

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

**VALIDACE ČESKÉ VERZE DOTAZNÍKU
PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI**

VALIDATION OF THE CZECH VERSION OF
THE JOB SATISFACTION QUESTIONNAIRE



Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Vendula Máčalová
Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Olomouc
2023

Poděkování

Především bych chtěla poděkovat vedoucímu mé diplomové práce, PhDr. Martinu Seitlovi, Ph.D. za skvělé vedení, cenné rady a obrovskou podporu a pomoc během celého procesu realizace výzkumu a psaní práce. Velké poděkování patří Peťovi Vlachopulosovi za jeho ochotu a pomoc při statistickém zpracování dat a Mgr. Miroslavu Charvátovi, Ph.D. za konzultaci ohledně výsledků faktorové analýzy. Poděkování náleží také Pryiankce Choudhary a překladatelům za jejich práci na překladu dotazníků. Děkuji celé své rodině za pomoc a podporu, obzvláště tetě za přečtení a zkontrolování mé práce. Také bych chtěla poděkovat svému příteli za podporu, pomoc a povzbuzení, díky čemuž jsem práci úspěšně dovedla do konce. Závěrem bych chtěla poděkovat všem účastníkům výzkumu, bez jejichž zapojení by tato práce nemohla vzniknout.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „Validace české verze dotazníku pracovní spokojenosti“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V dne

Podpis

OBSAH

ÚVOD	5
TEORETICKÁ ČÁST	6
1 Pracovní spokojenost	7
1.1 Postoje	7
1.2 Představení a vymezení pracovní spokojenosti	10
1.3 Obecný (globální) versus facetový přístup k pracovní spokojenosti	11
1.4 Modely a teorie pracovní spokojenosti	12
1.5 Pracovní spokojenost a související konstrukty	21
2 Měření pracovní spokojenosti.....	28
2.1 Nástroje měření pracovní spokojenosti ve světě.....	31
2.2 Nástroje měření pracovní spokojenosti v ČR	33
3 Job Descriptive Index (JDI)	35
3.1 Historie a vývoj JDI	35
3.2 JDI jako vhodný nástroj k zjišťování pracovní spokojenosti	39
VÝZKUMNÁ ČÁST	43
4 Výzkumný problém a cíle	44
5 Metodologický rámec výzkumu	46
5.1 Metody získávání dat	46
5.1.1 Dotazník Job Descriptive Index (JDI) a Job in General (JIG).....	46
5.1.2 Work Design Questionnaire (WDQ).....	52
5.1.3 Multifacetový dotazník pracovní spokojenosti.....	53
6 Přehled stanovených hypotéz.....	55
6.1 Operacionalizované hypotézy.....	55
7 Sběr dat a výzkumný soubor	57
7.1 Výzkumný soubor	57
7.1.1 Specifikace výzkumného souboru	58
7.2 Sběr dat a průběh výzkumu	60
8 Etické aspekty výzkumu	62
9 Práce s daty a výsledky výzkumu	63
9.1 Reliabilita nástrojů	63
9.2 Faktorová struktura JDI a JIG.....	64
9.3 Konstruktová validita JDI a JIG	69
9.4 Kriteriační validita JIG	69
9.5 Parametry výzkumného souboru	70

10	Diskuse	73
11	Závěr	80
	SOUHRN	81
	LITERATURA	85
	PŘÍLOHY	97

ÚVOD

Dospělý člověk během svého života v práci stráví velké množství času a pokud nepočítáme víkendy a dobu strávenou spánkem, je to většina času. Vliv práce na lidskou existenci je tedy nevyhnutelný. Jelikož práce je významnou součástí života většiny lidí, každý si vůči ní nebo přesněji vůči jejím aspektům (např. pracovnímu prostředí, spolupracovníkům, platu apod.) přirozeně vytváří postoje. Ty pak předurčují chování a jednání dotyčného v určitém směru. Někteří odborníci jsou přesvědčeni, že by pracovní postoje mohly být dokonce jedny z nejdůležitějších postojů, které lidé zastávají (Dalal, 2013). Načež právě pracovní spokojenost, které se v této práci věnujeme, je považována za nejvýznamnější pracovní postoj a zaujímá významné postavení ve výzkumech v oblasti psychologie práce a organizace. Pracovní spokojenost ovlivňuje nebo souvisí s řadou aspektů jako jsou například zdraví, well-being, životní spokojenost, pracovní motivace, fluktuace zaměstnanců a další. Spokojenost s jednotlivými aspekty práce může organizacím poskytnout cenné informace, načež mohou pak realizovat patřičné změny vedoucí k optimalizaci jejich fungování. Například nízká celková pracovní spokojenost, resp. nespokojenost může u zaměstnance vést až k podání výpovědi. Včasným odhalením zaměstnancovi nespokojenosti lze takové situaci předejít. Prostředkem k získání informací o pracovní spokojenosti bývají nejčastěji dotazníky. Je ale třeba využít vhodný nástroj, který by spokojenost zaměstnanců spolehlivě měřil. V českém prostředí se podobně jako v zahraničí můžeme setkat s množstvím dotazníků měřících pracovní spokojenost, avšak ve většině případů se jedná například o takové, které jsou vytvořené na míru konkrétní firmě, nejsou dostupné nebo jejich psychometrická kvalita není dostatečná. Mnohým organizacím tak scházejí vhodné způsoby, jakými by spokojenost svých zaměstnanců spolehlivě zjišťovaly.

V této práci se na popsaný nedostatek zaměřujeme a klademe si za cíl ověřit český překlad jednoho z celosvětově nejpoužívanějších dotazníků spokojenosti *Job Descriptive Index (JDI)* zjišťujícího spokojenost s pěti aspekty práce a dotazníku *Job in General (JIG)*, který měří celkovou pracovní spokojenost a JDI doplňuje o obecnou rovinu spokojenosti. Oba dlouhodobě vykazují vhodné psychometrické vlastnosti a autorský tým těchto nástrojů je pravidelně aktualizují a ověřují jejich platnost. Ověření české adaptace dotazníků JDI a JIG v rámci této práce je prvním krokem k tomu, aby mohli být dotazníky používány v České republice a byl tak pokrytý zmíněný nedostatek a potřeba organizací.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Pracovní spokojenost

Ve dvacátých letech 20. století se do povědomí začal více dostávat koncept spokojenosti pracovníků, jak ho známe dnes. Do té doby se často zastával jednoduchý předpoklad, že pokud je pracovník dobře placený, je zároveň spokojený a šťastný. Ke změně pohledu nejprve přispěl Elton Mayo, který upozornil na negativní vlivy práce ve výrobních firmách na oblasti jako emoce, výkon a zdraví pracovníků. Poté se Robert Hoppok významně zasadil o rozvoj výzkumu štěstí u pracovníků (Landy & Conte, 2013). Oba počiny měly za následek věnování větší pozornosti výzkumníků tomu, jak se lidé cítí ve svém zaměstnání a zda jsou šťastní. Dále známé Hawthorské studie (Roethlisberger & Dickson, 1939) upozornily na důležitost postojů pracovníků za účelem porozumění jejich chování. Všechny tyto tři příspěvky umožnily následné vymezení konceptu pracovní spokojenosti, jak ho známe dnes. Od té doby, po více než jednom století bádání, odborníci z praxe i akademické půdy poukazují, že pracovní spokojenost je cenná při předpovídání zásadních výsledků efektivity organizací (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Society for Human Resource Management, 2015, citováno v Judge et al., 2020), tudíž je důležitým zdrojem informací pro každého zaměstnavatele. Výzkumy a rozsáhlá literatura zabývající se pracovními postoji upozorňují na významné spojení mezi pracovní spokojeností a osobní pohodou (angl. well-being) a na skutečnost, že uspokojující práce může být pro člověka zdrojem sebehodnoty a poskytnout mu smysl života (Dalal, 2013; Sironi, 2019). Ukazuje se, že pracovní spokojenost významně ovlivňuje rozhodnutí, zda pracovník podá výpověď nebo v práci setrvá (Ozkan et al., 2020; Smith et al., 1976, citováno v Gillespie et al., 2016; Swieder et al., 2011), souvisí s well-beingem i se vztahy na pracovišti (Bowling et al., 2010; Utriainen & Kyngäs, 2009).

Pracovní spokojenost řadíme mezi pracovní postoje (Dalal, 2013). Proto se v rámci první kapitoly zaměříme nejprve na vymezení pojmu postoj a až poté se budeme věnovat definici pracovní spokojenosti, jak na ni nahlíží dva základní přístupy, vybraným modelům a teoriím pracovní spokojenosti a souvisejícím konstruktům.

1.1 Postoje

Postoje jsou významným konceptem nejen pro psychologii osobnosti nebo sociální psychologii, jak zmiňuje Rokeach (1968), ale i pro psychologii práce a organizace. Vyjadřují „hodnotící vztah“ (Nakonečný, 2005) k různým objektům (věcem, lidem,

situacím, ideám apod.), který je relativně stabilní v čase. Rokeach (1968) definuje postoje jako poměrně trvalé uspořádání množství přesvědčení (hodnocení) vztahujících se k určitému objektu, osobě či situaci, které předurčuje jedince v chování a jednání určitým směrem. Tato přesvědčení se podle Ajzena (2001) pohybují v dimenzích jako dobrý – špatný, příjemný – nepříjemný, prospěšný – škodlivý. V kontextu této práce se zaměříme na pracovní postoje, které se vztahují k objektům, osobám a situacím souvisejícími se zaměstnáním. Následující vymezení se vztahuje k pojmu postoj obecně, takže platí i pro pracovní postoje.

Podle klasického pohledu na postoje (Thurstone, 1928; Nakonečný, 1995) lze vnitřní charakteristiky postoje určit prostřednictvím tří složek. Jsou to konkrétně složka kognitivní (obsahuje myšlenky, názory a přesvědčení vůči objektu postoje), afektivní či emocionální (sestává z emocí, které se k objektu váží) a konativní či behaviorální (zahrnuje sklony k chování a jednání vůči objektu) (Hewstone & Stroebe, 2006; Vaculík, 2006). Specifický postoj pak může být založený primárně na jedné ze zmíněných složek a současně obsahovat i ty zbylé (Kundrát, 2017). Dalal (2013) upozorňuje, že pokud je chování považováno jako jedna ze složek postojů (behaviorální složka), nemůže být zároveň jejich důsledkem nebo příčinou. Předpoklad, že postoje vedou k chování, namísto toho, že jsou součástí postoje jako jedna z jeho složek, je mezi odborníky sporným tématem. Množství výzkumníků zabývajících se postoji zastává klasický pohled, tedy že postoje zahrnují behaviorální složku. Jinak řečeno postoje obsahují určité predispozice reagovat v souvislosti s objektem postojů příznivým nebo nepříznivým způsobem (Fishbein & Ajzen, 1975). Přesto je však zájem o vztah postoj – chování patrný, a to zejména v sociální a organizační psychologii (Ajzen, 2001; Judge et al., 2001; Olson & Zanna, 1993). Podle Dalala (2013) by bylo dokonce nerozumné postoje a chování spojovat. Je patrné, že vymezení vnitřní struktury postoje není jednotné. Pro potřeby této práce se přikláníme k druhému zmíněnému stanovisku a chápeme postoj jako konstrukt obsahující kognitivní a afektivní složku, přičemž chování (behaviorální aspekt) považujeme za korelát (příčinu nebo důsledek).

Kromě vnitřní struktury rozlišujeme několik funkcí, které postoje v lidském životě plní. Z pohledu sociální psychologie můžeme obecně rozlišit pět funkcí postojů. Katz (1960, citováno ve Výrost et al., 2019, s. 102) popsal první dvě funkce: „*poznávací* – postoje organizují zkušenosti“ a „*instrumentální* – postoje maximalizují zisky a minimalizují ztráty“. Zbylé tři později doplnili Eagly a Chaiken (1998, citováno ve

Výrost et al., 2019, s. 102): „*funkce výrazu hodnot* – postoje jsou nástroji, kterými člověk vyjadřuje, že je nositelem jistých hodnot“, přičemž pojem hodnota představuje „systém získaných dispozic člověka jednat nebo směřovat k cíli v souladu s žádoucností, kterou určují podmínky existence“ (Cakirpaloglu, 2004, str. 385); „*funkce sociální adjustace* – postoje zprostředkovávají vztahy člověka k jiným lidem; a *funkce sebeobranná (ego-defenzivní)* – postoje tím, že udržují stabilitu sebeobrazu člověka, jsou prevencí proti hrozbám z prostředí, umožňují snadněji zvládat konflikty a náročné životní situace“. Na základě popsaných funkcí lze tedy tvrdit, že postoje dávají lidské zkušenosti určitý řád a pomáhají chápat vztahy mezi událostmi a jejich smyslem (poznávací funkce). Zároveň tomu, kdo je jejich nositelem, slouží k jeho či její prosperitě, jinak řečeno pozitivní postoje jsou spojovány s objekty zprostředkovávající odměnu a negativní postoje s objekty souvisejícími s tresty či něčím nežádoucím (instrumentální funkce). Dále postoje umožňují sebevyjádření (funkce výrazu hodnot), zprostředkovávají vymezení se vůči okolí a vztahování se k jiným osobám (funkce sociální adjustace) a poskytují jakousi „mentální“ ochranu proti různým hrozbám, resp. chrání lidskou integritu (sebeobranná funkce) (Výrost et al., 2019).

Člověk v dospělosti zastává tisíce postojů k různým objektům, lidem, situacím atd. Co se týče pracovní oblasti, můžeme rozlišit několik (pracovních) postojů, které patří k nejčastěji zkoumaným. Řadíme mezi ně pracovní spokojenost (angl. job satisfaction), závazek vůči organizaci (angl. organizational commitment), pracovní angažovanost (angl. work engagement) a zapojení do práce (angl. job involvement). Právě *pracovní spokojenost*, která je ústředním tématem této práce, je považována za nejvýznamnější pracovní postoj a je jedním z nejvíce zkoumaných postojů ve vztahu k práci (Judge et al., 2020). Značný zájem o tento konstrukt mimo jiné dokazuje množství výzkumů, které se mu věnují. Jen při zadání slovního spojení „job satisfaction“ do webového vyhledavače odborné literatury Google Scholar, se v prohlížeči zobrazí přes dva miliony výsledků. Dominantní studium pracovní spokojenosti může být podle Dalala (2013) způsobeno skutečností, že ostatní pracovní postoje jsou v porovnání s pracovní spokojeností často zatíženy koncepčními problémy, potížemi s jejich měřením a některé pracovní postoje spolu silně souvisejí, což opět komplikuje jejich měření.

Výše jsme nabídli vymezení pojmu postoj, jehož pochopení je stěžejní pro následující část práce, kde se budeme podrobně věnovat tématu pracovní spokojenosti.

1.2 Představení a vymezení pracovní spokojenosti

Jak jsme již předestřeli v předcházející podkapitole, pracovní spokojenost řadíme mezi (pracovní) postoje (Dalal, 2013). Stejně jako u vymezení pojmu postoj, i zde se setkáme s množstvím různých definic. Smith(ová) a kolegové (1969, s. 6) ve své definici pracovní spokojenost reflektující její obvyklé pojetí řady dalších autorů a vymezují ji jako „*pocity nebo afektivní reakce na aspekty situace*“. Zároveň předpokládají, že tyto pocity jsou spojeny s vnímaným rozporem mezi tím, co je očekáváno jako spravedlivé a adekvátní, popř. o co dotyčný usiluje, a tím, co skutečně zažívá a jaké možnosti v dané situaci má. Pracovní spokojenost tedy v sobě zahrnuje na jedné straně afekt (emoce a náladu), jak je patrné z definice a na straně druhé se pojí s určitým hodnocením situace. Toto hodnocení pak představuje kognitivní složku pracovní spokojenosti. Nabídnutá definice je v souladu s předchozím vymezením postoje. Nicméně o něco přesnější by byla definice Dalala (2013, s. 342), který tvrdí, že „*pracovní spokojenost je soubor kognitivních a afektivních reakcí na pracovní situaci*“. Jedná se tedy o určitou reakci na pracovní situaci, která s sebou nese jak afektivní (emocionální stav), tak kognitivní (hodnocení, a myšlenky vztahující se k práci) obsah. Jako příklad si můžeme představit zaměstnance, který pracuje jako specialista na seniorní pozici. Po zhodnocení různých okolností v práci týkajících se profesního rozvoje (např. nabídka vzdělávání, pravidelná školení, podpora profesního rozvoje ze strany vedení, možnosti povýšení atd.), pociťuje nespokojenost s možnostmi kariérního růstu (emocionální stav, afektivní reakce). Očekával totiž povýšení na vedoucí pozici, které by bylo vzhledem k jeho zkušenostem a schopnostem podle něj adekvátní (kognitivní reakce). Následné chování se pak odvíjí mimo jiné od způsobu, jakým pracovník předpokládá, že určitá forma chování mu pomůže dosáhnout chtěného a uspokojivého výsledku (Smith et al., 1969). Zaměstnanec, kterého uvádíme jako příklad, by ve své situaci mohl zvolit různé způsoby, jak povýšení dosáhnout. Například přesvědčit nadřízeného, aby ho povýšil s argumenty, že má bohaté zkušenosti a na vedoucí pozici se hodí, nebo mu naopak pohrozí, že pokud nebude povýšen, podá výpověď. Pracovní spokojenost se tedy kromě toho, že obsahuje afekt a kognici, také odráží v lidském chování.

Kollárik nabízí (2002) dva základní znaky pracovní spokojenosti. Jsou jimi *stálost* pohybující se v rozmezí od maximální stability po maximální nestabilitu a *intenzita* představující kontinuum od naprosté spokojenosti po naprostou nespokojenost. V případě stálosti se v literatuře setkáme s odlišnými pohledy. Paulík (2001) uvádí, že na pracovní

spokojenost lze nahlížet buď jako na proces a stav ovlivněný povahou aktuálního prožívání nebo jako na vlastnost, která je stabilní. V námi preferovaném pojetí pracovní spokojenosti jako jednoho z pracovních postojů se přikláníme spíše k druhé variantě. Je však vhodnější pracovní spokojenost označit jako *relativně* stabilní. Navíc pracovní spokojenost může být oproti jiným postojům proměnlivější vzhledem k dynamické povaze pracovního prostředí a situací, které v něm vznikají. I z první nabízené definice plyne, že je pracovní spokojenost dynamický konstrukt, tudíž je třeba předpokládat jeho určitou proměnlivost v čase (Smith et al., 1969). Lze tedy shrnout, že pracovní spokojenost se vyznačuje určitou intenzitou a relativní stabilitou.

V příkladu zaměstnance na seniorní pozici, který jsme nabídli za účelem vysvětlení definice pracovní spokojenosti, jsme se zaměřili na spokojenost s možnostmi profesního rozvoje neboli kariérním růstem. Ten představuje konkrétní aspekt práce. Nastínili jsme tím jeden z přístupů, pomocí kterého můžeme na pracovní spokojenost nahlížet, tj. s ohledem na míru obecnosti. V takovém případě rozlišujeme obecný (globální) a facetový přístup. Obecným (globálním) přístupem rozumíme celkovou pracovní spokojenost, zatímco facetový přístup, do kterého spadá námi uvedený příklad, představuje spokojenost s jednotlivými aspekty práce (např. spokojenost se spolupracovníky, vedením, platem/ mzdou, příležitostmi k povýšení, prací samotnou). Kromě míry obecnosti se v odborné literatuře setkáme s přístupy, které akcentují buď kognitivní nebo afektivní složku pracovní spokojenosti. Zde je třeba zmínit, že obě složky jsou pro kompletní porozumění a postihnutí pracovní spokojenosti důležité a blíže se jim budeme věnovat dále v rámci první kapitoly (Dalal, 2013).

1.3 Obecný (globální) versus facetový přístup k pracovní spokojenosti

Obecný (globální) a facetový přístup představují úroveň obecnosti, se kterou na pracovní spokojenost nahlížíme. Obecný přístup akcentuje celkovou či globální pracovní spokojenost, tj. spokojenost s prací jako celkem. Zatímco facetový přístup se zaměřuje na jedincovy postoje vůči jednotlivým aspektům práce, zda je s nimi spokojen. V zahraniční literatuře je používaný pojem faceta jako synonymum pojmu aspekt práce. Obzvláště v souvislosti s facetovým přístupem. Zmíněné aspekty práce lze označit také jako faktory, avšak v této práci budeme používat výhradně označení faceta nebo aspekt práce (jako synonyma). V současnosti se můžeme setkat s různými facetami. Nejvíce pozornosti je ale podle Bowlinga a kolegů (2018; Bowling & Zelazny, 2022) věnováno pěti facetám, které

zjišťuje *Job Descriptive Index* (JDI; Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969). Jsou jimi spokojenost s prací samotnou (angl. work itself), platem/mzdou (angl. pay), možnostmi kariérního růstu (angl. opportunities for promotion), vedením (angl. supervision) a spolupracovníky (angl. coworkers), později upraveno na obecnější pojem „lidmi v zaměstnání“. Právě konceptuální rámec, který JDI nabízí, je pro tuto práci stěžejní a pět zmíněných facet považujeme stejně jako autoři dotazníku za klíčové ve vztahu k pracovní spokojenosti. Podrobněji je popíšeme v samostatné kapitole věnované dotazníku Job Descriptive Index.

Lze rozlišit i další aspekty práce jako například pracovní prostředí zahrnující podmínky práce, kvalitu a adekvátnost zázemí včetně bezpečnosti, dále firemní politiku, morálku nebo komunikaci v organizaci, pod kterou si lze představit množství, kvalitu a dostatek informací, které jsou pro výkon práce potřeba (Dalal, 2013). Pro účely naší práce se však budeme zabývat výhradně facetami, jež využívá JDI a které jsou, jak jsme již zmínili, obecně nejvíce přijímané.

Na celkovou pracovní spokojenost někteří odborníci nahlíží jako na součet nebo průměr skóre jednotlivých facet (Scarpello & Campbell, 1983; Schleicher et al., 2015; Spector, 1985; Weiss et al., 1967). Jiní autoři však upozorňují na řadu úskalí, kterou s sebou takový předpoklad nese (Dalal, 2013; Ironson et al., 1989). Zaprvé není udržitelné měřit vždy veškeré relevantní facety pro práci každého zaměstnance a vyřadit všechny ty, které relevantní nejsou. Tím vzniká riziko opomenutí některých facet nebo naopak zahrnutí nerelevantních facet. Zadruhé některé facety mohou záviset na úrovni jiné, tj. některé facety se mohou vzájemně ovlivňovat. A zatřetí při určování celkové spokojenosti by různé aspekty práce neměly být posuzovány všechny stejnou měrou. Třetí připomínkou je zdůrazněna potřeba zohledňovat relativní důležitost jednotlivých facet. Ačkoliv nedávná studie Bowlinga a Zelaznyho (2022) podporuje oba přístupy a způsoby měření celkové pracovní spokojenosti, pro účely naší práce bereme v potaz zmíněná úskalí a preferujeme předpoklad, že lepším způsobem, jak nahlížet a zjišťovat obecnou (globální) pracovní spokojenost, je hodnocení práce jako celku. Jinými slovy, pracovník hodnotí, jak je ve své práci celkově spokojený.

1.4 Modely a teorie pracovní spokojenosti

Příchod hnutí mezilidských vztahů (angl. human relations), později nazvané lidské zdroje (angl. human resources), vyzdvihl význam postojů na pracovišti (především pracovní

spokojenosti) a v návaznosti na něj vznikla řada modelů a teorií vysvětlující pracovní spokojenost. Můžeme je rozdělit do tří skupin: (1) situační, které za příčinu pracovní spokojenosti shledávají práci samotnou a další aspekty pracovního prostředí; (2) dispoziční, jež pro vysvětlení pracovní spokojenosti považují za klíčové individuální charakteristiky a rozdíly jedince; a (3) interaktivní, které považují pracovní spokojenost za výsledek souhry situačních i dispozičních aspektů (Judge et al., 2001).

Řada klasických teorií pracovní spokojenosti vychází ze známých teorií motivace. Mezi ty patří například oblíbená *Maslowova teorie potřeb* nebo *Vroomova Expektační teorie*. Obě řadíme mezi tzv. jednodimenzionální (jednofaktorové) teorie. Pracují s kontinem, které má dvě polarity, tj. pokud se zvýší jeden bod (v našem případě spokojenost), druhý se sníží (nespokojenost) a naopak. Rozlišujeme také dvoudimenzionální (dvoufaktorové) teorie. Ty oproti jednodimenzionálním teoriím předpokládají, že absence spokojenosti nemusí nutně znamenat nespokojenost, stejně tak absence nespokojenosti neznamená nutně přítomnost spokojenosti. Jinými slovy, když zaměstnanec není ve své práci spokojený, nemusí to nutně znamenat, že je nespokojený. Stejně tak pokud není nespokojený, nelze automaticky usuzovat, že je v práci spokojený. Příkladem dvoudimenzionální teorie je *Herzbergova dvoufaktorová teorie*, která je první teorií spokojenosti, kterou zde popíšeme (Kollárik, 2002; Nakonečný, 2005).

Herzbergova dvoufaktorová teorie na pracovní spokojenost nahlíží v souvislosti s pracovní motivací. Významným příspěvkem pro problematiku pracovní spokojenosti učinila tím, že jako první definovala faktory sytící spokojenost, tzv. satisfaktory neboli motivátory a faktory působící jako prevence nespokojenosti, tzv. dissatisfaktory, označované také jako hygienické faktory. Satisfaktory (motivátory) ovlivňují pracovní motivaci, pomocí nich je uspokojována potřeba seberealizace v práci a vedou k pozitivním pracovním postojům, zejména k pracovní spokojenosti. Řadíme mezi ně například práci samotnou, pracovní úspěchy, kariérní růst, osobní rozvoj, uznání, odpovědnost. Oproti tomu dissatisfaktory (hygienické faktory) samy o sobě nezapříčiňují spokojenost, ale působí preventivně proti nespokojenosti v práci. Jedná se převážně o podmínky související s prací jako finanční ohodnocení, benefity, pracovní podmínky, vztahy na pracovišti, jistota práce, politika organizace a její nařízení. Pro podporu spokojenosti je třeba působit na obě skupiny faktorů, tedy upravit organizaci práce, pracovní prostředí, a organizační, resp. personální politiku tak, aby bylo eliminováno působení dissatisfaktorů a zároveň podpořeny satisfaktory (Herzberg et al., 1967).

Ačkoliv se Herzbergova dvoufaktorová teorie setkala s pozitivními ohlasy a pro svou srozumitelnost a praktičnost se stala oblíbenou (Armstrong & Taylor, 2014), je zároveň značně kritizována. Ukázalo se, že některé satisfaktory a dissatisfaktory přispívají jak ke spokojenosti, tak k nespokojenosti (Carroll, 1973, citováno v Judge et al., 2001) a teorie vykazuje nízkou predikční hodnotu a je založena na příliš malém a specifickém výzkumném souboru (Armstrong & Taylor, 2014). Přesto zde však tuto teorii uvádíme, jelikož předcházela následujícím teoriím a lze o ní tvrdit, že byla „průkopníkem“ na cestě za rozlišením jednotlivých faktorů pracovní spokojenosti.

Vroomova Expektační teorie je oproti té Herzbergově sice primárně teorií motivace, avšak lze pomocí ní vysvětlit i zákonitosti pracovní spokojenosti. Tu chápe jako postoj, který zahrnuje afekt i kognitivní složku. Má určitou valenci pohybující se na kontinuu od pozitivní po negativní valenci, která je ekvivalentem pozitivních postojů vůči práci (pracovní spokojenost) a negativních postojů vůči práci (pracovní nespokojenost) a s nimi spojené afektivity. Pracovník zároveň disponuje určitou mírou aspirace, která by se dala přirovnat k očekávání, kdy při vysoké aspiraci má vysoké nároky na dosažení pocitu pracovní spokojenosti a při nízké míře aspirace má naopak tyto nároky nižší. Podle očekávání v kombinaci s pocíťovanou pracovní (ne)spokojeností pak dotyčný volí určité chování, které vede ke konkrétním výsledkům. Výběr chování ovlivňují ještě další faktory jako vnější události, osobní preference a přesvědčení o míře pravděpodobnosti dosažení chtěných výsledků (Nakonečný, 2005; Vroom, 1964). Vroomovo pojetí postojů později ovlivnilo tvorbu Cornellova modelu, který rovněž pojednává o určitém očekávání, které je součástí jedincova subjektivního vnímání světa a o vnějších vlivech působící na spokojenost zaměstnance a následné chování. Model popíšeme později v rámci této kapitoly.

Nyní již představíme modely a teorie spadající do tří skupin, které jsme na začátku této kapitoly popsali. Jelikož se lidské postoje vždy k něčemu vztahují, hledaly se v minulosti oblasti, ke kterým by se mohla vztahovat pracovní spokojenost jako jeden z pracovních postojů. V tomto ohledu byla klíčová Herzbergova snaha vymezit faktory, resp. aspekty práce, ke kterým by se pracovní spokojenost vztahovala. V tomto úsilí pokračovali i další výzkumníci, načež vznikl *Model pracovních charakteristik (Job Characteristic Model; Hackman & Oldham, 1976)*, který zároveň patří mezi modely zastávající situační stanovisko a rozlišuje pět hlavních aspektů práce, na nichž pracovní spokojenost závisí:

- *identita pracovního úkolu* (angl. task identity) – míra, do jaké lze vidět svou práci od začátku do konce;
- *význam pracovního úkolu* (angl. task significance) – vnímaná významnost a důležitost práce, resp. pracovního úkolu;
- *rozmanitost dovedností* (angl. skill variety) – míra, do jaké práce (pracovní úkoly) zaměstnancům umožňuje využít své dovednosti a schopnosti;
- *autonomie* (angl. autonomy) – míra volnosti a kontroly (dohledu), kterou zaměstnanci mají při výkonu své práce a plnění úkolů;
- *zpětná vazba* (angl. feedback) – do jaké míry poskytuje práce samotná informace (zpětnou vazbu) o tom, jak dobře zaměstnanec vykonává svou práci.

Popsané pracovní charakteristiky mají podle autorů vliv na pracovní spokojenost i motivaci. U prvních tří zmíněných aspektů (rozmanitost dovedností, identita a význam pracovních úkolů) se předpokládá, že vedou k prožívání smysluplnosti práce. Autonomie má vést k odpovědnosti za výsledky práce a zpětná vazba k znalosti těchto výsledků (Hackman & Oldham, 1976). Platnost modelu potvrzují i jiní výzkumníci (např. Fried & Ferris, 1987; Frye, 1996, citováno v Dalal, 2013; Loher et al., 1985), kteří testovali vztah pěti charakteristik práce s pracovní spokojeností. Autoři modelu předpokládají, že jimi vymezené charakteristiky vedou k pracovní spokojenosti. Takový vztah však nebyl zcela potvrzen a je možný i opačný efekt, tedy že pracovní spokojenost má vliv na jednotlivé pracovní charakteristiky (James & Tetrick, 1986). Na druhou stranu jejich souvislost s pracovní spokojeností je patrná. Jedná se totiž o charakteristiky jednoho aspektu práce (faktoru), jímž je *práce samotná*, která je obecně považována za nejdůležitější determinant pracovní spokojenosti a nejvíce koreluje s celkovou pracovní spokojeností (Dalal, 2013; Saari & Judge, 2004). Lze tedy tvrdit, že Model pracovních charakteristik nabízí jakési rozšíření nebo podrobnější vymezení facety *práce samotné* (angl. nature of the work) patřící mezi pět hlavních facet, které jsme si představili v kapitole 1.3. Zároveň, jak zmiňujeme výše, model představuje jednu z oblastí, ke kterým se pracovní spokojenost jako postoj vztahuje.

Významné propojení charakteristik práce s pracovní spokojeností podporují i výzkumy zaměřující se na pracovní design, který z modelu pracovních charakteristik vychází (Humphrey et al., 2007; Judge et al., 2010; Loher et al., 1985; Morris & Venkatesh, 2010; Procházka et al., 2020). Pojmem *design práce* neboli návrh práce lze popsat jako obsah a organizace pracovních úkolů, činností, vztahů a odpovědností (Morgeson et al.,

2013). Vyčleněním tohoto odvětví (designu práce) se koncept charakteristik práce rozšířil abyly do něj zahrnuty i *charakteristiky znalostní* (např. složitost práce, specializace), *sociální* (např. sociální opora, provázanost práce, spolupráce mimo organizaci) a *kontextuální* (např. ergonomie, fyzické nároky) (Morgeson & Humphrey, 2006; Morgeson et al., 2013). Výsledky zmíněných studií zaměřených na design práce naznačují, že vhodné nastavení charakteristik práce, tj. vhodně designovaná práce, může mít významný vliv na spokojenost zaměstnanců. Navíc, vezmeme-li v potaz výše uvedený předpoklad, že charakteristiky práce jsou oblastmi, ke kterým se pracovní spokojenost vztahuje, resp. lidé k nim zaujímají postoje, lze tyto charakteristiky považovat za blízké aspektům práce (viz pět aspektů práce popisovaných v kapitole 1.3). Například aspekty práce (resp. facety) spolupracovníci a vedení se jeví jako koncepčně blízké sociálním charakteristikám práce. Z toho vyplývá, že je na místě předpokládat významnou provázanost charakteristik práce a pracovní spokojenosti.

Značná pozornost byla v minulosti věnována vysvětlení pracovní spokojenosti pomocí dispozičního stanoviska, tj. prokázání vztahu individuálních rozdílů a determinantů individuality (osobnostní předpoklady, vliv dědičnosti, interpersonální vlivy, zrání osobnosti, životní zkušenosti) s pracovní spokojeností (Mikšik, 2001). Staw se svými kolegy (1986; Staw & Ross, 1985) toto stanovisko podpořili, když zjistili významné korelace mezi pracovní spokojeností a některými individuálními vlastnostmi. Jiné studie zjistily souvislost mezi pracovní spokojeností a tzv. emočními dispozicemi, konkrétně tendencemi jedince k pozitivní nebo negativní afektivitě (například Connolly & Viswesvaran 2000; Bowling et al., 2010; Bouckennooghe et al., 2013). Příkladem druhého zjištění by mohl být člověk, který má tendence vnímat události a objekty pozitivně, což ovlivní jeho nazírání na život obecně včetně pracovní oblasti. Následkem toho vnímá svou práci a související okolnosti pozitivně nehledě příliš na skutečné podmínky prostředí a jeho pracovní spokojenosti tím bude pozitivně ovlivněna. Rovněž některé osobnostní rysy (neuroticismus, extraverte a svědomitost) se ukazují jako prediktory pracovní spokojenosti (Judge et al., 2002, Paulík, 2019). Judge s kolegy (2008) například odhalili pozitivní korelaci mezi klíčovými složkami sebehodnocení a pracovní spokojeností.

Obě situační i dispoziční stanoviska jsou relevantní k pracovní spokojenosti. Vzájemně se nevyklučují, a proto vznikly interaktivní modely, které zohledňují proměnné obou těchto přístupů a ukazují se jako nejvhodnější (Judge et al., 2001; Dalal, 2013). Pro

účely naší práce uvedeme dva nejvlivnější interaktivní modely. Prvním a zároveň nejvýznamnějším je *Cornellův model* pracovních postojů (Hulin et al., 1991; Smith et al., 1969). Tento model se stal teoretickým základem pro řadu studií zabývajících se pracovními postoji, a i pro naši práci bude stěžejní. Je totiž součástí teoretického základu dotazníku *Job Descriptive Index* (JDI), na který se v naší práci zaměřujeme a který je považován za nejvíce používaný validní nástroj pro měření pracovní spokojenosti (Judge et al., 2001; Brodke et al., 2009). Cornellův model zdůrazňuje význam vstupů a výstupů pracovních rolí. Vstupy představují určité náklady v rámci pracovní role, jimiž jsou dovednosti, trénink, čas, úsilí a promarněné příležitosti. Výstupy představují jinými slovy výsledky, mezi které autoři řadí finanční ohodnocení a benefity, status a pracovní podmínky. Vstupy i výstupy ovlivňují pracovní spokojenost. Avšak výsledná pracovní spokojenost závisí ještě na tzv. *referenčním rámci* (March & Simon, 1958, citováno v Dalal, 2013; Smith et al., 1969), který představuje subjektivní vnímání okolí ovlivněné minulou zkušeností jedince a environmentálními a ekonomickými faktory (např. míra nezaměstnanosti, pracovní příležitosti atd.). Rámec pak vytváří určitý výchozí bod, na základě kterého zaměstnanec hodnotí a vnímá aktuální vstupy i výstupy. Názorné schéma Cornellova modelu, modifikovaného Dalalem, zobrazuje Obrázek 1. Model díky referenčnímu rámci zohledňuje kromě aspektů práce i individuální rozdíly pracovníků právě skrze onen rámec. Předpokládá, že dva jedinci s objektivně totožným zaměstnáním (např. totožná pracovní pozice, stejné pracovní podmínky, plat, vedoucí atd.) mohou zažívat zcela odlišnou míru pracovní spokojenosti.

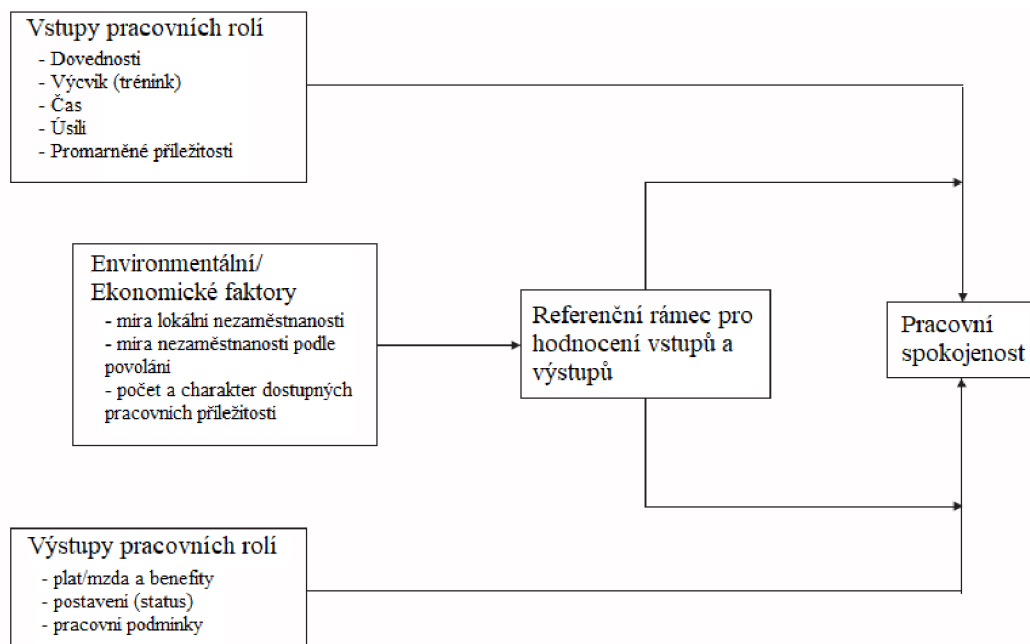
Druhým a zároveň posledním modelem, který uvedeme, je Lockeův (1976) *Model hodnotového vnímání* (angl. value-percept model), který navrhuje, že pracovní spokojenost je výsledkem dosažení ceněných a důležitých pracovních aspektů (facet). Dalal (2013, s. 345) za účelem vysvětlení modelu nabízí rovnici podle Lockeova vzoru znázorňující zmíněné souvislosti:

$$„Satisfaction with a job facet = (Want - Have) \times Importance“,$$

kde *want* představuje množství požadovaného či chtěného pracovního aspektu, *have* je množství pracovního aspektu, které má zaměstnanec aktuálně dostupné a *importance* je důležitost (hodnota), která je danému pracovnímu aspektu jedincem přisuzována. Pokud vznikne rozpor mezi tím, co si zaměstnanec přeje a tím, co mu práce poskytuje, vede to podle Lockeho k nespokojenosti, avšak pouze u těch aspektů práce, které jsou pro dotyčného subjektivně důležité. Takto lze zhodnotit spokojenost s jednotlivými facetami,

kdy míra spokojenosti s nimi záleží na rozdílu mezi chtěným a dostupným ovlivněným navíc subjektivní důležitostí aspektu. Model ve své podstatě částečně navazuje na Vroomovu expektační teorii, která vyzdvihuje vliv očekávání v kombinaci s pozitivními či negativními postoji představující pracovní spokojenost či nespokojenost na lidské chování. Locke ale chápe očekávání (resp. chtěný aspekt) jako prvek, který pracovní spokojenost spoluutváří, než aby stálo samostatně.

Obrázek 1: Cornellův model (Hulin et al., 1985, citováno v Dalal, 2013, s. 345), vlastní úprava.



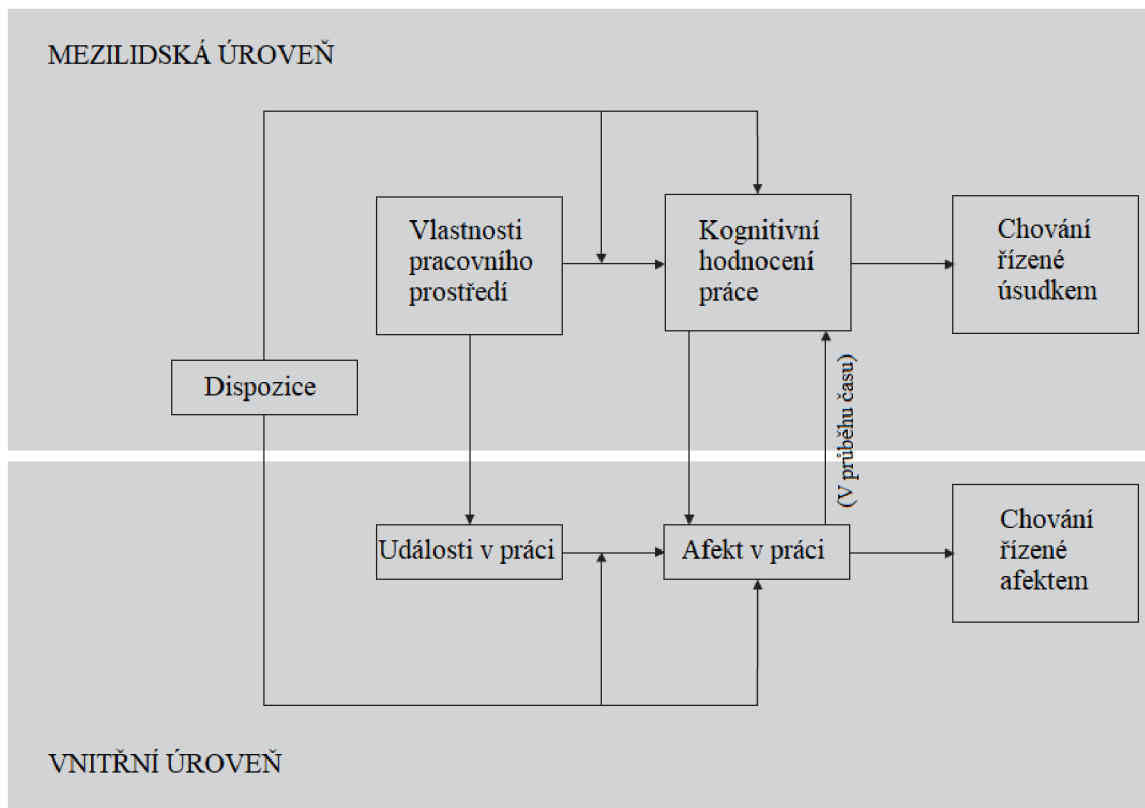
Dále celková pracovní spokojenost je podle modelu stanovena součtem všech facet se zohledněním jejich relativní důležitosti pro jednotlivce. Jak jsme již zmínili dříve, znázornění celkové pracovní spokojenosti jako sumy jednotlivých facet není zcela vhodný. Na druhou stranu Lockeův model zohledňuje relativní váhu jednotlivých facet, čímž ale řeší jen část problémů při odvození celkové spokojenosti z dílčích faktorů. Někteří autoři (Jackson & Corr, 2002; Judge et al., 2001) ale upozorňují na existenci vysoké korelace mezi tím, co člověk chce a tím, co považuje za důležité, což může v praxi způsobovat obtíže při rozlišování těchto dvou pojmů a nepřesnosti při psychometrickém měření. Navzdory této kritice Rice a kolegové (1991) podpořili Lockeův předpoklad, že spokojenost s facetou by měla předpovídat celkovou spokojenost, protože důležitost facet se již odrážela v každém skóre spokojenosti s facetou. My se však přikláníme k předpokladu, že celkovou pracovní spokojenost je nejvhodnější hodnotit zvlášť, a ne jako sumu jednotlivých facet.

Zmíněné modely a teorie pracovní spokojenosti jsou zaměřené především na to, co si lidé ve vztahu k práci *myslí* a nedostatečně se věnují tomu, jak se *cítí*. Vzhledem ke skutečnosti, že akcentují kognitivní složku pracovní spokojenosti a mezilidské faktory, zatímco afektivní složku zanedbávají, je potřeba tento nedostatek doplnit. Za tímto účelem zde uvedeme tzv. *Teorii afektivních událostí* (nagl. Affective Events Theory, AET) vytvořenou Weissem a Cropanzanem (1996).

V souvislosti s pracovní spokojeností rozlišují Weiss a Cropanzano (1996) dva hlavní procesy, které probíhají paralelně: *mezilidský* (angl. between-person) a *vnitřní* (angl. within-person). Na úrovni mezilidského procesu se odehrává kognitivní hodnocení pracovní situace, která se skládá z relativně stabilních charakteristik (například ty, které jsme popsali v rámci Modelu pracovních charakteristik). Zároveň, jak název napovídá, hodnocení probíhá mezi lidmi, tudíž dochází ke srovnávání s ostatními zaměstnanci. Oproti tomu na úrovni vnitřního procesu, tj. uvnitř člověka je na pracovní prostředí a situace nahlíženo z hlediska oddělených a časově provázaných událostí. Například zaměstnanec během pracovní doby zažije několik příjemných i nepříjemných událostí, z nichž ne všechny musí s prací nutně souviset (polije si kávou svůj nový oblek, omylem smaže důležitý pracovní dokument na počítači, nadřizený ho pochválí za kvalitně odvedenou práci, obdrží telefonát ze školky ohledně onemocnění jeho dítěte apod.). Tyto více či méně běžné události, které jsou každý den značně proměnlivé (avšak spadají zde i významné životní události, které mohou mít na jednotlivce déle trvající vliv), ovlivňují afekt (náladu a emoce) dotyčného v práci. Mezilidská úroveň tedy reprezentuje kognici, která je vnímána jako fenomén mezi lidmi a vnitřní úroveň reprezentuje afekt, tedy fenomén probíhající uvnitř člověka (Dalal, 2013). Teorie připouští i roli dispozic, na které je nahlíženo jako na mediátory vztahu mezi událostí a afektem. Jinými slovy, někteří lidé mohou na konkrétní událost reagovat více reaktivně než jiní. Dispozice se také promítají do individuálních rozdílů v souvislosti s denním cyklem úrovně aktivace, v rámci kterého můžeme rozlišit jedince aktivnější více ráno (hovorově „skřivany“) nebo večer (hovorově „sovy“) (Credé & Dalal, 2002, citováno v Dalal, 2013). Výsledkem dvou zmíněných procesů jsou pak dva soubory chování: chování řízené úsudkem a chování řízené afektem. Příkladem může být situace odchodu z práce. Kognitivní hodnocení v rámci mezilidské úrovně pravděpodobněji povede k chování vyžadující plánování jako je hledání jiné práce nebo dobrovolná fluktuace. Zatímco afekt v práci v rámci vnitřní úrovně povede k chování, které je bezprostředně ovlivněné afektem jako jsou například brzké odchody z práce nebo

dělání delších pracovních přestávek. Mezi těmito dvěma soubory chování však není striktní hranice. Podle AET pracovní spokojenost sestává z kognitivního hodnocení i afektivních reakcí, přičemž tyto dvě složky se vzájemně ovlivňují (schéma AET pro lepší představu reprezentuje Obrázek 2).

Obrázek 2: Teorie afektivních událostí (Weiss & Cropanzano, 1996, citováno v Dalal, 2013, s. 349), vlastní úprava.



Je nutno zdůraznit, že *Teorie afektivních událostí* (AET) je doplňující teorií. Dalal (2013) ji dokonce označuje spíše za heuristiku než reprezentaci reality. Například identifikace kognice jako fenoménu mezi lidmi a afektu jako fenoménu uvnitř člověka není zcela vhodný. Na druhou stranu teorie zaujímá zásadní roli, kdy připomíná důležitost afektu v kontextu nejen pracovní spokojenosti, ale i práce obecně.

Z uvedených teorií a modelů považujeme za neadekvátnější *Cornellův model*. S ohledem na poznatky ostatních významných teorií a modelů, které jsme v této podkapitole představili, lze shrnout následující. Předpokládáme, že pracovní spokojenost je výsledkem vnímaných aspektů práce, resp. charakteristik práce, ke kterým jedinec zaujímá postoj zahrnující pozitivní až negativní hodnocení s ohledem na svá očekávání. Současně je ovlivněna vnějšími událostmi a jedincovým referenčním rámcem, který představuje jeho

specifické vnímání světa. Výsledná spokojenost má poté vliv na chování a rozhodování dotyčného.

1.5 Pracovní spokojenost a související konstrukty

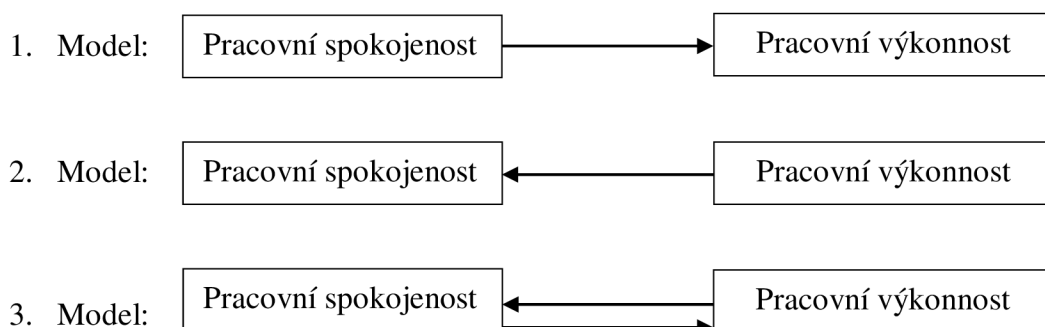
Co předchází pracovní spokojenosti jsme si v rámci uvedených teorií a modelů představili. Nyní se zaměříme na vliv pracovní spokojenosti na chování a s jakými fenomény souvisí. Zkoumání důsledků pracovní spokojenosti bylo předmětem mnoha výzkumů v minulosti a tento zájem o odhalení souvislostí je stále aktuální. Porozumění důsledkům a souvislostem pracovní spokojenosti je totiž komplikovanější, než se může zdát a není jednoduché je odhalit. Některé souvislosti pracovní spokojenosti s jinými konstrukty se ukázaly jako neurčité a to přesto, že se jejich vzájemné propojení jevílo jako poměrně logické a jasné (např. vztah mezi spokojeností a výkonem) (Judge et al., 2001). Na druhou stranu se setkáme s řadou konstruktů, u kterých výzkumy dlouhodobě prokazují poměrně jasnou souvislost s pracovní spokojeností (např. well-being, životní spokojenost). V této podkapitole nabídneme bližší pohled na vybrané konstrukty související s pracovní spokojeností a s nimi spojeným chováním (fluktuace, pracovní výkon, pracovní motivace, plat/ mzda, well-being atd.). Nejdříve popíšeme tzv. *Withdrawal Model* (Hanisch & Hulin, 1990), který poslouží jako uvedení do problematiky důsledků pracovní spokojenosti a zároveň nabídne objasnění vlivu pracovní (ne)spokojenosti na nežádoucí chování v práci.

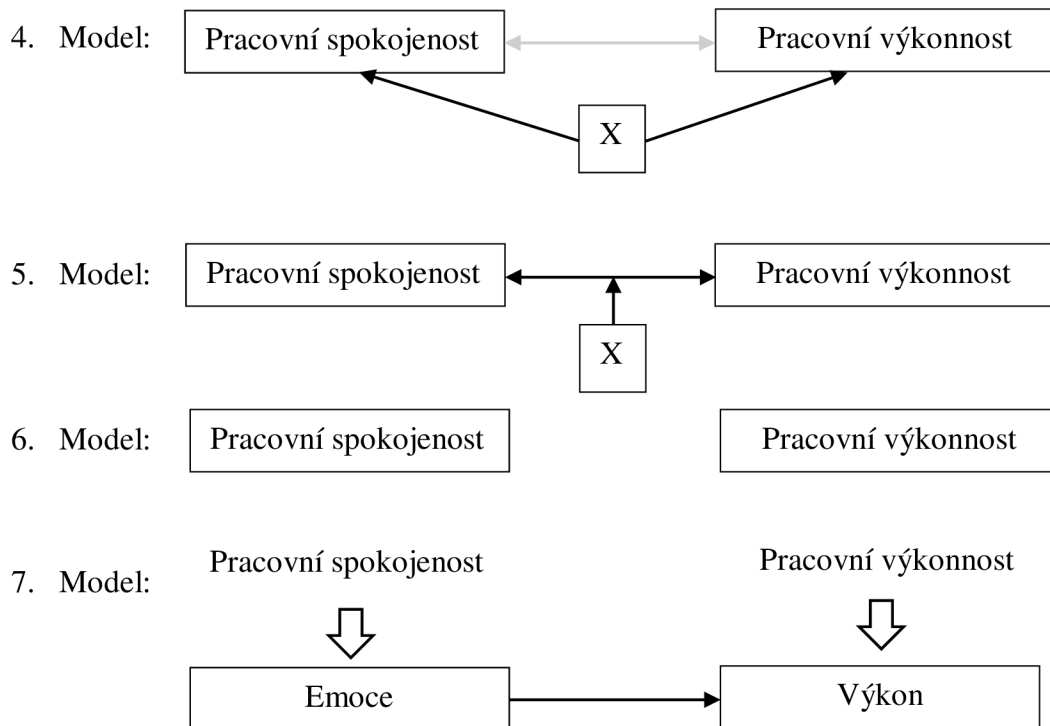
Hanisch a Hulin (1990; Hulin, 1991) tvrdí, že lidé se v práci chovají adaptivně a pokud shledají svou práci či pracovní úkoly jako neuspokojivé, mají tendence se jim vyhnout, resp. stáhnout se z nepříznivé situace. Toto stažení se (angl. withdrawal) může mít dvojí charakter. Buď se jedná o *stažení se ze zaměstnání* (angl. *job withdrawal*), které zahrnuje fluktuaci pracovníků a další chování spojené s podáním výpovědi (např. aktivní hledání nové práce a rozesílání životopisu) nebo jde o dočasné *stažení se z práce* (angl. *work withdrawal*) zahrnující například pozdní příchody do práce a brzké odchody z ní, dobrovolná absence v práci atd. Autoři takové chování, především fluktuaci, vysvětlují jako důsledek pracovní nespokojenosti. Jak jsme již zmínili v kapitole 1.4, podle Teorie afektivních událostí (AET) je stažení se ze zaměstnání (např. fluktuace, hledání jiné práce) důsledkem především kognitivního hodnocení práce (kognitivní složky pracovní spokojenosti), zatímco stažení se z práce (např. pozdní příchody do práce, pracovní pauzy navíc) je spíše důsledkem afektu v práci. Zároveň obě složky se vzájemně ovlivňují, proto

i dané soubory chování jsou spíše prostupné, než aby byly striktně odděleny. V praxi to znamená, že pracovník může vykazovat chování prvního i druhého charakteru současně.

Model se setkal s kritikou, která upozorňuje na poměrně slabý vztah mezi pracovní spokojeností a specifickým stahujícím se chováním v práci (Harrison, 2002 in Dalal, 2013). Navíc jednotlivé formy zmíněného chování (fluktuace, absence v práci, pozdní příchody) představují příliš specifické konstrukty oproti obecnému konstrukt pracovní spokojenosti, proto je při korelaci těchto dvou fenoménů potřeba stahující se chování zkoumat jako obecný konstrukt (nebo dva konstrukty: stažení se ze zaměstnání a stažení se z práce). Přesto však je zřejmé, že pracovní spokojenost významně souvisí se stahujícím se chováním včetně podání výpovědi (Judge et al., 2020; Ozkan et al., 2020; Smith et al., 1976, citováno v Gillespie et al., 2016; Swider et al., 2011), ale k jeho plnému vysvětlení není dostačující (Dalal, 2013). Pelly (2023) například navrhuje odhalovat chování směřující k podání výpovědi kromě zjišťování pracovní spokojenosti také pomocí informací o angažovanosti pracovníků a jejich afektu (nálady a emocí).

Nespokojený pracovník se tedy pravděpodobněji uchýlí k chování směřujícímu k podání výpovědi. Sledování a ovlivňování míry fluktuace jsou pro organizace důležité. Možná ještě cennější jsou ale informace o tom, jak podpořit a zvyšovat výkon zaměstnanců. Znamé Hawthornské studie (Roethlisberger & Dickson, 1939) zahájily intenzivní zkoumání vztahu postojů s *pracovní výkonností*, když výzkumníci prokázali, že postoje jsou důležité pro porozumění lidského chování v organizaci. Snaha ověřit vztah mezi spokojeností a pracovní výkonností se však setkala s poměrným neúspěchem. Výsledky řady studií a metaanalýz vykazují pouze slabou korelaci mezi těmito dvěma konstrukty (např. Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge et al., 2001). Pokud bychom se chtěli blíže podívat na tyto překvapivě slabé vztahy, Judge s kolegy (2001) nabízí sedm modelů demonstrujících možné vztahy pracovní spokojenosti a pracovní výkonnosti, které vytvořili na základě rozsáhlé metaanalýzy studií zabývajících se tímto vztahem:





První model pracuje s předpokladem, že pracovní spokojenost vede k pracovní výkonnosti, druhý model naopak ukazuje přesně opačný efekt, že pracovní spokojenost je důsledkem pracovní výkonnosti. Třetí model pak popisuje tento vztah jako vzájemný. Čtvrtý model pracuje s hypotézou, že vztah je falešný (jeho existence je pouze zdánlivá) a pracovní spokojenost a výkonnost ovlivňuje jiná proměnná (X). Pátý model předpokládá, že vztah je moderovaný jinou proměnnou (X). Šestý model zobrazuje případ, kdy mezi konstrukty není žádný vztah. Poslední model představuje verzi, kdy je vztah mezi pracovní výkonností a pracovní spokojeností nepřímý skrze jiné konstrukty (v uvedené rovnici nabízí vztah emocí a výkonu).

Pracovní výkon je oproti pracovní spokojenosti složitější konstrukt ovlivněný řadou proměnných (Judge et al., 2001). Některé jeho aspekty jsou řízeny dovednostmi či schopnostmi a jiné více motivačními procesy, které zahrnují i pracovní postoje (Borman & Motowidlo, 1997; Dalal, 2013). Na základě takového předpokladu se realitě přibližuje spíše model čtyři, pět a sedm, které jsme popsali výše. Příkladem pátého modelu by mohlo být zjištění Lockeho a Lathama (2002), že u vysoce výkonného pracovníka, který je za práci finančně nebo nefinančně odměněn (jiná proměnná X) má toto odměnění v návaznosti na podaný výkon za následek jeho spokojenost.

Jak jsme již předešleli, jednou z proměnných nebo spíše konstruktem, kterým s pracovní výkonností úzce souvisí, je (*pracovní*) *motivace* (např. Campbell et al., 1993, citováno v Schmidt et al., 2013). Obecně lze motivaci popsat jako vnitřní hnací sílu ovlivňující jedincovo chování. Přesněji řečeno představuje základ pro směr chování (čemu se jedinec věnuje), jeho intenzitu (množství úsilí investovaného do činnosti) a trvání chování (jak dlouho je činnosti věnována pozornost) (např. Kanfer et al., 2017; Schmidt et al., 2013). Pracovní motivace, tj. motivace v kontextu práce, resp. organizace je jedním z klíčových témat, kterému je v organizačním prostředí věnována značná pozornost. V současnosti se setkáme s množstvím různých teorií motivací. Sebe-determinační teorie (SDT; Deci & Ryan, 1985) je jednou z těch nejvýznamnějších. Mnoho klasických teorií motivace se zaměřovalo především na celkové množství motivace v souvislosti s předpovídáním různých výsledků včetně chování. Sebe-determinační teorie (SDT) však navrhuje, že v tomto ohledu je důležitější spíše forma a kvalita motivace (Deci & Ryan, 2008). Můžeme tak rozlišit dvě hlavní formy motivace. Tou první je *autonomní*, která je kvalitnější a vyznačuje se celkovým smyslem pro volbu, ochotu a svobodu v jednání. V pracovním kontextu se zaměstnanci s autonomní motivací věnují činnosti, protože je zajímavá. Druhou je *řízená* motivace, která je spojena s vnitřním nebo vnějším nátlakem, resp. podněcováním načež jedinci pak uskutečňují chování kvůli těmto zdrojům kontroly (Deci et al., 2017; Deci & Ryan, 2000; Deci & Ryan, 2008). V odborné literatuře se často setkáme s rozdělením na intrinsickou (vnitřní) a extrinsickou (vnější) motivaci. V pojetí SDT představuje intrinsická motivace typ autonomní motivace. Vyznačuje se spontánním prožíváním zájmu o činnost, požitku z ní a tím, že činnost sama o sobě je jakousi "odměnou". Oproti tomu extrinsicky motivované je jakékoliv instrumentální chování, tj. chování směřující k dosažení nějakého výsledku (hmotného či nehmotného). V pracovním prostředí pak může extrinsická motivace nabývat různé míry autonomie a kontroly. Zároveň vnímaná míra autonomie a kontroly ovlivňuje kvalitu motivace (extrinsické i intrinsické). Kromě již zmíněného, SDT popisuje i cíle, ke kterým motivované chování směřuje. Jsou jimi uspokojení potřeby autonomie, vztahu a kompetence (Deci et al., 2017; Deci & Ryan, 2000).

SDT uvádí, že výkonnost pracovníků je ovlivněna zmíněnými formami i typy motivace a tento předpoklad potvrzuje i množství studií (Deci et al., 2017; Kanfer et al., 2017). Je vyzdvihována především autonomní motivace, kdy při vytvoření takových podmínek na pracovišti, kde se zaměstnanci cítí být podporováni ve své autonomii, má

mimo jiné potenciál zvyšovat spokojenost i well-being zaměstnanců a vede k vedlejším výhodám podporujících efektivitu organizace (Deci et al., 2017).

V souvislosti s extrinsickou motivací a uspokojováním potřeb skrze vnější činitele zkoumalo množství studií působení finančního odměňování, které je považováno za významný motivační faktor (Armstrong, 2007). V první polovině minulého století se předpokládalo, že se zaměstnanci zajímají především o svůj plat/mzdu a pokud je adekvátní nebo vyšší, jsou šťastní a spokojeni (Landy & Conte, 2013). Význam peněz pro člověka je nepopíratelný, protože mu zajišťuje přežití (hlavně skrze obživu), bezpečí i určité postavení. Nicméně pokud jde o vztah platu/mzdy s pracovní spokojeností, realita je složitější než očekávání, že adekvátní nebo vysoký finanční příjem činí každého zaměstnance spokojeným. Ukazuje se, že finanční ohodnocení není pro pracovní spokojenost zdaleka tak důležité, jak se předpokládalo. Judge a kolegové (2010) provedli ohledně tohoto vztahu rozsáhlou metaanalýzu, jejíž výsledky ukazují, že výše platu/mzdy sice pozitivně koreluje s celkovou pracovní spokojeností ($\rho = 0,15$) a spokojeností s platem/mzdou ($\rho = 0,23$), ale tyto korelace jsou slabé. Výsledky této metaanalýzy potvrzují předpoklad Ironsona a kolegů (1989, citováno v Dalal, 2013), kteří rovněž ve své studii zjistili, že finanční ohodnocení není při determinování celkové pracovní spokojenosti důležité. Výše platu/mzdy je sice významným faktorem při náboru, a zaujetí potencionálních zaměstnanců (Dalal, 2013). V dané situaci je totiž jednou z mála informací, kterou má uchazeč o práci k dispozici. Po nástupu na pracovní pozici se ale díky jiným faktorům (např. kvalita vedení, práce samotná) význam finančního ohodnocení snižuje (Dalal, 2013). Navíc se ukazuje, že míra důležitosti finanční odměny a její potencionální vliv na pracovní spokojenost závisí na řadě dalších faktorů. Například její významnost je vyšší, (1) pokud je mzda/plat založena na výkonu, než když tomu tak není, (2) pokud jsou rozdíly v odměňování pracovníků velké než malé, (3) když je plat/mzda podprůměrná, než když je nadprůměrná (Dalal, 2013; Rynes et al., 2004). Zajímavou spojitost odhalili výzkumníci například mezi pracovní spokojeností a neodpovídajícím platem/mzdou v důsledku nevhodné pracovní pozice (Kim & Choi, 2018). Zjistili, že finanční podhodnocení zaměstnanců vzhledem k jejich osobním kvalitám (vzdělání, schopnosti, dovednosti apod.) významně negativně ovlivnilo jejich spokojenost s platem/mzdou i celkovou pracovní spokojenost. Pokud tedy zaměstnanec není tím „správným člověkem na správném místě“ (anglicky tzv. *mismatch*), ukazuje se, že toto umístění pracovníka na nevhodnou pracovní pozici může mít negativní vliv na jeho

finanční ohodnocení i pracovní spokojenost (Allen & Van der Velden, 2001; Vieira, 2005). Podobný negativní efekt na pracovní spokojenost může mít neadekvátní finanční odměna vzhledem k objemu práce (Chaudhry et al., 2022). Existuje-li tedy významný vztah mezi platem/mzdou a pracovní spokojeností, je spíše nepřímý nebo zprostředkovaný a souvisí s dalšími proměnnými.

Naopak mnoha studiemi zdokumentovaný přímý a významný vztah nalezneme mezi pracovní spokojeností a *osobní (duševní) pohodou* (angl. *well-being*) (Bowling et al., 2010; Faragher et al., 2005; Sironi, 2019; Warr, 1999). Tato vnímaná pohoda, v české odborné literatuře často označovaná svým anglickým názvem *well-being* (dále jen *well-being*), představuje příznivý duševní stav, který je důležitou složkou zdraví jedince a reflektuje kvalitu jeho života (Slezáčková, 2012; Warr, 1999). Jedná se o komplexní konstrukt a bývá spojován také s pocity štěstí a stavem blaženosti (Slezáčková, 2012). Pojem *subjektivní well-being* svým významem zahrnuje životní spokojenost, štěstí, přítomnost pozitivního afektu (nálady a emoci) a nepřítomnost negativního afektu (Bowling et al., 2010; Diener et al., 1999). Lze také rozlišit *well-being* v práci, který představuje užší pojetí obecného konceptu *well-beingu* (Sironi, 2019; Warr, 1999). Bowling s kolegy (2010) ve své rozsáhlé a uznávané metaanalýze korelovali zmíněné subdimenze *well-beingu* s pracovní spokojeností. Potvrdili do té doby rozšířenou hypotézu (Judge et al., 2001), že pracovní spokojenost pozitivně koreluje s *well-beingem*. Zároveň prokázali souvislost pracovní spokojenosti s negativním i pozitivním afektem a pozitivní korelaci s životní spokojeností, která je i podle jiných výzkumníků významně a pozitivně spjata s pracovní spokojeností (Unanue et al., 2017). Dále zjistili silnější vztah *well-beingu* s celkovou pracovní spokojeností oproti vztahu s jednotlivými facetami pracovní spokojenosti. Tuto skutečnost lze vysvětlit tím, že jednotlivé facetly představují příliš specifické konstrukty v porovnání s *well-beingem*, což odporuje principu kompatibility, který je potřeba při zjišťování vztahů mezi proměnnými dodržet (Fishbein & Ajzen, 1974). Kromě významných metaanalýz i novější výzkumy prokazují pozitivní vztah pracovní spokojeností se subjektivním *well-beingem* (např. Cannas et al., 2019; Ewen et al., 2021) a také s *well-beingem* v práci (např. Kosec et al., 2022). Lze tedy tvrdit, že pracovní spokojenost významně a pozitivně ovlivňuje *well-being* pracovníků.

S tématem *well-beingu* se pojí stres, který ho může významně negativně ovlivnit (Faragher et al., 2005). Nadměrný stres v práci se i u pracovní spokojenosti ukazuje jako faktor, který ji negativně ovlivňuje (např. Ewen et al., 2021). Výzkumy dlouhodobě

potvrzují negativní vliv pracovního stresu na celkovou pracovní spokojenost i spokojenost s jednotlivými aspekty práce (Ewen et al., 2021; Gillespie et al., 2016; Smith et al., 1969; Smith & Stanton, 1998).

Nelze také opomenout význam mezilidských vztahů v organizaci. Dobré vztahy obecně vedou ke zdraví a štěstí, jak dokazuje téměř stoletá harvardská studie (Harvard Second Generation Study, n.d.). Příležitost utvářet mezilidské vztahy na pracovišti je jedním z hlavních faktorů podílejících se na well-beingu (Warr, 1999) a skrze vytváření a udržování smysluplných a hlubokých mezilidských vztahů v osobním i pracovním životě člověk uspokojuje své psychologické potřeby (Deci & Ryan, 2000). Jak jsme již zmínili dříve, vztahy na pracovišti náleží mezi hygienické faktory, které podle Herzberga a kolegů (1967) působí jako prevence proti nespokojenosti. To znamená, že pokud člověk postrádá na pracovišti (pozitivní) mezilidské vztahy může to vést k nespokojenosti. Ukazuje se, že příznivé mezilidské vztahy nepůsobí pouze jako prevence proti nespokojenosti, ale i jako prvek podporující pracovní spokojenost (Castillo & Cano, 2004). Obzvláště u pomáhajících profesí, kde lidský faktor zastává významnou roli, mohou být příznivé vztahy na pracovišti klíčové pro to, aby člověk zažíval pracovní spokojenost (Utriainen & Kyngäs, 2009). Častěji je ale nepřímá korelace mezilidských vztahů s pracovní spokojeností potvrzována v rámci obecnějšího konstruktů. Mezilidské vztahy spadají například do obecnějšího konstruktů jako je organizační klima, které s pracovní spokojeností pozitivně koreluje (Armstrong & Taylor, 2014; Pritchard & Karasick, 1973; Schyns et al., 2009; Smith & Schields, 2013).

V této kapitole jsme si představili několik významných konstruktů, resp. fenoménů souvisejících s pracovní spokojeností a nastínili jsme jejich dopady na chování zaměstnanců. Z uvedených informací je patrné, že pracovní spokojenost je opravdu významným tématem nejen v oblasti psychologie práce a organizace, ale souvisí i s širšími oblastmi jako je lidské zdraví. Cílem této práce však není popsat všechny souvislosti pracovní spokojenosti. Proto zde uvádíme jen některé a zbylé části práce jsou věnované již hlavnímu tématu naší práce, kterým je měření pracovní spokojenosti.

2 Měření pracovní spokojenosti

Jakákoliv metoda měřící konkrétní konstrukt vyžaduje dodržení určitých parametrů, aby nástroj měření vykazoval adekvátní vlastnosti. Jedním z důležitých požadavků, který bývá mnohdy podhodnocen nebo zanedbán, je pevné teoretické ukotvení. Je potřeba, aby metoda byla podložena relevantní teoretickou koncepcí, která by napomáhala v interpretaci výsledků a tím zároveň podporovala dosažení vyšší validity (Urbánek et al., 2011). I z tohoto důvodu věnujeme v této práci poměrnou část právě teoretickému vymezení pracovní spokojenosti.

V případě zjišťování pracovní spokojenosti se setkáváme se snahou odhalit pomocí vhodných nástrojů její zákonitosti a souvislosti s různými situacemi a chováním. Pracovní prostředí zahrnuje širokou škálu situací, velkou variabilitu lidí a pracovních pozic. Proto je podle Smith(ové) a kolegů (1969) třeba, aby byla například verbální úroveň metody dostatečně nízká, použitý jazyk srozumitelný pro jakéhokoliv pracovníka a položky relevantní ideálně pro všechny potenciální pracovní situace. Metoda by měla být standardizovaná za účelem zajištění adekvátních psychometrických vlastností, shodné administraci a následné interpretaci výsledků, a aby bylo umožněno srovnání s populací. S touto podmínkou se váže relevantní teoretický základ, který zmiňujeme již v úvodu této kapitoly. Tento základ by mimo jiné měl poskytovat srozumitelné a intuitivní vysvětlení toho, co spokojenost znamená. Dále, vzhledem k tomu, že pracovní spokojenost se váže k různým aspektům práce (např. spokojenost s prací samotnou, s platem/mzdou), měla by metoda mezi těmito aspekty (facetami) rozlišovat, aby například pocity a postoje vůči platu/mzdě nebyly slučovány s těmi vůči nadřazenému. Vhodný nástroj měření pracovní spokojenosti by měl být využitelný pro širokou škálu osob z různých zaměstnání a různých podmínek, měl by být krátký a vyžadovat nízké náklady na čas a peníze.

V minulosti mnoho nástrojů měření zjišťujících pracovní spokojenost stěží splňovalo aspoň většinu výše zmíněných požadavků, což vedlo odborníky z oblasti psychologie práce a organizace (Smith et al., 1969) k vytvoření takového nástroje, který by je naplňoval. Takto vznikl, jeden z nejvýznamnějších nástrojů měřící pracovní spokojenost, Job Descriptive Index (JDI; Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969). Jeho představení a podrobnému popisu se budeme věnovat samostatně v kapitole 3 a ve výzkumné části práce.

Kromě již zmíněných spíše obecných pravidel existuje několik způsobů, jak můžeme k měření pracovní spokojenosti přistupovat. První zohledňuje míru obecnosti, se kterou je možné pracovní spokojenost měřit. Jak jsme již popsali v první kapitole, rozlišuje dva přístupy vzhledem k míře obecnosti: *globální* a *facetový*. Nástroje měřící celkovou (globální) pracovní spokojenost mohou být dále dvojího typu. Buď zjišťují přímo to, jak je zaměstnanec celkově v práci spokojený nebo zjišťují spokojenost s jednotlivými facetami následně je vypočítána celková pracovní spokojenost jako suma skóre facet (např. Scarpello & Campbell, 1983; Schleicher et al., 2015; Spector, 1985). Vzhledem k úskalí, které druhý typ obnáší a které jsme popsali v kapitole 1.3, můžeme říct, že vhodnější je první typ. Tedy že měříme to, jak je zaměstnanec ve své práci celkově spokojený. Příkladem nástroje prvního typu je krátký *Job in General* (JIG; Ironson et al., 1989), který je zároveň ekvivalentem na facetu orientovaného dotazníku *Job Descriptive Index* (JDI) (Dalal, 2013).

Nástroje zjišťující spokojenost s jednotlivými facetami neboli aspekty práce jsou hojně využívány. Nejvíce pozornosti je věnováno pěti facetám, které zjišťuje dotazník JDI. Jsou jimi spokojenost s: náplní práce či prací samotnou, platem/mzdou, možnostmi kariérního růstu, vedením a lidmi v zaměstnání (Bowling et al., 2018; Bowling & Zelazny, 2022; Brodke et al., 2009). Na podobné facetu se zaměřují rovněž *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ; Weiss et al., 1967) a *Job Satisfaction Survey* (JSS; Spector, 1985), což jsou spolu s JDI celosvětově nejpoužívanější nástroje pro měření pracovní spokojenosti. Můžeme se setkat i s nástroji měřícími další facetu jako například spokojenost s pracovní bezpečností (Probst, 2003, citováno v Dalal, 2013) nebo s komunikací v organizaci (Dalal, 2013). Nicméně pět zmíněných facet považujeme podle návrhu Smith(ové) a jejích kolegů (1969) za klíčové a nejvíce univerzální. Není navíc žádoucí měřit příliš mnoho aspektů práce, aby doba administrace nebyla příliš dlouhá a je důležité postihnout především ty aspekty, které budou nejlépe odhalovat rozdíly mezi pracovníky či skupinami pracovníků (Smith et al., 1969; Urbánek et al., 2011).

Pro komplexnější porozumění pracovní spokojenosti zaměstnanců jsou obě úrovně obecnosti důležité, proto bývají obvykle nástroje měřící obecnou pracovní spokojenost doplněné těmi, které zjišťují spokojenost s jednotlivými facetami a naopak (Dalal, 2013). Takovým příkladem je i námi vybraný dotazník JDI představující nástroj měřící spokojenost s jednotlivými aspekty práce, která je podle anglického originálu doplněná dotazníkem JIG zjišťujícím celkovou pracovní spokojenost. Pokud předpokládáme, že

postoje předvídají chování, nelze jednoznačně říct, které z těchto dvou měření je všeobecně „lepší“. Vyskytne-li se například nežádoucí chování zaměstnance vůči spolupracovníkům, potřebujeme zjistit spíše jeho spokojenost se spolupracovníky, přičemž pokud se takto zaměstnanec chová v práci všeobecně, je na místě zjistit celkovou spokojenost v práci. Nejen z těchto důvodů je proto vhodné zjišťovat jak celkovou pracovní spokojenost, tak spokojenost s jednotlivými aspekty práce.

Vezmeme-li v potaz předpoklad, že některé facetu jsou více důležité než ostatní, vyvstane nám otázka, zda lze určit konkrétní facetu, jenž by byla nejvýznamnější při determinování celkové pracovní spokojenosti. Saari a Judge (2004) na základě analýzy množství výzkumů napříč několika let navrhuji jako nevýznamnější v tomto ohledu *práci samotnou*, resp. *náplň práce* (angl. *nature of the work itself*). Skalli a kolektiv (2008) tento předpoklad částečně potvrzují, když ve své mezinárodní studii zjistili, že spokojenost s typem práce se ukázal jako nejvýznamnější prediktor celkové spokojenosti, a to z krátkodobého i dlouhodobého hlediska. Nicméně přesto platí již zmíněné stanovisko, že pro celistvý náhled na pracovní spokojenost je vhodnější zjišťovat celkovou pracovní spokojenost zvlášť a neodvozovat ji z jednotlivých aspektů práce.

Další způsob měření se odvíjí od toho, jaká složka pracovní spokojenosti je akcentovaná. To znamená, jestli je měření orientováno na *kognitivní hodnocení práce* nebo na *emoce (afekt)* vůči zaměstnání. Mnoho tradičních nástrojů měřících pracovní spokojenost včetně těch celosvětově nejpoužívanějších, jsou zaměřeny na kognitivní hodnocení práce a afektivní složku zanedbávají. Jsou to konkrétně *Job Descriptive Index* (JDI; Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969) *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ; Weiss et al., 1967), *Job Satisfaction Survey* (JSS; Spector, 1985) a *Index of Organizational Reactions* (IOR; Dunham & Smith, 1979). Tyto nástroje jsou si konceptuálně blízké a hodnotí spokojenost s podobnými charakteristikami práce, resp. aspekty práce (Dunham et al. In Dalal, 2013). Zohledňují také individuální rozdíly a mají adekvátní psychometrické vlastnosti na rozdíl od množství nástrojů vytvořených na míru organizacím, které bývají nedostatečně rozvinuté a jejich psychometrické vlastnosti nevyhovující.

Zjišťování afektu (emocí a nálady) v zaměstnání se setkala se značně menší popularitou a bylo výrazně opomíjeno. Pravděpodobnou příčinou této nepopularity mohou být odlišné koncepční problémy a složitější měření na rozdíl od dotazníků a inventářů založených na kognitivním hodnocení práce. Jak popisuje dříve zmíněná Teorie

afektivních reakcí (AET; Weiss & Cropanzano, 1996), afekt je ovlivněn množstvím proměnlivých událostí v práci (např. pochvala od nadřízeného, polití pracovní desky kávou), z nichž některé se zaměstnáním nesouvisejí, a i přesto do pracovního prostoru zasahují (např. zaměstnanec má telefonát ze školky ohledně onemocnění jeho dítěte). Tyto události vyvolávají afektivní reakce a jsou těžko předvídatelné. Vzhledem k dynamické povaze afektu a proměnlivému pracovnímu prostředí nelze afekt v práci zjišťovat pomocí jednorázového šetření (Beal & Weiss, 2003). Je ho potřeba zjišťovat opakovaně v různých časech (několikrát denně po dobu několika týdnů). Hovoříme o tzv. vzorkování zkušenosti (angl. „experience sampling“ nebo „ecological momentary assessment“), které spočívá právě v krátkém (2 až 3minutovém) zaznamenávání afektu v průběhu dne (Beal & Weiss, 2003; Hektner et al., 2007, citováno v Dalal, 2013). V dnešní době je toto zaznamenávání často prováděno pomocí různých aplikací jako je například „Experience Sampling Program“ (Barrett & Barrett, 2001, citováno v Beal & Weiss, 2003), které je možné nainstalovat a používat v chytrých telefonech a dalších zařízeních. Vzorkování zkušenosti nabízí zkoumání chování v práci v reálném čase a díky němu lze rozeznat důležité stavy a vzorce chování pracovníků, které jsou proměnlivé v čase a jsou ovlivněny dynamickou povahou afektu (Beal & Weiss, 2003).

Výše v této kapitole jsme popsali obecné principy měření v kontextu pracovní spokojenosti. V následujících částech nabídneme nejdříve stručný popis významných zahraničních nástrojů měřících pracovní spokojenost a poté se zaměříme na ty, které jsou dostupné v českém prostředí.

2.1 Nástroje měření pracovní spokojenosti ve světě

V této části blíže popíšeme významné zahraniční a mezinárodní nástroje zjišťující pracovní spokojenost kromě dotazníků *Job Descriptive Index* a *Job in General*, kterým budeme věnovat samostatně dále v této práci.

Již v dříve jsme v textu zmínili několik nejvýznamnějších a nejvíce používaných nástrojů. Kromě JDI je to především *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ; Weiss et al., 1967), dále se poměrně hojně využívá *Job Satisfaction Survey* (JSS; Spector, 1985) a *Index of Organizational Reactions* (IOR; Dunham & Smith, 1979). Zmíníme zde i *Job Diagnostic Survey* (JDS; Hackman & Oldham, 1975), pomocí kterého lze rovněž zjistit cenné a relevantní informace vztahující se k pracovní spokojenosti. Dále v textu stručně popíšeme vyjmenované nástroje v chronologické posloupnosti.

Dotazník MSQ (Weiss et al., 1967) se zaměřuje na spokojenost s dvaceti aspekty práce, které reflektují profesní potřeby respondenta. Lze použít delší 100 položkovou a kratší 20 položkovou verzi dotazníku. Ze skóre dvaceti facet lze následně vypočítat celkovou pracovní spokojenost jako sumu skóre. Na základě faktorové analýzy autoři rozlišují dva faktory představující vnější (angl. extrinsic) a vnitřní (angl. intrinsic) spokojenost. První faktor zahrnuje aspekty jako jsou vedení, organizační politika a její praktiky, pracovní podmínkami a bezpečností, zatímco druhý zahrnuje například kreativitu, sociální status, nezávislost, úspěch, zodpovědnost a morální hodnoty.

Hackman a Oldham (1975) navrhli *Job Diagnostic Survey* (JDS), aby zhodnotil povahu práce a pracovních úkolů a pomohl pochopit reakce zaměstnanců na ně. Vychází ze svého teoretického Modelu pracovních charakteristik. Model předpokládá, že povaha pracovních úkolů vede k několika důležitým výsledkům včetně motivace zaměstnanců a pracovní spokojenosti. Model a jednotlivé charakteristiky práce jsme si představili již v kapitole 1.4, kde zároveň zmiňujeme předpoklad, že lze charakteristiky práce přirovnat k aspektům práce, ke kterým se pracovní spokojenost vztahuje. JDS sice neměří přímo pracovní spokojenost, nicméně má potenciál ji předvídat (např. Judge et al., 2010; Loher et al., 1985; Steyn & Vawda, 2014). Zjišťuje totiž informace o práci samotné, anglicky „nature of work“, která je, dalo by se říct, nejvýznamnějším aspektem práce ve vztahu k pracovní spokojenosti. Zároveň dotazník obsahuje i několik položek zjišťujících přímo obecnou, resp. celkovou pracovní spokojenost.

Dotazník *Index of Organizational Reactions* (IOR; Dunham & Smith, 1979) hodnotí spokojenost zaměstnanců s jejich prací a organizací. Konkrétně hodnotí spokojenost s vedením, finančním ohodnocením, druhem práce, fyzickými podmínkami, množstvím práce, identifikací společnosti, spolupracovníky a kariérní budoucností. Vyjmenované pracovní aspekty tvoří jednotlivé subškály dotazníku obsahujícím celkem 42 položek.

Spectorův dotazník pracovní spokojenosti JSS (1985) je stejně jako MSQ facetový nástroj, tj. zjišťuje spokojenost s jednotlivými aspekty práce. Je tvořený 36 položkami, které hodnotí postoje zaměstnanců k devíti aspektům práce. Těchto devět aspektů tvoří jednotlivé subškály nástroje a lze rozlišit skupinu subškál zaměřujících se na odměny (plat/mzda, povýšení, okrajové benefity a podmíněné odměny, resp. odměny založené na výkonu), subškály zjišťující sociální aspekty práce (spolupracovníci, vedení), subškálu práce jako takové, resp. náplň práce a subškály zaměřené na pracovní kontext (provozní

postupy zahrnující požadovaná pravidla a postupy, komunikace). Každá faceta obsahuje čtyři položky, které se hodnotí na šestibodové škále Likertova typu (od „rozhodně nesouhlasím“ po „rozhodně souhlasím“). Původní JSS má značné limity v psychometrických vlastnostech, kdy některé subškály vykazují nedostatečnou vnitřní konzistenci ($\alpha < 0,7$) a faktorová struktura vykazuje překryv faktorů, anglicky tzv. cross-loading, tj. některé položky náleží více než jednomu faktoru (facetě). Z tohoto důvodu Spector vytvořil revidovanou verzi nástroje, která vykazuje adekvátní psychometrické vlastnosti. Nová verze je však oproti té původní, která byla zdarma a volně dostupná, nabízena komerčně, tj. je k dispozici pouze za poplatek (Spector, 2022).

Mimo zmíněné nástroje měření pracovní spokojenosti, které spadají pod dotazníkové šetření, se můžeme setkat ještě s dalšími způsoby zjišťování pracovní spokojenosti jako je rozhovor nebo metoda vzorkování zkušeností (angl. experience sampling) zjišťující afektivní složku pracovní spokojenosti, kterou popisujeme dříve v této kapitole. Ty zde nebudeme blíže rozebírat, jelikož naším cílem není popsat co nejvíce metod, které zjišťují pracovní spokojenost. Považujeme však za důležité upozornit na existenci těchto metod a možnost jejich využití. Obzvláště v případě zjišťování afektivní složky pracovní spokojenosti, které je v dnešní době věnována výrazně větší pozornost, než tomu bylo v minulosti (Dalal, 2013; Judge et al., 2020).

2.2 Nástroje měření pracovní spokojenosti v ČR

V případě měření pracovní spokojenosti v tuzemsku, je výběr vhodných nástrojů značně omezený. Tento nedostatek je klíčovým tématem v případě záměru naší práce a v této kapitole se na něj zaměříme blíže.

Na začátek je třeba zmínit, že v českém prostředí pravděpodobně existují ověřené nástroje vykazující adekvátní psychometrické vlastnosti. Ty však často bývají ve vlastnictví soukromých firem či agentur, které si chrání své tzv. „know-how“ a informace o metodách nezveřejňují. Stěží lze tedy posoudit psychometrické vlastnosti a adekvátnost těchto nástrojů. Navíc mnoho z nich bývá často upraveno pro potřeby konkrétních organizací či firem, tj. jsou jim takzvaně „šité na míru“. Ceny takových nástrojů (zpravidla dotazníků), je poměrně vysoká (v řádech tisíci korun pro nižší desítku respondentů).

Při hledání dostupnějších nástrojů se setkáme často s takovými, které vykazují neadekvátní psychometrické vlastnosti, popřípadě jsou zastaralé. Takovým příkladem je

například český překlad originální verze dotazníku JSS, který sice je dostupný v českém jazyce, ale má nedostatečné psychometrické vlastnosti. Jeho revidovaná verze je dostupná pouze za poplatek a v anglickém jazyce (Spector, 2022). Jinou možností, je využití dotazníku pro šetření spokojenosti zaměstnanců od Ministerstva vnitra ČR (MVČR, 2019). Tento dotazník vznikl v roce 2019 v rámci projektu „Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy“. Na svých webových stránkách Ministerstvo vnitra poskytuje interní předpis pro realizaci šetření spokojenosti zaměstnanců, jehož součástí je právě zmíněný dotazník. Nikde na internetu ani oficiálních webových stránkách ministerstva však nejsou k dispozici důkazy o validitě dotazníku. Navíc již po přečtení jednotlivých položek dotazníku a zvolených forem odpovědí, je patrná určitá nesourodost a nejasnost nebo dokonce dvousečnost některých položek. Tento nástroj tedy také považujeme za nevhodný.

Není novou informací, že v České republice schází dostupný nástroj k měření pracovní spokojenosti, který by měl adekvátní psychometrické vlastnosti. Nedávno proto vznikl *Multifacetový dotazník pracovní spokojenosti* (Nohel, 2022; Procházka et al., 2022). Již z názvu je patrné, že se jedná o nástroj zastávající facetový přístup. Vznikl na základě analýzy významných zahraničních dotazníků pracovní spokojenosti (MSQ, JDI, JSS a další; podrobnější popis nástroje viz kapitola 5.1.3). Vzhledem k tomu, že se jedná o nově vzniklý nástroj, je potřeba další ověření psychometrických vlastností, replikace výsledků, testování na větším vzorku a tvorba norem.

Jako slibné řešení zmíněného nedostatku se jeví překlad zahraničního nástroje. Tento počin bývá častý především v případě takových nástrojů, které na základě množství studií dlouhodobě vykazují adekvátní vlastnosti a jsou aktuální. Pro překlad do jiného jazyka než je originální verze je také důležitá nezávislost nástroje na kulturním prostředí, která značně zjednodušuje překlad. Jako nejvhodnějším „kandidátem“ pro překlad se jeví dotazník *Job Descriptive Index* (JDI), který je považován za nejpopulárnější a nejvíc používaný nástroj k měření pracovní spokojenosti (Judge et al., 2001; Stanton et al., 2002). Zároveň splňuje potřebné parametry, které zmiňujeme výše, což nás vedlo k zvolení právě JDI jako vhodného nástroje měřícího pracovní spokojenost pro adaptaci do českého prostředí.

3 Job Descriptive Index (JDI)

V této kapitole se budeme věnovat převážně historii dotazníku dotazník *Job Descriptive Index* (JDI) a jeho vývoji. Podrobný popis charakteristik dotazníku a jeho psychometrických vlastností nabízíme ve výzkumné části v kapitole 5.1.1.

3.1 Historie a vývoj JDI

Job Descriptive Index (JDI; Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969) je dotazník měřící míru spokojenosti zaměstnanců s pěti aspekty práce (neboli facetami). Originální verze JDI byla publikována v roce 1969 kolektivem výzkumníků v čele s Patricií Cain Smith (Smith et al., 1969) v rámci studie zaměřené na pracovní spokojenost a odchod do důchodu. Jejím vydání předcházelo značné úsilí a poměrně dlouhý proces, kdy byl dotazník vyvíjen (např. Locke et al., 1964).

Originální verze JDI (Smith et al., 1969) rozlišuje pět aspektů práce (facet). Jejich výběru předcházela pečlivá analýza literatury a jiných dostupných a relevantních nástrojů měřících pracovní spokojenost. Zároveň během vývoje prvotní (originální) verze JDI byly faktory opakovaně zjišťovány pomocí faktorové analýzy. Během procesu vývoje obsahoval dotazník nejdříve čtyři facetu, resp. faktory reprezentované jednotlivými škálami: práce samotná, plat/mzda a možnosti povýšení, vedení a spolupracovníci. Faktorová analýza však významně indikovala, že plat/mzda a možnosti povýšení je potřeba rozlišit jako dva samostatné faktory. JDI tedy v konečné podobě obsahuje škály práce samotná, plat/mzda a možnosti povýšení, vedení a spolupracovníci. Autoři si byli vědomi, že pouze těchto pět aspektů nepostihuje obecný konstrukt pracovní spokojenosti kompletně. Nicméně předpokládají, že právě jimi vybrané aspekty jsou nejvíce vypovídající v ohledu rozdílů mezi pracovníky. Navíc, jak zmiňujeme v kapitole 3, aby délka administrace nástroje byla přijatelná a aby dotazník zároveň obsahoval dostatek položek, není žádoucí měřit příliš mnoho faktorů.

Při samotném konstruování JDI bylo třeba eliminovat různá úskalí, která s sebou nese měření postojů. Například bylo potřeba zohlednit, že pracovní spokojenost jako postoj je založena na subjektivním referenčním rámci, který je ovlivněný řadou proměnných (viz kapitola 1.4). Smith(ová) a kolegové (1969; Smith & Kendall, 1963, citováno v Smith et al., 1969) na základě analýzy literatury a doporučení odborníků předpokládají, že měření

atributu jako postoj je přesnější, pokud jsou pokyny k hodnocení explicitně ukotveny, tj. když nástroj obsahuje hodnotící položky ohledně jedincova zaměstnání. Díky tomu lze totiž lépe reagovat na variabilitu a kontext různých zaměstnání, ke kterým se pracovní spokojenost vztahuje. Z těchto důvodů autoři JDI zvolili podobu položek ve formě přídavných jmen nebo krátkých frází, které mají zmíněný hodnotící charakter a popisují daný aspekt práce. Soubor položek prvotně sestavili na základě obsahu jiných nástrojů měřících pracovní spokojenost, přičemž během procesu vývoje JDI byl soubor upravován (podrobněji výběr položek popisujeme dále v textu).

Co se týče významu jednotlivých položek, nabízí se otázka, které z položek vypovídají o pracovní spokojenosti a které naopak o nespokojenosti. Například hodnocení práce jako „jednoduché“ (angl. simple) může být pro někoho žádoucí a přispívat k jeho spokojenosti a pro jiného člověka naopak nežádoucí, protože by jej uspokojovala raději složitá práce. Hodnocení položek je totiž ovlivněno referenčním rámcem každého jedince. Aby autoři zjistili valenci položek, která by byla obecně platná, použili následující postup. Respondenti hodnotili kromě své aktuální práce také nejlepší a nejhorší zaměstnání o jakém by mohli uvažovat (šlo tedy o realistickou představu). Byli požádáni, aby hodnotili, zda se jednotlivé položky vztahují k zmíněným třem variantám zaměstnání pomocí odpovědí „Ano“, „?“ („nemohu se rozhodnout“) nebo „Ne“. Tímto krokem získali autoři triádu dat poskytující informace o tzv. psychologické vzdálenosti mezi aktuální prací a nejlepší/nejhorší prací. Předpokládali, že právě tato vzdálenost je určujícím faktorem spokojenosti. Dále určovali směr tohoto hodnocení pomocí dyadického skórování, konkrétně skórování „nahoru“ a „dolů“. Pokud respondent popsal svou aktuální i nejlepší práci jako jednoduchou, pak položka „jednoduchá“ má směr nahoru, tj. vypovídá o spokojenosti. Podobně tak při shodě v hodnocení aktuální a nejhorší práce dané slovo vypovídá naopak o nespokojenosti a má směr dolů. Bylo navrženo i tzv. přímé skórování, pro které byly základem (kotvícím bodem) odpovědi vztahující se k aktuálnímu zaměstnání. Položka byla skórována pozitivně, pokud byla častěji schvalována v aktuálním a zároveň v nejlepším zaměstnání (směr nahoru) než v aktuálním a nejhorším zaměstnání (směr dolů). Stejný princip byl použit u určování negativního skórování položek. Tato poslední metoda skórování poskytla větší citlivost na shodu v referenčních rámcích pracovníků při hodnocení jejich zaměstnání a po provedení analýzy (např. distribuce skóru) byla stanovena konečná podoba skórování (podrobněji viz kapitola 0) (Smith et al., 1969).

Vývoj originální verze JDI (Smith et al., 1969) zahrnoval množství předvýzkumů a výzkumů. Nejprve byly v rámci pilotních studií získány konstruktivní komentáře respondentů z různých profesí, na jejichž základě proběhly úpravy položek (z původních 30 až 40 položek na jednu škálu byly některé vyloučeny a jiné přidány) a formátu nástroje. Poté na základě dat ze tří velkých studií autoři (1) vyřadili položky, které neumožňovaly rozlišení valence položky; (2) analyzovali položky na pěti nezávislých skupinách respondentů, ve kterých byla vždy polovina spokojených a polovina nespokojených pracovníků a v této fázi přidali kategorii odpovědi „?“ ke kategoriím „Ano“ a „Ne“; (3) ověřili vnitřní konzistenci položek; (4) ověřili validitu na základě jiných nástrojů měřících pracovní spokojenost; (5) na základě korelací mezi položkami navzájem v rámci příslušného aspektu práce stanovili konečný počet položek pro každou škálu (9 nebo 18 položek). Celkový počet 72 položek byl v konečné fázi ověřen pomocí faktorové analýzy v rámci čtvrté studie. Výsledky podpořily předpoklad, že pracovní spokojenost je v různých situacích důsledkem reakcí na specifické aspekty práce. Zároveň podpořily existenci pěti faktorů a jejich přijatelné rozlišení mezi sebou.

Od zveřejnění dotazníku JDI v polovině šedesátých let minulého století původní autoři (Smith et al., 1969) spolu s dalšími výzkumníky z Bowling Green State University (BGSU, n.d.) kontinuálně usilují o rozvoj JDI. V pozdější práci zaměřené na JDI Smith(ová) a kol. (1974) potvrdili faktorovou strukturu dotazníku na rasově různorodém vzorku a jiný výzkum (Johnson et al., 1982, citováno v Stanton et al., 2002) potvrdil adekvátnost zvoleného formátu odpovědí, který se ukázal, že je obstojný v porovnání s hojně používaným formátem Likertova typu. Přesněji řečeno, reliabilita, stabilita ani validita nebyly signifikantně rozdílná pro JDI škály s formou odpovědí Likertova typu versus typu „ano-ne-?“. Smith(ová) s kolegy pak v roce 1985 (1987, citováno v Smith & Stanton, 1998) modernizovali obsah položek JDI v rámci první revize. Další revize dotazníku proběhly v roce 1997 a nejnovější v roce 2009.

První revize obnášela nahrazení 11 položek ze čtyř facet (kromě škály Možnosti kariérního růstu), čímž bylo dosaženo lepších psychometrických vlastností nástroje (Smith et al., 1987, citováno v Smith & Stanton, 1998). Konkrétně celková korelace položek byla vyšší a škály obou verzí byly téměř perfektně korelovány (v rozmezí 0,96 až 0,99). Současně byl v rámci první revize přidán doplňkový dotazník, resp. škála *Job in General* (JIG; Ironson et al., 1989) zjišťující celkovou pracovní spokojenost. Při implementaci byla tato škála korelována s jednotlivými škálami JDI z důvodu zjištění jejich odlišnosti.

Výsledky prokázaly jejich odlišnost, tj. že jednotlivé škály měří každá jiný faktor, přičemž v souladu s očekáváním škála práce samotná (náplň práce) dosahovala nejvyšších hodnot koeficientu korelace. Obohacení JDI o JIG bylo významným počinem pro rozvoj dotazníku a jeho využitelnost. Kromě zjišťování spokojenosti s jednotlivými aspekty práce jsou cenné i informace o celkové pracovní spokojenosti, jelikož dohromady poskytují komplexnější náhled na daný konstrukt. Zároveň, jak jsme zmínili dříve, není výpočet celkové pracovní spokojenosti jako sumy jednotlivých facet vhodný (viz kapitola 1.3). Nicméně facetové měření zůstává dominantním prvkem dotazníku, jelikož je specifitější a tím poskytuje více informací (Ironson et al., 1989). Při správném skórování pomocí normativních dat lze navíc provést smysluplná srovnání napříč aspekty práce (Guidroz et al., 2009, citováno v Gillespie et al., 2016), což potenciálně činí „facetové měření“ pro individuální a organizační změny a rozvoj lepším a praktičtější nástrojem, než je měření celkové pracovní spokojenosti. Ze mých důvodů je JDI doporučován administrovat spolu s JIG (Balzer et al., 1997) tudíž ostatní revize již vždy zahrnují oba dotazníky.

Přínosy dalších revizí nástroje spočívaly především v revizi a rozšíření norem, přičemž paralelně byla v průběhu let v řadě studií ověřována i validita a reliabilita nástroje a výsledky poukazují na uspokojivé hodnoty těchto ukazatelů (Dalal, 2013; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Judge et al., 2001; Kinicki et al., 2002). Nejnovější revize nabízí kromě obecných národních norem (pro Spojené státy) také skupinové normy pro organizační úroveň, manažerský nebo nemanžerský status, délku setrvání v zaměstnání, věk, typ organizace a vzdělání.

Pracoviště představuje dynamické a neustále se vyvíjející prostředí, ve kterém si lidé utvářejí pracovní postoje. Kromě toho mohou být položky škály v průběhu času v důsledku různých faktorů interpretovány odlišně. Například položka „na nohách“ škály náplň práce v původní verzi JDI musela být nahrazena v důsledku úbytku průmyslových pracovních prostředí (Smith et al., 1969; Balzer et al., 1997). Časté revize a opakované ověřování psychometrických vlastností nástroje jsou tudíž důležitým předpokladem zachování platnosti všech škál dotazníku. Pod záštitou BGSU výzkumná skupina JDI (angl. The JDI Research Group) dlouhodobě realizuje výzkum na podporu nástroje, usiluje o jeho rozvoj a normování (BGSU, n.d.). Toto velké úsilí, adekvátní psychometrické vlastnosti a také jeho dostupnost činí z JDI hodnotný nástroj k měření pracovní spokojenosti pro jakoukoliv organizaci.

3.2 JDI jako vhodný nástroj k zjišťování pracovní spokojenosti

Job Descriptive Index (JDI) je jedním z celosvětově nejvíce používaným nástrojem k měření pracovní spokojenosti a v minulosti byl využit v mnoha zahraničních studiích (Dalal, 2013). Díky popularitě JDI lze dohledat množství výzkumů, které dotazník využily. Navíc soustavná práce na jeho rozvoji ze strany výzkumného týmu JDI z Bowling Green State University v určité míře zaručuje aktuálnost nástroje a udržení jeho „kvality“ i v budoucnosti (BGSU, n.d.; Smith & Stanton, 1998). V této kapitole uvedeme některé oblasti či konstrukty, jež byly zkoumány ve vztahu k pracovní spokojenosti měřené zmíněnými nástroji (JDI a JIG). Zároveň představíme několik významných studií, které se zabývaly především validací dotazníku JDI včetně těch, které zahrnovaly i dotazník JIG. Na závěr se zaměříme na současné výzkumy s totožným cílem jako má ten náš, tj. věnující se překladu a validaci JDI a JIG.

Studie za účelem revize JDI (později i JIG) jsme představili v minulé kapitole. V rámci nich i dalších studií výzkumný tým JDI v průběhu let zkoumal vztahy pracovní spokojenosti s jinými konstrukty. Výsledky studií realizovaných zmíněným týmem (např. Gillespie et al., 2016; Stanton et al., 2002), ale i jiné výzkumy (např. Ozkan et al., 2020; Swieder et al., 2011) poukazují na korelace mezi pracovní spokojeností a záměrem podat výpověď. Konkrétně nízká míra pracovní spokojenosti se ukazuje jako prediktor záměru podání výpovědi a realizace tohoto záměru. Podobné ale slabší vztahy odhalil tým JDI, když opakovaně zkoumal pracovní stres ve vztahu k pracovní spokojenosti pomocí dotazníku *Stress in General* (SIG; Smith, 1994, citováno v Smith & Stanton, 1998). V případě tohoto vztahu byly rovněž zjištěny signifikantní negativní korelace (Smith & Stanton, 1998). Aktuální manuál JDI a JIG obsahuje informace o obou zmíněných korelacích (Brodke et al., 2009) a tyto vztahy mohou být využity při ověřování validity dotazníků (podrobně tyto korelace zobrazuje Tab. 3 ve výzkumné části práce). Dále byla pracovní spokojenost zkoumána ve vztahu k vnímané důvěryhodnosti a integritě managementu měřené pomocí nástroje *Trust of Management* (TOM; Parra, 1995, citováno v Gillespie et al., 2016). V tomto případě nejsilnější a statisticky významně vyšší korelaci oproti ostatním facetám vykazovala škála (faceta) vedení (Gillespie et al., 2016).

Lze říct, že výše zmíněné konstrukty zkoumané ve vztahu k pracovní spokojenosti měřené pomocí JDI a JIG, jsou nejvýznamnější, co se týče ověřování psychometrických vlastností. Kromě těchto vztahů, které byly zkoumány přímo výzkumným týmem JDI (i jinými výzkumníky), byly hodnoty pracovní spokojenosti měřené dotazníkem JDI

korelovány i s dalšími konstrukty. Významným zdrojem v tomto ohledu je rozsáhlá metaanalýza Kinickiho a kol. (2002), ve které autoři analyzovali 152 studií využívající první nebo druhou revidovanou verzi JDI. Zjištěné vztahy (průměrné korelace) rozdělují do tří kategorií: předchůdci pracovní spokojenosti, její koreláty a důsledky. V rámci kategorie předchůdců (prekurzorů) pracovní spokojenosti pozitivně a signifikantně korelovaly například charakteristiky práce (především v případě škály náplň práce; více o vztahu viz kapitola 1.4), skupinové charakteristiky (např. procesy ve skupině jako koheze, kvalita komunikace a klima) a určité aspekty týkající se stylu vedení (např. chování při odměňování, výměna mezi vedoucím a zaměstnancem tzv. leader-member exchange), které významně pozitivně korelovaly s facetou vedení. V kategorii korelátů s facetami JDI významně pozitivně koreloval závazek vůči organizaci a subjektivně vnímaný well-being a významně negativně s facetami korelovaly symptomy špatného zdravotního stavu a pociťovaného pracovního stresu. Mezi vztahy zařazené do poslední kategorie, tj. důsledky pracovní spokojenosti, byly zaznamenány významné pozitivní korelace s motivací a signifikantní negativní korelace se stažením se ze zaměstnání a práce, které je prekurzorem podání výpovědi. Slabý, ale významný vztah byl také zaznamenán s pracovní výkonností. Podrobněji většinu zmíněných vztahů popisujeme v kapitole 1.5.

Kromě vztahů mezi spokojeností s aspekty práce měřenými JDI a jinými konstrukty zjišťovali Kinicki a kolegové (2002) také psychometrické vlastnosti v té době nejnovější revize dotazníku JDI (revize z roku 1997). Provedli celkem 79 korelací studií. Výsledky ukázaly adekvátní vnitřní konzistenci, kdy průměrné hodnoty reliability dosahovaly hodnot 0,88, 0,87, 0,88, 0,89, a 0,86 pro náplň práce, finanční ohodnocení, možnosti kariérního růstu, vedení a spolupracovníky. V případě test-retestové reliability byly hodnoty výrazně nižší (průměrně o 0,21; podrobný přehled hodnot zobrazuje Tab. 1). Tyto zjištěné hodnoty jsou v souladu s teoretickou konceptualizací, na které je dotazník založený. Ta předpokládá, že spokojenost je dynamický konstrukt, který se v reakci na pracovní situaci v určité míře mění (Smith et al., 1969). Dále metaanalytické korelace pěti faktorů (škál) JDI mezi sebou se pohybovaly v průměrných hodnotách od 0,23 po 0,51 ($p \leq 0,001$). Tyto výsledky jsou důkazem, že každá škála měří odlišný faktor a potvrzuje předpoklad pětifaktorového modelu pro dotazník JDI. Konstruktovou validitu výzkumníci ověřovali pomocí jedné z metod strukturního modelování tzv. multitrait-multimethod matrix (MTMM) za využití dotazníků *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ; Weiss et al., 1967) a *Index of Organizational Reactions* (IOR; Dunham & Smith, 1979). Analýza

ukázala, že JDI vykazuje sice statisticky významnou konvergentní a diskriminační validitu, ale korelace nebyly natolik vysoké, aby bylo vyloučeno riziko vzniku významných náhodných a systematických chyb u JDI. Nicméně je třeba upozornit, že dotazníky MSQ a IOR jsou vůči JDI částečně nesourodé, jelikož zahrnují i jiné faktory (facety), což mohlo výsledky ovlivnit (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Navíc je třeba brát v potaz skutečnost, že se jedná o metaanalýzu obsahující různorodá data zařazená do analýzy na základě určitých kritérií, což s sebou nese riziko zkreslení výsledků.

Tab. 1: Reliabilita škál JDI (metaanalytická studie; Kinicki et al., 2002)

Škála	Vnitřní konzistence (reliabilita)				Test-retest			
	<i>K</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Rozsah	<i>K</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Rozsah
Náplň práce	59	.81	.11	.28–.95*	13	.67	.01	.49–.88
Plat/mzda	31	.80	.05	.69–.88	8	.65	.01	.60–.71
Možnosti kariérního růstu	27	.84	.05	.70–.92	10	.63	.14	.29–.82
Vedení	54	.84	.06	.66–.95	10	.56	.13	.35–.71
Spolupracovníci	40	.85	.05	.68–.93	9	.59	.10	.46–.78

Pozn.: *K* = počet studií. * hodnota 0,28 byla atypická pouze v jedné studii (druhá nejnižší hodnota byla 0,69).

Při adaptaci nástroje do jiného jazyka je důležité zohledňovat kulturní rozdíly. Obzvlášť v případě měření postojů, které se mohou mezikulturně významně lišit (Ryan et al., 1999). Dotazník JDI (i JIG) se v tomto ohledu ukazuje jako do jisté míry rezistentní, což dokazuje například výzkum Wanga a Russela (2005). Ti zkoumali spokojenost pracovníků z výrazně odlišných kultur a prostředí, když zjišťovali ekvivalenci měření JDI (revize z roku 1997) pro čínské a americké pracovníky. Zjistili, že lineární vztah mezi pozorovanými proměnnými a latentními faktory byl stejný pro JDI napříč oběma kulturami (u čínských i amerických pracovníků). Navíc konstruktová validita a reliabilita dotazníku byly u obou skupin totožné. Nicméně předpoklad vhodnosti adaptace zmíněných dotazníků do různých prostředí nevyklučuje nutnost dostatečně prozkoumat vliv demografických faktorů na výsledné skóry měření. Vlivu demografických faktorů na JDI a JIG (nejnovější revizi) se budeme podrobněji věnovat ve výzkumné části práce v kapitole popisující metody měření.

Doposud bylo uskutečněno množství studií za účelem překladu JDI (a JIG) do cizího jazyka. Adaptaci nejnovější revize realizovali výzkumníci například v Řecku (Tasios & Giannouli, 2017) nebo Portugalsku (Lopes et al., 2017). Obě studie využily metody zpětného překladu a potvrdily platnost šesti faktorového modelu (JDI tvořený

5 faktory a JIG jako faktor šestý). Studie na řecké populaci vykazovala vysokou míru vnitřní konzistence škál (v rozmezí 0,950 až 0,952) a při porovnání vhodnosti šesti faktorového modelu (5 faktorů JDI a faktor tvořený JIG) oproti pětifaktorovému modelu (pouze faktory JDI) zjistili, že oba vysvětlují téměř stejné procento společného rozptylu (42.57 % a 40.75 %), přičemž první varianta se na základě výsledků ukázala jako vhodnější. Výsledky druhé studie na příslušnících portugalské armády ukazují dobrý fit pro šesti faktorový model, avšak studie netestuje pětifaktorový model pro JDI a jednofaktorový model pro JIG zvlášť. Tudíž nelze usoudit, zda je právě tento model nejvhodnější nebo je tomu podobně jako v první zmíněné studii. Míra vnitřní konzistence škál v případě portugalské studie byla přijatelná (v rozmezí 0,76 až 0,92) a u škály spokojenosti s platem/mzdou se zvýšila z 0,76 na 0,83 při vyřazení osmé položky škály (v originálním znění „enough to live on“). Nízké hodnoty u zmíněné položky při zjišťování korelací mezi položkami jednotlivých škál zaznamenali i autoři studie zaměřené na překlad JDI a JIG do arabského jazyka (Abubakar & Musa, 2015). Překlad této položky tudíž může být potenciálně problematický, resp. její význam se může v kontextu prostředí jiné země a kultury lišit.

Touto kapitolou jsme blíže představili námi ověřovaný nástroj. Nastínili jsme i způsoby ověřování psychometrických vlastností dotazníků, které byly využity v minulých studiích, ale i potenciální úskalí při adaptaci nástrojů do cizího jazyka. V následující části práce se budeme dále věnovat dotazníkům JDI a JIG, avšak již v kontextu námi realizovaného výzkumu zaměřeného na adaptaci nástrojů do českého prostředí.

VÝZKUMNÁ ČÁST

4 Výzkumný problém a cíle

Dospělý člověk během svého života v práci stráví velké množství času. Práce je nepopíratelně významnou součástí života většiny lidí a ti si vůči ní jako celku i vůči jejím aspektům přirozeně vytváří postoje. Ty následně předurčují chování dotyčného v určitém směru. Pracovní spokojenost je považována za nejvýznamnější z postojů ve vztahu k práci či k pracovnímu prostředí (Dalal, 2013). Jak uvádíme v teoretické části práce, pracovní spokojenost ovlivňuje nebo souvisí s řadou důležitých oblastí jako jsou zdraví obecně, well-being, životní spokojenost, pracovní motivace, fluktuace zaměstnanců a jiné. Je proto důležité, aby organizace zjišťovaly pracovní spokojenost svých zaměstnanců a mohli v návaznosti na zjištěnou míru (ne)spokojenosti reagovat. Je však zapotřebí použít adekvátní nástroj měření, který by poskytl relevantní data. Klíčovým předpokladem pro získání informací o pracovní spokojenosti je využití adekvátního nástroje měření. Bohužel v České republice jsou způsoby, jak pracovní spokojenost spolehlivě zjišťovat, značně omezené.

Výzkumným problémem je absence vhodného nástroje v českém prostředí, který by měřil pracovní spokojenost. Takového, který by byl dostupný, aktuální, ověřený a zároveň disponoval přijatelnými psychometrickými vlastnostmi. Existující nástroje jsou ve většině případech buď nedostupné, příliš specifické pro určitou oblast, vytvořené na míru konkrétní organizaci nebo nemají adekvátní psychometrické vlastnosti.

Dotazníky *Job Descriptive Index* (JDI; Smith et al., 1969) měřící spokojenost s pěti aspekty práce a *Job in General* (JIG; Ironson et al., 1989) zjišťující celkovou pracovní spokojenost jsou celosvětově jedny z nejpoužívanějších nástrojů pro měření pracovní spokojenosti ne-li nejpoužívanějšími (Brodke et al., 2009; Stanton et al., 2002). Dotazník JDI bývá zároveň označován za nejoblíbenější (Dalal, 2013), jeho vývoj probíhal několik desetiletí a tým z Bowling Green State University, který spravuje JDI i JIG, soustavně pracuje na jejich ověřování a aktuálnosti. Oba zmíněné dotazníky lze použít samostatně, avšak autorský tým doporučuje jejich kombinaci, díky které lze získat komplexnější informace o pracovní spokojenosti. Například pokud je zaměstnancova celková spokojenost velmi nízká, tj. není spokojený, může se u něj vyskytnout riziko podání výpovědi. Na základě informací o celkové pracovní spokojenosti však již nezjistíme, s kterými konkrétními aspekty práce dotyčný není spokojený. Tuto informaci pak dokáže zjistit JDI jako facetový nástroj zjišťující spokojenost s pěti aspekty práce: náplní práce, platem/mzdou, možnostmi kariérního růstu, vedením a lidmi v zaměstnání. Je tedy žádoucí používat oba dotazníky současně, ale i jejich

samostatné použití může mít své výhody. Dalšími kvalitami JDI a JIG jsou jejich nízké nároky na verbální úroveň respondentů, obsahují jednoduché, stručné položky a lze je využít v odlišných kontextech a pracovních prostředí. Současně jednoduchost administrace i vyhodnocování a adekvátní psychometrické vlastnosti z dotazníků činí nejvhodnější nástroje pro výše popsanou potřebu.

Cílem této diplomové práce je adaptace JDI a JIG do českého prostředí a tím zprostředkovat nástroje k zjišťování pracovní spokojenosti, které lze uplatnit v praxi i výzkumu. Prvotní překlad dotazníků do českého jazyka byl již realizován studentkou Priyankou Choudhary. Na její práci navazujeme a klademe si následující cíle:

- Dokončit rozpracovaný překlad JDI a JIG do českého jazyka.
- Ověřit psychometrické vlastnosti české adaptace JDI a JIG.

5 Metodologický rámec výzkumu

Pro účely této diplomové práce je uplatněn kvantitativní design výzkumu. Konkrétně se jedná o korelační studii, v rámci které jsou pro ověření validity dotazníků *Job Descriptive Index* (JDI) a doplňkového dotazníku *Job in General* (JIG) využity dotazníky *Work Design Questionnaire* (WDQ) a *Multifacetový dotazník pracovní spokojenosti*. Následující část této kapitoly je zaměřena na představení a popis vybraných metod.

Součástí vytvořené dotazníkové baterie jsou sociodemografické údaje (rod, věk nejvyšší ukončené vzdělání, profese, zařazení profese, oblast, resp. sektor výkonu zaměstnání, délka výkonu zaměstnání, reálná týdenní pracovní doba, vedoucí či nevedoucí pozice a kraj výkonu zaměstnání) a návod na vytvoření individuálního identifikačního kódu respondenta z důvodů spárování dat.

5.1 Metody získávání dat

5.1.1 Dotazník Job Descriptive Index (JDI) a Job in General (JIG)

Job Descriptive Index (JDI; Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969) je dotazník měřící spokojenost s pěti aspekty práce (facetami). Účastníci jsou požádáni, aby přemýšleli o konkrétních aspektech své práce a hodnotili svou spokojenost s nimi. Jedná se o sebesposuzovací dotazník skládající se z pěti facet, kterými jsou spokojenost s: prací samotnou neboli náplní práce, platem/mzdou, možnostmi kariérního růstu, vedením a lidmi v zaměstnání. Dotazník *Job in General* (JIG; Ironson et al., 1989) je ekvivalentním nástrojem k JDI pro měření celkové pracovní spokojenosti a je administrován spolu s JDI jako doplňkové měření. V Tab. 2 nabízíme stručný popis facet JDI a dotazníku JIG.

JDI je rozdělený do pěti škál reprezentujících zmíněných pět facet, resp. faktorů, které se skládají z 9 nebo 18 přídavných jmen nebo krátkých frází popisujících dané pracovní aspekty. Celkem obsahuje 72 položek. Dotazník JIG představuje šestou škálu měřící celkovou pracovní spokojenost a je tvořený 18 položkami. Respondenti na položky odpovídají formou nucené volby, kdy vybírají „Ano“, „Ne“ nebo „?“ v reakci na každé slovo nebo krátkou frázi. Odpověď „Ano“ znamená, že přídavné jméno nebo fráze popisuje pracovní situaci, „Ne“ znamená, že přídavné jméno nebo fráze pracovní situaci nepopisuje, a „?“ znamená, že se respondent nemůže rozhodnout. Škály se snadno administrují, požadují pouze nízkou úroveň čtení (položky jsou buď jednoslovné nebo tvořeny krátkou frází), mají jednoduchý formát

(odpovědi jsou ve formě „Ano“, „Ne“ nebo „?“) a přestože obsahují celkem 72 položek (v případě JDI), vyplnění vyžaduje pouze krátkou časovou dotaci díky úsporné formě položek (Brodke et al., 2009).

Tab. 2: JDI facety, JIG a jejich ukázkové položky (Brodke et al., 2009)

JDI facety a JIG	popis facet a JIG a ukázka položek	α^*
Náplň práce	Je označována také jako „práce samotná“ nebo „práce jako taková“. Představuje spokojenost s činnostmi, které v rámci své práce dotyčný dělá, s úkoly, které dostává, s objemem a obtížností práce. - <i>Fascinující</i> - <i>Nabízí výzvy</i>	0,90
Plat/mzda	Spokojenost s platem/mzdou, zda je práce ohodnocena adekvátně ve srovnání s jinými lidmi vykonávajícími podobnou práci a vzhledem ke kvalitě odvedené práce. - <i>Spravedlivý/á</i> - <i>Méně, než si zasloužím</i>	0,88
Možnosti kariérního růstu	Spokojenost s možnostmi kariérního růstu, zda jsou šance na povýšení vysoké či nízké apod. - <i>Dobré příležitosti ke kariérnímu růstu</i> - <i>K povýšení dochází jen zřídka</i>	0,91
Vedení	Spokojenost se způsobem vedení nadřízeného (supervizora). - <i>Ocení dobře odvedenou práci</i> - <i>Má své oblíbence</i>	0,92
Lidé v zaměstnání	Spokojenost s lidmi, se kterými dotyčný běžně přijde během výkonu své práce do styku. - <i>Nápomocní</i> - <i>Hloupí</i>	0,92
Práce obecně (JIG)	Spokojenost se zaměstnáním obecně. Jaká je celkově práce po většinu času. - <i>Skvělé</i> - <i>Ztráta času</i>	0,92

Pozn.: *korelace signifikantní na hladině významnosti 0,01 (2-tailed)

Výhodou škál je možnost srovnávat zjištěné skóre s hodnotami z rozsáhlého reprezentativního vzorku ze Spojených států. Tyto národní normy umožňují organizacím porovnávat skóre svých zaměstnanců s ostatními pracovníky ze stejného typu organizace, stejného věku, pohlaví atd. Nejedná se však o globální normy a v případě české adaptace je třeba vytvořit normy pro českou populaci. I když se ukazuje, že rozdíly v normách mezi zeměmi by neměly být velké, je třeba tyto rozdíly v případě JDI a JIG blíže prozkoumat (Balzer et al., 1997; Gillespie et al., 2016). Dále Stanton a kolegové (2002) zdůrazňují tři hlavní kvality JDI a JIG, kterými jsou validita, psychometrické kvality a uživatelské funkce. Ačkoliv metoda obsahuje poměrně velký počet položek, zvyšuje se tím na druhou stranu

vnitřní konzistence jednotlivých škál, což je žádoucí ukazatel podporující reliabilitu metody (Urbánek et al., 2011).

Administrace a skórování JDI a JIG

Administrace JDI včetně JIG může být prováděna individuálně i skupinově, formou tužka-papír nebo elektronicky (distribuce prostřednictvím emailu či specializovaných online platforem). V případě volby online formy pro administrování autoři doporučují pečlivě promyslet návrh podoby škál a věnovat zvýšenou pozornost procesu administrace (Brodke et al., 2009). Čas určený pro vyplňování dotazníků není nijak omezen. Průměrná doba vyplňování není v manuálu uvedena (Brodke et al., 2009), ale odhadujeme ji přibližně na 10 až 15 minut.

V rámci numerického kódování položek JDI a JIG je doporučeno používat pro „Ano“ kód 3, pro „Ne“ kód 0 a pro „?“ kód 1. U položek, které mají negativní konotaci (např. „nudný“ nebo „hloupý“) je nutné provést před vypočítáním konečných hodnot reverzní skórování. V opačném případě, tj. pokud by se tento krok neučinil, by výsledná skóre nebyla validní. Celkové skóre se vypočítává pro každou škálu zvlášť jako suma skóru jejich položek. Čím vyšší je hodnota skóre, tím vyšší je úroveň spokojenosti s jednotlivými aspekty práce a prací obecně (v případě JIG). Dvě faceti („plat/mzda“ a „možnosti kariérního růstu“) mají pouze 9 položek oproti ostatním facetám a JIG, u kterých se výsledné skóre vypočítává po sečtení 18 položek. Proto se u devíti položkových škál skóre násobí dvěma, aby bylo dosaženo shodného rozmezí hodnot s ostatními škálami. Výsledná skóre pro jednotlivé škály se tedy pohybují v rozmezí 0 až 54.

Výzkumný tým JDI pro snazší skórování a zpracování dat nabízí na vyžádání soubor se syntaxemi, který umožní rychlé překódování skóru. Tento syntaxový soubor je kompatibilní se statistickým programem SPSS a jeho využití je výhodné jak pro urychlení procesu zpracování dat, tak pro eliminování potenciálních chyb především v případě reverzního skórování.

Psychometrické kvality JDI a JIG

Reliabilitu lze zkoumat v pojetí vnitřní konzistence, kdy předpokládáme, že pokud dotazník zjišťuje určitý aspekt, bude každá položka měřit to stejné, co všechny ostatní, tzn. budou mezi nimi dostatečně vysoké korelace (Urbánek et al., 2011). Extrémně vysoká vnitřní konzistence ale není žádoucí, protože může znamenat existenci nadbytečných položek, tj. položky jsou

téměř identické, a negativně ovlivnit validitu a použitelnost dotazníku pro vysvětlení souvisejících jevů. Podobně i vysoká konzistence v čase není žádoucí. Pracovní i životní situace se v průběhu času mění a s nimi i do jisté míry pracovní postoje, proto je žádoucí použití nástroje měření, který by změny dokázal zachytit a reflektovat (Smith et al., 1969; Urbánek et al., 2011). Za uspokojivé jsou považovány hodnoty vnitřní konzistence vyšší než 0,70 (Denglerová & Urbánek, 2012). Hodnoty JIG a všech facety kromě platu/mzdy ($\alpha = 0,88$) jsou vyšší než 0,90 (jednotlivé hodnoty jsou zobrazeny v Tab. 2), což vypovídá o vysoké a adekvátní míře vnitřní konzistence obou dotazníků (Brodke et al., 2009; Gillespie et al., 2016).

Teoretické pozadí dotazníku JDI předpokládá existenci 5 faktorů a jednoho faktoru pro JIG (Ironson et al., 1989; Smith et al., 1969). Autoři nedávné normalizační studie (Gillespie et al., 2016) použili pro ověření faktorové struktury JDI a JIG konfirmační faktorovou analýzu (CFA) podle kritérií Hu a Bentlera (1999) pro hodnocení fitu modelu. Výsledky poukazují na dobrý fit modelu ($\chi^2(2,474) = 11982$, CFI = 0,96, RMSEA = 0,06, SRMR = 0,05) a prokazují signifikantně lepší fit pětifaktorového modelu oproti jednodimenzionálního modelu, čímž poskytují důkaz o diskriminační validitě facet JDI. Provedené korelace napříč facetami JDI a JIG, kromě jedné nedosahovaly vyšší hodnoty než 0,50 ($p < 0,001$). Pouze u facety pracovní náplň a JIG byla zaznamenána korelace $r = 0,69$. Vyšší hodnota korelace zmíněných škál však byla očekávaná, jelikož celková pracovní spokojenost je nejvíce korelována právě s facetou náplň práce (Dalal, 2013; Saari & Judge, 2004). Tyto výsledky prokazují, že se facety od sebe vzájemně a od JIG liší a potvrzují vhodnost pětifaktorové struktury JDI.

Statisticky významné korelace ($p < 0,01$) dotazníků s dvěma nástroji měřící celkovou pracovní spokojenost, konkrétně jednopoložkovou škálou celkové pracovní spokojenosti (Highhouse and Becker, 1993, citováno v Gillespie et al., 2016) a škálou „Faces“ (Kunin, 1955, citováno v Smith et al., 1969), poskytují důkaz o konvergentní (souběžné) validitě dotazníků. Dále největší korelace se zmíněnými nástroji byly zaznamenány u facety *náplň práce*. Tato očekávaná korelace (více o vztahu facety náplň práce a celkové pracovní spokojenosti v kapitolách 1.4 a 3.1) vypovídá o diskriminační validitě JDI. Jak jsme již zmiňovali v kapitole 3.2, konstruktová validita dotazníků byla ověřována pomocí dotazníku *Stress in General* (SIG; Smith, 1994, citováno v Smith & Stanton, 1998) a nástrojem zjišťujícím záměr podání výpovědi, tzv. *Intentions to Quit* (Crossley et al., 2002, citováno v Gillespie et al., 2016). V souladu s očekávanými vztahy, byl dotazník JIG silnějším

prediktorem záměru podání výpovědi ($r = 0,61$) než facety JDI (průměrná hodnota $r = 0,38$). Současně byly potvrzeny i předpokládané negativní korelace JDI a JIG se SIG a středně velké negativní korelace s dotazníkem *Intention to Quit*. Tyto výsledky jsou důkazem konstruktové validity. Všechny zmíněné korelace byly na hladině významnosti $p < 0,01$ (Gillespie et al., 2016). Podrobnější přehled hodnot korelací nabízíme v následující tabulce:

Tab. 3: Koeficienty validity (Pearsonova korelace)

JDI facety a JIG	Záměr podat výpověď	Pocitovaný stres v práci	Jednopoložková škála celkové pracovní spokojenosti	Škála „Faces“
Náplň práce	-0,45	-0,07	0,63	0,63
Plat/mzda	-0,36	-0,18	0,42	0,47
Možnosti kariérního růstu	-0,36	-0,10	0,42	0,48
Vedení	-0,42	-0,33	0,49	0,56
Lidé v zaměstnání	-0,33	-0,28	0,44	0,51
Práce obecně (JIG)	-0,61	-0,30	0,79	0,81

Pozn.: zdroj Brodke a kol. (2009), Gillespie a kol. (2016)

Normy a sociodemografické vlivy

Kvalitní normativní data pro JDI a JIG zajišťující jejich adekvátní psychometrické kvality byla vytvořena již při vzniku metody (Smith et al., 1969) a s každou revizí byly aktualizovány a rozšířeny. Po poslední revizi (Brodke et al., 2009) realizovali Gillespie a kolegové (2016) rozsáhlou studii za účelem vytvoření komplexních národních norem (pro Spojené státy). Do té doby existovaly pouze skupinové normy pro délku setrvání v zaměstnání, manažerský status, věk, pracovní úroveň a typ organizace (např. státní, soukromý nebo neziskový sektor, živnostník). Studie zahrnovala výzkumný soubor ($n = 1485$) reprezentující pracující populaci Spojených států. Vzorek tvořili lidé starší 18 let pracující 35 a více hodin týdně. Průměrný věk byl 39 let, většina respondentů byli běloši (80 %, Afroameričani 12 %, Asiati 6 %, jiné 3 %), žen bylo méně (42 %) než mužů. V rámci úrovně vzdělání 11 % respondentů dokončilo střední školu (s maturitou nebo bez), 68 % studovalo na vysoké škole nebo dosáhlo vysokoškolského titulu a 21 % absolvovalo studium zakončené závěrečnou prací nebo získalo pokročilé tituly. Odhadovaný medián příjmu domácnosti byl 65 357 USD. Studie vedla k aktualizaci původních skupinových norem a nově také pro úroveň vzdělání. Překvapivě pohlaví nebylo pro vytvoření skupinové normy vhodné. Autoři JDI i jiní odborníci (Judge et al., 2001; Kinicki et al., 2002; Smith et al., 1969) však poukazují na to, že zabývat se rozdíly

ve spokojenosti mezi pohlavími je na místě, přestože nejsou dostupné normy pro tuto skupinu.

U skupin, pro které byly vytvořeny normy, byly zjištěny následující vlivy na pracovní spokojenost. V případě *doby, po kterou zaměstnanec pracuje pro svého zaměstnavatele* (angl. tenure) se setkáme s tzv. honeymoon-hangover effect, což je efekt typický nárůstem pracovní spokojenosti při nástupu do nové práce vystřídáním jejím následným poklesem na určitou stabilnější úroveň (Boswell et al., 2005). Tento efekt ovlivňují především dvě skutečnosti. Zaprvé zaměstnavatelé mají tendence při nástupu nového zaměstnance zobrazovat své organizace a pracovní místa v nadměrně pozitivním světle, což může podpořit tvorbu pozitivnějších počátečních postojů včetně pracovní spokojenosti (Ashforth, 2001, citováno v Boswell et al., 2005). Zadruhé nástupu do nové práce může předcházet dobrovolný odchod z předchozího zaměstnání, kterému předcházela nízká míra pracovní spokojenosti (resp. nespokojenost) a tento stav má potenciál rovněž zvyšovat míru pracovní spokojenosti během počátečního období v nové práci (Boswell et al., 2005). Zmíněný nárůst označují Boswell a kolegové (2005) za „líbáňkový efekt“ (angl. honeymoon effect), který po nějaké době opadne, nastane „vystřízlivění“ (angl. hangover) a pracovní spokojenost poklesne na pomyslnou základní, stabilnější úroveň. S přibývajícími lety, kdy pracovník setrvává u zaměstnavatele, často roste potřeba kariérního růstu zahrnující postup z řádové pozice na vedoucí (manažerskou) pozici. Status *vedoucího pracovníka* tak může mít rovněž vliv na pracovní spokojenost (Smith et al., 1969). Výzkumy dále poukazují na potencionální vliv *věku* na pracovní spokojenost, kdy můžeme pozorovat vyšší míru pracovní spokojenosti u starších zaměstnanců oproti těm mladším (např. Lee & Wilbur, 1985). Nicméně vyšší věk je často doprovázen dalšími proměnnými jako narůstající délka setrvání v zaměstnání ovlivňující finanční ohodnocení (zpravidla dochází k postupnému navyšování) apod., tudíž nelze považovat za příliš stabilní prediktor pracovní spokojenosti (Bedeian et al., 1992; Spector, 2022). *Vzdělání* výzkumníci (Gilespe et al., 2016) v rámci norem rozdělili do tří kategorií: (1) dosažené středoškolské vzdělání, (2) dosažené nebo probíhající vysokoškolské vzdělání a (3) absolvování postgraduálního vzdělání v zaměstnání (tzv. graduate work) nebo dosažení pokročilé úrovně vzdělání (doktorské a vyšší). Potvrdili předpokládanou korelaci mezi vzděláním a finanční příjmem domácnosti ($r = 0,36$, $p < 0,05$). S podporou výsledků dalších studií se ukazuje, že vzdělání je relevantním proměnnou ovlivňující pracovní spokojenost a má totožný vliv na normy jako finanční příjem (Smith et al., 1969; Kim & Choi, 2018).

Někteří výzkumníci upozorňují na možný vliv dalších demografických faktorů na výsledná data. Například rasa nebo druh pracovního úvazku (hlavní pracovní poměr, zkrácený úvazek, práce na dohodu (např. Campione, 2014; Pelly, 2023)). Tyto vlivy však nebyly zcela prokázány. Navíc v případě vlivu rasy u robustní normativní studie Gillespieho a kolegů (2016) nebyl prokázáný signifikantní vliv rasy na výsledky měření dotazníky JDI a JIG. Je však na místě pečlivě zvážit, jaké demografické údaje v rámci měření chceme zjišťovat a dobře zmapovat jejich potenciální vliv na data.

5.1.2 Work Design Questionnaire (WDQ)

Dotazník designu práce (WDQ) vytvořený autory Morgesonem a Humphreyem (2006) měří 21 charakteristik práce. Vychází z Hackmanova a Oldhamova (1976) modelu charakteristik práce (viz kapitola 1.4), který autoři WDQ přepracovali a rozlišili tři hlavní kategorie charakteristik práce: motivační, sociální a kontextuální. *Motivační charakteristiky* vypovídají o určitém obohacení práce, tj. že je práce motivující a uspokojující. Čím vyšší je úroveň těchto charakteristik, tím vyšší můžeme předpokládat motivovanost a spokojenost jedince. První kategorie se zároveň dělí na dvě subkategorie, kterými jsou znalostní charakteristiky a charakteristiky pracovních úkolů (ty zahrnují i aspekt autonomie). Druhou kategorií jsou *sociální charakteristiky* týkající se širšího sociálního prostředí, tj interakcí uvnitř i vně organizace. Odráží sociální vztahy pracovníků, jejich spolupráci, komunikaci a provázanost pracovních činností. Poslední, *kontextuální charakteristiky* představují pracovní prostředí a podmínky, ve kterých je práce vykonávána.

Dotazník obsahuje 77 položek, které jsou rozděleny do 21 subškál. Jedná se tedy o 21faktorový model, který se ukázal jako nejvhodnější oproti možnému 18faktorovému modelu (slučuje 3 subškály zaměřené na autonomii do jednoho faktoru a provázanost práce zjišťovanou 2 subškálami také do jednoho faktoru) (Morgeson & Humphrey, 2006; Procházka, 2020). Výčet jednotlivých subškál je zobrazen v Příloze 3.

Výsledky konfirmační faktorové analýzy vypovídají o adekvátní validitě nástroje a vhodný fit pro 21faktorový model ($\chi^2(2618) = 5027$, CFI = 0,91, RMSEA = 0,04). Dále vnitřní konzistence originálního dotazníku činí průměrně $\alpha = 0,87$, přičemž u jednotlivých subškál kromě ergonomie neklesá pod hodnotu 0,70 (Morgesonem & Humphreyem, 2006). Česká adaptace WDQ vytvořená Procházkou (2020) potvrzuje vhodnost 21faktorového modelu a rovněž vykazuje přijatelnou validitu (CFI = 0,89, RMSEA = 0,046). Hodnoty vnitřní konzistence subškál se pohybují v rozmezí 0,76 až 0,96, což vypovídá o jejich

spolehlivosti až vysoké spolehlivosti měření. Pouze subškála sociální opory dosahuje nižší hodnoty reliability (0,64).

Souvislost WDQ s JDI a JIG

Z rešerše odborné literatury představené v teoretické části této práce vyplývá, že existuje vztah mezi pracovní spokojeností a designem práce. Především mezi celkovou pracovní spokojeností a motivačními charakteristikami práce, které v dotazníku WDQ odpovídají dvanácti subškálám (tři subškály autonomie, různorodost úkolů, důležitost pracovních úkolů, identita pracovních úkolů a zpětná vazba z pracovní pozice, složitost práce, zpracování informací, řešení problémů, různorodost dovedností a specializace), byl opakovaně potvrzen významný pozitivní vztah (např. Humphrey et al., 2007; Fried & Ferris, 1987; Loher et al., 1985; Morgeson & Humphrey, 2006; Morgeson et al., 2013). Podrobnější znázornění vztahů mezi subškálami WDQ a pracovní spokojeností zobrazuje tabulka korelací v Příloze 4 převzatá z metaanalýzy Humphreye a kolegů (2007). Zvláště významný se jeví pozitivní vztah autonomie a pracovní spokojenosti, který prokazují nejen zmíněné studie zaměřující se na design práce, ale i další odborná literatura zaměřená na vztah autonomie a pracovní spokojenosti (např. Spector, 1986). Dále výsledky studií Morgesona a Humphreyho (2006) a Procházky (2020) poukazují i na signifikantní pozitivní vztah mezi celkovou pracovní spokojeností subškálou sociální opory (WDQ). Tento vztah je pochopitelný, jelikož jak uvádíme v kapitole 1.4, vztahy na pracovišti významně souvisejí se spokojeností zaměstnanců (např. Bowling et al., 2010). Obzvláště u pomáhajících profesí jsou vztahy na pracovišti a sociální opora důležité (např. Utriainen & Kyngäs, 2009). Na základě literatury a výše popsaných vztahů lze předpokládat přítomnost pozitivní korelace subškál autonomie a subškály sociální opory měřenými WDQ se škálou celkové pracovní spokojenosti měřené JIG.

5.1.3 Multifacetový dotazník pracovní spokojenosti

Multifacetový dotazník pracovní spokojenosti (dále budeme používat neoficiální zkrácený název dotazníku „MDPS“) je nově vzniklým nástrojem pro měření pracovní spokojenosti vytvořeným Procházkou a kolektivem (2022). Stejně jako JDI se jedná o facetový nástroj, který rozlišuje celkem osm škál, z nichž sedm zjišťuje spokojenost s jednotlivými aspekty práce a osmá celkovou pracovní spokojenost. Autoři rozlišují spokojenost s: *náplní práce* (pracovní úkoly a činnosti, které jedinec vykonává v průběhu pracovního dne), *podmínkami*

pro výkon práce (pracovní prostředí a zázemí, které jedinci umožňují vykonávat práci efektivně a v bezpečném a příjemném prostředí), *finančním ohodnocením* (ohodnocení práce jedince pro organizaci, podmínky a způsob finančního odměňování), *vedením* (přístup přímých i nepřímých nadřízených, jejich způsob vedení, vztah s nadřízenými), *spolupracovníky* (kolegové, se kterými jedinec přichází během pracovního dne do kontaktu, vztahy s kolegy, atmosféra mezi spolupracovníky), *možnostmi profesního růstu* (možnosti dále v organizaci profesně růst a směřovat k naplnění kariérních cílů) a *komunikací v organizaci* (množství, kvalita a včasnost informací, které jedinec potřebuje pro svou práci a pro své dlouhodobé fungování v rámci organizace).

Dotazník obsahuje čtyři položky pro každou škálu, tj. celkem 32 položek, přičemž každá ze škál je doplněna otevřenou otázkou zjišťující konkrétní důvody míry spokojenosti s konkrétním aspektem práce a celkové spokojenosti. Respondent vyjadřuje svůj (ne)souhlas s jednotlivými položkami (např. „Jsem spokojen/a s tím, jaký objem práce musím zvládnout.“) na sedmi bodové škále Likertova typu od 1 (zcela nesouhlasím) po 7 (zcela souhlasím). Žádná ze škál neobsahuje reverzní položky (Procházka et al., 2022).

Doposud byla provedena pilotní studie spolu se třemi průzkumy ve vybraných podnicích, které ověřovaly psychometrické kvality nástroje. Jednotlivé škály dotazníku dosahují vysoké vnitřní (faktorové) konzistence ($\omega > 0,90$). Výsledky faktorové analýzy vykazují přijatelné hodnoty faktorové validity (CFI = 0,943, RMSEA = 0,061) a prediktivní konstruktové validity (se závazkem k organizaci; CFI = 0,944, RMSEA = 0,061). Lze tedy říct, že nástroj vykazuje dobré psychometrické charakteristiky. Avšak je třeba upozornit na skutečnost, že se jedná o pilotní výzkum a je třeba na tyto výsledky nahlížet s rozvahou (Procházka et al., 2022).

6 Přehled stanovených hypotéz

Pro větší srozumitelnost a přehlednost popisujeme hypotézy, které jsme si stanovili, v této části práce. Ta navazuje na představení použitých metod, čímž je umožněno lepší porozumění stanoveným hypotézám. Na základě rešerše odborné literatury jsme pro naplnění cílů výzkumu stanovili několik hypotéz, které popisujeme uvádíme dále v této kapitole.

6.1 Operacionalizované hypotézy

Originální verze dotazníku JDI a JIG předpokládá pětifaktorový model, který je vhodnější než jednofaktorový model a pro JIG předpokládá jednofaktorový model (Brodke et al., 2009; Gillespie et al., 2016). Za účelem ověření předpokládané struktury dotazníků si klademe tyto hypotézy:

- VO1: Odpovídá faktorová struktura české adaptace dotazníků JDI a JIG faktorové struktuře originálních dotazníků JDI a JIG?
 - **H1a:** Pro českou adaptaci JDI je vhodný pětifaktorový model, stejně jako u originálu.
 - **H1b:** Pro českou adaptaci JIG je vhodný jednofaktorový model, stejně jako u originálu.

Dále k ověření konstruktové (souběžné) validity byl zvolen dotazník MDPS, který zjišťuje totožné faktory jako JDI a JIG. Na základě rešerše literatury předpokládáme, že škála náplně práce (JDI) odpovídá škále spokojenosti s náplní práce (MDPS) (tj. měří stejný rys, resp. konstrukt), škála plat/mzda (JDI) odpovídá škále spokojenosti s finančním ohodnocením (MDPS), škála možnosti kariérního růstu (JDI) odpovídá škále spokojenosti s možnostmi profesního růstu (MDPS), škála vedení (JDI) odpovídá škále spokojenosti s vedením (MDPS), škála lidé v zaměstnání (JDI) odpovídá škále spokojenosti se spolupracovníky (MDPS) a že celková pracovní spokojenost měřená JIG odpovídá celkové pracovní spokojenosti měřené MDPS. Pro ověření předpokládaných vztahů stanovujeme následující hypotézy:

- VO2: Mohou škály MDPS poskytnout další důkazy o validitě dotazníků JDI a JIG?
 - **H2a:** Škála náplně práce (JDI) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou spokojenosti s náplní práce (MDPS).

- **H2b:** Škála plat/mzda (JDI) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou spokojenosti s finančním ohodnocením (MDPS).
- **H2c:** Škála možnosti kariérního růstu (JDI) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou spokojenosti s možnostmi profesního růstu (MDPS).
- **H2d:** Škála vedení (JDI) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou spokojenosti s vedením (MDPS).
- **H2e:** Škála lidé v zaměstnání (JDI) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou spokojenost se spolupracovníky (MDPS).
- **H2f:** Škála JIG statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou celkové pracovní spokojenosti (MDPS).

Z rešerše odborné literatury představené v teoretické části této práce a kapitole 5.1.2 vyplývá, že existuje vztah mezi pracovní spokojeností a určitými aspekty designu práce, resp. charakteristikami práce (Judge et al., 2010; Loher et al., 1985; Morgeson & Humphrey, 2006; Morgeson et al., 2013). Z dosavadního poznání vyplývá, že jedny z nevýznamnějších charakteristik souvisejících s (celkovou) pracovní spokojeností jsou autonomie a sociální opora. Studie používající WDQ (např. Humphrey et al., 2007; Morgeson & Humphrey, 2006; Procházka et al., 2020) potvrzují středně silné signifikantní (pozitivní) vztahy mezi zmíněnými charakteristikami (subškálami autonomie a subškálou sociální opory). Otestování přítomnosti zmíněných vztahů nám poslouží k ověření (vnitřní) konstruktové validity dotazníku JIG měřícího celkovou pracovní spokojenost. Za tímto účelem formulujeme následující hypotézy:

- VO3: Mohou subškály WDQ poskytnout další důkazy o validitě dotazníku JIG?
 - **H3a:** Subškála autonomie při organizování práce (WDQ) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou celkové pracovní spokojenosti (JIG).
 - **H3b:** Subškála autonomie rozhodování (WDQ) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou celkové pracovní spokojenosti (JIG).
 - **H3c:** Subškála autonomie při použití pracovních metod (WDQ) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou celkové pracovní spokojenosti (JIG).
 - **H3d:** Subškála sociální opora (WDQ) statisticky signifikantně pozitivně koreluje se škálou celkové pracovní spokojenosti (JIG).

7 Sběr dat a výzkumný soubor

7.1 Výzkumný soubor

Cílovou populaci, na kterou je náš výzkum zaměřený, tvoří zaměstnanci České republiky pracující v pomáhajících profesích. Podle slovníku Americké psychologické asociace (APA) definujeme pomáhající profese (angl. helping professions) jako „povolání, která poskytují zdravotní a vzdělávací služby jednotlivcům a skupinám, včetně povolání v oboru psychologie, psychiatrie, poradenství, lékařství, ošetřovatelství, sociální práce, fyzikální a pracovní terapie, učitelství a vzdělávání“. Český statistický úřad (ČSÚ) ani registr povolání vyskytujících se na českém trhu práce tzv. Národní soustava povolání (NSP) v rámci svých databází a statistik bohužel nevyčleňují pomáhající profese do samostatné kategorie. Nicméně podle toho, jak tuto skupinu definujeme, spadá podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) do dvou sekcí, jimiž jsou Zdravotní a sociální péče a Vzdělávání. Pro obě sekce je typická převaha zastoupení žen oproti mužů, která v roce 2021 činila přes 80 % pro zdravotní a sociální péči a přes 77 % pro vzdělávání (Český statistický úřad, 2022). Předpokládáme tedy výraznou převahu žen nad muži i v našem výzkumném vzorku.

Vzhledem k tomu, že sběr dat probíhal z velké části během letních měsíců (polovina června až konec září), kdy profese jako pedagogičtí pracovníci tvořící většinu sekce Vzdělávání mají dvouměsíční dovolenou, zaměřili jsme se především na ostatní pomáhající profese. Respondenti byli vybíráni nepravděpodobnostními metodami, konkrétně samovýběrem a výběrem pomocí sněhové koule. Součástí samovýběru byl také záměrný výběr přes instituce, kdy byly osloveny Pedagogicko-psychologické poradny, Speciální poradenská centra, Krizová centra a pobočky Českého Červeného Kříže a Charity na celém území České republiky. Kontaktována byla všechna pracoviště zmíněných institucí, které na internetu veřejně zpřístupnily emailové adresy (obecné nebo na konkrétní zaměstnance).

Výzkumu se zúčastnilo celkem 341 respondentů, z nichž základní kritéria pro zařazení do výzkumu (zaměstnanci starší 18 let pracující minimálně 35 hodin týdně, lidé pracující v pomáhajících profesích) splňovalo pouze 246. Z důvodu efektivity využití dat jsme se rozhodli do výzkumného souboru zahrnout i respondenty pracující 20–34 hodin týdně. V opačném případě bychom totiž přišli o 63 respondentů, tj. více než 18 % dat. Kromě výše zmíněných kritérií doporučených autory JDI a JIG (Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969) jsme zvolili doplňující kritérium, na jehož základě jsme vyřadili respondenty ve zkušební

době, tj. zaměstnanci na nevedoucí pozici pracující 3 a méně měsíců a vedoucí pracovníci pracující 6 a méně měsíců. Tento krok jsme učinili z důvodu tzv. líbánkového efektu (viz kapitola 5.1.1). Po stanovení doplňujícího kritéria bylo dodatečně vyřazeno 9 respondentů. Pouze jeden respondent byl vyřazen z důvodů nevalidního vyplnění dotazníků. Konečný počet respondentů, kteří vyplnili první dotazník (JDI včetně JIG), čítal 299, přičemž zároveň druhý dotazník (WDQ) vyplnilo 227 respondentů a všechny tři dotazníky vyplnilo 219 respondentů. Úbytek respondentů je akceptovatelný vzhledem ke zvoleným statistickým postupům a není nutné, aby respondenti, kteří nevyplnili všechny dotazníky, byli vyřazeni.

7.1.1 Specifikace výzkumného souboru

Celkový výzkumný soubor zahrnutý do statistických analýz činí 299 pracovníků v pomáhajících profesích, z toho 269 žen (90 %) a 30 mužů (10 %) v průměrném věku 41,88 let (min = 20 let, max = 72 let, SD = 10,84). Nejpočetnější zastoupení mají ve výzkumném souboru profese sociální pracovník/ pracovníce (n = 87, 29,1 %), psycholog/psycholožka (n = 69; 23,1 %), speciální pedagog/pedagožka (n = 56, 18,7 %) a pracovník /pracovnice v sociálních službách (n = 23, 7,7 %). Profesionálnímu zastoupení odpovídá také převažující vysokoškolské vzdělání respondentů (n = 255, 85,3 %), které je pro výkon těchto profesí nutné.

Počty respondentů podle krajů byly poměrně vyrovnané. Nejvíce osob uvedlo, že vykonává svou profesi ve Zlínském kraji (n = 56, 18,7 %) a v Hlavním městě Praha (n = 40, 13,4 %) a nejméně v Karlovarském kraji (n = 5, 1,7 %) a Královéhradeckém kraji (n = 9, 3 %).

Práci na vedoucí pozici uvedlo 71 respondentů (23,7 %), zbylí respondenti pracovali na nevedoucích či nemanážerských pozicích. Průměrná reálná pracovní doba respondentů byla 39,07 hodin týdně, přičemž téměř polovina respondentů (n = 144, 48,2 %) uvedla, že pracují přesně 40 hodin týdně a 66,89 % uvedlo, že pracují v rozmezí 35 až 45 hodin týdně. Délka pracovního poměru, jinými slovy délka setrvání na aktuální pracovní pozici byla v průměru 117,5 měsíců (min = 5 měsíců, max = 504 měsíců, SD = 108,66). Podrobněji charakteristiky výzkumného souboru popisuje následující tabulka.

Tab. 4: Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru

Proměnné	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Věk		
≤ 20	2	0,7
21-29	57	19,1
30-39	63	21,1
40-49	97	32,4
50-59	71	23,7
60-69	8	2,7
≥70	1	0,3
Profese		
Lékař / lékařka	2	0,7
Zdravotní sestra / zdravotní bratr	17	5,7
Fyzioterapeut / fyzioterapeutka	3	1,0
Psychiatr / psychiatrička	1	0,3
Psycholog / psycholožka	69	23,1
Pracovník / pracovnice v sociálních	23	7,7
Sociální pracovník / pracovnice	87	29,1
Speciální pedagog / pedagožka	56	18,7
Krizový intervent / krizová interventka	9	3,0
Jiní pedagogičtí pracovníci	10	3,3
Jiné	22	7,4
Nejvyšší dosažené vzdělání		
SŠ bez maturity	1	0,3
SŠ s maturitou	26	8,7
VOŠ (vyšší odborná škola)	16	5,4
VŠ (Bc.)	52	17,4
VŠ (Mgr., Ing.)	185	61,9
VŠ (Ph.D., MUDr. a vyšší)	18	6,0
Jiné	1	0,3
Kraj výkonu profese		
Hlavní město Praha	40	13,4
Jihočeský kraj	13	4,3
Jihomoravský kraj	24	8,0
Karlovarský kraj	5	1,7
Kraj Vysočina	10	3,3
Královéhradecký kraj	9	3,0
Liberecký kraj	14	4,7
Moravskoslezský kraj	35	11,7
Olomoucký kraj	29	9,7
Pardubický kraj	22	7,4
Plzeňský kraj	14	4,7
Středočeský kraj	12	4,0
Ústecký kraj	16	5,4
Zlínský kraj	56	18,7

7.2 Sběr dat a průběh výzkumu

Vzhledem k zaměření, resp. účelu našeho výzkumu jsme zvolili kvantitativní design a jako formu jsme použili dotazníkové šetření.

Proces překladu dotazníků JDI a JIG byl realizován studentkou Pryaniky Choudhary, na kterou jsme pak navázali s finálními úpravami české adaptace nástrojů. Studentka nejprve oslovila výzkumný tým JDI za účelem poskytnutí dotazníků a schválení jejich využití za výzkumnými účely. Po získání nejnovější revize dotazníků (z roku 2009), příslušného manuálu a po svolení výzkumného týmu k použití nástroje zahájila proces překladu dotazníků. Za tímto účelem byla využita metoda zpětných transakcí. Jako první byla provedena transakce do češtiny čtyřmi na sobě nezávislými překladateli a vybrána nejvhodnější verze. Následně dva (bilingvní) překladatelé uskutečnili zpětný překlad do angličtiny, byly porovnány a konzultovány odlišnosti v překladu následované úpravami dotazníků (příklad překladu z anglického do českého jazyka viz příloha 5). V této fázi překladu jsme nástroj převzali. Z důvodů, že překlad obsahoval instrukce odpovídající formě administrace tužka-papír provedli jsme drobné úpravy znění instrukcí tak, aby odpovídaly online administraci. Konkrétně se jednalo o změnu pokynu „Napište“ na „Vyberte“. Následně pro ověření srozumitelnosti české adaptace dotazníků pro respondenty (především úvodních instrukcí k jednotlivým škálám) byl překlad administrován 7 respondenty za účelem získání zpětné vazby. Na základě zpětných vazeb a opětovné konzultace s odborníky byly provedeny finální úpravy (např. změna názvu škály *Plat* na *Plat/mzda*; nahrazení označení „dohled“ více neutrálním výrazem „vedení“ u úvodní instrukce škály *vedení*). Znění položek bylo upraveno pouze ve dvou případech (změna položky „Dobré příležitosti ke kariérovému růstu“ na „Dobré příležitosti ke kariérnímu růstu“ současně se změnou názvu příslušné škály z *Možnosti kariérového růstu* na *Možnosti kariérního růstu*; změna skloňování položky „Špatné plánování“ na „Špatně plánující“ u škály *Vedení*) a u škály *Plat/mzda* bylo nutné na základě přidání označení „mzda“ doplnit ženský rod u některých položek (např. položka „Spravedlivý“ byla upravena na „Spravedlivý/á“).

Oslovování respondentů probíhalo online formou. V první fázi byla nabídka účasti ve výzkumu sdílena přes sociální sítě (Facebook, LinkedIn) a skrze sdílení, které tyto platformy umožňují. Ve druhé fázi byly prostřednictvím emailu osloveny vybrané instituce nebo přímo zaměstnanci daných institucí (jednalo se o Pedagogicko-psychologické poradny, Speciální poradenská centra, Krizová centra a pobočky Českého Červeného Kříže a Charity na území České republiky, na které bylo možné dohledat emailové kontakty). Tímto způsobem bylo

osloveno přibližně 2000 lidí. V poslední fázi byla opět sdílena nabídka účasti ve výzkumu přes zmíněné sociální sítě.

Výzkum probíhal v období 6. června 2023 až 1. října 2023 rovněž online formou přes MindMap Diagnostic Methods (MMDM). MMDM je software ve formě online aplikace, určený k vývoji, administraci a vyhodnocení psychodiagnostických metod (zejména testových). Spravují ho výhradně odborníci pod záštitou Univerzity Palackého v Olomouci, díky čemuž byla zajištěna vysoká míra ochrany získaných dat v porovnání s veřejně dostupnými platformami pro sběr dat. Kromě této výhody systém také umožňuje průběžné ukládání dat, což zaručuje výrazně menší ztráty dat. Jednotlivé dotazníky bylo nutné spárovat, avšak zároveň bylo nutné zachovat anonymitu respondentů. Za tímto účelem byli na začátku administrace respondenti požádáni k vytvoření vlastního unikátního kódu, který se skládal ze sedmi znaků (prvních dvou písmen jejich křestního jména, prvních dvou písmen křestního jména jejich matky a posledních tři číslic jejich telefonního čísla).

Administrace všech tří dotazníků vyžaduje investici poměrně velkého množství času (více než 40 minut). Proto byly ke snížení „mortality“ během výzkumu využity prvky gamifikace. Ta byla uskutečněna pomocí vytvoření dvou plakátů a souhrnného edukativního textu, které byly respondentům prezentovány postupně po vyplnění každého dotazníku. Plakáty obsahovaly (1) praktickou informaci z oblasti psychologie, (2) vtip, a (3) motivační text odkazující na to, co se dozví na dalším plakátu a v závěrečném shrnutí (v souhrnném edukativním textu). Ukázkou gamifikace nabízíme v Příloze 6.

8 Etické aspekty výzkumu

Výzkum byl proveden v souladu s etickými zásadami Ethical principles of psychologists and code of conduct (American Psychological Association, 2017) a právními normami ČR. Respondenti byli před zahájením administrace v úvodním textu informováni o účelu, cílech studie, jejích autorech a zaštiťující organizace (tj. Katedra psychologie UPOL), průběhu a přibližné délce administrace, dobrovolnosti účasti a možnostech odstoupení. Souhlas s účastí a zpracováním dat udělili pokračováním na následující části testové baterie. Všichni účastníci výzkumu byli starší 18 let, tudíž souhlas zákonného zástupce nebylo nutné získávat.

Aby byla zachována anonymita respondentů, byli požádáni o vytvoření vlastního unikátního kódu (popis viz předchozí kapitola), který sloužil pro spárování dat jednotlivých dotazníků v rámci MMDM. Zároveň kód bylo možné využít pro případy, kdyby se respondenti rozhodli zrušit svou účast ve výzkumu, kdy stačilo nahlásit příslušný kód s žádostí o vyřazení. Tak mohli učinit pomocí emailového kontaktu na autorku, který jim byl poskytnut v úvodní instrukci i po vyplnění všech tří dotazníků. Na autorku se mohli respondenti obrátit také v případě jakýchkoliv dotazů v souvislosti s výzkumem.

Respondenti obdrželi po vyplnění každého dotazníku odměnu v podobě letáku obsahujícího užitečné tipy a techniky (z oblasti psychologie) do života a vtipu. Po vyplnění všech dotazníků účastníci obdrželi souhrn těchto informací spolu s dalšími praktickými informacemi a odkazy na zdroje a videa.

9 Práce s daty a výsledky výzkumu

Data jsme z aplikace MMDM získali ve formě excel souboru. Prvotní úpravy (pojmenování položek, reverzní skórování položek, změna kódování položek JDI a JIG apod.), očištění dat (např. vyřazení tzv. *straight line* odpovědí neboli nevalidních odpovědí; vyřazení jiných profesí, než jsou pomáhající) a výpočet hrubých skóre metod pro jednotlivé škály pomocí součtu příslušných skóre položek jsme provedli v programu Microsoft Excel 2016. Postup při úpravě a kódování dat byl provedený v souladu s instrukcemi manuálu dotazníků. Reverzní položky byly označeny příponou „_r“ (výčet položek viz příloha 7). Pro analýzu dat jsme využili programy IBM SPSS 25 a Jamovi (verze 2.3.28).

Jako první jsme zjišťovali rozdělení dat, tj. testovali jsme normalitu získaných dat. Normalitu jsme posuzovali pomocí Q-Q grafů v kombinaci s histogramy pro jednotlivé škály JDI a pro JIG. Výsledky poukazují na absenci normálního rozdělení dat, resp. data nepřipomínají normální rozdělení. Ani po transformaci pozorované proměnné pomocí přirozeného logaritmu jsme u žádné škály neobdrželi normální rozdělení. Ačkoliv se střední hodnoty kumulují kolem normálu, pozorujeme zároveň velkou deviaci získaných dat od předpokládané deviační křivky normálního rozdělení a přítomnost množství odlehlých hodnot (tzv. outliers). Histogramy jednotlivých škál v komparaci s příslušnými Q-Q grafy ve většině případů poukazují na Poissonovu distribuci nebo kombinaci Poissonovy a Gamma distribuce dat. Absenci normálního rozdělení dat potvrzují i Kolmogorův-Smirnovův a Shapiro-Wilkův test, které u všech škál vyšly statisticky vysoce signifikantní ($p < 0,001$). Velmi podobné rozdělení dat pozorujeme i v případě subškál dotazníku MDPS a WDQ, u kterých tvar histogramů v kombinaci s Q-Q grafy pro jednotlivé subškály nepřipomínaly normální rozdělení a byly přítomny značné odchylky od předpokládaných deviačních křivek normálního rozdělení. Zjištěné rozdělení dat zohledňujeme při další práci s daty a pro následující analýzu volíme použití neparametrických metod.

9.1 Reliabilita nástrojů

Pro ověření reliability nástrojů jsme použili ukazatel vnitřní konzistence. Zvolili jsme McDonaldův koeficient omega, který odhaduje procento rozptylu způsobeného faktory pro všechny položky dohromady a na rozdíl od častěji používaného Crobachova koeficientu alfa není zatížený předpokladem tau ekvivalence, tj. předpokladem, že všechny položky mají stejné faktorové náboje (Hayes & Coutts, 2020). Doporučená hodnota koeficientu alfa

i omega je 0,7 a vyšší, přičemž zároveň platí, že s narůstajícím počtem položek zpravidla hodnota koeficientu roste. Výpočet koeficientu omega program SPSS neumožňuje, proto jsme i v tomto případě využili k analýze program Jamovi. Výsledky vnitřní konzistence jednotlivých škál prezentuje následující tabulka.

Tab. 5: Vnitřní konzistence jednotlivých škál JDI a dotazníku JIG

JDI facety a JIG	McDonaldova ω
Náplň práce	0,844
Plat/mzda	0,894
Možnosti kariérního růstu	0,848
Vedení	0,926
Lidé v zaměstnání	0,922
Práce obecně (JIG)*	0,880

Pozn.: *modifikovaný model

Všechny pozorované hodnoty lze sledovat jako uspokojivé a oba dotazníky za reliabilní z hlediska vnitřní konzistence. Současně uvádíme i hodnoty vnitřní konzistence pro zbylé dotazníky. Škály MDPS také prokázaly adekvátní vnitřní konzistenci ($\omega = 0,87$ až $0,96$). V případě WDQ všechny subškály kromě subškál ergonomie ($\omega = 0,69$) a pracovní podmínky ($\omega = 0,65$), jejichž hodnoty se pohybovaly těsně pod doporučenou hodnotou, vykazovaly adekvátní vnitřní konzistenci ($\omega = 0,75$ až $0,96$). Jelikož se subškály ergonomie a pracovní podmínky skládají pouze ze 3 a 5 položek, což může být dle dříve popsáního předpokladu důvodem nižší hodnoty koeficientu ω , sledujeme hodnoty těchto subškál také za přijatelné.

9.2 Faktorová struktura JDI a JIG

Pro ověření faktorové struktury JDI jsme aplikovali konfirmační faktorovou analýzu (dále pouze CFA) za využití prostředí programu Jamovi. Vzhledem k povaze dat jsme v programu využili balíček SEM, který je obdobný balíčce lavaan v programu R studio, a který nabízí algoritmy umožňující polychorické korelace v rámci CFA. Ověřovali jsme shodu faktorové struktury dotazníků s originály, tj. vhodnost pětifaktorového modelu pro JDI a jednofaktorového modelu pro JIG.

Oba dotazníky obsahují velmi krátké stupnice s nucenou volbou. Pro takový typ dat není vhodné použití Personovy korelace, jelikož by mohlo dojít k podhodnocení odhadu korelace (Urbánek et al., 2011). Zároveň i vzhledem ke zjištěnému rozdělení dat nelze aplikovat Personův korelační koeficient. Z těchto důvodů jsme při realizaci CFA použili odhadovací algoritmus polychorických korelačních koeficientů, tzv. WLSMV (weighted least square mean and variance). Tento algoritmus umožňuje výpočty s kategoriálními i ordinálními proměnnými jako jsou ty v případě JDI a JIG, čímž poskytuje lepší odhady faktorových zátěží i jejich standardních chyb. Zohledňuje zároveň i data jejichž rozdělení se neblíží normálnímu (Soukup, 2021). Aplikace šikmé nebo ortogonální rotace neměla vliv na kvalitu modelu. V souladu s teorií předpokládající neprovázanost faktorů JDI výstupy prezentujeme v kolmé rotaci metodou Varimax.

Pro posouzení vhodnosti modelu, resp. dobrého fitu modelu a jeho přijetí posuzujeme několik parametrů kvality. Jsou jimi hojně používané indexy Comparative fit index (CFI) a Tucker-Lewis index (TLI) vypovídající o tom, zda námi navrhovaný model odpovídá základnímu modelu (nejlepšímu možnému modelu). Doporučované hodnoty těchto ukazatelů vypovídající o dobrém fitu jsou $> 0,95$, přičemž čím více se hodnota blíží hodnotě 1, tím lepší je fit modelu (Hu & Bentler, 1998). Dále sledujeme index Root mean square of approximation (RMSEA, pro 90 % konfidenční interval) představující odmocninu ze střední čtvercové chyby, vypovídající o chybovosti navrhovaného modelu. Pro tento index naopak platí, čím nižší hodnota (blízko hodnotě 0), tím menší chybovost modelu. Model lze považovat za přijatelný nabývá-li index hodnot nejvýše 0,08 a za hodnoty vypovídající o dobrém fitu modelu považovat $RMSEA < 0,05$ (Browne & Cudeck, 1993). Pro druhý ukazatel vypovídající o tom, jak dobře model reprezentuje data tzv. Standardised root mean square residual (SRMR), platí stejné podmínky a parametry pro přijetí modelu jako pro RMSEA. Index SRMR však při posuzování vhodnosti modelu nezohledňujeme, jelikož tento není vhodné jeho použití u dat, jejichž rozdělení se neblíží normálnímu (Pavlov et al., 2021). Posledním ukazatelem, který ve výsledcích uvádíme je chí-kvadrát rozdělení (χ^2) a stupně volnosti modelu (df). Ukazatel χ^2 je však poměrně striktní a jeho hodnota je ovlivněna velikostí souboru. U větších vzorků ($n > 100$) je doporučováno posuzovat pouze podíl χ^2 a df. Kritérium pro hodnoty tohoto podílu vypovídající o dobrém fitu modelu jsou 2 až 5 jednotek (Soukup, 2021). Při posuzování vhodnosti modelů posuzujeme právě tento parametr nikoli hodnoty chí-kvadrát testu samotného. Výsledky konfirmační faktorové analýzy prezentuje Tab. 6.

Tab. 6: Konfirmační faktorová analýza JDI a JIG

Dotazník	χ^2	df	CFI	TLI	RSMEA	RMSEA 90 % CI	
						spodní	horní
JDI (5 faktorů)	3575	2474	0,980	0,979	0,039	0,036	0,041
JIG (1 faktor)*	354	133	0,977	0,973	0,075	0,065	0,084

Pozn.: χ^2 = chí-kvadrát test. df = stupně volnosti. CFI = Comparative fit index. TLI = Tucker-Lewis index. RMSEA = Root mean square of approximation. CI = confidence interval. *modifikovaný model pro JIG.

Pětifaktorový model pro JDI splňuje kritéria kvality ve všech pozorovaných indexech (podíl χ^2 a $df < 1,5$, CFI, TLI $> 0,97$, RMSEA $< 0,04$). Pro dosažení stanoveného výzkumného cíle spočívajícího v ověření psychometrických vlastností JDI jsme si kladli otázku, zda česká adaptace JDI má pětifaktorovou strukturu stejně jako originální anglická verze dotazníku. Výsledky potvrzují vhodnost pětifaktorového modelu pro JDI, čímž poskytují důkazy pro (vnitřní) konstruktovou validitu dotazníku JDI. Tímto **přijímáme H1a**.

Kompletní výsledky faktorových nábojů pro jednotlivé položky JDI a jejich příslušnost k jednotlivým faktorům jsou součástí přílohy 7. Z podrobnějších výsledků pozorujeme nižší hodnoty standardizovaných faktorových nábojů (označované jako β) u položek *w10* („užitečná“), *w12_r* („jednoduchá“), *w17* („jsou vidět výsledky“) v rámci faktoru spokojenost s náplní práce ($\beta > 0,4$). Hodnoty nad 0,3 lze považovat za přijatelné (Urbánek et al., 2011). Extrémně nízký náboj s hodnotu $\beta = 0,27$ však pozorujeme u položky *s6* („vlivné“) náležící faktoru spokojenost s vedením. Takto nízká hodnota značí, že položka *s6* minimálně přispívá k popsání měřeného faktoru. Konkrétně pouze 7,3 % hodnoty položky *s6* je ovlivněno faktorem spokojenosti s vedením. Lze shrnout, že faktory dostatečně sytí položky v souladu s teorií vyjma položky *s6*, jejíž standardizovaný faktorový náboj je výrazně nižší než u zbylých položek.

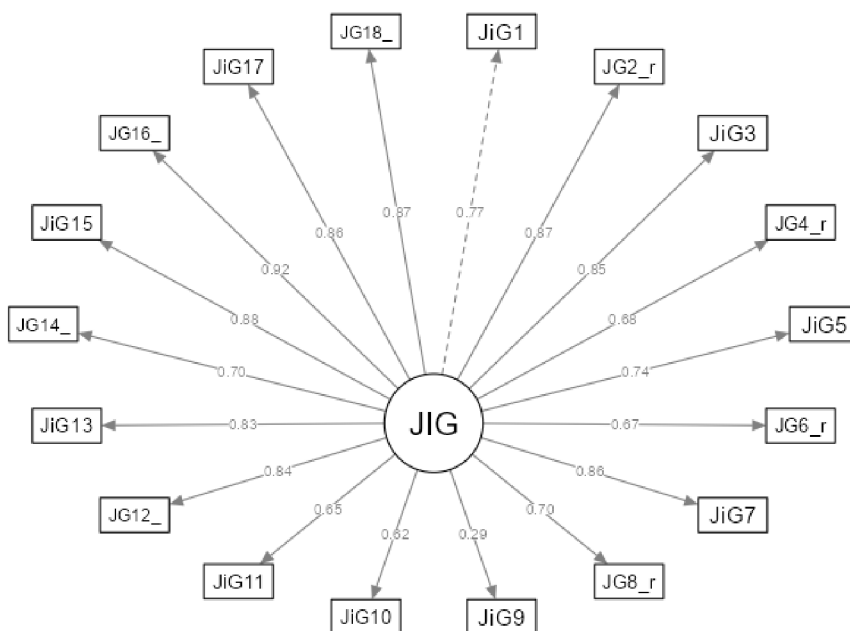
Modifikační indexy zobrazují, že rezidua některých položek mají tendence korelovat mezi sebou, ale i korelovat s jinými faktory. V případě korelace reziduí položek mezi sebou se jednalo například o korelace u položek *w2_r* („rutinní“) s *w13_r* („opakující se“) náležící do faktoru spokojenosti s náplní práce a u položek *p3_r* („s příjmem sotva vyjdu“) s *p8* („dostatečný/á pro mé výdaje“) náležící do faktoru spokojenosti s platem/mzdou. K modifikaci modelu jsme však nepřistoupili z důvodů, že navrhované korelace měly zanedbatelný vliv na kvalitu modelu. Nejsilnější tendence korelovat s jinými faktory jsme pozorovali u položek *w7* („společensky ceněná“) a *w3* („uspokojující“) patřících do faktoru

spokojenosti s náplní práce. Modifikační index udával, že při připuštění korelace rezidua položky w_7 s faktorem spokojenosti s platem/mzdou a s faktorem spokojenosti s vedením dojde ke zlepšení modelu. Nejvýznamnější zlepšení bylo očekávané při připuštění korelace rezidua položky w_7 s faktorem spokojenosti s platem/mzdou, kdy by se hodnoty chí-kvadrát testu snížily o 134,7 jednotek. K dalšímu zlepšení modelu by pak došlo v případě připuštění korelace rezidua položky w_3 s faktory spokojenosti s vedením a spokojenosti s lidmi v zaměstnání. Navrhované modifikace nejsou z hlediska teoretické koncepce dotazníku přípustné, přesto je zde uvádíme, jelikož mohou vypovídat o potenciální problematičnosti těchto položek.

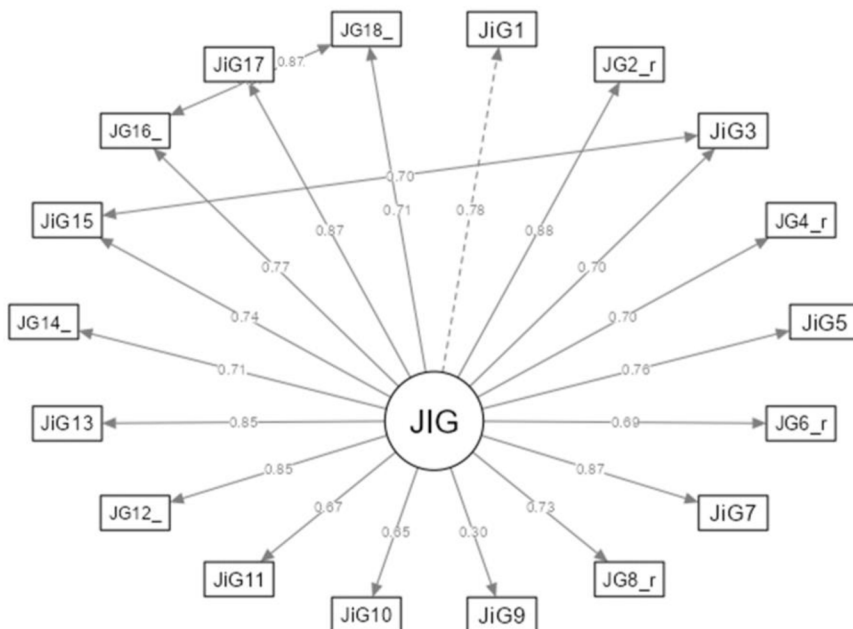
Pro dotazník JIG měřící celkovou pracovní spokojenost teorie předpokládá jednofaktorovou strukturu. Jednofaktorový model s ukazateli shody $\chi^2 = 473$, $df = 135$, $CFI = 0,965$, $TLI = 0,960$ a $RMSEA = 0,092$ ($CI_{90\%} = 0,083 - 0,101$), jsme shledali jako nevyhovující a přistoupili jsme k jeho modifikaci (původní model znázorňuje Obrázek 3: Původní model JIG). Na základě modifikačních indexů vypovídajících o tendenci reziduí některých položek vzájemně korelovat jsme učinily změny v modelu. Povolili jsme korelace chybových složek (reziduí) u položek JiG3 („skvělé“) ~~ JiG15 („vynikající“) a JiG16_r („mizerné“) ~~ JiG18_r („žalostné“), u kterých byl zároveň patrný sdílený význam slov. Modifikovaný model prezentovaný na Obrázku 4 vykazuje již přijatelné hodnoty ukazatelů shody s daty: $\chi^2 = 345$, $df = 133$, $CFI = 0,977$, $TLI = 0,973$ a $RMSEA = 0,075$ ($CI_{90\%} = 0,065 - 0,084$). Na základě výše popsáných výsledků vypovídajících o (vnitřní) konstruktové validitě dotazníku JIG potvrzujeme vhodnost jednofaktorového modelu pro JIG a **přijímáme hypotézu H1b**.

Standardizované faktorové náboje položek JIG vykazují vyjma položky *JiG9* („horší než většina“, $\beta = 0,30$) dostatečně vysokou hodnotu. Jinými slovy, všechny položky kromě *JiG9* po modifikaci modelu adekvátně sytí faktor celkové pracovní spokojenosti (jednotlivé hodnoty zobrazuje Obrázek 4).

Obrázek 3: Původní model JIG



Obrázek 4: Modifikovaný model JIG



9.3 Konstruktová validita JDI a JIG

Pro ověření konstruktové (souběžné) validity JDI a JIG jsme použili metodu Spearmanova korelačního koeficientu. Podle doporučení Evanse (1996), korelace o hodnotě větší než 0,6 považujeme za silné vztahy. Výsledky vypovídají o statisticky významných středně silných pozitivních korelacích mezi škálami měřícími spokojenost s náplní práce ($r_s = 0,494$, $p < 0,01$), možnostmi kariérního (profesního) růstu ($r_s = 0,470$, $p < 0,01$), a lidmi v zaměstnání (spolupracovníky) ($r_s = 0,566$, $p < 0,01$). Dále signifikantní silné pozitivní korelace pozorujeme u škál spokojenosti s vedením ($r_s = 0,802$, $p < 0,01$), platem/mzdou (finančním ohodnocením) ($r_s = 0,657$, $p < 0,01$) a u celkové pracovní spokojenosti ($r_s = 0,654$, $p < 0,01$). Všechny pozorované vztahy jednotlivých škál zobrazuje korelační matice v příloze 8. Tímto jsme získali důkazy pro konstruktovou validitu české adaptace dotazníků JDI a JIG a **přijímáme hypotézy H2a – H2f**.

Současně, jak předpokládá teorie (Dalal, 2013; Ironson et al., 1989), škála náplně práce (JDI) nejvíce koreluje se škálou celkové pracovní spokojenosti, resp. s dotazníkem JIG ($r_s = 0,605$, $p < 0,01$). Tento výsledek lze považovat za další důkaz (vnitřní) konstruktové validity dotazníku JDI.

9.4 Kriteriační validita JIG

Na základě třetí výzkumné otázky se snažíme ověřit kriteriační validitu JIG za pomoci dotazníku WDQ. Použili jsme k tomu metodu Spearmanova korelačního koeficientu. Přehled všech korelací (mezi JDI, JIG a WDQ) prezentujeme v příloze 9. V souvislosti s ověřením kriteriační validity JIG předpokládáme středně silné pozitivní vztahy mezi celkovou pracovní spokojeností a třemi subškálami autonomie (autonomie při organizování práce, autonomie rozhodování, autonomie při použití pracovních metod) a celkovou pracovní spokojeností. Rovněž předpokládáme pozitivní vztah mezi sociální oporou a celkovou pracovní spokojeností.

Výsledky jsou v souladu s předpokladem a poukazují na statisticky signifikantní středně silné korelace mezi škálou celkové pracovní spokojenosti (JIG) a subškálami dotazníku WDQ autonomií při organizování práce ($r_s = 0,338$, $p < 0,01$), autonomií rozhodování ($r_s = 0,431$, $p < 0,01$, autonomií při použití pracovních metod ($r_s = 0,392$, $p < 0,01$) a sociální oporou ($r_s = 0,425$, $p < 0,01$). Prezentované výsledky poskytují důkazy

o kriteriální validitě dotazníku JIG a na jejich základě **přijímáme hypotézy H3a, H3b, H3c a H3d.**

9.5 Parametry výzkumného souboru

Poslední kapitolu zabývající se výsledky věnujeme deskriptivní statistice. Jelikož se jedná o analýzu nad rámec námi kladených výzkumných cílů, uvádíme zde pouze vybrané výsledky.

Následující tabulka prezentuje základní deskriptivní charakteristiky skóre JDI a JIG pro všechny respondenty. Výsledky ukazují, že průměrně byli nejvíce respondenti (představující populaci pracující v pomáhajících profesích) spokojení s lidmi v zaměstnání. Naopak nejméně byli spokojení s možnostmi kariérního růstu. Respektive lze říct, že s možnostmi kariérního růstu byli respondenti značně nespokojení. Rovněž s platem/mzdou byli respondenti velmi málo spokojení.

Tab. 7: Deskriptivní charakteristiky JDI a JIG

Spokojenost s	Průměr	Medián	Min.	Max.	SD
náplní práce (JDI)	40,67	44,00	7	54	9,50
platem/ mzdou (JDI)	12,93	13,11	0	27	8,27
možnostmi kariérního růstu (JDI)	4,43	5,49	0	27	5,52
vedením (JDI)	37,45	38,85	0	54	14,04
lidmi v zaměstnání (JDI)	43,53	43,86	6	54	11,85
CPS (JIG)	41,64	42,86	0	54	9,78

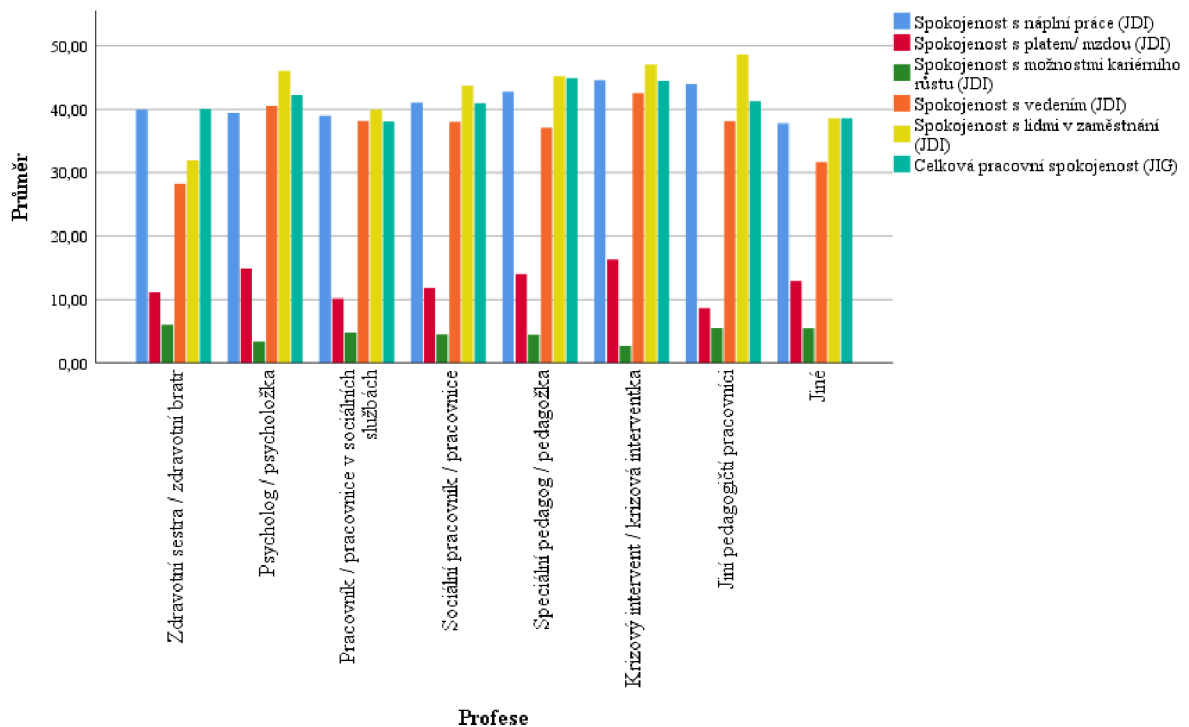
Pozn.: n = 299. M = průměr. SD = směrodatná odchylka. CSP = celková pracovní spokojenost.

V celkové pracovní spokojenosti napříč kraji nepozorujeme výrazné rozdíly. Nejvíce byli spokojení respondenti pracující v Ústeckém kraji (n = 16) s průměrnou hodnotou celkové pracovní spokojenosti 43,64 a Královohradeckém kraji (n = 9), kde jejich spokojenost dosahovala průměrné hodnoty 43. Nejméně spokojení byli pak respondenti pracující v Plzeňském (n = 14) a Jihomoravském kraji (n = 24), kde jejich celková spokojenost dosahovala v průměru hodnot 36,29 a 38,38.

Větší rozdíly pozorujeme v průměrných hodnotách spokojenosti s jednotlivými aspekty práce a celkové pracovní spokojenosti u různých profesí. V následujícím grafu jsou zobrazeny průměrné hodnoty spokojenosti pro všechny pozorované profese kromě těch s žádným nebo příliš nízkým počtem respondentů. Profese, které jsme do grafu nezařadili,

jsou záchranář/záchranářka (n = 0), psychiatr/psychiatrička (n = 1), lékař/lékařka (n = 2) a fyzioterapeut/fyzioterapeutka (n = 3).

Graf 1: Deskriptivní charakteristiky JDI a JIG podle profese



S náplní práce byly nejvíce spokojeni respondenti pracující jako krizoví intervenenti/krizové intervencentky (n = 9, M = 44,56) a nejméně respondenti, kteří pracují v jiných pomáhajících profesích (n = 22, M = 37,77). S platem či mzdou byly velmi málo spokojené všechny profese, kdy nejvyšších průměrných hodnot dosahovali opět krizoví intervenenti/krizové intervencentky (n = 9, M = 16,33) a nejnižších jiní pedagogičtí pracovníci (n = 10, M = 8,70). Extrémně nízkých průměrných hodnot dosahovaly všechny profese při hodnocení spokojenosti s možnostmi kariérního růstu. Nejvyšší ale stále velmi nízké hodnoty pozorujeme u zdravotních sester/bratrů (n = 17, M = 6,06) a nejnižší u krizových intervencentů (n = 9, M = 2,67). Hodnoty spokojenosti s vedením byly znatelně vyšší, kdy opět nejvyšších hodnot dosahovali krizoví intervenenti/krizové intervencentky (n = 9, M = 42,56), zatímco nejnižší hodnoty vykazovali zdravotní sestry/bratři (n = 17, M = 28,29). S lidmi v zaměstnání byli pak nejvíce spokojeni jiní pedagogičtí pracovníci (n = 10, M = 48,60) a nejméně zdravotní sestry/bratři (n = 17, M = 31,94). Průměrné hodnoty celkové pracovní spokojenosti pozorujeme poměrně vysoké u všech profesí, přičemž nejvyšší byly u krizových

interventů/interventek (n = 9, M = 44,44) a nejnižší u pracovníků/pracovnic v sociálních službách (n = 23, M = 38,04).

Jako poslední uvádíme hodnoty pracovní spokojenosti v závislosti na tom, zda respondent pracuje na vedoucí pozici či nikoliv. Rozdíly mezi těmito dvěma skupinami vedoucích a nevedoucích, resp. manažerských a nemanagerských pracovníků pozorujeme minimální. Konkrétní hodnoty prezentujeme v tabulce níže.

Tab. 8: Deskriptivní charakteristiky JDI a JIG podle vedoucí pozice

Vedoucí pozice		Spokojenost s náplní práce (JDI)	Spokojenost s platem/ mzdou (JDI)	Spokojenost s možnostmi kariérního růstu (JDI)	Spokojenost s vedením (JDI)	Spokojenost s lidmi v zaměstnání (JDI)	Celková pracovní spokojenost (JIG)
Ano (n = 71)	Průměr	42,45	13,11	5,49	36,85	43,86	42,86
	Medián	44	14	3	40	48	44
	SD	6,85	8,12	6,32	14,09	11,54	7,68
	Min.	14	0	0	3	12	16
	Max.	54	27	27	54	54	54
Ne (n = 228)	Průměr	40,11	12,87	4,10	37,65	43,43	41,26
	Medián	42	12	3	42	48	44
	SD	10,14	8,34	5,21	14,05	11,97	10,34
	Min.	7	0	0	0	6	0
	Max.	54	27	24	54	54	54

10 Diskuse

V této kapitole nejprve představujeme hlavní výsledky výzkumu a zda bylo dosaženo cílů práce. Současně diskutujeme úskalí a limity našeho výzkumu a na závěr poskytujeme návrhy pro další výzkumy a aplikaci do praxe.

Prvním stanoveným cílem bylo dokončení rozpracovaného překladu dotazníků JDI a JIG. Jeho naplnění spočívalo především v úpravě již přeloženého obsahu originálních dotazníků do podoby vhodné pro online administraci, v drobných úpravách obsahu a v ověření srozumitelnosti instrukce dotazníků pro respondenty. Dotazníky jsme implementovali do prostředí softwaru MMDM sloužícího mimo jiné k online administraci a vyhodnocování psychodiagnostických metod. Volba právě této platformy s sebou nese množství výhod. Je spravována odborníky z Univerzity Palackého v Olomouci, díky čemuž je zajištěno bezpečné uchovávání dat a v případě dalších výzkumů umožňuje snadnou manipulaci s dotazníky a jejich spravování. Dílčí úkony týkající se změn v překladu jsme konzultovali s autorkou překladu a odborníky. Nicméně nelze vyloučit riziko chyb v překladu, jelikož některé pojmy v originálním anglickém jazyce neumožňují doslovný překlad do českého jazyka. Tato obava se potvrdila v souvislosti s výsledky výzkumu, kdy jsme odhalili potenciální úskalí v překladu názvu a instrukce škály *vedení*. Problematice se budeme blíže věnovat dále v textu v části zaměřené na výsledky analýzy faktorové struktury nástrojů. Stanovený cíl dokončit český překlad dotazníků JDI a JIG jsme však navzdory potenciálním úskalím naplnili.

Druhým cílem naší studie bylo ověřit psychometrické vlastnosti českého překladu dotazníků JDI a JIG. Konkrétně jsme se zaměřili na ověření reliability a několika typů validity nástrojů. Zjišťování validity jsme rozdělili do tří částí, kdy jsme ověřovali (1) faktorovou strukturu JDI a JIG, (2) konstruktovou (souběžnou) validitu a (3) kriteriální validitu (pouze pro JIG). V rámci každé části jsme si kladli výzkumné otázky současně s hypotézami potvrzující nebo naopak vyvracející validitu dotazníků. Analýzu reliability jsme realizovali po ověření faktorové struktury.

Jako první jsme tedy přistoupili k analýze faktorové struktury, u níž jsme očekávali shodu s originálem, tj. předpokládali jsme pětifaktorový model pro JDI a jednofaktorový model pro JIG (Brodke et al., 2009; Gillespie et al., 2016; Ironson et al., 1989). Při analýze jsme aplikovali konfirmační faktorovou analýzu (CFA) s využitím odhadovacího algoritmu

WLSMV, který umožnil práci s netypickou formou odpovědi na položku a daty, jejichž rozdělení chybové složky se značně odchylovalo od normálního rozdělení. Výsledky CFA podporují předpokládanou strukturu, kdy oba modely splňovaly stanovená kritéria pro dobrý fit s daty a poskytují důkazy o vnitřní konstruktové validitě neboli faktorové validitě (Urbánek et al., 2011) dotazníků JDI a JIG.

Ačkoliv výsledky CFA pro oba modely vypovídají o odpovídající fitaci dat, dvě položky (jedna náležící do JDI a druhá do JIG) vykazovaly velmi nízký standardizovaný faktorový náboj β . Konkrétně se jednalo o položku *s6* („vlivné“, $\beta = 0,27$) škály *vedení* (JDI) a položku *JiG9* („horší než většina“, $\beta = 0,30$) škály *celkové pracovní spokojenosti* (JIG). V literatuře se setkáme s doporučenou hraniční hodnotou $\beta > 0,3$, která je ještě přijatelná (Urbánek et al., 2011). Položky s menším nábojem příliš málo přispívají k vysvětlení daného faktoru a je u nich riziko, že měří jiný faktor či rys, než by měly (Urbánek et al., 2011). Hodnota 0,30 položky *JiG9* je tak hraniční a o jejím vyřazení lze spekulovat, zatímco hodnota 0,27 položky *s6* je jasně pod stanovenou hranicí a její vyřazení je oprávněné. Nízký (standardizovaný) faktorový náboj ($< 0,3$) položky *s6* popisující *vedení* jako „vlivné“ (v originálním anglickém znění „influential“) zaznamenali ve své studii i Tasios a Giannouli (2017) při adaptaci JDI do řeckého jazyka. Jedním z možných vysvětlení nízkých hodnot je skutečnost, že položka není relevantní pro zkoumanou populaci, tj. pro pomáhající profese. To však nekoresponduje se závěry předchozích studií, že jsou dotazníky do jisté míry univerzální pro různé profese i kultury (např. Dalal, 2013; Wang & Russel, 2005). Dalším vysvětlením může být chybný překlad položky nebo instrukce pro danou škálu. Identifikovali jsme potenciální problém ve významu slova „vedení“, které zastupuje v originálním znění pojem „supervision“. Porovnáme-li tyto dva pojmy, zvolený český ekvivalent v sobě nese dva významy: vedení ze strany (přímého) nadřízeného a vedení ze strany managementu, resp. vedení organizace. Originální označení škály pojmem „supervision“ je svou podstatou bližší prvnímu významu, tj. představuje dohled konkrétní osoby na někoho či nad někým (Smith et al., 1969; APA, n.d.). Pro pojem *supervision* v češtině existuje anglicismus *supervize*, který by význam lépe vystihoval, avšak tento pojem se používá jen v určitých oborech a někteří lidé nemusejí znát jeho význam. Navrhujeme tedy změnu v názvu škály *vedení* na *vedení přímým nadřízeným*, která se jeví jako nejvhodnější řešení. Současně v reakci na výše zmíněné nízké hodnoty faktorových nábojů pro položky *s6* a *JiG9* doporučujeme výpočet alternativního skóru pro škály *vedení* a *celkovou pracovní spokojenost* (JIG) bez těchto problematických

položek. Přesto však položky zatím v rámci nástroje doporučujeme ponechat, protože chybí ověření na dalších populacích.

Reliabilitu JDI a JIG jsme ověřovali pomocí analýzy vnitřní konzistence. Z důvodů multidimenzionality dat a rozdělení dat, které se výrazně odchylyje od normálního, jsme se rozhodli pracovat s koeficientem McDonaldovo ω , který na rozdíl od častěji používaného Crobachova koeficientu α není zatížený předpokladem tau ekvivalence (Hayes & Coutts, 2020). Zjištěné hodnoty vnitřní konzistence všech škál JDI a JIG (v rozmezí 0,844 až 0,926) hodnotíme jako uspokojivé, přičemž tyto hodnoty se do značné míry shodují s hodnotami škál originálních dotazníků, které se pohybovaly v rozmezí $\alpha = 0,88$ až 0,92 (Brodke et al., 2009). Oba dotazníky lze tedy označit za reliabilní.

Pro poskytnutí dalších důkazů o validitě JDI a JIG jsme ověřovali konstruktovou (souběžnou) validitu pomocí dotazníku MDPS za využití Spearmanova korelačního koeficientu. Dotazník MDPS obsahuje shodné škály s oběma námi testovanými dotazníky, a právě ty byly vzájemně korelovány s očekáváním statisticky významných pozitivních korelací. Středně silné signifikantní korelace jsme zaznamenali u škál zjišťujících spokojenost s náplní práce, možnostmi kariérního růstu a lidmi v zaměstnání. U zbylých škál pozorujeme statisticky významné silné korelace. Ačkoliv jsme silné korelace předpokládali u všech škál, výsledky jsou uspokojivé a lze je považovat za další důkaz konstruktové validity JDI a JIG. Je však třeba zmínit limity spojené s využitím MDPS za účelem ověření validity přeložených dotazníků. V rámci procesu tvorby tohoto dotazníku byly realizovány tři studie ve třech různých podnicích, z nichž byla získána data ověřující platnost dotazníku (Procházka et al., 2022). Doposud ale získané výsledky nebyly replikovány, chybí publikace shrnující tyto tři studie a nebyly publikovány navazující výzkumy ověřující psychometrické vlastnosti MDPS na větších výzkumných vzorcích. Výsledky doposud realizovaných studií přesto poskytují přijatelné důkazy o adekvátních psychometrických vlastnostech dotazníku (Procházka et al., 2022) a jeho využití v naší studii je tak oprávněné. Navíc, jak je patrné z celé této diplomové práce, volba jiného dotazníku pro ověření souběžné validity nebyla možná z důvodů absence ověřeného nástroje měřícího pracovní spokojenost v českém prostředí. Určité úskalí může spočívat i v koncepčních rozdílech některých škál MDPS. Například škála *lidé v zaměstnání* (JDI) byla korelována se škálou *spolupracovníci* (MDPS). Již z názvů škál je patrný rozdíl, kdy škála JDI zahrnuje většinu lidí, se kterými se zaměstnanec setkává a pracuje ve svém zaměstnání, zatímco druhá škála se zaměřuje pouze na spolupracovníky. Z výše zmíněného

vyplývá, že je potřeba dalších důkazů v případě souběžné validity, aby byla tato vlastnost dostatečně podpořena.

Na základě rešerše literatury jsme předpokládali v případě vzájemných korelací mezi škálami JDI a JIG nejsilnější vztah mezi škálou *náplně práce* (JDI) a škálou *celkové pracovní spokojenosti* (JIG). Současně s výsledky konstruktové (souběžné) validity tedy prezentujeme i Spearmanovu korelaci tohoto vztahu. Zjistili jsme silnou signifikantní korelaci o hodnotě $r_s = 0,605$ ($p < 0,01$) mezi danými škálami. Zároveň se jednalo o nejsilnější korelaci napříč jednotlivými škálami. Tento výsledek je v souladu se zjištěními předchozích studií (Brodke et al., 2009; Gillespie et al., 2016; Stanton et al., 2002), ve kterých autoři zaznamenali velmi podobné výsledky, tj. signifikantní korelaci mezi těmito škálami s hodnotami v rozmezí 0,65 až 0,69, přičemž se rovněž jednalo o nejsilnější korelaci mezi škálami navzájem. Popsaný výsledek lze tak považovat za další důkaz konstruktové validity dotazníků JDI a JIG.

Kriteriální validitu jsme ověřovali pouze pro JIG pomocí dotazníku zjišťujícího design práce WDQ, který obsahuje 21 škál představující různé charakteristiky práce. V literatuře (např. Humphrey et al., 2007) se setkáme převážně s případy, kdy je celková pracovní spokojenost využita pro ověření subškál WDQ. Pozorovaný vztah však lze využít i naopak, tj. subškály WDQ můžeme využít k ověření JIG. Jak uvádíme dříve v práci, charakteristiky práce s pracovní spokojeností významně souvisí a řada studií poskytuje podporu pro využití tohoto vztahu v rámci ověření kriteriální validity JIG (např. Humphrey et al., 2007; Morgesona & Humphrey, 2006). Především u subškál *autonomie* a *sociální opory* dotazníku WDQ byl vztah s celkovou pracovní spokojeností v minulosti hojně zkoumán (např. Loher et al., 1985), a právě tyto subškály jsme vybraly za účelem ověření validity JIG. Stejně jako v předchozím diskutovaném případě jsme i zde využili Spearmanova korelačního koeficientu. V případě tří subškál *autonomie* jsme pozorovali signifikantní středně silné pozitivní korelace s JIG o hodnotách 0,338 ($< 0,01$) pro *autonomii při organizování práce*, 0,431 ($p < 0,01$) pro *autonomii rozhodování* a 0,392 ($p < 0,01$) pro *autonomii při použití pracovních metod*. V případě *sociální opory* se rovněž jednalo o středně silnou pozitivní korelaci ($r_s = 0,425$) na hladině významnosti $p < 0,01$. Hodnoty jsou v souladu s výsledky předchozích výzkumů, ve kterých byly rovněž pozorovány signifikantní středně silné pozitivní korelace mezi celkovou pracovní spokojeností a zmiňovanými subškálami (např. Humphrey et al., 2007; Procházka et al., 2020). Konkrétně zde pro porovnání uvedeme především hodnoty korelací, které zjistil Procházka a kolektiv (2020) při ověřování české adaptace dotazníku WDQ. Byly jimi $r = 0,358$ ($< 0,001$) pro *autonomii při organizování práce*, $r = 0,439$ ($p < 0,001$) pro *autonomii*

rozhodování, $r = 0,376$ ($p < 0,001$) pro *autonomii při použití pracovních metod* a $r = 0,410$ ($p < 0,001$) pro *sociální oporu*. Na základě předložených korelací proměnných a jejich shodě s teoretickým předpokladem shledáváme námi získané výsledky za další důkazy o validitě (v tomto případě pouze) dotazníku JIG.

V případě dotazníku JDI jsme kvůli nedostatečné opoře v literatuře nemohli kriteriální validitu ověřit pomocí stejného nástroje a postupu jako u JIG, tj. pomocí korelací s vybranými charakteristikami práce měřenými WDQ (viz korelační matice v příloze 9). Předchozí validační studie pro JDI i JIG k ověření kriteriální validity využívaly dotazník *Stress in General* (SIG; Smith, 1994, citováno v Smith & Stanton, 1998), který zjišťuje pociťovaný stres v práci. Tento dotazník bohužel není dostupný v českém jazyce a nelze ho k analýze využít. V českém prostředí ale existuje ověřený *Meisterův dotazník psychické zátěže* (Židková, n.d.), který zjišťuje pociťovanou zátěž, resp. stres zaměstnanců v práci. Konceptně tyto dotazníky sice nejsou zcela shodné, oba ale zjišťují ve své podstatě obecnou míru pracovního stresu či zátěže, přičemž SIG lze považovat za více obecný v porovnání s Meisterovým dotazníkem. Pro budoucí výzkumy ověřující kriteriální validitu JDI i JIG proto navrhuje využití právě Meisterova dotazníku. Předpokládané vztahy mezi pracovní spokojeností a pociťovaným pracovním stresem jsou uvedeny přímo v manuálu dotazníků JDI a JIG (Brodke et al., 2009), kdy jsou očekávané signifikantní negativní korelace.

Dále se v kapitole zaměříme na úskalí našeho výzkumu a jeho limity, které jsme identifikovali. Jednou z komplikací pro náš výzkum bylo období, ve kterém byl realizován sběr dat. Ten probíhal převážně během letních měsíců (červen až září). V tomto období lidé tvořící náš základní soubor odjíždí na dovolené a často tráví svůj volný čas více venkovními aktivitami v porovnání například se zimními měsíci. Oslovování respondentů a jejich motivování k vyplnění poměrně dlouhé dotazníkové baterie bylo tímto zkomplikované. Období, během kterého sběr dat probíhal, tudíž pravděpodobně negativně ovlivnilo účast lidí ve výzkumu. Pro výběr respondentů nebyla použita pravděpodobnostní metoda, ale metody samovýběru (včetně záměrného výběru přes instituce) a sněhové koule. To mohlo způsobit, že lidé tvořící náš výzkumný vzorek mají jiné charakteristiky než ti, kteří se výzkumu neúčastnili, čímž výsledky zcela nereflktují reálnou spokojenost zkoumané populace. Tu v našem výzkumu tvořily pomáhající profese, přičemž největší zastoupení měly profese psycholog/psycholožka a sociální pracovník/pracovnice, zatímco zastoupení zdravotnických profesí jako jsou lékaři/lékařky, psychiatři/psychiatričky nebo pedagogických pracovníků bylo minimální. Výsledky výzkumu tedy nelze zobecnit pro všechny pomáhající profese,

protože některé z nich v našem výzkumném vzorku mají příliš malé nebo žádné zastoupení. Oproti tomu převažující poměr žen v porovnání s muži odpovídá poměru v příslušné populaci. I přes snahu získat co největší počet respondentů a vynaložení značného úsilí při oslovování množství organizací vyplnilo aspoň jeden dotazník jen 299 respondentů (do počtu nejsou zahrnuti respondenti, kteří vyplnili pouze demografické údaje ani ti, kteří byli z důvodu nesplnění základních kritérií pro zahrnutí do výzkumu vyřazeni). Z tohoto počtu pak 219 respondentů vyplnilo všechny dotazníky. Jak jsme již zmínili výše, respondenty mohla od vyplnění dotazníkové baterie odradit mimo jiné i délka administrace. Ačkoliv jsme se snažili účastníky motivovat skrze vysvětlení přínosů výzkumu a jeho přesahu do praxe, dobrovolnou účast a gamifikaci, nepodařilo se nám získat více účastníků. Na druhou stranu pozorujeme „drop out“ respondentů, tj. rozdíl mezi počtem respondentů na začátku vyplňování dotazníkové baterie a počtem těch, kteří vyplnili všechny tři dotazníky, pouze 26,8 %. V rámci gamifikace jsme respondentům během vyplňování nabídli praktické informace spolu s vtípem a na konci pak shrnutí všech informací a bonusový obsah. Účastníci výzkumu se tak mohli po vyplnění každého dotazníku těšit na zajímavý obsah a vyplňování si tím zpříjemnit. Usuzujeme, že zařazení gamifikace mohlo do značné míry podpořit motivaci respondentů vyplnit celou dotazníkovou baterii. V případě, že by nebyly zařazeny žádné gamifikační prvky, byl by drop out respondentů pravděpodobně větší. Při zařazování respondentů do výzkumu jsme na základě rešerše literatury přistoupili k úpravě původně stanovených kritérií z důvodů efektivity využití dat. Původní kritérium zařadit do výzkumu zaměstnance pracující 35 a více hodin týdně doporučené od autorů JDI a JIG (Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969) jsme upravili na 20 a více hodin. Současně jsme přidali kritérium, kdy jsme vyřadili respondenty, kteří byli v době účasti ve výzkumu ve zkušební době. Ukazuje se totiž, že během zkušební doby jsou zaměstnanci ovlivněni tzv. honeymoon-hangover effect, což je efekt typický nárůstem pracovní spokojenosti při nástupu do nové práce vystřídáním jejím poklesem na stabilnější úroveň (Boswell et al., 2005). Odpovědi těchto respondentů by tak mohly být zkreslené aktuálním nadšením z nové práce, ale i zvýšenou snahou zaměstnavatele jevit se v co nejlepším světle.

Na závěr je třeba zmínit, že výzkumný soubor skládající se ze zaměstnanců pracujících v pomáhajících profesích má svá specifika. Výsledky tedy nelze zobecnit na všechny profese, resp. pracovní pozice. Náš výzkum byl prvotním krokem k tomu, aby mohly být dotazníky JDI a JIG využívány v České republice. Aby se tak stalo, je třeba provést replikaci výsledků a studie ověřující validitu nástrojů na větším a reprezentativním

výzkumném vzorku, který by zahrnoval širší populaci. Současně je potřeba vytvořit normy pro Českou republiku, aby byla umožněna správná a jednotná interpretace výsledků dotazníků.

11 Závěr

Tato diplomová práce si kladla za cíle dokončit český překlad dotazníků *Job Descriptive Index* (JDI) a *Job in General* (JIG) a ověřit jejich psychometrické vlastnosti. Výzkum byl realizován na zaměstnancích pracujících v pomáhajících profesích napříč celou Českou republikou.

Oba přeložené dotazníky vykazují shodnou faktorovou strukturu s anglickými originály. Konkrétně pro JDI jsme pomocí metody konfirmační faktorové analýzy (CFA) potvrdili vhodnost pětifaktorového modelu a pro JIG vhodnost jednofaktorového modelu. Tímto poskytujeme první důkazy o vnitřní konstruktové validitě české adaptace dotazníků.

Další podporu pro validitu nástrojů poskytují výsledky korelací jednotlivých škál dotazníků (u JIG se jedná pouze o jednu škálu) se škálami dotazníku MDPS, které měří shodné atributy (např. škála spokojenosti s platem/mzdou dotazníku JDI byla korelována se škálou spokojenosti s finančním ohodnocením dotazníku MDPS). Zjistili jsme signifikantní středně silné a silné pozitivní korelace mezi ekvivalentními škálami. Získané výsledky poskytují podporu pro konstruktovou (souběžnou) validitu obou dotazníků. Hodnotíme je však jako slabší důkazy konstruktové validity, jelikož dotazník MDPS sice vykazuje adekvátní psychometrické vlastnosti, ale doposud nebyla publikována studie ověřující jeho platnost na širší populaci.

Konstruktovou validitu dotazníků jsme ověřovali i v rámci korelací mezi škálami JDI a JIG navzájem. Výsledky ukazují nejsilnější signifikantní korelaci mezi škálou *náplně práce* a *celkovou pracovní spokojeností* (JIG), což je v souladu s dřívějšími studiemi. Můžeme tak i tento výsledek považovat za důkaz vypovídající o konstruktové validitě dotazníků.

Kriteriální validitu jsme ověřovali pouze pro JIG pomocí čtyř subškál dotazníku WDQ. Zjištěné signifikantní středně silné korelace jednotlivých subškál WDQ s celkovou pracovní spokojeností byly v souladu s výsledky minulých studií. Příslušné výsledky poskytují poslední ověření validity (v tomto případě pouze) dotazníku JIG.

Výsledky studie poskytují řadu důkazů o validitě obou dotazníků a lze říct, že první krok v jejich implementaci do českého prostředí byl úspěšný. Považujeme však za důležité navázat na tuto práci dalším výzkumem, který by psychometrické vlastnosti JDI a JIG ověřil na větším výzkumném vzorku zahrnujícím širší populaci pracujících lidí.

SOUHRN

V předkládané diplomové práci se zabýváme adaptací dotazníků *Job Descriptive Index* (JDI; Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969) a *Job in General* (JIG; Ironson et al., 1989) do českého jazyka. V českém prostředí chybí vhodný nástroj měřící pracovní spokojenost, který by byl dostupný, aktuální, ověřený a zároveň disponoval přijatelnými psychometrickými vlastnostmi. Za účelem poskytnout takový nástroj byly vybrány zmíněné dotazníky, které vykazují adekvátní vlastnosti a jsou zároveň celosvětově nejpoužívanějšími nástroji zjišťující pracovní spokojenost (Dalal, 2013). JDI a JIG tak byly vyhodnoceny jako nejvhodnější pro adaptaci do českého prostředí. Prvním cílem této práce bylo dokončení již rozpracovaného českého překladu dotazníků JDI a JIG. Druhým a zároveň hlavním cílem bylo ověření psychometrických vlastností přeložených dotazníků.

V první kapitole teoretické části práce jsme se věnovali problematice pracovní spokojenosti. Definujeme zde pracovní spokojenost jako jeden z hlavních pracovních postojů a uvádíme teorie a modely vymezující pracovní spokojenost v souladu s teoretickou koncepcí, na které se zakládají dotazníky JDI a JIG (Smith et al., 1969). Rovněž v kapitole představujeme dva hlavní přístupy k pracovní spokojenosti: obecný (globální) a facetový (Dalal, 2013). V rámci facetového přístupu pak definujeme pět hlavních aspektů práce, ke kterým se pracovní spokojenost vztahuje: náplň práce, plat/mzda, možnosti kariérního růstu, vedení a spolupracovníci či lidé v zaměstnání (Bowling et al., 2018; Smith et al. 1969). Závěrem uvádíme pracovní spokojenost do souvislostí s jinými konstrukty (např. s fluktuací, pracovní výkonností nebo well-beingem).

V druhé kapitole jsme se zabývali specifiky měření pracovní spokojenosti. Nejprve vymezujeme měření vzhledem ke dvou hlavním přístupům k pracovní spokojenosti (obecnému a facetovému). Poté prezentujeme nejznámější a nejpoužívanější nástroje k měření pracovní spokojenosti využívané v zahraničí, načež navazujeme popisem značně omezených možností měření pracovní spokojenosti v České republice.

Poslední kapitolu teoretické části práce jsme věnovali představení dotazníku JDI se zaměřením převážně na historii a vývoj nástroje. Popisujeme zde i okolnosti připojení dotazníku JIG (měřícího celkovou pracovní spokojenost) jako doplňkového dotazníku k JDI (zjišťujícího spokojenost s pěti aspekty práce). Díky připojení dotazníku JIG byl JDI obohacen o obecnou rovinu pracovní spokojenosti. Současně s popisem vývoje JDI i JIG

uvádíme realizované studie podílející se jak na procesu vývoje, tak na soustavném ověřování platnosti dotazníků.

V praktické části se věnujeme popisu výzkumného problému a v souvislosti s ním stanoveným cílům výzkumu. Jak jsme již předestřeli v úvodu této kapitoly, výzkumným problémem je absence adekvátního nástroje, pomocí kterého by byl možné měřit pracovní spokojenost v českém prostředí. V souvislosti s tímto problémem jsme si kladli dva výzkumné cíle. Prvním bylo dokončení rozpracovaného českého překladu dotazníku JDI a JIG. Druhým pak ověření psychometrických vlastností přeložených dotazníků. Následně popisujeme metodologický rámec výzkumu, ve kterém jsme uplatnili kvantitativní výzkumný design. Součástí představení metodologie je i popis použitých nástrojů, pomocí kterých jsme ověřovali psychometrické vlastnosti, resp. validitu JDI a JIG. Zvolenými metodami byly *Work Design Questionnaire* (WDQ; Morgeson & Humphrey, 2006; Procházka, 2020) měřící charakteristiky práce, který byl využit pro ověření kritériální validity JIG a *Multifacetový dotazník pracovní spokojenosti* (MDPS; Procházka, 2022) měřící spokojenost se sedmi aspekty práce a celkovou pracovní spokojeností vybraný za účelem ověření konstruktové (souběžné) validity JDI a JIG. Výzkumné otázky a operacionalizované hypotézy plynoucí z cílů výzkumu prezentujeme až po popisu použitých metod, jelikož znalost metod je pro porozumění stanoveným hypotézám klíčová. Před zahájením sběru dat jsme dokončili proces překladu dotazníků do češtiny, jak popisujeme v kapitole 7.2 a splnili tak první ze stanovených cílů práce.

Populaci, na kterou je výzkum zaměřený, tvořili zaměstnanci pracující v pomáhajících profesích v organizacích napříč celou Českou republikou. Výzkumný soubor sestával z celkem 299 respondentů z nichž 227 vyplnilo dva dotazníky, tj. JDI spolu s JIG a WDQ a 219 vyplnilo všechny tři dotazníky. Pro výběr respondentů jsme zvolili nepravděpodobnostní metody výběru. Konkrétně se jednalo o kombinaci metody samovýběru (zahrnujícího i záměrný výběr přes instituce) a sněhové koule. Výzkum probíhal online formou přes platformu *MindMap Diagnostic Methods* (MMDM) spravovanou Univerzitou Palackého v Olomouci. Za účelem zvýšit motivaci respondentů vyplnit celou dotazníkovou baterii jsme do výzkumu zařadili gamifikaci. Po vyplnění každého dotazníku byly respondentům nabídnuty praktické informace spolu s vtípem a po vyplnění celé dotazníkové baterie získali shrnutí všech informací a bonusový obsah.

Data získaná z MMDM jsme nejprve upravili v programu Microsoft Excel 2016. Následná analýza dat pak probíhala ve statistických programech IBM SPSS 25 a Jamovi

(verze 2.3.28). Vzhledem k zjištěnému rozdělení dat, které se výrazně lišilo od normálního rozdělení, jsme pro analýzu dat využili neparametrické metody. Ověřování psychometrických vlastností dotazníků JDI a JIG, které je hlavním cílem práce, jsme rozdělili do tří částí, ve kterých jsme ověřovali (1) faktorovou strukturu JDI a JIG, (2) jejich konstruktovou (souběžnou) validitu a (3) kritériální validitu (pouze pro JIG).

Výsledky statistické analýzy ukázaly shodu faktorové struktury přeložených dotazníků s originály, čímž jsme získali první důkazy o vnitřní konstruktové validitě, resp. faktorové validitě adaptovaných nástrojů. Po analýze faktorové struktury jsme ověřili reliabilitu obou dotazníků pomocí koeficientu ω vypovídajícím o vnitřní konzistenci škál dotazníků. Výsledky ukázaly přijatelnou vnitřní konzistenci pro oba nástroje. V souladu s literaturou a předchozími studiemi (Brodke et al., 2009, Gillespie et al., 2016, Stanton et al., 2002) jsme také potvrdili hlavní očekávaný vztah mezi škálami JDI a JIG navzájem, kdy jsme v rámci korelací škál JDI a JIG mezi sebou našli nejsilnější signifikantní pozitivní korelaci mezi škálou *náplně práce* (JDI) a škálou *celkové pracovní spokojenosti* (JIG). Tento vztah poskytl další důkaz o vnitřní konstruktové validitě nástrojů. Dále vzájemné korelace mezi škálami JDI včetně JIG a ekvivalentními škálami MDPS odhalily silné signifikantní pozitivní korelace pro polovinu škál a pro druhou polovinu škál středně silné signifikantní pozitivní korelace. Zmíněné výsledky poskytly ověření konstruktové (souběžné) validity dotazníků JDI a JIG. Poslední část analýzy odpovídající na zbylé hypotézy byla zaměřena na ověření kritériální validity JIG. Na základě rešerše literatury (Humphrey et al., 2007, Morgesona & Humphrey, 2006; Procházka et al., 2020) jsme příslušnou validitu ověřovali skrze očekávané korelace mezi čtyřmi subškálami WDQ a celkovou pracovní spokojeností měřenou dotazníkem JIG. Výsledky ukázaly signifikantní středně silné korelace mezi proměnnými a tím i shodu s výsledky předchozích studií. Zjištěné vztahy poskytly podporu pro kritériální validitu JIG.

Výsledky vypovídají o značné podpoře validity dotazníků JDI a JIG. Nicméně jsou zároveň zatíženy určitými limity, které uvádíme v Diskuse. Jsou jimi především dvě problematické položky škál *vedení* dotazníku JDI a škály *celkové pracovní spokojenosti* dotazníku JIG. Položky však doporučujeme ponechat, protože chybí ověření na dalších populacích a navrhuje případný výpočet alternativního skóru pro zmíněné škály bez problematických položek. Dalším limitem, který v diskusi zmiňujeme, je použití dotazníku MDPS, pro jehož ověření nebyly publikovány studie potvrzující jeho psychometrické vlastnosti na větších výzkumných vzorcích. Doposud byly ale realizovány tři samostatné studie, které poskytují přijatelné důkazy o platnosti dotazníku (Procházka et al., 2022). Navíc

vzhledem k absenci jiného nástroje v českém jazyce, který by měřil pracovní spokojenost, je volba MDPS pro ověření konstruktové (souběžní) validity JID a JIG zcela oprávněná.

I přes zmíněné limity poskytuje tato diplomová práce velmi uspokojivé výsledky svědčící ve prospěch validity dotazníků JDI a JIG adaptovaných do českého jazyka. Práce je prvním krokem v implementaci JDI a JIG do českého prostředí. Poznatky z naší studie je vhodné využít pro navazující výzkumy, které by výsledky replikovaly a ověřily psychometrické vlastnosti JDI a JIG na větších výzkumných vzorcích reprezentujících širší populaci pracujících lidí. Také by bylo vhodné v rámci navazujících výzkumů vytvoření norem pro zkoumanou populaci, které jsou důležité pro následné využívání dotazníků v praxi.

LITERATURA

- Abubakar, J. M., & Musa, Z. M. (2015). Translation and validation of the arabic version of the job descriptive index. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, 7(9), 1–10.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27–58. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.27>
- Allen, J. & Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434–452. <https://doi.org/10.1093/oeq/53.3.434>
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017)*. American Psychological Association. www.apa.org/ethics/code/index.html
- APA. (n.d.). APA Dictionary of Psychology. Získáno 12. října 2023 z <https://dictionary.apa.org>
- Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů* (10. vydání). Praha: Grada Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13. vydání). Kogan Page.
- Balzer W. K., Kihm J. A., Smith P. C., Irwin J. L., Bachiochi P. D., Robie C., Sinar, E. F., & Parra, L. F. (1997). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Beal, D. J., & Weiss, H. M. (2003). Methods of Ecological Momentary Assessment in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 6(4), 440–464. <https://doi.org/10.1177/1094428103257361>
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational behavior*, 40(1), 33–48. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90045-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90045-2)
- BGSU. (n.d.). Job Descriptive Index. Bowling Green State University, Department of Psychology. Získáno 25. srpna 2023 z <https://www.bgsu.edu/arts-and-sciences/psychology/services/job-descriptive-index.html>

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, *10*(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The Relationship Between Employee Job Change and Job Satisfaction: The Honeymoon-Hangover Effect. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 882–892. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.882>
- Bouckenooghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013). Combined Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions. *The Journal of psychology*, *147*(2), 105–23. <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.678411>
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2018). The Facet Satisfaction Scale: An effective affective measure of job satisfaction facets. *Journal of Business and Psychology*, *33*(3), 383–403. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9499-4>
- Bowling, N., & Zelazny, L. (2022). Measuring General Job Satisfaction: Which Is More Construct Valid—Global Scales or Facet-Composite Scales?. *Journal of Business and Psychology*, *37*, 91–105. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09739-2>
- Brodke, M. R. H., Sliter, M. T., Balzer, W. K., Gillespie, J. Z., Gillespie, M. A., Gopalkrishnan, P., Lake, Ch. J., Oyer, B., Withrow, S., & Yankelevich, M. (2009). *The Job Descriptive Index and Job in General: Quick Reference Guide (2009 Revision)*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & Long, J. S. (Eds.), *Testing structural equation models* (s. 136–162). Newbury Park, CA: Sage.
- Cakirpaloglu, P. (2004). *Psychologie hodnot. Přehled pro humanitní obory*. Olomouc: Votobia.
- Campione, W. A. (2014). The influence of supervisor race, gender, age, and cohort on millennials' job satisfaction, *Journal of Business Diversity*, *14*(1), 18–34.

- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., & Mentel, U. (2019). Job satisfaction and subjective well-being in Europe. *Economics and Sociology*, 12(4), 183–196. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-4/11>
- Castillo, J. X., & Cano, J. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural education*, 45(3), 6–74.
- Connolly, J., & Viswesvaran, Ch. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265–281. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)
- Český statistický úřad. (2022). *10B-9 Pracující v národním hospodářství podle sekce činnosti CZ-NACE a sektoru hlavního zaměstnání*. 10B. Pracovní síla, zaměstnaní a nezaměstnaní. <https://www.czso.cz/csu/czso/10-trh-prace-2d1v7b3uqe>
- Dalal R. S. (2013). Job Attitudes: Cognition and Affect. In I. B. Weiner, N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (s. 341–366). John Wiley & Sons, Inc.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The „What“ and „Why“ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Denglerová, D., & Urbánek, T. (2012). *Psychometrika: Měření v psychologii*. Praha: Portál.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Evans, J. D. (1996). *Straightforward statistics for the behavioral sciences*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

- Ewen, C., Jenkins, H., Jackson, C., Jutley-Neilson, J., & Galvin, J. (2021). Well-being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: A review. *International Journal of Speech-Language Pathology*, 23(2), 180–190. <https://doi.org/10.1080/17549507.2020.1758210>
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1974). Attitudes towards objects as predictors of single and multiple behavioral criteria. *Psychological Review*, 81(1), 59–74. <https://doi.org/10.1037/h0035872>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287–322. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605.x>
- Gillespie, M. A., Balzer, W. K., Brodke, M. H., Garza, M., Gerbec, E. N., Gillespie, J. Z., Gopalkrishnan, P., Lengyel, J. S., Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Yugo, J. E. (2016). Normative Measurement of Job Satisfaction in the US. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 516–536. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0223>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60–78. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90007-O](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90007-O)
- Harvard Second Generation Study. (n.d.). *Harvard study of Adult Development*. Získáno 20. srpna 2023 z <https://www.adultdevelopmentstudy.org/>
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1967). *The Motivation to Work* (2. vydání). New York: John Wiley & Sons.
- Hewstone, M., & Stroebe, W. (2006). *Sociální psychologie*. Praha: Portál.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Row.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424–453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 445–505). Consulting Psychologists Press.
- Chaudhry, S., Kaur, M., Odembo, H., & Saleh, A. (2022). Correlation Between Pay and Job Satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 11(3), 10–18.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193–200. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193>
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251–273. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251>
- Ishiguro, K. (1988). *The remains of the day*. New York, NY: Vintage/Random House.
- Jackson, C. J., & Corr, P. J. (2002). Global job satisfaction and facet description: The moderating role of facet importance. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 1–8. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.1.1>
- James, L. R., & Tetrick, L. E. (1986). Confirmatory analytic tests of three causal models relating job perceptions to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 77–82. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.77>
- Judge, T., Bono, J., & Locke, E. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *The Journal of applied psychology*, 85, 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>

- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (2. vydání, s. 25–52). SAGE Publications.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. In V. I. Sessa & N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (s. 207–241). New York: Routledge.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kim, S., & Choi, S. O. (2018). The Effects of Job Mismatch on Pay, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 4*(4), 49. <https://doi.org/10.3390/joitmc4040049>
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 14–32. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.14>
- Kollárik, T. (1986). *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca.
- Kollárik, T. (2002). *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Univerzita Komenského.

- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between employee performance, well-being, job satisfaction, and life satisfaction in sedentary jobs in slovenian enterprises. *International journal of environmental research and public health*, 19(16), 10427. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>
- Kundrát J. (2017). *Psychologická vzdálenost a postoje u žáků*. [Disertační práce, Univerzita Palackého v Olomouci]. https://theses.cz/id/ni6sl9/Disertace_Kundrat_final.pdf
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (4. vydání, s. 355-393). John Wiley & Sons, Inc.
- Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781–791.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Locke, E. A., Smith, P. C., Kendall, L. M., Hulin, C. L., & Miller, A. M. (1964). Convergent and discriminant validity for areas and methods of rating job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(5), 313–319. <https://doi.org/10.1037/h0043202>
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280–289. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.280>
- Lopes, S., Chambel, M. J., Castanheira, F., & Oliveira-Cruz, F. (2015). Measuring Job Satisfaction in Portuguese Military Sergeants and Officers: Validation of the Job Descriptive Index and the Job in General Scale. *Military Psychology*, 27(1), 52–63. <https://doi.org/10.1037/mil0000060>
- Miller, A. (1949). *Death of a salesman*. New York: Penguin Books.
- Mikšík, O. (2001). *Psychologická charakteristika osobností* (1. vydání). Praha: Karolinum.
- Ministerstvo vnitra ČR. (2019). *Vzor interního předpisu pro realizaci šetření spokojenosti zaměstnanců*. <https://www.mvcr.cz>

- Morgeson, F. P., Garza, A. S., & Campion, M. A. (2013). Work Design. In I. B. Weiner, N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (s. 525–559). John Wiley & Sons, Inc.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: Understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *MIS Quarterly, 34*(1), 143–161. <https://doi.org/10.2307/20721418>
- Nakonečný, M. (1995). *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia.
- Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing.
- Nohel, O. (2022). *Průzkum pracovní spokojenosti ve vybraném podniku*. [Bakalářská práce, Masarykova Univerzita v Brně]. https://is.muni.cz/th/ivnxl/Kvasnickova_Bakalarska_prace.pdf
- Olson, J. M., & Zanna, M. P. (1993). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology, 44*, 117–154.
- Ozkan, A. H., Elci, M., Karabay, M. E., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of Turnover Intention: A Meta-analysis Study in the United States. *E & M Economics and Management, 23*(1), 93–110. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2020-1-007>
- Pavlov, G., Maydeu-Olivares, A., & Shi, D. (2021). Using the Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR) to Assess Exact Fit in Structural Equation Models. *Educational and Psychological Measurement, 81*(1), 110–130. <https://doi.org/10.1177/0013164420926231>
- Paulík, K. (2001). Pracovní spokojenost a její psychologické souvislosti. *Psychologie v ekonomické praxi: určeno pro psychologii práce a její aplikace = devoted to psychology of work and its applications, 36*(1-2), 1–13.
- Paulík, K. (2019). Smysluplnost práce a spokojenost učitelů gymnázií. In J. Procházka, T. Kratochvíl & M. Vaculík (Eds.), *Work and Organizational Psychology 2019* (s. 189–197). Masarykova univerzita nakladatelství.

- Pelly, D. (2023, 8. července). Worker Well-Being and Quit Intentions: Is Measuring Job Satisfaction Enough?. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03166-x>
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*, 9(1), 126–146. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90042-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90042-1)
- Procházka, J., Bílovska, K., Tápal, A., Fejfarová, M., & Vaculík, M. (2020). Dotazník designu pracovní pozice (WDQ): validační studie českého překladu. *Československá Psychologie*, 64(2), 168–183.
- Procházka, J., Porvisová, N., Kvasničková, R., Nohel, O. & Vlčková, T. (2022, 10. června). Měření pracovní spokojenosti v češtině: Nový multifacetový dotazník. [Ústní příspěvek]. Hradecké ekonomické dny 2022. Hradec Králové, Česká republika.
- Rice, R. W., Gentile, D. A., & McFarlin, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 31–39. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.31>
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ryan, A. M., Chan, D., Ployhart, R. E., & Slade, L. A. (1999). Employee attitude surveys in a multinational organization: Considering language and culture in assessing measurement equivalence. *Personnel Psychology*, 52(1), 37–58. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb01812.x>
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4), 381–394. <https://doi.org/10.1002/hrm.20031>
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36(3), 577–600. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb02236.x>
- Schleicher, D. J., Smith, T. A., Casper, W. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2015). It's all in the attitude: The role of job attitude strength in job attitude–outcome relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1259–1274. <https://doi.org/10.1037/a0038664>

- Schmidt, A. M., Beck, J. W., & Gillespie, J.Z. (2013). Motivation. In I. B. Weiner, N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (s. 311–340). John Wiley & Sons, Inc.
- Schyns, B., van Veldhoven, M., & Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: The example of supportive leadership climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(7), 649–663. <https://doi.org/10.1108/01437730910991664>
- Sironi, E. (2019). Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Quality & Quantity*, 53(4), 1721–1742. <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906–1920. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.04.003>
- Slezáčková, A. (2012). *Průvodce pozitivní psychologií*. Praha: Grada Publishing.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors related to social service workers' job satisfaction: Revisiting Herzberg's motivation to work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189–198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217>
- Smith, P. C., Smith, O.W., & Rollo, J. (1974). Factor structure for Blacks and Whites of the Job Descriptive Index and its discriminations of job satisfactions among three groups of subjects. *Journal of Applied Psychology*, 59, 99–100.
- Smith, P. C., & Stanton, J. M. (1998). Perspectives on the measurement of job attitudes: The long view. *Human Resource Management Review*, 8(4), 367–386. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00005-4](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00005-4)
- Soukup, P. (2021). Faktorová analýza jako známá neznámá (aneb metoda hlavních komponent a varimax není vždy ideální postup). *Sociologický časopis*, 57(4), 455–484. <https://doi.org/10.13060/csr.2021.021>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>

- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39(11), 1005–1016. <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York City: Routledge.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G. G., & Smith, P. C. (2002). Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 62(1), 173–191. <https://doi.org/10.1177/001316440206200112>
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test. *Administrative Science Quarterly*, 31(1), 56–77. <https://doi.org/10.2307/2392766>
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.3.469>
- Steyn, R., & Vawda, N. (2014). Job characteristics: their relationship to job satisfaction, stress and depression. *Journal of Psychology in Africa*, 24(3), 281–284. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.906076>
- Swider, B. W., Boswell, W. R., & Zimmerman, R. D. (2011). Examining the job search–turnover relationship: The role of embeddedness, job satisfaction, and available alternatives. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 432–441. <https://doi.org/10.1037/a0021676>
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 31–61.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33, 529–554. <https://doi.org/10.1086/214483>
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in psychology*, 8, 680. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>

- Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2009). Hospital nurses' job satisfaction: A literature review. *Journal of Nursing Management*, 17(8), 1002–1010. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01028.x>
- Vaculík, M. (2006). Vybrané pojmy ze sociální psychologie. *Katedra psychologie, Fakulta sociální studií MU*. https://is.muni.cz/do/1499/el/estud/fss/js06/psy108/Vybrane_pojmy_ze_socialni_psychologie.pdf
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of management*, 18(1), 153–167.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economics letters*, 89(1), 39–47. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2005.05.009>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Výrost, J. (2019). Postoje, jejich utváření a změna. In J. Výrost, I. Slaměník & E. Sollárová (Eds.), *Sociální psychologie: Teorie, metody, aplikace* (s. 101–112). Praha: Grada.
- Wang, M., & Russell, S. S. (2005). Measurement Equivalence of the Job Descriptive Index Across Chinese and American Workers: Results from Confirmatory Factor Analysis and Item Response Theory. *Educational and Psychological Measurement*, 65(4), 709–732. <https://doi.org/10.1177/0013164404272494>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Warr, P. (1999). Well-being and the Workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of Hedonic Psychology* (s. 392–412). New York: Russell Sage Foundation.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Židková, Z. (2023, 21. listopadu). *Meisterův dotazník*. <https://zdenkazidkova-psvz.webnode.cz/metody/>

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

Příloha 1: *Abstrakt v českém jazyce*

Příloha 2: *Abstrakt v anglickém jazyce*

Příloha 3: *Struktura dotazníku WDQ*

Příloha 4: *Vztahy mezi pracovními charakteristikami a pracovní spokojeností (Humphrey et al., 2007)*

Příloha 5: *První fáze překladu dotazníku JDI a JIG – škála Plat/mzda (angl. Pay)*

Příloha 6: *Ukázka gamifikace*

Příloha 7: *Tabulky faktorových nábojů položek JDI pro pětifaktorový model (první tabulka) a faktorových nábojů položek JIG pro modifikovaný jednofaktorový model (druhá tabulka)*

Příloha 8: *Konstruktová validita – korelační matice škál JDI a JIG s ekvivalentními škálami MDPS*

Příloha 9: *Korelační matice JDI, JIG a WDQ (Spearmanova korelace)*

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce Validace české verze dotazníku pracovní spokojenosti

Autor práce: Bc. Vendula Máčalová

Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Počet stran a znaků: 96 stran, 179 248 znaků

Počet příloh: 9

Počet titulů použité literatury: 139

Abstrakt: Diplomová práce se zabývá pracovní spokojeností a jejími cíli jsou dokončení překladu dotazníků Job Descriptive Index (JDI) a Job in General (JIG) a ověření jejich psychometrických vlastností. Data byla získána pomocí kvantitativního výzkumu. Výzkumný soubor tvoří 299 zaměstnanců pracujících v pomáhajících profesích v organizacích napříč celou Českou republikou. Sběr dat probíhal online formou prostřednictvím dotazníkového šetření. Za účelem ověření dotazníků JDI a JIG byly vybrány dotazníky MDPS (Procházka et al., 2022) a WDQ (Morgeson & Humphrey, 2006; Procházka, 2020). Výsledky konfirmační faktorové analýzy ukázaly shodnou faktorovou strukturu obou přeložených dotazníků s originály. Dotazníky rovněž vykazují adekvátní vnitřní konzistenci jednotlivých škál. Středně silné a silné korelace mezi ekvivalentními škálami JDI spolu s JIG a škálami MDPS poskytují důkazy o vnitřní konstruktové validitě nástrojů. Výsledky korelací vybraných subškál WDQ s dotazníkem JIG, kdy byly zjištěny signifikantní středně silné korelace, poskytují poslední důkaz tentokrát o kriteriální validitě dotazníku JIG. Výsledky výzkumu prokazují přijatelné psychometrické vlastnosti českého překladu dotazníků JDI a JIG.

Klíčová slova: pracovní spokojenost, JDI, JIG, překlad, validita

ABSTRACT OF THESIS

Title: Validation of The Czech Version of The Job Satisfaction Questionnaire

Author: Bc. Vendula Máčalová

Supervisor: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Number of pages and characters: 96 pages, 179 248 characters

Number of appendices: 9

Number of references: 139

Abstract: The diploma thesis deals with job satisfaction and its goals are to complete the translation of the Job Descriptive Index (JDI) and Job in General (JIG) questionnaires and verify their psychometric attributes. The data were obtained by using a quantitative research. The research group consists of 299 employees working in helping professions in organizations throughout the Czech Republic. The data collection was conducted online through a questionnaire survey. In order to validate the JDI and JIG questionnaires, the MDPS (Procházka et al., 2022) and WDQ (Morgeson & Humphrey, 2006; Procházka, 2020) questionnaires were selected. The results of the confirmatory factor analysis showed the identical factor structure of both translated questionnaires with the originals. The questionnaires are also showing adequate internal consistency of individual scales. Moderately strong and strong correlations between the equivalent scales of the JDI along with the JIG and MDPS scales provide the evidence of the internal construct validity of the instruments. The results of correlations of the selected subscales of the WDQ with the JIG questionnaire, where significant moderately strong correlations were found, provide the final evidence this time about the criterion validity of the JIG questionnaire. The research results demonstrate acceptable psychometric attributes of the Czech translation of the JDI and JIG questionnaires.

Key words: job satisfaction, JDI, JIG, translation, validity

Příloha 3: *Struktura dotazníku WDQ*

Motivační pracovní charakteristiky	Charakteristiky pracovních úkolů	Autonomie	<i>F1: Autonomie při organizování práce</i>
			<i>F2: Autonomie rozhodování</i>
			<i>F3: Autonomie při použití pracovních metod</i>
		<i>F4: Různorodost úkolů</i>	
		<i>F5: Důležitost pracovních úkolů</i>	
		<i>F6: Identita pracovních úkolů</i>	
		<i>F7: Zpětná vazba z pracovní pozice</i>	
	Znalostní charakteristiky	<i>F8: Složitost práce</i>	
		<i>F9: Zpracovávání informací</i>	
		<i>F10: Řešení problémů</i>	
		<i>F11: Různorodost dovedností</i>	
		<i>F12: Specializace</i>	
Sociální	Charakteristiky	<i>F13: Sociální opora</i>	
		Provázanost práce	<i>F14: Iniciovaná provázanost práce</i>
			<i>F15: Získaná provázanost práce</i>
		<i>F16: Spolupráce mimo organizaci</i>	
		<i>F17: Zpětná vazba od ostatních</i>	
Kontextuální charakteristiky	<i>F18: Ergonomie</i>		
	<i>F19: Fyzické nároky</i>		
	<i>F20: Pracovní podmínky</i>		
	<i>F21: Používané vybavení</i>		

Příloha 4: *Vztahy mezi pracovními charakteristikami a pracovní spokojeností (Humphrey et al., 2007)*

Subškály dotazníku WDQ	Pracovní spokojenost (r)*	Pracovní spokojenost (ρ)*
Autonomie při organizování práce	0,09	0,11
Autonomie rozhodování	0,50	0,58
Autonomie při použití pracovních metod	0,29	0,34
<i>Autonomie celkem</i>	<i>0,37</i>	<i>0,48</i>
Různorodost úkolů	0,32	0,42
Důležitost pracovních úkolů	0,31	0,41
Identita pracovních úkolů	0,23	0,31
Zpětná vazba z pracovní pozice	0,33	0,43
Složitost práce	0,32	0,37
Zpracovávání informací	0,31	0,38
Řešení problémů	—	—
Různorodost dovedností	0,35	0,46
Specializace	—	—
Sociální opora	0,41	0,56
Iniciovaná provázanost práce	0,23 (pro celkovou	0,33 (pro celkovou
Získaná provázanost práce	provázanost)	provázanost)
Spolupráce mimo organizaci	0,05	0,06
Zpětná vazba od ostatních	0,32	0,42
Ergonomie	—	—
Fyzické nároky	- 0,15	- 0,17
Pracovní podmínky	0,20	0,23
Používané vybavení	—	—

Pozn.: *výsledky metaanalýzy Humphrey et al. (2007). u vynechaných hodnot kromě subškály „používané vybavení“ nebyl empiricky potvrzený vztah, ale je předpokládán teoretický vztah.

Příloha 5: První fáze překladu dotazníku JDI a JIG – škála Plat/mzda (angl. Pay)

Original	Překlad 1 – anglistka, C2	Překlad 2 – C1 (bez certifikátu), psycholog	Překlad 3 – C1	Překlad 4 – C1/C2
Think of the pay you get now. How well does each of the following words or phrases describe your present pay? In the blank beside each word or phrase below, write Y for “Yes” if it describes your pay N for “No” if it does not describe it ? for “?” if you cannot decide	Zamyslete se nad platem, který momentálně pobíráte. Jak dobře následující slova a fráze popisují váš současný plat? Níže запиšte na volný řádek vedle každého slova či fráze A jako „Ano,“ pokud pojem váš plat vhodně popisuje, N jako „Ne,“ pokud jej pojem nepopisuje, ? pokud si nejste jistý/á.	Zamyslete se nad svým současným platem. Hodí se následující popis na váš současný plat? Volné místo vedle následujících vyjádření doplňte takto: A - ano, odpovídá mému platu N - ne, neodpovídá ? - vyplňte v situaci, kdy se nemůžete rozhodnout	Zamyslete se nad svým nynějším platem. Jak dobře ho vystihují následující slova? Na volné místo před jednotlivými slovy doplňte jednu z následujících možností: A - ano, odpovídá mému platu N - ne, neodpovídá ? - vyplňte v situaci, kdy se nemůžete rozhodnout	Zamyslete se nad svým aktuálním platem. Na prázdné místo vedle každého slova níže vyznačte, zda to slovo vystihuje Váš plat. Napište: A jako „Ano“ pokud slovo vystihuje Váš plat N jako „Ne“ pokud to Váš plat nevystihuje ? jako „?“ pokud se nedokážete rozhodnout.
<p>__ Income adequate for normal expenses</p> <p>__ Fair</p> <p>__ Barely live on income</p> <p>__ Bad</p> <p>__ Comfortable</p> <p>__ Less than I deserve</p> <p>__ Well paid</p> <p>__ Enough to live on</p> <p>__ Underpaid</p>	<p>__ Příjem odpovídající běžným výdajům</p> <p>__ Spravedlivý</p> <p>__ Těžko se z něj vyžije</p> <p>__ Špatný</p> <p>__ Slušný</p> <p>__ Menší, než si zasloužím</p> <p>__ Jsem dobře placený/á</p> <p>__ Dostatečný k vyžití</p> <p>__ Nedostatečný</p>	<p>__ Příjem odpovídá běžným výdajům</p> <p>__ Přiměřený</p> <p>__ Stěží pokryje moje náklady</p> <p>__ Špatný</p> <p>__ Dostačující</p> <p>__ Méně, než si zasloužím</p> <p>__ Jsem dobře placený/á</p> <p>__ Stačí pro nezbytné výdaje</p> <p>__ Málo placený</p>	<p>__ příjem odpovídá běžným výdajům</p> <p>__ férový</p> <p>__ s příjmem sotva vyžiji</p> <p>__ špatný</p> <p>__ slušný</p> <p>__ méně, než si zasloužím</p> <p>__ dobře placený</p> <p>__ dostatečný pro život</p> <p>__ málo placený</p>	<p>__ Plat je přiměřený k pokrytí normálních výdajů</p> <p>__ Spravedlivý</p> <p>__ Žiji od výplaty k výplatě, sotva přežívám</p> <p>__ Bídny</p> <p>__ Pohodlný</p> <p>__ Nižší, než bych si zasloužil/a</p> <p>__ Dobře placený</p> <p>__ Dostatečný k vyžití</p> <p>__ Špatný, jsem málo placený/á</p>

Pozn.: překlad realizovaný studentkou Pryiankou Choudhary.

Výborně! Máte za sebou první dotazník. Tady je odměna:

Vtip



Praktický tip

Dostali jste se někdy do situace (v práci i v soukromém životě), kdy jste byli ve výrazném stresu a potřebovali se rychle zklidnit? Nebo se do takového stavu (prožívání akutního stresu) dostal(a) Váš klient(ka) či někdo jiný? Existuje způsob, jak se velmi rychle a efektivně zklidnit pomocí dechu. Svým dechem můžeme přímo ovlivnit svůj srdeční tep. Jako nejúčinnější způsob, jak se zklidnit, se ukazuje tzv. **fyziologický povzdech**.

Fyziologický povzdech

Provedení:

Uděláme maximální nádech nosem, poté další krátký nádech nosem a pak dlouhý, plný výdech ústy. Opakujeme cca 3x nebo vícekrát dle potřeby (do zklidnění).

Tato dechová technika nevyžaduje žádný předchozí trénink ani přípravu. Funguje okamžitě a můžeme ji praktikovat kdekoli a kdykoliv potřebujeme.

Detailnější popis techniky, na jakém biologickém principu funguje a také doporučení, jak na dlouhodobý stres obdržíte v závěrečném shrnutí **po vyplnění všech tří dotazníků**.

Proč jsou VZTAHY NA PRACOVÍŠTI tak důležité a jak utvářet tzv. psychologicky zdravé pracoviště ???

To se dozvíte po vyplnění druhého dotazníku.

Zdroje:

- Huberman, A. (Moderátor) (2021, 8. března) Tools for Managing Stress & Anxiety [Epizoda podcastu]. In Huberman Lab [Audio podcast]. <https://hubermanlab.com/tools-for-managing-stress-and-anxiety/>
- Nakladatelství Portál. (2023, 5. března). *Nedělní chvílka humoru*. [Obrázek]. Facebook. Získáno 2. května 2023 z <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=606875868120269&set=pb.100063935837035.-2207520000.&type=3>

Příloha 7: Tabulky faktorových nábojů položek JDI pro pětifaktorový model (první tabulka) a faktorových nábojů položek JIG pro modifikovaný jednofaktorový model (druhá tabulka)

		β 90% CI						
Faktor	Položka	Faktorový náboj	SE	β	Spodní	Horní	z	p
Náplň práce	w1	1.000	0.0000	0.595	0.507	0.684		
	w2_r	1.060	0.1444	0.631	0.522	0.740	7.34	<.001
	w3	1.366	0.1512	0.813	0.721	0.905	9.03	<.001
	w4_r	1.216	0.1694	0.724	0.595	0.852	7.18	<.001
	w5	1.144	0.1914	0.681	0.522	0.841	5.98	<.001
	w6	1.213	0.1367	0.722	0.631	0.814	8.88	<.001
	w7	0.842	0.1401	0.501	0.389	0.613	6.01	<.001
	w8	0.882	0.1063	0.525	0.429	0.621	8.30	<.001
	w9	1.463	0.1514	0.871	0.802	0.941	9.66	<.001
	w10	0.703	0.1614	0.419	0.274	0.563	4.36	<.001
	w11	1.160	0.1698	0.691	0.546	0.836	6.83	<.001
	w12_r	0.834	0.2187	0.496	0.289	0.704	3.81	<.001
	w13_r	0.688	0.1378	0.410	0.285	0.534	5.00	<.001
	w14	1.053	0.1265	0.627	0.520	0.733	8.32	<.001
	w15_r	1.531	0.1505	0.911	0.843	0.980	10.17	<.001
	w16_r	1.518	0.1653	0.904	0.820	0.987	9.18	<.001
	w17	0.717	0.1507	0.427	0.301	0.553	4.76	<.001
	w18	1.427	0.1706	0.850	0.746	0.954	8.37	<.001
Plat/mzda	p1	1.000	0.0000	0.699	0.618	0.779		
	p2	1.147	0.0967	0.802	0.739	0.864	11.86	<.001
	p3_r	1.018	0.0991	0.712	0.628	0.795	10.28	<.001
	p4_r	1.313	0.0946	0.918	0.870	0.965	13.89	<.001
	p5	1.296	0.0954	0.905	0.862	0.949	13.58	<.001
	p6_r	1.119	0.0995	0.782	0.717	0.848	11.25	<.001
	p7	1.268	0.0941	0.886	0.841	0.930	13.47	<.001
	p8	1.039	0.0853	0.726	0.652	0.800	12.18	<.001
	p9_r	1.239	0.0901	0.866	0.824	0.907	13.76	<.001
Možnosti kariérního růstu	pr1	1.000	0.0000	0.876	0.816	0.937		
	pr2_r	0.790	0.0732	0.692	0.587	0.796	10.79	<.001
	pr3	0.893	0.0667	0.783	0.701	0.864	13.39	<.001
	pr4_r	0.780	0.0701	0.683	0.592	0.775	11.13	<.001
	pr5	1.008	0.0619	0.883	0.816	0.950	16.29	<.001
	pr6_r	0.955	0.0638	0.837	0.764	0.909	14.97	<.001
	pr7_r	0.578	0.0990	0.506	0.370	0.642	5.83	<.001
	pr8	0.754	0.1172	0.661	0.498	0.823	6.43	<.001
	pr9	1.071	0.0620	0.938	0.876	1.001	17.26	<.001

		β 90% CI						
Faktor	Položka	Faktorový náboj	SE	β	Spodní	Horní	z	p
Vedení	s1	1.000	0.0000	0.953	0.922	0.983		
	s2_r	0.870	0.0363	0.829	0.774	0.883	23.95	< .001
	s3_r	0.883	0.0379	0.841	0.784	0.899	23.28	< .001
	s4	0.919	0.0290	0.875	0.833	0.917	31.71	< .001
	s5	0.844	0.0377	0.804	0.746	0.863	22.39	< .001
	s6	0.283	0.0717	0.270	0.158	0.382	3.95	< .001
	s7	0.623	0.0597	0.593	0.502	0.685	10.44	< .001
	s8_r	0.967	0.0293	0.921	0.882	0.961	32.96	< .001
	s9_r	0.651	0.0565	0.621	0.535	0.706	11.52	< .001
	s10	0.826	0.0406	0.787	0.725	0.848	20.31	< .001
	s11_r	0.850	0.0446	0.810	0.744	0.877	19.06	< .001
	s12_r	0.675	0.0549	0.643	0.562	0.724	12.30	< .001
	s13	0.894	0.0378	0.851	0.800	0.903	23.62	< .001
	s14_r	0.956	0.0301	0.911	0.871	0.950	31.74	< .001
	s15	0.812	0.0438	0.774	0.706	0.842	18.54	< .001
	s16_r	0.775	0.0458	0.739	0.672	0.806	16.95	< .001
	s17	0.792	0.0426	0.754	0.683	0.825	18.58	< .001
	s18_r	0.824	0.0480	0.785	0.711	0.858	17.17	< .001
Lidé v zaměstnání	c1	1.000	0.0000	0.798	0.728	0.867		
	c2_r	0.920	0.0809	0.734	0.634	0.834	11.38	< .001
	c3_r	0.664	0.0869	0.529	0.424	0.635	7.64	< .001
	c4	1.146	0.0630	0.914	0.873	0.956	18.19	< .001
	c5_r	1.054	0.0811	0.840	0.763	0.918	12.99	< .001
	c6	0.987	0.0765	0.788	0.714	0.861	12.91	< .001
	c7	0.971	0.0724	0.774	0.696	0.853	13.41	< .001
	c8	1.061	0.0726	0.846	0.775	0.917	14.62	< .001
	c9_r	0.833	0.0650	0.664	0.588	0.741	12.81	< .001
	c10_r	1.042	0.0843	0.831	0.744	0.918	12.36	< .001
	c11	0.994	0.0807	0.793	0.709	0.876	12.32	< .001
	c12_r	1.075	0.0651	0.858	0.803	0.912	16.52	< .001
	c13_r	1.118	0.0681	0.892	0.840	0.943	16.43	< .001
	c14	1.102	0.0622	0.879	0.829	0.929	17.71	< .001
	c15	0.973	0.0570	0.776	0.711	0.841	17.08	< .001
	c16_r	0.842	0.0764	0.671	0.589	0.754	11.02	< .001
	c17_r	1.043	0.0694	0.832	0.774	0.889	15.03	< .001
	c18_r	0.736	0.0774	0.587	0.494	0.680	9.51	< .001

Pozn.: SE = Standard Error. CI = Confidence Intervals.

Faktor	Položka	Faktorový náboj	SE	β	β 90% CI		z	p
					Spodní	Horní		
Celková pracovní spokojenost	JiG1	1.000	0.0000	0.778	0.712	0.844		
	JiG2_r	1.129	0.0799	0.878	0.792	0.964	14.13	<.001
	JiG3	0.900	0.0666	0.701	0.630	0.771	13.52	<.001
	JiG4_r	0.895	0.1062	0.696	0.574	0.819	8.43	<.001
	JiG5	0.978	0.1025	0.761	0.640	0.883	9.54	<.001
	JiG6_r	0.884	0.0753	0.688	0.602	0.773	11.73	<.001
	JiG7	1.121	0.0626	0.873	0.826	0.919	17.91	<.001
	JiG8_r	0.938	0.0936	0.730	0.619	0.841	10.03	<.001
	JiG9	0.383	0.1222	0.298	0.143	0.453	3.13	0.002
	JiG10	0.838	0.0743	0.652	0.572	0.732	11.27	<.001
	JiG11	0.864	0.0641	0.672	0.603	0.742	13.49	<.001
	JiG12_r	1.098	0.0683	0.854	0.779	0.929	16.07	<.001
	JiG13	1.090	0.0608	0.848	0.801	0.896	17.93	<.001
	JiG14_r	0.914	0.0715	0.711	0.625	0.797	12.79	<.001
	JiG15	0.948	0.0718	0.737	0.663	0.812	13.19	<.001
	JiG16_r	0.991	0.1090	0.771	0.633	0.910	9.10	<.001
	JiG17	1.122	0.0607	0.873	0.831	0.915	18.49	<.001
	JiG18_r	0.917	0.1072	0.713	0.577	0.849	8.55	<.001

Pozn.: SE = Standard Error. CI = Confidence Intervals.

Příloha 8: Konstruktová validita – korelační matice škál JDI a JIG s ekvivalentními škálami MDPS

Spearmanova korelace												
Spokojenost s/se	náplní práce (JDI)	možnostmi kar. růstu (JDI)	platem/ mzdou (JDI)	vedením (JDI)	lidmi v zaměstnání (JDI)	CPS (JIG)	náplní práce (MDPS)	možností profes. růstu (MDPS)	finančním ohodnocením (MDPS)	vedením (MDPS)	spolupracovníky (MDPS)	CPS (MDPS)
náplní práce (JDI)	1,000											
možnostmi kar. růstu (JDI)	,240**	1,000										
platem/ mzdou (JDI)	0,094	0,098	1,000									
vedením (JDI)	,286**	,228**	,128*	1,000								
lidmi v zaměstnání (JDI)	,240**	-0,010	,114*	,448**	1,000							
CPS (JIG)	,605**	,213**	,238**	,362**	,316**	1,000						
náplní práce (MDPS)	,494**	,161*	0,046	,380**	,239**	,581**	1,000					
možností profes. růstu (MDPS)	,300**	,470**	,254**	,506**	,224**	,461**	,365**	1,000				
finančním ohodnocením (MDPS)	,171*	,145*	,657**	,350**	,155*	,385**	,337**	,499**	1,000			
vedením (MDPS)	,270**	,211**	,191**	,802**	,391**	,443**	,468**	,533**	,440**	1,000		
spolupracovníky (MDPS)	,228**	0,076	0,066	,346**	,566**	,349**	,369**	,240**	,224**	,444**	1,000	
CPS (MDPS)	,454**	,282**	,242**	,545**	,361**	,654**	,678**	,581**	,454**	,656**	,433**	1,000

Pozn.: JDI a JIG N = 299. MDPS N = 219. CPS = celková pracovní spokojenost. *p < 0,05. **p < 0,01.

Příloha 9: Spearmanova korelace škál JDI, JIG a subškál WDQ

	Náplň práce (JDI)	Plat/ mzda (JDI)	Možnosti kariérního růstu (JDI)	Vedení (JDI)	Lidé v zaměstnání (JDI)	CPS (JIG)	Autonomie ₁	Autonomie ₂	Autonomie ₃	Různorodost úkolů	Důležitost pracovních úkolů	Identita pracovních úkolů	Zpětná vazba z pracovní pozice
Náplň práce (JDI)	1,000												
Plat/ mzda (JDI)	0,072	1,000											
Možnosti kariérního růstu (JDI)	,258**	0,084	1,000										
Vedení (JDI)	,264**	,138*	,236**	1,000									
Lidé v zaměstnání (JDI)	,265**	,163*	-0,010	,458**	1,000								
CPS (JIG)	,619**	,282**	,206**	,396**	,336**	1,000							
Autonomie při organizování práce ¹	,318**	0,072	,193**	,282**	,229**	,338**	1,000						
Autonomie rozhodování ²	,417**	0,029	,221**	,309**	,308**	,431**	,654**	1,000					
Autonomie při použití prac. metod ³	,366**	-0,019	,146*	,269**	,266**	,392**	,598**	,788**	1,000				
Různorodost úkolů	,409**	-0,012	,240**	0,017	0,028	,258**	,345**	,417**	,378**	1,000			
Důležitost pracovních úkolů	,395**	-0,037	,134*	0,112	0,089	,291**	0,097	,328**	,254**	,262**	1,000		
Identita pracovních úkolů	0,074	0,076	0,046	,281**	,197**	,157*	,192**	,259**	,232**	-,140*	0,059	1,000	
Zpětná vazba z pracovní pozice	,340**	0,014	,247**	,193**	0,082	,303**	,246**	,231**	,292**	,321**	0,126	,270**	1,000
Složitost práce	,174**	-0,070	0,020	-,150*	0,054	0,001	0,034	,148*	0,128	,361**	,271**	-,164*	-0,038
Zpracovávání informací	,212**	-0,027	0,054	-0,057	0,037	0,084	,158*	,343**	,233**	,434**	,339**	-0,003	0,106
Řešení problémů	,357**	-,182**	0,053	-0,042	-0,001	,230**	,206**	,374**	,337**	,477**	,315**	-0,032	,133*
Různorodost dovedností	,334**	-0,064	0,073	-0,026	0,038	,159*	,172**	,425**	,326**	,426**	,376**	0,035	0,123
Specializace	,157*	0,002	0,020	0,014	0,028	0,107	0,097	,273**	,159*	,207**	,357**	0,124	-0,016
Sociální opora	,347**	,172**	0,095	,453**	,404**	,425**	,299**	,443**	,383**	,251**	,160*	,191**	,255**
Iniciovaná provázanost práce	-0,043	0,126	0,049	-0,009	0,052	-0,008	-0,106	-0,108	-,150*	0,023	0,043	-0,079	,173**
Získaná provázanost práce	-0,056	0,116	-0,032	-0,128	-0,091	-0,034	-0,124	-,198**	-,205**	0,031	0,021	-,206**	0,100
Spolupráce mimo organizaci	,175**	0,095	0,026	0,017	0,051	0,100	,139*	0,079	0,069	,198**	,259**	-,190**	0,079
Zpětná vazba od ostatních	,267**	0,111	,154*	,484**	,302**	,347**	0,126	,184**	,133*	,189**	,182**	0,119	,395**
Ergonomie	,152*	0,086	,138*	,231**	,133*	,228**	,254**	,229**	,211**	,138*	0,110	0,032	,145*
Fyzické nároky	,138*	-0,045	,153*	-,189**	-,154*	-0,002	-,187**	-0,086	-,134*	,189**	,146*	-,145*	,217**
Pracovní podmínky	-0,002	0,116	0,037	,178**	,224**	,155*	,164*	,199**	,222**	-0,063	0,095	,236**	0,017
Používané vybavení	0,088	,208**	0,091	0,042	-,134*	0,087	0,001	-0,045	-0,114*	,159*	0,028	0,004	,167*

	Složitost práce	Zpracovávání informací	Řešení problémů	Různorodost dovedností	Specializace	Sociální opora	Iniciovaná provázanost práce	Získaná provázanost práce	Spolupráce mimo organizaci	Zpětná vazba od ostatních	Ergonomie	Fyzické nároky	Pracovní podmínky	Používané vybavení
Složitost práce	1,000													
Zpracovávání informací	,566**	1,000												
Řešení problémů	,343**	,513**	1,000											
Různorodost dovedností	,461**	,625**	,607**	1,000										
Specializace	,415**	,549**	,294**	,605**	1,000									
Sociální opora	0,066	,197**	,321**	,287**	,144*	1,000								
Iniciovaná provázanost práce	0,044	0,118	-0,055	-0,008	0,041	0,046	1,000							
Získaná provázanost práce	0,016	0,048	-0,059	-0,057	-0,016	-0,027	,641**	1,000						
Spolupráce mimo organizaci	,214**	,299**	,236**	,259**	,321**	,156*	,190**	,143*	1,000					
Zpětná vazba od ostatních	0,023	,175**	,203**	,195**	0,098	,489**	,178**	,139*	,199**	1,000				
Ergonomie	-0,040	0,061	0,091	0,008	0,061	,198**	0,037	-0,068	0,107	,229**	1,000			
Fyzické nároky	-0,108	-0,034	0,105	0,038	-,148*	-0,069	,206**	,209**	-0,086	0,020	-,178**	1,000		
Pracovní podmínky	0,007	0,045	0,011	0,057	,153*	,248**	-0,035	-0,056	0,092	0,030	,192**	-,341**	1,000	
Používané vybavení	0,068	,188**	0,085	,180**	,253**	0,072	,142*	0,118	,145*	,173**	-0,026	,275**	-0,090	1,000

Pozn.: JDI a JIG N = 299. WDQ N = 227. *p <0,05. **p <0,01.