

Možnosti využití jednoduché sebehodnotící otázky pro měření úrovně pracovního stresu v průřezových dotazníkových šetřeních kvality pracovního života*

Jiří Vinopal**
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

The potential of a simple self-rating question to measure respondents' level of workplace stress in cross-sectional questionnaire surveys on quality of work life

Abstract: *This article explores the potential of using a simple self-rating question to measure respondents' perceived level of workplace stress in standard cross-sectional surveys. This aim is based on practical experience: while there is a range of theoretical-empirical approaches to measuring workplace stress, the design and size of the research instruments derived from them often exceed the limits for being included in a typical cross-sectional survey questionnaire. The potential of using a simple self-rating scale is evaluated in terms of the scale's statistical relationships with (a) subjective quality of working life measured with a standard work satisfaction question, (b) Subjective Quality of Working Life Index, and (c) a discrepancy index. The research results reveal some problems concerning context, validity and reliability in using simple self-rating scales for measuring complex phenomena such as workplace stress. Notwithstanding these limits, this study shows that a short subjective stress measure does yield satisfactory results and offers an interpretative potential.*

Key words: *working stress measurement, quality of working life, SQWL, survey quality*

Data a výzkum - SDA Info 2011, Vol. 5, No. 1: 35-57.
(c) Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2011.

* Realizace výzkumu a vznik této stati byl umožněn díky projektu *Stres na pracovišti – možnosti prevence* (č. HR 173/08), financovanému Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Hlavním řešitelem projektu byl Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., spoluřešitelem Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (AVoZ70280505), a Vysoká škola ekonomická v Praze.

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

Pracovní stres a kvalita pracovního života jsou oblasti, které spolu velmi úzce souvisí, jejich dopady jsou často dávány do kontextu kvality života jako celku. Oběma oblastem je proto dlouhodobě věnována teoretická i empirická pozornost – téma pracovního stresu má své tradiční místo v koncepcích kvality pracovního života, kvalita pracovního života je obvyklou součástí koncepcí pracovního stresu. [Stellman 1998; Williams a Cooper 1998; Danna a Griffin 1999; Johnson et al. 2005; European Agency for Safety and Health at Work 2009] Kromě toho jsou obě oblasti stále častějším námětem i ve veřejné debatě a narůstající úsilí je věnováno také praktické stránce zvýšení kvality pracovního života nebo zvládnutí pracovního stresu. [iDNES 2010; HSE nedatováno; UK National Work-stress Network 2011]

Ačkoli spolu pracovní stres a kvalita pracovního života souvisí jak v teoretické, tak v empirické rovině, jednoznačně určit podobu a směr vztahů mezi nimi není jednoduché v důsledku komplexity obou oblastí a různosti přístupů k jejich empirickému měření. Pracovní stres můžeme nahlížet jako důsledek problémů v oblasti kvality pracovního života, stejně jako jej můžeme chápat jako jednu z oblastí, které celkovou kvalitu pracovního života spoluutvářejí. Způsob prezentace vztahu těchto dvou oblastí se odvíjí zejména od toho, zda je určitá teoretická koncepce primárně zaměřena na pracovní stres, nebo na kvalitu pracovního života, zda jí jde o individuální diagnostiku, nebo celopopulační popis, zda zdůrazňuje objektivní, nebo subjektivní aspekty obou jevů atd. Cílem této parciálně zaměřené studie proto není vyřešit takto komplexní problém, nýbrž poskytnout určité dílčí informace o možnostech analýzy subjektivně pojatých indikátorů, které se k analýze obou oblastí používají v celopopulačních šetřeních. Vychází přitom z jednoduché premisy, že ať už je směr vztahu pracovního stresu a kvality pracovního života jakýkoli, lze očekávat empirickou vzájemnou asociaci indikátorů, které tyto dvě oblasti postihují.

Konkrétně se v této stati zaměříme na to, jaké jsou možnosti a omezení použití jednoduché otázky na sebehodnocení úrovně pracovního stresu samotnými pracovníky v průřezových dotazníkových šetřeních, a to především za pomoci analýzy asociace této otázky s tradičně používanými typy indikátorů subjektivní percepce kvality pracovního života. Záměr analýzy vychází ze skutečnosti, že sebehodnocení samotných pracovníků je na jedné straně nejjednodušším indikátorem měření úrovně pracovního stresu pro použití v průřezových dotazníkových šetřeních, na druhé straně se s ním jakožto s jednoduchou otázkou může pojit řada metodologických pochybností. K možnostem a omezením její využitelnosti by proto tato stať mohla dílem přispět.

Provedené analýzy se přitom meritorně dotknou obecnější hypotézy předpokládající, že vyšší kvalita pracovního života má pozitivní účinky, a že tedy její zlepšování mimo jiné povede také k nižší úrovni stresu pocítovaného pracovníky. Konkrétně se pak v rámci tohoto obecného předpokladu podrobněji zaměříme na to, zda platí pro všechny klíčové domény pracovního života a pro některé vybrané skupiny pracovníků.

Před prezentací samotných analýz je třeba upozornit na několik skutečností. Za prvé, studie se zaměřuje na subjektivní rovinu obou jevů, tzn. na to, jak

je vnímají a hodnotí sami aktéři, nikoli na objektivní rovinu jejich skutečného stavu (byť by byla získávána také zprostředkovaně od respondentů průzkumu). Za druhé, téma je zpracováváno s metodologickým záměrem ověřit možnosti měření a analýzy vztahu oblastí kvality pracovního života a stresu v reprezentativních populačních dotazníkových šetřeních. S tím souvisí (za třetí), že analýzy i interpretace se pohybují právě v tomto kontextu, nikoli v rámci specializovaných podnikových nebo psychologických studií; a dále pak za čtvrté, že obě analyzované oblasti, ale zejména to platí pro problematiku pracovního stresu, zde nejsou pojednány primárně z hlediska psychologického ani praktického a předvedené závěry tudíž nelze chápat ani jako psychologickou diagnostiku pracovníků nebo organizací, ani jako návod praktického působení v oblasti „health and safety“ na konkrétních pracovištích. Jak je konečně již také zřejmé, záměrem stati nemůže být řešení komplexní problematiky teoretického a empirického vztahu kvality pracovního života a pracovního stresu, zaměřuje se na jasně vymezenou partiální oblast jejich měření.

Popis dat a výzkumného nástroje

Analýzy jsou provedeny na datech dotazníkového šetření *Stres na pracovišti – možnosti prevence*, které jako zakázku pro Výzkumný ústav bezpečnosti práce v roce 2009 realizovalo Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Jednalo se o reprezentativní průzkum českých zaměstnanců ve věku 18–65 let, kterých bylo na základě kvótního výběru v termínu 22.–29. června 2009 dotázáno celkem 836. Je třeba upozornit, že prezentované výsledky vypovídají o pracujících se statutem zaměstnanců, nikoli o všech pracovnících v České republice. Mimo skupinu zaměstnanců lze některé poznatky pravděpodobně extrapolovat, každopádně však prozatím zůstávají v rovině hypotéz a předpokladů.

Meritorní otázky, které jsou využity pro analýzy, se týkají jednak úrovně stresu, jaký zaměstnanci v souvislosti se svou prací pociťují, jednak subjektivního hodnocení kvality jejich pracovního života. Ponecháme-li zcela stranou objektivistické přístupy, jako je např. fyziologické měření stresu [např. Selye 1966] nebo konstrukce ukazatelů kvality pracovního života z makroekonomických dat [např. Arvigan, Bivens a Gammage 2005], i v případě dotazníkových šetření pro obě oblasti stále ještě existuje celá řada teoretických koncepcí a konkrétních nástrojů pro jejich měření: od jednoduchých samostatných otázek po komplexní sady; od zaměření na individuální diagnózu jednotlivých pracovníků po souhrnné celopopulační studie. Přístupy k měření pracovního stresu v českém prostředí systematizuje například Hladký a kol. [1993], Hladký a Židková [1999], ke stresu obecně pak např. Křivohlavý [2001]; ucelenou systematizaci přístupů k měření kvality pracovního života a jejich příklady lze nalézt například v de Bustillo [2009] nebo Kistler a Mußmann [2009].

V oblasti relevantní pro tuto stať, tedy v rámci dotazníkových měření *pracovního stresu*, je nejčastěji rozlišováno mezi stresory (zdroje stresu), zprostředkujícími činiteli (individuální charakteristiky pracovníků nebo organizací) a výsledky (projevy stresu), přičemž komplexní výzkumné nástroje, jako je např.

Pressure management Indicator (PMI), zahrnují všechny tři [Williams a Cooper 1998]. Často se také rozlišují úrovně individuální a skupinové, resp. organizační [např. Van Yperen a Snijders 2000], kdy jsou hledány specifické příčiny a okolnosti vzniku stresu na skupinové a individuální úrovni, případně jejich interakce. Do našeho výzkumu věnovaného problematice stresu na pracovišti byly pochopitelně zařazeny i proměnné reprezentující uvedené tři oblasti (stresory, zprostředkující podmínky, výsledky), nikoli však v podobě některého ze standardizovaných nástrojů, neboť ty jsou obvykle zaměřeny na individuální, případně organizační diagnostiku a s ohledem na to jsou také velmi rozsáhlé. Právě zaměření a rozsah obvyklých nástrojů pro měření stresu byl přitom hlavním impulsem pro ověření možnosti využít v případě popisně zaměřených extenzivních dotazníkových šetření s omezeným počtem proměnných jednoduchou sebehodnotící otázku.

Pro naše účely byla proto do dotazníku vložena také přímá otázka na to, jakou míru pracovního stresu respondent v souvislosti se svým zaměstnáním pociťuje. Pracovní stres je zde tedy vyjádřen v podobě intuitivního konceptu a je měřen dotazem na sebezřazení na sedmibodové škále „není vůbec stresován – je velmi stresován“.¹

Je zřejmé, že jednoduché otázky tohoto druhu se potýkají s mnoha metodologickými problémy, obzvláště pokud jsou v podobě intuitivních konceptů zamýšleny pro měření tak komplexních jevů, jakým je např. pracovní stres. Nicméně na druhé straně reálný design celopopulačních dotazníkových průřezových studií takové otázky často vyžaduje a informace o možnostech a úskalích jejich fungování jsou tedy bezesporu žádoucí.

Jednoduchá otázka zaměřená intuitivně na komplexní koncept často měří velmi specifický předmět: informace sdělovaná respondentem v tomto případě nevypovídá o dlouhodobé průměrné hladině sledovaného jevu, jak si jej definuje výzkumník, nýbrž o aktuálním emocionálním rozpoložení respondenta. Proces rozhodování dotázaných je v situaci odpovídání výzkumného dotazu silně ovlivněn jedním nebo jen několika málo momentálními pocity týkajícími se cílového jevu, přičemž jsou to přirozeně především ty, které jsou v dané chvíli nějakým způsobem pro daného člověka nejvýraznější; v případě pracovního stresu to pro názornost může být kterýkoli ze stresorů (slabá kontrola pracovní činnosti), zprostředkujících článků (pocit, že je pracovník odolný vůči tlaku) nebo výsledků (problémy se spánkem). Odpověď daného respondenta je tedy silně kontextově podmíněná jeho aktuální situací a může se u něj výrazně měnit i v krátkých časových intervalech, což narušuje zejména reliabilitu otázky (předpokládáme-li, že celková úroveň pracovního stresu určitého pracovníka na konkrétním pracovním místě má dlouhodoběji stabilní povahu). Ze stejných důvodů může však každý z respondentů v daném okamžiku úroveň pracovního stresu hodnotit s ohledem na velmi rozdílné okolnosti, což je pak vedle reliability ohrožením také pro její

1 Znění otázky: „Posuďte, prosím, míru svého pracovního stresu v současném zaměstnání pomocí předložené škály. Na této škále 1 znamená, že nejste vůbec stresován, 7 znamená, že jste stresován velmi. K přesnému vyjádření svého názoru můžete využít kterýkoli bod na nabízené škále. Jakým číslem označíte svůj současný pracovní stres?“

validitu (zejména pokud má na aktuální situaci respondentů vliv nějaký systematický faktor, jako např. odpovědi, pozice v řízení, věk atp.).²

Subjektivní kvalita pracovního života je pro naše účely operacionalizována do dvou základních podob, které se v dotaznících běžně používají jako indikátory kvality pracovního života. U první z nich jde opět o jednoduchou otázku v podobě intuitivního konceptu, která se respondentů přímo dotazovala na jejich spokojenost se zaměstnáním a požadovala odpověď na standardní pětibodové škále.³ Vzhledem k tomu, že po formální stránce je tato otázka téměř totožná s výše popisovanou na úrovni pracovního stresu, i zde je možné připomenout analogické metodologické výhrady a problémy.

Hlavní část analýzy využívá operacionalizaci ve formě postulativního konceptu (konstrukt), a to konkrétně podoby formativního indikátoru.⁴ Výzkumný nástroj s označením *Indikátor subjektivní kvality pracovního života (SQWL)* je v tomto případě tvořen osmnácti aspekty práce a zaměstnání, které jsou uspořádány do dvou baterií. Nejprve jsou respondenti dotázáni na důležitost jednotlivých aspektů, podruhé pak na spokojenost s nimi v současném zaměstnání. Z hlediska teorie kvality pracovního života tak tento nástroj postihuje subjektivní dimenzi vnímání zaměstnání samotnými pracovníky (nikoli dimenzi objektivních podmínek) a svou povahou spadá do kategorie nástrojů vycházejících z teorie uspokojování potřeb [Siry et al. 2001; Porter 1961].⁵ Aktuální podoba *Indikátoru subjektivní kvality pracovního života* vychází ze série dlouhodobé přípravy a testování; popis jeho přípravy, teoretického pozadí, vnitřní logiky i analytických možností je možné nalézt v dalších pracích autora [Vinopal 2006, 2009, 2011].⁶

Komplexita výzkumného nástroje z hlediska latentní struktury domén pracovního života a dvoudimenzionality jejich nahlížení umožňuje konstrukci několika druhů indikátorů kvality pracovního života. Osmnáct aspektů pracovního života v bateriích reprezentuje šest domén: ohodnocení, vztahy, čas, seberealizace, jistoty, podmínky (tzn. tři položky pro každou). Analýzy tedy mohou být vedeny (1)

2 K problematice kontextuality postojů a jejich měření viz např. Tourangeau, Rips a Rasinski [2000], k problematice metodologických parametrů různých druhů indikátorů a vlastnostem jejich měření viz např. Saris a Gallhofer [2007].

3 Znění otázky: „Jak jste celkově spokojen se svým současným zaměstnáním? Jste velmi spokojen; spíše spokojen; ani spokojen, ani nespokojen; spíše nespokojen, velmi nespokojen?“

4 K problematice intuitivních a postulativních konceptů viz Saris a Gallhofer [2007].

5 K problematice způsobů měření kvality pracovního života viz blíže de Bustillo [2009], Kistler a Mußmann [2009], Leschke Watt a Finn [2008] a Vinopal [2011].

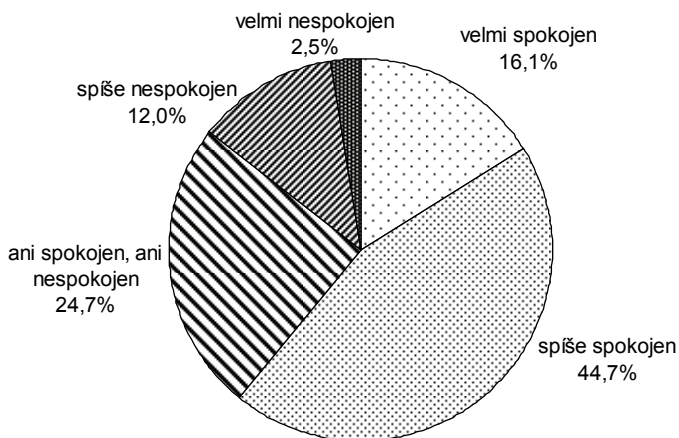
6 Zjišťování subjektivně vnímané kvality pracovního života v ČR, hodnocení důležitosti a spokojenosti s jednotlivými aspekty práce je od roku 2005 předmětem řady šetření, která byla realizována Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., v rámci několika různě věcně zaměřených projektů řešených Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i. (Vliv změn světa práce na kvalitu života, Stres na pracovišti, BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let, Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP).

na úrovni jednotlivých aspektů, (2) indexů agregovaných na úrovni domén nebo (3) souhrnných indexů za všech 18 aspektů. Vedle toho může být samostatně analyzována každá z dimenzí (důležitost, spokojenost), zde však bude využito zejména dvou způsobů jejich kombinace, z nichž každý může svým způsobem indikovat subjektivně vnímanou kvalitu pracovního života: *Index diskrepance* vyjadřuje, do jaké míry spokojenost pracovníka s jednotlivými aspekty práce zůstává za jejich důležitostí (hodnota důležitosti je po nutných matematických transformacích odečtena od hodnoty spokojenosti); *Index subjektivní kvality pracovního života (SQWL Index)* bere za základ spokojenost, kterou váží důležitostí, jakou každý pracovník přikládá každému aspektu (hodnota spokojenosti je po nutných matematických transformacích vynásobena hodnotou důležitosti). Oba indexy ve výsledku vykazují logiku: čím vyšší hodnota indexu, tím vyšší kvalita pracovního života, resp. úplnější naplnění potřeb. Jak bude předvedeno, právě větší komplexita nástroje umožňuje lépe nahlédnout do fungování jednoduché otázky na sebehodnocení úrovně pracovního stresu. Nicméně než se ke klíčové analýze asociací obou oblastí přesuneme, je žádoucí shrnout alespoň základní popisné údaje zjištěné v obou oblastech, aby bylo zřejmé, jakým způsobem fungují v jednodimenzionální popisné rovině.

Kvalita pracovního života zaměstnanců v ČR

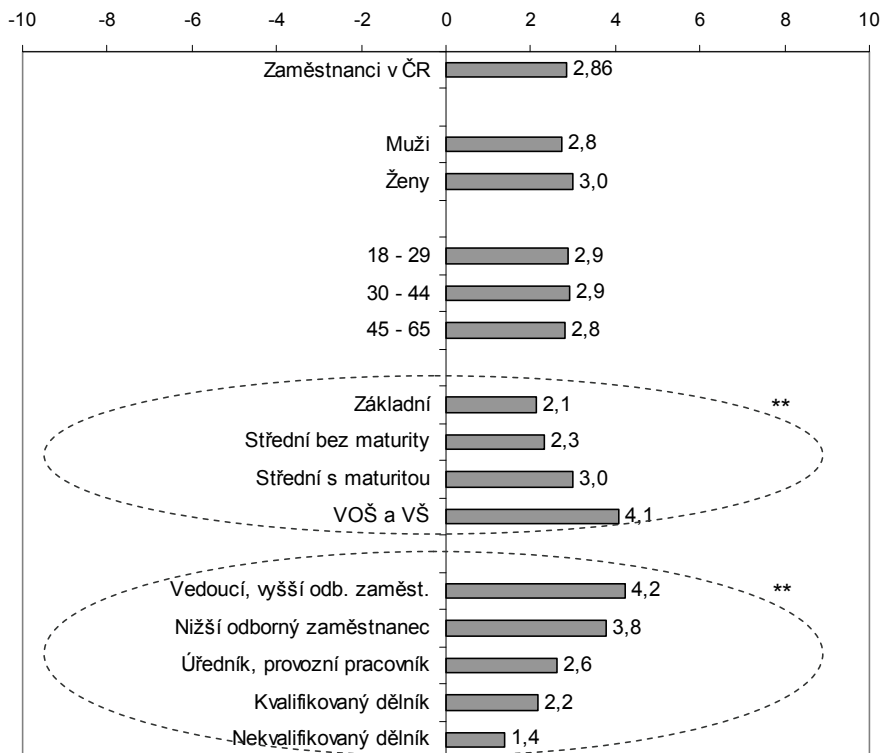
V souhrnu lze říci, že čeští zaměstnanci vnímají kvalitu svého pracovního života pozitivně, a to jak podle výsledků jednoduché otázky (nadpoloviční většina zaměstnanců ji hodnotí kladně), tak podle průměrné hodnoty *Indexu subjektivní kvality života*, který se nachází v kladné polovině škály. To samé platí také pro základní sociodemografické podskupiny zaměstnanců, jako například muže a ženy, věkové nebo vzdělanostní skupiny, ale také pro zaměstnance s různým typem vykonávané práce, zaměstnavatele nebo velikostí firmy.

Graf 1. Spokojenost se zaměstnáním u zaměstnanců v ČR



Zdroj: Průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Graf 2. Průměrné hodnoty Indexu subjektivní kvality pracovního života



Zdroj: Průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Poznámka: ** Rozdíly jsou významné na hladině významnosti 0,05.

I přes toto v souhrnu kladné vnímání kvality pracovního života lze nalézt rozdíly mezi podskupinami zaměstnanců.⁷ Například v případě vzdělání je patrný růst subjektivně vnímané kvality pracovního života v souvislosti s vyšším dosaženým stupněm. Právě vzdělání pak také stojí za skutečností, že kvalita pracovního života je rozdílně vnímána ve skupinách pracovníků vykonávajících různý typ práce, když nejmenší vykazují manuálně a nejvyšší nemanuálně pracující. Již nezávisle na vzdělání se však rozdíly objevují například také v souvislosti s typem zaměstnavatele, zejména u zaměstnanců v privátním sektoru je významně nižší než u těch pracujících ve státním nebo veřejném.

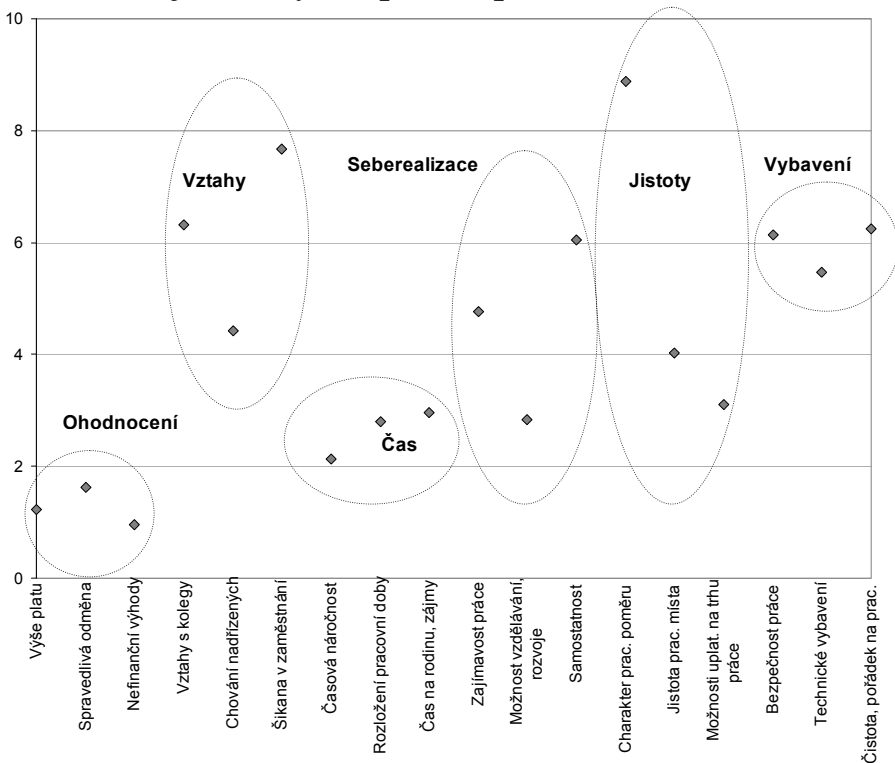
Rozdílnost vnímání kvality pracovního života je pak možné nalézt i na subtilnějších úrovních. Například ačkoli je muži a ženami v průměru hodnocena

⁷ Z úsporných důvodů budou podrobnější analýzy této části provedeny pouze na Indikátoru subjektivní kvality pracovního života.

prakticky stejně, pro ženy platí, že se jejich vnímání kvality pracovního života postupně stává pozitivnějším v souvislosti s tím, jakého dosáhly vzdělání. SQWL Index je nejnižší u těch se vzděláním základním (1,5) a plynule narůstá k ženám se vzděláním vysokoškolským (4,2). U mužů tento postupný nárůst subjektivní kvality pracovního života patrný není – muži se základním, ale i oběma druhy středoškolského vzdělání ji vnímají prakticky stejně (2,5), pouze muži s vysokoškolským vzděláním ji pociťují pozitivněji než všichni ostatní (4,0). Muži a ženy se také liší například v tom, jak pociťují kvalitu svého pracovního života, pokud jsou zaměstnaní ve státním sektoru – ženy ji zde vnímají významně pozitivněji (4,0) než muži (2,8).

Z hlediska jednotlivých aspektů práce a zaměstnání, z nichž je souhrnný *Index subjektivní kvality pracovního života* složen, také zaznamenáváme poměrně výrazné rozdíly, ačkoli u všech platí, že se jejich hodnocení v souhrnném vyjádření nachází v kladné části škály. Nejvyšší subjektivně vnímaná kvalita se

Graf 3. Průměrné hodnoty subjektivní kvality pracovního života v jednotlivých aspektech práce a zaměstnání



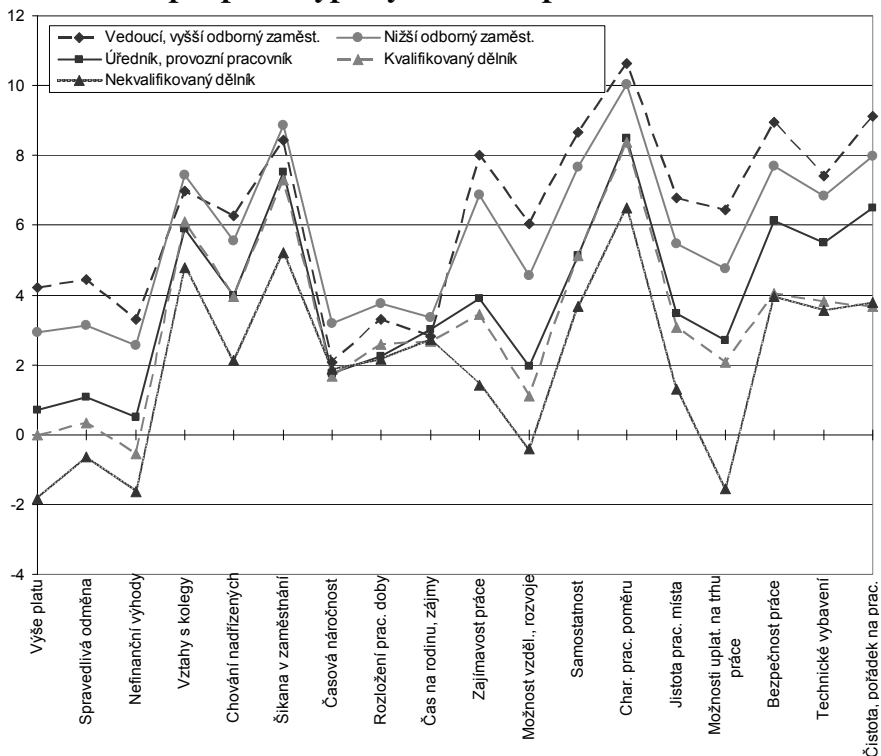
Zdroj: Průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

týká aspektů jako typ pracovní smlouvy, vztahy s kolegy, samostatnost a vybavení pracoviště. Na druhé straně nejhorsího postavení se dostává charakteristikám ohodnocení a času a také možnostem dalšího sebevzdělávání a rozvoje.

Přirozené také je, že jednotlivé aspekty dosahují různých výsledků u podskupin pracovníků s různým charakterem práce. Výsledky prezentované v grafu 4 například ukazují, že rozdíly mezi zaměstnanci jsou způsobeny především odlišně pocítovanou kvalitou v doménách ohodnocení a seberealizace a také v aspektu jistoty místa a možnostech uplatnění na trhu práce. Na druhé straně kvalita takových aspektů, jako jsou časové charakteristiky nebo vybavení pracoviště, je jednotlivými typy pracovníků vnímána podobněji, a tyto proto nepřispívají tak výrazně k rozdílům v celkovém indexu.

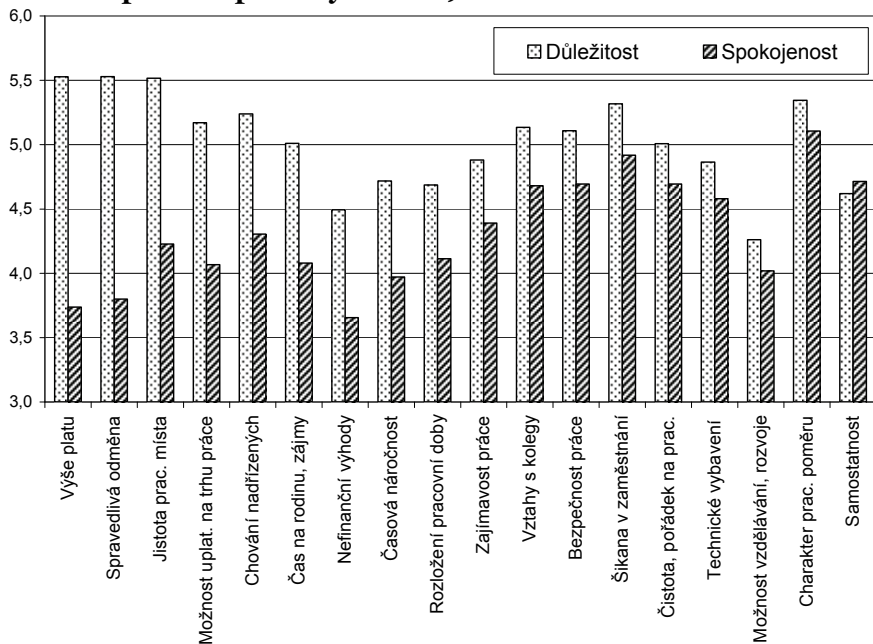
Jak bylo popsáno, vzhledem k tomu, že *Index subjektivní kvality pracovního života* propojuje dimenzi spokojenosti s jednotlivými aspekty práce s dimenzí

Graf 4. Průměrné hodnoty subjektivní kvality pracovního života v jednotlivých aspektech práce a zaměstnání u podskupin podle typu vykonávané práce



Zdroj: průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro ÚBP, červen 2009, N = 836.

Graf 5. Porovnání profilů důležitosti a spokojenosti s jednotlivými aspekty práce (průměrné hodnoty jednotlivých položek pro celý soubor)



Zdroj: průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

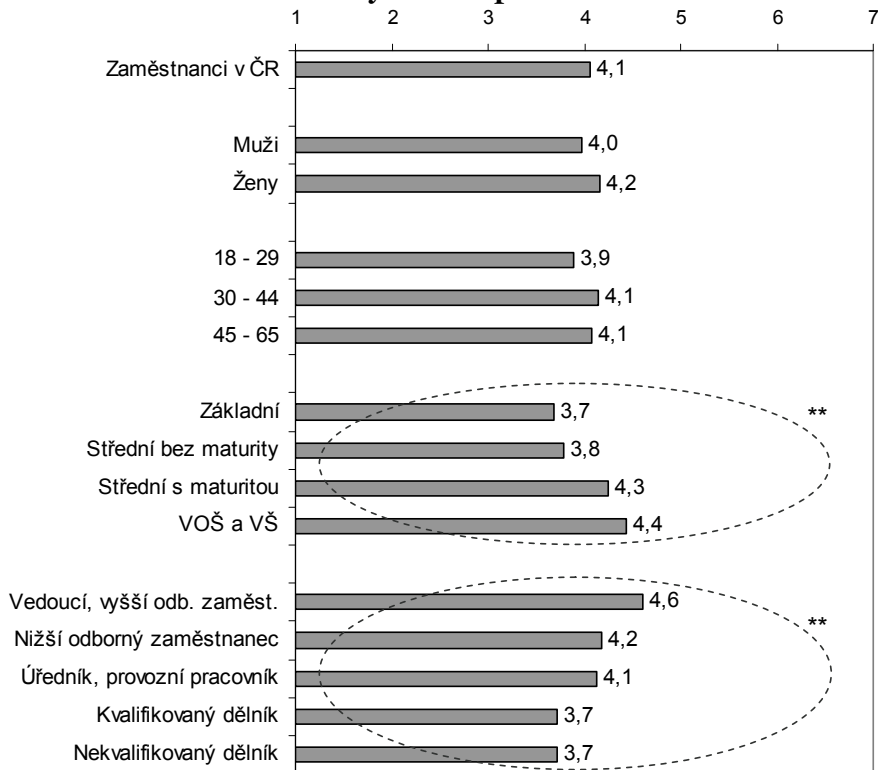
hodnocení jejich důležitosti pro každého pracovníka, užitečným pohledem na vnitřní povahu kvality pracovního života je posouzení diskrepance mezi potřebami a jejich naplněním. Bylo by totiž možné očekávat, že právě nesoulad mezi tím, co je pro pracovníky důležité, a tím, jak jsou spokojeni, může být významným faktorem způsobujícím pracovní stres.

Jak znázorňuje graf 5 největší diskrepance mezi důležitostí a spokojeností panuje u aspektů výše platu a spravedlivosti odměňování, vysoká je však také u vztahů s nadřízenými, jistoty pracovního místa nebo uplatnění na trhu práce. Naopak víceméně v souladu s důležitostí je spokojenost českých pracovníků u samostatnosti práce, typu pracovního poměru, rozložení pracovní doby, možnosti vzdělávání a rozvoje a dalších.

Úroveň pracovního stresu

Hodnocení pracovního stresu za pomoci škály jednoduché otázky je, jak se ukazuje už při jednorozměrné analýze, pro samotné pracovníky poměrně složitý úkol. Svědčí o tom skutečnost, že různé skupiny zaměstnanců vykazují v průměru velmi podobné úrovně pracovního stresu, a navíc, že jejich hodnoty se pohybují

Graf 6. Průměrné hodnoty úrovně pracovního stresu



Zdroj: Průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Poznámka: ** Rozdíly jsou významné na hladině významnosti 0,05.

v těsné blízkosti středu škály. Lze se proto domnívat, že střední bod respondenti pojali jako předpokládaný obecný průměr, od kterého jen lehce posunuli hodnocení vlastního stresu buď k mírně nadprůměrné, nebo podprůměrné hladině (ve třech středních kategoriích sedmibodové škály se ve vyrovnaných proporcích nachází tři pětiny pozorování).⁸ Nelze tedy zřejmě mluvit o objektivitě naměřené úrovně stresu pracovníků ve smyslu doslovného zadání stupnice „vůbec – velmi“, nicméně relativní podoba rozložení jednotlivých pracovníků a zejména jejich podskupin na kontinuu míry stresu určitou základní validitu otázky a jejich výsledků přece jen dosvědčuje.

Rozdíly odpovídající zjištěním dalších studií pracovního stresu lze nalézt zejména mezi skupinami pracovníků s rozdílnou výší vzdělání a s tím souvisejícím charakterem práce. Nejméně se proto cítí být stresováni pracovníci s nižším

8 Blíže k problematice používání škál respondenty viz Tourangeau, Rips a Rasinski [2000] a Sudman, Bradburn a Schwarz [1996].

vzděláním a zejména manuálním charakterem práce, nejvíce stresu naopak v souvislosti se svou prací pocítují lidé se vzděláním vysokoškolským a pracující na pozicích vyšších profesionálů a manažerů.

Analýza: vztah subjektivních hodnocení pracovního stresu a kvality pracovního života českých zaměstnanců

Jak bylo řečeno v úvodu, tato studie vychází z premisy, že ať už je směr vztahu pracovního stresu a subjektivního hodnocení kvality pracovního života jakýkoli, lze očekávat empirickou vzájemnou asociaci indikátorů, které tyto dvě oblasti postihují. Cílem této dílčí analýzy pak je ověřit, zda lze očekávatelné vzorce asociace potvrdit i v případě, kdy je pracovní stres měřen prostřednictvím jednoduché sebehodnotící otázky.

Výsledky úvodní obecné analýzy tento předpoklad podporují, i když samy o sobě již naznačují některé otázky: asociace úrovně pracovního stresu s hodnotami vyjádřenými v jednoduché otázce na obecnou spokojenost s prací dosahuje Spearmanova korelačního koeficientu 0,16**, korelace úrovně stresu s *SQWL Indexem* a *Indexem diskrepance* je s hodnotami 0,24** a 0,29** o něco vyšší.

Jak je tedy zřejmé, očekávanou existenci vztahu subjektivní kvality pracovního života a pracovního stresu lze v dostupných datech potvrdit; nicméně její poměrně nízké hodnoty naznačují problémy, se kterými se v případě tohoto druhu indikátorů můžeme setkat. Některým z nich se proto budou věnovat následující podrobnější analýzy.

Předpoklad: stres souvisí s celkovou spokojeností se zaměstnáním

Osamocené výsledky analýzy asociace jednoduchých sebehodnotících otázek by mohly vyvolávat dojem, že není téměř žádná souvislost mezi kvalitou pracovního života a pracovním stresem, což by jistě bylo velmi překvapivé zjištění.⁹ Lze přitom očekávat, že důvodem tak nízké asociace je vysoká kontextuální citlivost obou otázek, která narušuje jejich validitu a zejména reliabilitu. Ačkoli z dlouhodobého hlediska mohou být úrovně pracovního stresu i pracovní spokojenosti pro daného pracovníka na daném pracovním místě poměrně stabilní, aktuální okolnosti působící ve chvíli zodpovídání dotazu v rámci průzkumu mohou jejich vnímání snadno od dlouhodobého niveau odchýlit.¹⁰ Vzhledem k tomu, že se tak v případě obou otázek děje velmi individuálním způsobem, narušení reliability a validity může v empirické rovině vést ke zjištění nízké asociace obou indikátorů (resp. asociace nižší, než je obvyklá při použití jiných indikátorů).

9 Spokojenost s prací je v komplexnějších teoretických koncepcích pracovního stresu obvykle chápána jako důsledek stresu [např. Williams a Cooper 1998, Johnson et al. 2005]. Zde ji však chápeme jako indikátor kvality pracovního života (což je častý případ teoretických koncepcí této oblasti) a s ohledem na východiska uvedená výše nás tedy zajímá její asociace s úrovní pracovního stresu, bez aspirace na upřesnění směru vztahu.

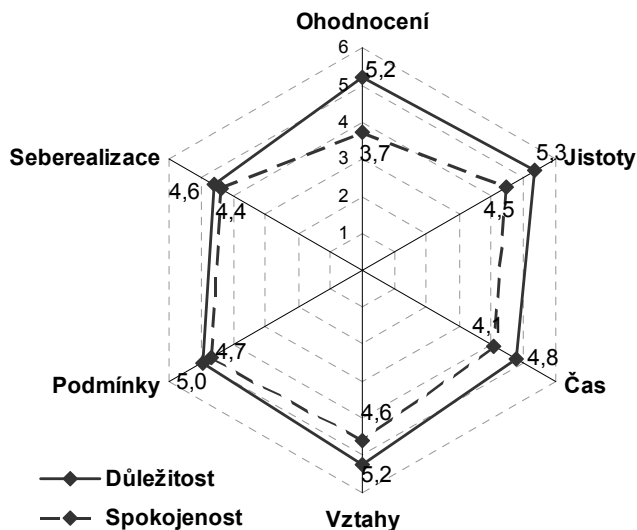
10 K problematice kontextuality postojů a souvisejících problémů s jejich měřením viz např. [Tourangeau, Rasinski a Rips 2000], k problematice druhů indikátorů teoretických konceptů z hlediska validity a reliability viz např. Saris a Gallhofer [2007].

Tabulka 1. Asociace hodnocení úrovně stresu s indikátory kvality pracovního života

Indikátor	Spearman rho
Jednoduchá otázka	0,16**
SQWL Index	0,24**
Index diskrepance	0,29**

Zdroj: Průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Graf 7. Spokojenost s jednotlivými doménami pracovního života v porovnání s jejich důležitostí



Zdroj: průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Další dvě hypotézy vztahu kvality pracovního života a pracovního stresu proto již pracují s výše zmíněnými komplexnějšími nástroji na měření subjektivního vnímání aspektů práce a zaměstnání. Smyslem využití obou variant je mimo jiné rozpoznat, zda je pracovní stres snáze předikovatelný jako důsledek diskrepance mezi požadavky a jejich naplněním, nebo jako důsledek nízké kvality pracovního života, jak je konceptualizována popsaným výzkumným nástrojem.

Předpoklad: stres souvisí s diskrepancí potřeb a jejich uspokojení

Na základě takto formulované hypotézy můžeme očekávat, že větší diskrepance vede k vyšší úrovni stresu a naopak; lze tedy také předpokládat, že domény s největší diskrepancí mezi důležitostmi a spokojeností nejvíce přispívají k úrovni stresu, ty s úrovní nejnižší naopak pracovní stres redukuje. (Pro úspěšnost pre-

Tabulka 2. Vliv diskrepance v doménách na úroveň stresu

	Beta	Index Diskrepance
Doménový Index diskrepance – ohodnocení	-,009**	-1,46
Doménový Index diskrepance – jistoty	-,029**	-0,86
Doménový Index diskrepance – čas	-,317**	-0,75
Doménový Index diskrepance – vztahy	-,301**	-0,62
Doménový Index diskrepance – podmínky	,163**	-0,34
Doménový Index diskrepance – seberealizace	-,057**	-0,22

Zdroj: Průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Poznámka: Adjusted R Squared = 0,16.

zentace je většina analýz provedena na úrovni domén, index každé z nich je tudíž sestaven ze tří aspektů, které do ní v logice výzkumného nástroje náleží. Relevantní případy na úrovni jednotlivých aspektů budou zmíněny zvlášť.)

Jak je patrné z grafu 7, největší diskrepance se objevuje v doménách odměňování, větší je ještě také v doménách jistot, času a vztahů. Nicméně regresní analýza, kde závislou proměnnou je úroveň stresu a nezávislými proměnnými doménové *indexy diskrepance*, ukazuje, že doména platu je s ohledem na výši stresu irelevantní, stejně jako doména jistot.¹¹ Současně je také zřejmé, že podmínky vykazují jen minimální diskrepanci, jejich vztah k úrovni stresu však – byť nepatrný – významný je, ovšem pozitivní. To znamená, že větší diskrepance v doménách času a vztahů vede k vyššímu stresu a naopak, nicméně podobně přispívá k vyššímu stresu také menší diskrepance v doméně podmínek. Pro tuto chvíli shrnuto se tedy nezdá, že by pracovní stres byl jednoznačně vysvětlitelný tím, zda a které požadavky pracovníků jsou či nejsou uspokojovány v očekávané míře.

Předpoklad: stres souvisí s celkovou kvalitou pracovního života v jednotlivých doménách

Formulovaná hypotéza vede k očekávání, že nejvíce by měly k úrovni stresu přispívat domény s nejmenší kvalitou, domény s kvalitou nejvyšší by naopak měly pracovní stres snižovat. Její přijatelnost lze demonstrovat analogickou regresní analýzou, v níž závislou proměnnou opět představuje úroveň stresu a v roli nezávislých proměnných zde vystupují doménové *indexy subjektivní kvality pracovního života*.

Jak se ukazuje, předpoklady pro vznik pracovního stresu je i v tomto případě třeba hledat zejména v doménách vztahů a času, přičemž povaha jejich vlivu je opět snadno pochopitelná: horší úroveň subjektivně vnímané kvality pracovního života v těchto doménách vede ke vzniku a zvyšování úrovně pracovního stresu,

11 Při detailnější analýze jednotlivých aspektů se projeví signifikantní vliv aspektu *typ smlouvy*.

Tabulka 3. Vliv subjektivní kvality pracovního života v doménách na úroveň stresu

	Beta	Doménový SQWL _i
Doménový SQWL Index – vztahy	-,285**	5,97
Doménový SQWL Index – podmínky	,147**	5,96
Doménový SQWL Index – jistoty	,036**	5,46
Doménový SQWL Index – seberealizace	,127**	4,59
Doménový SQWL Index – čas	-,315**	2,62
Doménový SQWL Index – ohodnocení	-,063**	1,26

Zdroj: Průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOU AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Poznámka: Adjusted R Squared = 0,19.

vyšší kvalita jej naopak redukuje. Ačkoli jejich vliv není tak silný, jistou asociaci s pracovním stresem lze sledovat také v doménách seberealizace (pouze u mužů, u žen je vztah nevýznamný) a pracovních podmínek. Důležité v tomto případě ovšem je, že efekt těchto domén je obrácený a že vyšší subjektivně pocíťovaná kvalita pracovního života má tendenci pracovní stres zvyšovat a naopak. Ani zde tedy nelze říci, že by problematika pracovního stresu byla jednoznačně vysvětlitelná působením tohoto konceptu.

Závěry této části analýzy asociace pracovního stresu s kvalitou pracovního života v jeho jednotlivých doménách nejsou vzhledem k předpokladům formulovaným v hypotézách jednoznačné. Na jejich základě by bylo možné očekávat, že pracovní stres nejsilněji souvisí s těmi aspekty pracovního života, které jsou pro pracovníky buď nejdůležitější, nebo se kterými jsou nejvíce či nejméně spokojeni, resp. že k vyšší úrovni pracovního stresu vede vyšší *diskrepance* mezi důležitostmi a spokojeností a/nebo nižší úroveň *subjektivní kvality pracovního života*.

Výsledky nicméně takto jasné vzorce nepotvrzují. Dva hlavní koreláty pracovního stresu v oblasti sledovaných domén a aspektů nejsou ani těmi nejdůležitějšími, ani těmi, se kterými by byli pracovníci nejvíce či nejméně spokojeni. Vztahy jsou důležitou doménou, ovšem odměňování a jistoty taktéž. Nejvyšší spokojenost panuje opět v oblasti vztahů, s nimiž stres asociován negativně je, ovšem také s pracovními podmínkami, s nimiž souvisí spíše jen náznakem a navíc pozitivně. Současně nejnižší spokojenost a nejvyšší diskrepance panuje v doméně odměňování, ta však není s pracovním stresem asociována vůbec.

Zdá se proto, že pracovní stres není přímočaře vysvětlitelný subjektivní stránkou kvality pracovního života jako celku, a nelze se tudíž například domnívat, že zlepšování ve všech jejích aspektech povede k podobným výsledkům. V některých doménách nemusí mít zvyšování kvality efekt vůbec žádný, v některých může dokonce vést k opaku, tedy k nárůstu pracovního stresu pracovníků. V závěrečné části se pokusíme nalezené vzorce asociace stresu s doménami pracovního života interpretovat.

Interpretace nalezených vzorců asociace

Jak je patrné, pracovní stres nevyvěrá automaticky z nenaplnění očekávání nebo obecně nízké kvality pracovního života ve kterékoli jeho doméně. Spíše se pojí jen s některými aspekty či doménami a poněkud komplikovanějším způsobem.

Má interpretace základních vzorců asociace je taková, že pracovní stres se váže k oblastem každodenního života pracovníků, oproti tomu oblasti, které do něj kontinuálně nevstupují, se s pracovním stresem (jak jej sami pracovníci chápou a cítí) nepojí. Není pochyb o tom, že doména odměňování je velmi důležitá, nicméně ve skutečnosti nepředstavuje něco, co by musel pracovník každý den řešit, s čím se ve svém zaměstnání dennodenně potýká. Mzda, benefity, částečně také spravedlivost odměny jsou podmínky, které pracovník obvykle intenzivně rozvažuje ve chvíli hledání zaměstnání nebo jednání o pracovní smlouvě, nicméně od chvíle, kdy je akceptuje, přestanou být námětem každodenních úvah a představovat problémy, které by si vyžadovaly průběžné řešení.¹²

Na druhé straně aspekty vztahů a času jsou těmi, které vstupují do každodenního života na pracovišti prakticky nepřetržitě. Každý pracovní den musí zaměstnanec komunikovat s kolegy nebo nadřízenými, každý den musí uspořádat svůj časový harmonogram jednak v rámci pracovních hodin, jednak aby s pracovní dobou sladil ostatní oblasti svého života. Tyto neodkladné záležitosti tedy zřejmě představují bohatší bázi pro případný vznik pracovního stresu.

V podobném duchu lze interpretovat i ostatní domény: reálné pracovní podmínky a aspekty seberealizace jsou něčím, s čím se člověk potýká poněkud častěji, doména jistot opět odkazuje spíše na jednorázově řešené situace nebo přinejmenším aspekty, které se běžně řeší v dlouhodobějších intervalech.

Další detailnější pohled na povahu vztahů kvality pracovního života stresu umožňuje analýza jednotlivých skupin zaměstnanců; jak by bylo možné očekávat, rozdíly ve vzorcích asociace lze najít zejména mezi pracovníky s rozdílným typem práce. Tato analýza ukáže některá specifika jednotlivých skupin a zejména snad trochu osvětlí otázku, proč domény seberealizace a podmínek souvisí s pracovním stresem pozitivně. Za povšimnutí stojí také fakt, že podobně jako v souhrnném vyjádření, i na této subtilnější rovině přináší analýzy za pomoci *indexu diskrepance* a *indexu subjektivní kvality pracovního života* mírně odlišné výsledky, resp. každá poukazuje na některé specifické skutečnosti.

V popisné rovině lze shrnout, že úroveň pracovního stresu mezi vyššími profesionály a manažery, tj. ve skupině s nejvyšší úrovní pracovního stresu, je ovlivňována dominantně časovými charakteristikami jejich práce. Tento efekt se objevuje při analýzách založených na obou druhích indexů. Ovšem při použití *indexu diskrepance* se také překvapivě ukazuje, že vyšší míra nesouladu v doméně podmínek ovlivňuje stres této skupiny zaměstnanců pozitivně.

¹² Je možné, že tyto aspekty by vykazaly silnější souvztažnost se stresem, jaký lidé pociťují v dalších životních oblastech, jako je rodinný život nebo tvorba sociálního statusu. Je možné, že zde jsou finanční otázky problémem řešeným v kontinuálnější podobě, zejména v souvislosti s pravidelnými náklady a výdaji, ekonomickými možnostmi atp.

Tabulka 4. Vliv subjektivní kvality pracovního života v doménách na úroveň stresu jednotlivých skupin zaměstnanců

	Vedoucí, vyšší odb. zaměst.	Nižší odborný zaměst.	Úředník, provozní prac.	Kvalif. dělník	Nekvalif. dělník
Doménový SQWL Index – ohodnocení	-,187**	-,121**	-,017**	-,149**	-,175**
Doménový SQWL Index – vztahy	-,033**	-,296**	-,308**	-,168**	-,344**
Doménový SQWL Index – čas	-,423**	-,199**	-,327**	-,263**	-,387**
Doménový SQWL Index – seberealizace	,060**	-,034**	,261**	-,037**	-,099**
Doménový SQWL Index – jistoty	,104**	,038**	,007**	-,081**	,230**
Doménový SQWL Index – podmínky	,143**	,111**	-,014**	,131**	,346**
Adj. R squared	,212**	,166**	,197**	,192**	,296**

Zdroj: průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Tabulka 5. Vliv diskrepance v doménách na úroveň stresu jednotlivých skupin zaměstnanců

	Vedoucí, vyšší odb. zaměst.	Nižší odborný zaměst.	Úředník, provozní prac.	Kvalif. dělník	Nekvalif. dělník
Index diskrepance – ohodnocení	-,100**	-,056**	,024**	-,197**	,023**
Index diskrepance – vztahy	-,140**	-,280**	-,235**	-,067**	-,237**
Index diskrepance – čas	-,322**	-,192**	-,311**	-,274**	-,317**
Index diskrepance – seberealizace	-,141**	-,051**	,090**	,008**	,004**
Index diskrepance – jistoty	,077**	-,101**	,001**	-,224**	-,039**
Index diskrepance – podmínky	,240**	,039**	,064**	,097**	,034**
Adj. R squared	,171**	,205**	,124**	,240**	,164**

Zdroj: průzkum „Stres na pracovišti – možnosti prevence.“ CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., pro VÚBP, červen 2009, N = 836.

Stres pracovníků na nižších pozicích je vedle času ovlivňován také aspekty vztahů, stejně jako na úřednických postech, kde hraje jako příčina stresu specifickou roli navíc i faktor seberealizace (ovšem pozitivní a pouze při analýze na základě *indexu kvality pracovního života*). Úroveň stresu kvalifikovaných dělníků je opět funkcí především časových charakteristik zaměstnání, při analýze pomocí *indexu diskrepance* se však objevuje také negativní působení aspektů domény odměňování a jistot na zvyšování pracovního stresu. Ve skupině nequalifikovaných dělníků do hry opět vstupuje doména vztahů a specificky pro *index subjektivní kvality pracovního života* také doména pracovních podmínek, ovšem pozitivně. Je tedy patrné, že jednotlivé skupiny pracovníků se neliší pouze úrovní pocíťovaného pracovního stresu, nýbrž také zdroji, z nichž pro ně toto nebezpečí vyvěrá, a zřejmě i směrem působení, jaký daná doména může na výši pracovního stresu mít.

Na první pohled vypadají uvedené výsledky typu „čím kvalitnější nebo čím menší nesoulad, tím vyšší pracovní stres“ poněkud nelogicky a bohužel se je nepodařilo v rámci realizovaného průzkumu plně vysvětlit empirickou cestou. Nicméně analýza podskupin pracovníků podle typů vykonávané práce hypotetickou interpretaci přinejmenším některých nabízí. Pozitivní vztah stresu a *seberealizace* se objevuje mezi *úředníky a provozními pracovníky*. Je možné, že ačkoli tito lidé pozitivně vnímají aspekty, jako je samostatnost a zajímavost práce nebo možnosti dalšího zvyšování kvalifikace, na druhé straně však také pocíťují určité bariéry, které jim v jejich naplnění brání. Ty mohou být čistě osobní, jako například nedostatek ambicí, anebo objektivní, jako například nedostatek času nebo nemožnost koordinace s dalšími životními aktivitami [srv. Červenka 2006]. Rozpor mezi možnostmi (často zřejmě i požadavky nadřizených) na danou pozici a reálnými možnostmi jich plně využít může pracovní stres nepochybně zvyšovat, jakkoli samu objektivní situaci v oblasti aspektů seberealizace mohou zaměstnanci hodnotit jako dobrou.

Další pozitivní asociace pracovního stresu se objevuje v případě subjektivního hodnocení kvality *pracovních podmínek*, a to konkrétně u *nequalifikovaných dělníků*. Pro tuto skupinu neplatí očekávatelný model, že vyšší komfort místa výkonu práce snižuje pracovní stres; ve skutečnosti je tomu naopak. I zde lze předložit hypotézu o příčinách tohoto překvapivého výsledku. Je možné, že objektivně lepší podmínky na pracovišti ve smyslu čistoty, bezpečnosti a vybavení ve skutečnosti pro tyto profese znamenají pracovní zátěž navíc: nutnost dodržovat podrobnější bezpečnostní předpisy a například proto pracovat v méně pohodlném oděvu, udržovat čistotu v provozech, kde je to obtížné, nutnost obsluhovat složitá zařízení, a tedy se na ně také školit a nést za ně odpovědnost atp., včetně větších obav z postihu při nedodržování pravidel nebo selhání. To vše může být snadno původcem pracovního stresu, který pak vzrůstá společně s tím, jak se pracovní podmínky této skupiny zaměstnanců objektivně „vylepšují“.

Konečně pozitivní hodnotu asociace lze nalézt také ve skupině *vyšších profesionálů a manažerů*, a to konkrétně v případě hodnocení úrovně stresu v souvislosti s diskrepancí mezi požadavky a realitou v doméně *pracovních*

podmínek. Lze samozřejmě uvažovat o problému zastoupení této skupiny osob v souboru dotázaných, neboť je všeobecně známo, že právě pracovníci na nejvyšších postech jsou jedněmi z neobtěžněji zastizitelných respondentů, obzvláště pak v případě kvótního výběru. Nicméně výstupy jiných analýz toto „snadné“ řešení nikterak výrazně nepodporují. Ponechme si proto relevanci tohoto výsledku otevřenou pro další zkoumání, na tomto místě je třeba přiznat, že srozumitelnou věcnou interpretaci toho, že vyšší soulad mezi potřebami a jejich naplněním vede u zaměstnanců na nejvyšších postech k vyšší úrovni pracovního stresu, se mi nalézt nedaří.

Diskuse a závěry

Uvedený překvapivý výsledek můžeme ponechat jednak jako námět do další diskuse o povaze pracovního stresu jako takového, o jeho vlastnostech, dimenzích nebo projevech, a také do diskusí o možných rozdílech v povaze pracovního stresu u různých skupin pracovníků. Samozřejmě ovšem tento výsledek musíme chápat zejména jako upozornění na nutnost dalšího ověřování výzkumného nástroje pro měření kvality pracovního života a případně korekci ukazatelů, které z něj byly pro účely této stati konstruovány. Je možné, že v souvislosti s možnými rozdíly v povaze stresu může být také pro různé skupiny pracovníků optimální odlišný způsob analýzy jejich kvality pracovního života; tzn. v kontextu zde projednávaných možností pro jedny může být vhodnějším nástrojem stupnice subjektivní kvality (*SQWL Index*), pro jiné rozdíl mezi subjektivními hodnoceními očekávání a reality (*Index diskrepance*).

Jak se zdá, provedené analýzy nediskvalifikují možnost měření úrovně pracovního stresu v průřezových dotazníkových šetřeních prostřednictvím jednoduché sebezařazující otázky. Základní zjištěné závěry zejména o rozdílech mezi podskupinami a asociacích s dalšími oblastmi pracovního života neodporují závěrům dalších studií pracovního stresu, které standardně využívají podstatně sofistikovanější koncepce měření a komplexnější výzkumné nástroje. Obzvláště pak, je-li její analýza zakomponována do detailněji rozpracovaného konceptu jiné související meritorní oblasti. V této studii takovou byla subjektivně vnímaná kvalita pracovního života. Jak se ukázalo, v případě asociace s formálně podobnou jednoduchou otázkou na spokojenost s prací jsou závěry o možnostech využití sebehodnocení úrovně stresu poněkud rozpačité. Nicméně při detailnější analýze využívající komplexnějšího výzkumného nástroje zkoumání subjektivní kvality pracovního života se smysluplné a ve většině případů také jiným studiím odpovídající závěry odhalit daří.

Samozřejmě nelze ani s nadsázkou tvrdit, že by jednoduchá otázka mohla aspirovat na to stát se adekvátní náhradou precizních nástrojů ve studiích zaměřených na pracovní stres. Nicméně v situaci omezeného prostoru průřezového dotazníku a jeho meritorního těžiště v jiné výzkumné oblasti může být za jistých okolností uspokojivým řešením.

Literatura a zdroje

- Arvigan, Tony, Sarah Gammage, Josh Bivens (eds.). 2005. *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs: Labor Markets and Informal Work in Egypt, El Salvador, India, Russia, and South Africa*, Washington, D.C.: Economic Policy Institute.
- Červenka, Jan. 2006. Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologických šetření. Pp. 53–132 in Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.). *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.
- de Bustillo R. M. (dir), E. Fernandez-Macias, J. I. Anton, F. Estere. 2009. *Indicators of Job Quality in the European Union*. Brussels: Directorate General for Internal Policie. Dostupné on-line: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/download.do?language=en&file=27929#search=%20JOB> (9. března 2009).
- European Agency for Safety and Health at Work. 2009. *Stress at work – facts and figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Hladký, Aleš a kol. 1993. *Zdravotní aspekty zátěže a stresu*. Praha: Karolinum.
- Hladký, Aleš, Zdeňka Židková. 1999. *Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže*. Praha: Karolinum.
- HSE. Nedatováno. Work related stress. Internetová prezentace. Bootle: Health and Safety Executive. Dostupné on-line: <http://www.hse.gov.uk/stress/> (23. září 2011).
- iDNES. 2010. *Evropany ničí pracovní stres, nejvíce ohrožuje mladé lidi*. 20. 7.2010. Dostupné on-line: http://finance.idnes.cz/evropany-nici-pracovni-stres-nejvice-ohrozuje-mlade-lidi-pzh-/podnikani.aspx?c=A100617_1403530_zamestnani_sov (23. září 2011).
- Johnson, Sheena, Cary Cooper, Sue Cartwright, Ian Donald, Paul Taylor, Clare Miller. 2005. „The experience of work-related stress across occupations.“ *Journal of Managerial Psychology*. 20 (2): 178–187.
- Kistler, Ernst, Frank Mußmann (eds.). 2009. *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Kistler, Ernst, Frank Mußmann (eds.). 2009. *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Křivohlavý, Jaro. 2001. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Leschke, Janine, Andrew Watt, Mairéad Finn. 2008. *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*, ETUI-REHS working paper WP 2008.03. Dostupné on-line: http://www.wddw.org/IMG/pdf/Putting_a_number_on_Job_Quality.pdf (23. září 2011).
- Porter, Lyman. 1961. „A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs.“ *Journal of Applied Psychology* 45: 1–10.
- Saris, Willem E., Irmtraud N. Gallhofer. 2007. *Design, Evaluation, and Analysis of Questionnaires for Survey Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Selye, Hans. 1966. *Život a stres*. Martin: Obzor.
- 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.

- Stellman, Jeanne Mager (ed.) *The Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4th Edition 1998*. Waldorf International Labour Office.
- Sudman, Seymour, Norman M. Bradburn, Norbert Schwarz (eds.). 1996. *Thinking About Answers. The Application of Cognitive Processes to Survey Methodology*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Tourangeau, Roger, Lance J. Rips, Kenneth Rasinski. 2000. *The Psychology of Survey Response*. Cambridge: Cambridge University Press.
- UK National Work-stress Network. 2011. workstress.net. Internetový portál. The UK National Work-stress Network. Dostupné on-line: <http://www.workstress.net/> (23. září 2011)
- Van Yperen, Nico W., Tom A. B. Snijders. 2000. „A Multilevel Analysis of the Demands-Control Model: Is Stress at Work Determined by Factors at the Group Level or the Individual Level?“. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1): 182–190.
- 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. „Indikátor subjektivní kvality pracovního života.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 47 (5) (v tisku).
- Williams, Stehen, Cary L. Cooper. 1998. „Measuring Occupational Stress: Development of the Pressure Management Indicator“. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4): 306–321.

Příloha na následující straně

Příloha: Znění otázek

S.33 „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	SPIŠE DŮLEŽITÉ	SPIŠE NEDŮLEŽITÉ	NEDŮLEŽITÉ	ROZHODNĚ NEDŮLEŽITÉ	NETÝKA 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 důležité 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						

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU S.34

S.34 „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	SPIŠE SPOKOJEN	SPIŠE NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	VELMI NESPOKOJEN	NETÝKÁ SE	NEVÍ
	1	2	3	4	5	6	8	9
a) Jak jste spokojen s výší platu nebo mzdy;	1	2	3	4	5	6	8	9
b) se spravedlivostí odměňování Vašich pracovních výsledků?	1	2	3	4	5	6	8	9
c) Jak jste spokojen s nefinančními výhodami plynoucími z Vašeho zaměstnání (např. stravování, delší dovolená, služební auto, telefon apod.)?	1	2	3	4	5	6	8	9
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