


## Mají Češi dobrou práci? II.

 30.06.2015

### Do Czechs have good jobs? II

**Jiří Vinopal**

*Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha. [jiri.vinopal@soc.cas.cz](mailto:jiri.vinopal@soc.cas.cz)*

kvalita pracovního života

pracovní spokojenost

SQWL

#### Abstrakt

Tento text je druhou částí z dvojice statí, která se pokouší narušit tento zjednodušený obrázek předvedením nesouladu mezi tím, zda pracující hodnotí různé aspekty pracovního života v jejich současném zaměstnání jako dobré nebo špatné a tím, jak jsou pro ně tyto aspekty důležité. V této, druhé, části je především na základě originálního výzkumného nástroje SQWL ukázáno, že prakticky každý český pracující zažívá ve svém pracovním životě jistý pocit diskrepance mezi potřebami a jejich naplněním. Studie tak poukazuje na to, že se za obecným kladným hodnocením skrývají rozličná pnutí a zdroje pracovní nespokojenosti nebo stresu a že situace je v tomto ohledu navíc různá pro různé skupiny pracujících.

**Klíčová slova:** kvalita pracovního života, pracovní spokojenost, SQWL

#### Abstract

This text is the second part of the two states, which are trying to disrupt this simplified illustration demonstrating a discrepancy between whether workers evaluate different aspects of working life in their current job as good or bad, and how important are these aspects for them. In the second part, based on original survey instrument SQWL, is mainly shown that almost every Czech worker experiences a sense of discrepancy between needs and their fulfillment in his working life. The study thus points out that in a general positive evaluation conceal diverse sources of stress and job dissatisfaction, and shown that the situation is moreover different for different groups of workers.

**Keywords:** quality of working life, job satisfaction, SQWL

#### Úvod

V první části dvojice článků *Mají Češi dobrou práci?* jsme viděli, že pro české pracující jsou jednotlivé aspekty jejich pracovního života důležité, nicméně důležité různě, a také že jsou s nimi v průměru spokojeni, opět ale spokojeni v různé míře. V této části se podíváme, jaký obrázek lze odkrýt za tím, že některé aspekty jsou možná hodnoceny kladně, ale současně nemusejí být pro pracovníky až tak důležité, zatímco stav v jiných aspektech, důležitějších, je

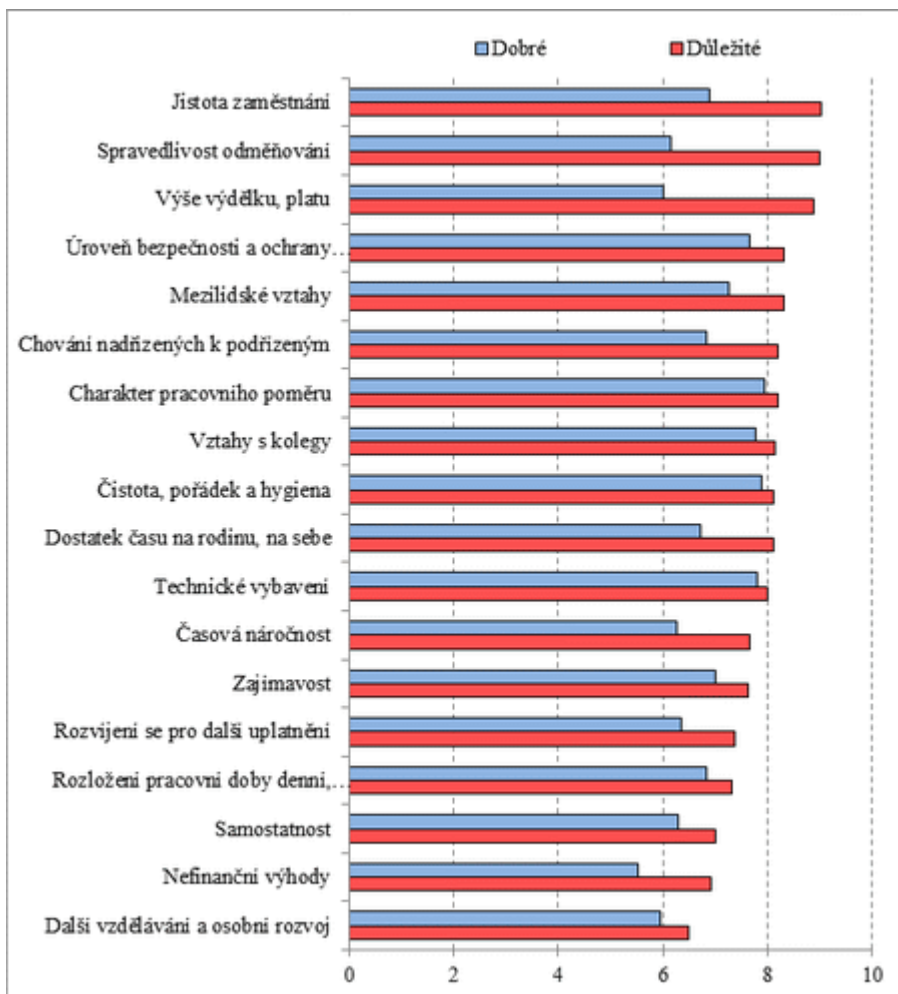
hodnocen negativně.

## **Diskrepance mezi důležitostí a hodnocením pracovního života**

V grafech první části, je na první pohled patrné, že seřazení jednotlivých aspektů pracovního života z hlediska jejich důležitosti pro pracující a z hlediska jejich hodnocení jako dobrých nebo špatných v aktuální hlavní ekonomické aktivitě se liší. Samotné hodnocení toho, zda je práce v daném ohledu dobrá, tudíž zřejmě není jednoznačným ukazatelem její vnímané kvality. Je klidně možné, že daný pracovník hodnotí svou práci jako dobrou v aspektech, které pro něj ovšem nejsou důležité a naopak jako méně dobrou v těch, které jsou pro něj klíčové. Takové porovnání přitom lze nejjednodušším způsobem provést propojením informací z obou uvedených grafů, které ukazuje, jak spolu důležitost a spokojenost korespondují. Názorně je to vidět v Grafu 1, který obsahuje průměrné hodnoty důležitosti a spokojenosti jednotlivých aspektů. Ty byly vypočteny z originálních odpovědí respondentů a převedeny na totožnou stupnici 0-10; položky jsou pro přehlednost seřazeny podle důležitosti.

Jak je vidět, rozhodně neplatí, že by nejdůležitější položky byly také hodnoceny nejlépe. Nejmarkantnější diskrepanci přitom vidíme v aspektech výše výdělků a spravedlivosti odměňování a také jistoty zaměstnání, kde červené pruhy důležitosti dosahují daleko dále doprava, než modré pruhy jejich hodnocení. U ostatních aspektů není tento nesoulad již tak velký, ovšem výraznější rozdíly i tak nalézt lze. Vyšší diskrepanci vidíme například ještě také u aspektů chování nadřízených k podřízeným, dostatek času na rodinu, sebe, nebo časová náročnost. Podobně velký nesoulad nacházíme také u položky nefinanční výhody, nicméně její váha v celkové kvalitě pracovního života nemusí být tak velká vzhledem k tomu, že jde o aspekt mezi sledovanými téměř nejméně důležitý. Nesoulad například v doméně vztahů a výdělků tedy nepochybně hraje roli větší.

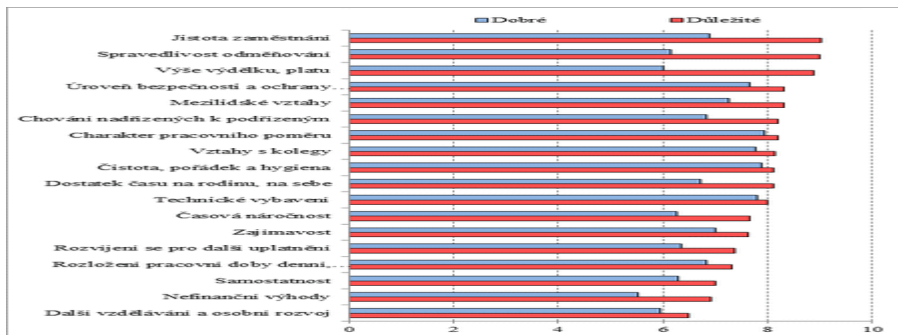
Pochopitelně je možné takovouto interpretaci rozdílů mezi důležitostí a hodnocením relativizovat a namítnout, že s čím jsou lidé spokojeni, nepovažují za důležité; že si význam něčeho uvědomí, až když danou věc nebo okolnost postrádají. Nicméně tato interpretace také nevysvětluje všechny případy, neboť je patrné, že nízká, ba dokonce podprůměrná, důležitost se objevuje i u aspektů, které jsou podprůměrně hodnoceny i z hlediska toho, jak jsou v daném zaměstnání dobré nebo špatné. To je případ zejména tří spodních položek, tedy samostatnosti, nefinančních výhod a možností osobního rozvoje. U těch bychom se jistě mohli zastavit jako u rizikových faktorů, se kterými současní čeští pracující nejsou spokojeni. Na druhou stranu ovšem musíme podotknout, že právě tyto jsou mezi zkoumanými také považovány za nejméně důležité. Dopad nespokojenosti s nimi na celkovou pracovní pohodu tedy nemusí být zdaleka tak negativní jako dopad nespokojenosti s klíčovými finančními aspekty a z hlediska síly vlivu je pravděpodobně jiný i v porovnání s aspekty, které jsou o něco důležitější a pracovníci jsou s nimi navíc nadprůměrně spokojeni.



Graf 1. Rozdíl mezi důležitostí a hodnocením aspektů pracovního života

*Pozn.: graf prezentuje průměrnou důležitost a průměrné hodnocení jednotlivých aspektů (hodnoty jsou převedeny na shodnou stupnici 0-10).*

Uvedené rozdíly lze v souhrnnější podobě znázornit na úrovni domén pracovního života. Spočítáme-li rozdíly mezi důležitostí a hodnocením každého aspektu a sloučíme-li je vždy pro tři aspekty příslušné dané doméně, získáme index diskrepance pro každou doménu. Sloučíme-li pak údaje o diskrepanci pro všech 18 aspektů, získáme informaci o celkové průměrné diskrepanci v pracovním životě. Údaje tohoto typu jsou prezentovány v grafu 2, podrobnější informace o způsobu výpočtu hodnot diskrepance obsahuje poznámka č. 2. Je patrné, že zdaleka největší diskrepance panuje v oblasti odměňování, což je také zřejmě nepříliš překvapivé. Zajímavější proto možná bude zjištění, že nejmenší nesoulad mezi očekáváním a vnímaným reálným stavem pracující pociťují v oblasti pracovních podmínek, jen o málo větší pak ve sféře seberealizace a opět o něco intenzivnější v doméně vztahů. Shodnou, a opět trochu vyšší, míru diskrepance pak vykazují oblasti času a jistot.



Graf 2. Míra diskrepance v jednotlivých doménách pracovního života

Je nasnadě, že právě diskrepanci mezi hodnocením a důležitostmi, tj. mezi potřebami a uspokojením, je možné chápat jako důležitý ukazatel subjektivní kvality pracovního života. Člověku, který pociťuje velký rozpor, přináší pracovní život velmi pravděpodobně horší pocity, než takovému, u něhož jsou potřeby a uspokojení ve větším souladu.

To lze souhrnně dokumentovat existujícím vztahem mezi celkovou mírou diskrepance a odpověďmi na jednoduché otázky na spokojenost s pracovním životem nebo pracovním stresem. Výsledky ukazují, že čím je celková diskrepance mezi hodnocením a důležitostmi větší, tím člověk vyjadřuje menší celkovou spokojenost v hlavním zaměstnání (0,64\*\*) [1], menší spokojenost s celkovým pracovním životem (0,50\*\*), tím spíše cítí, že zaměstnání nenaplnuje, co od něj čekal (0,59\*\*), reportuje častější existenci pracovního stresu (0,32\*\*) a také jeho silnější intenzitu (0,26\*\*). Tím spíše by tudíž také své současné hlavní zaměstnání vyměnil (0,28\*\*) a tím pravděpodobněji to podle svých slov také udělá (0,38\*\*).

Za povšimnutí přitom stojí fakt, že diskrepance v různých doménách pracovního života se na prožitcích pracovníků podepisuje rozdílným způsobem. Zatímco nesoulad v příjmové oblasti nejsilněji ze všech domén souvisí s nižší spokojeností s pracovním životem (0,50\*\*), její souvislost s pracovním stresem je podobně slabá (0,18\*\*) jako je to u domén seberealizace (0,18\*\*), jistot (0,18\*\*) nebo podmínek (0,17\*\*). Silnější souvislost s pracovním stresem má spíše nesoulad v časových a vztahových podmínkách práce (0,25\*\*, resp. 0,24\*\*), všechny ostatní domény pracovního života, včetně zmíněného odměňování, mají souvislost s pracovním stresem slabší.

Důležité také je, že nesoulad potřeb a uspokojení není mezi pracujícími rozdělen náhodně, nýbrž lze identifikovat skupiny, které jím trpí více a jiné, které mu tolik vystavené nejsou. [11] Zřejmě vcelku pochopitelně je například nesoulad důležitosti a spokojenosti patrný u nejmladší věkové skupiny 15-24 let. Dílem je to nepochybně tím, že většinou teprve vstupují na pracovní trh a nemají tudíž zkušenosti a možná ani úplně reálná očekávání, dílem také tím, že se zde často jedná o nekvalifikované pracovníky, což je sama o sobě skupina s velkým nesouladem. Obě vysvětlení lze odvodit ze skutečnosti, že nejvíce je u této skupiny diskrepance patrná v oblasti odměňování, seberealizace a také jistot.

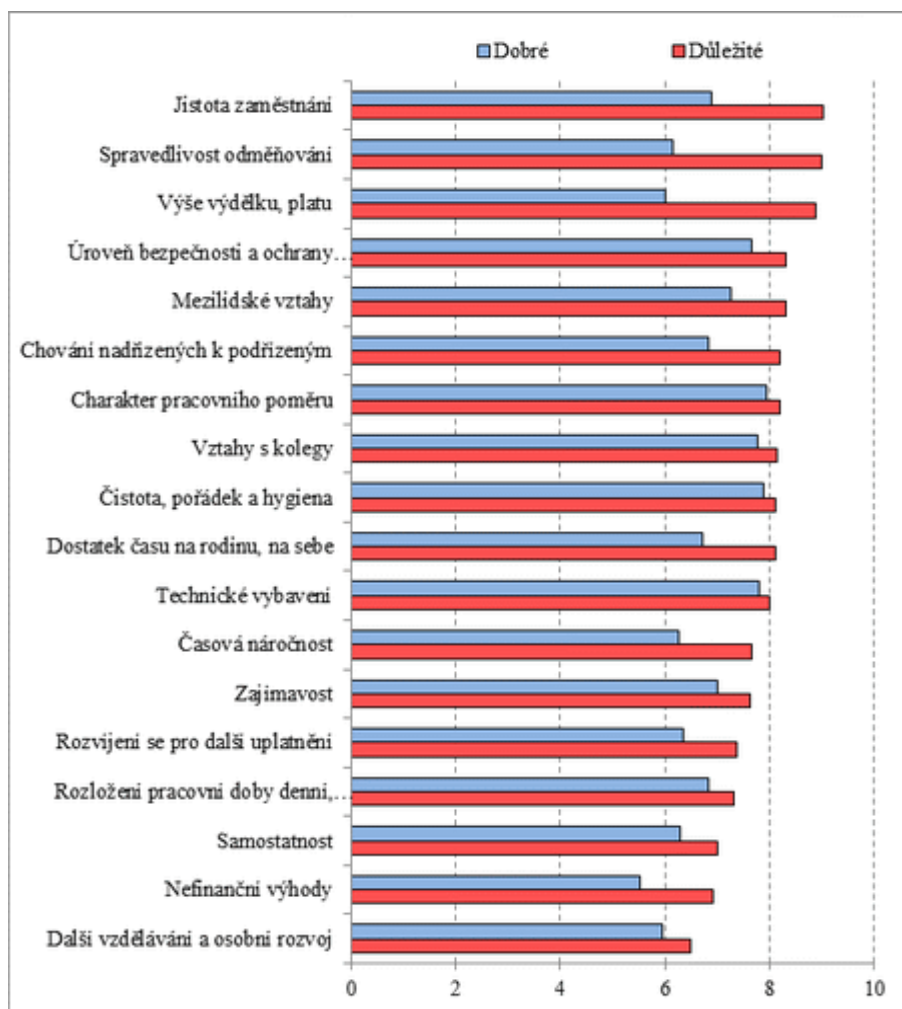
Rozdíly ve velikosti nesouladu jsou také mezi muži a ženami. Týká se to především domén odměňování, seberealizace a jistot, v nichž je diskrepance mezi jejich důležitostmi a hodnocením vždy vyšší u žen, než u mužů.

Jak bylo řečeno, mezi skupiny, které zažívají největší nesoulad důležitosti a spokojenosti s okolnostmi jejich pracovního života, patří pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Nejnižší diskrepanci naopak vykazují řídicí pracovníci. K nekvalifikovaným dělníkům se navíc v tomto ohledu blíží pracovníci v oblasti obsluhy strojů a zařízení a také ve službách a prodeji. Naopak řídicím pracovníkům se nízkou mírou diskrepance podobají specialisté a odborní pracovníci.

Diskrepance se poměrně plynule snižuje se vzděláním pracovníků. U lidí se základním a také se středním vzděláním bez maturity tudíž nalzáme oproti skupinám s vyšším vzděláním mnohem větší nesoulad důležitosti a spokojenosti, a to zejména v oblasti odměňování, jistot a pracovních podmínek.

Podobně se nesoulad snižuje s tím, jak roste příjem; nicméně výrazněji to platí až v nadprůměrných příjmových úrovních. Pokud rozdělíme obyvatele do pěti stejně velkých skupin podle jejich příjmu, pak první tři skupiny s nižším příjmem zažívají prakticky totožnou mírou diskrepance mezi pracovními potřebami a jejich naplněním. Teprve s nadprůměrným příjmem se tento nesoulad začíná snižovat, přičemž nejvýrazněji až v pětině s nejvyššími výdělky. Je pochopitelné, že největší díl této diskrepance jde na vrub nesouladu v ekonomických aspektech pracovního života. Ovšem neprojevuje se zdaleka jenom v nich; patrná je i v ostatních doménách, přičemž například v doménách seberealizace a jistot je poměrně silná.

Za zmínku stojí také skutečnost, že na zažívanou diskrepanci má vliv i typ hlavního zaměstnání a pracovní doba. Zaměstnanci zažívají oproti OSVČ diskrepanci častěji téměř ve všech pracovních oblastech. Pouze časové okolnosti jsou výjimkou, neboť v nich je nesoulad u obou skupin stejný. Největší rozdíly v míře nesouladu pak mezi OSVČ a zaměstnanci nacházíme v doménách odměňování a seberealizace, u zaměstnanců je diskrepance také o dost vyšší v oblasti jistot.



Graf 3. Celková míra diskrepance v jednotlivých skupinách pracujících

*Pozn.: graf prezentuje průměrné hodnoty diskrepance v jednotlivých podskupinách. Výpočet hodnot diskrepance je popsán v poznámce č. 2.*

## Závěr

Češi považují svou práci za dobrou. Ukazují to výsledky jednoduché otázky na spokojenost s pracovním životem i

hodnocení jednotlivých aspektů pracovního života předvedené v první části tohoto článku. Jak se nicméně také ukázalo, prakticky každý český pracující pociťuje nějakou míru negativního nesouladu mezi tím, jak moc je pro něj některý aspekt pracovního života důležitý a za jak dobrý jej hodnotí v kontextu své hlavní pracovní aktivity. Viděli jsme navíc, že některé skupiny pracovníků jsou na tom v tomto ohledu hůře než jiné i to, že různé skupiny pracujících mohou zažívat tento nesoulad v jiných pracovních oblastech. Analýza diskrepance tudíž předvádí, že s kvalitou pracovního života obyvatel České republiky to není zase až tak výborné, jak by se mohlo jevit z výsledků jednoduchých otázek na pracovní spokojenost nebo i z komplexnějších sad položek měřících spokojenost s jednotlivými aspekty. Jak se zdá, lidé mají tendenci aktivitu, jíž věnují třetinovou část svého života, vnímat spíše pozitivně, hledat si na ní ty lepší stránky, kompenzovat si psychologicky nespokojenost v jedné pracovní oblasti odkazem na jiné, v nichž je situace lepší nebo jednoduše vyhovující. A rozhodně nelze říci, že by byl takový pohled ve výsledku falešný. Jde-li nám o pochopení subjektivního vnímání kvality pracovního života, pak nelze upřít, že k subjektivnímu pocitu ze své pracovní aktivity patří právě i všechny případné psychologické kompenzační a racionalizační strategie, které mohou mnohdy nedokonalou a někdy i dosti nepříjemnou realitu zkrášlovat, činit příjemnější nebo alespoň snesitelnou. Předvedená analýza diskrepance poukazuje mimo jiné právě na tento fakt. Že pod slupkou celkové spokojenosti se skrývají mnohé nesoulady a možné zdroje nespokojenosti nebo pracovního stresu. A že ty se pochopitelně následně mohou přenášet i do mimopracovní oblasti.

### Vzorová citace

VINOPAL, Jiří. Mají Češi dobrou práci? II. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2015, roč. 8, speciální č. Kvalita pracovního života. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-kvalita-zivota/maji-cesi-dobrou-pracii.html>>. ISSN 1803-3687.

[i] Číselné údaje v závorkách uvádějí hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu; symbol \*\* značí statistickou významnost hodnoty koeficientu na hladině 0,05.

[ii] Pro potřeby souhrnných analýz byly zkonstruovány proměnné celkové diskrepance pro každého respondenta, a to jak za všech 18 aspektů dohromady, tak jednotlivě pro každou tematickou doménu. Proměnné diskrepance byly vypočteny následujícím postupem: nejprve byla každému respondentovi vypočítána hodnota diskrepance v každém aspektu a to tím způsobem, že příslušná hodnota důležitosti byla odečtena od hodnoty spokojenosti. Jako signál diskrepance pak byly použity pouze negativní hodnoty nesouladu (zjednodušeně tedy situace, kdy důležitost dané položky je vyšší než její hodnocení), kladné hodnoty byly převedeny na hodnotu 0, tj. „neexistence diskrepance“. Neexistence diskrepance nastává ve chvíli, kdy jsou důležitost a hodnocení určité položky respondentem posouzeny subjektivně stejně, nebo kdy je hodnocení vyšší než důležitost. (V těchto případech nedochází k negativnímu nesouladu, nelze však usuzovat, že situace, kdy je hodnocení vyšší než důležitost, kompenzuje nesoulad v jiných oblastech.) Výsledné hodnoty diskrepance každého aspektu u každého respondenta pak byly jednoduše zprůměrovány pro všech 18 aspektů, a také zvlášť pro každou tematickou doménu. Tím pro každého respondenta vznikl jeden celkový a šest doménových ukazatelů diskrepance. Ty byly následně za účelem porovnávání skupin analyzovány analýzou ANOVA. Rozdíly uváděné v textu reportují výhradně výsledky, u nichž je hodnota F-testu významná na hladině významnosti 0,05 a nižší. Hodnoty diskrepance jsou v textu pro přehlednost prezentovány s opačným znaménkem, tj. v plusových hodnotách s logikou: čím vyšší hodnota, tím vyšší diskrepance.

---

Autor článku:

PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D.