 2.–9. 6. 2008, reprezentativita: obyvatelstvo ČR 15+, kvótní výběr, N = 809.

¹⁰ Technické a analytické detaily o procesu vývoje, dílčích krocích a podobách nástroje, stejně jako o použitých statistických analýzách a parametrech viz [Vinopal 2006; Čadová 2006a, 2006b; Vinopal 2009].

Schéma 2. Model struktury subjektivně vnímané kvality pracovního života v podobě finální verze dotazníku



Zdroj: Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.

Poznámka: N = 809. Var. expl.: 71,3 %, RMSEA = 0,066, Crombach's alpha = 0,88.
Dotazník v příloze.

maximální obsahová a konstruktová validita výzkumného nástroje a také jeho reliabilita.¹¹

Výsledná operacionalizovaná podoba konceptu subjektivní kvality pracovního života vykazuje vyváženou strukturu domén a jednotlivých aspektů pracovního života, která je věcně snadno interpretovatelná a poskytuje dobré možnosti pro konstrukci souhrnných ukazatelů (viz schéma 2).

¹¹ Kromě toho byl již od té doby nástroj využit i jinde, a jeho kvalitativní parametry tedy byly otestovány i v případech aplikace na odlišně definovaných populacích, než na jakých byl vyvinut [Vinopal 2011].

Model měření subjektivní kvality pracovního života

Celkový model měření *subjektivní kvality pracovního života* odpovídá výše popsané teoretické konceptualizaci a operacionalizaci. Na jeho základě je možné jednoznačně definovat postupy pro získání informací o důležitosti a spokojenosti a následně pro způsoby jejich propojení při konstrukci souhrnného údaje. Logika práce s dimenzemi důležitosti a spokojenosti je přitom různá jak v důsledku odlišností jejich vlastní povahy, tak v důsledku jejich odlišné funkce v rámci měření. To se koneckonců odrazilo už v tom, že k odhalení latentní struktury prostoru subjektivní kvality pracovního života byla využita zejména dimenze důležitosti.

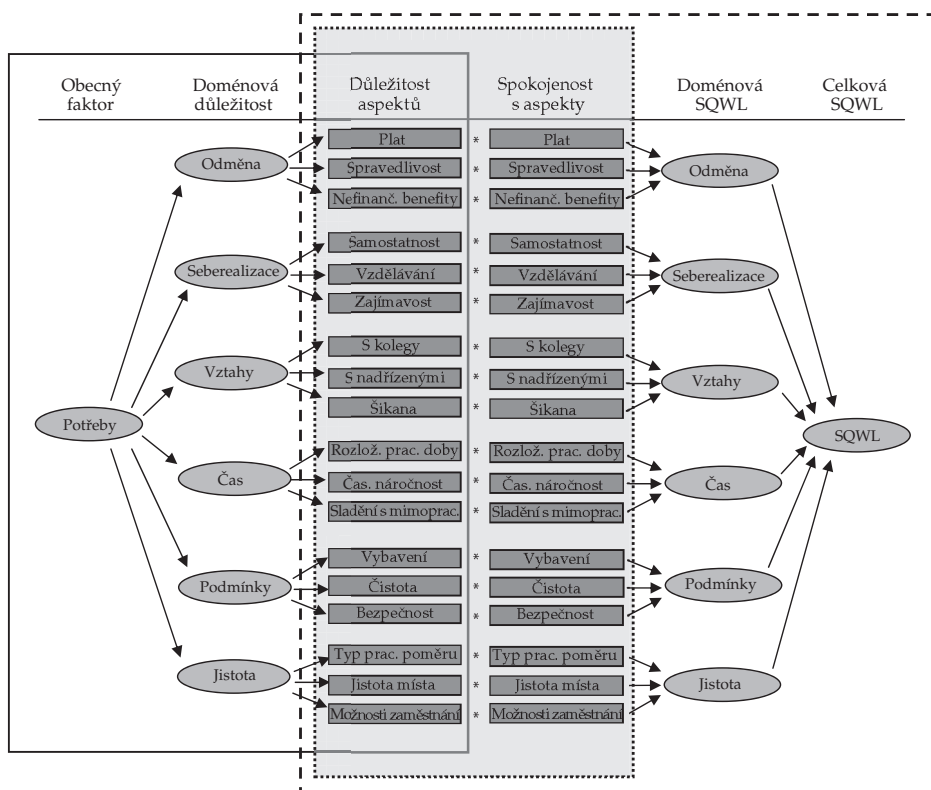
Domény dimenze důležitosti mají v našem modelu povahu faktorů a vybrané dílčí indikátory jsou jejich realizací. Předpokládáme, že u každého pracovníka vede důležitost domény (např. odměňování) k určité důležitosti jednotlivých aspektů (výše mzdy, nefinanční benefity, spravedlnost odměňování atp.). Proto lze také předpokládat, že aspekty v rámci jedné domény by spolu měly být asociovány, a tudíž že latentní strukturu subjektivní části pracovního života v podobě domén a jejich aspektů lze konstruovat právě na základě analýzy důležitosti. Obecný faktor stojící za jednotlivými doménami pak je nutno chápat spíše teoreticky jako oblast potřeb uspokojovaných v rámci pracovního života.¹²

Oproti tomu spokojenost má v našem pojetí podobu agregovaného znaku a spokojenost pracovníka s doménou (např. odměňování) je zde tedy definována jako souhrn, resp. průměr, spokojenosti s příslušnými aspekty (výše mzdy, nefinanční benefity, spravedlnost odměňování atp.). Jak je zřejmé, aspekty v rámci jednotlivých domén spolu v tomto případě z povahy věci nemusejí být asociovány, což mimo jiné znamená, že hledat latentní strukturu subjektivní části pracovního života na základě dimenze spokojenosti není příliš vhodné.

Způsob propojení dimenzí je znázorněn ve schématu modelu měření *subjektivní kvality pracovního života* (schéma 3). Zde je znázorněno, jak měření spokojenosti nasedá na latentní strukturu klíčových oblastí pracovního života nalezenou prostřednictvím dimenze důležitosti. Důležité ovšem je, že dimenze spokojenosti následně neformuje indikátor subjektivní kvality pracovního života sama o sobě (nejde o jednoduchý index spokojenosti), nýbrž že na úrovni dílčích aspektů je u každého individuálního pracovníka spokojenost adjustována jím vnímanou důležitostí. Na základě této latentní struktury tak lze identifikovat dílčí *subjektivní kvalitu pracovního života* na úrovni jednotlivých aspektů, na úrovni domén a konečně také na úrovni celkového souhrnného ukazatele. V něm se pak z toho důvodu odráží kompletní latentní struktura subjektivní části pracovního života, když na jedné straně obsahuje její klíčové aspekty a domény a současně zohledňuje jejich význam pro každého individuálního pracovníka.

¹² Je třeba zdůraznit, že zde, v kontextu měření subjektivní kvality pracovního života, jde právě o faktor potřeb uspokojovaných *v rámci* pracovního života, nikoli o faktor potřeb uspokojovaných *prostřednictvím* práce. Takové pojetí by odpovídalo teoretické koncepci s podstatně širším záběrem a vyžadovalo by odlišný model měření.

Schéma 3. Model měření subjektivní kvality pracovního života



Poznámka: Část ohraničená plnou čarou představuje faktorový model potřeb, které mají být v rámci pracovního života naplněny, jenž se opírá o analýzu dimenze důležitosti (viz schéma 2). Šedá část označená tečkovanou čarou ohraničuje úroveň měření, tzn. operationalizovanou podobu konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života v dotazníku (viz přílohu 2). Čárkované je pak ohraničena oblast způsobů a možností analýzy dat.

Takto koncipovaný výzkumný nástroj naplňuje předem stanovený záměr: odpovídá formě postulativního konceptu (kvalita pracovního života je zde chápána jako konstrukt, jehož měření je realizováno prostřednictvím několika dílčích indikátorů), přičemž z obou variant měření postulativních konceptů náleží do skupiny těch založených na formativních indikátorech (jednotlivé položky formulují koncept kvality pracovního života, nelze je chápat jako jeho reflexi či realizaci).¹³

¹³ K tématu intuitivních a postulativních indikátorů a jejich možnostem při měření sociálních jevů blíže [Saris, Gallhofer 2007].

Z toho důvodu je tento výzkumný nástroj vhodný zejména pro analýzy, v nichž bude indikátor subjektivní kvality pracovního života vystupovat v roli predikátoru dalších relevantních oblastí pracovního života (pracovního stresu, záměru změnit zaměstnání atp.), do jisté míry pak i oblastí mimo oblast práce a zaměstnání.

Možnosti využití nástroje a ověření validity

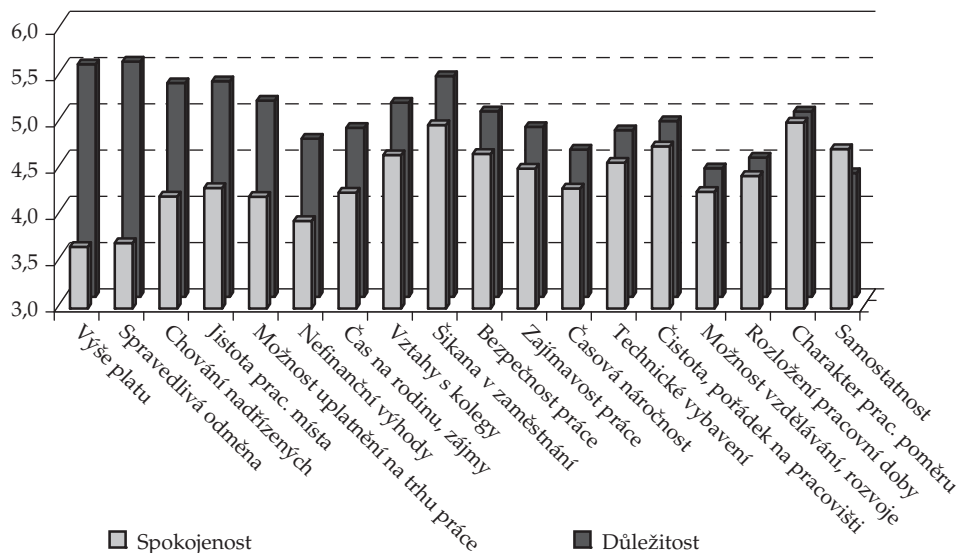
Následující kapitola v sobě z povahy věci spojuje dva cíle: jednak předvádí možnosti využití navrženého výzkumného nástroje, jednak na dílčích analýzách dokládá některé aspekty jeho validity.

Hlavní tematickou oblastí aplikace obou sad otázek je přirozeně především kvalita pracovního života nebo pracovní spokojenosti; zejména v podobě konstrukce souhrnných ukazatelů je však nástroj využitelný také jako vstup do analýzy souvisejících tematických oblastí. Data získaná aplikací dotazníku tak lze v principu analyzovat na třech různých úrovních: na úrovni (1) jednotlivých aspektů, (2) domén a (3) celkových souhrnných ukazatelů. Přitom je možné analyzovat každou dimenzi samostatně a sledovat tak na každé z uvedených úrovní samostatnou spokojenost nebo důležitost, anebo obě dimenze různými způsoby propojit a využít tak řádově vyšší stupeň informace. Z mnoha možných způsobů propojení dimenzí zde upozorníme na dva základní, označené pracovně jako *diskrepance* (tj. do jaké míry spokojenost odpovídá či neodpovídá ve sledovaném aspektu/doméně důležitosti) a *subjektivní kvalita pracovního života* (v němž je spokojenost vážena důležitostí pro zajištění odpovídajícího významu jednotlivých aspektů). Kombinace úrovní a variant možných analýz jsou pro přehlednost shrnuty v tabulce 2; je přitom nasnadě, že jednotlivé typy analýz mají v kontextu různých výzkumných účelů větší či menší praktickou využitelnost.

Tabulka 2. Možnosti typů analýz dat

		Úrovně analýzy		
		Aspekty	Domény	Souhrnný index
Dimenze separátně	Spokojenost	x	x	x
	Důležitost	x	x	x
Dimenze kombinovaně	Diskrepance	x	x	x
	SQWL	x	x	x

Graf 1. Porovnání profilů důležitosti a spokojenosti s jednotlivými aspekty práce (průměrné hodnoty jednotlivých položek pro celý soubor)



Zdroj: Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.

Poznámka: N = 809.

Analýza jednotlivých aspektů pracovního života

Zřejmě nejjednodušší možností využití obou baterií je separátní analýza jednotlivých položek, například pokud nás zajímá, do jaké míry jsou pracovníci spokojeni s platem a vztahy na pracovišti nebo jak se spokojenost s těmito dvěma aspekty vzájemně liší. Komplexněji pak mohou být aspekty zobrazeny v podobě kompletních profilů jednotlivých dimenzí.

Jednodušší z možností kombinace dimenzí je posouzení diskrepance mezi důležitostmi a spokojeností, neboli například, do jaké míry jsou pracovníci spokojeni s aspekty práce, které považují za důležité, nebo jak se v korespondenci spokojenosti a důležitosti liší jednotlivé skupiny ekonomicky aktivních osob. Kromě separátních profilů spokojenosti a důležitosti lze v takovémto pohledu na data sledovat například to, u kterých aspektů spokojenost odpovídá vnímání jejich důležitosti (možnosti vzdělávání, technické vybavení a čistota na pracovišti) nebo naopak ve kterých aspektech spokojenost za důležitostí nejvíce zaostává (plat a spravedlivé odměňování). Výsledky takové analýzy lze přitom jednoduše znázornit v podobě sloupcového grafu (viz graf 1) – a to jak pro celý soubor, nebo pro libovolné podskupiny.

Korespondenci důležitosti a spokojenosti jednotlivých položek lze sledovat také souhrnně prostřednictvím *Indexu diskrepance*, neboli hodnot vypočtených jako rozdíl mezi celkovými škálovými hodnotami důležitosti a spokojenosti. Průměrné indexy korespondence důležitosti a spokojenosti u jednotlivých aspektů pracovního života pak jiným způsobem vyjadřují difference čitelné orientačně z výše uvedeného grafu, a zejména je lze snadno využívat jako vstupních proměnných do dalších analýz, například porovnávání podskupin.¹⁴

Konečně je také možné pro každý aspekt vytvořit index jeho subjektivně vnímané kvality, čímž označujeme spokojenost s daným aspektem váženou jeho důležitostí. Potenciál využití těchto proměnných v podstatě odpovídá možnostem klasických prostých indexů spokojenosti, svým věcným obsahem však překračují jejich jednorozměrnost (způsob technické a matematické realizace dílčích indexů bude zmíněn v části o konstrukci celkového indexu subjektivně vnímané kvality pracovního života, který z nich vychází).

Analýza domén uspořádávajících prostor subjektivně vnímané kvality pracovního života

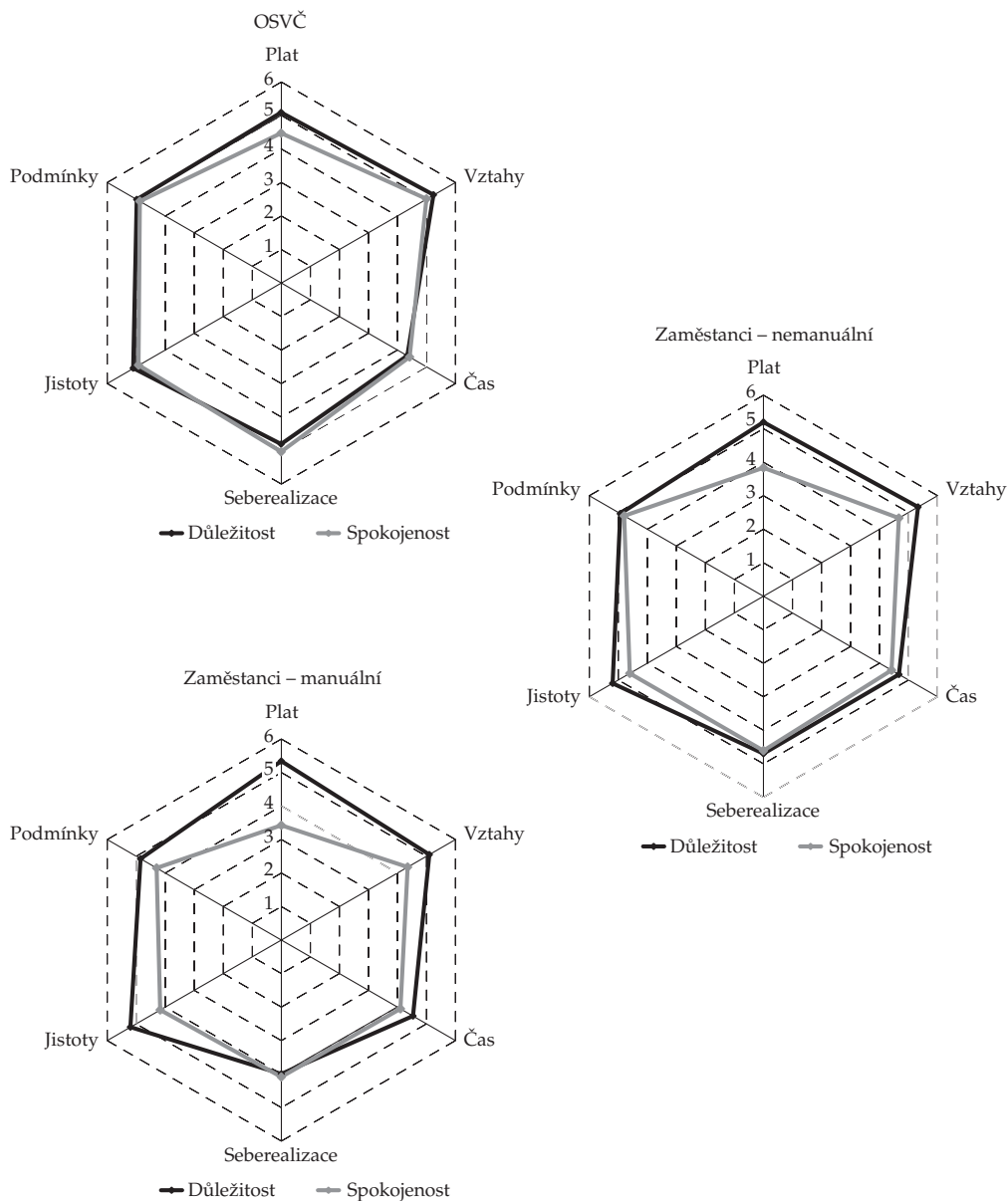
Menší počet analytických jednotek (šest, resp. 2 x 6 domén) umožňuje zejména kompaktnější vyjádření výsledků a jejich snazší použití v dalších analýzách. Jako ukázka zde poslouží porovnání dimenzí důležitosti a spokojenosti pro pracovníky s odlišnou pracovní náplní (viz grafy 2), které lze opět vyjádřit také číselně prostřednictvím *Indexů diskrepance* pro jednotlivé domény. Analogicky lze pro jednotlivé domény konstruovat dílčí *Indexy subjektivně vnímané kvality pracovního života*, které je následně snadné využívat v dalších analýzách.

Při ověřování konstruktové validity nástroje byly tyto dílčí indexy využity například v souvislosti se vznikem úvah o změně zaměstnání.¹⁵ Při jejich zadání jakožto predikátorů do vícenásobné regresní analýzy se v souhrnném vyjádření očekávaným způsobem ukazuje například to, že nejdůležitějšími motivy vzniku úvah o změně zaměstnání jsou výdělek a vztahy na pracovišti (viz tabulku 3); ovšem také, že struktura a zejména síla jednotlivých domén se liší u jednotlivých podskupin. Například pro manuálně pracující zaměstnance jsou platová kritéria

¹⁴ Mimo jiné tyto indexy poskytly jednu z možností pro ověření validity celkového výzkumného nástroje. Jeho obsah v podobě konkrétních aspektů pracovního života byl vytvářen dominantně na základě analýzy baterie důležitosti, v případě indexu korespondence je však do hry plnohodnotně vnesena také dimenze spokojenosti. I přesto však struktura nalezená explorační faktorovou analýzou důsledně kopíruje uspořádání faktorů z původního řešení (při hodnotě eigenvalue = 1 vyčerpává 71,4 % variance), při konfirmační faktorové analýze jsou nalezeny ekvivalentně uspokojivé statistické parametry modelu (hodnota Chi-square = 1324,9 při 114 stupních volnosti a index RMSEA 0,054).

¹⁵ Znění otázky: Uvažuje o odchodu ze svého současného zaměstnání, o změně zaměstnavatele? (Ano, ne).

Graf 2. Porovnání profilů důležitosti a spokojenosti v jednotlivých doménách uspořádávajících prostor subjektivní kvality pracovního života



Zdroj: Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.

Poznámka: N = 809. V grafech jsou uvedeny průměrné indexy spokojenosti a důležitosti pro jednotlivé podskupiny.

Tabulka 3. Vliv jednotlivých domén prostoru subjektivně vnímané kvality pracovního života na úvahy o změně zaměstnání

	Ek. aktivní obyvatelé ČR	Zaměstnanec manuální	Zaměstnanec nemanuální
Odměna	,315**	,318**	,300**
Vztahy	,206**	,281**	,167**
Čas	,013	,084	–,008
Seberealizace	,101**	,044	,127**
Jistoty	,071	,017	,120
Podmínky	–,068	–,143	–,038
N	488	139	298

Zdroj: Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.

Poznámka: N = 809; závisle proměnná: úvahy o změně zaměstnání (1 = ano, 2 = ne);

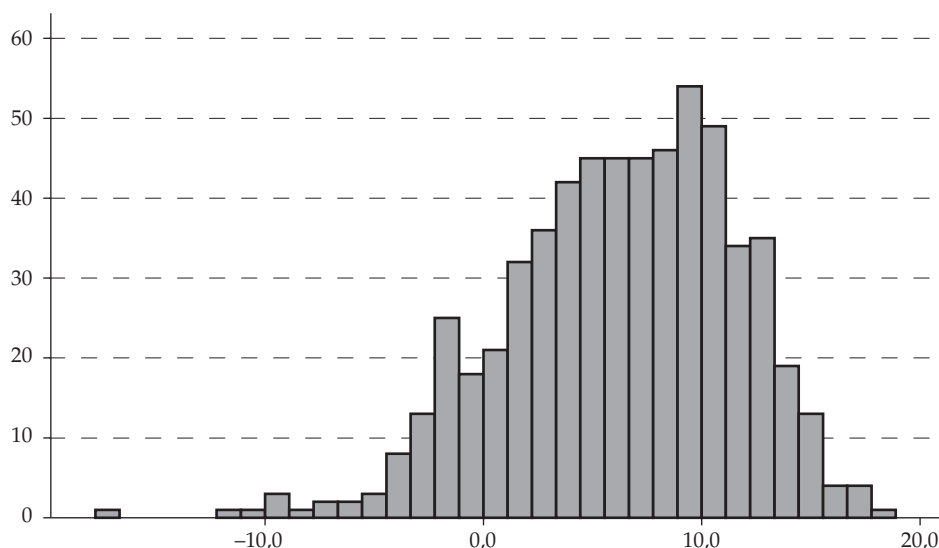
Koeficienty Beta. * významné na hladině 0,1; ** významné na hladině 0,05

a vztahy na pracovišti dominantními doménami, oproti tomu u nemanuálně pracujících zaměstnanců je význam finančního ohodnocení a zejména vztahů méně výrazný; naopak zde na významu nabírá také doména seberealizace.

Index subjektivně vnímané kvality pracovního života (SQWL Index)

Nejvyšší úroveň využití výsledků je konstrukce souhrnných ukazatelů kombinujících všechny použité aspekty a popřípadě obě dimenze. Lze tak vytvářet jednoduché sumační indexy spokojenosti nebo důležitosti, ale také kombinovat obě dimenze do podoby celkového *indexu diskrepance* nebo *indexu subjektivně vnímané kvality pracovního života*. Možnosti i meze jejich využití pak pochopitelně odpovídají řešenému typu analytické úlohy, ale zejména možnostem těchto druhů ukazatelů obecně; jakožto vysoce agregované údaje na jedné straně dokáží informaci postavenou na širokých základech předložit v jednoduché formě, na druhé straně mohou zastrít významné vnitřní diference. Jako názornější způsob kombinace dimenzí pro deskriptivní účely této stati byl vybrán *index subjektivní kvality pracovního života*, který je založen na principu vážení spokojenosti s každým aspektem práce důležitostí, kterou mu konkrétní osoba připsuje.

Matematický výpočet indexu v první řadě zavádí numerickou bipolaritu do dimenze spokojenosti, a tedy také do podoby výsledného indexu. Ten pak může nabývat jak kladných hodnot při spokojenosti (1, 2, 3), tak také záporných hodnot při nespokojenosti (–1, –2, –3), s neutrální pozicí v bodě nula. Oproti tomu důležitost může být vnímána jako unidimenzionální stupnice, kde nejnižší kladná hodnota (1) znamená nejmenší důležitost, nejvyšší (6) naopak důležitost nej-

Graf 3. Distribuce indexu subjektivní kvality pracovního života

Zdroj: *Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.*

Poznámka: průměr = 6,22; směrodatná odchylka = 5,3; N = 603; Shapiro-Wilk test normality rozložení: $p=0,000$.

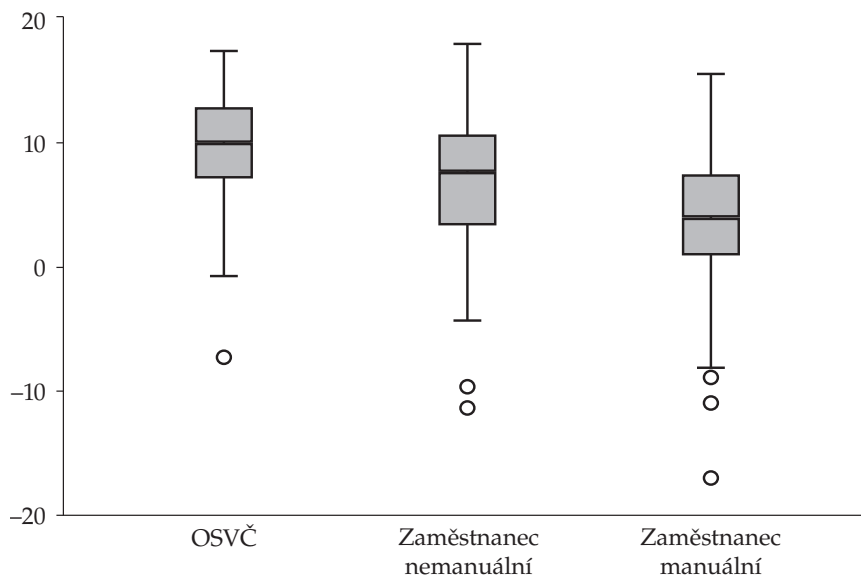
vyšší.¹⁶ Výpočet transformovanou hodnotu spokojenosti jednoduše násobí hodnotou důležitosti, přičemž díky zavedené bipolaritě přináší spokojenost kladné body, nespokojenost záporné. Vysoká důležitost určitého aspektu proto výrazně zvyšuje hodnotu indexu, pokud je s tímto aspektem člověk spokojený, naopak ovšem výrazně snižuje, je-li s ním nespokojený (bližší informace o postupu výpočtu indexu viz [Vinopal 2009]).

Vážené hodnoty všech 18 položek u daného respondenta jsou nakonec sečteny, čímž je dosaženo hrubého skóru, který je převeden na čistý skór vydělením počtem skutečně sečítaných položek (v baterii 2 x 18 položek bývá mnoho chybějících údajů – nezodpovězené otázky, odpovědi „nevím“ a „netýká se“). Znázornění distribuce výsledného indexu na celém souboru viz v grafu 3.¹⁷

¹⁶ Právě snaha o bipolární transformaci spokojenosti vedla k poměrně zásadní změně u třetí verze nástroje, kdy byl rozsah škály zvýšen z pěti kategorií na šest i přes riziko nižší reliability jednotlivých položek [Řehák, Bártová, Hamanová 1998].

¹⁷ Z hlediska zajištění podobné vypovídací schopnosti indexů u jednotlivých osob je vhodné zavést omezení pro minimální počet validních položek, vstupujících do výpočtu indexu, tzn. minimální počet aspektů, u nichž dimenze spokojenosti i důležitosti obsahují validní odpovědi. Na základě analýzy daného datového souboru lze usuzovat, že by takovou hranici mohly tvořit dvě třetiny validních položek.

Graf 4. Rozložení indexu subjektivní kvality pracovního života (osa y) v jednotlivých skupinách pracujících



Zdroj: Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.

Poznámka: Oneway ANOVA: $F = 32,6$, při 2 stupních volnosti, Sig. = 0,000.

Hodnotou takto konstruovaného indexu subjektivně vnímané kvality pracovního života lze souhrnně popisovat celé populace, podskupiny, segmenty pracovního trhu nebo odvětví; a to jak v synchronní rovině, tak v rovině diachronní, kdy je vývoj hodnoty indexu u vybrané skupiny sledován v čase. Příkladem může být sledování rozdílů mezi podskupinami pracovníků prostřednictvím analýzy rozptylu nebo jejich znázornění prostřednictvím krabicového grafu (viz graf 4).

Validita indexu byla v dostupných datech ověřena v souběžné podobě analýzou asociace s úvahami o změně zaměstnání,¹⁸ když lze předpokládat, že vyšší subjektivně pociťovaná kvalita pracovního života vede pracovníky k takovým myšlenkám s vyšší pravděpodobností. Jednoduchá asociační analýza pak potvrzuje, že tomu tak je, když Pearsonův korelační koeficient nabývá hodnoty 0,51, na hladině významnosti 0,01. Podobně je souběžná validita indexu indikována i jeho vysokou asociací s obecnou otázkou na spokojenost se zaměstnáním¹⁹ (Spearmanův korelační koef. = -0,73, na hladině významnosti 0,01).

¹⁸ Znění otázky: Uvažuje o odchodu ze svého současného zaměstnání, o změně zaměstnavatele? (Ano, ne).

¹⁹ Znění otázky: Jak jste celkově spokojen se svým zaměstnáním? (velmi spokojen – velmi nespokojen, 5bodová škála).

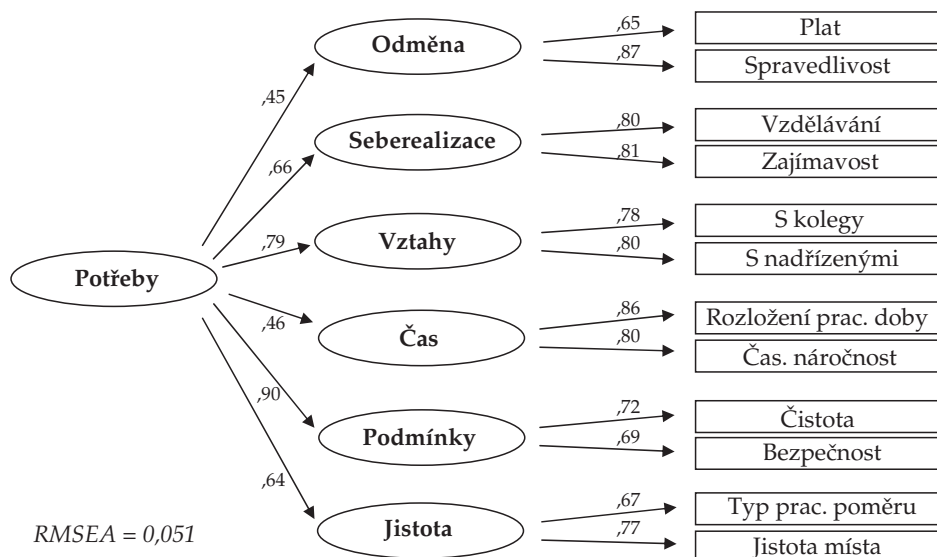
Diskuse

Ačkoli konstrukce indexu je v mnoha případech žádoucím a srozumitelným postupem analýzy a popisu zkoumaných souborů, jde přece jen o vysoce agregovaný údaj, který může mnoho z meritorních informací skrýt. Analýza subjektivní kvality pracovního života by se proto neměla omezovat na hodnotu indexu samotného, nýbrž by měla využít komplexní charakter navrženého výzkumného nástroje: možnosti analýzy na úrovni jednotlivých aspektů a domén, využívat dimenze spokojenosti a důležitosti samostatně i možnosti jejich komparace a kombinace.

Rozsah nástroje

Zároveň je ovšem jisté, že detailní analýza kvality pracovního života nemusí být cílem všech výzkumů, které se této problematiky dotýkají. V některých případech má být spokojenost s prací využita pouze jako jedna z proměnných k meritorně jinak orientovaným analýzám; může jít také o pouhé doplnění časových řad mezi většími, hlouběji zaměřenými výzkumy. V takovém případě může být překážkou rozsah celé sady (tj. 2 x 18 položek).

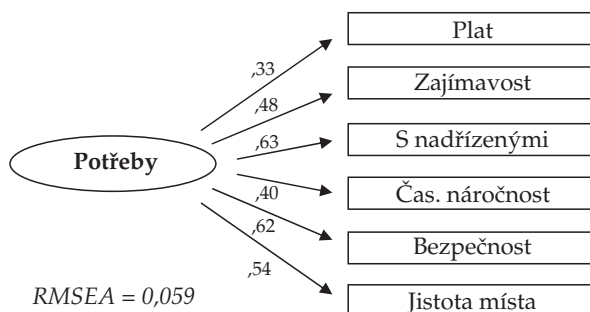
Schéma 4. Model struktury pracovní spokojenosti – redukce na dva aspekty v každé doméně



Zdroj: Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.

Poznámka: N = 809.

Schéma 5. Model struktury pracovní spokojenosti – redukce na jeden aspekt v každé doméně



Zdroj: Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.

Poznámka: N = 809. V případě tohoto řešení se výrazně mění teoretický náhled reprezentovaný modelem: řešení v podstatě odpovídá jednofaktorovému modelu a tedy unidimenzionálnímu pojetí subjektivně vnímané kvality pracovního života.

Z těchto důvodů byly několika analýzami vyprecizovány úspornější varianty nástroje, v nichž každou doménu budou reprezentovat pouze dvě, případně dokonce pouze jedna položka (schéma 4 a 5). Tato řešení sice nemapují oblast aspektů pracovní spokojenosti tak obsáhle (a mohou tedy být chudší v meritorní rovině analýzy), nicméně jsou úspornější pro účely konstrukce souhrnného ukazatele a jejich modely vykazují uspokojivé statistické charakteristiky.

Možnosti kombinace dimenzí

Do jisté míry problematická může být pro kombinaci dimenzí korelace důležitosti a spokojenosti u některých domén, zejména pak seberealizace (viz tabulku 4). Meritorně jde sice o zjištění velmi zajímavé, které by si jistě zasloužilo samostatné zpracování,²⁰ pro konstrukci souhrnných údajů však může být tato skutečnost spíše kontraproduktivní. Vážít spokojenost důležitostí má v principu smysl v případě, kdy jde o dva nezávislé znaky, a jejich kombinace tak přináší kvalitativně novou informaci. Při vzájemné asociaci se však v podstatě jen znásobuje tatáž informace obsažená v každém z nich zvlášť a kvalitativně nová informace nutně nevzniká.

Domnívám se však, že asociace většiny domén ani jednotlivých položek²¹

²⁰ Znamená zde asociace skutečnost, že pokud je člověk s úrovní seberealizace spokojen, pak mu také pravděpodobněji připadá důležitá, a naopak? Proč tomu tak není u dalších faktorů? Vypovídá to něco o významu samotných faktorů? Atd.

²¹ Detailnější analýza asociace spokojenosti a důležitosti u jednotlivých aspektů potvrdila výskyt statisticky významných vyšších korelačních koeficientů (nad hodnotu 0,3) pouze u zajímavosti a samostatnosti práce.

Tabulka 4. Asociace dimenzí důležitosti a spokojenosti v jednotlivých doménách

Index spokojenosti	Index důležitosti					
	Odměňování	Vztahy	Čas	Seberealizace	Jistoty	Podmínky
Odměňování	–,006	,135**	–,076	,217**	,046	,099*
Vztahy	,063	,286**	,061	,186**	,194**	,174**
Čas	–,057	,112**	–,097*	,148**	,066	,071
Seberealizace	–,006	,210**	–,067	,395**	,111*	,177**
Jistoty	,107*	,161**	,058	,326**	,168**	,200**
Podmínky	,112**	,257**	,054	,308**	,198**	,238**

Zdroj: *Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.*

Poznámka: N = 809. Tabulka uvádí hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu.

* významné na hladině 0,1; ** významné na hladině 0,05

není natolik vysoká, aby narušovala základní principy navržených analytických postupů; naopak, v principu velmi nízká, nebo dokonce nulová hodnota asociace dimenzí u většiny domén i jednotlivých položek podle mne dokládá relevanci využití obou dimenzí a smysluplnost jejich komparace či kombinace.

Doména seberealizace nicméně dožaduje speciální pozornost; vyšší míra asociace spokojenosti a důležitosti by u ní dokonce mohla vést k záměru vyřadit ji z modelu a případně i z výzkumného nástroje. Ani takový krok bych však nepovažoval za šťastný. Tyto aspekty pracovního života zcela jistě nejsou pro pracovníky v jejich pracovním životě irelevantní (v pořadí důležitosti se sice ze všech použitých umisťují na samém konci, nikoli však s nějakým dramatickým odstupem, navíc z hlediska spokojenosti se nacházejí v první polovině, a nejsou tedy v navrženém schématu v žádném případě vybočujícím elementem), ani žádná z provedených analýz nenaznačila, že by model subjektivně vnímané kvality pracovního života bez domény seberealizace vykazoval příznivější statistické vlastnosti. Navíc jde již podle velmi jednoduchých a povšechných meritorních analýz o doménu, která má slibný diferenciační potenciál a která může být velmi informativní při analýze pracovníků s různou náplní práce, pracovním zařazením, pozicí, vzděláním atp. Tyto důvody mne vedou k ponechání aspektů reprezentujících doménu seberealizace v navrženém výzkumném nástroji, v případě vážných pochybností při analýze konkrétních výzkumných dat mohou být koneckonců kdykoli dodatečně vynechány ze zpracování. V každém případě je proto třeba otázku asociace dimenzí důležitosti a spokojenosti vést v patrnosti, a to zejména při práci s jednotlivými doménami a snaze o jejich kombinaci nebo komparaci.

Možnosti dalšího uplatnění

Nejen těmto otázkám je pak třeba věnovat zvláštní pozornost v případě výzkumů zaměřených na odlišné segmenty populace, než na jakém byl výzkumný nástroj vyvinut. Jak bylo řečeno, cílem bylo vytvořit univerzální nástroj pro rozsáhlá, celopopulační šetření. Je otázkou, zda bude podobně uspokojivě fungovat také ve specializovaných výzkumech například určitých profesí, odvětví, nebo např. věkových skupin; ještě méně jisté pak prozatím jsou možnosti aplikace na úrovni jednotlivých firem, nebo dokonce jejich provozů či stupňů řízení. Zhodnotit fungování nástroje v těchto podmínkách dovolí až jeho případné zanesení do patřičných výzkumných projektů v budoucnu.

Závěr

Prezentovaný nástroj pro empirické zkoumání subjektivně vnímané kvality pracovního života prošel poměrně dlouhou genezí a má v současné době jasnou strukturu i obsah. Jak bylo byt jen v náznamech předvedeno, možnosti jeho analytického využití jsou velmi pestré a získané poznatky využitelné pro nejrůznější výzkumné otázky a účely. Na jedné straně nástroj umožňuje konstruovat snadno srozumitelné souhrnné údaje, na druhé straně jeho komplexní podoba umožňuje poměrně detailní analýzu oblasti. Samozřejmě lze podobné analytické postupy uplatnit i v případě řady jiných výzkumných nástrojů. Co by však mělo být hlavním přínosem zde navrženého, je skutečnost jeho teoretického zakotvení a dlouhodobé empirické přípravy a testování. Navržená podoba výzkumného nástroje se opírá jednak o velmi širokou základnu aspektů pracovního života, které byly brány od počátku v úvahu, jednak je prověřena několika koly empirických analýz a testování při využití různých statistických postupů. Výzkumníci, kteří se zabývají problematikou pracovního života, tak mají k dispozici nástroj, který – jak věřím – mohou použít bez obav z fatálního selhání; a to navíc v modifikacích různě náročných na zdroje financí, místo v dotazníku nebo v závislosti na účelu, za jakým potřebují požadovanou informaci využít. Ostatně, teprve případné použití nástroje pro odlišné účely, než pro jaké byl primárně zkonstruován, v jiných typech průzkumů, na jiných výzkumných populacích nebo při odlišných způsobech sběru dat, prověří jeho univerzalitu a další možnosti.

Jiří VINOPAL vystudoval sociologii na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, kde v současné době vede přednášky k metodologii sociologického výzkumu a sociologii veřejného mínění. Od roku 2001 působí jako metodolog v oddělení Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AVČR, v.v.i., od roku 2005 jako jeho vedoucí. Jeho profesním zaměřením je metodologie sociologického výzkumu se specializací na tematiku kognitivních aspektů dotazování, mezi další oblasti jeho odborného zájmu patří teoretické

a metodologické aspekty zkoumání veřejného mínění a analýza fenoménů piva a hospod v české společnosti. Výsledky své práce uveřejňuje v odborných publikacích a prezentuje na konferencích a seminářích. Je členem Masarykovy české sociologické společnosti, World Association for Public Opinion Research (WAPOR) a redakční rady českého vydání Sociologického časopisu / Czech Sociological Review.

Literatura

- Bromet, Evelyn J., Mary A. Dew, D. K. Parkinson. 1990. „Spillover between Work and Family. A Study of Blue-collar Working Wives.“ Pp. 133–151 in John Eckenrode, Susan Gore (eds.). *Stress between Work and Family*. New York, London: Plenum.
- Browne, Michael W., Robert Cudeck. 1992. „Alternative Ways of Assessing Model Fit.“ *Sociological Methods Research* 21 (2): 230–258.
- de Bustillo, Rafael Muñoz (dir), Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve. 2009. „Indicators of Job Quality in the European Union.“ [online]. Brussels: European Parliament, Directorate General for Internal Policies [cit. 9. 3. 2009]. Dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/download.do?language=en&file=27929#search=%20JOB>>.
- Caprile, M., J. Potrony. 2006. „IQT: Objetivos y metodología.“ Pp. 53–63 UGT. *Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya* 2005. Vol. II. Barcelona: UGT and CRESC.
- Čadová, Naděžda. 2006a. „Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik.“ Pp. 185–192 in Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Čadová, Naděžda. 2006b. „S čím jsme v zaměstnání spokojeni a s čím naopak ne?“ Pp. 185–192 in Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Čadová, Naděžda, Miloš Paleček (eds.). 2006. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Danna, Karen, Ricky W. Griffin. 1999. „Health and Well-Being in the Workplace. A Review and Synthesis of the Literature.“ *Journal of Management* 25 (3): 357–384.
- Dudová, Radka. 2009. „Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (4): 753–784.
- Flanagan, John C. 1978. „A Research Approach to Improving Our Quality of Life.“ *American Psychologist* 33 (2): 138–147.
- Flanders Social and Economic Council. 2009. „Quality of Work in Flanders 2004–2007.“ Příspěvek přednesený na *Conférence ETUI*. Brussels, 18.–19. 3. 2009.
- Fuchs, Tatjana. 2009. „Der DGB – Index Gute Arbeit.“ Pp. 186–222 in Ernst Kistler, Frank Mußmann (eds.). *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Herzberg, Frederick. 1966. *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, Richard O. Peterson, Dora F. Capwell. 1957. *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.
- Howell, David R., Mamadou Diallo. 2007. „Charting US Economic Performance with Alternative Labour Market Indicators: The Importance of Accounting for Job Quality.“ [online]. *SCEPA Working Paper* 2007–6. New York: Schwartz Center for Economic Policy Analysis [cit. 12. 3. 2009]. Dostupné z: <<http://newschool.edu/scepa/publications/workingpapers/SCEPA%20Working%20Paper%202007-6.pdf>>.

- Jencks, Christopher, Lauri Perman, Lee Rainwater. 1988. „What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success.“ *American Journal of Sociology* 93 (6): 1322–1357.
- Kistler, Ernst, Frank Mußmann (eds.). 2009. *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Kováč, Damián. 2004. „Kultivace integrované osobnosti.“ *Psychologie dnes* 10 (2): 32–34.
- Křížková, Alena (ed.), Radka Dudová, Hana Hašková, Hana Maříková. 2005. „Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.“ *Sociologické studie / Sociological Studies* 05:04. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, Alena, Marta Vohlídalová. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (1): 31–60.
- Kuchařová, Věra. 2009. „Work-life Balance: Societal and Private Influences.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (6): 1283–1310.
- Leiter, Michael P., Marie J. Durup. 1996. „Work, Home and In-between: A Longitudinal Study of Spillover.“ *Journal of Applied Behavioral Science* 32 (1): 29–47.
- Leschke, Janine, Andrew Watt, Mairéad Finn. 2008. „Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index.“ [online] *ETUI-REHS Working Paper 2008.03*. Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety [cit. 5. 4. 2009]. Dostupné z: <<http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Reports-anddiscussion-papers/WP-2008.03>>.
- Loscocco, Karyn, Anne R. Roschelle. 1991. „Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review.“ *Journal of Vocational Behavior* 39 (2): 182–225.
- Lowe, Graham. 2007. „21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want.“ *Research Report W37 Work and Learning*. Ottawa: Canadian Policy Research Network.
- Maslow, Harold A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- McClelland, David C. 1961. *The Achieving Society*. New York: Free Press.
- Merton, Robert K. 1968. *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Payne, Jan et al. 2005. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton.
- Porter, Lyman W. 1961. „A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs.“ *Journal of Applied Psychology* 45 (1): 1–10.
- Rapey, Mark. 2003. *Quality of Life Research. A Critical Introduction*. London: Sage.
- Řehák, Jan, Irena Bártová, Jana Hamanová. 1998. „Kvalita dat III. Empirické výsledky měření reliability pro vybrané míry a stupnice.“ *Sociologický časopis* 34 (3): 363–372.
- Saris, Willem E., Irmtraud N. Gallhofer. 2007. *Design, Evaluation, and Analysis of Questionnaires for Survey Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sirgy, Joseph M., David Efraty, Phillip Siegel, Dong-Jin Lee. 2001. „A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories.“ *Social Indicator Research* 55 (3): 241–302.
- Tangian, Andranik. 2007. „Is Work in Europe Decent? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005.“ [online]. *WSI-Diskussionspapiere Nr. 157*. Düsseldorf: WSI in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf [cit. 12. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_157_e.pdf>.
- Veenhoven, Ruut. 2000. „The Four Quality of Life. Ordering Concepts and Measures of the Good Life.“ *Journal of Happiness Studies* 1 (1): 1–39.
- Vinopal, Jiří. 2006. „Metodologické aspekty zkoumání kvality pracovního života.“ Pp. 185–192 in Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Vinopal, Jiří. 2009. „Erfahrungen mit der Messung der Qualität des Arbeitslebens in tschechischen Untersuchungen.“ Pp. 143–177 in Ernst Kistler, Frank Mußmann (eds.). *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.

- Vinopal, Jiří. 2011. „Možnosti využití jednoduché sebehodnotící otázky pro měření úrovně pracovního stresu v průřezových dotazníkových šetřeních kvality pracovního života.“ *Data a výzkum – SDA Info* 5 (1): 35–57.
- Walker, Iain, Thomas F. Pettigrew. 1984. „Relative Deprivation Theory: An Overview and Conceptual Critique.“ *British Journal of Social Psychology* 23 (4): 301–310.

Přílohy

Příloha 1. Faktorové zátěže položek důležitosti jednotlivých aspektů

	Sebe- realizace	Čas	Vztahy	Plat	Pod- mínky	Jistota
EU.162l – samostatnost	,831	,047	,077	,059	,079	,147
EU.162k – možnost vzdělávání, rozvoje	,827	,133	,149	,033	,230	,062
EU.162j – zajímavá práce	,729	,148	,221	,127	,209	,021
EU.162h – rozložení pracovní doby	,097	,874	,100	,069	,081	,085
EU.162g – časová náročnost práce	,088	,861	,065	,136	-,022	,087
EU.162i – mít dost času na rodinu, zájmy	,090	,784	,160	,142	,156	,062
EU.162f – ne šikana v zaměstnání	,082	,175	,787	-,031	,225	,176
EU.162e – chování nadřízených	,194	,148	,771	,199	,152	,221
EU.162d – vztahy s kolegy	,230	,059	,766	,217	,162	,131
EU.162a – výše platu	-,017	,082	-,002	,821	,018	,270
EU.162b – spravedlivá odměna	,124	,097	,078	,763	,165	,068
EU.162c – nefinanční výhody	,115	,183	,245	,697	,029	-,069
EU.162q – technické vybavení pracoviště	,393	,001	,059	,201	,739	,090
EU.162r – čistota, pořádek na pracovišti	,276	,091	,269	,035	,725	,166
EU.162p – úroveň bezpečnosti práce	,038	,165	,281	,057	,707	,265
EU.162m – charakter pracovního poměru	,084	,178	,115	,071	,139	,806
EU.162n – jistota pracovního místa	,036	,063	,213	,071	,165	,806
EU.162o – možnosti uplatnění na trhu práce	,358	-,033	,225	,250	,174	,513

Zdroj: *Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.*

Poznámka: N = 809. Metoda hlavních komponent, Rotace Varimax s Kaiserovou normalizací, Eigenvalue 6. faktoru: 0,86.

Příloha 2. Výsledná podoba dotazníku
(Výzkum: Naše společnost 0608, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.)

a) Baterie důležitosti

EU.162 „Nyní Vám budu předčítat seznam nejrůznějších aspektů, které mohou hrát roli při volbě zaměstnání. U každého z nich mi prosím řekněte, jak důležitý je pro Vás osobně.“

	rozhodně důležité	důležité	spíše důležité	spíše nedůležité	nedůležité	rozhodně důležité	netyká se	neví
	1	2	3	4	5	6	8	9
a) Jak důležitá je pro Vás výše platu nebo mzdy;						1	2 3 4 5 6	8 9
b) aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány?						1	2 3 4 5 6	8 9
c) Jak důležité jsou nefinanční výhody plynoucí ze zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)?						1	2 3 4 5 6	8 9
d) Jak důležité jsou pro Vás vztahy s kolegy;						1	2 3 4 5 6	8 9
e) chování nadřízených;						1	2 3 4 5 6	8 9
f) aby se na pracovišti nevyskytovalo násilí a šikana?						1	2 3 4 5 6	8 9
g) Jak důležité je pro Vás časová náročnost práce;						1	2 3 4 5 6	8 9
h) rozložení pracovní doby?						1	2 3 4 5 6	8 9
i) Jak důležité je, aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci?						1	2 3 4 5 6	8 9
j) Jak důležité pro Vás je, aby byla Vaše práce zajímavá;						1	2 3 4 5 6	8 9
k) abyste v ní měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje;						1	2 3 4 5 6	8 9
l) abyste ji mohl vykonávat samostatně?						1	2 3 4 5 6	8 9

m) Jak důležitý je pro Vás charakter pracovního poměru, tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou;	1	2	3	4	5	6	8	9
n) Jak důležitá je pro Vás jistota pracovního místa?	1	2	3	4	5	6	8	9
o) Jak důležitá je pro Vás mít další šanci a možnosti uplatnění na trhu práce?	1	2	3	4	5	6	8	9
p) Jak důležitá je pro Vás úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti,	1	2	3	4	5	6	8	9
q) technické vybavení pracoviště?	1	2	3	4	5	6	8	9
r) Jak důležitá je čistota, pořádek a hygiena na pracovišti?“	1	2	3	4	5	6	8	9

Poznámka: Kurzívou psané otázky označují ty, které je možné vynechat při úspornější verzi modelu – s doménami reprezentovanými pouze dvěma položkami.

a) Baterie spokojenosti

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.163

EU.163 „Nyní se zaměříme na situaci Vašeho současného zaměstnání a to podle stejných položek, jaké jste hodnotil před chvílí. Tentokrát mi prosím u každé z nich řekněte, jak jste s ní Vy osobně v případě současné hlavní výdělečné činnosti spokojen.

	VELMI SPOKOJEN	SPOKOJEN	SPÍŠE SPOKOJEN	SPÍŠE NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	VELMI NESPOKOJEN	NETÝKÁ SE	NEVÍ
1	2	3	4	5	6	8	9	
a) Jak jste spokojen s výší platu nebo mzdy;								
b) se spravedlivostí odměňování Vašich pracovních výsledků?								
c) Jak jste spokojen s nefinančními výhodami plynoucími z Vašeho zaměstnání (např. stravné, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)?								

d) Jak jste spokojen se vztahy s kolegy;	1	2	3	4	5	6	8	9
e) s chováním nadřízených;	1	2	3	4	5	6	8	9
f) s mírou výskytu násilí a šikany na pracovišti?	1	2	3	4	5	6	8	9
g) Jak jste spokojen s časovou náročností práce;	1	2	3	4	5	6	8	9
h) s rozložením pracovní doby?	1	2	3	4	5	6	8	9
i) Jak jste spokojen s tím, kolik Vám práce umožňuje mít času na Vaši rodinu, zájmy a relaxaci?	1	2	3	4	5	6	8	9
j) Jak jste spokojen s tím, jak je Vaše práce zajímavá;	1	2	3	4	5	6	8	9
k) s možnostmi dalšího vzdělávání a osobního rozvoje;	1	2	3	4	5	6	8	9
l) s mírou samostatnosti vykonávané práce?	1	2	3	4	5	6	8	9
m) Jak jste spokojen s charakterem pracovního poměru, tj. zda jde o poměr hlavní, vedlejší, na dobu neurčitou, na dobu určitou;	1	2	3	4	5	6	8	9
n) Jak jste spokojen s jistotou pracovního místa?	1	2	3	4	5	6	8	9
o) Jak jste spokojen s tím, kolik Vám současná práce dává další šance a možnosti uplatnění na trhu práce?	1	2	3	4	5	6	8	9
p) Jak jste spokojen s úrovní bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti,	1	2	3	4	5	6	8	9
q) s technickým vybavením pracoviště?	1	2	3	4	5	6	8	9
r) Jak jste spokojen s čistotou, pořádkem a hygienou na pracovišti?“	1	2	3	4	5	6	8	9

Poznámka: Kurzívou psané otázky označují ty, které je možné vynechat při úspornější verzi modelu – s doménami reprezentovanými pouze dvěma položkami.