
Postoje k práci a škála postojů k práci

Luděk Kolman, Pavel Michálek, Hana Chamoutová, Kateřina Chamoutová

Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze

Referát uvádí některé dílčí výsledky získané v rámci práce na grantovém projektu Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově¹. Hlavní metodou, o jejíž užití se projekt opírá, je dotazník EDMK, který vyvinul mezinárodní tým odborníků a který byl použit ke srovnávacím studiím motivace v Evropských zemích. Část výsledků získaných v rámci těchto studií byla již publikována (Roe *et al.*, 2000). Autoři tohoto referátu s mezinárodním týmem spolupracovali a v rámci jednoho z dílčích projektů získali údaje naznačující, že v české populaci je možné identifikovat nejméně dva odlišné motivační profily, z nichž jeden se zdál být spojen se způsoby práce a pracovními návyky z časů před politickou změnou a druhý spíše s racionálním a neosobním managementem, který se postupně v posledních letech prosazuje (Kolman, 2001). Studie mezinárodního týmu řešila podobné problémy při srovnávání např. Holandska a Bulharska. Tyto skutečnosti nás vedly k provedení studie, pro niž jsme navrhli zvláštní dotazník. Metodu a výsledky pomocí ní získané níže popíšeme. Výsledky studie naznačují možnost konstrukce škály postojů k práci, která by po ověření mohla mít i širší využití.

Východiska

Jak uvádějí Roe *et al.* (2000), ústředním prvkem jejich modelu motivace jsou zaujatost prací (*job involvement*) a oddanost organizaci (*organizational commitment*). Tyto proměnné, byť jsou zhusta považovány za postoje k práci, mohou být též chápány jako klíčové proměnné organizačního chování (Pinder, 1998). Roe *et al.* vysvětlují, že umístili tyto dvě proměnné do ústřední pozice ve svém modelu, protože zjevně zprostředkují (tj. slouží jako *intermediate variables*) mezi předchozími (*antecedent*) a následnými (*consequent*) proměnnými (viz např. Ayree *et al.*, 1991; Hackman & Lawler, 1971; Katzell, 1980; Lance, 1991; Michaels & Spector, 1982; Williams & Hazer, 1986). Model vyvinutý mezinárodním týmem pracuje se třemi soubory situačních proměnných, které působí jako původci zaujatosti a oddanosti, a to: charakteristiky pracovního místa, příležitosti k naplnění potřeb pracovníka a vnější podmínky. Jak ukazují další výzkumy, charakteristiky pracovního místa souvisí jak se zaujatostí a oddaností, tak i se spokojeností pracovníků (Kim, Price, Mueller & Watson, 1996; Pearson & Chong, 1997). Kauzální spojitosti mezi těmito proměnnými však nejsou zatím dostatečně objasněny. Protože charakteristiky pracovního místa jsou dány spíše obsahem práce než jejím organizačním zařazením, Roe *et al.* předpokládají, že přímo ovlivňují zaujatost a jen zprostředkovaně skrze tuto též oddanost a spokojenost.

¹ Grant udělila Grantová agentura ČR pro léta 2003 – 2005.

Roe *et al.* (2000) zdůrazňují rozdíl mezi silou potřeby a naplněním potřeby (Ten Horn, 1983). Velmi silná potřeba vyvolává tlak na dosažení výsledku, který ji uspokojí; vliv vlastního naplnění potřeby je však nejednoznačný (Pinder, 1998). Příležitost naplnit potřebu však má důsledky dosti zřejmé – bylo doloženo, že zvyšuje přichylnost ke zdroji uspokojení. Zinovjeva, Horn a Roe (1994) dokládají, že příležitost uspokojit potřeby predikuje spokojenost a podle Shouksmithe (1994) též oddanost organizaci.

Co se týče působení vnějších podmínek, ukazují některé studie, že plat predikuje oddanost (Buchko *et al.*, 1997, Shouksmith, 1994) a tendenci změnit zaměstnání (Lum, Kervin, Clark, Reid & Sirola, 1998). Participativní klima a příležitost pro rozvoj kariéry se ukazují být prediktory oddanosti organizaci (Barling, Wade & Fullagar, 1990; DeCortis & Summers, 1987; Shouksmiths, 1994; Wallace, 1995). V některých z citovaných studií byl zjištěn též pozitivní vztah mezi vnějšími podmínkami a spokojeností. Zdá se však, že asociace s oddaností je všeobecně silnější.

Dotazník mezinárodního týmu zkoumá také pět proměnných výstupu, a to vynaloženou námahu, výkon, spokojenost s prací, tendenci změnit zaměstnání a stres na pracovišti. Několik studií ukazuje, že zaujatost prací je přímo vztažena k výkonu (Keller, 1997; Somers & Birnbaum, 1998) a v některých dalších byl doložen nepřímý vztah zprostředkovaný úsilím (např., Benkhof, 1997). Jak zaujatost, tak oddanost predikují absentismus (Barrick, Mount & Strauss, 1994; Cohen, 1993; Tett & Meyer, 1994). Podle Roe *et al.* může stres v těchto souvislostech působit jako původce (viz např. Jamal, 1990) i jako důsledek zaujatosti a oddanosti (Bhatt, 1998). Ve studii popisované v této stati jsme se zaměřili především na proměnné výsledků, jak se projevují v postojích českých respondentů k práci a výsledkům vynaloženého úsilí. Odpovědi na otázky v našem dotazníku umožňují také posoudit proměnné vstupu. Z nich nás zajímala především otázka atribuce příčin úspěchu a neúspěchu (*locus of control*).

Soubor respondentů

Data byla získána v rámci studentských projektů v akademickém roce 2002/2003. Postup, který v podobných projektech používáme, je velmi efektivní, pokud jde o kvantitu získaných dat, tj. počet vyplněných dotazníků. Celkem byly získány údaje od 449 osob. Soubor respondentů měl následující složení: 18,3 % respondentů tvořily ženy a 81,7 % muži. Věkové složení souboru respondentů bylo následující:

20 let či méně	3.8 %
21 – 30	39.6 %
31 – 45	25.2 %
46 – 60	29.2 %
61 let a více	2.2 %

Asi polovina respondentů graduovala na střední škole a přibližně čtvrtina na univerzitě. 75 % respondentů byli zaměstnanci; 54.6 % osob z celého souboru bylo zaměstnáno v obchodě a průmyslu, zbývajících 25.4 % ve veřejné správě. Přibližně polovina respondentů pocházela z obcí o velikosti 10 tisíc či více obyvatel. Kromě těchto údajů byly zjišťovány i údaje o zdroji obživy. Ty však byly velmi rozmanité, a proto je neuvádíme.

Vezmeme-li v úvahu uvedené údaje, můžeme zřejmě říci, že získaná data se vztahují k populaci pracujících osob v jejich produktivním věku. Až na to, že v souboru jsou nadměrně zastoupeni muži, zdá se, že v jiných ohledech data dobře odrážejí strukturu této sociální vrstvy, jak pokud jde o vzdělání a zaměstnání, tak v dalších ukazatelích.

Metoda

Jak již bylo zmíněno, dotazník byl navržen zvláště pro účely popisované studie. Kromě obecných informačních otázek se dotazník skládá ze tří sad postojových otázek. Každou ze tří sad uvozovala jedna rámcová otázka, a to : „Co práce přináší?“, „Když se někomu daří dobře, je to důsledek toho, že ...“ a „Když je na tom někdo zle ...“. Tyto rámcové otázky doplňovaly navržené odpovědi (bylo jich v prvním případě 16, ve druhém 19 a ve třetím 6) např.: práce přináší peníze. Respondenti byli požádáni, aby stanovili míru svého souhlasu či nesouhlasu s navrženými odpověďmi na sedmibodové škále (a to od 1 – silně nesouhlasím po 7 – silně souhlasím). Všechny otázky lze nalézt v tabulkách 1, 2 a 3, které jsou k této stati přiloženy. Tyto tabulky obsahují též průměrné skóry a výsledky analýzy dat.

Analýza výsledků

Data byla analyzována zvláště pro každou ze tří výše popsaných sad otázek. Byla použita metoda jednocestné (jednofaktorové) analýzy variance (ANOVA). Ve všech třech případech byly výsledky analýzy variance vysoce statisticky významné. To znamená, že rozdíly průměrných skóru jednotlivých dílčích otázek nejsou důsledkem náhody, ale odrážejí podstatné charakteristiky postojů k práci a atribuce příčin úspěchu a neúspěchu u zkoumaného souboru respondentů. Protože zkoumaný soubor byl získán od osob, které tvoří výkonné jádro pracovní síly v naší zemi, můžeme předpokládat, že výsledky studie jsou typické pro české zaměstnance ve věku do 45 let.

V tabulce 1 jsou zahrnuty odpovědi na otázky sad „Co práce přináší“. Tyto otázky se týkají postojů k práci. Jak v tabulce 1 vidíme, nejvyšší skóry nacházíme u otázek 1, 2, 3, 4 a 5 a nejnižší u otázek 15 a 16. Vezmeme-li v úvahu obsah těchto otázek, ukazuje se, že na kladné straně nacházíme spokojenost, peníze, být užitečný a kontakt s lidmi. Na záporné straně pak jsou čekání na důchod a nemoc. Chápeme tyto výsledky tak, že ukazují jako pro české zaměstnance důležité zaujatost (č. 4) i oddanost (č. 3). Spokojenost (č. 1, 2 a 5) snad nemusí být na tomto místě hlouběji probírána.

Tabulky 2 a 3 zahrnují otázky související s atribucí příčin úspěchu a neúspěchu. V tabulce 2 zjišťujeme, že naši respondenti sice považují za důležitou náhodu, štěstí a příležitost, současně však věří v píli, vytrvalost, vzdělání a zkušenost. To znamená, že příčinu svého případného úspěchu hledají převážně v sobě a v charakteristikách, které sami mohou ovlivnit. Výsledky shrnuté v tabulce 3 tento nálezný podporují.

Výsledky jsme dále zpracovali faktorovou analýzou. V tabulce 4 jsou uvedeny vypočítané faktorové nálože pro otázky „Co práce přináší“. Jak je z tabulky zřejmé, relativně vysoké faktorové nálože vykazují položky 1, 3, 4, 6 a 11. To dává naději, že by na základě v této studii použitého výzkumného nástroje mohla být vyvinuta obecněji využitelná škála postojů k práci.

Diskuze a závěry

Roe *et al.* (2000) se pokusili porovnat motivační profily Bulharska a Maďarska. V Bulharsku našli sníženou reaktivnost. Zpětná vazba tam nebyla příliš důležitá a hlavními zdroji oddanosti byly vnější faktory. Kromě toho u bulharského vzorku nenalezli proměnné, které by byly spojeny s přináležitostí a sociálním klimatem na pracovišti. Tuto skutečnost vysvětlují kulturní zvláštnostmi Bulharů, kteří jsou podle nich extrémně individualističtí. Maďarské výsledky se od bulharských výrazně lišily. Pro Maďary je zpětná vazba velmi důležitá a totéž platí pro příležitost k osobnímu rozvoji. Rovněž na rozdíl od Bulharů je pro Maďary velmi důležitá potřeba uspokojovat sociální potřeby.

V této studii jsme použili jiný výzkumný nástroj, a proto není přímé srovnání možné. Přesto, na základě výsledků v tabulkách 1, 2 a 3 předpokládáme, že motivační charakteristiky české pracovní síly se budou vyznačovat významnou úlohou spokojenosti a zpětné vazby (tabulka 1, položky 1 a 2). Dále, významnou roli budou v motivaci českých zaměstnanců sehrávat vnitřní faktory (tabulka 1, položky 3, 4 a 5; tabulka 2, položky 5, 7, 8, 13, 14 a 17; tabulka 3, položka 5). Zda tyto naše předpoklady platí, ukáže porovnání výsledků aplikace výzkumného nástroje EDMK, pro které v současnosti shromažďujeme data.

Kromě výsledků již zmíněných přinesla faktorová analýza dat výsledky naznačující, že na základě dotazníku použitého v této studii by mohla být vyvinuta škála postojů k práci se širším uplatněním.

Literatura:

- Ayree, S.; Wyatt, T.; Min, M.K. (1991) Antecedents of organizational commitment and turnover intentions among professional accountants in different employment settings in Singapore. *Journal of Social Psychology*, 131, s. 545–556.
- Barling, J.; Wade, B.; Fullagar, C. (1990) Predicting employee commitment to company and union: Divergent models. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 49–61.
- Barrick, M.R.; Mount, M.K.; Strauss, J.P. (1994) Antecedents to involuntary turnover due to a reduction in force. *Personnel Psychology*, 47, 515–533.
- Benkhoff, B. (1997) Ignoring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relations*, 50, 701–726.
- Bhatt, D.J. (1998) A study of socio–personal variables and job satisfaction of LIC employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 28, 87–94.
- Buchko, A.A.; Weinzimmer, L.G.; Sergejev, A.V. (1997) A comparative analysis of organizational commitment between workers in the United States and Russia. *Journal of Managerial Issues*, 9, 204–215.
- Cohen, A. (1993) Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 36, 1140–1157.
- DeCortis, T.A.; Summers, T.P. (1987) A path analysis of a model of the antecedents and consequents of organizational commitment. *Human Relations*, 40, 445–470.
- Hackman, J.R.I.; Lawler, E.E. (1971) Employee reaction to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259–286.
- Jamal, M. (1990) Relation of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727–738.

- Katzell, R.T. (1980) Work attitudes, motivation and performance. *Professional Psychology*, 11, 409–420.
- Keller, R.T. (1997) Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539–545.
- Kim, S.W.; Price, J.L.; Mueller, C.W.; Watson, T.W. (1996) The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital. *Human relations*, 49(7), 947–976.
- Kolman, L. (2001) Attribution, learned helplessness, and work motivation. Xth Agrarian Perspectives, Prague, September 2001
- Lance, C.E. (1991) Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behavioral Research*, 26, 137–162.
- Lum, L.; Kervin, J.; Clark, K.; Reid, F.; Sirola, W. (1998) Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305–320.
- Michaels, C.E.; Spector P.E. (1982) Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53–59
- Munton, A.G.; Silvester, J.; Stratton, P.; Hanks, H. (1996) *Attributions in Action. A Practical Approach to Coding Qualitative Data*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Pearson, C.A.L.; Chong, J. (1997) Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction: An exploration in a Malaysian nursing context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 357–374.
- Pinder, C.G. (1998) *Work motivation in organizational Behavior*. London: Prentice Hall.
- Roe, R.A.; Zinovieva, I.L.; Dienes, E.; Ten Horn, L.A. (2000) A Comparison of Work Motivation in Bulgaria, Hungary and the Netherlands: Test of a Model. *Applied Psychology. An International Review*. 49, 4, s. 658–687.
- Shouksmith, G. (1994) Variables related to organizational commitment in health professionals. *Psychological Reports*, 74, 707–711.
- Somers, M.J.; Birnbaum, D. (1998) Work-related commitment and job performance: It's also the nature of performance, what counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 621–634.
- Ten Horn, L.A.; Zinovieva, I.L.; Roe, R.A.; dienes, E. (with the cooperation of B. Strahillov) (1996) *EDMK Questionnaire. Technical and Reference Manual*. WMQ-Documents 006-96-INT-EN. Delft.
- Tett, R.P.; Meyer, J.P. (1994) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Wallace, J.E. (1995) Organizational and professional commitment in professional and non-professional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40, 228–255.
- Williams, L.J.; Hazer, J.T. (1986) Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219–231.
- Zinovieva, I.L.; Ten Horn, L.A.; Roe, R.A. (1994) Work motivation in “post-socialist” industrial organizations. *European Work and Organizational Psychologist*, 3(3), 251–262.

KOLMAN, Luděk; MICHÁLEK, Pavel; CHAMOUTOVÁ, Hana; CHAMOUTOVÁ, Kateřina. Postoje k práci a škála postojů k práci. In HELLER, Daniel; PROCHÁZKOVÁ, Jana; SOBOTKOVÁ, Irena (ed.). *Psychologické dny 2004 : Svět žen a svět mužů : polarita a vzájemné obohacování : sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004*. Olomouc : Universita Palackého v Olomouci, 2005. Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Facultas Philosophica, Psychologica 35 - suppl. Plný text příspěvku o rozsahu 10 s. je dostupný na přiloženém CD-ROM. ISBN 80-244-1059-1.

PŘÍLOHA

Table 1

Anova: one factor

What work brings forth

Factor					
<i>Sample</i>	<i>N</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	
Column 1	384	1888	4,916667	2,034813	satisfaction
Column 2	384	1839	4,789063	2,897948	money
Column 3	384	1895	4,934896	2,390006	make oneself useful
Column 4	384	1914	4,984375	2,516727	feeling to be useful
Column 5	384	2069	5,388021	2,368629	contacts with people
Column 6	384	1654	4,307292	2,558067	status and respect
Column 7	384	1710	4,453125	3,569599	stress
Column 8	384	841	2,190104	2,159589	humiliation
Column 9	384	1605	4,179688	9,589038	exhaustion
Column 10	384	1382	3,598958	2,909242	challenge and excitement
Column 11	384	1739	4,528646	2,798133	willingness to proceed
Column 12	384	1393	3,627604	3,377931	inclination to do something else
Column 13	384	1188	3,09375	3,526436	inclination to be lazy
Column 14	384	1461	3,804688	3,98003	waiting for free time
Column 15	384	1006	2,619792	3,949059	waiting for retirement
Column 16	384	770	2,005208	2,031304	illness

ANOVA

PŘÍLOHA

<i>Source of variability</i>	<i>SS</i>	<i>Difference</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P value</i>	<i>F crit</i>
Inter samples	6198,52	15	413,2347	125,5638	0	1,668017
All samples	20167,46	6128	3,291034			
Total	26365,98	6143				

Table 2

Anova: one factor

If somebody fares well, its caused by

Factor

<i>Sample</i>	<i>N</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	
Column 1	384	1701	4,429688	3,112537	chance
Column 2	384	1898	4,942708	2,774777	luck
Column 3	384	1971	5,132813	2,481009	connections
Column 4	383	2150	5,613577	1,635627	industry and determination
Column 5	384	1834	4,776042	2,357022	her/his calculation and self-interest
Column 6	384	1123	2,924479	2,592193	her/him being dishonest
Column 7	384	2087	5,434896	1,927865	education
Column 8	384	2177	5,669271	1,569184	expertise
Column 9	384	2268	5,90625	1,787533	health
Column 10	384	2065	5,377604	2,439288	family relations
Column 11	384	2041	5,315104	1,960502	opportunity
Column 12	384	1073	2,794271	2,597252	her/him being a crawler

PŘÍLOHA

Column 13	384	2150	5,598958	1,765639	her/his skills to come on well with people
Column 14	384	2210	5,755208	1,527388	experience
Column 15	384	2044	5,322917	1,905896	talents
Column 16	384	1972	5,135417	1,762293	her/his personality
Column 17	384	1889	4,919271	2,915137	knowledge of languages
Column 18	384	1519	3,955729	3,358348	her/him being a lawyer or an economist
Column 19	384	1894	4,932292	2,324385	her/his understanding of people

ANOVA

<i>Source of variability</i>	<i>SS</i>	<i>Difference</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P value</i>	<i>F crit</i>
Inter samples	5275,65	18	293,0917	130,1245	0	1,605269
All samples	16388,42	7276	2,252394			
Total	21664,07	7294				

Table 3

Anova: one factor

If somebody is badly off

Factor

<i>Sample</i>	<i>N</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	
Column 1	384	2058	5,359375	1,833959	she/he could change it

PŘÍLOHA

Column 2	384	1691	4,403646	1,943694	she/he just got bad luck
Column 3	384	1306	3,401042	2,209503	it is hers/his own fault
Column 4	384	1034	2,692708	2,192532	bad people wrong her/him
Column 5	384	1636	4,260417	2,250544	friends are going to help her/him
Column 6	384	1961	5,106771	2,168727	she/he should try to do something else

ANOVA

<i>Source of variability</i>	<i>SS</i>	<i>Difference</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P value</i>	<i>F crit</i>
Inter samples	1966,722	5	393,3444	187,3224	1,2E-167	2,217991
All samples	4825,401	2298	2,099826			
Total	6792,123	2303				

Tabulka 4: Výsledky faktorové analýzy sady otázek “Co práce přináší”

PŘÍLOHA

Rotated Factor Matrix (a)

Factor				
	1	2	3	4
	,743	-,168	,097	,048
	,457	-,039	-,077	-,087
	,751	-,128	,030	,044
	,643	-,111	,097	,215
	,190	-,078	,167	,964
	,587	-,074	,227	,285
	,061	,049	,372	,034
	-,171	,343	,430	-,069
	,006	,155	,291	,058
	,247	-,053	,774	,097
	,647	-,167	,234	,175
	-,398	,286	,089	,060
	-,169	,602	,024	-,032
	-,151	,669	,044	,028
	-,117	,645	,111	-,008
	-,037	,350	,182	-,155