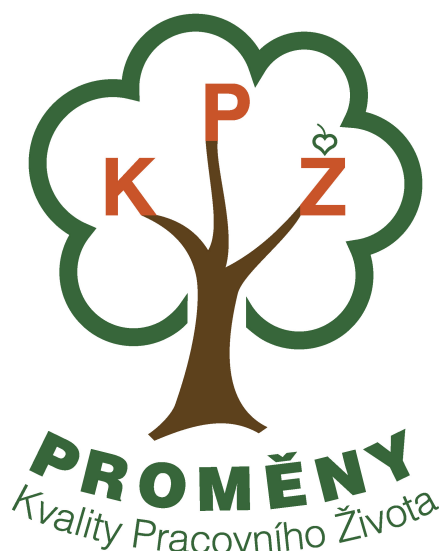


Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice

2020

JIŘÍ VINOPAL

ve spolupráci s řešitelským týmem projektu



T A

Č R Program Éta

Tento dokument je výstupem projektu „Optimalizace metody sběru dat pro zvýšení kvality a efektivity Indikátoru subjektivní kvality pracovního života (SQWLi),“ který je financován Technologickou agenturou ČR v rámci programu Éta. (TL01000197).

Jedná se o aktualizaci certifikované metodiky s názvem *Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice*, která byla vytvořena jako výstup projektu „Proměny kvality pracovního života“ (TAČR, TD020046) v roce 2015.

Tato aktualizace upravuje původní metodiku v návaznosti na zjištění týkající se použití indikátoru SQWLi a získaných dat v případě realizace sběru dat jiným modelem dotazování, než je původně zavedené osobní dotazování (PAPI). Rozpracovává tedy především následující aspekty:

- Rozšiřuje principy použití výzkumného nástroje SQWLi v různých modech sběru dat.
- Rozšiřuje a upřesňuje principy sběru dat v případě změny modu sběru dat.
- Zavádí potřebu kontroly ekvivalence měření při realizaci různých modů sběru dat a také v případě časového opakování.
- Doplnuje informace k prezentaci dlouhodobých výsledků v modulu Časové řady webové aplikace Kvalita pracovního života v ČR.

Obsah

ÚVOD	4
POPIS METODIKY	5
Konceptualizace subjektivní kvality pracovního života	6
Obsah a struktura výzkumného nástroje SQWLi	8
Postupy pro realizaci sběru dat	12
Postupy zpracování a analýzy výzkumných dat	14
Principy prezentace výsledků ve webové aplikaci	17
UPLATNĚNÍ METODIKY	21
POTVRZENÍ CERTIFIKAČNÍHO ORGÁNU	22
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	23
INFORMACE O VÝVOJI INDIKÁTORU SQWLi	25
SEZNAM SOUVISEJÍCÍCH VÝSTUPŮ	28
PŘÍLOHY	31
Příloha 1. Dotazník SQWLi (verze 19a_P1)	32
Příloha 2. Kódy a názvy proměnných	39
Příloha 3. Formát a názvy hodnot proměnných	41
Příloha 4. Zdrojové proměnné pro znaky webové databáze	43
Příloha 5. Syntaxe SPSS pro konstrukci identifikačních proměnných	44
Příloha 6. Syntaxe SPSS pro převedení položek SQWLi na škálu 0 – 100	54
Příloha 7. Syntaxe SPSS pro výpočet indexů SQWL	57

ÚVOD

Pracovní trh se vyvíjí stále dynamičtěji a Česká republika nastupuje fázi tzv. Průmyslu 4.0. V rychle se měnících podmínkách je třeba mít možnost rychlé reakce na vznikající problémy, ohrožení, ale i příležitosti nebo výzvy. Ty však nelze včas odhalit bez důkladného kontinuálního mapování probíhajících procesů. Pracovní podmínky a kvalita pracovního života (dále jen „KPŽ“) jsou jedním z důležitých dimenzí pracovního trhu, který úzce souvisí s dalšími oblastmi trhu práce, zaměstnanosti a zaměstnávání, produktivity a efektivity i kvality života jako celku. Zkušenosti z řady zemí přitom ukazují, že dlouhodobé a podrobné monitorování vývoje KPŽ nachází odezvu u zainteresovaných aktérů, medií i veřejnosti a že jeho výsledky se prakticky uplatňují v rámci intervencí i dlouhodobého plánování.

Pracovní spokojenost bývá obvykle podřazována za obecnější kategorii kvality pracovního života jako jedna z jejích součástí nebo projevů, sama oblast práce pak spadá do ještě širšího komplexu celkové kvality života. Kategorie kvality života je přitom z různých úhlů pohledů předmětem výzkumného zájmu přinejmenším od rozvoje teorií potřeb, motivace atp. [Maslow 1954; McClelland 1961; Rapey 2003], dlouhou dobu hraje důležitou roli také v souvislosti s oblastí zdraví a práce [Herzberg 1966; Flanagan 1978; Veenhoven 2000, Kováč 2004; Payne 2005; Kuchařová 2009] nebo sladění pracovních a rodinných aktivit [Křížková a Vohlídalová 2009; Dudová 2009].

Tematice kvality pracovního života je odborná pozornost věnována minimálně po celou druhou polovinu 20. století [např. Herzberg et al. 1957; Jencks, Perman a Rainwater 1988; Danna a Griffin 1999; Sirgy et al. 2001; Kistler a Mußmann 2009; Loscoco a Roschelle 1991], v prvních letech 21. století pak roste zejména v rovině snah o její měření; a to jak na lokální, tak v poslední době také na mezinárodní úrovni. Snahy o vytvoření standardizovaných postupů a nástrojů pro měření kvality pracovního života, kvality práce, kvality pracovního místa nebo zaměstnaní v dané zemi lze zaznamenat např. v Rakousku – Arbeitsklima Index [AK Oberösterreich 2015], Německu – Index Gute Arbeit [Fuchs 2009], Belgii – Quality of Work in Flanders [Flanders Social and Economic Council 2009], Španělsku – Indicator of Quality of the Labour Market [Caprile a Potrony 2006], Kanadě – Job Quality Model [Lowe 2007], USA [Howell and Diallo 2007] a také v České republice [Dvořáková, Dušková a Svobodová 2005; Čadová a Paleček 2006; Vinopal 2009]. Snahy o mezinárodní srovnání kvality práce jsou dlouhodoběji realizovány zejména na základě národních statistických dat o pracovním trhu a na základě relevantních dat z výzkumných programů European Working Conditions Survey (EWCS), European Labour Force Survey (ELFS), European Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) nebo International Social Survey Programme (ISSP).

Formulací metodiky a její aktualizací, se Česká republika připojuje k zemím, které vývoj v této oblasti již mnoho let monitorují (např.: Německo, Rakousko). Metodika kodifikuje postupy a pravidla dlouhodobého měření kvality pracovního života českých pracujících a také ustavuje mechanismus zveřejňování aktuálních výsledků a principy otevřeného přístupu k datům o vývoji kvality pracovního života v České republice.

POPIS METODIKY

Cílem této metodiky je zavést a dlouhodobě monitorovat spolehlivé informace o vývoji subjektivního vnímání kvality pracovního života pracujícími v České republice, které budou moci být uplatňovány při jednání a rozhodování na různých politických úrovních, ve státní správě (úřady práce atp.), případně i na úrovni organizací (zaměstnavatelé, odbory, pracovníci).

Za tímto účelem metodika specifikuje:

1. tematickou koncepci indikátoru SQWLi pro dlouhodobý výzkum;
2. strukturu a obsah výzkumného nástroje (dotazník);
3. metodologické postupy pro realizaci sběru dat;
4. technické postupy zpracování a analýzy výzkumných dat;
5. principy prezentace výsledků ve webové aplikaci (<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz>).

Upozornění: metodika nemá v úmyslu zajistit komplexní mapování mnoha nejrůznějších aspektů pracovního života v celé šíři, zaměřuje se na jeho vybranou oblast: s využitím cíleně vyvinutého výzkumného nástroje umožňuje spolehlivě sledovat dlouhodobé vývojové trendy vybraných aspektů a domén pracovního života, jak je vnímají samotní pracující.

1. Konceptualizace subjektivní kvality pracovního života

Výzkumný nástroj SQWLi lze prezentovat na pozadí *Duální koncepce měření kvality pracovního života*. Pro tu je důležité (podobně jako pro mnoho dalších koncepcí v sociálních vědách) členění na hledisko skutečných objektivních podmínek a hledisko jejich subjektivního vnímání aktéry, tj. zde pracovníky.

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

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

Jak je zřejmé z názvu, *Indikátor subjektivní kvality pracovního života* se soustředí na oblast subjektivních charakteristik pracovního života.

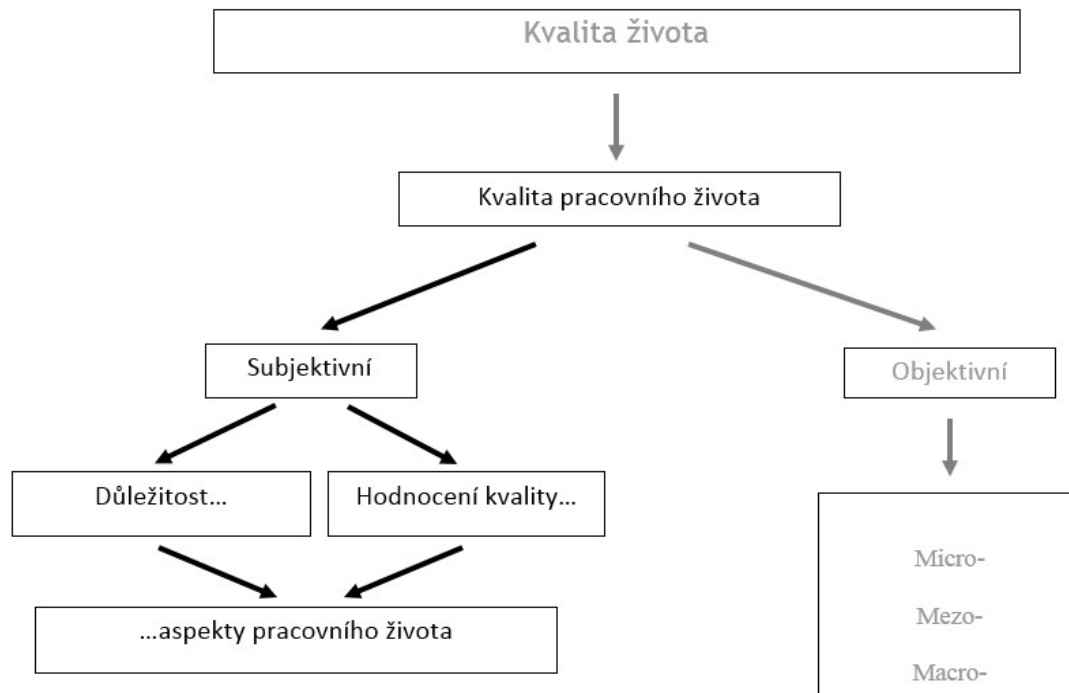
Tabulka 1. Úrovně měření kvality pracovního života

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

Na subjektivní část lze následně aplikovat dva dominantní teoretické přístupy z oblasti studia kvality pracovního života obecně, totiž koncepci uspokojování potřeb a teorii vedlejších efektů. [Sirgy et al. 2001] Přístupy založené na teorii uspokojování potřeb jsou obvykle úžeji zaměřeny na problematiku pracovního života a vnímají jeho kvalitu jako míru, do jaké práce a zaměstnání uspokojují potřeby, které lidé jejich prostřednictvím uspokojit chtějí. Oproti tomu teorie vedlejších efektů vnímá problematiku kvality pracovního života poněkud komplexněji a vychází z toho, že uspokojení v jedné oblasti života může ovlivnit spokojenost v oblastech ostatních. Sledují se tedy zejména vztahy mezi jednotlivými doménami, přičemž tradičním výzkumným tématem, čerpajícím z tohoto pojetí, je studium vzájemných efektů mezi oblastmi pracovního a rodinného života [např. Leiter a Durup 1996; Bromet, Dew a Parkinson 1990; Křížková 2005]. Zde prezentovaný nástroj je založen na teorii uspokojování potřeb a v rámci definovaného prostoru subjektivní kvality pracovního života je proto dimenze hodnocení kvality doplněna o rozměr důležitosti jednotlivých

aspektů pro samotného pracovníka. Úvaha vedoucí k takovému pojetí je jednoduchá: chceme-li měřit subjektivně pociťovanou kvalitu pracovního života jako celku, nemůže být dostatečné zeptat se například na spokojenost s jednotlivými aspekty (plat, vztahy na pracovišti, jistota, samostatnost, perspektiva atd.). Lze předpokládat, že každý z těchto aspektů má pro daného pracovníka odlišnou důležitost, a pro kvalitu jeho pracovního života tedy hraje různě významnou roli.

Schema 1. Konceptualizace subjektivně vnímané kvality pracovního života



Konečně, z hlediska cílů analýzy se lze snažit o (1) komplexní zmapování celé oblasti a o (2) produkci souhrnného údaje – indexu kvality pracovního života. Předkládaný nástroj nabízí dostatečný materiál k naplnění obou rovin, je ovšem třeba připomenout, že konstrukce souhrnného indexu, nemůže být vnímána jako zcela bezproblémové řešení. Jakkoli jsou indexy pro mnoho účelů užitečné a prospěšné, existují v jejich případě mnohá všeobecně známá omezení a rizika ztráty vzhledu do skutečné podoby zkoumaného jevu. Z toho důvodu jsou součástí prezentací ve webových aplikacích také údaje na nižší úrovni obecnosti, nikoli jen souhrnné indexy.

2. Obsah a struktura výzkumného nástroje SQWLi

Celý dotazník obsahuje dva bloky otázek: identifikační otázky a otázky výzkumného nástroje SQWLi.

Identifikační otázky jsou základní informace o respondentech, které jsou potřeba k podrobnějším analýzám podskupin, například mužů a žen nebo zaměstnanců v různých odvětvích. Doporučená sada identifikačních otázek proto obsahuje základní sociodemografické znaky jako je pohlaví, věk, vzdělání atd. a také některé klíčové charakteristiky pracovní aktivity respondentů (pozice, odvětví, typ organizace, atd.).

Výzkumný nástroj SQWLi tvoří jádro celé koncepce dlouhodobého sledování kvality pracovního života i této metodiky. Jeho struktura je popsána dále, konkrétní znění otázek je uvedeno v příloze 1.

Struktura nástroje SQWLi

Koncept SQWLi zahrnuje dvě dimenze subjektivně vnímané kvality pracovního života (důležitost a hodnocení), přičemž obsahem každé z nich je sada osmnácti aspektů utříděných do šesti klíčových domén: odměňování, čas, vztahy, seberealizace, podmínky, jistota.

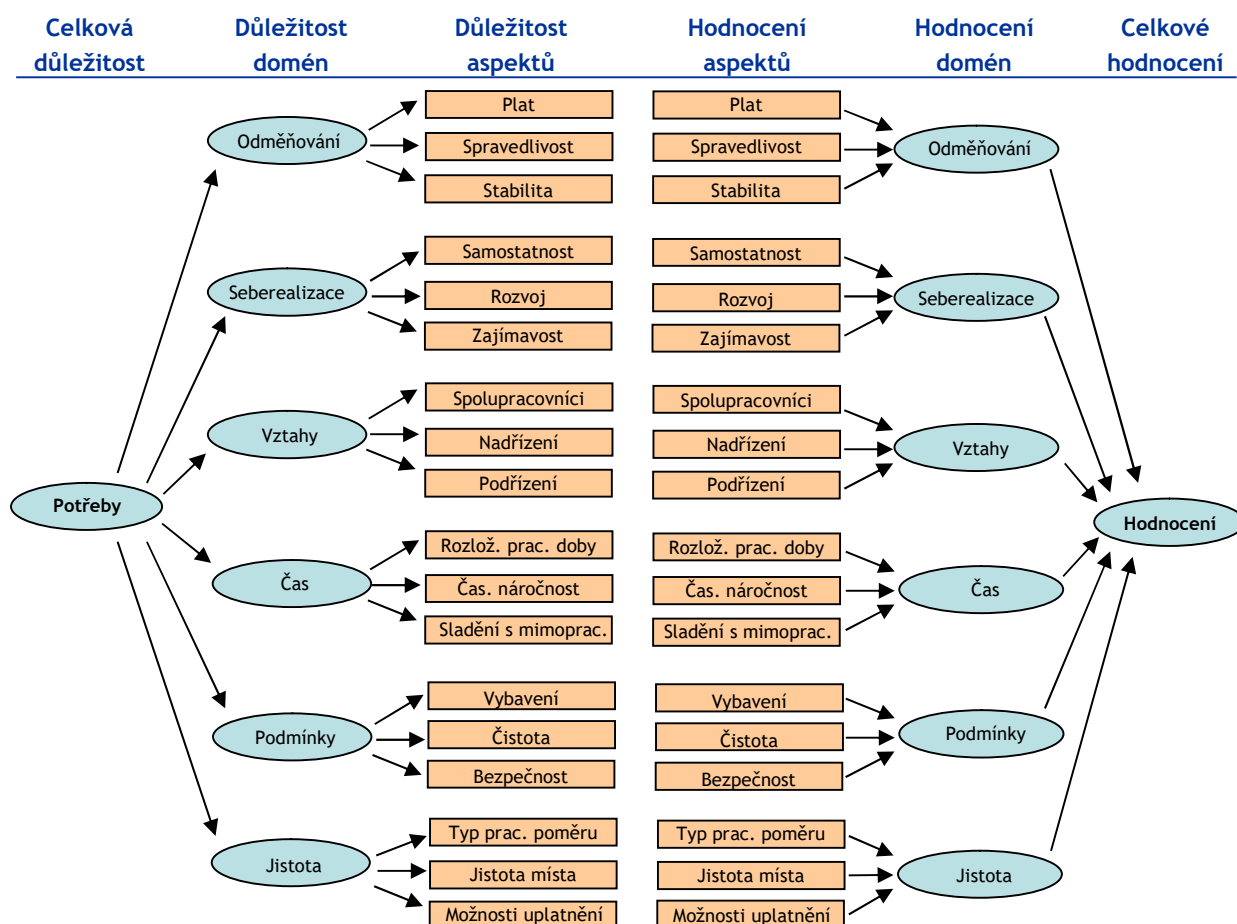
Každý respondent průzkumu tedy (vedle identifikačních otázek) zodpovídá 18 otázek na to, jak důležité jsou jednotlivé aspekty pracovního života pro něj osobně a 18 otázek na to, jak těchto 18 aspektů hodnotí konkrétně v souvislosti se svou současnou hlavní ekonomickou aktivitou (zaměstnáním nebo podnikáním).

Konceptualizace dimenze **důležitosti** má povahu konstruktů s reflektivními indikátory. Domény zde mají povahu faktorů a vybrané dílčí indikátory jsou jejich realizací. U každého pracovníka vede důležitost domény (např. odměňování) k určité důležitosti jednotlivých aspektů (výše mzdy, nefinanční benefity, spravedlnost odměňování atp.), proto jsou aspekty v rámci jedné domény vzájemně asociovány. Právě na základě latentní struktury odhalené na základě analýzy důležitosti byla sestavena tematická struktura celého nástroje. Obecný faktor, stojící za jednotlivými doménami důležitosti, lze chápat spíše teoreticky jako oblast potřeb, uspokojovaných v rámci pracovního života.

Konceptualizace dimenze **hodnocení** má povahu konstruktů s formativními indikátory. Domény zde mají povahu agregovaného znaku a spokojenost pracovníka s doménou (např. odměňování) je zde tedy definována jako souhrn, resp. průměr, hodnocení příslušných aspektů (např. výše mzdy, nefinanční benefity a spravedlnost odměňování pro doménu odměňování). Aspekty v rámci jednotlivých domén spolu v tomto případě z povahy věci nemusejí být asociovány, což mimo jiné znamená, že hledat latentní strukturu subjektivní části pracovního života na základě dimenze hodnocení není metodologicky nutné.

Povaha empirického měření obou dimenzí a jejich vzájemná tematická korespondence jsou znázorněny ve schématu níže. Zde je znázorněno, jak měření spokojenosti nasedá na latentní strukturu klíčových oblastí pracovního života nalezenou prostřednictvím dimenze důležitosti. Díky validizované struktuře aspektů se následně z odpovědí respondentů vypočítávají souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro šest obecnějších domén pracovního života a také celkové souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro všechny aspekty dohromady.

Schema 2. Model měření subjektivní kvality pracovního života (2020)



Na základě metodologických standardů a doporučení [Saris a Gallhofer 2007] pro dotazníková šetření nabývají možnosti odpovědí celočíselných hodnot v rozsahu jedenácti stupňů. Vzhledem k tomu, že důležitost je unipolární jev jdoucí od nulové úrovně po maximální, nabývají zde možnosti odpovědí kognitivně korespondující hodnoty 0 (nedůležité) až 10 (maximálně důležité). Hodnocení jakožto jev bipolární, u něhož existuje neutrální střed a od něj opačnými směry jdoucí negativní a pozitivní hodnocení, využívá kognitivně korespondující stupnici -5 (negativní) až +5 (pozitivní) s neutrálním středem v bodě 0.

Verzi dotazníku SQWLi, aktuální v době přípravy této metodiky, obsahuje příloha 1. Průběžná aktuální verze dotazníku je dostupná na webové aplikaci Kvalita pracovního života v České Republice.

Změny v obsahu nástroje a kontrola ekvivalence měření

Výzkumný nástroj SQWLi není (zřejmě nikdy) možné považovat za definitivní, konečný. K přirozeným proměnám dochází v průběhu času v celé řadě oblastí sociální reality a výzkumný nástroj, pokud má být přínosný, na tyto proměny musí reagovat. Vývojem prochází samotný

pracovní trh a jeho objektivní danosti, v dlouhodobém horizontu se mění struktury potřeb, hodnot a norem aktérů, proměnám podléhají významy pojmů a používání jazyka, stejně jako se mění technologické možnosti a metodologické postupy sociálněvědního výzkumu.

Není proto vyloučeno, že postupem času může dojít k odlišnému chápání otázek v dotazníku samotnými respondenty a změnám ve způsobech odpovídání na ně. V takovém případě by se data v čase stala neporovnatelnými. Této situaci je třeba předcházet pravidelným ověřováním fungování nástroje (ověření stálosti faktorových struktur a ekvivalence měření) a včasnou úpravou nástroje (případně dalších aspektů sběru dat).

Dosavadní úpravy měly celou řadu podob a různou závažnost od drobných jazykových úprav znění položek nebo zadání otázky až po změny rozsahu nebo polarity škál, změny konceptů jednotlivých položek nebo dokonce konceptu celé dimenze. Hlavními motivy pro konceptuální a formulační úpravy položek byly obvykle problémy empirického rázu (vyšší item nonresponse, slabší diskriminační síla, méně jasné místo položky v modelech EFA, slabší regresní koeficienty položky v CFA atp.). Změny škál, zejména ta největší v roce 2014, byly zaváděny v návaznosti na prohlubující se poznatky o fungování různých druhů posuzovacích škál a kvalitě měření v mezinárodních výzkumech [Saris a Gallhofer 2014]. Změna pořadí domén a položek v roce 2018 byla provedena v návaznosti na experiment, který nástroj připravoval pro použití v elektronických modech sběru dat a tedy pro následné zavedení rotace domén a položek při administraci dotazníku. Kompletní přehled postupných úprav nástroje je v doprovodném souboru *SQWLi_přehled výzkumů.xls* na internetovém portálu Kvalita pracovního života v České republice.

Klíčové je, že provedení úprav dotazníku nezpůsobilo neporovnatelnost dat. Všechny datové soubory byly postupně podrobovány testu ekvivalence měření (invariance of measurement), přičemž závěry ukazují nejvyšší možnou míru ekvivalence (scalar invariance). Dle těchto závěrů proto lze výsledky porovnávat na úrovni indexů dimenzí nebo domén (nikoli dílčích položek – viz dále). Podrobněji k ověřování ekvivalence nástroje Vinopal a Pospíšilová [2021].

Závěry těchto studií naznačují, že dílčí změny v nástroji, a to ani např. věcná změna položky, nemusí narušit jeho vnitřní strukturu a změnit tak podobu konstruktů, který je dotazníkem měřen. Jinými slovy, i po dílčí úpravě dotazníku existuje velká šance, že (při splnění všech ostatních metodologických pravidel, definovaných v této metodice) souhrnné ukazatele na úrovni indexů dimenzí a domén budou nadále srovnatelné a časové řady těchto agregovaných údajů nemusejí být narušeny.

Každá změna dotazníku (resp. jakéhokoli klíčového metodologického parametru sběru dat) však musí být provedena s nejvyšší obezřetností, přičemž jako optimální se doporučuje následující postup:

1. každou úpravu je třeba jasně podložit empirickými důvody, jako např. zhoršující se fungování položky v rámci modelu dokladované statistickými výstupy;
2. upravenou podobu nástroje nejprve otestovat, a to buď v rámci samostatného předvýzkumu, anebo alespoň na části souboru hlavního šetření (split sample);
3. ověřit soulad verzí nástroje, a to zároveň (1) některým z postupů pro ověření ekvivalence měření (measurement invariance) a také (2) porovnáním statistické významnosti rozdílů výsledných indexů SQWLi.

Analýzy ekvivalence, na které je odkazováno v této metodice, byly provedeny postupy Multigroup Confirmatory Factor Analysis (MG-CFA) [Anžžová 2015] a alignment method [Muthén and

Asparouhov 2014], do budoucna je však možné (resp. žádoucí) provádět ověření i dalšími metodologickými postupy, které v dané době uznává odborná komunita.

3. Postupy pro realizaci sběru dat

Výzkum zajišťující spolehlivá data o kvalitě pracovního života českých pracujících musí být proveden v souladu s běžnými odbornými metodologickými a etickými standardy realizace dotazníkových šetření [Babbie 2013; Esomar 2009].

Mód sběru dat

Sběr dat je vhodné provádět dotazováním na kvalitním internetovém panelu (CAWI), případně osobním dotazováním (f2f). Bez dalšího testování se nedoporučuje provádět sběr dat telefonickým dotazováním, kvůli prokázané nízké srovnatelnosti jeho výsledků s dalšími dvěma mody. Při volbě modu (zde rozhodnutí mezi f2f a CAWI) je třeba předem zvážit skutečnost, že výsledky v podobě vypočtených indexů nejsou plně srovnatelné. V rámci projektu „Optimalizace SQWLi“ byl testován přechod ze sběru dat formou osobního rozhovoru (PAPI) na jiný mód sběru dat (CAWI, CATI). Ačkoli dotazník jako takový se prokázal být ekvivalentní, analýzy konkrétních indexů ukázaly, že výsledky nelze mezi mody přímo porovnávat. Důvodem je odlišnost výběrových souborů respondentů, které se daří různými mody do výzkumu rekrutovat. Tyto rozdíly jsou přitom pro daný způsob provádění měření inherentní a při současných znalostech a zkušenostech se nejeví jako možné jim ani zamezit designem výběru, ani je plně adjustovat dodatečným vážením.

Pro jednodušší prezentaci časových řad je proto vhodné provádět sběr dat ve stále stejném modu, v případě využití odlišného modu je pak třeba do prezentovaných časových řad umístit upozornění, že došlo oproti předchozím měřením ke změně modu. Vhodným postupem pro možnost detailní analýzy srovnatelnosti je využití mixed-mode designu, tj. paralelního sběru dat více mody (ideálně f2f a CAWI).

V případě použití odlišného modu (nebo paralelně více modů) je třeba ověřit dopad této skutečnosti na získané výsledky, přičemž jako optimální se doporučuje následující postup:

1. použití daného modu (modů) je třeba jasně podložit empirickými nebo praktickými důvody;
2. realizaci v odlišném modu otestovat, a to buď v rámci samostatného předvýzkumu, anebo alespoň na části souboru hlavního šetření (split sample);
3. ověřit soulad výsledků různých modů, a to zároveň (1) některým z postupů pro ověření ekvivalence měření (measurement invariance) a také (2) porovnáním statistické významnosti rozdílů výsledných indexů SQWLi.

Reprezentativita a výběr respondentů

Pro zajištění spolehlivosti dat kvantitativního šetření je zapotřebí, aby výzkumný soubor respondentů splňoval základní kritéria reprezentativity a dostatečné velikosti.

Pro zajištění reprezentativity lze použít kvótní nebo některou z pravděpodobnostních variant výběrových postupů. Pro všechny varianty platí:

- základní soubor = ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR ve věku 18 a více let;
- výběrový soubor = soubor jedinců vybraných ze základního souboru procedurou, která zabezpečuje jeho reprezentativitu.

Reprezentativita výběrového souboru musí být zajištěna v maximálním možném rozsahu, tj. na základě co největšího počtu znaků. V případě pravděpodobnostního výběru je tedy třeba zajistit maximální pokrytí cílové populace oporou, v případě kvótního výběru pak maximálně využít známé údaje o struktuře populace. Jejich hlavním zdrojem by měl být Český statistický úřad, vhodná data však mohou být získána také od dalších organizací. Před každým šetřením je třeba získat vždy co nejaktuálnější data.

V případě závažnějších odchylek výběrového souboru od populačních charakteristik je doporučeno data vážit podle pravidel obecně přijímaných ve výzkumném prostředí, a to dle známých populačních znaků a nebo jejich kombinací. Je ovšem třeba vést v patrnosti, že zajištění výborné shody vybraných znaků ani již samotným výběrovým procesem ani dodatečným vážením z dat neodstraní zkreslení, které způsobuje mód dotazování jako takový – viz výše.

Hodnota vah pro jednotlivé případy (dotazníky) musí být uložena jako samostatná proměnná v datovém souboru a společně s ostatními daty příslušné vlny výzkumu importována do datové báze internetového portálu Kvalita pracovního života v České republice. Informace o důvodech a způsobu konstrukce vah pro danou vlnu sběru dat musí být na portálu uvedena v popisu datového souboru v sekci *Data*.

Velikost výběrového souboru

Velikost výběrového souboru nelze stanovit kategoricky, nicméně pro účely spolehlivé srovnatelnosti populačních hodnot i hodnot vypočtených na úrovni základních variant sledovaných znaků (např. pro jednotlivé věkové a vzdělanostní skupiny, regiony ČR, pozice nebo odvětví zaměstnání) se doporučuje zajistit velikost výběrového souboru minimálně 1 400 respondentů.

Administrace nástroje

Dotazník je třeba respondentům předkládat v podobě validované pro daný mód sběru dat, s daným pořadím otázek. Pořadí bloků je patrné z dotazníku v příloze 1. V případě využití elektronického media pro administraci dotazníků (CAPI, CAWI) je třeba obě baterie (důležitost, hodnocení) administrovat s náhodným rotováním domén v rámci dané baterie a náhodným rotováním položek v rámci dané domény. Tzn. tak, aby každý respondent zodpovídal trojici položek jedné domény vždy po sobě, nicméně pořadí položek v této trojici, stejně jako pořadí dané domény v rámci celé baterie pro něj bylo určeno náhodně. V případě nutnosti pevného pořadí položek a domén (např. při distribuci dotazníků v papírové formě (PAPI), je pro srovnatelnost výsledků třeba zachovat pořadí z aktuální verze (tj. v současnosti verze 19a_P1, viz příloha 1.).

4. Postupy zpracování a analýzy výzkumných dat

Technická příprava dat

Technické operace s daty, které jsou součástí běžné výzkumné praxe, zajistí realizátor terénního šetření, tj. výzkumná organizace. Jde zejména o tyto procedury:

- elektronizace dat;
- přiřazení popisků otázkám a variantám odpovědí;
- kontrola správnosti a úplnosti vyplnění dotazníků;
- čištění a logická kontrola;
- kontrola reprezentativity výběrového souboru a příprava vah pro vážení;
- kontrola práce tazatelů;
- atp.

Pro využití v internetových aplikacích je třeba s daty dále provést následující technické operace:

- a) Vymazání chybějících a nevalidních pozorování (tj. převedení na sysmis – termín SPSS „system missing“). Jedná se o případy, kdy respondent na danou otázku neodpověděl, nebo uvedl odpověď „neví“. V souboru tudíž zůstanou výhradně odpovědi s validní hodnotou měřeného znaku.
- b) Přejmenování proměnných. Proměnné mohou mít v dotazníku různé kódové značení v závislosti na zvycích té které výzkumné organizace nebo potřebám používaného výzkumného softwaru. Klíčové je, aby byly posléze názvy proměnných převedeny na takové, které jsou používány ve webové databázi, a data aktuálního výzkumu tak byla správně přiřazena ke stávajícím. (Kódy a názvy proměnných jsou uvedeny v příloze 4 Kódy a názvy proměnných.)
- c) Transformace, kategorizace a rekategorizace proměnných. Proměnné v dotazníku mohou mít mírně odlišný formát z hlediska používaných variant odpovědí. Pro zařazení dat do webové databáze ovšem musí být hodnoty proměnných sladěny s tím, jaké varianty se již ve webových aplikacích používají. (Formát a názvy hodnot proměnných jsou uvedeny v přílohách 2 a 3. Příloha 4 specifikuje, ze kterých otázek modelového dotazníku jsou jednotlivé znaky webové databáze odvozeny. Způsob transformací proměnných je uveden v příloze 5, která obsahuje příslušnou syntaxi programu SPSS.)
- d) Transformace proměnných všech položek obou baterií dotazníku SQWLi na škálu 0 - 100. (Způsob transformace proměnných je uveden v příloze 6, která obsahuje příslušnou syntaxi programu SPSS.)
- e) Výpočet příslušných souhrnných indexů. Vlastní internetové aplikace nepočítají souhrnné indexy, provádí pouze výpočet průměrných hodnot indexů pro uživatelem definované soubory a podsoubory. Všechny indexy proto musejí být spočítány a překontrolovány ještě před importem dat do aplikace. (Způsob výpočtu indexů je uveden v příloze 7, která obsahuje příslušnou syntaxi programu SPSS.)
- f) Ověření ekvivalence měření (measurement invariance) daného šetření s předchozími, resp. ověření ekvivalence měření v rámci podsouborů aktuálního šetření (v případě split sample, mixed mode atp.).
- g) Selektce proměnných vstupujících do webových aplikací a jejich seřazení v určeném pořadí. Dotazníky sociálněvědních výzkumů obvykle obsahují i další otázky, než které jsou

obsahem webové databáze a také v průběhu technických operací s daty vznikají další pomocné nebo souhrnné proměnné. Tyto proměnné musejí být v poslední fázi ze souboru vymazány a ponechány pouze ty, které jsou definovány ve webové databázi. Aby došlo ke správnému přiřazení, je třeba tyto proměnné v datovém souboru také uspořádat do pořadí, v jakém figurují ve webové databázi.

- h) Uložení souboru ve formátu CSV. Ať už jsou data z výzkumu zpracovávána v jakémkoli programu pro statistické zpracování dat nebo jejich management, pro správný import do webové databáze je třeba převést data do formátu CSV.
- i) Import dat souboru do webové databáze.

Konkrétní způsob provedení kroků a) až e) obsahuje příloha 8 Syntaxe SPSS pro výpočet indexů z dat výzkumu 2014. Ta obsahuje syntaxi programu SPSS, jejímž prostřednictvím byla takto připravena data výzkumu z roku 2014, která lze považovat za modelová.

Popis výpočtu hodnot indexů

Pro sjednocené, standardizované znázornění výsledků ve webových aplikacích byla zvolena stupnice 0 – 100, na kterou se původní číselné hodnoty z dotazníku převedou jednoduchou matematickou operací. Přehled hodnot a výpočtů poskytuje následující tabulka:

Tabulka 2. Převod primárních hodnot z dotazníku na škálu 0 – 100.

Důležitost				Hodnocení			
Význam odpovědi	Hodnota v dotazníku (x_d)	Hodnota v prezentaci (y_d)	Matematický převod ¹	Význam odpovědi	Hodnota v dotazníku (x_h)	Hodnota v prezentaci (y_h)	Matematický převod ²
Naprostě nedůležité	0	0	$y_d = x_d * 10$	Velmi špatné	-5	0	$y_h = (x_h + 5) * 10$
Naprostě zásadní	10	100	$y_d = x_d * 10$	Velmi dobré	+5	100	$y_h = (x_h + 5) * 10$

Souhrnné ukazatele (indexy) se vypočítávají na principu prostých průměrů, tzn. že ve všech výpočtech mají použité aspekty, resp. domény, stejnou důležitost. Dále je uveden postup výpočtu hodnot a indexů pro dimenzi důležitosti. Všechny postupy výpočtů analogicky platí i pro doménu hodnocení.

Aspekty

Hodnota důležitosti aspektu „j“ u jednotlivého respondenta „i“ (dA_{ij}): je dána přepočtem hodnoty individuální odpovědi z dotazníku na stupnici 0 – 100 (y_d) uvedené výše.

¹ Stejný vzorec se použije pro všechny hodnoty zjištěné v dotazníku (x_d). Přitom platí, že $\{x_d \in \mathbb{Z}; 0 \leq x_d \leq 10\}$

² Stejný vzorec se použije pro všechny hodnoty zjištěné v dotazníku (x_h). Přitom platí, že $\{x_h \in \mathbb{Z}; -5 \leq x_h \leq 5\}$

Hodnota důležitosti aspektu pro soubor respondentů (dA_j): je vypočtena jako průměr hodnot důležitosti, které danému aspektu přiřadili jednotliví respondenti (tj. průměr hodnot dA_{ij}); případně některé z jejich podskupin, pokud je analýza omezena např. jen na muže.

Do algoritmu výpočtů výsledků vstupuje váha každého případu (dotazníku) definovaná v příslušné proměnné datového souboru.

Domény

Hodnota důležitosti domény „k“ u jednotlivého respondenta (dD_{ik}): je vypočtena jako průměr důležitosti aspektů (dA_{ij}) spadajících pod danou doménu u daného respondenta. Index důležitosti domény se vypočte pouze v případě, kdy respondent odpověděl validní odpovědí minimálně u dvou aspektů ze tří, které do každé domény patří.

Hodnota důležitosti domény pro soubor respondentů (dD_k): je vypočtena jako průměr důležitosti domény u všech respondentů (dD_{ik}); případně některé z jejich podskupin.

Do algoritmu výpočtů výsledků vstupuje váha každého případu (dotazníku) definovaná v příslušné proměnné datového souboru.

Celkové indexy

Hodnota důležitosti všech aspektů u jednotlivého respondenta (dC_i): je vypočtena jako průměrná hodnota důležitosti ze všech aspektů u daného respondenta (dA_j). Celkový index důležitosti se vypočte pouze v případě, kdy respondent odpověděl validní odpovědí minimálně u 12 aspektů z celkových 18.

Hodnota důležitosti všech aspektů pro soubor respondentů (D_c): je vypočtena jako průměr celkové důležitosti u všech respondentů (dC_i); případně některé z jejich podskupin.

Do algoritmu výpočtů výsledků vstupuje váha každého případu (dotazníku) definovaná v příslušné proměnné datového souboru.

5. Principy prezentace výsledků ve webové aplikaci

Webová aplikace Kvalita pracovního života v České Republice slouží k prezentaci informací o stavu a vývoji kvality pracovního života v České republice a ke zjištění hodnot vlastní kvality pracovního života jednotlivými pracujícími a jejich porovnání s volitelnými referenčními skupinami.

Následující popis aplikace odpovídá jejímu stavu na konci roku 2020. Stejně jako jiná SW řešení, i tato aplikace může procházet průběžnými úpravami, aniž by bylo nutné aktualizovat metodiku jako celek. Úpravy však nesmějí jít mimo obecný rámec účelu a principů touto metodikou vymezených. Popis stavu a funkcionalit aplikace musí být udržován aktuální v příslušné sekci webových stránek aplikace.

Podrobný návod k ovládání je součástí průvodce a systému nápověd přímo ve webové aplikaci.

Správa a umístění aplikace

Aplikace je umístěna na serveru určeném smlouvou mezi vlastníky. Jakékoli softwarové zásahy do aplikace, její správu, aktualizaci atp. provádí výhradně správce webové aplikace (programátor). Úpravy správce provádí na základě požadavku vlastníků aplikace, nebo na základě vlastního uvážení po dohodě s vlastníky. Osobu správce webové aplikace určují po dohodě její vlastníci.

Data z provedených výzkumů vkládá do webové aplikace její správce, a to ze souboru *.csv, který za tímto účelem připravuje vlastník výzkumu.

Struktura aplikace

Webová aplikace se skládá ze čtyř hlavních součástí:

1. Modul *Vývoj kvality pracovního života*
2. Modul *Jakou má kdo práci?*
3. Modul *Mám lepší práci než ostatní?*
4. Webová databáze

Modul *Vývoj kvality pracovního života*

Modul je určen k zobrazování informací o vývoji subjektivního hodnocení kvality pracovního života pracujícími v České republice. Typ informace i skupinu, o níž se ji chce dozvědět, si v interaktivním prostředí volí uživatel webové aplikace.

Konkrétně jsou k dispozici následující typy informací:

- Celková důležitost pracovního života.
- Celkové hodnocení pracovního života.
- Důležitost jednotlivých domén pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých domén pracovního života.

Poznámka: časové řady nejsou prezentovány na úrovni jednotlivých položek – aspektů pracovního života, neboť:

1. pro tuto úroveň není dosaženo dostatečné úrovně ekvivalence měření;
2. znění položek prochází v průběhu času změnami a věcně tak nedává smysl prezentovat pro řadu z nich souvislou řadu údajů, jakoby se jednalo o stále stejnou otázku.

Podrobněji k tomu viz Vinopal a Pospíšilová [2021].

Údaje o důležitosti a hodnocení je možné graficky zobrazovat zvlášť nebo ve vzájemném překryvu, který naznačuje míru korespondence, nebo naopak diskrepance mezi důležitostí a hodnocením.

Aplikace obsahuje údaje o ekonomicky aktivní populaci ČR ve věku 18 a více let od roku 2011, přičemž informace je možné zobrazovat v následujících podobách:

- Souhrnně pro všechny pracující.
- Pro vybrané skupiny pracujících.

Výběr volitelných podskupin, pro něž je možné údaje zobrazovat, odpovídá členění dat ve webové databázi (viz Tabulka 4). Jednotlivé charakteristiky lze kombinovat a je tudíž možné zobrazit údaje např. jen pro muže s vysokoškolským vzděláním. Čím více takovýchto specifikací je ovšem zadáno, tím se fyzicky zmenšuje soubor respondentů, z něhož jsou údaje vypočítávány. Pro zachování spolehlivosti údajů je proto nastaveno omezení minima 50 respondentů, pro něž se ještě údaje vypočítávají. Při zadání takového množství nebo kombinace parametrů, kdy soubor respondentů, kteří splňují všechna zadaná kritéria, je nižší než 50, aplikace údaje nespočítá. Na tuto skutečnost upozorní uživatele zobrazením chybové hlášky a doporučením snížení počtu kritérií.

Modul *Jakou má kdo práci?*

Modul je určen k zobrazování obecných i detailních informací o subjektivním hodnocení kvality pracovního života u pracujících v České republice. Typ informace i skupinu, o níž se ji chce dozvědět, si v interaktivním prostředí volí uživatel webové aplikace.

Konkrétně jsou k dispozici následující typy informací:

- Celková důležitost pracovního života.
- Důležitost jednotlivých domén pracovního života.
- Důležitost jednotlivých aspektů pracovního života.
- Celkové hodnocení pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých domén pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých aspektů pracovního života.

Údaje o důležitosti a hodnocení je možné graficky zobrazovat zvlášť nebo ve vzájemném překryvu, který naznačuje míru korespondence, nebo naopak diskrepance mezi důležitostí a kvalitou daného aspektu nebo domény.

Aplikace obsahuje údaje o ekonomicky aktivní populaci ČR ve věku 18 a více let, přičemž informace je možné zobrazovat v následujících podobách:

- Souhrnně pro všechny pracující v daném roce.
- Pro vybrané skupiny pracujících v daném roce.

Výběr volitelných podskupin, pro něž je možné údaje zobrazovat, odpovídá členění dat ve webové databázi (viz Tabulka 4). Jednotlivé charakteristiky lze kombinovat a je tudíž možné zobrazit údaje např. jen pro muže s vysokoškolským vzděláním. Čím více takovýchto specifikací je ovšem zadáno, tím se fyzicky zmenšuje soubor respondentů, z něhož jsou údaje vypočítávány. Pro zachování spolehlivosti údajů je proto nastaveno omezení minima 50 respondentů, pro něž se ještě údaje vypočítávají. Při zadání takového množství nebo kombinace parametrů, kdy soubor respondentů, kteří splňují všechna zadaná kritéria, je nižší než 50, aplikace údaje nespočítá. Na tuto skutečnost upozorní uživatele zobrazením chybové hlášky a doporučením snížení počtu kritérií.

Modul *Mám lepší práci než ostatní?*

Modul je určen ke zjištění vlastní kvality pracovního života uživatele aplikace a jejímu srovnání s vybranou referenční skupinou. Skládá se ze dvou částí:

1. dotazníku, který uživatel vyplní on-line (vyplněná data nejsou aplikací ukládána);
2. dat z posledního celopopulačního výzkumu, která slouží jako zdroj informací o vybrané referenční skupině.

Možnosti zobrazení výsledků jsou analogické modulu *Jakou má kdo práci?*. To znamená, že po vyplnění dotazníku uživatel získá informace o své situaci podle následujících typů:

- Celková důležitost pracovního života.
- Důležitost jednotlivých domén pracovního života.
- Důležitost jednotlivých aspektů pracovního života.
- Celkové hodnocení pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých domén pracovního života.
- Hodnocení jednotlivých aspektů pracovního života.

Data zadaná do aplikace uživatelem nejsou ukládána a provozovatelem aplikace nijak dále využívána. Pakliže by to mu tak v budoucnu mělo být, musí být tato skutečnost ošetřena a realizována v souladu s příslušnými právními předpisy a zajištěna vysoce spolehlivým technickým řešením.

Údaje o důležitosti a hodnocení je možné graficky zobrazovat zvlášť nebo ve vzájemném překryvu, který naznačuje míru korespondence, nebo naopak diskrepance mezi důležitostí a kvalitou daného aspektu nebo domény.

Jako referenční skupinu, s níž se porovnávají individuální výsledky uživatele, je možné zvolit:

- Souhrnně všechny pracující.
- Vybrané skupiny pracujících.

Volitelné podskupiny, které je možné definovat jako referenční skupinu, odpovídají členění dat ve webové databázi (viz výše) a pro výpočet hodnot referenční skupiny platí stejné pravidlo jako pro výpočet hodnot pro podskupiny, tj. minimálně 50 respondentů, kteří splňují všechny charakteristiky zadané uživatelem pro referenční skupinu. Při zadání takového množství nebo kombinace parametrů, kdy soubor respondentů, kteří splňují všechna zadaná kritéria, je nižší než 50, aplikace údaje nespočítá. Na tuto skutečnost upozorní uživatele zobrazením chybové hlášky a doporučením snížení počtu kritérií.

Webová databáze

Webová databáze představuje elektronické shromaždiště dat z jednotlivých průzkumů, která jsou následně využívána výše uvedenými třemi moduly. Dada obsahují individuální hodnoty všech uvedených indexů SQWLi a identifikačních znaků a jsou organizována ve formě a struktuře umožňující všechny výše popsané operace a výpočty.

Jednotlivé znaky (věk, pohlaví, odvětví, region apod.) jsou modelovány jako číselníky, indexované pro rychlý výběr množiny dat pro zpracování a prezentaci. Dotazníky jsou modelovány jako relace s číselníky, otázkami, hodnotami odpovědí a indexy dotazníků. Všechny znaky ve webové databázi jsou numerické, struktura dat v databázi je uvedena v přílohách 2 a 3.

Jako relační databáze je použit otevřený databázový systém PostgreSQL (<http://www.postgresql.org/>, v češtině <http://www.postgresql.cz>).

Data z dotazníků jsou v aplikaci modelována datovými typy dle principů objektově orientovaného návrhu: datový typ pro číselníky, dotazníky, otázky, odpovědi a indexy a vzájemné vazby odpovídající jednotlivým tabulkám z databáze. Přístup k datům a funkcím aplikace je realizován pomocí otevřeného rozhraní HTTP JSON REST API (<http://jsonapi.org/>, http://cs.wikipedia.org/wiki/Representational_State_Transfer).

Implementačním prostředím je JEE7 (Java enterprise verze 7) s nadstavbou jazyka Scala (<http://scala-lang.org>) a aplikačním kontejnerem Spray (<http://spray.io>). Veškeré použité technologie jsou otevřené.

Grafy jsou vytvářeny přímo v prohlížeči uživatele na základě dotazů přes HTTP API. Výběr množiny dat je implementován pomocí standardních formulářových prvků (výběrové menu, zaškrtačkové tlačítko atd.) a zobrazování v různých typech grafů (paprskový, sloupcový,...), aby uživatel mohl snadno interpretovat a porovnávat výsledky.

Jako aplikační framework fungující napříč různými typy a verzemi prohlížečů je použit otevřený framework AngularJS (<https://angularjs.org>) a technologie pro tvorbu grafů d3 (<http://d3js.org>), resp. nvD3 (<http://nvD3.org>).

UPLATNĚNÍ METODIKY

Metodika bude uplatněna při realizaci výzkumných šetření a přípravy dat pro dlouhodobý monitoring KPŽ pomocí indikátoru SQWLi a prezentaci jeho výsledků na webovém portálu Kvalita pracovního života v České republice (předpokládá se minimálně roční frekvence sběru dat). Vlastník portálu (resp. jeho správce, nebo producent datových souborů z výzkumu pro jejich integraci do datové báze webu), je zavázán řídit se pravidly a principy definovanými touto metodikou, resp. jejími dalšími aktualizacemi.

Metodika je dále určena pro uplatnění dalšími aktéry zájmovými se o realizaci výzkumů v oblasti Kvality pracovního života. Primárně je tím myšleno Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které bylo aplikačním garantem původní verze metodiky a z povahy věci má trvalý zájem o dlouhodobé sledování kvality pracovního života v České republice. Dalšími subjekty s relevantními zájmy jsou odborové organizace a zaměstnavatelské svazy, konkrétní zaměstnavatelé, orgány státní správy a samosprávy, organizace veřejného sektoru nebo akademické organizace a konkrétní výzkumníci s tematickým zaměřením na oblast práce, zaměstnání, kvality života atp.

Pokud se jakýkoli subjekt rozhodne realizovat či podpořit projekt dotýkající se tematické oblasti kvality pracovního života, má na základě metodiky možnost vyžadovat a kontrolovat, aby byl navržen a realizován v souladu s odborně ověřenými metodologickými postupy a naplňoval tak metodologická kritéria potřebná pro spolehlivou porovnatelnost anebo dlouhodobé monitorování obsažených ukazatelů. To v žádném případě neznamená, že jinak zaměřené projekty v oblasti kvality pracovního života nebo projekty zaměřené na dlouhodobé sledování jiných aspektů pracovního života nejsou relevantní a hodné podpory. V rámci široké oblasti sféry pracovního života se tato metodika týká pouze dílčí části a dává návod, jak zajistit dlouhodobě spolehlivý monitoring jedné konkrétní oblasti: subjektivního vnímání kvality pracovního života samotnými pracujícími.

Metodika tudíž najde uplatnění především jako součást zadávací dokumentace v případě projektů, které budou vypisovány se záměrem sledovat vývoj kvality pracovního života v České republice. V zadávací dokumentaci se pak musí objevit následující body, resp. požadavky na realizátora projektu nebo dotazníkového šetření:

- zadání metodologických parametrů dotazníkového šetření tak, jak je specifikováno v příslušné kapitole této metodiky;
- zadání znění a formátu otázek a odpovědí do dotazníku tak, jak je specifikováno v příslušné kapitole této metodiky;
- zadání pravidel a parametrů technického zpracování dat a jejich přípravy pro vložení do databáze webové aplikace jak je specifikováno v příslušné kapitole této metodiky;
- požadavek závazku předání dat v takto definované kvalitě a podobě majiteli webové aplikace.

POTVRZENÍ CERTIFIKAČNÍHO ORGÁNU



Technická agentura
České republiky

Formulář – potvrzení certifikačního orgánu, vymezení projektu k duplicitám, prokázání, že se jedná o typ výsledku V – výzkumná zpráva	
Číslo projektu:	TD020046
Název projektu:	Proměny kvality pracovního života
Program:	Program na podporu aplikovaného společenského výzkumu a experimentálního vývoje OMEGA
Identifikace veřejné soutěže:	2. veřejná soutěž
Příjemce:	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.
Další účastníci:	Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Potvrzení certifikačního orgánu*	
Název výsledku/ů:	Certifikovaná metodika (identifikační číslo TD020046V004)
Druh výsledku/ů dle struktury databáze RIV:	Nmet - certifikované metodiky Definice: Výsledek „Certifikovaná metodika“ realizoval původní výsledek výzkumu a vývoje, které byly uskutečněny autorem nebo týmem, jehož byl autor členem. Jedná se o výsledek, kdy autor výsledku vypracuje metodiku (nutnou podmínkou je novost postupů), která byla příslušným orgánem státní správy nebo příslušným odborným certifikačním (akreditačním) orgánem schválena a doporučena pro využití v praxi.
Popis výsledku/ů:	Metodika kontinuálního sledování subjektivní KPŽ pracujících v ČR. Metodika bude sloužit pro realizaci zpětné vazby o dopadech vládnutí na kvalitu pracovního života. Metodika se bude skládat ze tří částí: 1. Metodika realizace dlouhodobě srovnatelného reprezentativního empirického šetření 2. Metodika implementace aktuálních výzkumných zjištění do SW aplikací „SQWL Presentace“ a „SQWL Individual“ 3. Návod pro používání aplikací „SQWL Presentace“ a „SQWL Individual“
Potvrzení příslušného odborného certifikačního (akreditačního) orgánu nebo osvědčení příslušného odborného orgánu státní správy, který je věcně odpovědný za oblast, ve které je metodika uplatňována, o tom, že je připraven navrhované výsledky certifikovat v souladu s	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Anýžová, P. 2015. Srovnatelnost postojových škál v komparativním výzkumu. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

AK Oberösterreich 2015.

<http://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html>

Bromet, Evelyn J., Mary A. Dew, D. K. Parkinson. 1990. „Spillover between Work and Family. A Study of Blue-collar Working Wives.“ Pp. 133–151 in John Eckenrode, Susan Gore (eds.). Stress between Work and Family. New York, London: Plenum.

de Bustillo, Rafael Muñoz (dir), Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón, Fernando Esteve. 2009. „Indicators of Job Quality in the European Union. Brussels: Directorate General for Internal Policies.“ [online]. Brussels: European Parliament [cit. 9. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/download.do?language=en&file=27929#search=%20JOB> .

Caprile, M., J. Potrony. 2006. „IQT: Objetivos y metodología.“ Pp. 53–63 UGT. Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005. Vol. II. Barcelona: UGT and CRESC.

Čadová, Naděžda, Miloš Paleček (eds.). 2006. Jak je v Česku vnímána práce. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Danna, Karen, Ricky W. Griffin. 1999. „Health and Well-Being in the Workplace. A Review and Synthesis of the Literature.“ Journal of Management 25 (3): 357–384.

Dudová, Radka. 2009. „Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR.“ Sociologický časopis / Czech Sociological Review 45 (4): 753–784.

Dvořáková, Zuzana, Lucie Dušková, Lenka Svobodová et al. 2005. Svět práce a kvalita života: Vliv změn světa práce na kvalitu života. Praha: VÚBP.

Esomar 2009. Esomar/Wapor Guide To Opinion Polls And Published Surveys. On-line: <https://www.esomar.org/knowledge-and-standards/codes-and-guidelines.php> (17. 8. 2015)

Flanagan, John C. 1978. „A Research Approach to Improving Our Quality of Life.“ American Psychologist 33 (2): 138–147.

Flanders Social and Economic Council. 2009. „Quality of Work in Flanders 2004–2007.“ Příspěvek přednesený na Conférence ETUI. Brussels, 18–19. 3. 2009.

Fuchs, Tatjana. 2009. „Der DGB – Index Gute Arbeit.“ Pp. 186–222 in Ernst Kistler, Frank Mußmann (eds.). Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA-Verlag.

Herzberg, Frederick. 1966. Work and the Nature of Man. Cleveland: World.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, Richard O. Peterson, Dora F. Capwell. 1957. Job Attitudes: Review of Research and Opinion. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.

Howell, David R., Mamadou Diallo. 2007. „Charting US Economic Performance with Alternative Labour Market Indicators: The Importance of Accounting for Job Quality.“ [online]. SCEPA Working Paper 2007-6. New York: Schwartz Center for Economic Policy Analysis [cit. 12. 3. 2009]. Dostupné z: <http://newschool.edu/scepa/publications/workingpapers/SCEPA%20Working%20Paper%202007-6.pdf>.

Jencks, Christopher, Lauri Perman, Lee Rainwater. 1988. „What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success.“ American Journal of Sociology 93 (6): 1322–1357.

- Kistler, Ernst, Frank Mußmann (eds.). 2009. *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Kováč, Damián. 2004. „Kultivace integrované osobnosti.“ *Psychologie dnes* 10 (2): 32–34.
- Křížková, Alena (ed.), Radka Duřová, Hana Hašková, Hana Maříková. 2005. „Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.“ *Sociologické studie / Sociological Studies* 05:04. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, Alena, Marta Vohlídalová. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (1): 31–60.
- Kuchařová, Věra. 2009. „Work-life Balance: Societal and Private Influences.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (6): 1283–1310.
- Leiter, Michael P., Marie J. Durup. 1996. „Work, Home and In-between: A Longitudinal Study of Spillover.“ *Journal of Applied Behavioral Science* 32 (1): 29–47.
- Lowe, Graham. 2007. „21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want.“ Research Report W37 Work and Learning. Ottawa: Canadian Policy Research Network.
- Mareš, P. (2004). Od práce emancipující k práci mizející. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 40, 1-2, 37-48
- Maslow, Harold A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- McClelland, David C. 1961. *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- Muthén, B., T. Asparouhov. 2014. 'IRT studies of many groups: the alignment method.' *Frontiers in psychology* 5: 978, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00978>.
- Payne, Jan et al. 2005. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton.
- Porter, Lyman W. 1961. „A Study of Perceived Need Satisfactions in Bottom and Middle Management Jobs.“ *Journal of Applied Psychology* 45 (1): 1–10.
- PRUDKÝ, L. (2003): Hodnotové preference a orientace. In Frič, P. a kol.: *Češi na cestě za svojí budoucností*. Praha, CESES, 126-150
- Rapey, Mark. 2003. *Quality of Life Research. A Critical Introduction*. London: Sage.
- Saris, Willem E., Irmtraud N. Gallhofer. 2007. *Design, Evaluation, and Analysis of Questionnaires for Survey Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sirgy, Joseph M., David Efraty, Phillip Siegel, Dong-Jin Lee. 2001. „A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories.“ *Social Indicator Research* 55 (3): 241–302.
- Veenhoven, Ruut. 2000. „The Four Quality of Life. Ordering Concepts and Measures of the Good Life.“ *Journal of Happiness Studies* 1 (1): 1–39.

INFORMACE O VÝVOJI INDIKÁTORU SQWLi

Vývoj nástroje probíhá od roku 2005 v rámci různých výzkumných projektů prostřednictvím několika navazujících metodologicko-empirických šetření: (kompletní přehled šetření a jejich metodologických parametrů je uveden v doprovodném souboru *SQWLi_přehled výzkumů.xls* na webovém portálu Kvalita pracovního života v České republice).

- *Kvalita pracovního života 2005* (šetření v rámci projektu „Faktory a indikátory trendů vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP“, řešitel a zadavatel výzkumu: VÚBP Praha); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, termín terénního šetření: 12. – 19. 9. 2005, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 1 063.
- *Kvalita pracovního života 2006* (šetření v rámci projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“, řešitel: VÚBP, SOÚ AV ČR, VŠE); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 18. – 25. 9. 2006, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 2 043.
- *Naše společnost 0806*; realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 2. – 9. 6. 2008, reprezentativita: obyvatelstvo ČR 15+, kvótní výběr, N = 1 051.
- *Stres na pracovišti* (šetření v rámci projektu „Stres na pracovišti – možnosti prevence“, řešitel: VÚBP); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 22. 6. – 6. 8. 2009, reprezentativita: zaměstnanci v ČR ve věku od 18 do 65 let, kvótní výběr, N = 836.
- *Naše společnost 1102*; realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 7. – 14. 2. 2011, reprezentativita: obyvatelstvo ČR od 15 let, kvótní výběr, N = 1 069.
- *Kvalita pracovního života 2014* (šetření v rámci projektu „Proměny kvality pracovního života“, řešitel: VÚBP, SOÚ AV ČR, v.v.i.); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 19. 5. – 2. 6. 2014, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR od 18 let, kvótní výběr, N = 2 029.
- *Kvalita pracovního života 2018* (šetření v rámci výzkumného záměru VÚBP, v.v.i.); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., termín terénního šetření: 26. 5. – 11. 6. 2018, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR, kvótní výběr, N = 2 068.
- *Optimalizace SQWLi* (4 vlny šetření v rámci projektu „Optimalizace metody sběru dat pro zvýšení kvality a efektivity Indikátoru subjektivní kvality pracovního života (SQWLi); TAČR TL01000197“, řešitel: SOÚ AV ČR, v.v.i.); realizátor: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., 4 vlny terénního šetření proběhly v letech 2018-2020, reprezentativita: ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR od 18 let.

V rámci těchto šetření byly postupně precizovány a definovány základní tematické dimenze a aspekty, které mají být sledovány, a také metodologické parametry a postupy pro jejich měření a analýzy.

Výběr nejvhodnějších indikátorů a definování jejich struktury byl realizován prostřednictvím tří základních postupů: (1) rešerše existujících teoretických koncepcí kvality pracovního života a výzkumných nástrojů používaných k jejímu měření, a to jak v České republice, tak v zahraničí; jak v oblasti sociologických výzkumů, tak v oblasti výzkumu psychologického, pracovního atd. Cílem zde bylo zejména v maximální možné míře popsat významový prostor konceptu subjektivně vnímané kvality pracovního života. (2) Realizací a analýzou pěti navazujících empirických šetření,

což mělo za účel definovat základní domény pro popis tohoto prostoru, a stanovit optimální položky pro jejich měření. (3) Kontinuální teoretickou prací výzkumného týmu, která spočívala zejména ve snaze naplnit s využitím informací získaných rešeršemi i empirickými testy stanovený koncept subjektivní kvality pracovního života adekvátní a vyváženou strukturou indikátorů.

Postup stanovení vhodných indikátorů byl následující: v první fázi byly ze zdrojů v podobě literatury, dosud používaných výzkumných nástrojů a teoretické práce členů týmu vyčerpány relevantní aspekty pracovního života a pracovní spokojenosti a každý z nich byl pro první kolo výzkumu rozložen průměrně do tří konkrétních indikátorů, otázek v dotazníku. Verze dotazníku pro první, explorativní, šetření v roce 2005 proto obsahovala 132 položek ve formě dvou baterií: 66 aspektů pro spokojenost, 66 pro důležitost. Explorační faktorovou analýzou položek dimenze důležitosti byly nalezeny hlavní faktory (domény) subjektivně vnímané kvality pracovního života a na základě jejich výsledků byl pak v souladu s teoretickou konceptualizací vytvořen redukováný nástroj v podobě dvou baterií o 18 položkách (pro jednotlivé klíčové faktory byly vybrány položky optimální s ohledem na sílu jejich vztahu s latentní dimenzí, diferenciativní schopnost a věcnou srozumitelnost atp.). Ten byl zařazen do druhého dotazníkového šetření v roce 2006. Na základě výsledků konfirmační analýzy dat získaných druhým šetřením pak byly upraveny některé položky a posuzovací škály. Tím vznikla základní kostra nástroje o 36 položkách (18 aspektů pro spokojenost, stejných 18 pro důležitost). Ten byl následně precizován a testován v empirických šetřeních mezi lety 2009 a 2014. Současně byly aplikované postupy a dosažené výsledky prezentovány na mezinárodním odborném fóru, kde byly získávány také důležité poznatky a inspirace pro další úpravy nástroje.

Konkrétně se jednalo o tato vystoupení a akce:

- Vinopal, Jiří 2009. „The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Working Life” *Working conditions and Health and Safety surveys in Europe: stocktaking, challenges and perspectives*, 18. - 19. 3. 2009, Brussels.
- The Quality of Working Life in the Czech Republic. *Seminar for students from Yonsei university*, (Soul, South Korea), Prague, 26. 3. 2009. SOÚ AV ČR, v.v.i. (hl. organizátor, prezentující).
- Vinopal, Jiří 2010. „Changes in Working Conditions and Job Satisfaction/Motivation (and in their measurement) over the Last 10 to 20 Years in the Czech Republic.” *INSITO Workshop Vienna*, 24. – 25. 6. 2010, Vienna.
- Vinopal, Jiří 2010. „Subjective quality of working life of employees in the Czech Republic” *Towards Better Work and Well-being*, 10. - 12. 2. 2010, Helsinki.
- Vinopal, Jiří 2011. Aktivní účast v expertním panelu konference *Strategic trends in multinationals' policies on work-life balance and their implications for Human Resources Law*. 27. 11. – 28. 11. 2011, Dublin.

V letech 2014 a 2015 proběhly také tři studijní stáže na pracovištích v Berlíně, ve Vídni a v Linzi, během nichž byly detailně konzultovány teoretické, metodologické i technické aspekty dlouhodobého měření.

Konkrétně se jednalo o tyto studijní pobyty:

- *Pracovní pobyt na pracovišti German Confederation of Trade Unions, Institut Gute Arbeit Index* (Jiří Vinopal, 13. – 18. 10. 2014, Berlín): získání informací a zkušeností s fungováním dlouhodobého projektu zaměřeného na sledování vývoje kvality pracovního života, kterou German Confederation of Trade Unions (DGB) v Německu provádí již řadu let (Index Gute Arbeit) a patří v tom mezi nejvýznamnější v Evropě.

- *Účast na „Expert Meeting Working Conditions And Stress“, a pracovní pobyt na pracovišti, Upper Austrian Chamber of Labour* (Jiří Vinopal, 19. 3. – 24. 3. 2015, Vídeň): získávání přehledu o aplikačních možnostech rakouského nástroje pro sledování kvality pracovního života. Pracovní schůzky se zástupci Upper Austrian Chamber of Labour a výzkumné organizace IFES, při nichž bylo diskutováno především metodologické a organizační zabezpečení rakouského nástroje a názory na možnosti přípravy takového v českých podmínkách.
- *Pracovní pobyt na pracovišti Upper Austrian Chamber of Labour, Linz* (Jiří Vinopal, 23. 4. – 26. 4. 2015, Linz): pracovní schůzky se zástupci Upper Austrian Chamber of Labour zaměřené na záležitosti související s realizací dlouhodobého projektu Austrian Arbeitsklima Index, zejména co se týče organizačního pozadí celého projektu, jeho financování a diseminace a prezentace výsledků.

Na základě poznatků ze zahraničních zkušeností i řady vlastních analýz bylo přistoupeno k úpravám nástroje, který byl aplikován v šetření v roce 2014 a který byl kodifikován do podoby metodiky.

Vývoj v oblasti metodologických postupů realizace dotazníkových šetření (zejm. elektronizace forem dotazování, rozvoj internetových panelů respondentů atp.), stejně jako změna praktických možností realizace dosud používaného osobního dotazování (neustálé snižování ochoty k účasti v průzkumu, omezení související s protiepidemickými opatřeními) vedlo k zájmu o ověření možností přechodu na jiný mód sběru dat. Ty byly zevrubně testovány v rámci projektu „Optimalizace metody sběru dat...“ a výsledkem je vytvoření adaptované metodologie pro použití nástroje SQWLi na on-line panelu respondentů (CAWI) a formulace pravidel pro situace, kdy bude sběr dat realizován různými mody. Uvedené body byly implementovány do původní metodiky a jsou součástí této její aktualizace.

SEZNAM SOUVISEJÍCÍCH VÝSTUPŮ

Vinopal, Jiří, Kristýna Pospíšilová. 2021. „Measurement invariance of the instrument SQWLI over time“. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, XX (X): XXX-XXX. (in press)

Vinopal, Jiří; Čadová, Naděžda. Povaha aspektů pro měření objektivní kvality pracovního života. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2019, roč. 12, speciální č. Nové trendy v BOZP 2019. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/povaha-aspektu-pro-mereni-objektivni-kvality-pracovniho-zivota>. ISSN 1803-3687.

Vinopal, Jiří; Čadová, Naděžda 2019. Povaha aspektů pro měření objektivní kvality pracovního života. In Nové trendy v BOZP a kvalita pracovního života. Recenzovaný sborník příspěvků mezinárodní odborné konference. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.

Vinopal, Jiří. Vývoj subjektivní kvality pracovního života v ČR. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2018, roč. 11, č. Kvalita pracovního života 2018. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyvoj-subjektivni-kvality-pracovniho-zivota-v-cr>. ISSN 1803-3687.

Vinopal, Jiří, 2017. Indikátor kvality pracovního života - možnosti a rizika přechodu z PAPI na CASI. Zkoumáme výzkum, teorie a praxe. 1. 6. 2017, Praha.

Šeflová, K. 2016. Ekvivalence měření nástroje SQWLI v čase. (Equivalence of measurement SQWLI over time) Diplomová práce, FF UK, Retrieved 14 January 2020 (<http://hdl.handle.net/20.500.11956/11700>)

Svobodová, Lenka, Iveta Mlezivová, Jiří Vinopal, Jan Červenka. 2015. Proměny kvality pracovního života. Praha: VÚBP.

Vinopal, Jiří a kol. 2015. Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice. Certifikovaná metodika. Projekt „Proměny kvality pracovního života“, TAČR, 2014–2015, TD020046.

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

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

Vinopal, Jiří. 2012. „The Discussion of Subjective Quality of Working Life Indicators“. *Sociológia*, 44 (3): 385-401.

Svobodová, Lenka; Mlezivová, Iveta. Kvalita pracovního života – růst nejistot, rizik a změn. In: Murgaš, František, ed. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Kvalita života 2013*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 125-135. Dostupný z WWW: http://geography.cz/wp-content/uploads/2014/04/Kvalita_%C5%BEivota_2013._Sborn%C3%ADk_z_konference.pdf. ISBN 978-80-7494-006-4.

Vinopal, Jiří. 2011. „Indikátor subjektivní kvality pracovního života“. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 47 (5): 937 - 965.

Vinopal, Jiří. 2011. „Možnosti využití jednoduché sebehodnoticí otázky pro měření úrovně pracovního stresu v průřezových dotazníkových šetřeních kvality pracovního života“. *Data a výzkum - SDA Info*, 5 (2): 35-57.

Vinopal, Jiří. 2011. „Subjective Quality of Working Life and its Measurement in the Czech Republic over the Last 20 Years.“ *WISO. Wirtschafts und Sozialpolitische Zeitschrift*. 34. (Jg. Sonderheft): 81-95.

Vinopal, Jiří. 2009. „Erfahrungen mit der Messung der Qualität des Arbeitslebens in tschechischen Untersuchungen.“ Pp. 143-177 in Ernst Kistler, Frank Mußmann (Eds.). *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag.

Svobodová, Lenka. První výsledky dotazníkového šetření problematiky stresu na pracovišti „Subjektivní hodnocení zátěže pracovníků státní a veřejné správy faktory pracovního prostředí a pracovních podmínek“. In *TUNED/EUPAN 5th social dialogue steering group meeting „In Central Europe Administrations Through an Effective Social Dialogue“*, 20. ledna 2009, Praha.

Svobodová, Lenka. Stres na pracovišti : možnosti prevence. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2009, roč. 2, č. 1. Dostupný z [www: http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2009/svobodova_stres.html](http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2009/svobodova_stres.html).

Svobodová, Lenka [et al.]. Measuring satisfaction with key elements of working life [online]. Dublin: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, c2009. Dostupný z [www: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/CZ0901019D/CZ0901019D.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/CZ0901019D/CZ0901019D.pdf).

Svobodová, Lenka. Podmínky pro proměny práce. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Svět práce kvalita života v globalizované ekonomice*, Praha, 13. – 14. září 2007. Praha : Vysoká škola ekonomická, 2007. 13 s.

Naděžda Čadová, Miloš Paleček (eds.). 2006. *Jak je v česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Svobodová, Lenka. Kvalita pracovního života – změny ve světě práce, modely, indikátory. In *Recenzovaný zborník XIX. konferencie "Aktualne otázky bezpečnosti práce"*. Košice: Národný inšpektorát práce, 2006. s. 13-25.

Svobodová, Lenka; Janoušek, Vladimír. Projekt č. 5: Faktory a indikátory trendů vědeckotechnického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In *Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2006*. Praha: VÚBP, 2006. s. 24-27.

Svobodová, Lenka. Projekt č. 5: Faktory a indikátory trendů vědeckotechnického rozvoje a společensko-ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In *Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005*. Praha: VÚBP, 2005. s. 52-55.

Paleček, Miloš; Svobodová, Lenka. 1J 039/05 DP 1 Vliv změn světa práce na kvalitu života. In *Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005*. Praha: VÚBP, 2005. s. 68-76.

Paleček, Miloš; Svobodová, Lenka. 1J 039/05 DP 1 Vliv změn světa práce na kvalitu života. In *Přehled řešených projektů Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005*. Praha: VÚBP, 2005. s. 67-75.

Janoušek, Vladimír; Svobodová, Lenka. Faktory a indikátory sociálně-ekonomických změn vědeckého a technického rozvoje a jejich vliv na BOZP. In *Sborník výsledků výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2004. s. 39-51.

Janoušek, Vladimír; Svobodová, Lenka. Faktory a indikátory trendů vědeckotechnického rozvoje a společensko ekonomických změn a jejich dopady do vývoje BOZP. In *Sborník k výzkumu BOZP: přehled řešených projektů Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2004*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2004, s. 27-33.

Vinopal, Jiří 2007. „Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života.“ In *Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice. Sborník z mezinárodní konference. Sv. I. Vliv změn světa práce na kvalitu života*. Praha: VŠE.

Vinopal, Jiří. 2009. „New tool for measuring quality of working life.“ *European Working Conditions Observatory (EWCO)*. Eurofound. 25. 9. 2009. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/07/CZ0907039I.htm>. (25. 9. 2009).

Vinopal, Jiří 2011. Aktivní účast v expertním panelu konference *Strategic trends in multinationals' policies on work-life balance and their implications for Human Resources Law*. 27.11. – 28.11. 2011, Dublin.

Vinopal, Jiří 2010. „Changes in Working Conditions and Job Satisfaction/Motivation (and in their measurement) over the Last 10 to 20 Years in the Czech Republic.“ *INSITO Workshop Vienna*, 24. – 25. 6. 2010, Vienna.

Vinopal, Jiří 2010. „Subjective quality of working life of employees in the Czech Republic“ *Towards Better Work and Well-being*, 10. - 12. 2. 2010, Helsinki.

Vinopal, Jiří 2009. „The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Working Life“ *Working conditions and Health and Safety surveys in Europe: stocktaking, challenges and perspectives*, 18. - 19. 3. 2009, Brussels.

Vinopal, Jiří 2007. „Vývoj nástroje pro empirické zkoumání kvality pracovního života.“ *Konference Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice*, 13. - 14. září 2007, Praha.

The Quality of Working Life in the Czech Republic. Seminar for students from Yonsei university, (Soul, South Korea), Prague, 26. 3. 2009. SOÚ AV ČR, v.v.i. (hl. organizátor, prezentující).

PŘÍLOHY

Příloha 1. Dotazník SQWLi (verze 19a_P1)

Administrace baterií PZ.14 a PZ.28:

- rotace trojic v rámci baterie
- rotace položek v rámci trojic
- zobrazení položek postupně po jedné

PZ.2 „Kdybyste měl zhodnotit svou celkovou životní spokojenost v této době, kam byste se umístil na škále v rozmezí od -5, což znamená naprosto nespokojen, po +5, což je naprosto spokojen?“

NAPROSTO NESPOKOJEN											NAPROSTO SPOKOJEN	NEVÍ	
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		99	

PZ.3 „Do jaké míry jste nespokojen, nebo spokojen se svým celkovým pracovním životem?“

NAPROSTO NESPOKOJEN											NAPROSTO SPOKOJEN	NEVÍ	
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		99	

PZ.14 „Představte si, prosím, že se v tuto chvíli rozhodujete o nové práci. U každého aspektu uveďte, jak důležitý, nebo naopak nedůležitý pro Vás osobně je. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená NAPROSTO NEDŮLEŽITÉ a 10 NAPROSTO ZÁSADNÍ.

NAPROSTO NEDŮLEŽITÉ											NAPROSTO ZÁSADNÍ	NEVÍ	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		99	

h) Rozložení pracovní doby během dne či týdne.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
g) Celková časová náročnost práce.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
i) Aby Vám práce nezasahovala do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
n) Abyste měl jistotu, že o svou práci nepřijdete.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
o) Aby Vám práce dávala jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
m) Charakter pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda pracujete jako zaměstnanec nebo soukromník, atp..	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
c) Stabilita výdělku, tedy aby vaše mzda byla pravidelná a stálá.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
a) Výše výdělku, tj. výše platu nebo mzdy.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
b) Aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě finančně odměňovány.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
p) Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
r) Čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
q) Technické vybavení při výkonu práce.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	
d) Vztahy mezi spolupracovníky.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99	

e) Jednání nadřízených vůči podřízeným.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99	
f) Jednání podřízených vůči nadřízeným.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99	
l) Abyste si mohl sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99	
k) Abyste v práci měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99	
j) Aby byla Vaše práce zajímavá.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99	

PZ.15 „Jste zaměstnancem v nějaké organizaci?”

Ano, máte jeden zaměstnanecký poměr, 1
ano, máte více zaměstnaneckých poměrů, 2
ne, nepracujete nikde v zaměstnaneckém poměru.” 3

PZ.17 „Máte živnost, soukromě podnikáte, nebo si jinak vyděláváte aniž byste na to měl uzavřený zaměstnanecký poměr?”

Ano, máte jednu takovou aktivitu, 1
ano, máte takových aktivit více, 2
ne, žádnou takovou ekonomickou aktivitu nemáte.” 3

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKU PZ.20 POLOŽTE POUZE TĚM, KTEŘÍ JSOU ZAMĚSTNANCI A ZÁROVEŇ SOUKROMĚ PODNIKAJÍ, TZN. V OTÁZCE PZ.15 ODPOVĚDĚLI „ANO” (VARIANTA 1 NEBO 2) A SOUČASNĚ V OTÁZCE PZ.17 ODPOVĚDĚLI TAKÉ „ANO” (VARIANTA 1 NEBO 2).

PZ.20 „Která z těchto pracovních aktivit je pro Vás osobně hlavní, nejdůležitější. Je to pro Vás:

zaměstnání, 1
nebo podnikání?” 2

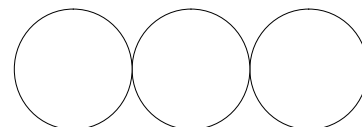
„V dalších otázkách budeme mluvit o Vaší hlavní, nejdůležitější ekonomické aktivitě. Pro usnadnění ji budeme označovat jako hlavní zaměstnání.”

PZ.21 „Popište, prosím, podrobně, jakou práci vykonáváte ve svém hlavním zaměstnání. Řekněte mi, kde pracujete, v čem podnikáte, co konkrétně v práci děláte atp.”

POKYN: ODPOVEĎ ZAZNAMENEJTE CO NEJPODROBNĚJI - NÁZEV POVOLÁNÍ, POPIS PRACOVNÍ POZICE A ČINNOSTI, PŘÍPADNĚ S JAKÝM ZAŘÍZENÍM RESPONDENT PRACUJE NEBO V ČEM PODNIKÁ, NAPŘ. „DĚLNÍK U BEŽÍCÍHO PÁSU VE VÝROBĚ MOTORŮ, NÁVRHÁŘ WEBOVÉ DATABÁZE, VEDOUČÍ PRODEJNY POTRAVIN, OSVČ-INSTALATÉR”.

ZAPIŠTE PODROBNĚ:

.....
.....
.....



POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PZ.22

PZ.22 „Do jakého odvětví Vaše hlavní zaměstnání patří?”

NEVÍ=99

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:
(1-17)

PZ.28 „Ještě jednou si přečtete aspekty pracovního života. Tentokrát ale zhodnotíte, zda je Vaše současné hlavní zaměstnání v daném ohledu špatné nebo dobré. Použijte rozmezí od -5 do +5, kde -5 znamená VELMI ŠPATNÉ a +5 VELMI DOBRÉ.

VELMI ŠPATNÉ -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	VELMI DOBRÉ -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	NETÝKÁ SE	NEVÍ	
		88	99	
h) Rozložení pracovní doby hlavního zaměstnání během dne či týdne.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
g) Celková časová náročnost Vašeho hlavního zaměstnání.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
i) Jak Vám práce zasahuje do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
n) Jistota, že o tuto práci nepřijdete.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
o) Jakou Vám tato práce dává jistotu dalšího možného uplatnění na trhu práce.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
m) Charakter Vašeho pracovního poměru, tedy zda máte smlouvu na dobu určitou či neurčitou, plný nebo částečný úvazek, zda jste zaměstnanec nebo soukromník, atp.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
c) Stabilita výdělku, tedy jak je Vaše mzda pravidelná a stálá.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
a) Výše výdělku, tj. platu nebo mzdy.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
b) Spravedlivost finančního odměňování Vašich pracovních výsledků.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
p) Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem hlavním zaměstnání.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
r) Čistota, pořádek a hygiena při výkonu Vaší práce.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
q) Technické vybavení při výkonu Vaší práce.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
d) Vztahy mezi spolupracovníky.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	88	99	
e) Jednání nadřízených vůči podřízeným.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	88	99	
f) Jednání podřízených vůči nadřízeným.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	88	99	
l) Jak si můžete sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
k) Jaké Vám tato práce dává možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	
j) Jak je práce ve Vašem hlavním zaměstnání zajímavá.	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	-	99	

PZ.71 „Prožíváte v souvislosti s Vaším hlavním zaměstnáním pocity stresu? Pokud ano, jak byste je zhodnotil na škále od 0 do 10, když 0 znamená ŽÁDNÝ a 10 znamená NESNESITELNÝ STRES?“

ŽÁDNÝ STRES	NESNESITELNÝ STRES	NEVÍ	
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		99	

PZ.27 „Jaký je celkový počet pracovníků v organizaci, kde pracujete? (Pokud jde o firmu s více pobočkami, započítejte jen tu pobočku, v níž pracujete.)

Méně než 10 zaměstnanců,	1	
10 až 19 zaměstnanců,	2	
20 až 49 zaměstnanců,	3	
50 až 249 zaměstnanců,	4	
250 a více zaměstnanců,	5	
NEVÍ	9	

PZ.35t „Kolik hodin týdně obvykle odpracuje ve svém hlavním zaměstnání?“

VEPIŠTE POČET HODIN ZA TÝDEN:

PZ.40 „Jaký je Váš průměrný čistý měsíční příjem z hlavního zaměstnání?“

ODMÍTL ODPOVĚDĚT = 7
NEVÍ = 9

VEPIŠTE ČÁSTKU
ČISTÉHO PŘÍJMU: KČ

PZ.68 „Byl jste někdy nedobrovolně nezaměstnaný, tj. že jste pracovat chtěl, ale nemohl jste najít vhodnou práci?“

Ano, 1
ne." 2

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKY POLOŽTE POUZE TĚM, KTEŘÍ BYLI V MINULOSTI NEDOBROVOLNĚ NEZAMĚSTNANÍ, TZN. V PŘEDCHOZÍ OTÁZCE PZ.68 ODPOVĚĎELI „ANO“ (VARIANTA 1)

EU.179 „Byl jste nezaměstnaný déle než 6 měsíců?“

ANO	NE	NEVÍ	
1	2	9	
a) kdykoliv v minulosti,	1 2 9		
b) během posledních 5 let?“	1 2 9		

!!! POZOR JINÝ FILTR !!!

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKY POLOŽTE POUZE TĚM, JEJICHŽ HLAVNÍ PRACOVNÍ AKTIVITA JE ZAMĚSTNÁNÍ, TZN. ŽE BUĎ NEMAJÍ ŽÁDNÉ SOUKROMÉ PODNIKÁNÍ (PZ.17=3, na straně 3), NEBO V OTÁZCE PZ.20 NA STRANĚ 3 UVEDLI „ZAMĚSTNÁNÍ“ (VARIANTA 1)

PZ.25 „Pokud jde o Vašeho zaměstnavatele, je to:

- | | | |
|--|---|----------------------|
| Státní úřad, úřad místní správy nebo samosprávy, | 1 | |
| podnik vlastněný státem, | 2 | |
| soukromá firma, podnik, | 3 | |
| veřejná instituce (škola, veřejné zdrav. zařízení, státní ústav atp.), | 4 | |
| nadace nebo obecně prospěšná společnost, | 5 | |
| jiná organizace." | 6 | <input type="text"/> |
| NEVÍ. | 9 | <input type="text"/> |

PZ.41 „Působí na tomto pracovišti odborová organizace?

- | | | |
|------------|---|----------------------|
| Ano, | 1 | |
| ne." | 2 | <input type="text"/> |
| NEVÍ | 9 | <input type="text"/> |

IDE.2 „Kolik je Vám let?“

IDE.6 „Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?“

- | | |
|----|--|
| 1 | Neúplné základní |
| 2 | Základní |
| 3 | Vyučení bez maturity |
| 4 | Střední bez maturity |
| 5 | Vyučení s maturitou |
| 6 | Střední odborné s maturitou (např. střední průmyslové školy, střední ekonomické školy) |
| 7 | Střední všeobecné s maturitou (gymnázium) |
| 8 | Vyšší odborné (pomaturitní, vyšší škola, 5. a 6. ročník konzervatoře, nadstavba) |
| 9 | Vysokoškolské – bakalářské |
| 10 | Vysokoškolské – magisterské, inženýrské nebo ekvivalentní |
| 11 | Postgraduální vzdělání (Ph.D., CSc., Doc. atp.) |

IDE.3a „Jste

- | | | |
|---|---|----------------------|
| svobodný, svobodná, | 1 | |
| ženatý, vdaná (příp. žijete v registrovaném partnerství), | 2 | |
| rozvedený, rozvedená, | 3 | |
| vdovec, vdova." | 4 | <input type="text"/> |
| NEVÍ | 9 | <input type="text"/> |

IDE.3b „Žijete ve Vaší domácnosti s manželem/kou nebo se stálým partnerem/kou?“

- | | | |
|-----------|---|----------------------|
| ANO | 1 | <input type="text"/> |
| NE | 2 | <input type="text"/> |

PZ.67 „Máte nezaopatřené děti? Pokud ano, kolik? (Neptáme se pouze na děti v domácnosti ale na Vaše děti.)“

NEMÁ ŽÁDNÉ NEZAOPATŘENÉ DÍTĚ = 98

VEPIŠTE POČET DĚTÍ:

IDE.13 „Kolik členů včetně Vás má Vaše domácnost? Nezapomeňte započítat do celkového počtu také sebe.“

VEPIŠTE POČET OSOB:

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU PE.77 A ZAPIŠTE KÓD Z KARTY.

PE.77 „Jaké je složení Vaší domácnosti, ve které žijete?“

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD (1-9):

1	Žiji sám
2	Manželský/partnerský pár bez dětí
3	Manželský/partnerský pár s dětmi (i dospělými)
4	Manželský/partnerský pár s dětmi a prarodiče
5	Manželský/partnerský pár s dětmi a jiní dospělí příbuzní
6	Samotná matka nebo otec s dětmi
7	Samotná matka nebo otec s dětmi a prarodiče
8	Samotná matka nebo otec s dětmi a jiní dospělí příbuzní
9	Jiné

PZ.114 „Jak snadno, nebo obtížně by mohla Vaše domácnost z vlastních zdrojů okamžitě zaplatit neočekávaný výdaj ve výši 10 000 Kč?“

Zcela bez problémů, 1
snadno, 2
spíše snadno, 3
spíše obtížně, 4
obtížně 5
z vlastních zdrojů by nemohla.“ 6
NEVÍ 9

IDE.8 DOTÁZANÝ JE:

MUŽ = 1
ŽENA = 2

IDE.9 DOTÁZANÝ BYDLÍ V OKRESE ČÍSLO:

--	--	--

KARTA PZ.22

01	Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství
02	Rybolov, chov ryb
03	Těžba nerostných surovin
04	Zpracovatelský průmysl (potravinářský, textilní, papírenský, chemický průmysl, kovovýroba, vydavatelství, výroba strojů, přístrojů, vozidel, nábytku...)
05	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
06	Stavebnictví
07	Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží
08	Ubytování a stravování
09	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace
10	Bankovníctví, pojišťovnictví, finanční zprostředkování
11	Činnosti v oblasti nemovitostí; pronájem strojů a přístrojů; výzkum a vývoj; výpočetní technika; právní, účetní, architektonické a inženýrské poradenství; reklama; ochrana objektů...
12	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení
13	Vzdělávání, školství
14	Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti
15	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby (odpady, odpadní vody, čištění měst; rekreace, kultura, sport; odbory, profesní a podobné organizace; herny; čistírny; kadeřnictví...)
16	Domácnosti zaměstnávající personál
17	Mezinárodní organizace a instituce

Příloha 2. Kódy a názvy proměnných

Kód znaku v databázi	Název znaku
Year	Rok
ID	ID dotazníku
Weight	Váha
ide1	Pohlaví
ide2	Věk
ide3	Vzdělání
ide4	Partner
ide5	Počet nezaopatřených dětí
ide6	Oblast (NUTS2)
ide7	Povolání v hlavním zaměstnání
ide8	Odvětví hlavního zaměstnání
ide9	Zaměstnání/OSVČ
ide10	Příjmová skupina
ide11	Typ organizace
ide12	Velikost organizace
ide13	Odbory na pracovišti
ide14	Pracovní doba
ide15	Nedobrovolná nezaměstnanost
qwl1a	Důležitost – Výše výdělků, platu
qwl1b	Důležitost – Spravedlivé odměňování
qwl1c	Důležitost – Stabilita odměňování
qwl1d	Důležitost – Vztahy mezi spolupracovníky
qwl1e	Důležitost – Jednání nadřízených vůči podřízeným
qwl1f	Důležitost – Jednání podřízených vůči nadřízeným
qwl1g	Důležitost – Časová náročnost
qwl1h	Důležitost – Rozložení pracovní doby
qwl1i	Důležitost – Dostatek času na rodinu, na sebe
qwl1j	Důležitost – Zajímavost
qwl1k	Důležitost – Další vzdělávání a osobní rozvoj
qwl1l	Důležitost – Samostatnost
qwl1m	Důležitost – Charakter pracovního poměru
qwl1n	Důležitost – Jistota pracovního místa
qwl1o	Důležitost – Další uplatnění
qwl1p	Důležitost – Bezpečnost práce a ochrany zdraví
qwl1q	Důležitost – Technické vybavení v zaměstnání
qwl1r	Důležitost – Čistota, pořádek a hygiena
qwl2a	Hodnocení – Výše výdělků, platu
qwl2b	Hodnocení – Spravedlivé odměňování
qwl2c	Hodnocení – Stabilita odměňování
qwl2d	Hodnocení – Vztahy mezi spolupracovníky
qwl2e	Hodnocení – Jednání nadřízených vůči podřízeným

qwl2f	Hodnocení – Jednání podřízených vůči nadřízeným
qwl2g	Hodnocení – Časová náročnost
qwl2h	Hodnocení – Rozložení pracovní doby
qwl2i	Hodnocení – Dostatek času na rodinu, na sebe
qwl2j	Hodnocení – Zajímavost
qwl2k	Hodnocení – Další vzdělávání a osobní rozvoj
qwl2l	Hodnocení – Samostatnost
qwl2m	Hodnocení – Charakter pracovního poměru
qwl2n	Hodnocení – Jistota zaměstnání
qwl2o	Hodnocení – Další uplatnění
qwl2p	Hodnocení – Bezpečnost práce a ochrany zdraví
qwl2q	Hodnocení – Technické vybavení v zaměstnání
qwl2r	Hodnocení – Čistota, pořádek a hygiena
qwl1.Rem	Důležitost – Odměňování
qwl1.Rel	Důležitost – Vztahy
qwl1.Time	Důležitost – Čas
qwl1.Self	Důležitost – Seberealizace
qwl1.Sec	Důležitost – Jistota
qwl1.Con	Důležitost – Podmínky
qwl2.Rem	Hodnocení – Odměňování
qwl2.Rel	Hodnocení – Vztahy
qwl2.Time	Hodnocení – Čas
qwl2.Self	Hodnocení – Seberealizace
qwl2.Sec	Hodnocení – Jistota
qwl2.Con	Hodnocení – Podmínky
qwl1	Celková důležitost
qwl2	Celkové hodnocení

Příloha 3. Formát a názvy hodnot proměnných

Kód znaku v databázi	Hodnoty znaku v databázi	Názvy hodnot znaku
ide1	1	Muž
	2	Žena
ide2	1	15 - 24
	2	25 - 34
	3	35 - 44
	4	45 - 54
	5	55+
ide3	1	Základní
	2	Střední bez maturity
	3	Střední s maturitou
	4	Vyšší odborné a bakalářské
	5	Vysokoškolské
ide4	1	Žije s partnerem
	2	Nežije s partnerem
ide5	1	Žádné dítě
	2	1 dítě
	3	2 děti
	4	3 a více dětí
ide6	1	Praha (Hl. město Praha)
	2	Střední Čechy (Středočeský kraj)
	3	Jihozápad (Jihočeský a Plzeňský kraj)
	4	Severozápad (Karlovarský a Ústecký kraj)
	5	Severovýchod (Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj)
	6	Jihovýchod (Vysočina a Jihomoravský kraj)
	7	Střední Morava (Olomoucký a Zlínský kraj)
	8	Moravskoslezsko (Moravskoslezský kraj)
ide7	1	Zákonodárci a řídící pracovníci
	2	Specialisté
	3	Techničtí a odborní pracovníci
	4	Úředníci
	5	Pracovníci ve službách a prodeji
	6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
	7	Řemeslníci a opraváři
	8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
ide8	1	Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství, rybolov, chov ryb
	2	Zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
	3	Stavebnictví, těžba nerostných surovin
	4	Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží
	5	Ubytování a stravování

	6	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace
	7	Bankovníctví, pojišťovnictví, fin. zprostředkování, činnosti v obl. nemovitostí; pronájem; výzkum a vývoj; poradenství
	8	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, mezinárodní organizace a instituce
	9	Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti
	10	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby, domácnosti zaměstnávající personál
ide9	1	Zaměstnanec
	2	Živnostník, podnikatel
ide10	1	Nejnižší (15 %)
	2	Podprůměrný (20 %)
	3	Průměrný (30 %)
	4	Nadprůměrný (20 %)
	5	Nejvyšší (15 %)
ide11	1	Státní úřad, úřad místní správy, samosprávy
	2	Podnik vlastněný státem
	3	Soukromá firma, podnik
	4	Veřejná instituce, nadace, o.p.s.
ide12	1	Méně než 10 zaměstnanců
	2	10 - 19 zaměstnanců
	3	20 - 49 zaměstnanců
	4	50 - 249 zaměstnanců
	5	250 a více zaměstnanců
ide13	1	S odbory
	2	Bez odborů
ide14	1	Méně než 35 hodin týdně
	2	35 - 45 hodin týdně
	3	Více než 45 hodin týdně
ide15	1	Nikdy
	2	Méně než 6 měsíců
	3	Více než 6 měsíců
qwl1a - qwl1r	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
qwl2a - qwl2r	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré
qwl1.Rem - qwl1.Con	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
qwl2.Rem - qwl2.Con	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré
qwl1	0 - 100	0 = Zcela nedůležité 100 = Velmi důležité
qwl2	0 - 100	0 = Velmi špatné 100 = Velmi dobré

Příloha 4. Zdrojové proměnné pro znaky webové databáze

Název znaku	Kód znaku v databázi	Kód zdrojových proměnných v dotazníku
Pohlaví	ide1	IDE.8
Věk	ide2	IDE.2
Vzdělání	ide3	IDE.6
Partner	ide4	IDE.3b
Počet nezaopatřených dětí	ide5	PZ.67
Oblast (NUTS2)	ide6	IDE.9
Povolání v hlavním zaměstnání	ide7	PZ.21 (alternativa: PZ.23 + PZ.24)
Odvětví hlavního zaměstnání	ide8	PZ.22
Zaměstnání/OSVČ	ide9	PZ.15, PZ.17, PZ.20
Příjmová skupina	ide10	PZ.40
Typ organizace	ide11	PZ.25
Velikost organizace	ide12	PZ.27
Odbory na pracovišti	ide13	PZ.41
Pracovní doba	ide14	PZ.35
Nedobrovolná nezaměstnanost	ide15	PZ.68, EU.179a
Důležitost - aspekty	qwl1a - qwl1r	PZ.14a - PZ.14r
Spokojenost - aspekty	qwl2a - qwl2r	PZ.28a - PZ.28r
Důležitost - domény	qwl1.Rem - qwl1.Con	x
Spokojenost - domény	qwl2.Rem - qwl2.Con	x
Důležitost - celková	qwl1	x
Spokojenost - celková	qwl2	x

Příloha 5. Syntaxe SPSS pro konstrukci identifikačních proměnných

GET FILE "c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4. vlna_2020\Orig
výstupy sběru\DATA_1520460_SOU_Subjektivni_kvality_prac_zivota_vlna4_SQWLi_v01.sav".

weight off.

SAVE OUTFILE="c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.
vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Data\20a_W_prep.sav" .

```
*** -----  
*** VYTVOŘENÍ NOVÝCH IDENTIFIKAČNÍCH PROMĚNNÝCH  
*** -----
```

compute year = 2020.
exec.

* -----

string ver (a10).
variable labels ver "Označení verze".
if (VLNY = 1111) ver = "20a_W1" .
if (VLNY = 1211) ver = "20a_W2" .
if (VLNY = 2111) ver = "20a_W2" .
if (VLNY = 2211) ver = "20a_W2" .
if (VLNY = 1121) ver = "20a_W3" .
if (VLNY = 1221) ver = "20a_W3" .
if (VLNY = 2121) ver = "20a_W3" .
if (VLNY = 2221) ver = "20a_W4" .
EXECUTE.

if (VLNY = 1111) VerKod = 2001 .
if (VLNY = 1211) VerKod = 2002 .
if (VLNY = 2111) VerKod = 2002 .
if (VLNY = 2211) VerKod = 2002 .
if (VLNY = 1121) VerKod = 2003 .
if (VLNY = 1221) VerKod = 2003 .
if (VLNY = 2121) VerKod = 2003 .
if (VLNY = 2221) VerKod = 2004 .
execute.

COMPUTE MODE = 3.
EXECUTE.
value labels /mode
1 "PAPI"
2 "CATI"
3 "CAWI".
EXECUTE.
fre mode.

```
compute ID = ident.  
EXECUTE.
```

```
*** -----  
*** SEŘAZENÍ PROMĚNNÝCH  
*** -----
```

```
add files file *  
/keep  
ID year mode ver VerKod VLNA1 VLNA2 VLNA3 VLNA4 VLNY  
PZ02 to vahy IDENT.  
execute.
```

```
SAVE OUTFILE="c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.  
vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Data\20a_W_prep.sav" .
```

```
*** -----  
*** IDENTIFIKAČNÍ PROMĚNNÉ  
*** -----
```

```
* Přejmenování na formát CAPI
```

```
RENAME VARIABLES  
EU179A      =      EU.179A  
EU179B =      EU.179B  
IDE13  =      IDE.13  
IDE2   =      IDE.2  
IDE8   =      IDE.8  
PZ114  =      PZ.114  
PZ15   =      PZ.15  
PZ17   =      PZ.17  
PZ20   =      PZ.20  
rPZ21  =      PZ.21  
PZ22   =      PZ.22  
PZ25   =      PZ.25  
PZ27   =      PZ.27  
PZ40   =      PZ.40  
PZ41   =      PZ.41  
PZ67   =      PZ.67  
PZ68   =      PZ.68  
PE77   =      PE.77  
REG    =      Kraj.  
exec.
```

```
*** -----  
* Pohlaví
```

```
fre ide.8.  
compute ide1 = ide.8.  
EXECUTE.  
VARIABLE LABELS ide1 "Pohlaví".
```

VALUE LABELS

/ide1

1 "Muž "

2 "Žena".

fre ide1.

cros ide.8 by ide1.

*** -----

* věk

fre ide.2.

recode IDE.2

(18 thru 24 = 1)

(25 thru 34 = 2)

(35 thru 44 = 3)

(45 thru 54 = 4)

(55 thru highest = 5)

into ide2.

VARIABLE LABELS ide2 "Věk".

VALUE LABELS

/ide2

1 "18 - 24 "

2 "25 - 34 "

3 "35 - 44 "

4 "45 - 54 "

5 "55+".

fre ide2.

cros ide.2 by ide2.

*** -----

* Vzdělání

fre ide6.

recode IDE6

(1 thru 2 = 1)

(3 thru 4 = 2)

(5 thru 7 = 3)

(8 thru 9 = 4)

(10 thru 11 = 5)

(else = sysmis)

into ide3.

EXECUTE.

VARIABLE LABELS ide3 "Vzdělání".

VALUE LABELS

/ide3

1 "Základní"

2 "Střední bez maturity"

3 "Střední s maturitou"

4 "Vyšší odborné a bakalářské"

5 "Vysokoškolské".

fre ide3.
cros ide6 by ide3.

*** -----

* Partner

fre PE.77.
recode PE.77
(1 = 2)
(2 thru 5 = 1)
(6 thru 8 = 2)
(else = 0)
into ide4.
exec.
VARIABLE LABELS ide4 "Partner".
VALUE LABELS
/ide4
1 "Žije s partnerem "
2 "Nežije s partnerem ".
cros PE.77 by ide4.

*** -----

* Děti

FREQUENCIES PZ.67.
recode PZ.67
(3 thru 97 = 4)
(2 = 3)
(1 = 2)
(0 = 1)
into ide5.
VARIABLE LABELS ide5 "Počet nezaopatřených dětí".
VALUE LABELS
/ide5
1 "Žádné dítě"
2 "1 dítě"
3 "2 děti"
4 "3 a více dětí".
fre ide5.
cros PZ.67 by ide5.

*** -----

* Oblast

fre Kraj.
recode Kraj
(1 = 1)
(2 = 2)
(3 thru 4 = 3)

```

(5 thru 6 = 4)
(7 thru 9 = 5)
(10 thru 11 = 6)
(12 thru 13 = 7)
(14 = 8)
into NUTS2.
VALUE LABELS
/NUTS2
1 "Praha "
2 "Střední Čechy "
3 "Jihozápad "
4 "Severozápad "
5 "Severovýchod "
6 "Jihovýchod "
7 "Střední Morava "
8 "Moravskoslezsko".
exec.
cros Kraj by NUTS2 .

```

```

FREQUENCIES NUTS2.
compute ide6 = NUTS2.
VARIABLE LABELS ide6 "Oblast NUTS2".
VALUE LABELS
/ide6
1 "Praha "
2 "Střední Čechy "
3 "Jihozápad "
4 "Severozápad "
5 "Severovýchod "
6 "Jihovýchod "
7 "Střední Morava "
8 "Moravskoslezsko".
fre ide6.
cros NUTS2 by ide6.

```

* Zaměstnání - ISCO na 1 místo

```

FREQUENCIES PZ.21.
recode PZ.21
(      1000 thru 1999 = 1 )
(      2000 thru 2999 = 2 )
(      3000 thru 3999 = 3 )
(      4000 thru 4999 = 4 )
(      5000 thru 5999 = 5 )
(      6000 thru 6999 = 6 )
(      7000 thru 7999 = 7 )
(      8000 thru 8999 = 8 )
(      9000 thru 9899 = 6 )
(else = sysmis)
into ide7.
VARIABLE LABELS ide7 "Hlavní zaměstnání".

```


VALUE LABELS

/ide7

1 "Řídící pracovníci, manažeři, nejvyšší úředníci "

2 "Specialisté v profesi, odborníci "

3 "Techničtí a odborní pracovníci "

4 "Úředníci "

5 "Pracovníci ve službách a prodeji "

6 "Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci "

7 "Řemeslníci a opraváři "

8 "Obsluha strojů a zařízení, montéři "

fre ide7.

cros PZ.21 by ide7.

*** -----

* Odvětví

FREQUENCIES PZ.22.

recode PZ.22

(1 = 1)

(2 = 1)

(3 = 3)

(4 = 2)

(5 = 2)

(6 = 3)

(7 = 4)

(8 = 5)

(9 = 6)

(10 = 7)

(11 = 7)

(12 = 8)

(13 = 9)

(14 = 9)

(15 = 10)

(16 = 10)

(17 = 8)

(97 = 0)

(18 = 0)

(99 = 0)

(else = copy)

into ide8.

VARIABLE LABELS ide8 "Odvětví hlavního zaměstnání".

VALUE LABELS

/ide8

1 "Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství, rybolov, chov ryb "

2 "Zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody "

3 "Stavebnictví, těžba nerostných surovin "

4 "Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží "

5 "Ubytování a stravování "

6 "Doprava, skladování, pošty a telekomunikace "

7 "Bankovníctví, pojišťovnictví, fin. zprostředkování, činnosti v obl. nemovitostí; pronájem; výzkum a vývoj; poradenství "

8 "Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, mezinárodní organizace a instituce "

9 "Vzdělávání, školství, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti "
 10 "Ostatní veřejné, sociální a osobní služby, domácnosti zaměstnávající personál ".
 fre ide8.
 cros PZ.22 by ide8.

*** -----

* Zaměstnání/OSVČ

missing values PZ.15 PZ.17 PZ.20 ().

fre PZ.15 PZ.17 PZ.20.

* Překódování chybějících odpovědí na ekonomické aktivity podle ide.5c.

compute ide9 = 0.

exec.

do if (PZ.15 = 1 or PZ.15 = 2).

recode ide9 (else = 1).

end if.

EXECUTE.

do if (PZ.17 = 1 or PZ.17 = 2).

recode ide9 (else = 2).

end if.

EXECUTE.

do if (PZ.20 = 1 or PZ.20 = 2).

compute ide9 = PZ.20 .

end if.

EXECUTE.

recode ide9 (0 = sysmis).

execute.

VARIABLE LABELS ide9 "Zaměstnání/OSVČ".

VALUE LABELS

/ide9

1 "Zaměstnání "

2 "OSVČ ".

fre ide9.

cros ide9 by PZ.15 PZ.17 PZ.20.

*** -----

* příjem

fre PZ.40.

missing values PZ.40 (0 777777 999999).

fre PZ.40.

* nastaveno podle percentilů tohoto CAWI průzkumu (v dřívějších vlnách bylo nastaveno podle percentilů ve f2F sběru)

```

missing values PZ.40 (0 777777 999999).
recode PZ.40
(      10      thru   15000 =      1      )
(     15001 thru   19800 =      2      )
(     19801 thru   25500 =      3      )
(     25501 thru   33000  =      4      )
(     33001 thru  190001 =      5      )
(      else                               =   SYSMIS   )
into ide10.
VARIABLE LABELS ide10 "Příjmová skupina (15 - 20 - 30 - 20 - 15)".
VALUE LABELS
/ide10
1 "Nejnižší (15 %)"
2 "Podprůměrný (20 %)"
3 "Průměrný (30 %)"
4 "Nadprůměrný (20 %)"
5 "Nejvyšší (15 %)".
fre ide10.
cros PZ.40 by ide10.

```

```

*** -----
* zaměstnavatel

```

```

fre PZ.25.
compute ide11 = PZ.25.
recode ide11 (5 = 4) (6 = 0) (9 = 0) .
EXECUTE.
VARIABLE LABELS ide11 "Zaměstnavatel".
VALUE LABELS
/ide11
1 "Státní úřad, úřad místní správy, samosprávy "
2 "Podnik vlastněný státem "
3 "Soukromá firma, podnik "
4 "Veřejná instituce, nadace, o.p.s. ".
fre ide11.
cros PZ.25 by ide11.

```

```

*** -----
* Velikost organizace

```

```

FREQUENCIES PZ.27.
recode PZ.27 (9 = 0) (else = copy)
into ide12.
execute.
VARIABLE LABELS ide12 "Velikost organizace".
VALUE LABELS
/ide12
1 "1 - 9 zaměstnanců "
2 "10 - 19 zaměstnanců "
3 "20 - 49 zaměstnanců "

```

4 "50 - 249 zaměstnanců "
5 "250 a více zaměstnanců ".
fre ide12.
cros PZ.27 by ide12.

*** -----

* Odbory

fre PZ.41.
RECODE PZ.41 (9 = 0) (else = copy)
into ide13.
EXECUTE.
VARIABLE LABELS ide13 "Odbory na pracovišti".
VALUE LABELS
/ide13
1 "S odbory"
2 "Bez odborů".
fre ide13.
cros PZ.41 by ide13.

*** -----

* Pracovní doba

FREQUENCIES PZ35t.
recode PZ35t
(0,01 thru 35 = 1)
(35,01 thru 45 = 2)
(45,01 thru 99 = 3)
(else = 0)
into ide14.
VARIABLE LABELS ide14 "Pracovní doba".
VALUE LABELS
/ide14
1 "35 a méně hodin týdně"
2 "36 - 45 hodin týdně"
3 "Více než 45 hodin týdně".
fre ide14.
cros PZ35t by ide14.

*** -----

* Nezaměstnanost

FREQUENCIES PZ.68 EU.179a.
recode PZ.68
(2=1)
(1=2)
(else = sysmis)
into ide15.

do if (EU.179a = 1).
recode ide15 (else = 3).

end if.

VARIABLE LABELS ide15 "Nedobrovolná nezaměstnanost".

VALUE LABELS

/ide15

1 "Nikdy"

2 "Méně než 6 měsíců"

3 "Více než 6 měsíců".

fre ide15.

cros PZ.68 EU.179a by ide15.

*** -----

recode ide1 to ide15 (0 = sysmis).

fre ide1 to ide15.

SAVE OUTFILE="c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.
vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Data\20a_W_prep.sav" .

Příloha 6. Syntaxe SPSS pro převedení položek SQWLi na škálu 0 – 100

```
GET FILE "c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.
vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Data\20a_W_prep.sav" .
```

```
*** -----
*** SEŘAZENÍ POLOŽEK V BATERIÍCH
*** -----
```

* je dobré položky seřadit pro přehlednost následujících syntaxí...

```
INSERT FILE = "c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.
vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Job\DP 20a_W_WarsOrder.sps" .
execute.
```

```
SAVE OUTFILE= "c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.
vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Data\20a_W_prep.sav" .
```

```
*** -----
*** ASPEKTY - Úprava škál a přejmenování proměnných
*** -----
```

*** PZ14 - DŮLEŽITOST - tototožný formát pro všechny podsoubory -> převádím vše najednou

USE ALL.

fre PZ14A to PZ14r.

MISSING VALUES PZ14A to PZ14r (99).

fre PZ14A to PZ14r.

```
compute      qwl1a  =      PZ14A *      10      .
compute      qwl1b  =      PZ14B *      10      .
compute      qwl1c  =      PZ14C *      10      .
compute      qwl1d  =      PZ14D *      10      .
compute      qwl1e  =      PZ14E *      10      .
compute      qwl1f  =      PZ14F *      10      .
compute      qwl1g  =      PZ14G *      10      .
compute      qwl1h  =      PZ14H *      10      .
compute      qwl1i  =      PZ14I *      10      .
compute      qwl1j  =      PZ14J *      10      .
compute      qwl1k  =      PZ14K *      10      .
compute      qwl1l  =      PZ14L *      10      .
compute      qwl1m  =      PZ14M *      10      .
compute      qwl1n  =      PZ14N *      10      .
compute      qwl1o  =      PZ14O *      10      .
compute      qwl1p  =      PZ14P *      10      .
compute      qwl1q  =      PZ14Q *      10      .
compute      qwl1r  =      PZ14R *      10      .
EXECUTE.
```

fre qwl1a to qwl1r.

*** -----

*** PZ28 - HODNOCENÍ - tototožný pro všechny CAWI

fre PZ28A to PZ28R.

MISSING VALUES PZ28A to PZ28R (88 99).

fre PZ28A to PZ28R.

compute	qwl2a	=	(	PZ28A	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2b	=	(	PZ28B	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2c	=	(	PZ28C	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2d	=	(	PZ28D	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2e	=	(	PZ28E	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2f	=	(	PZ28F	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2g	=	(	PZ28G	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2h	=	(	PZ28H	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2i	=	(	PZ28I	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2j	=	(	PZ28J	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2k	=	(	PZ28K	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2l	=	(	PZ28L	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2m	=	(	PZ28M	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2n	=	(	PZ28N	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2o	=	(	PZ28O	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2p	=	(	PZ28P	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2q	=	(	PZ28Q	+	5	)	*	10	.
compute	qwl2r	=	(	PZ28R	+	5	)	*	10	.

EXECUTE.

fre qwl2a to qwl2r.

*** -----

*** LABELS

VARIABLE LABELS

qwl1a "qwl1a Důležitost – výše výděлку, platu (0-100) "

qwl1b "qwl1b Důležitost – spravedlivé odměňování (0-100) "

qwl1c "qwl1c Důležitost – stabilita odměňování (0-100) "

qwl1d "qwl1d Důležitost – vztahy s kolegy (0-100) "

qwl1e "qwl1e Důležitost – chování nadřízených k podřízeným (0-100)"

qwl1f "qwl1f Důležitost – mezilidské vztahy (0-100)"

qwl1g "qwl1g Důležitost – časová náročnost (0-100)"

qwl1h "qwl1h Důležitost – rozložení pracovní doby denní, týdenní (0-100)"

qwl1i "qwl1i Důležitost – dostatek času na rodinu, na sebe (0-100)"

qwl1j "qwl1j Důležitost – zajímavost (0-100)"

qwl1k "qwl1k Důležitost – další vzdělávání a osobní rozvoj (0-100)"

qwl1l "qwl1l Důležitost – samostatnost(0-100)"

qwl1m "qwl1m Důležitost – charakter pracovního poměru (0-100)"

qwl1n "qwl1n Důležitost – jistota zaměstnání (0-100)"

qwl1o "qwl1o Důležitost – rozvíjení se pro další uplatnění na trhu práce (0-100)"

qwl1p "qwl1p Důležitost – úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví (0-100)"

qwl1q "qwl1q Důležitost – technické vybavení v zaměstnání (0-100)"

qwl1r "qwl1r Důležitost – čistota, pořádek a hygiena (0-100)".

VARIABLE LABELS

qwl2a "qwl2a Hodnocení – výše výdělku, platu (0-100)"
qwl2b "qwl2b Hodnocení – spravedlivost odměňování (0-100)"
qwl2c "qwl2c Hodnocení – nefinanční výhody (0-100)"
qwl2d "qwl2d Hodnocení – vztahy s kolegy (0-100)"
qwl2e "qwl2e Hodnocení – chování nadřízených k podřízeným (0-100)"
qwl2f "qwl2f Hodnocení – mezilidské vztahy (0-100)"
qwl2g "qwl2g Hodnocení – časová náročnost (0-100)"
qwl2h "qwl2h Hodnocení – rozložení pracovní doby denní, týdenní (0-100)"
qwl2i "qwl2i Hodnocení – dostatek času na rodinu, na sebe (0-100)"
qwl2j "qwl2j Hodnocení – zajímavost (0-100)"
qwl2k "qwl2k Hodnocení – další vzdělávání a osobní rozvoj (0-100)"
qwl2l "qwl2l Hodnocení – samostatnost (0-100)"
qwl2m "qwl2m Hodnocení – charakter pracovního poměru (0-100)"
qwl2n "qwl2n Hodnocení – jistota zaměstnání (0-100)"
qwl2o "qwl2o Hodnocení – rozvíjení se pro další uplatnění (0-100)"
qwl2p "qwl2p Hodnocení – úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví (0-100)"
qwl2q "qwl2q Hodnocení – technické vybavení (0-100)"
qwl2r "qwl2r Hodnocení – čistota, pořádek a hygiena (0-100)".

VALUE LABELS

/qwl1a to qwl1r

0 "0 = Naprosto nedůležité"

100 "100 = Naprosto zásadní".

VALUE LABELS

/qwl2a to qwl2r

0 "0 = Velmi špatné"

100 "100 = Velmi dobré".

fre qwl1a to qwl1r.

fre qwl2a to qwl2r.

SAVE OUTFILE= "c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.
vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Data\20a_W_prep.sav" .

Příloha 7. Syntaxe SPSS pro výpočet indexů SQWL

GET FILE= "c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Data\20a_W_prep.sav" .

```
*** -----
*** -----
*** DOMÉNOVÉ INDEXY
*** -----
*** -----

*** -----
*** Index důležitosti ODMĚŇOVÁNÍ - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Rem_Nvalid = qwl1a to qwl1c (0 thru 101).
exec.
```

```
do if qwl1.Rem_Nvalid > 1.
compute qwl1.Rem =MEAN(qwl1a, qwl1b, qwl1c).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES= qwl1.Rem_Nvalid qwl1.Rem
/BARCHART FREQ.
```

```
*** -----
*** Index důležitosti VZTAHŮ - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Rel_Nvalid = qwl1d to qwl1f (0 thru 101).
exec.
fre qwl1.Rel_Nvalid.
```

```
do if qwl1.Rel_Nvalid > 1.
compute qwl1.Rel =MEAN(qwl1d, qwl1e, qwl1f).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Rel
/BARCHART FREQ.
```

```
*** -----
*** Index důležitosti ČASU - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Time_Nvalid = qwl1g to qwl1i (0 thru 101).
exec.
fre qwl1.Time_Nvalid.
```

```
do if qwl1.Time_Nvalid > 1.
compute qwl1.Time =MEAN(qwl1g, qwl1h, qwl1i).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Time
/BARChart FREQ.
```

```
*** -----
*** Index důležitosti SEBEREALIZACE - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Self_Nvalid = qwl1j to qwl1l (0 thru 101).
exec.
fre qwl1.Self_Nvalid.
```

```
do if qwl1.Self_Nvalid > 1.
compute qwl1.Self =MEAN(qwl1j, qwl1k, qwl1l).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Self
/BARChart FREQ.
```

```
*** -----
*** Index důležitosti JISTOTA - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Sec_Nvalid = qwl1m to qwl1o (0 thru 101).
exec.
fre qwl1.Sec_Nvalid.
```

```
do if qwl1.Sec_Nvalid > 1.
compute qwl1.Sec =MEAN(qwl1m, qwl1n, qwl1o).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Sec
/BARChart FREQ.
```

```
*** -----
*** Index důležitosti PODMÍNKY - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1.Con_Nvalid = qwl1p to qwl1r (0 thru 101).
exec.
fre qwl1.Con_Nvalid.
```

```
do if qwl1.Con_Nvalid > 1.
compute qwl1.Con =MEAN(qwl1p, qwl1q, qwl1r).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1.Con
/BARCHART FREQ.
```

```
*** -----
*** Index hodnocení ODMĚŇOVÁNÍ - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl2.Rem_Nvalid = qwl2a to qwl2c (0 thru 101).
exec.
fre qwl2.Rem_Nvalid.
```

```
do if qwl2.Rem_Nvalid > 1.
compute qwl2.Rem =MEAN(qwl2a, qwl2b, qwl2c).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Rem
/BARCHART FREQ.
```

```
*** -----
*** Index hodnocení VZTAHŮ - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl2.Rel_Nvalid = qwl2d to qwl2f (0 thru 101).
exec.
fre qwl2.Rel_Nvalid.
```

```
do if qwl2.Rel_Nvalid > 1.
compute qwl2.Rel =MEAN(qwl2d, qwl2e, qwl2f).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Rel
/BARCHART FREQ.
```

```
*** -----
```

*** Index hodnocení ČASU - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka

*** -----

* určení počtu validních odpovědí

count qwl2.Time_Nvalid = qwl2g to qwl2i (0 thru 101).

exec.

fre qwl2.Time_Nvalid.

do if qwl2.Time_Nvalid > 1.

compute qwl2.Time =MEAN(qwl2g, qwl2h, qwl2i).

end if.

EXECUTE .

FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Time

/BARCHART FREQ.

*** -----

*** Index hodnocení SEBEREALIZACE - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka

*** -----

* určení počtu validních odpovědí

count qwl2.Self_Nvalid = qwl2j to qwl2l (0 thru 101).

exec.

fre qwl2.Self_Nvalid.

do if qwl2.Self_Nvalid > 1.

compute qwl2.Self =MEAN(qwl2j, qwl2k, qwl2l).

end if.

EXECUTE .

FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Self

/BARCHART FREQ.

*** -----

*** Index hodnocení JISTOTA - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka

*** -----

* určení počtu validních odpovědí

count qwl2.Sec_Nvalid = qwl2m to qwl2o (0 thru 101).

exec.

fre qwl2.Sec_Nvalid.

do if qwl2.Sec_Nvalid > 1.

compute qwl2.Sec =MEAN(qwl2m, qwl2n, qwl2o).

end if.

EXECUTE .

FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Sec

/BARCHART FREQ.

```
*** -----
*** Index hodnocení PODMÍNKY - vypočte důležitost aspektů odměňování pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl2.Con_Nvalid = qwl2p to qwl2r (0 thru 101).
exec.
fre qwl2.Con_Nvalid.
```

```
do if qwl2.Con_Nvalid > 1.
compute qwl2.Con =MEAN(qwl2p, qwl2q, qwl2r).
end if.
EXECUTE .
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl2.Con
/BARCHART FREQ.
```

```
*** -----
-----
*** -----
-----
*** CELKOVÉ INDEXY
*** -----
-----
*** -----
-----
```

```
*** -----
*** Index důležitosti - vypočte důležitost ze všech aspektů dohromady pro každého člověka
*** -----
```

* určení počtu validních odpovědí

```
count qwl1_Nvalid = qwl1a to qwl1r (0 thru 101).
exec.
fre qwl1_Nvalid.
```

* Výpočet indexu se škálou 0-100, ale jen pro případy, kdy je zodpovězena minimálně třetina položek

```
do if qwl1_Nvalid > 11.
compute qwl1 = MEAN(qwl1a, qwl1b, qwl1c, qwl1d, qwl1e, qwl1f, qwl1g, qwl1h, qwl1i, qwl1j, qwl1k, qwl1l,
qwl1m, qwl1n, qwl1o, qwl1p, qwl1q, qwl1r).
end if.
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=qwl1
/BARCHART FREQ.
```

```
*** -----
```

*** Index hodnocení - vypočte hodnocení špatné/dobré ze všech aspektů dohromady pro každého člověka

*** -----

count qwl2_Nvalid = qwl2a to qwl2r (0 thru 101).

exec.

fre qwl2_Nvalid.

* Výpočet indexu se škálou -100 až +100, ale jen pro případy, kdy je zodpovězena minimálně třetina položek

do if qwl2_Nvalid > 11.

compute qwl2 =MEAN(qwl2a, qwl2b, qwl2c, qwl2d, qwl2e, qwl2f, qwl2g, qwl2h, qwl2i, qwl2j, qwl2k, qwl2l, qwl2m, qwl2n, qwl2o, qwl2p, qwl2q, qwl2r).

end if.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=qwl2

/BARChart FREQ.

*** -----

*** VÝMAZ POMOCNÝCH PROMĚNNÝCH

*** -----

DELETE VARIABLES

qwl1.Rem_Nvalid

qwl1.Rel_Nvalid

qwl1.Time_Nvalid

qwl1.Self_Nvalid

qwl1.Sec_Nvalid

qwl1.Con_Nvalid

qwl2.Rem_Nvalid

qwl2.Rel_Nvalid

qwl2.Time_Nvalid

qwl2.Self_Nvalid

qwl2.Sec_Nvalid

qwl2.Con_Nvalid

qwl1_Nvalid

qwl2_Nvalid.

EXECUTE.

*** -----

*** LABELS

*** -----

VARIABLE LABELS

qwl1.Rem "Index důležitosti - Odměňování (0-100)"

qwl1.Rel "Index důležitosti - Vztahy (0-100)"

qwl1.Time "Index důležitosti - Čas (0-100)"

qwl1.Self "Index důležitosti - Seberealizace (0-100)"

qwl1.Sec "Index důležitosti - Jistota (0-100)"

qwl1.Con "Index důležitosti - Podmínky (0-100)"

```

qwl2.Rem "Index hodnocení - Odměňování (0-100)"
qwl2.Rel "Index hodnocení - Vztahy (0-100)"
qwl2.Time "Index hodnocení - Čas (0-100)"
qwl2.Self "Index hodnocení - Seberealizace (0-100)"
qwl2.Sec "Index hodnocení - Jistota (0-100)"
qwl2.Con "Index hodnocení - Podmínky (0-100)"
qwl1 "Index důležitosti (0-100)"
qwl2 "Index hodnocení (0-100)".

```

VALUE LABELS

```

/qwl1.Rem qwl1.Rel qwl1.Time qwl1.Self qwl1.Sec qwl1.Con
qwl1
0 "0 = Naprosto nedůležité"
100 "100 = Naprosto zásadní".

```

VALUE LABELS

```

/qwl2.Rem qwl2.Rel qwl2.Time qwl2.Self qwl2.Sec qwl2.Con
qwl2
0 "0 = Velmi špatné"
100 "100 = Velmi dobré".

```

```

SAVE OUTFILE="c:\Users\jiri.vinopal\Nextcloud\1_CVVM\Granty\SQWLi_ÉTA\Realizace\4.
vlna_2020\Data\DataPrep\20a_W\Data\20a_W_prep_full.sav".

```

```

***-----

```

```

*** SEŘAZENÍ PROMĚNNÝCH

```

```

***-----

```

```

add files file *

```

```

/keep

```

```

ID

```

```

...

```

```

...

```

```

...

```

```

...

```

```

SAVE OUTFILE...

```