

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

**KATEDRA PSYCHOLOGIE**

**PRÁCE A SMYSL ŽIVOTA**

**WORK AND THE MEANING OF LIFE**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

VYPRACOVALA: PAVLA KORBEOVÁ

VEDOUCÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE: DOC. PHDR. ING. KAREL RIEGEL, CSC.

PRAHA 2007

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně za použití literatury a pramenů uvedených v seznamu zdrojů.

V Praze 10. 8. 2007

Pavla Korbelová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce Doc. PhDr. Ing. Karlu Riegelovi, CSc. za odborné vedení, věcné připomínky a přátelskou atmosféru, ve které se konzultace odehrávaly. Dále děkuji všem, kdo mně a mým spolužákům skrze své působení na katedře umožnili nahlédnout do hlubin psychologické vědy.

## SOUHRN

Diplomová práce na téma práce a smysl života se zabývá dvěma důležitými oblastmi psychologie, z nichž jedna spadá do obecné a druhá do pracovní psychologie. Přestože se obě oblasti zdají být odlišné, tato diplomová práce ukazuje jejich vzájemné souvislosti a pojednává o způsobech, kterými se vzájemně ovlivňují.

Práce může být silným zdrojem smyslu života díky faktu, že nabízí možnost uspokojování nejen nižších ale i těch nejvyšších potřeb jedince v dnešním světě. Mimo uvedený vztah mezi prací a smyslem života poukazuje tato diplomová práce na mnoho aspektů, které mají obě oblasti, smysl života a práce, společné a zdůrazňuje také podobnost následků, které přináší jejich absence.

Teoretická část obsahuje tři kapitoly. První z nich pojednává o smyslu života, jeho důležitosti pro život jedince a jeho jednotlivých složkách. Přejít k problematice práce je realizován v podkapitole o práci jako možném zdroji smyslu života. Druhá kapitola pojednává o prvcích vztahu osobnosti a práce a uvádí je do souvislosti nejen se smyslem života ale také se smyslem práce samotné. Třetí kapitola se zabývá smysluplností práce a položkami, které smysluplnost práce ovlivňují.

Výsledky původního výzkumu, který je těžištěm empirické části, ilustrují vybrané problémy zmíněné v části teoretické a zachycují část reality týkající se jak práce tak smyslu života a jeho zdrojů.

## **ABSTRACT**

The thesis on the topic work and the meaning of life is focused on two important areas of psychology, one of which belongs to general psychology and the other one to work and organizational psychology. Although both areas might seem to be very different, this thesis shows their mutual relationship and deals with ways they can influence each other.

Work can be a significant source of meaning in life thanks to the fact that it provides the possibility to satisfy not only the lowest but also the highest human needs in the current world. Except of the above mentioned relation between work and the meaning of life the thesis points out many aspects that these two areas, the meaning of life and work, have in common. It also highlights the similarity of consequences caused by their absence.

The theoretical part includes three chapters. The first one deals with the meaning of life, its significance for individual's life and its separate aspects. The switch to the issue of work is made in the sub-section about work as a possible source of meaning in life. The second chapter refers to components of the relationship of personality and work and connects them to the meaning of life and the meaning of work itself. The third chapter is focused on meaningfulness of work and items that influence meaningful work.

Results of original research are crucial to the practical part of the thesis. They spread out several issues of the theoretical part and represent a part of reality of work and the meaning of life and its sources.

# OBSAH

## I. FORMULACE PROJEKTU.....8

## II. TEORETICKÁ ČÁST

1. SMYSL ŽIVOTA.....	12
1.1. Smysl života ve filozofii.....	13
1.2. Smysl života v psychologii.....	16
1.2.1. Kultura.....	18
1.2.2. Smysl života z vývojového hlediska.....	19
1.2.3. Vůle ke smyslu.....	22
1.2.4. Well-being.....	24
1.2.5. Stresové události.....	25
1.2.6. Osobní systém smyslu.....	26
1.2.7. Účel.....	28
1.2.8. Hodnoty.....	30
1.2.9. Pocit kontroly.....	31
1.2.10. Sebehodnocení.....	34
1.2.11. Štěstí.....	37
1.2.12. Práce.....	40
1.2.13. Absence práce.....	45
2. PRÁCE A SMYSL.....	48
2.1. Práce v sociologii.....	48
2.2. Práce v psychologii.....	51
2.2.1. Adaptace na práci.....	52
2.2.2. Identifikace s prací.....	54
2.2.3. Motivace a postoje k práci.....	55
2.2.4. Pracovní spokojenost.....	56
2.2.5. Kariéra.....	59
2.2.6. Status a sociální mobilita.....	62
2.2.7. Práce a pracovní motivace v ekonomické psychologii.....	63
3. SMYSLUPLNOST PRÁCE.....	66
3.1. Smysl ve vztahu k práci.....	66
3.2. Aspekty přispívající ke smysluplnosti práce.....	69
4. SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	82

### III. EMPIRICKÁ ČÁST

1. UVEDENÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI.....	85
2. VÝZKUM.....	86
2.1. Metoda.....	86
2.2. Teoretické východisko.....	86
2.3. Cíle výzkumu.....	87
2.4. Pilotní výzkum.....	89
2.5. Administrace dotazníku.....	89
2.6. Charakteristika vzorku.....	90
2.7. Základní statistické charakteristiky.....	94
2.8. Skórování respondentů.....	96
2.9. Údaje z první části dotazníku.....	97
2.9.1. Dílčí cíl 1: korelace jednotlivých aspektů práce a hrubého skóru první části dotazníku.....	97
2.9.2. Dílčí cíl 2: rozdíl v pojetí práce mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými.....	99
2.10. Údaje z druhé části dotazníku.....	100
2.10.1. Časové aspekty práce respondentů.....	100
2.10.2. Dílčí cíl 3: Důležitost finančního hodnocení ve vztahu k práci.....	102
2.10.3. Dílčí cíl 4: Nejdůležitější aspekty práce.....	103
2.10.4. Důležité aspekty práce – nucená volba.....	105
2.10.5. Významné aspekty práce.....	106
2.10.6. Dílčí cíl 5: Důvody případné změny povolání.....	108
2.10.7. Dílčí cíl 6: Kategorie smyslu život.....	110
3. VÝSLEDKY VÝZKUMU – SHRUTÍ.....	113
4. ZÁVĚR EMPIRICKÉ ČÁSTI A DISKUZE.....	116
<b>IV. ZÁVĚR.....</b>	<b>118</b>
<b>V. POUŽITÉ ZDROJE.....</b>	<b>120</b>
<b>VI. PŘÍLOHA.....</b>	<b>127</b>
1. DOTAZNÍK.....	127
2. REJSTŘÍK TABULEK A GRAFŮ.....	131
3. POMOCNÉ VÝPOČTY.....	133

## I. FORMULACE PROJEKTU

Důvodem k výběru tématu této diplomové práce byl můj vztah k dané problematice a zároveň pocit, že je v současné psychologii práce i přes pozitivně psychologické a existenciální trendy poměrně málo rozpracována. Po výběru tématu jsem přistoupila k hledání pramenů, ze kterých bych mohla čerpat a v této fázi se můj uvedený pocit ještě prohloubil. To mne na jednu stranu odrazovalo ale na druhou přitahovalo, motivovalo a nutilo mne zamyslet se nad důvody, proč tomu tak je.

Témata mé práce jsou vlastně dvě – smysl života a práce. Oběma těmito oblastem se dostalo během vývoje psychologické vědy velké pozornosti. Pojmu smyslu života se věnovala a věnuje zejména existenciální psychologie, která s sebou přináší existenciální psychoterapii a také nová vlna pozitivní psychologie. V souvislosti s těmito směry můžeme zmínit jména světoznámých psychologů jako je V. E. Frankl, A. H. Maslow, I. Yalom nebo M. E. Seligman.

Také práce je v psychologii hojně skloňovaným pojmem, pro což hovoří zejména fakt, že psychologie práce se stala samostatnou psychologickou disciplínou. V souvislosti s prací jsme dospěli k mnoha poznatkům založeným na seriózních výzkumech a to nejen z hlediska psychologie práce ale také z hlediska psychologie sociální a ekonomické. Víme, jak přistupovat k práci od chvíle, kdy ji člověk začne dělat až do chvíle, kdy ji dělat přestává. Známe procesy, kterými probíhá adaptace na práci a identifikace s ní, máme mnoho teorií pracovní motivace a ze všech úhlů rozebíráme pracovní spokojenost. A množství existujících materiálů k těmto tématům výrazně převyšuje množství těch, které se zabývají tím, jaká má vlastně práce pro člověka smysl a jak přispívá ke smysluplnosti jeho života.



Možná je tomu tak proto, že smysl je dosti komplexní a často také obtížně zvědomitelný koncept a tak raději zkoumáme jeho jednotlivé aspekty, které jsou dostupnější a lépe uchopitelné. Možná jsou i přínosnější pro praktický život a uplatnění vědy v praxi.

Cílem této práce je pokusit se zachytit, souvislost dvou velkých oblastí – smyslu života a práce. Prozkoumat, jakou roli hraje práce člověka v komplexním smyslu jeho života a jak zasahuje vnímaný smysl do samotné práce a jejích jednotlivých složek. Zmapovat, jaký může být smysl práce a kdy je práce jedincem vnímána jako smysluplná.

Uspořádání teoretické části diplomové práce vychází z pravidla „od obecnějšího ke konkrétnějšímu“. Jako o nejkompexnější ze zvolených oblastí je v teoretické části mé diplomové práce nejprve pojednáváno o smyslu života, o tom, jak se vyvíjelo jeho pojetí, proč je pro jedince důležitý a jaké jsou jeho aspekty. Tato část hojně čerpá z dostupných zejména zahraničních zdrojů. Po části týkající se smyslu života přicházím k části nazvané „práce a smysl“. V té se zaměřuji na běžné psychologické pojetí práce, kladu ovšem v každé podkapitole důraz na to, jak běžně vnímané oblasti pracovní psychologie mohou souviset se smyslem a to jak se smyslem života tak se smyslem práce samotné. Tato část je na rozdíl od té předcházející pojata částečně jako úvaha, méně v ní využívám literární zdroje a více se obracím ke svým názorům na dané téma a zkušenostem z praxe. Posledním oddílem teoretické části této diplomové práce je „smysluplnost práce“, ve kterém se snažím co nejkonkrétněji zodpovědět otázku, kdy je práce pro jedince smysluplná a co pro něj tato smysluplnost znamená.

Pokud jde o empirickou část diplomové práce, ta vychází z části teoretické a zaměřuje se zejména na zmapování faktorů, které sytí smysluplnost práce a to formou statistického zpracování reakcí respondentů získaných v dotazníkovém šetření. Kromě faktorů

smysluplnosti práce dotazníkové šetření zachycuje, jak jsou respondenty vnímány zdroje celkového smyslu života a jak si jako případný zdroj smyslu života stojí práce. Při zpracování získaných dat týkajících se práce se dále zaměřuji zejména na to, které aspekty jsou na práci vnímány respondenty jako důležité a snažím se najít odpověď na otázku, nakolik významný je pro jedince na jeho práci výdělek. Výzkum by také měl odpovědět na otázku, zda existují statistické rozdíly ve vnímání smysluplné práce mezi klasickými zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými.

# **II. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1. SMYSL ŽIVOTA

Viktor Frankl jednou napsal, že lidský zájem o smysl života je nejpravdivějším vyjádřením stavu bytí člověkem (Klemke, 1981).

Snad každý citlivý a přemýšlivý člověk měl alespoň jednou v životě období, kdy v jeho vědomí vyvstaly otázky po smyslu života. Snad každý se v životě ptal: „Jaký je smysl života? Je vůbec nějaký smysl?“ Otázka po smyslu života je jednou z nejdůležitějších otázek. Zároveň je otázkou, na kterou věda těžko hledá odpověď.

Martin Seligman (2003), představitel pozitivní psychologie, uvádí, že smysluplný život spočívá ve spojení s něčím vyšším a čím je entita, k níž se člověk upíná, větší, tím větší má jeho život smysl.

Albert Camus (1981, s. 70) hovoří v souvislosti se smysluplností také o absurditě. Ve svém mýtu o Sysifovi napsal: „Je zde pouze jediný opravdu vážný filozofický problém a tím je sebevražda. Posouzení, zda život stojí či nestojí za to žít se rovná zodpovězení základní filozofické otázky. Všechny ostatní – má-li svět tři rozměry, má-li duše devět či dvanáct kategorií – jsou podružné. Neviděl jsem nikoho zemřít pro ontologický spor, na druhou stranu ale vidím mnoho lidí zemřít proto, že usoudí, že život nemá smysl. Vidím jiné, jak se nechávají zabíjet pro myšlenky nebo iluze, které jim dávají důvod žít (co je důvodem žít je stejně tak dobrým důvodem zemřít). Proto se domnívám, že otázka po smyslu života je nejnaléhavější z otázek.“

Termín smysl života si zaslouží naši plnou pozornost. Část jeho naléhavosti souvisí s jeho vztahem k dalším tématům, která řešíme každý den. K mnoha rozhodnutím lidé dospějí v souvislosti s prací a kariérou, volným časem, vztahy, morálními dilematy a dalšími oblastmi, které záleží na tom, jak sami sobě zodpovídají otázku smyslu života.

## *1.1. SMYSL ŽIVOTA VE FILOZOFII*

Ačkoli tato diplomová práce je psychologická, začnu své pojednání u filozofie, která pojem smysl života jako první z věd řešila. Následuje tedy nikoli vyčerpávající ale dostatečně ilustrativní pasáž o několika úhlech pohledu na smysl života ze strany filozofie.

Můžeme se ptát: „Proč existuje vesmír? Proč je zde něco spíše než nic? Je vše předem dáno? Proč vzniklo lidstvo? Vzniklo za nějakým účelem? Pokud ano, za jakým? Proč existuji *já*? Existuji za nějakým účelem? Pokud ano, jak mám zjistit, za jakým? Pokud ne, jak může mít život nějakou důležitost nebo hodnotu?“ (Klemke, 1981, s. 4 - 5).

Možné odpovědi směřují třemi směry, teistickým, antiteistickým a směrem, který pátrá po smysluplnosti otázky samotné.

Podle teistické odpovědi je smysl života zakotven v existenci boha – všemocné a laskavé bytosti prostupující vesmírem, který sama stvořila stejně tak jako stvořila člověka k obrazu svému a obdařila jeho život účelem. Podle tohoto přístupu by život ochuzený o víru v Boha neměl účel ani smysl.

Neteistická (humanistická) filozofická větev popírá existenci transcendentního boha společně s důvodem věřit, že život má nějaký smysl nebo účel spočívající v něčem mimo přirozený prostor. Obhajuje názor, že ačkoli život nemá žádný objektivní smysl, je dobré věřit ve smysl subjektivní. Je na každém jedinci, aby si tvůrčí aktivitou ve svém vědomí přizpůsobil nebo vytvořil vlastní smysl života.

Třetí skupina názorů nevidí užitek v pátrání po smyslu života, nicméně zaměřuje se na různé 'podružné' otázky, které dohromady dokáží odpověď na otázku po smyslu života složit, oproti ní samotné jsou ale srozumitelnější a kognitivně lépe uchopitelné.

David F. Swenson (1981), jeden z teisticky smýšlejících filozofů, používá pojem 'náhled na život' (*view of life*), kterým vysvětluje princip lidského života, zachování jeho jednotnosti a identity self; náhled na život dává životu směr a cíl. Je odpovědí jedince na otázku, co od něj život očekává. Účelem života je být šťastný nebo mít na štěstí naději, což vyžaduje nalézt smysl, důvod a hodnotu jak ve vlastním okolí tak v sobě samém.

Bertrand Russell (1981, s. 61 - 62) pojednává o smyslu života takto: „Člověku, odsouzenému k tomu, aby dnes ztratil své nejbližší a zítra sám prošel bránou temnoty, nezbyvá než hýčkat vznešené myšlenky zušlechtující jeho bezvýznamný den, opovrhovat zbabělým strachem otroka osudu, uctívat oltáře, které postavil vlastníma rukama, nenechat se zastrašit říší náhod, ochraňovat svou duši před nemravnou tyraní, která se snaží ovládnout jeho vnější život, hrdě vzdorovat nezdolným silám, které dočasně blahosklonně tolerují jeho vědomosti a odmítnutí, podporovat sám, vyčerpaný ale neustupující jako Atlas, svět vytvořený vlastními ideály nevědomým silám navzdory“.

Julian Huxley (1981) věří ve smysluplnost života, ačkoli uvádí, že ne každý jedinec ji nutně musí pociťovat. Podle něj existuje hierarchie hodnot sahající od jednoduchých fyzických požitků po nejvyšší uspokojení z lásky, estetických zážitků, intelektu, tvořivosti a ctnosti. Tyto hodnoty nejsou dány vnější nebo božskou silou – jsou produktem interakce člověka s vnějším světem. Při kladení velmi zásadních a obecných otázek jako je tato vzrůstá riziko špatné formulace. Existence je příliš pestrá a příliš komplikovaná a principy, které obsahuje, by měly být podpořeny vírou. Jediná víra, která je dosti srozumitelná i konkrétní je víra v hojnost a pokrok – v život sám.

Podle filozofa Kurta Baiera (1981) dochází mnoho lidí k názoru, že život nemá smysl, díky dvěma věcem: myslí si, že smysluplnost

vychází z uspokojení nejméně tří podmínek a zároveň věří, že vesmír nedovoluje uspokojení ani jedné z nich. Těmi třemi podmínkami jsou názory, že vesmír je pochopitelný, život má účel a všechny lidské naděje a touhy mohou být nakonec uspokojeny. Lidem, kteří jsou věřící, se zdá, že víra poskytuje smysl pro lidskou existenci. Baier ale poukazuje na to, že ani při opuštění víry a přiklonění se k vědeckému pojetí světa není nutné dojít k názoru, že život bez víry smysl nemá. I vědecká fakta nám poskytují mnoho podnětů k tomu, abychom mohli dojít k závěru, že lidský život je důležitý a smysluplný. Stavět víru ve smysluplnost života na náboženství je podle něj nesprávné již proto, že mnoho biblických zobrazení světa je jednoduše nesprávných, náboženská vysvětlení vesmíru jsou nepochopitelná nebo absurdní a mnohá náboženství skrze velmi přísný hodnotící standard podhodnocují pozemský život, což vede lidi k víře, že tento pozemský život má pouze malý smysl.

Jeho názoru oponuje zástupce stejné, neteistické filozofické větve, Paul Edwards (1981), který tvrdí, že není třeba nahlížet na lidský život a jeho existenci zbytečně obecně, ale zaměřit se na smysl života jednotlivce. Když si uvědomíme, že konkrétní jedinec věnuje svůj život nějakému poslání, vyplyne nám, že jeho život díky tomu smysl měl nebo jej ve svém průběhu nabyt. Edwards také polemizuje se zástupci pesimistických filozofů (např. Schopenhauera nebo von Hartmanna), kteří tvrdili, že život nestojí za to žít a existence lidského života obecně je horší než jeho potenciální neexistence.

Zástupce třetí skupiny filozofů, kteří preferují nepátrat po smyslu života ale po jednotlivých aspektech smyslu, Kai Nielsen (1981), uvádí, že život obecně má smysl, pokud všechny žijící bytosti směřují k určitému specifickému konci. Porozumění tomu, k čemu směřují, povede k porozumění smyslu celého života. Poukazuje také na to, že jakákoli

otázka po smyslu života implikuje to, jak bychom měli žít, nikoli to, jak žijeme. Tato obecná otázka tedy souvisí s hodnotami, nikoli s fakty – a právě hodnoty jsou na rozdíl od faktů vždy individuální.

Jak víme, objevovalo se ve filozofii lidské pátrání po odpovědi na otázku smyslu života již v době antiky a v různých podobách se tato stále aktuální problematika projevuje až do dnešního dne. Kapitola týkající se smyslu života ve filozofii byla zařazena zejména proto, že filozofie je vědou, ze které se vyvinula samotná psychologie a je zajímavé sledovat, jak byla problematika smyslu života uchopována v různých časových obdobích a různými mysliteli.

Přestože psychologie je mnohem mladší disciplínou než filozofie, i ona nám za dobu své existence může poskytnout mnoho různých pohledů na danou věc.

## *1.2. SMYSL ŽIVOTA V PSYCHOLOGII*

Vliv smyslu života na zdraví, pohodu a chování jedince je velmi významný, sahá od zdravotní stránky přes prožitky štěstí, odolnost vůči stresu a různým druhům závislostí až po přijetí smrti. I přesto je výzkum této oblasti prozatím poměrně omezený a zůstává poměrně velký prostor k získávání nových poznatků. Pojem smyslu života je velice starý, objevoval se již před staletími obzvláště ve filozofii a náboženských debatách, ale dnes se stává seriózním kandidátem pro vědecké zkoumání a klinickou aplikaci. Má různá paradigmat, poměrně velký počet konceptuálních modelů a mnoho implikací směrem k praxi.



Nedostatek smyslu vede podle některých psychologů k psychickým a sociálním problémům, někteří, zejména praktici, skromněji udávají, že pocit prožívání smysluplného života je jedním ze signifikantních ukazatelů, které před terapií mohou ukazovat na její pozitivní výsledky. Crumbaugh (1997) uvádí, že odhad úspěšnosti psychoterapie lze s velkou pravděpodobností předpovědět na základě výsledků kombinace dvou testů vycházejících z Franklova pojetí psychoterapie – logoterapie. Jedná se o testy PIL (Purpose in Life) a SONG (Seeking of Noetic Goals Test).

Jiní výzkumníci zjistili, že přítomnost smyslu života nebo jeho absence souvisí s psychopatií jedince (Crumbaugh a Maholick, 1964), kriminalitou (Reker, 1977), zneužíváním omamných a psychotropních látek (Kinnier et al. [1], 1994), sebevraždami (Kinnier et al. [2], 1994), Harlow Newcomb a Bentler 1986). Smysl života byl také studován jako součást konceptu well-being, výsledek optimálního vývoje a konstrukt související s úspěšným řešením stresových a traumatických životních událostí.

Zdroje smyslu života jsou individuální, jak uvádí Baum a Stewart (1990) a jsou také nezávislé na čase a pohlaví. Na základě výsledků výzkumu tyto psychologové hovoří jako o zdrojích smyslu života obzvláště o lásce, práci, narození dětí, nezávislé činnosti a v nižší míře také nabytí majetku (podstatnějšího rozsahu) ale také o na první pohled méně pozitivních událostech jako jsou nehody, nemoci, odloučení nebo rozvody. Jiní autoři hovoří také o náboženství jako velmi podstatném zdroji smysluplného života (Earnshaw), nebo o souvislosti smyslu života, náboženství, duševního zdraví a well-being jedince (Steger a Frazier, 2005).

Přestože jsou jak smysl života tak jeho zdroje individuální a velice niternou záležitostí, je možné odhadnout jejich hodnoty u jedince i

z hlediska osob v jeho okolí. Míra úspěšnosti odhadu u respondentů ve vzorku výzkumu Ebersola a DeVoglerové (1981) tvořila 75%.

### *1.2.1. Kultura*

Někteří psychologové tvrdí, že důležitost nalézání smyslu života, oblasti, ve kterých je smysl hledán a také prožitky bezesmyslnosti jsou velmi ovlivněny kulturou (Yalom, 2006). Kultura ovlivňuje hodnoty jedinců, kteří v ní žijí a ti zpětně hodnotami, které vyznávají, utvářejí kulturu. Kultura tvoří základ pro afektivní hodnocení životních zkušeností a je měřítkem pro hodnocení chování, preferencí a postojů svých příslušníků (Wan et al., 2007). Díky důrazu na náboženství, vědu, nebo kombinaci obou jsou lidé vedeni k názoru, že existuje objektivní, prozkoumatelná realita. Tito lidé ovšem zažívají krizi, když nadejde doba, která prohlásí dlouhodobé tradice za staromódní a moderní věda nenabízí uspokojivou odpověď na zásadní otázky o životě. Nejsou pak schopni nalézt objektivní smysl nebo účel svého života. Blocker (in Leath) podotýká, že pro tradičního buddhistu, který si nemyslí, že by mohl existovat objektivní smysl v lidském životě, je zážitek bezesmyslnosti velmi osvobozující a uvolňující a dodává mu kreativní sílu. Yalom (2006), který se ve své existenciální teorii zabývá zejména čtyřmi koncepty: smrtí, svobodou, izolací a ztrátou smyslu, poukazuje na to, že pouze naše kultura baží po podávání výkonu, usiluje, tvoří a dělá pokroky, ale v jiných kulturách mohou být takovéto cíle a hodnoty velmi lehce nepochopeny. Bohužel nemůžeme najít dostatek výzkumu týkajícího se této otázky v různých kulturách, takže výše uvedené myšlenky můžeme pouze zvážit, nikoli však dokázat nebo vyvrátit.

Určité možnosti a návrhy, kterými by se dal vysvětlit často prožívaný nedostatek smyslu v životě lidí naší kultury ale určitě uvést mohu. První

z nich je rychlé tempo technického pokroku, vedoucí k tak rychlé změně sociálního prostředí, jaké se jedinci a kultury mohou jen těžko přizpůsobit. Dnešní kultura je masová a redukuje se citlivost a vnímavost sociálního a politického prostředí vůči jedinci. Jedinec naopak v dnešní době začíná pociťovat a uvědomovat si svou vlastní důležitost a touhu po svobodě. Zároveň se snižuje angažovanost v citových vztazích a dochází k rozpadu tradičních rodinných pout. Tato fakta způsobují, že se u jedince častěji vyskytuje touha po prožívání smyslu a pokud jeho život smysl postrádá, dochází k frustrujícím zážitkům bezsmyslnosti a prázdnoty.

Jak uvádí Buchtová (2002) stejné nebo nápadně podobné důsledky jako ztráta smyslu života může mít dlouhodobá ztráta práce. V této souvislosti se autorka zmiňuje o ztrátě práce jako o zátěžové situaci, která vede k nejistotě, pasivitě, rezignaci, otupělosti a v krajním případě až k sebevraždě. Je hodné povšimnutí, že ačkoli práce nemusí být primárním zdrojem smyslu života jedince, psychologické důsledky její ztráty a projevy těchto důsledků se ztrátě smyslu života velmi přibližují.

### *1.2.2. Smysl života z vývojového hlediska*

Nalezení smyslu života je důležitým vývojovým úkolem zvláště v adolescenci a starším věku a také během velkých životních změn, zvláště stresových nebo traumatických událostí. Podle všeobecně známé teorie Erika Eriksona musí člověk v určitém věku vyřešit určité konflikty, aby mohl dobře prospívat. V adolescenci se smysl života stává důležitým právě proto, že je to období hledání vlastní identity, která souvisí s dlouhodobými závazky, jako je vlastní životní směr, ideologie. Je to také zřejmě první vývojové období, kdy je člověk kognitivně schopen rozhodovat se o závažných otázkách, které budou

ovlivňovat jeho každodenní existenci. Někteří adolescenti přejmou většinu svých hodnot od rodičů, jsou pak ovšem vystaveni riziku, že jednou shledají tyto hodnoty pro svůj život prázdny a nebudou mít dostatečnou zkušenost s hledáním nových.

Pod každým závažným rozhodnutím týkajícím se identity leží odpověď na otázky po smyslu života. Problematika existenciálních otázek u adolescentů byla intenzivně zkoumána například ve Švédsku a Finsku, kde Adamsonová a Lyxell (1996) u osob mezi 18 a 20 lety věku zkoumali jejich sebepojetí a chápání existenciálních otázek. Bylo zjištěno, že většina osob ve vzorku má poměrně stabilní sebepojetí a existenciální otázky spojují především s budoucností. Hodnota sebepojetí (pozitivní i negativní) souvisela s tím, nakolik se o odpovědi na existenciální otázky u adolescentů zajímali blízcí dospělí. Obecně platí, že pro rozvoj identity je každopádně velmi důležité sociální prostředí jedince.

Debats, Drost, a Hansen (1995) ve svém kombinovaném kvalitativním a kvantitativním výzkumu zjistili, že zážitky chybění smyslu se objevují nejvíce právě v adolescenci. Smysluplnost podle nich těsně souvisí se sebepojetím a vztahem k ostatním lidem a světu.

Většina výzkumů ohledně problematiky smyslu života v adolescenci se týká zneužívání drog a jiných negativních aktivit a životních stylů. Padelford, jak uvádí Leath, našel signifikantní negativní vztah mezi užíváním drog a smysluplným životem ve skupině mladistvých.

Na Slovensku provedl výzkum u adolescentů Halama (2000), který zjistil korelaci nedostatku smyslu s agresivním chováním a naopak jeho dostatku s dobrou přizpůsobivostí. Největší vliv na zvládání problémů má ze tří uvažovaných dimenzí smyslu (hloubka, šíře a intenzita) jeho hloubka.

Nejen adolescentní věk, ale také ten vyšší může přinášet problémy spojené se životní smysluplností. Gerontologové zdůrazňují význam poskytnutí starším osobám něčeho, pro co by mohly žít. Například Klinger (1977, in Leath) uvádí, že ztráta smyslu života se objevuje jako důvod pro sebevraždu v 57% mužských a 75% ženských dopisů na rozloučenou, kdy věk jedinců je šedesát let a více.

Pokud jde o osoby ve středním věku, také jejich vzorek byl podroben výzkumu v oblasti smyslu života (O'Connor a Chamberlain, 1996) a bylo zjištěno, že prožitky smyslu života mají ve čtyři obecné klíčové dimenze: 1/ zdroje, 2/ kognitivní, motivační a afektivní komponenty, 3/ šířku a 4/ hloubku.

Reker, Peacock a Wong (1987) zjistili, že různé složky postoje k životu se mění v závislosti na věku člověka. Těchto složek definovali pět: účel života, přijetí smrti, hledání cílů, smysl v budoucnosti a existenciální vakuum. Zejména hodnoty prvních dvou se podle výsledků výzkumu s přibývajícím věkem zvyšují.

Reker (1997) provedl výzkum, ve kterém zjistil, že existenciální proměnné jako osobní smysl, možnost volby, zodpovědnost a optimismus přispívají k duševnímu zdraví či v případě svého nedostatku k rozvoji deprese podobně jako tradiční proměnné, jakými jsou třeba sociální kontakty nebo fyzické zdraví. Molzahnová (2007) uvádí, že kvalita života u starých lidí koreluje nejsilněji se sociální podporou a spokojeností se zdravím, naopak nepotvrdil se předpoklad, že souvisí také se spiritualitou. Debats a Fry (2006) se zabývají složkami smyslu života, které nazývají „prameny životní síly“ (*sources of life strengths*) a dávají je do souvislosti ne s kvalitou života v pozdním věku ale přímo se smrtí. Vnímání jednotlivých složek jako vědomí účinnosti vlastního jednání, vnitřní kontrola, osobní zralost, osobní závazky a sociální angažovanost jsou centrálními predikátory

mortality, ačkoli u mužů i žen se jejich důležitost různí – pro ženy jsou v životě důležitější prameny týkající se sociálních vztahů, pro muže nikoli.

Wong (1989) poukazuje na důležitost osobního smyslu (*personal meaning*) pro podporu zdraví a úspěšného stárnutí. Když se ztratí podstatné existenciální potřeby a zároveň silné zdroje smyslu jako je práce, sociální status nebo aktivita, stává se jedinec méně motivovaným k životu samému. Zabránit této ztrátě motivace jak ve stáří tak v nemoci nebo jiné psychiku zatěžující situaci může vzpomínání, odevzdání se, optimismus nebo zbožnost.

### 1.2.3. *Vůle ke smyslu*

Termín „vůle ke smyslu“, který používal Viktor Frankl, vyjadřuje jeho názor, že lidé mají vrozenou zásadní motivaci k nalezení smyslu své existence. Zdůrazňoval (1994, s. 18), že smysl musí být nalezen, nikoli dán. Frankl (in Lukas, 1981, s. 27). uváděl, že člověk je vícedimenzionální: „člověk je určitě vyšším vývojovým stupněm zvířat a zároveň má mozek, který funguje jako počítač, ale je zároveň nekonečně více, o celou dimenzi více, protože má *duševní* dimenzi a ta byla všemi dosavadními psychologickými teoriemi přehlížena!“ To samozřejmě neznamena, že bychom měli popírat veškeré naše pocity, pudy a snahy po dosažení příjemného, ale měli bychom si uvědomit, že nad nimi je ještě nějaká „vyšší“ instance – a právě tou je podle Frankla vůle ke smyslu. Je to rovina rozumového pojetí, plánování a rozhodování na základě svědomí, která určuje, co ze svého života uděláme a jakým hodnotám jej zasvětime. I přes všeobecně uznávaný teoretický koncept Frankl podle mnoha názorů podal poměrně málo důkazů o tom, že tato vůle skutečně existuje, jak a do jaké míry

ovlivňuje naše životy. Tímto problémem se ovšem dále zabývali Crumbaugh a Maholick (in Frankl, 1994, s. 24) který se domnívá, že příčina lidské motivace k nalezení smyslu podléhá pravidlům gestaltismu, to znamená, že lidé mají vrozenou motivaci organizovat elementy do celků, zahrnout to, co ví o sobě, do toho, co ví o životě a o světě, což je důležité po prožitkové i kognitivní stránce. Vůle ke smyslu je tak možná pouze vedlejším produktem gestaltových zákonů. Crumbaugh se zmiňuje o tom, že čím více podnětů jedinec pochopí a propojí s jinými, tím vyšší je jeho šance adaptovat se. Jednotlivé vizuální podněty organizujeme do celků, protože jinak by nám nedávaly smysl a to samé můžeme dělat i s jinými podněty, které můžeme uchopit, podněty pocházejícími z naší minulosti a vztahujícími se k naší budoucnosti, k lidské historii a historii vesmíru. Hledání smyslu zahrnuje naše chápání vlastní existence a světa, ale zdá se, že také podléhá našemu emočnímu a kognitivnímu zpracování. Touha žít smysluplný život je někdy silnější než strach ze smrti, což ovšem může být v opozici vůči našemu reprodukčnímu úspěchu. Není to tedy biologicky, ale zřejmě sociálně podložený koncept. Dalo by se o něm mluvit také jako o snaze zachovat vlastní self a chování jako součást celku, který je větší a nadčasovější než self samo. Vůle ke smyslu se často aktuálně objevuje v podmínkách kulturních nebo lidských krizí, kdy je člověk vystaven intenzivnímu prožívání bezesmyslnosti života. Crumbaugh byl zřejmě nejpilnějším pokračovatelem Frankla, dále rozvíjel jeho teorii například v oblasti silných životních zážitků jako zdrojů smyslu. Některé zážitky jsou zdánlivě protikladné, například klinická smrt může být chápána striktně racionalisticky jako halucinace a zároveň duchovně jako příslib existence posmrtného života. Oba pohledy může jedinec přes jejich odlišnost integrovat a mohou mu, jak

Crumbaugh (1997) uvádí, dávat smysl, protože každý z nich patří do jiné dimenze reality, ve které se mysl každého z nás může pohybovat.

#### *1.2.4. Well-being*

Zdá se, že koncept well-being a koncept smysluplnosti života stojí na stejných základech. Well-being (tělesná a duševní pohoda) se zdá být poněkud vágním pojmem. Seligman (2003) jej chápe jako sloučeninu mnoha (konkrétně se hovoří o 24) složek, které musí splňovat tři předpoklady: být ceněny v každé kultuře; být ceněny samy o sobě (tedy ne jako prostředek k dosažení cíle) a podléhající schopnosti naučit se je. Jedná se například o autentičnost, optimismus, altruismus, schopnost oddálit požitky, orientaci na budoucnost nebo smysl pro humor.

Definujme si well-being obecně jako psychologické fungování, uspokojivou kvalitu citů a životní spokojenost. Vztahem mezi well-being a smysluplností života se zabývali například Chamberlain a Zika (1992). Uváděli, že smysl života může být součástí konceptu well-being stejně jako náboženského vyznání, ale může také stát samostatně. Skrze smysl podle těchto autorů člověk dochází ke stavu well-being.

Podle Allporta (1961) je vztah mezi well-being a smyslem života dán tím, že oba pojmy souvisí s psychickou vyspělostí; vyspělý, zralý jedinec by měl být schopen vytvořit si vlastní formu sjednocující životní filozofie. Allport (1961) tvrdí, že zralý člověk je duševně zdravý, vyzrálý a dospělý. I přes tyto tři pilíře, které by se daly chápat jako vlastnosti konceptu well-being, se ale stav well-being dá těžko popsat, protože každý proces dospívání je jiný a každý výsledný „produkt“ také. Allport upozorňuje, že nezávisí na věku jedince, ačkoli je pravděpodobné, že s vyšším věkem a zkušenostmi může lépe prospívat.



Newcomb a Harlow (1986) uvádějí, že deprese a nedostatek well-being korelují s chybějícím smyslem života u člověka. V podstatě jakýkoli distres, ať už je chápán jako odcizení, nedostatek víry a účelu v životě nebo nedostatek plánů do budoucna, tedy vlastně jakýkoli nedostačující životní směr, vede k nerovnováze, která způsobuje to, že jedinec hledá úlevu a často ji nachází v návykových a psychotropních látkách.

Reker, Peacock a Wong (1987) zjistili, že pohlaví probandů určuje, jak jsou vnímány pojmy kontroly nad životem a vůle ke smyslu s tím, že ženy dosahují obvykle vyšších hodnot uvedených korelací v porovnání s muži. Pojmy jako smysl v budoucnosti, účel života a kontrola nad vlastním životem pomáhají predikovat well-being; existenciální vakuum, hledání cílů a přijetí smrti naopak psychologický a fyzický diskomfort.

Strumpfer a Mlonzi (2001) uvádějí, že práce je důležitou součástí well-being a na základě výzkumu zjistili, že některé aspekty práce, například spokojenost, odevzdání se, spoluodpovědnost a svědomitost korelují s výší SOC (*Sence of Coherence*), což je koncept, který můžeme zařadit do oblasti smysluplného života (SOC je konkrétně teoretický model salutogeneze vysvětlující zdroje psychické odolnosti).

#### *1.2.5. Stresové události*

Je dobře známo, že jedinci, kteří dokáží nalézt smysl v traumatizujících a vysoce stresujících životních událostech, jsou po psychické stránce zdravější než ti, kteří to nedokáží (Frankl, 1996).

Debats, Drost a Hansen (1995) zjistili, že jedinci, kteří prožili krizi v minulosti a našli v ní nějaký smysl, uvádějí vyšší úroveň smysluplného života v budoucnu. Dále poukazují na to, že zvládnání stresu souvisí s aktuálně prožívanou smysluplností života.

Newcomb a Harlow (1986) uvádějí, že prožívaný smysl v životě interferuje mezi stresujícími zážitky a pozdějším zneužíváním návykových látek. Zvláště nekontrolovatelný stres, který může přicházet z vnějšího prostředí, interpersonálních vztahů ale i z prostředí intrapersonálního vede k pocitu ztráty kontroly, pocitům bezmocnosti a nedostačivosti a ty vedou ke snížení vnímané smysluplnosti života. Výzkumy také potvrzují aktuální nárůst potřeby po nalezení smyslu v situaci, kdy je člověk vážněji nemocný. Nalezení smyslu, případně také zvýšení víry a spirituality v nemoci vede, jak se zdá, k lepšímu psychickému ale i fyzickému zvládnutí nemoci (Ironsonová, Stuetzle a Fletcherová, 2006). Antonovského teorie vnímání koherence (*the sense of coherence*) (Antonovsky, 1987) spočívá ve faktu, že ti, kteří našli smysl buď v jednotlivých událostech nebo v celém svém životě jsou psychicky i fyzicky zdravější. Všechny výše uvedené teorie a výzkumy podporují domněnku, že zejména nekontrolovatelný stres, neočekávané negativní události a nemožnost nebo neschopnost najít v těchto situacích smysl koreluje s nízkou smysluplností života a naopak.

#### 1.2.6. Osobní systém smyslu

Reker a Wong se ve své teorii, kterou publikovali mezi jinými ve sborníku *Emergent Theories of Aging* z roku 1988 (Reker, dále Reker a Wong in Leath), domnívají, že každý člověk si stanovuje osobní systém smyslu (*personal meaning system*), který je kognitivním uspořádáním všech věcí, aktivit a přesvědčení, které jsou v jeho životě důležité. Lidé si tohoto systému mohou být vědomi a v určitých situacích ho mohou používat k vyvinutí nebo udržení well-being. Vytvoření systému je ovlivněno fyzickým a biologickým prostředím a minulými zkušenostmi.

Neúspěšné využití osobního systému smyslu vede k depresi a zoufalství nebo sebevraždě.

Pokusím se strukturálně charakterizovat osobní systém smyslu. Základem jsou minulé rozhodnutí, která jedinec udělal. To zahrnuje jednání, které použil a které je založeno na zkušenosti a logiku, která je založena na důkladném promyšlení problému. Jednání i logika se navzájem ovlivňují. Obsahově se osobní systém smyslu života pohybuje od velmi obecného (například vzdělání je důležité) po velmi specifické (například chci strávit svůj život s Danem Novákem). Mohl by být graficky ztvárněn jako větvící se strom nebo síť, ve které je zřetelná hierarchie znázorňující vyšší či nižší důležitost různých složek systému a jejich vzájemnou logickou souvislost. Systém může být různě složitý, není ale výjimkou, že zahrnuje i celý svět nebo vesmír, ke kterým člověk vztahuje svá rozhodnutí a své jednání. Ve své každodenní formě se systém projevuje jako plán nebo cíl, který je v daném okamžiku pro jedince aktuální a na kterém pracuje. Osobní systém smyslu může být chápán jako příběh, který tvoříme o tom, kdo jsme a co děláme. Tento systém může být samozřejmě ovlivněn situačními faktory.

Čím nezávislejší je člověk, tím důležitější je, aby měl vlastní silný smysl svého života, protože musí dělat více nezávislých rozhodnutí. Proto je osobní systém smyslu důležitější pro dospělé a tvořivé lidi než pro děti a pro konformisty. Ztráta systémů smyslu daných náboženstvím u lidí zejména v industrializovaných zemích vedla ke zvýšení zájmu o osobní smysl nebo nesmyslnost života, ačkoli někteří autoři se domnívají, že tato situace může být zapříčiněna také oproštěním člověka od vysoce motivujících zážitků jako je strach nebo hlad a také menší možností chovat se kreativně. Osobní systém smyslu se vyvíjí a to pokaždé, když jedinec udělá nějaké rozhodnutí a poté jej ohodnotí

jako dobré nebo špatné, což bude mít následek pro jeho budoucí chování. Toto je v podstatě individuální proces tvoření hodnot, které, jak se zdá, nejsou obecné a absolutní (Yalom, 2006). Lidé nutně tvoří vlastní hodnoty, jinak by byl život nesmírně těžký (museli bychom se například znovu a znovu rozhodovat, zda chceme zůstat se svým partnerem, ve své práci, nebo jaké jídlo máme rádi). Systém smyslu se formuje asimilací (přizpůsobí se okolí) a akomodací (přizpůsobí se systému, který si člověk vytvořil).

### *1.2.7. Účel*

Účel v životě spočívá v lidské potřebě, aby současné jednání mělo vztah k budoucnosti, aby mělo cíle, kterých lze dosahovat. Téměř veškeré naše jednání je v naší mysli propojeno s tím, k čemu povede. U tohoto problému se není třeba omezovat pouze na lidský druh – i mnoho typů chování živočišných druhů, které jsou na nižší vývojové úrovni než člověk, je popisováno jako chování orientované na cíl. B. F. Skinner ve své době objasnil, jak chování zvířat vychází ze svých následků a zvířata se budou jistým způsobem chovat častěji, když za to budou odměněna příjemnými výsledky a méně často se budou tím samým způsobem chovat, když následky budou nepříjemné. Krysy ve Skinnerově boxu se očividně i bez schopnosti myšlení naučily jednat tak, aby se jim za odměnu dostalo potravy.

Lidé ale schopnost myšlení mají, mají paměť a hodnoty a často jednají tak, že se vzdají přítomného užitku v zájmu jeho zvětšení někdy v budoucnu. Pokud jde o lidské chování zaměřené na dosažení krátkodobých cílů, je možno předpokládat tu samou cílenost, která se vykytuje u nižších živočišných druhů. Nicméně způsob, jakým lidé

používají smysl, dodává tomuto cílovému chování další rozměr, který pomáhá kontrolovat a ovlivňovat chování v dlouhodobém kontextu.

Z hlediska účelu jedná člověk ve třech stupních (Baumeister, 1991).

V prvním je nalezen cíl nebo cílový stav a je opatřen pojmem. Poté jsou současné chování a současné možnosti jeho variací analyzovány a zhodnoceny vzhledem ke své přínosnosti pro dosažení daného cíle. Nakonec jsou učiněna rozhodnutí, která povedou k dosažení cíle.

Jednání, které vede k cíli, nemusí být nutně pociťováno jako příjemné, ale v zájmu dosažení cíle se k němu jedinec uchýlí, aby naplnil představu o dokonalém stavu, kterého snad dosáhne v budoucnu.

Lidé žijí své životy vzhledem k budoucnosti a stanovují si cíle (které jsou často nereálné, což zde ale nehraje roli), aby jim pomáhaly nalézt a udržovat směr.

Cíle, které dávají lidskému životu účel, často mají jisté hierarchie. Ideálním stavem by bylo, kdyby člověk vedl život tak, aby dosahoval menších, reálných cílů, které povedou k cíli většímu. Velký, v čase vzdálený cíl bezpochyby dodává lidskému životu pevnou strukturu.

Chybějícím pocitem, že život jedince má nějaký účel, se zabýval také Viktor E. Frankl (1994). Vycházel přitom z pozorování chování lidí uvězněných v koncentračních táborech. K delšímu životu nebo k přežití se dopravovali spíše ti jedinci, kteří byli aktivní a našli si odůvodnění situace, do které se dostali. Jako účel a tím částečně i smysl své přítomnosti v táboře si stanovili například sehnání dostatku potravy, sehnání práce, při které byla větší možnost přežití, shromáždění informací, které mohly jakkoli pomoci, získání cigaret či jiného zboží, které mohlo být vyměněno za jídlo nebo jinak použito k obchodování. Jiný druh cíle si našli ti, kteří se rozhodli přežít, aby mohli těm, kteří nebyli uvězněni, říci, jaká zvěrstva se děla. Stavěli se do pozice svědků, kteří, pokud přežijí a podaří se jim předat svědectví, možná zabrání

podobným věcem někdy v budoucnu. Jejich vlastní přežití tím dostalo další, vyšší smysl.

Ti, kteří se nedokázali přeorientovat a najít si v dané situaci smysl, chátrali fyzicky a psychicky a to často vedlo k jejich smrti. Frankl (1994) uvádí, že stav pasivity a bezcílné odevzdanosti, ve kterém se ocitali, byl jasně rozpoznán ostatními a lidé, kteří takovému stavu propadli, byli zavrhováni a vylučováni ze společnosti ostatních.

Také Denne a Thompson nedílně spojovali smysl života s účelem. Ve výzkumu se zaměřili na obrat člověka od životní bezesmyslnosti a bezúčelnosti k pozitivním pólům a zjistili, že obrat souvisí s přijetím osobní zodpovědnosti, integrací odmítaných aspektů dosavadních zkušeností, souzněním osobních názorů na to, co je smysluplné s dosavadními zkušenostmi, závažnými životními rozhodnutími a větší rovnováhou mezi self a vnějším světem.

Nedostatek účelu vede k negativním jevům jako je zneužívání drog či sebevraždnost (Harlow, Newcomb a Bentler, 1996).

### *1.2.8. Hodnoty*

Lidé mají potřebu vědět, že jejich jednání je správné, že svůj život prožívají tak, jak mají. Při orientování se podle hodnot jednají podle svých přesvědčení o tom, co je dobré a snaží se nejednat špatně. Nejen psychologie ale také filozofie operuje s pojmem hodnot. Například J. P. Sartre uváděl, že člověk uskutečňuje svou existenci tím, že převezme odpovědnost, což souvisí s tím, že se musí rozhodnout zvolit si určité hodnoty (in Petříček, 1992, s. 108).

Hodnoty jsou jak kladné tak záporné. Je zajímavé, že převážná většina morálních pravidel různých kultur je negativních. Na první pohled se zdá, že pravidla udávají, jak se chovat, ale při bližším pohledu na ně

zjišťujeme, že pojednávají spíše o tom, jak se nechovat. Z biblických přikázání je více než polovina záporných.

V praxi je velký rozdíl, zda se chováme podle pozitivních hodnot, nebo zda se jen řídíme tím, abychom nepřekročili zákazy.

Křesťanský názor, tedy víceméně původní názor naší kultury na vznik hodnot byl ten, že jsou dány bohem. Faktem je, že také ostatní náboženství mají podobná pravidla a hodnoty jako křesťanství. Náboženský původ hodnot se ale postupně začal opouštět a v době po oproštění z myšlenek vycházejících z náboženského redukcionismu názory oscilovaly mezi dvěma extrémy - hodnoty jsou buď vrozené a nebo jsou dány kulturou. Zřejmé je to, že se vyvinuly, aby umožnily společný život mnoha jedinců v jedné lokalitě.

Právě na hodnoty, které v životě lidé mají nebo je hledají, kladl největší důraz ve své teorii Viktor E. Frankl. Lidé potřebují hodnoty, aby věděli, jak mají jednat a mohli dát svému životu smysl. Frankl rozlišuje, jak je všeobecně známo, v rámci hodnot tři oblasti, ve kterých je smysl integrován. První oblastí je lidská aktivita, produktivita (patří pod 'tvůrčí hodnoty'), další skupinu tvoří kontemplace, emocionalita ('zážitkové hodnoty') a do poslední skupiny spadá snášení ran osudu, utrpení, vzdor vůči nepříznivým situacím ('postojové hodnoty').

### *1.2.9. Pocit kontroly*

Je další položkou, která přispívá k tvorbě smyslu života. Lidé mají potřebu pociťovat, že kontrolují situace, které se jich týkají. Chtějí být efektivní, silní a schopní měnit běh věcí, ovlivňovat okolní svět.

Když si jedinec stanoví cíle, kterých hodlá za pomoci hodnot dosáhnout, potřebuje mít také pocit, že je jejich dosažení schopen.

Když jsou lidské cíle příliš nízké, pociťuje jedinec malé uspokojení z jejich dosahování, když jsou naopak stanoveny příliš vysoko, pociťuje frustraci a zažívá pocity vlastní neschopnosti.

Celá problematika je úzce spjata s problémem kontroly - kontrola je jednou z hlavních složek našeho pocitu o účinnosti vlastního jednání (*self-efficacy*). Dá se říci, že subjektivní stránkou kontroly je pocit účinnosti vlastního jednání (Baumeister, 1991). O této účinnosti pojednává také Debats a Fry (2002), kteří zjistili, že negativně koreluje s osamělostí a distresem u starších osob. Ženy ve výzkumném vzorku, který použili, kladly důraz hlavně na vztahovou, sociální a emocionální stránku, zatímco muži na finanční, fyzickou a instrumentální oblast účinnosti. Kontrolou, zejména odlišnostmi mezi její primární (přizpůsobení okolí) a sekundární (přizpůsobení se okolí) formou, se zabývali také Heckhausen a Schulz (1995).

Důvod, proč se jako o podmínce smysluplného života hovoří o pocitu kontroly a ne o psychology i sociology hojně diskutované kontrole samotné je ten, že celý problém smyslu života je velmi subjektivní. Když bude jedinec mít pocit, že je jeho jednání účinné, přestože nebude mít nad svým okolím žádnou objektivní kontrolu, bude se mu vlastní jednání jevit jako smysluplné. Člověk se cítí lépe, když se může o vlastním životě rozhodnout, než když se dostane do situace, která mu možnost rozhodnutí neposkytne a to platí i v případě, že možnosti rozhodnutí mají jak negativní tak pozitivní valenci. To znamená, že i když se jedinec může rozhodnout mezi dvěma nebo více pro něj nepříjemnými možnostmi, je to pro něj stále příjemnější, než nemoci se rozhodnout vůbec (Botti a Yiengar).

Lidé se často chovají tak, že přes veškerou logiku věci předstírají, že kontrola, kterou mají nad svým okolím, je mnohem větší, než ve skutečnosti je. Teorii o iluzorní kontrole (*illusion of control*) poprvé



uvedla Ellen Langerová v roce 1975 (in Hageman). Podkladem teorie je série studií, jejímž vzorkem byli lidé, kteří hráli loterii. V porovnání s náhodně vybranými lístky vykazovali iracionální preference těch, které sami vsadili. Proti předpokladům logiky jejich víra v to, že právě oni vyhrají, v čase rostla – s tím, jak se blížil den, kdy měly být vyhlášeny výsledky. To se dělo za podmínky, že všichni ve vybraném vzorku věděli, že se účastní hry, jejíž výsledky závisí výhradně na štěstí a náhodě.

Dosud jsem pojednávala o subjektivní stránce kontroly, je ale třeba zmínit se i o kontrole objektivně hodnotitelné. Existuje rozsáhlá evidence případů, ve kterých nedostatek či úplná absence kontroly vedla k psychickým poruchám, někdy i k smrti jedince.

Experimenty, které se týkaly nekontrolovatelného stresu, který byl vyvoláván u krys a později u opic, ukázaly, že navozené situace vedly ke vzniku žaludečních vředů, v těžších případech až ke smrti jedince (Kenyon, [1]). Být vystaven situacím, které nejsou předpověditelné, ovlivnitelné a kontrolovatelné, je psychicky nesmírně náročné – vede ke stavu, který je znám jako naučená bezmocnost (*learned helplessness*), termín, který zavedl Seligman v sedmdesátých letech na základě svých extenzivních pokusů se psy (Kenyon [2], Seligman, 1975). Naučená bezmocnost, která vzniká nejčastěji získaným traumatem, vede nejen ke ztrátě motivace vyhýbat se dalším traumatům ale také ke ztrátě schopnosti učit se, emocionálním poruchám, depresi a úzkosti.

Negativní následky nedostatku kontroly nejsou specifickým lidského druhu, ale právě u něj se dají pozorovat v mnoha lehčích formách, než je onemocnění či smrt jedince. Mohou například vyústit v dlouhodobou frustraci, jak již po několik desetiletí ukazují výzkumy (Glass, Singer a Friedmanová, 1969).

Například děti, které sdílely pokoj se sourozencem (a proto měly méně kontroly nad svým okolím), se v dospělosti vzdávají ve vyšší míře než děti ostatní, pokud jsou postaveny před těžký úkol (Rodinová in Baumeister, 1991). Výzkum, který provedla Langerová spolu s Rodinovou (1967), se týkal starých lidí, kteří byli umístěni do domova důchodců. Někteří z chovanců dostali možnost více rozhodovat o podmínkách v domově důchodců, které je obklopovaly, jiní dostali na starosti pokojové květiny. To jim přinášelo jisté povinnosti ale také pocity, že mají nad něčím kontrolu. Tito lidé uváděli větší spokojenost a dokonce žili déle než ostatní, kteří neměli na starost nic a tím pádem neměli kontrolu a s ní spojené pocity, že jsou efektivní.

Pro potřebu mít kontrolu, byť bude iluzorní, se naskýtají dvě možná vysvětlení. Prvním z nich je, že lidé mají vnitřní mechanismus, který vyžaduje pocit kontroly a iluzorní kontrola je jen vedlejším výtvozem tohoto mechanismu. Druhé vysvětlení spočívá v teorii, že iluzorní kontrola má důležitou úlohu v regulaci afektů - osoby, které nemají pocit, že kontrolují svůj život, jsou často sklíčeny a podléhají depresím. Je pravděpodobné, že optimistické iluze jsou nedílnou součástí duševního zdraví a dobré přizpůsobivosti.

#### *1.2.10. Sebehodnocení*

Lidé mají potřebu žít tak, aby se mohli pozitivně hodnotit. V praxi to znamená, že mají potřebu být určitým způsobem nadřazení nad jiné. Hledání nadřazenosti je častou součástí různých forem jednání od hledání sociálního statutu a práce s odpovídajícím platem přes sportování až po rasové předsudky. Potřeba kladného sebehodnocení se projevuje snahou o nalezení opodstatnění pro vznik a udržení vědomí vlastní pozitivní hodnoty. Lidé hledají kritéria, podle kterých by sami

na sebe (a ostatní na ně) mohli nahlížet kladně, být uznáváni a respektováni (Baumeister, 1991).

Některé důležité zdroje pozitivního sebehodnocení nejsou příliš kompatibilní s morálkou, někdy s ní jsou dokonce v konfliktu. Jedná se například o snahu zdůraznit rasové odlišnosti a nadřazenost, o často nemorálními praktikami dosažené úspěchy v kariéře apod.

Problém zdůvodnění vlastní hodnoty nebyl v dřívějších érách tak složitý, jako je dnes a v naší kultuře. Současný běžný životní styl je protkán nejistotami a proměnlivými prvky. Dříve byla většina pramenů sebehodnocení pevněji dána. Většina společností měla přesné a stabilní sociální hierarchie a pocity hodnoty jednotlivců byly s příslušností k dané hierarchii velmi těsně a pevně spojeny. Aristokraty nic nenutilo k tomu, aby svou nadřazenost prokazovali, protože byla dostatečně zřejmá a pro jejich poddané neexistovala možnost, jak se nad ně vyvýšit. Sociální hierarchie poskytovaly všem (kromě té nejnižší vrstvy) možnost čerpat názor o vlastní hodnotě z toho, že se vždy našel někdo, kdo byl na nižším společenském stupni a nízká sociální mobilita byla udržována i proto, že přinášela výše popsané výhody. Když vývojem došlo k tomu, že šlechta ztratila svá sociální, politická a ekonomická privilegia, stále trvala na tom, že je přirozeně nadřazená ostatním společenským vrstvám. Podobně tak střední třída, která získala mnohé materiální výhody, nebyla spokojena docela, ale její příslušníci bojovali o to, aby na ně bylo nahlíženo jako na ušlechtilé. Byly zakládány speciální školy, ve kterých se děti měšťanů učily způsobům typickým pro šlechtu, mohly si otevřít cestu ke sňatku s příslušníkem šlechtické rodiny a tak získat důležitý pramen pro pozitivní náhled na sebe a případně celou svou rodinu. Dnes jsou ale lidé v tomto ohledu povětšinou podrobeni neustálé nejistotě, pozice mezi společenskými vrstvami již nejsou stabilní.

Vzorec porovnání směrem dolů je důležitým pojmem sociální psychologie. Když si lidé potřebují pozvednout vlastní ego, najdou si někoho, kdo je na tom v dané oblasti hůře než oni a z porovnání s jeho pozicí čerpají kladné sebehodnocení. V sociálních hierarchiích tento vzorec srovnání nefunguje snad jen u nejnižších vrstev, které tuto možnost nahrazují čerpáním z víry, že jednou bude vše opačně a oni budou stát nad těmi, pod kterými se nacházejí teď. Jakmile se někomu podaří vystoupit v sociální hierarchii o stupeň výš, neadekvátně zdůrazňuje právě vzniklý rozdíl mezi sebou a těmi, kteří mu ještě před nedávnem bývali rovni. Lidé, kteří přišli o zaměstnání, často vytvářejí spolky, kde si sdělují své zážitky a starosti. Když se ale někomu z daného spolku podaří sehnat další práci, tyto vztahy jsou obvykle rychle zpřetrhány (Baumeister, 1991).

Sebehodnocení jako zdroj smysluplnosti života může mít individuální i kolektivní základ. Základ identity každého jedince je v příslušnosti k nějakému společenství nebo společenské kategorii. Kolektivní báze pro sebehodnocení je v příslušnosti ke skupině či třídě, která je v něčem nadřazená ostatním. V rámci třídy či skupiny pak spočívá individuální báze – jednotlivec se srovnává s příslušníky své skupiny. Lidé se srovnávají na základě různých kritérií – práce, věk, zázemí, výkonnost v různých oblastech života. Kolektivní i individuální báze se mísí podle toho, jaký prospěch může zdůrazňování jedné či druhé z nich jednotlivci přinést. Například pokud je někdo příslušníkem společensky prestižní kategorie, ačkoli v jejích mezích nedosahuje výjimečných úspěchů, má tendenci zdůrazňovat spíše kolektivní a ne individuální bázi.

V praxi je samozřejmě výhodné mít více zdrojů, ze kterých jednotlivec čerpá vědomí o vlastní hodnotě, protože spoléhání se na jediný zdroj může snadno přinést velkou ztrátu.

Velice ilustrativní příklad může poskytnout například výzkum o utrpení, jaké přináší nevěra partnera. Když vezmeme v úvahu mužskou ješitnost a výsměch, kterého se dostává podváděným mužům, mohli bychom očekávat, že právě oni budou trpět více než podváděné ženy. Výzkum ale ukázal opak – právě ženy jsou v tomto ohledu více vlastnické než muži (Blumstein, Schwartz, 1983 in Baumeister, 1991). Vysvětlení tohoto zjištění pravděpodobně leží ve faktu, že muži spíše než ženy čerpají vědomí o vlastní hodnotě z více zdrojů než jejich protějšky, protože se v průměru více věnují kariéře, zatímco pro ženy je láska a rodina primárním zdrojem sebehodnocení.

Stejní autoři (in Baumeister) provedli další výzkum, který ukázal, že ženy, které pracují v domácnosti, jsou vůči svým manželům mnohem více majetnické a žárlivé než ty, které se věnují vlastní kariéře a u kterých nevěra partnera nezpochybní vše, z čeho čerpaly své sebehodnocení.

### *1.2.11. Štěstí*

Štěstí je velmi často psychology spojováno se smysluplným životem, i když názory na to, jak přesně spolu tyto dva koncepty souvisejí, se velmi různí. Podle Mc Gregora a Littla (1998), kteří citují Baumeistera, existují příklady, které jasně ukazují rozdíl mezi smyslem života a štěstím. Jedním z nich je, že rodiče velmi často retrospektivně tvrdí, že jsou velmi šťastni, že měli děti, nicméně ti rodiče, kteří aktuálně děti vychovávají, obvykle příliš mnoho prožitků štěstí neudávají. Tento paradox může být vysvětlen rozdílem mezi oběma pojmy. Výchova dětí možná snižuje štěstí rodičů, ale zvyšuje smysluplnost jejich života.

Seligman (2003) podotýká, že výzkum fenoménu štěstí byl psychologii hrubě zanedbáván – na sto článků o smutku připadá jeden o štěstí.

Známe poměrně přesné popisy, jak člověka vyvést z deprese, ale nevíme, jak u něj navodit dlouhodobé prožitky štěstí. Výzkumy, které cituje, jsou dokladem toho, že šťastní lidé žijí déle a jsou v životě a vztazích úspěšnější než ostatní.

Štěstí je velmi často zkoumaným prožitkem, který lze změřit poměrně širokou paletou výzkumných metod, které jsou populární zejména v USA. Co tedy vlastně štěstí je? Například Freedman (in Gershaw) provedl studii, ve které na tuto otázku hledal odpověď. Proto se lidí, kteří se výzkumu účastnili, dotazoval, za jakých okolností by byli šťastni. Jejich odpovědi zaznamenal a vyšlo najevo, že přibližně polovina osob chápala štěstí pod pojmy zábava, vzrušení a stav „mít se dobře“, zatímco druhá polovina uvedla pojmy jako spokojenost, uspokojení nebo stav, kdy člověk nemá starosti. První polovina odpovědí by se dala označit jako odpovědi preferující příjemné aktivity, zatímco polovina druhá dává přednost spíše klidu v duši. K čemu se jednotlivec přikloní, spočívá v tom, na co osobně klade důraz, ale obecně jsou oba koncepty chápány jako nutné k dosažení štěstí.

Štěstí je nahlíženo jako poměrně setrvalý stav, který trvá měsíce nebo roky. Jednorázové pocity štěstí (třeba když vyhraje oblíbený fotbalový klub) nebo neštěstí (když spálíme večeři), nechápeme jako dlouhodobé štěstí nebo neštěstí a ani na ně jednotlivě nemají velký vliv. Pokud je ale těchto jednorázových prožitků ať už v pozitivním nebo negativním smyslu mnoho, s dlouhodobým ne/štěstím korelují, jak říká studie z roku 1969 (in Gershaw).

Seligman (2003) hovoří o štěstí a pozitivních emocích obecně. Lidé podle něj chtějí zejména takové štěstí, u kterého mají pocit, že si jej zasloužili, což vyvrací klasickou teorii hédonismu. Podobný názor zastává Lukasová (1989, s. 53 - 54), která tvrdí, že štěstí, ač by se to na první pohled mohlo zdát logické, nesmí být cílem smysluplného života,

ale jeho důsledkem. Radost nebo rozkoš, které mohou vést ke štěstí, se musí podle Lukasové objevovat na třech rovinách: tělesné, duševní a duchovní nebo jinými slovy somatické, psychické a noetické.

Pokud se jedná o věk člověka a štěstí, Gershaw na základě studie z dílny Institutu pro sociální výzkum Michiganské univerzity z roku 1978 říká, že mladší lidé, o kterých se obecně tvrdí, že jsou šťastnější, ve skutečnosti nejsou šťastni více než lidé v jiných věkových skupinách. Dále vyšlo najevo, že 30% osob se považuje za velmi šťastné, 55% za docela šťastné a pouze 10% za nepříliš šťastné.

Podle stejného autora vyplývá ze studie Costy a McCrae (1979), že extraverti prožívají více pozitivních pocitů než introverti. O pozitivních pocitech pojednává také Kingová et al. (2006) Na základě výsledků výzkumu došla k názoru, že pozitivní afekt je velmi silným prediktorem smysluplnosti v životě – dobrý pocit zvyšuje u člověka dojem, že jeho život je smysluplný a zvyšuje také senzitivitu vůči smysluplnosti a relevanci jednotlivých situací, kterými jedinec prochází.

Battista a Almond (1973) nespojují životní smysluplnost přímo se štěstím ale s pozitivním náhledem na život (*positive life regard*). Vývoj tohoto konceptu má podle autorů studie pět teoretických přístupů: filozofický, relativistický, psychologický, transakční a fenomenologický.

Známe velmi rozšířené přísloví „šťěstí si nelze koupit“. Jaký je doopravdy vztah mezi štěstím, spokojeností a penězi? Štěstí a spokojenost jsou fenomény, které jsou samozřejmě ovlivněny i vnějšími podmínkami, a mezinárodní výzkumy dokazují, že u obyvatel jednotlivých států korelují hodnoty těchto pozitivních entit s kupní silou národů a to do výše, kdy hrubý domácí produkt překročí 8000 USD na osobu. Jakmile jej překročí, jeho vyšší hodnota již s ještě vyšší spokojeností nekoreluje. Existují však výjimky, závislé zřejmě na

politické situaci a kultuře (Seligman, 2003). Výsledky mezikulturních a mezinárodních výzkumů mohou být sporné, protože jsou ovlivněny mnoha proměnnými, které nelze vzít vždy v úvahu, nicméně také výsledky výzkumů této problematiky v rámci jednoho národa ukazují podobné tendence.

### *1.2.12. Práce*

Přestože tématem této diplomové práce je „práce a smysl života“, jak je možné si všimnout, v souvislosti se smyslem života zatím příliš mnoho o práci napsáno nebylo. Je tomu tak proto, že nebylo nalezeno mnoho pramenů, které by se zabývaly přímou souvislostí práce a smyslu života nebo tím, jak práce může ke smysluplnosti života přispívat.

Pokud jde o empirickou stránku psychologie, můžeme mezi výzkumy, které by uváděly silnou souvislost mezi prací a smyslem života citovat například výzkum Ebersola a DeVoglerové, kteří provedli srovnávací studii mezi skupinou slavných a „obyčejných“ osob. Právě slavné osoby uváděly jako nejčastější zdroj smyslu svého života práci, zatímco druhá skupina osob čerpala nejvíce ze vztahů.

Dá se usuzovat, že souvislost mezi prací a smyslem života existuje a je u různých osob více či méně silná. Pokusím se popsat její charakteristiky vzhledem k předcházejícím podkapitolám pojednávajícím o aspektech souvisejících se smyslem života.

Jak bylo výše uvedeno v kapitole o smyslu života, je neoddiskutovatelným faktem, že smysl života je ovlivněn kulturou a u jedince se vyvíjí společně s jeho vývojem osobnosti, ve stresových situacích pak hraje významnou roli při jejich zvládnutí. Smysl života pevně souvisí s konceptem well being, účelem, hodnotami, pocitem



kontroly, sebehodnocením a prožitky štěstí. Částečně se také překrývá nebo souvisí s pojmy jako je osobní systém smyslu a vůle ke smyslu. Pokusím se tyto podkapitoly týkající se smyslu života shrnout a uvést je nyní do vztahu k práci.

Pokud jde o kulturu, která je v našem případě velmi zaměřená na výkon, dosahování cílů a seberealizaci, je právě ve zmíněných oblastech možno dosahovat těchto met skrze práci. I když je ve stávajících výzkumech týkajících se zdrojů smyslu života a jak bude vidno i ve výzkumu mém jasně zřetelný trend čerpat smysl života ve vztazích a rodině, může i práce být naší kulturou preferovaný zdroj smysluplnosti života. Respondenti nejčastěji uvádějí jako zdroj smyslu rodinu, ale když se podíváme na realitu, uvědomíme si, jak často mnozí z nás dávají před rodinou přednost práci. Kolik z nás někdy preferuje strávit víkend prací a pěstování rodinných, partnerských a přátelských vztahů nechat na jindy? Netvrdím, že je tomu tak nutně proto, že práce by nám přinášela větší smysl než vztahy, ale přesto jí často z různých, někdy obtížně pojmenovatelných důvodů dáváme přednost.

Dalším tématem souvisejícím se smyslem života a hledáním jeho zdrojů je dospívání, vývoj. Člověk v adolescenci buď přejímá své hodnoty od rodičů, nebo si hledá své vlastní. Volbě směru, kterým se chce ubírat, často předchází samostatná volba povolání a hodnot s ním spojených. Volba povolání je častým tématem rozepří mezi starší a mladší generací v rodině. Rozhodnutí o povolání je rozhodnutím, které velmi závažně ovlivňuje životní směr člověka, to, jaké hodnoty bude vyznávat a co bude v oblasti práce dělat pro svou seberealizaci. To všechno jsou pojmy, které jsou více či méně často zmiňovány v souvislosti se smyslem života. V dospělosti je orientace na hodnoty spojené s prací dobře viditelná, i když ne každý jedinec dokáže explicitně pojmenovat, jaké hodnoty se váží k jeho práci a jak práce přispívá ke smysluplnosti

jeho života. Ve stáří je to často opět práce, která udržuje život jedince v určitém směru, i když v tomto životním období se většinou nejedná o práci jako povolání ale spíše o neplacenou dobrovolnou práci, možnost mít něco na starosti a být za něco odpovědný.

Stresové situace a použití smyslu života pro jejich překonání je další oblastí, ve které můžeme vidět souvislost s prací. Všichni známe tu poučku, když mám nějaké trápení a nevíme kudy dál, protože jsme zažili nějaké trauma nebo máme problémy v osobní oblasti života, ať se zaměříme na práci, která nás donutí čerpat smysl sama ze sebe a z její realizace a pomůže nám soustředit se a ubírat se směrem, který vede pryč od zraňujících prožitků. Samozřejmě může dojít i k tomu, že stresová situace je založena na problémech přímo v práci. I poté můžeme vidět, jak je pro nás práce významná. Když o ni přijdeme, propadáme často beznaději, náš den ztrácí strukturu, naše nepracovní činnosti ztrácejí smysl a naše pocity se pohybují na velmi negativní úrovni. Ať už tedy máme problémy a stresující zážitky v práci nebo mimo ni, obě situace nám mohou ilustrovat to, jaký vztah k práci máme nebo můžeme mít a jak významným zdrojem smyslu života nám v náročných životních situacích může být.

Well-being je koncept, který na první pohled nemusí s prací souviset. Kolik z nás někdy řekne, „jak dobře by mi bylo, kdybych nemusel pracovat“. Ve skutečnosti tomu tak ale málokdy je. Práce dává našemu dni pevnou časovou strukturu, pomáhá nám dosahovat cílů a tím zažívat pocity uspokojení. Tvoří kontrast k volnému času, který si tím lépe můžeme uvědomovat a užívat. Poskytuje nám také často možnost navazovat uspokojivé mezilidské vztahy, což je zejména pro osoby, které nemají rodinu nebo blízké přátele, někdy nejpodstatnější oblast, ve které lze vztahy navazovat. Práce, alespoň některá, také poskytuje

možnost být tvořivý a rozvíjet se, což je většinou jedinců považováno za velmi uspokojivé a přispívá ke zvýšení well-being.

Životní účel, o kterém rozsáhle pojednává Baumeister, je s prací pevně spjat. Vědomí účelnosti vlastního jednání je podmíněno krátkodobými i dlouhodobými cíli, které si člověk stanovuje a jichž se snaží dosáhnout. Jisté je, že ve vztazích, primárním zdroji smyslu života většiny osob, příliš účelu nenajdeme. Můžeme mít cíle dobře vychovat děti, učinit našeho partnera šťastným, mít spokojenou a zdravou rodinu. Všechny tyto cíle jsou ovšem natolik vágní, že bych je pravděpodobně nenazvala účelem života. Také dosahování cílů při volnočasových aktivitách může přinášet velké uspokojení, přesto se ale domnívám, že právě pracovní činnost je pro velkou část lidí nejdouhodobějším a nejbohatším zdrojem cílů a účelu nebo alespoň prostředkem k jejich dosahování.

Hodnoty jsou dalším pojmem často skloňovaným v souvislosti se smyslem života. Podle mého názoru je možné mnoho z jednotlivých hodnot, které máme, čerpat nebo dosahovat prostřednictvím práce. Například všechny tři druhy hodnot podle Frankla, postojové, zážitkové a tvořivé, jsou hodnotami, které se v mnoho zaměstnáních objevují. Domnívám se, že jakoukoli hodnotu si čtenář stanoví, bude možné nalézt její zdroj v práci, i když samozřejmě netvrdím, že jiné sféry života než je ta pracovní neposkytují možnosti k čerpání hodnot.

Také s pocitem kontroly může být práce pevně svázána. Vztahy nám mnoho kontroly až na výjimky neposkytují, protože jsme v nich angažováni s dalšími osobami, takže kontrola je vždy více než jednostranná. V práci máme své vlastní úkoly, za jejichž plněním jdeme a které je naší zodpovědností, takže můžeme kontrolu silně prožívat, což přispívá k naší spokojenosti a naplnění naší činnosti smyslem. Již od dětství se při hrách a později při pracovních činnostech jedinec

propracovává k tomu, že chce určité věci dělat sám, že chce a potřebuje mít vlastní kontrolu. V práci může být pocit kontroly spojen s uspokojením z dokončených úkolů, se zodpovědností a samostatností a s mnoha dalšími aspekty smysluplné práce, takže je těžké rozlišit, nakolik si v práci uspokojujeme konkrétně svou potřebu kontroly, domnívám se ale, že je tomu tak z velmi podstatné části.

Podobná situace je viditelná u další položky přispívající ke smysluplnosti života a tou je sebehodnocení. Jedna z prvních věcí, kterou o sobě říkáme cizím lidem, když se představujeme, je jaká je naše práce, případně jaké pozice jsme v práci dosáhli. Nejenže je to významná demografická charakteristika, je to také způsob, kterým vyjádříme, jak hodnotíme sami sebe a potažmo jak nás mají hodnotit ostatní. Zvláště pokud nám naše pracovní zařazení přináší vysoké sebehodnocení, uvádíme jej jako důležitou součást informací o naší osobě, pokud je tomu naopak, máme tendenci své pracovní zařazení spíše zamlčet. Je samozřejmě velmi subjektivní, jak sami sebe hodnotíme, určité zaměstnání může být pro jednoho člověka téměř ponižující a jiný na něj může být hrdý. I takovýto rozdílný přístup ovšem s tematikou souvisí, protože sebehodnocení je plně individuální proces, který často může být až iracionální.

Poslední oblastí, která byla zmíněna v souvislosti se smyslem života, jsou prožitky štěstí. Málokdo by řekl, že štěstí zažívá nejčastěji v práci. Jako pozitivní zážitky v práci můžeme jmenovat spíše uspokojení z dosažení cíle, sebevědomí pramenící z dobře odvedené práce, dobrý pocit z kreativní činnosti či klid, který nám dává fakt, že naše práce dává našemu životu směr a umožňuje nám stanovit si cestu, kterou chceme profesně jít. Mnohé prožitky štěstí však prací přesto podmíněny jsou, i když nepřímou. Mnoho lidí by zřejmě řeklo, že jsou nejšťastnější na dovolené (i když manželští poradci by se mnou v tuto chvíli asi

polemizovali), ve svém volném čase či v různých chvílích soukromého života. Všechny tyto chvíle však podle mého názoru nabývají své hodnoty hlavně tím, že k nim existuje kontrast – pracovní doba a pracovní vytížení, které dává časovou strukturu našemu každodennímu životu a navíc tvoří protiklad vůči volnému času, čímž zdůrazňuje pozitivitu šťastně strávených volných chvil. Jsem přesvědčena o tom, že kdyby člověk nezažíval pracovní vytížení, někdy i stres a nepříjemné události, které práce přináší, neprožíval by ani tolik štěstí ve volném čase, protože by neměl možnost prožitky štěstí srovnávat s jejich protiklady. Pro tento názor hovoří i později v této diplomové práci citovaný výzkum, ze kterého vyplývá potřeba lidí, kteří jsou dostatečně finančně zajištěni, i přesto, že nepotřebují peníze, chodit do práce (Morseová a Weiss, 1955).

Vzhledem k výše uvedeným souvislostem mezi prací jednotlivými složkami smyslu života lze říci, že práce může přímo i nepřímo poskytovat mnoho podnětů pro smysluplný život.

### *1.2.13. Absence práce*

Vzhledem k tomu, že některé funkce práce ve vztahu k seberealizaci a smyslu života jsou těžko postihnutebné, když práce u člověka funguje normálně, je někdy jednodušší a lépe zachytitelné zabývat se jimi v situaci, kdy u člověka ve vztahu k práci vznikne nějaký deficit (podobně se i o smyslu života celkově tvrdí, že nejlépe jsou jeho zdroje zachytitelné ve chvíli, kdy jich není dost nebo jsou nějakým způsobem problematické).

Jako o deficitní pracovní situaci můžeme hovořit zejména o nezaměstnanosti. Jak uvádí Riegel (2003, str. 170), Merton dělí funkce práce, které odkrývá právě problém nezaměstnanosti, na manifestní,

zabezpečení prostředků na stravu a bydlení a latentní. Latentní funkce spočívají ve struktuře času, kterou práce jedinci dodává a která souvisí se životní orientací. Dále také v sociálních vztazích, která díky práci vznikají a jejichž eliminace, k níž v důsledku ztráty zaměstnání dojde, vede k nárůstu stresu a nemocnosti a také poklesu úrovně sociálních dovedností. Dochází také k úbytku či zániku zážitků tvořivosti, mistrovství a pocitů smyslu života, ztrátě zdroje osobního statutu a identity a ztrátě zdroje aktivity, která může vést k nudě a nespokojenosti.

Pokud jde o ztrátu zaměstnání, je na místě zmínit se také o tom, že propouštění má veskrze negativní vliv nejen na zaměstnance ale také na propouštějící organizaci a to zejména v oblasti růstu nákladů, omezení pružnosti a otevřenosti organizace (Riegel, 2003, str. 176 – 177). Faktory, které ovlivňují dopady propouštění jsou korektnost, vliv pracovní nejistoty a vliv nejistoty obecně.

Jahodová (1981) poukazuje na problém nezaměstnanosti z politického hlediska, které souvisí s morálkou a hodnotami celé společnosti. Rozlišuje tři hlavní názory na nezaměstnanost – konzervativní, který vidí důvody pro nezaměstnanost převážně v jednotlivcích, radikální, který je spatřuje téměř výhradně v systému a reformní, který se pohybuje mezi oběma dříve uvedenými póly. Z psychologického hlediska se nezaměstnaný jedinec cítí izolovaný, deprimovaný, ztrácí sebeúctu a pojem o čase.

Nezaměstnanost má negativní vliv na well-being, způsobuje u jedince pocit bezmocnosti, omezuje schopnost učení, snižuje motivovanost a vyvolává nepříjemné prožitky, což jsou vše důvody snižování osobní produktivity (Goldsmith a Darity, 1992). Nicméně zdá se, že psychologický dopad nezaměstnanosti je částečně modifikován

interakcí mezi faktory psychické odolnosti a zranitelnosti (Reynoldsová a Gilbert, 1991).

Také Buchtová (2002) zdůrazňuje v souvislosti s nezaměstnaností a jejími dopady na psychiku člověka důležitost osobnostních faktorů. Ve svém výzkumu provedeném v roce 1992 se zaměřila na postoje respondentů ke ztrátě zaměstnání, subjektivní prožitky s ní související a strategie překonání negativní situace ztráty práce. Výsledkem výzkumu bylo, že definovala několik oblastí, které se ztrátou práce z psychologického hlediska souvisejí. Jedná se o zátěžovost události a reakci na ni, prožívání, přeceňování determinace ztráty práce, bariéry v adaptaci, obavy z budoucnosti, zhoršení zdravotního stavu a zaujetí postoje k situaci. Pokud jde o organizace, lze o propouštění zaměstnanců zvláště v našich podmínkách hovořit o veskrze negativních jevech, jako je například neinformovanost, zhoršení vztahů, nekompetentnost nebo snížení pocitu odpovědnosti osob, které mají propouštění na starosti. Buchtová také ve své publikaci navrhuje, jak individuálně překonat negativní důsledky ztráty zaměstnání: věnovat se pravidelným plánovaným aktivitám, neztrácet naději, využít volný čas ke zhodnocení dosavadní kariéry a budoucích možností a rozšířit si pracovní právní vědomí, které je u našich obyvatel obecně dosti úzké.

Kebza a Šolcová (2000) zdůrazňují důležitost sociální opory, jejíž pouhá přítomnost může pozitivně působit na kognitivní hodnocení situace ztráty zaměstnání jedincem. Kromě sociálních a finančních aspektů má opora také podstatnou emocionální složku a pokud ta není přítomna, může u jedince postiženého ztrátou práce dojít až k nastoupení stavu naučené bezmocnosti (*learned helplessness*).

Křivohlavý (2000) uvádí několik nástrojů, kterými lze v případě potřeby vhodně měřit kvalitu života v situaci ztráty zaměstnání.

## 2. PRÁCE A SMYSL

V této kapitole se zaměřím na to, jak je práce nahlížena v psychologii a částečně i v jiných souvisejících vědách. Po obecně zaměřeném úvodu týkajícím se důležitosti a významu práce se budu zabývat jednotlivými aspekty práce tak jak je chápe současná pracovní psychologie a hledat odpověď na otázku, nakolik je či není v dostupných pramenech zachycena problematika smyslu, případně přidám vlastní pohled na to, jak s daným aspektem smysl a smysluplnost mohou souviset. V další kapitole se budu snažit konkretizovat odpověď na otázku, co je na práci pro jedince smysluplné, co může vnímání smysluplnosti práce zvyšovat a co naopak snižovat a jaké jsou důsledky těchto procesů.

### 2. 1. PRÁCE V SOCIOLOGII

Nejprve bych chtěla krátce pojednat o problematice práce z pohledu sociologie, protože je to věda, která zkoumá společnost a společnost je prostředí, kde práce vznikla a došlo k její dělbě, což je jeden ze základních pojmů humanitního pohledu na práci. Sociologickou sondou chci také ilustrovat fakt, že smysluplnost práce tak jak ji chápu v této tezi, je velmi moderním pojmem. Lidská práce existuje již dlouho a vždy svůj smysl měla, i když spíše materiální. Až v poslední době, kdy jsme materiálně zajištěni a nemusíme v mnoha případech pracovat pro obživu a přístřeší, se začínáme zabývat smyslem práce ve vztahu ke smyslu našeho života. Poměrně „novodobým“ trendem je také práce v organizaci.

Člověk je společenský tvor a na zemi není místo, kde by se mohl obejít bez práce. Musí alespoň sehnat jídlo, postavit přístřeší. I



v nejprimitivnějších společnostech existuje dělba práce, minimálně ve smyslu mužské a ženské práce, což je dělení, které se promítá i do velmi vyspělých společností. Podobným kritériem dělení práce je věk jedince. Jemnějšími prvky dělby práce jsou pak například příslušnost ke kastě, vrstvě, rodině nebo nějaké menšině. Hranice dělení práce jsou často založeny na tradicích, což může být způsobeno buď vnějšími omezeními ze strany společenské většiny nebo vlastní volbou na základě preferencí menšiny (Roe, 1964).

V sociologii platí pravidlo, že čím větší je společnost, tím podrobnější je dělba práce. Téměř v každé společnosti existují jedinci nebo skupina jedinců, kteří jsou určeni k vedení ostatních nebo jsou považováni za ty, kteří mají nadpřirozené schopnosti (šamani). Běžné jsou pracovní specializace a sdružování jejich příslušníků do cechů stejně jako dělba práce uvnitř i vně jednotlivých společností. Dělbba práce uvnitř společností může být dlouhodobá a taková je obvykle založena na zvycích, ale může být také spontánní a dočasná, když se jedná například o pomoc konkrétnímu jedinci při stavbě obydlí, obdělání pole apod., což je aktivita, kterou většina členů společnosti poskytuje jiným s očekáváním, že v době, kdy to bude potřebné, takovouto pomoc získá od ostatních zpět. Dělbba práce mezi celými společnostmi je podmíněna faktem, že geografické podmínky a přírodní zdroje v místě, kde je usazena určitá společnost, skýtají určitá omezení a je jednodušší obejít je určitým typem směny s produkty jiné společnosti, která žije v odlišných vnějších podmínkách.

Provádění určitého zaměstnání, které je založeno na schopnostech nebo na víře v nadřazenost určitých rodů, je kromě jiného zdrojem sociálního statutu a prestiže. Dnes můžeme bez problémů sestavit žebříček prestiže povolání. To, nakolik budou jednotlivá zaměstnání ceněna, bude záležet na kultuře, která určuje, které práce jsou ceněny výše a které níže.

Dělbou práce se zabývám zejména proto, že díky její existenci došlo k vyvinutí dnešního statutu quo a to k rozvoji podniků a organizací, které sdružují pracovníky a v nichž se zřejmě většina práce v naší kultuře odehrává. Nejen práce samotná ale také práce v podniku a její specifika tedy spadají do předmětu. Jsou zde různé přístupy ke struktuře, fungování a vývoji podniku jako sociálního systému, který má svou vlastní kulturu a identitu (Bedrnová, Nový, 1998) ale také a to zejména přístupy k problematice, která zachycuje, jak (nejen) v podniku pracuje jedinec, co mu příslušnost k určité pracovní pozici a skupině dává a čím ho naopak omezuje, jak ho ovlivňuje.

K tématu práce a jejího významu bych chtěla podotknout, že z hlediska jedince v dnešní společnosti je jeho práce často definicí jeho osoby. Když požádáme dospělého člověka, o kterém nic nevíme, aby se představil, je velmi pravděpodobné, že informaci o tom, jakou práci dělá, uvede v jedné ze svých prvních vět a kromě toho také dodá, v jaké organizaci (ať už konkrétně nebo typově) svou práci vykonává, což je dostatečně ilustrativní příklad důležitosti zaměstnání jak pro jedince tak pro jeho okolí.

## 2.2. PRÁCE V PSYCHOLOGII

Sigmund Freud dává na otázku, čeho by měl normální člověk být schopen, odpověď: „Měl by být schopen milovat a pracovat.“ Již z tohoto citátu je zřejmé, jak důležitá je práce v životě člověka a to nejen z hlediska psychoanalýzy, jejímž otcem Freud byl, ale také z hlediska mnoha jiných psychologických směrů a celých věd a z osobního hlediska téměř každého dospělého jedince.

Z filozofického pohledu je práce, chápaná jako záměrná činnost, důležitým pojmem zejména v existencialismu a je nazírána jako „objektivace lidského já, jako jeho zpředměťování v přírodě“, jak uvádí Sobotka (1964, s. 71) ve svém pojednání o J. G. Fichtem. Dále je podle tohoto autora práce výrazem autonomie člověka a je procesem, ve kterém si člověk uvědomuje sám sebe jako zdroj „všeho“. Podobný názor na práci, tedy že skrze ni se vyvíjí sebevědomí člověka, má také Hegel a částečně Marx, který však pojmu práce přikládá ještě větší důležitost (Sobotka, 1964).

Práce je bezesporu významnou složkou života. To, jak jedinec přistupuje k práci, je součástí přístupu k životním podmínkám, souvisí se sebehodnocením a vztahy k okolí. Pozitivní vztah k práci může být zdrojem životní spokojenosti a kompenzovat případné problémy v ostatních oblastech existence jedince. Vztahy, kterými člověk prochází skrze práci, jsou zdrojem uspokojení sociálních potřeb a statutu.

Naopak dlouhodobá nezaměstnanost může mít na člověka velmi negativní vliv. Jahodová, Lazarsfeld a Zeisel (1975) hovoří o nezaměstnanosti v souvislosti se zúžením životního prostoru, omezením sociálních kontaktů, rozvratem organizace času, změnou životního stylu, zoufalstvím, depresí, ztrátou naděje a energie, bezmocí,

nečinností a apatií. Podobné příznaky se projevují u osob, které udávají absenci smyslu života. Kromě takto vážných příznaků je také třeba si uvědomit, že pouhá nuda může být při ztrátě zaměstnání velmi nepříjemným důsledkem rozpadu časové struktury dne nezaměstnaného (Boleloucký, 2002).

Podle Rymeše (Štikar et al., 2003) jsou prvky vztahu osobnosti a práce následující: vyrovnání se s prací, identifikace s prací a organizací, schopnosti a způsobilost k práci, motivace a pracovní postoje, pracovní spokojenost a kariéra. V minulém století byla práce často chápána tak, že poskytuje lidem hmotné zajištění a základem vztahu člověka k ní je konkrétní výsledek, o nějž člověk usiluje (Šepel, 1974). V dnešní době již je tento názor překonán. V práci hledáme uspokojení nejširšího spektra našich potřeb a náš vztah k ní je velmi mnohostranný. V následující kapitole se chystám rozebrat některé vybrané psychologické aspekty práce a jejich vztah ke smyslu života i ke smyslu samotné práce.

### *2.2.1. Adaptace na práci*

Jak uvádí Rymeš (Štikar et al., 2003, str. 89), z hlediska jednotlivce zahrnuje adaptace předpoklady pro zvládnání pracovní činnosti, jejich samotné zvládnutí a stav vyrovnání se s prací, který dává základ vztahu mezi pracovníkem a prací a také stylu pracovního jednání. Je to proces konfrontace požadavků pracovního zařazení a předpokladů pracovníka, který začíná vstupem pracovníka do zaměstnání a pokračuje po celou dobu jeho trvání. Vyváženost vztahu mezi pracovníkem a prací závisí na dvou skupinách faktorů – faktorech objektivních a subjektivních. Subjektivní faktory, které jsou pro nás v tuto chvíli vzhledem k zaměření diplomové práce důležitější, jsou tvořeny odbornou

připraveností, výkonovými dispozicemi, osobní vyhraněností, hodnotovou orientací, postoji, motivací a zvládnutím pracovní role jednotlivce. Do prostoru mezi hodnoty, postoje a motivaci k práci bychom snad mohli zařadit smysl práce pro jedince. Domnívám se, že pokud člověk nastoupí do práce, od které očekává, že mu bude dávat smysl, snadněji se na ni adaptuje a je také více „imunní“ vůči specifickým problémům, které s sebou úskalí adaptace mohou nést. Tato problematika podle mého názoru souvisí s tím aspektem praxe, kdy je novému pracovníkovi v počátcích jeho práce pro určitou organizaci vysvětlena firemní vize, je mu naznačeno, kterým směrem se má firma ubírat a jakým dílem k tomu může on osobně přispět. Zejména ve velkých organizacích a v těch, které mají moderní management a orientují se na „měkké“ způsoby vedení zaměstnanců je kladen důraz na začlenění pracovníka do organizace z hlediska smyslu jeho práce pro ni a zpětně také z hlediska smyslu a významu práce v konkrétní organizaci pro něj samotného. Tato problematika se poté, co se pracovník úspěšně adaptuje, promítá i do dalších fází jeho pracovního konání, protože je to problematika, která je v podstatě celoživotní.

Vnějškově se pracovní adaptace podle Rymeše (Štikar et al., 2003) projevuje kvantitou a kvalitou plnění úkolů, samostatností, aktivitou, existencí ambicí a cílů, pracovní spokojeností a stabilizací v zaměstnání. Z hlediska smysluplnosti práce lze říci, že když jedinec nevnímá práci pouze jako jednotlivé úkoly, které musí plnit, ani pouze jako prostředek k obživě, vnímá ji pravděpodobně jako něco, co mu přináší vyšší hodnoty, co má v sobě skrytý smysl, který mu umožňuje lépe se rozvíjet a dosahovat v práci lepších výsledků, odvádět ji kvalitněji.

### 2.2.2. *Identifikace prací*

Identifikace je Rymešem (Štikar et al., 2003, str. 93) charakterizována jako vztah pracovníka k vykonávané činnosti, jako míra, do které přijímá tuto činnost za svou. Je to také míra, ve které jej jeho práce uspokojuje, naplňuje a tvoří či alespoň přispívá k vytvoření smyslu jeho života. Přímou souvisí se spokojeností v práci a může být pojímána jako postoj (Debus, Schroif, 1986), vnitřní zážitek (Jurovský, 1980) nebo jedna z položek v hierarchii hodnot jedince (Růžička, 1993; Schultz and Schultz, 1994) (všichni uvedeni v Štikar et al.). Danou úroveň identifikace tvoří jak faktory související přímo s prací (například její rozmanitost, zpětná vazba, možnost rozhodování, relativní nezávislost) tak faktory odvíjející se od osobnosti jedince a sociálních podmínek (věk, ztotožnění se s cíli organizace, práce ve skupině, úspěch v práci). Často je zastáván názor, že vysoká míra identifikace s prací přispívá k vyšší iniciativnosti a výkonnosti. Nejenom vztah a ztotožnění se s prací ale i s organizací, ve které a pro kterou je práce vykonávána, je důležitým druhem identifikace, která souvisí se splnutím pracovníkových a organizačních cílů, hodnot a norem. Životní cíle, hodnoty a normy, které člověk vyznává, souvisejí s jeho celkovým životním smyslem, jak vyplývá z první části této diplomové práce. Stejně tak cíle, hodnoty a normy, které vycházejí z pracovní sféry, mohou souviset se smysluplností práce, kterou člověk vykonává. Pokud nastane situace, že se tyto složky člověku v práci nepodaří nalézt a uspokojivě integrovat do celkového vztahu k práci, k vysoké míře identifikace pracovníka s prací nedojde. Důsledkem toho se může objevit objektivně nekvalitně odváděná práce, ale také subjektivní nespokojenost, pocit, že člověk dělá nějakou práci, aniž by byl přesvědčen o jejím smyslu a o účelnosti svého jednání.

### *2.2.3. Motivace a postoje k práci*

Postoj člověka k práci je poměrně stálý vztah, který je součástí struktury osobnosti a má souvislost jak s motivací tak se spokojeností jedince. Jednotlivé postoje se týkají organizace, nadřízených, spolupracovníků, práce samotné nebo mimopracovních podmínek. Pokud je pracovník s prací spokojen, bude projevovat jednotlivé postoje jako konzistentně pozitivní, pokud je nespokojen, většina z nich nebo všechny budou negativní. Pozitivní postoj k práci je důležitým aspektem spokojenosti v životě jedince a vyvíjí se již v dětství. Formuje se díky tomu, že dítě pozoruje a částečně přejímá postoje od své primární sociální skupiny a jeho náhled na sebe a na pracovní i jiné role je tím ovlivněn.

Motivace k práci je komplexní jev, který nezahrnuje pouze získávání prostředků k obstarání obživy a zajištění bydlení. Pracovní činnost také zahrnuje utváření a udržování sociálních vztahů, uspokojení z průběhu a výsledků práce, ze seberealizace. Zmapování těchto motivů tvoří motivační profil člověka. K němu se ještě přidávají vnější pobídky (stimuly, incentivy), které mohou pro rozdílné jedince mít rozdílnou hodnotu. Jedná se například o plat, nefinanční ocenění práce, pracovní podmínky, srovnávání vlastních výsledků s výsledky ostatních, možnost samostatně pracovat a rozhodovat nebo získání různých sociálních výhod. Spojením vnitřních motivů a vnějších pobídek vzniká motivační děj, který může být dále ovlivněn mnoha vnějšími proměnnými, jako je charakter konkrétního úkolu, osobnost vedoucího nebo sociální vztahy na pracovišti.

Zdá se, že žádná z běžně uvedených a všeobecně uznávaných teorií (nejen) pracovní motivace, které zde neuvádím, protože je možné nalézt je v kterékoli učebnici, v sobě vyloženě neintegruje problematiku smyslu života. Výjimkou je Maslowova teorie (1970), do jejíhož

nejvyššího stupně motivace, seberealizace, jistě můžeme zařadit práci, která je možná v současné době v naší kultuře nejčastější nástrojem k dosažení seberealizace.

Pokud jde o ostatní teorie motivace práce a fakt, že velmi často nezohledňují smysluplnost práce či přínos práce k smysluplnosti lidského života, je to možná proto, že aspekty související s každodenní prací jsou dosti konkrétní a dobře uchopitelné, zatímco problematika smyslu života se dá popsat spíše jako latentní a tento rozdíl v charakteru obou entit je nedovoluje jednoduše spojit. Pracovní motivace operuje s pojmy jako sebehodnocení, schopnost, získání uznání, autonomie, dosažení výsledku, pocit kompetence, potřeba získání statutu, ocenění. Jsem přesvědčena, že motivace k práci, pracovní spokojenost, produktivita a také uspokojivý vývoj kariéry jsou součástí psychologického chápání práce, které mohou s hledáním a nalezením smyslu života v pracovní sféře velmi těsně souviset. Když se podíváme na pojmy, které uvádíme v souvislosti s motivací k práci, uvidíme, že jsou velmi často podobné pojmům, které souvisí s pojmy týkajícími se smyslu života. Samozřejmě uznávám, že nejen práce může člověku poskytnout smysl života – to by bylo příliš jednoduché. Může k nalezení smyslu života přispět, když člověka uspokojuje. Jak uvádějí některé teorie, v čím více složkách má člověk integrován smysl, tím je tento stabilnější.

#### *2.2.4. Pracovní spokojenost*

Ta samá práce může vyléčit depresi u jednoho člověka a způsobit ji u jiného. Někdy práci zároveň nenávidíme a milujeme; bojíme se jí a záleží nám na ní.



Práce a spokojenost s ní je jedním z podstatných vlivů na adjustaci dospělého člověka ve společnosti. Někteří autoři (např. Warr in Landy, 1989, s. 339 - 340) se domnívají, že existuje zásadní spojení mezi prací, spokojeností v ní a duševním zdravím. Zdroje tohoto názoru jsou následující:

1. Studie vlivu nezaměstnanosti na duševní zdraví jasně ukazují, jak ničivý dopad má nezaměstnanost na člověka.
2. Studie spokojenosti v práci zachycují emocionální důsledky pro jedince v různých pracovních prostředích a vykovávají různá povolání.
3. Kvantitativní studie jednotlivých zaměstnání ukazují rozdílné efekty těchto zaměstnání, například míru sebevraždy u lékařů, alkoholismu u policistů nebo vyhoření u pomáhajících profesí.
4. Kvalitativní studie práce ukazují různé stupně spokojenosti v různých zaměstnáních.
5. Zdá se, že určité typy zaměstnání ovlivňují duševní i fyzickou pohodu; například krátkodobá zaměstnání nebo ta s malou možností kontroly vedou ke stresovým reakcím v práci.
6. Kliničtí pracovníci zaznamenávají četnost případů, u kterých souvisí problém jedince s jeho prací.
7. Bylo zjištěno, že samotný fakt zaměstnanosti může mít pozitivní přínos v péči o duševně nemocné.
8. Výzkum v oblasti spokojenosti v práci a životní spokojenosti jasně ukazuje vztah mezi napětím v práci a nízkou kvalitou rodinného života. Pocit spokojenosti nebo nespokojenosti odráží míru naplnění našich očekávání, potřeb a cílů. Je subjektivní stránkou práce, jejíž objektivní stránkou je pak výkonnost, kvalita nebo efektivita. Spokojenost je utvářena faktory, kterých je velké množství a často jsou na pracovníkovi nezávislé. Jedná se například o mzdu, práci samotnou, její postup a podmínky, pracovní skupinu a způsob vedení. Neméně se

jedná také o možné spojení mezi spokojeností v práci a smysluplností práce. Každá profese má svá specifika související s její sociální prestiží, individuálními preferencemi a prostředím, ve kterém je vykonávána. Obecně lze říci, že k pracovní spokojenosti pozitivně přispívají okolnosti jako požadavek profese na vyšší kvalifikaci v souvislosti s vyšší prestiží a lepší možností seberealizace, zastávání řídicí funkce v souvislosti s lepším přístupem k informacím, většími pravomocemi a samostatností a zařazení na organizačně výše postaveném pracovišti. Pozitivně také působí zaměření manažera na své podřízené a participativní styl řízení. Fyzikální podmínky mají význam hlavně pokud jsou nepříznivé, pak se významnou měrou mohou podílet na nespokojenosti pracovníka. Z důležitých osobnostních proměnných jedince můžeme jmenovat věk, pohlaví, vzdělání, rodinný stav, pracovní zkušenost, profesionalitu nebo intelekt (Rymeš, 2003).

Všeobecný vztah práce k životu je bezesporu odrážen v ekonomické stabilitě, která umožňuje příjemné trávení volného času. Ekonomický význam práce pro jedince je zásadní. Často se při svých rozhovorech s lidmi o práci setkávám s názorem, že „práce se dělá pro peníze“. Když se ale na tento výrok blíže zaměřím, zjišťuji, že obvykle souvisí se situací řešení nějaké nespokojenosti nebo problému v práci a v podstatě zrcadlí postoj, kterým člověk říká, že když mu práce neposkytuje nic více, uklidňující je alespoň vědomí, že poskytuje peníze a ekonomickou stabilitu. Přesto z toho ale vnímám, že to není to, co člověk od práce očekává, čím by se cítil být uspokojen. Co je ale to „více“, co by práce měla poskytovat? Domnívám se (a různé výzkumy to potvrzují, např. Morseová a Weiss, 1955), že peníze opravdu nejsou motivem toho, že člověk pracuje, ale jsou spíše příjemným a určitě i důležitým důsledkem pracovní činnosti. Když se na tuto problematiku podívám z jiného úhlu a pokusím se zodpovědět otázku, co vede lidi k tomu, aby i

problematickou a nepříjemnou práci dělali přesčas a často bez nároku na finanční odměnu a přesto nebo právě proto s ní byli spokojeni, odpovědí bude to, že činnosti, které dělají, vedou k tomu, čeho chtějí dosáhnout a právě tím je uspokojují. Tvoří smysluplný celek, umožňují vidět cíl, za kterým lidé jdou a v jehož dosažení vidí smysl, jehož naplnění jim přinese spokojenost.

Spokojenost v práci je důležitou součástí spokojenosti v životě, můžeme si toho všimnout v našem každodenním bytí. Je to tak z toho prostého důvodu proto, že v práci trávíme velmi mnoho času, ale také proto, že nám na ní záleží. Přesto je při uvažování o souvislostech se spokojeností v práci třeba mít na paměti, že jak spokojenost v práci tak v životě stejně jako vnímání smysluplnosti v práci i v celém životě mohou být založeny kromě jiného také na osobnostních rysech.

#### *2.2.5. Kariéra*

Může být vnímána jako součást životní dráhy člověka. Podle D. E. Supera je sledem zaměstnání, prací a pozic, které člověk v životě zastává (in Rymeš, 2003, str. 119). Objektivní kariéra je posuzována vnějšími pozorovateli, případně se zachycuje v dokumentaci pracovníka. Subjektivně je závislá na osobním ocenění úspěšnosti jednotlivých profesních období. Obecně lze říci, že kariéra v souvislosti se životní dráhou člověka začíná vstupem, pokračuje socializací, vzestupem, udržováním a končí ústupem. Tyto fáze souvisejí s tím, nakolik je práce pro člověka v jednotlivých obdobích důležitá a jak je schopen využít v ní své schopnosti a vlohy. V závislosti na věku hledá člověk různé typy naplnění svého života a domnívám se, že právě v Superově období vzestupu a udržování je člověk ve věku, kdy je pro něj práce jednu z nejvýznamnějších složek života. Možná je

to tak proto, že touží po seberealizaci, možná proto, že potřebuje najít smysl ve své činnosti, dovést ji k nějakému cíli a získat pocit, že po sobě něco zanechává.

Super tvrdí, že spokojenost pracovní a spokojenost v životě závisí na rozsahu, ve kterém nalezne jedinec uplatnění pro své schopnosti, zájmy, osobnostní rysy a hodnoty. K tomu mohu dodat, že zřejmě na hranici mezi rysy a hodnotami by mohl ležet smysl práce pro jedince a jeho vztah k celkovému smyslu života, který z osobnostních rysů vychází a ze kterého pak pramení jednotlivé hodnoty, které jsou v životě jedince důležité.

J. L. Holland (in Schein, 1988) pracuje s pojmem 'modální osobní styl', který znamená, že určitý druh osobnosti vyhledává určité pracovní prostředí a pokud najde to správné, bude velmi pravděpodobně vykazovat vysokou pracovní spokojenost a další pozitivní aspekty vztahu pracovníka k práci. Profesních prostředí i typů osobnosti je několik. Můžeme se domnívat, že pokud člověk nedokáže nalézt práci, která by odpovídala jeho zaměstnaneckému založení, nebude se cítit spokojený a seberealizovaný, protože mu nebude umožněno využívat své silné stránky a naopak bude muset vycházet z těch, které nejsou u něj nijak výrazné. To jej může vyčerpávat a podněcovat u něj vznik pocitu, že daná práce pro něj nemá smysl a možná nemá smysl ani to, aby ji dělal v určité kvalitě a s určitým nasazením. Domnívám se, že tento vztah je vždy komplexní – člověk nevidí smysl ve své práci a tento fakt ovlivňuje jeho výkonnost a kvalitu odvedené práce. Možná právě nenaplnění podmínky smysluplné práce vede lidi ke změnám v kariéře, k dlouhodobému plánování směru své kariéry a k vyhledávání zaměstnavatelů, kteří mohou smysluplnou práci nabídnout, i když ve hře je samozřejmě mnoho dalších faktorů jako ambice, touha po změně nebo naopak po větší jistotě, sociální prestiž spojená s různými

zaměstnáními nebo prozaičtější důvody jako vzdálenost z domova do práce, finanční ohodnocení, špatné vztahy na stávajícím pracovišti a podobně.

Na změny v kariéře se lze podívat i z jiného úhlu, vezměme si opět něco z myšlenek klasika psychologie kariéry Scheina (1988), který se na celou problematiku dívá z hlediska zakotvení: když je v životě člověk nějak zakotven, často se to odráží i v jeho kariéře. Oblasti zakotvení podle Scheina jsou: technika/funkčnost, manažerské dovednosti, kreativita, jistota/stabilita a autonomie. Člověk má zřejmě tendenci hledat takový typ kariéry, který bude korespondovat s jeho přednostmi a preferencemi. Tak se nejlépe bude rozvíjet podle svých představ a potřeb a tak pro něj bude jeho práce smysluplná.

Další teoretik, který se zabýval kariérou, byl Frank Parsons [Wikipedia (2)]. I z jeho teorie si můžeme vzít několik zajímavých příkladů pro náš pohled na věc. Parsons se zabýval zejména rozhodováním jedince ohledně své kariéry a určil tři základní kameny, které by měly při výběru kariéry hrát roli. Prvním z nich je jasné pochopení sebe sama, svých schopností, postojů, zájmů, možností, hranic a jiných osobních aspektů. Dalším je znalost požadavků a podmínek, výhod a nevýhod, možností a šancí, které souvisejí s konkrétní prací. Třetím je vztah mezi předešlými dvěma skupinami faktů. V první oblasti rozhodování je mnoho subjektivního, člověk v ní hledá svůj vlastní vztah k práci, snaží se odpovědět na otázku, nakolik bude konkrétní práce souznít s tím, čeho chce v životě dosáhnout, zda bude naplňovat jeho hodnoty a jaký dlouhodobý smysl pro něj může mít. Druhá oblast zachycuje, jaký smysl může poskytovat práce jedinci, zda požadavky, které práce klade, korespondují s vlastnostmi, které může člověk nabídnout – jestli má smysl danou práci dělat. Soulad mezi oběma uvedenými skupinami

faktorů je, pokud se jej podaří dosáhnout, velmi důležitou podmínkou smysluplnosti práce.

#### *2.2.6. Status a sociální mobilita*

Podle Supera (1957) je potřebou všech lidí, zejména ale těch, kteří dosahují v práci vyšších pozic, dosahování určitého statutu. Pracovní status je komplexní jev, který je postaven na mnoha vztazích – vztazích s kolegy, nadřízenými a podřízenými, lidmi mimo danou profesi, se zaměstnavatelem, zákazníky a veřejností. Pracovní zařazení je primárním zdrojem sociálního statutu v industriální společnosti, v níž žijeme. Informace o tom, jakou práci člověk dělá, nám mnohdy napoví více než jakákoli jiná izolovaná informace. Podle Centerse, kterého cituje Super (1957), jsou kromě práce dalšími silnými zdroji statutu tyto položky: víra a postoje, vzdělání, rodina a peníze. Dá se říci, že určitá zaměstnání implicitně vnímáme jako náležející k určitým sociálním vrstvám. Lidé, kteří mají velmi reprezentativní zaměstnání, se obvykle považují za příslušníky vyšší třídy a jsou za ně považováni i ostatními. Jak uvádí Super (1957), kromě sociálního statutu ovlivňuje práce výrazným způsobem také hodnoty, postoje a životní styl jedince.

Sociální status, který nám poskytuje práce, lze spárovat s určitou součástí sebehodnocení, kterou popisují v části diplomové práce pojednávající o smyslu života. Jedná se o sebehodnocení, které pramení z příslušnosti k určité třídě, rase nebo skupině. Sebehodnocení stejně jako sounáležitost s danou skupinou mohou přispívat ke smysluplnosti života tím, že se jedinec má s kým srovnávat a zároveň pomocí těchto konceptů může lépe vnímat, „kam patří“.

### *2.2.7. Práce a pracovní motivace v ekonomické psychologii*

Podle Lea, Tarpyho a Webleyho (1994) je práce aktivita, která je stěžejní pro ekonomické chování. Otázka, proč lidé pracují, je zároveň otázkou na to, co je k práci vede i jaký z ní mají užitek. V nejobecnější úrovni se ptáme, proč pracovat, ale otázka může znít také, proč vykonávat dané zaměstnání, proč v něm trávit určitý počet hodin nebo čím je ovlivněna kvalita práce. Odpovědět uspokojivě na otázku, co způsobuje, že lidé pracují, je velmi komplikované. Navíc některé výzkumy ukazují, že příčiny a následky lidské práce mohou stát proti sobě.

Podle výzkumu Morseové a Weisse již z roku 1955 přibližně 80% lidí tvrdilo, že plat není zvláštní příčinou k vykonávání jejich zaměstnání. Toto tvrzení bylo reakcí na otázku, zda by dotyční pracovali i v případě, že by náhle zdědili takové jmění, které by jim bez problémů zajistilo stejnou životní úroveň, jakou momentálně mají. Byly zjištěny rozdíly mezi sociálními třídami, například muži střední třídy tvrdili, že hlavním smyslem práce v jejich životě je získání účelu, pocitu dosažení úspěchu a sebevyjádření, muži nižší třídy považovali práci za zdroj pocitu, že „mají co dělat“, jsou zaneprázdněni. Kelvin (1981) zkoumal význam práce pro sebepojetí a také význam volného času jako psychologicky adekvátní alternativu práce. Pravda může být mezi oběma póly, které zastávají buď názor, že lidé pracují zejména pro peníze nebo zejména pro pocit osobního uspokojení.

Lea, Tarpy a Webley (1994) popisují důvody, pro které lidé pracují, jako instrumentální, emocionální, seberealizační a sociální s tím, že ani jedna skupina důvodů nemůže vysvětlit motivaci lidí k práci plně.

Teorie instrumentality tvrdí, že lidé pracují pro užitek, který jim to přináší. Samozřejmě se nejedná pouze o užitek finanční ale kterýkoliv jiný s prací bezprostředně spojený užitek.

Emocionální důvody pro práci vyjadřují názor, že přinejmenším práce některého druhu je natolik potěšující, že je lidmi vykonávána jen pro ni samu a pro radost z ní.

Práce z hlediska seberealizace je vnímána tak, že lidé si často vybírají zaměstnání, kde nejlépe využijí své schopnosti a zájmy. Teorie sociální motivace k práci na rozdíl od výše uvedených teorií vychází z předpokladu, že člověk je součástí vyššího celku a výhody i nevýhody spojené s vykonáváním zaměstnání jsou tímto nahlíženy z jiné, komplexnější perspektivy. Pro sociální motivaci k práci je důležitý i fakt, že mnoho osob nachází v pracovním prostředí možnost pohybovat se v jiné primární sociální skupině než je rodina a pro ty osoby, které rodinu nemají nebo vztahy v ní fungují chybně, je pracovní kolektiv mnohdy jediným prostředím, kde navazují blízké vztahy. Příslušnost k určitému zaměstnání navíc nese informaci o tom, jaké hodnoty a sociální status má člověk, který jej vykonává.

Pro většinu lidí je zřejmě přirozené pracovat, protože to napomáhá jejich začlenění do společnosti a protože nečinnost je oproti činnosti hodnocena negativněji.

Všechny čtyři oblasti, ve kterých spatřuje ekonomická psychologie motivaci k práci, by mohly být částečně chápány jako oblasti, ve kterých je integrován význam práce pro smysluplný život.

Vnesení smyslu do života prostřednictvím práce může být chápáno jako nehmotný a snad i částečně nevědomý instrumentální, užitečný aspekt.

Emocionální stránka smysluplné práce je také zřejmá, neboť známe mnoho výzkumů hovořících o negativních emocionálních dopadech nezaměstnanosti a naopak o těch pozitivních v případě, kdy lidé dělají smysluplnou práci, která jim přináší spokojenost a pocity štěstí a seberealizace, umožňuje jim dosahování cílů a navazování uspokojivých mezilidských vztahů. Všechny emocionální stavy, které



jsou spojovány s bezsmyslností, jsou emocionálně negativní, naopak ty spojované se získáváním a udržováním smysluplného jsou převážně pozitivní.

Seberealizace je pojem, který je v kontextu smysluplnosti práce skloňován zřejmě nejčastěji; seberealizace může pro mnoho lidí – obzvláště v naší kultuře – být synonymem pro životní smysl a práce poskytuje mnoho příležitostí jak seberealizace dosáhnout.

Sociální motivace k práci může být nahlížena ze dvou stran – buď se jedná o tlak sociálního prostředí vůči jedinci k tomu, aby pracoval, protože je to obvyklé a žádoucí, nebo se jedná o motivaci, která vychází zevnitř jedince, která jej vede a poskytuje mu životní smysl díky sociálním kontaktům, které mu pracovní prostředí nabízí. Sociální kontakty na pracovišti a jejich uspokojivé hodnoty jsou jedním z nejvýznamnějších predikátorů celkové spokojenosti v práci, pokud jsou jejich hodnoty neuspokojivé, mohou naopak vést jedince k hledání změny v oblasti práce či k nezájmu nejen o kolektiv, ale o práci jako takovou.

### 3. SMYSLUPLNOST PRÁCE

#### *3.1 SMYSL VE VZTAHU K PRÁCI*

Když si uvědomíme, kolik času průměrně člověk tráví v práci, kolik problémů a starostí, ale také splněných cílů a radosti mu přináší, je nasnadě, že hledání smyslu v práci je „životně“ důležité. Přesto, když vzneseme otázku po smyslu života, mnoho lidí bude v dnešní postmoderní éře hledat odpověď pouze v mimopracovní oblasti osobního života. Jako by práce byla něčím, co s vlastním životem ani tak moc nesouvisí. Možná je tomu tak proto, že mnoho organizací, na jejichž půdě se práce jednotlivců odehrává, je poměrně neosobních. V naší zemi tento fakt může pramenit i z historie, protože za komunismu každý pracoval a byl k tomu z vnějšku nucen proto, aby se nevymykal z normálu. Takováto atmosféra, za které se pracovní činnost odehrávala, jistě neposkytovala pracujícím velký smysl stejně jako fakt, že pracovali proto, aby podporovali systém, se kterým pravděpodobně nesouhlasili a cíle, na jejichž vytyčení se nepodíleli.

V každé historické éře a v každém individuálním případě se práce v některé ze svých forem týká života téměř každého dospělého jedince. Otázkou je, jak ji definujeme - může se jednat o placenou práci jako zaměstnání nebo také o jakoukoli práci neplacenou, dobrovolnou. V prvním případě nastává další otázka, zda se jedná o práci pro nějakou organizaci nebo o vlastní podnikání. Protože odhaduji, že většina osob práci chápe jako placenou činnost, která se odehrává především v nějaké formě organizace, budu vycházet z této definice.

Smysl ve vztahu k práci zahrnuje z pohledu psychologie hledání smyslu života skrze práci, hledání smyslu v práci samotné nebo korelaci mezi

různými aspekty práce a smyslem života. Je možné, že práce umožňuje lidem plně se angažovat, být opravdu „naživu“, ať už je jejich pracovní zařazení a prostředí jakékoli. Nalezení a explicitní vyjádření smyslu práce je pro mnoho lidí náročné, protože tradiční přístup k významu práce je založen na její materiální stránce, hmatatelných výsledcích a konkrétních činnostech. Jak jsem si všimla, lépe se v praxi při rozhovorech s různými lidmi dostáváme ke smyslu práce v případě, kdy se řeší nějaké zásadní problémy, které se pracovní a profesní činnosti člověka dotýkají, jako je například změna pracovní pozice, změna vlastníka nebo managementu firmy související se změnou firemní vize nebo celkové atmosféry ve firmě, snížení platu, zvýšení odpovědnosti a podobně. Právě ve chvíli, kdy je vnějšími okolnostmi jedinec nucen zamyslet se nad svým vztahem k práci, dochází ke zjištění, že smysl práce je velmi důležitý aspekt celého vztahu ke konkrétnímu zaměstnání i k práci obecně.

V dnešní době se hledání smyslu práce stává oblíbenějším tématem než dříve a do budoucna bude zřejmě ještě aktuálnější. Začínají vycházet knihy o tom, jak pomoci při hledání smysluplného života sám sobě, máme různé organizace a internetové zdroje, které pojednávají o hledání sebe sama a celková atmosféra v naší kultuře je dnes taková, že se pozornost veřejnosti snadněji obrací k osobnímu růstu a porozumění nám samotným. Lidé si snadněji pokládají otázky po podstatě, smyslu nebo účelu.

Byl to Viktor E. Frankl (1994), který spojil smysl života do kontextu s primární životní motivací. Vůle ke smyslu může být přeneseně uchopena také jako pojem, který se týká existenciálních potřeb člověka v práci. Jinak řečeno, práce může být zdrojem smyslu v životě člověka.

Hledání smyslu v práci je složitý, náročný a dlouhý proces a podle Frankla k němu můžeme přestoupit ze tří stran podle tří hodnot, které uváděl.

Kreativní hodnoty souvisí s tím, že každý z nás určitým způsobem dělá nebo tvoří něco, co má hodnotu. Mít úspěch v práci díky tomu, že daná práce je významná, je z Franklova pohledu primárním zdrojem smyslu. Mnoho jedinců se tak zaměřuje na „zanechání dědictví“ na světě a snaží se skrze práci udělat nebo vytvořit něco pozitivního. I bez velkého záměru zanechat něco po sobě je ovšem důležité, aby lidem jejich práce dávala smysl teď a tady. To, že se člověk na konci každého dne může ohlédnout a vidět, co vykonal, může být dostatečným zdrojem smyslu.

Zážitkové hodnoty skrze práci mohou být syceny setkáními s lidmi nebo událostmi, které mají pro jedince význam. Tyto zážitky souvisí s nezávislostí člověka a zřejmě také s jeho určitou spiritualitou nebo transcendentním přesahem. Původní význam slova „logos“ souvisí se smyslem ale také se spiritualitou a tak jej chápal i Frankl.

Postojové hodnoty můžeme zachytit třeba v situaci ztráty zaměstnání nebo problémů v něm. Postoj ovlivní jak odpověď člověka tak částečně i výsledek situace. V práci se každý dostane do mnoha situací, ve kterých je potřeba zvolit si nějaký postoj a je také důležité, aby člověk po zaujetí postoje občas své stanovisko zrevidoval a případně pozměnil, nezůstal statický.

Martin Seligman (2003) uvádí, že naše ekonomika rychle mění svou orientaci z peněz na osobní spokojenost, jejíž význam stále stoupá. Dnešní člověk v práci touží primárně po maximalizaci své pracovní a tím částečně i životní spokojenosti. Práce je jednou ze základních domén života, společně s láskou a výchovou dětí. Podle výzkumu Bonebrightové, Claye a Ankenmana (2000) souvisí práce a nasazení v ní na jedné straně s účelem života a se životní spokojeností a

na straně druhé s konfliktem mezi prací a osobním životem. Určité zdravé pracovní nasazení a nalézání účelu v práci souvisí se spokojeností, pokud se ovšem důraz na práci přehání a smysl života není hledán jinde než v ní, dochází ke konfliktům mezi prací a osobním životem.

McGregor (1960, s. 47 – 48) nehovoří v souvislosti se svými teoriemi X a Y přímo o smysluplnosti, ale zmiňuje se spíše o aspektech, které snad můžeme nazvat dílčími aspekty smysluplné práce. Jedná se například o přirozenost, se kterou pracovník typu Y vyvíjí úsilí, protože práce může být zdrojem uspokojení jeho vyšších potřeb; má vlastní směr a sebekontrolu ve vztahu k pracovním cílům, které si vytyčil a jejichž dosažení pravděpodobně povede k seberealizaci; hledá vlastní zodpovědnost a je originální a kreativní. Autor také podotýká, že tyto vlastnosti a schopnosti pracovníků jsou ve stávající době (ovšem kniha, kterou cituji, byla napsána již na počátku 60 let), využívány pouze částečně. Uvedené aspekty mohou v užším pojetí souviset se smysluplnou prací, v širším pojetí ale také s celkovou životní smysluplností.

### *3.2. ASPEKTY PŘÍSPÍVAJÍCÍ KE SMYSLUPLNOSTI PRÁCE*

Existuje něco takového jako opravdu smysluplná práce? A pokud ano, co ji tvoří a jak můžeme aspekty smysluplnosti do zaměstnání zavést? Zdá se, že zodpovězení otázky není jednoduché. Každý člověk zřejmě má určité složení faktorů, které právě u něj způsobují, že vnímá svou práci jako smysluplnou. Některé faktory jsou notoricky známé, jiným psychologové tolik pozornosti nevěnují. Tom Terez provedl rozsáhlý výzkum na pracovištích a na jeho základě uvádí několik základních tezí a 22 faktorů přispívajících ke smysluplnosti práce.

První teze je, že existuje velký rozdíl mezi pracovní spokojeností a prožíváním smysluplnosti v práci. Spokojenost nastává, když jsou uspokojeny potřeby a očekávání, ale smysluplnost v práci je hlubší, pojednává o snech, nadějích a naplnění.

Dále, lidé definují práci jako smysluplnou mnoha různými způsoby a těžko se najde jednoduchý popis pro práci opravdu poskytující smysl života.

Nicméně jsou zde určité aspekty, které se zdají být univerzální. Nejvýznamnějších z nich je účel – pocit, že práce člověka jako individua i jako součásti organizace hraje velkou a skutečnou roli. Za ním následují vlastnictví, zakotvení, jednota a mezilidské vztahy. V další řadě následují služby, rovnost, viditelné výsledky, invence a osobní rozvoj. Právě výše uvedené složky jsou ty, na kterých by organizace měla začít pracovat, pokud chce svým zaměstnancům poskytnout smysluplné pracoviště.

Důležitým poznatkem je, že lidé nevnímají výši platu ani ostatní incentivy jako podstatné pro prožívání smyslu. Důležitější je, jak se ukazuje, spravedlivost odměňování.

Moderní postupy jako reinženýring, strategické plánování nebo řízení kvality málokdy pomáhají zvyšovat smysluplnost práce. Efektivnější jsou staré klasické metody – jasný účel práce, služba společnosti, kvalitní dialog nebo respekt vůči zaměstnancům.

Zde je 22 položek, které Tom Terez chápe jako stavební kameny pro smysluplnost práce:

### Uznání

Často se stává, že velké pokroky ve vývoji firmy nejsou dostatečně oceňovány managementem, který má k zaměstnancům přístup typu „za to vás přeci platíme“. Navíc je v organizacích často takový spěch na

realizaci dalších a dalších projektů, že ani není čas zastavit se, reflektovat a ocenit dobré výkony. Velmi pozitivní je, když je jako forma uznání použito opravdové, prožívané ocenění, nikoli pouze finanční odměny a firma silně vnímá a vyjadřuje uznání nad pozitivními výsledky svých zaměstnanců. Vhodné je po dokončení většího projektu zpomalit, případně oslavit jeho ukončení a dosažení dobrého výsledku.

### Rovnováha

Někdy jakoby se rozumělo samo sebou, že práce je v životech zaměstnanců to nejdůležitější. Naše kultura téměř oslavuje workaholiky a lidé jsou nuceni, aby odsouvali kvůli práci do pozadí svou rodinu. Pokud zaměstnanec přijde do práce pozdě nebo vůbec nepřijde kvůli rodinným okolnostem, je to tolerováno pouze s velkou nechutí ze strany vedení. Tato nerovnováha ovšem nepřináší zaměstnancům dobrý pocit. Lidé a zejména nadřízení by naopak měli respektovat existenci mimopracovního života a respekt projevovat činy; neuvalovat na ty, kteří mají vážné osobní důvody pro absenci v zaměstnání tresty. Mělo by také být možné, aby si zaměstnanci brali práci domů a nemuseli se přitom cítit provinile. Potom budou pociťovat, že osobní i pracovní složka jejich života jsou v rovnováze.

### Výzva

Když se lidé v práci nudí, je to pro ně obvykle opravdu utrpení. Mají pocit, že svou práci mohou dělat se zavázanýma očima a tak ztrácejí svůj potenciál. Ne proto, že by neměli dostatečné znalosti a dovednosti, ale proto, že je jejich zaměstnavatel nedokáže dobře využít. V ideální situaci by lidé měli mít možnost využít vlastní talent, čelit výzvám, které jsou náročné ale ne nemožné. I když jistě existuje určité procento lidí, kteří prohlašují, že chtějí co nejjednodušší práci za co nejvíce

peněz a pak pro ně nastane uspokojivý stav, není to procento možná nijak významné. Navíc je tento postoj často jen pózou a způsobem, jak se vyhnout tomu, jít ve svých úvahách o práci a jejím smyslu do hloubky. Jak již bylo řečeno v jiné části této práce, je problematika smyslu často těžko verbalizovatelná a zvědomitelná.

### Dialog

Dialogy o problémech v práci jsou často povrchní a některé důležité věci jsou považovány za příliš složité, než aby se řešily, a proto se rutinně vypouštějí z rozhovorů. Dobrý, otevřený, čestný a konstruktivní rozhovor je ale nutný a neměl by se považovat za ztrátu času tak, jak tomu někdy bývá. Jde také o to, kdo je do dialogu zapojen, protože důležití jsou pracovníci na všech úrovních organizace, nikoli jen vedoucí. Správná forma dialogu by měla zajistit, aby lidé uměli nejen hovořit, ale také naslouchat druhým. Samozřejmě existují pracovní pozice a s nimi korespondující typy pracovníků, u kterých je hlubší dialog o smyslu a vyšším účelu práce těžký, ne-li nemožný. Přesto i pouze vědomí možnosti otevřeného rozhovoru může přispět k tomu, že práce a její podmínky budou vnímány jako smysluplnější než by tomu bylo v případě, kdy se o některých věcech nehovoří vůbec.

### Směr

Výraz „vize“ je něco, co je pro pracovníky na nižších pozicích velmi vzdálené od reality a mnoho z nich neví, kam vlastně organizace strategicky míří. To způsobuje, že nemají tu správnou motivaci, drive, nechápou, kam mají směřovat. Každodenní cíle a jejich dosahování by měly být součástí všem srozumitelné vize, kterou lidé sdílejí. Vize může být pracovníkovi zprostředkována již v raných fázích pracovního vztahu, řekněme již při přijímacích pohovorech, při průběhu adaptace a



identifikace s prací a prostředím, ve kterém probíhá. Kdybych byla člověkem, který shání práci, velmi by mne oslovil takový přístup firmy, který by vizi, kam práce každého jednotlivého zaměstnance směřuje, měl za velmi důležitou věc. Jisté je, že v této oblasti hrají roli vzdělání, očekávání, hodnoty, předchozí pracovní zkušenosti a další vlivné aspekty, o kterých jsem pojednávala v předchozích kapitolách.

### Rovnost

Když se jí ve společnosti nedostává, cítí se někteří zaměstnanci jako druhořadí, musí dávat pozor, jak koho oslovují a mluví s ním, rozmáhá se pocit, že ve firmě jsou některé skupiny nebo osoby zaměřeny proti jiným a existují různá měřítka pro různé lidi. Tento stav existuje i fyzicky ve formě vyhrazených parkovacích míst, různých pracovních prostředí a podmínek. Ve správném případě by lidé měli pociťovat, že jsou všichni na stejné úrovni, jakkoli odlišná může být oficiální organizační struktura. Všichni zaměstnanci by měli být vnímáni jako rovnocenní a z toho by měly vycházet veškeré aktivity ve firmě, při jednáních a jiných sešlostech by neměly být nadhodnocovány pozice určitých osob ve firmě, ale spíše by měl být kladen důraz na vědomosti a otevřenost komunikace, aby byl umožněn volný rozhovor.

### Zakotvení

Málo pracovníků chápe, jak jsou zakotveni do organizace a proč by se do ní vlastně měli hodit. Pociťují, že práce, kterou dělají, pro ně vlastně není úplně vhodná a že v ní nikdy nemohou doopravdy uspět. Vnímají velkou propast mezi vlastními hodnotami a hodnotami organizace. Když jdou ráno do práce, jakoby na sebe brali jinou identitu než v osobním životě. Je ale známo, že pocit sounáležitosti s organizací, podobné nebo stejné hodnoty a cíle a vědomí, že člověk zapadá do

organizace, dodávají jeho pracovnímu i mimopracovnímu životu smysl. Člověk je také výkonnější, když jsou jeho zájmy totožné se zájmy organizace.

### Flexibilita

Většina organizací má seznam pravidel, podle kterých by se zaměstnanci měli chovat. To je samozřejmě logické a v určitých případech i žádoucí, problém ale nastává, když jsou tato nařízení chápána příliš striktně a slepě se následují. Raději se dá přednost uposlechnutí pravidla za jakýchkoli okolností, než aby se provedla inovace nebo aby se přihlédlo k situaci. Lidé pak svádějí odpovědnost na pravidla a jejich chování se stává perzistentním, nebo vydávají obrovskou energii na to, aby pravidla nenápadně obešli. Určitá volnost by však v organizaci, která poskytuje svým zaměstnancům smysluplné pracovní prostředí, měla být k nalezení. Situace, které vyžadují úpravu pravidel, by se měly sledovat a jisté přizpůsobení by se nemělo zakazovat, protože správný posudek někdy nemůže být jiný než subjektivní. To pravidla většinou těžko mohou zohlednit, ačkoli v obvyklých situacích může být jejich dodržování na místě.

### Neformálnost

Není nikde dokázáno, že by se práce a zábava musely vzájemně vylučovat. Prostředí může být různě formální, nejlépe se to dá pozorovat na kultuře oblékání (ačkoli jsou samozřejmě zaměstnání, kdy oděv musí být třeba kvůli styku se zákazníky formální, ačkoli atmosféra ve firmě je poměrně uvolněná). Politika otevřených dveří, neformálnost, uvolněná atmosféra a přítomnost osobních věcí, jako jsou například ozdoby pracovního prostředí, však zřejmě přispívá k dobrému pocitu jednotlivce v práci a k zmenšení rozdílu mezi pracovním a

osobním životem. Pokud jsou, jak se dobře můžeme domnívat, práce a osobní život hlavními složkami smysluplného života, proč je stavět do vzájemné opozice?

### Invence

Organizace by měly umožnit svým zaměstnancům využívat inovaci, samozřejmě v mezích tvořených kontrolami výdajů, případných chyb nebo nepozornosti vůči jiným projektům. Některé organizační kultury však příliš zdůrazňují opatrnost, bojí se přílišné rychlosti změn nebo jejich počtu a velikosti. Kladou důraz na to, aby vše bylo dobře a to hned napoprvé. To spolehlivě odrazuje zaměstnance od invence a raději se drží již zavedeného způsobu, který znamená absenci riskování, byť by bylo v zájmu zlepšení podmínek práce. Přitom je zřejmé, že chyby jsou nedílnou součástí inovačních procesů a pokud nejsou příliš podstatné, vyplácí se je dělat, protože jsou cenou, kterou musíme zaplatit za dynamický vývoj organizace. Když je atmosféra nakloněná inovaci, lidé jsou otevřenější vůči novým myšlenkám, přístupům a trendům a využívají všechny možnosti k uplatnění kreativity.

### Jednota

Často se stává, že jednotlivá oddělení v organizaci mezi sebou bojují, protože zaměstnanci v nich nemají pocit, že jsou součástí jedné firmy a měli by mít společný cíl. Často ani neví, co ostatní oddělení vlastně dělají. Pro zlepšení takového stavu je žádoucí seznámit zaměstnance s fungováním celé organizace, opakovaně v nich vzbuzovat pocit, že pracovně jsou „v tom všichni společně“. Moderní firmy využívají možnosti horizontální mobility zaměstnanců, což může velmi prospět oběma stranám, zlepšit porozumění mezi jednotlivci i odděleními. V mnoha případech je vnitrofiremní kooperace efektivnější než soutěž,

protože se lépe dají využívat výjimečné schopnosti jednotlivých zaměstnanců a každý má své místo a je o něm známo, co dělá, v čem vyniká a jak je prospěšný organizaci. Zaměstnanci by si měli důvěřovat jak lidsky tak profesně.

### Vlastnictví

To, že zaměstnanci vnímají organizaci jako „vlastní“ jim napomáhá nalézt smysl v jejich pracovním prostředí a náplni. Pocit vlastnictví v nich povzbuzuje to, že mají možnost samostatně rozhodovat, nikoli že musí chodit za zástupci managementu pro sebemenší schválení, povolení nebo vyjasnění. Zaměstnanci jsou často instruováni, většina rozhodnutí je věcí menšiny a v důsledku toho se lidé necítí opravdu zahrnuti do procesu fungování firmy. Když je ale pocit vlastnictví na vysoké úrovni, lidé vnímají svou pracovní náplň jako vlastní a také se podle toho chovají, práci si přizpůsobují, dokáží provádět žádoucí změny, využívat možností, vyvíjet nové přínosné myšlenky. S touto problematikou souvisí také snadný přístup k informacím – nikdo by z přístupu k nim neměl být vyloučen.

### Rozvoj osobnosti

Firma se správným přístupem ke vzdělávání může poskytnout zaměstnancům velké příležitosti k rozvoji jejich osobnosti. To se ovšem nestane, pokud vedení vnímá různé druhy výcviků a kurzů pouze jako náklady nebo trvá na tom, aby zaměstnanci absolvovali pouze takové kurzy, které se přímo týkají jejich práce. Negativní také je, když zaměstnanci provádějí po mnoho let stejné zaměstnání, věnují se stále stejným úkolům a firma trvá na tom, aby se věnovali tomu, v čem jsou dobří a nikoli tomu, co je opravdu zajímavé. Pro zaměstnance, kteří stojí o všestranný rozvoj osobnosti, je přínosnější, když jim management

poskytne prostor k plnému rozvinutí jejich potenciálu, široké možnosti vzdělávání, používání nového vybavení nebo změnu pracovního zařazení. Vyzkoušení různých zaměstnání v rámci jedné firmy napomáhá jak rozvoji osobnosti jedince tak zlepšení pochopení fungování jednotlivých oddělení a v důsledku toho vylepšení komunikace.

### Účel

Zážitek účelnosti práce chybí, když je její vykonávání jednotvárným sledem plnění úkolů a mluví se pouze o účelu produktů, služeb, vydělávání peněz a nikdy o lidech. Lidé pak vnímají nedostatek smyslu v zaměstnání. Řešením je hovořit o vyšším účelu fungování organizace a poskytnout zaměstnancům pocit, že jejich práce je nějakým způsobem důležitá pro celek. Organizace není řízena pravidly, ale posláním.

### Vztahy

Zaměstnanci by měli být dobře zařazení do sociálních vztahů na pracovišti. Některé organizace ovšem vidí budování uspokojivých mezilidských vztahů jako plýtvání časem a energií a neumožňují svým lidem zbavit se izolovanosti, do které jsou uvrženi při vykonávání své pracovní náplně. Také vztahy s klienty a dodavateli jsou omezeny pouze na schůzky a komunikaci nutnou pro obchod. Osamělost vede k nespokojenosti v práci, což samozřejmě ovlivňuje i pracovní výkon. Pracovníci jsou obvykle spokojenější, když mají příležitost budovat vztahy na pracovišti, je to pro člověka přirozené a v rozumné míře to jistě neškodí výsledkům organizace. Také silnější a ne pouze striktně pracovní nebo obchodní vztahy s klienty a dodavateli mohou být přínosné pro obchod.

## Úcta

Úcta v pracovním prostředí se dá vnímat jako umožnění zaměstnancům, aby mohli svůj čas využívat efektivně a podle svého rozhodnutí, být minimálně zatěžováni pravidly a byrokratickými požadavky. Je to proto, že pravidla, zvyky a zavedené byrokratické postupy jsou mnohdy velkou překážkou jak pro vykonávání práce samotné tak pro pocit zaměstnanců, že jsou vnímáni jako kompetentní osoby. Příliš mnoho nařízení snižuje u lidí pocit, že si jich někdo váží a při dodržování mnoha pravidel a získávání povolení se mohou cítit obrazně jako veverka, které obíhají v kleci neustále se otáčející kolem vlastní osy.

## Vlastní identita

Smysl ve své práci mohou lidé pociťovat, když se jim umožní vnímat vlastní identitu a vystupovat jako individua. To může podpořit existence vlastních kanceláří nebo alespoň místa, kde zaměstnanci mohou být v soukromí a celkový přístup managementu, který by neměl odlišnosti mezi zaměstnanci chápat jako problém, ale naopak by je měl ocenit, protože lidé se cítí lépe, když mohou být i v práci sami sebou.

## Pomoc

V naší kultuře je velmi výrazná kompetice a to nejen mezi firmami, ale i přímo v nich. To mnohdy může vést k pocitu zaměstnanců, že jejich pracovní nasazení nemá smysl, když spolu neustále musí soutěžit a vyčerpávají tím své síly. Mentalita, která prosazuje strategii buď výhry nebo pohry jednotlivců mnohdy opravdu není na místě a vede až k tomu, že zaměstnanci raději nevidí kolegu, který potřebuje pomoc. Stejně je to i mezi odděleními nebo jinými pracovními jednotkami firmy. V takovém prostředí jsou jakékoli moderní kurzy a přednášky o spolupráci zbytečné. Je vhodné, aby firma podporovala vzájemnou

pomoc mezi zaměstnanci a to jak formální cestou (to zahrnuje různé instruktáže, školení a tréninky) tak cestou neformální (vysvětlování, podpora od služebně starších kolegů), vzájemnou pomocí a inspirací k profesnímu i osobnímu růstu, vedením k širokému spektru pozitivních výsledků.

### Podpora

Management firem někdy nedostatečně podporuje své zaměstnance a to i když si o podporu výslovně řeknou. Tváří se, že vyřešení problému je věcí, za kterou jsou jejich podřízení placeni, a proto není třeba se obtěžovat s jejich dotazy a starostmi. Dokonce to někdy dojde až tak daleko, že lidé musí obcházet firemní pravidla, aby mohli svou práci dokončit a může vzniknout i ekvivalent pracovního černého trhu, na kterém se budou směňovat potřebné zdroje - informace, čas, expertnost, nástroje nebo finance. Opačným a také negativním extrémem je stav, kdy management projevuje přílišnou aktivitu a pomáhá zaměstnancům i v případech, kdy to nepotřebují, čímž je demotivuje.

### Viditelný výsledek

Když je zaměstnanec izolovaný v některé části firmy a nemá přístup do částí ostatních, přestává vidět smysl své práce, protože nevidí její celkové výsledky. Práce probíhá a pokračuje stále dál, je málo příležitostí v klidu se zastavit a zhodnotit její výsledky, také styk se zákazníky je často omezen na příležitostná setkání. S viditelností výsledků souvisí způsob odměňování, což je samo o sobě velice citlivé téma. Zaměstnanci mohou mít pocit, že odměňování je pouze věcí managementu, který navíc někdy spíše trestá nedostatky a slabé stránky, než aby odměňoval dobré výkony a úspěchy. Nejenom dosahování finančních odměn, ale i ostatních výsledků práce by mělo

být průhledné, aby lidé viděli zřetelně smysl své práce. Napomáhá tomu i pravidelný kontakt se zákazníky tak, aby zaměstnanci mohli z reálného života dostat zpětnou vazbu o tom, jak jsou výsledky jejich práce využívány. I když je výsledkem práce nehmotný produkt, je dobré najít možnost, jak si ověřit, že práce jedince nějakým způsobem obohacuje ostatní.

### Relevance

Je důležité, aby lidé pociťovali, že pravidla a nařízení, která mají usměrňovat práci, nejsou zbytečná a jsou naopak relevantní a užitečná. Některá pravidla používaná v organizacích jsou opravdu směšná a nepotřebná, některé procesy probíhají stále dokola, aniž by přinášely jakýkoli užitek. Porady se v mnoho firmách konají v pravidelné frekvenci i ve stejné délce, i když při některých z nich není co probírat, protože se v daném období nic významného neděje. Pro odbourání irelevantních aspektů práce je někdy vhodné pozvat si do organizace externího pozorovatele, který lépe odhalí a možná i lépe dokáže obhájit fakt, proč by některé zvyklosti měly být eliminovány.

### Zásluhy

Pracovní výsledky musí být odměněny podle zásluhy. Praxe je často taková, že pracovníci jsou placeni podle průměrné mzdy pro danou pozici nebo i podprůměrně, ačkoli jejich přínos pro organizaci jako celek je mnohonásobně vyšší. Cítí se být anonymní, jsou skeptičtí a pochybují o tom, jestli zrovna jejich práce je významná a nějakým způsobem se liší od práce kohokoli jiného na stejné pracovní pozici. Ideální by bylo, kdyby měli zaměstnanci pocit, že jsou spravedlivě hodnoceni podle toho, za kolik opravdu stojí, jejich přínos je průběžně



přehodnocován a management si je vědom oblastí, ve kterých jsou dobří a využívá jejich práce právě v tom, v čem vynikají.

### Shrnutí

Celkově lze říci, že lidé nejsou v životě spokojeni, když vykonávají práci, která je neetická nebo postrádá smysl. Chtějí a potřebují patřit do organizace, které mohou svou prací smysluplně pomáhat a díky které lépe hledají vlastní identitu. Pracovní prostředí a vztahy fungují jako komunitní a přispívají i k sociálnímu zařazení člověka. Zdá se, že lidé mají zájem pracovat v organizacích, které obdivují a jejichž hodnoty sdílejí. Chtějí mít zaměstnání, která nabízejí výzvy, dávají jasné cíle a poskytují příležitosti k osobnímu růstu a získání uznání a úcty. Usilují o přiměřeně demokratickou formu vedení a také rovnováhu mezi prací a osobním životem.

#### 4. SHRnutí TEoretické Části

Teoretická část této diplomové práce pojednává o dvou oblastech psychologie, práci a smyslu života. Snažím se nalézt v ní odpověď na otázku po společných rysech těchto dvou oblastí a po tom, jaký je mezi nimi vztah.

Oba koncepty jsou velmi komplexní a panuje na ně mnoho názorů. Pojmy, které se v literatuře nejčastěji objevují v souvislosti se smyslem života z velké části korespondují i s pojmy definujícími smysluplnou práci. Tyto dvě oblasti mají mnoho společného, nejsou ale zaměnitelné. Smysluplná práce může přispívat ke zvýšení smysluplnosti života, protože dokáže poskytovat jedinci seberealizaci, životní směr a účel, částečně také pomáhá vytvářet hodnoty a poskytuje příležitosti navazovat uspokojivé mezilidské vztahy. Není ovšem a ani by být neměla jediným zdrojem životního smyslu, protože ten je stabilnější, když má kořenů více. Dalším důvodem proč nehledat smysl života pouze v práci je to, že pokud jedinec klade příliš velký důraz na tento zdroj smyslu jako na jediný, příliš se na něj zaměří a to vyvolává nerovnováhu v jeho osobním životě, což u většiny osob nevede ke spokojenosti a plné seberealizaci.

Práce je mnohem starší veličinou než smysl života, který se objevuje v antické filozofii, ale až do nedávné minulosti se týkal spíše vybraných společenských skupin. Smysl života a diskuze o něm vznikly jako důsledek intelektuálního vývoje lidstva, vzniku filozofie a psychologie, zatímco práce vznikla za účelem obživy jednotlivců a společenství a v závislosti na jejich diferenciaci a růstu došlo k její dělbě a vývoji až do stavu, jaký známe dnes. V práci dospělý člověk obvykle stráví největší část svého života. V dnešní době poměrně velké, i když těžko odhadnutelné množství pracujících lidí nepracuje primárně pro obživu a

má od práce mnohem vyšší očekávání, než zajištění materiálních statků k zajištění potravy a přístřeší. (I když je na druhou stranu nutno realisticky podotknout, že ani tento přístup není výjimkou a existuje také velké množství lidí, kteří od práce o nic více než peníze na zajištění základních životních potřeb nečekají a možná ani čekat nemohou). Velké množství osob si také klade otázky po smyslu svého života, který díky dnešní odosobněné době často spočívá mimo rodinu a mezilidské vztahy. Jak naznačuje text teoretické části, mnohé aspekty smysluplného života jsou shodné nebo se podobají vlastnostem smysluplné práce. Podobné konstatování platí také o absenci práce a absenci smyslu života, protože důsledky obou mají mnoho společného. Důvody, ze kterých lidé pracují, nejsou samozřejmě omezeny pouze na to, že práce může být silným zdrojem smyslu života. Zda a nakolik se jím stane nebo ne záleží na struktuře osobnosti, kultuře, výchově a dalších aspektech, které jedinec nemůže ovlivnit. Dávno již ovšem neplatí názor, který klade rovnítko mezi prací a obživu.

# **III. EMPIRICKÁ ČÁST**

## 1. UVEDENÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI

Pro provedení výzkumu, který popisuji na následujících stránkách a jeho využití jako podkladu pro empirickou část této diplomové práce jsem se rozhodla ze dvou důvodů. Prvním z nich je, že se danou problematikou již dlouho zabývám a je mi blízká, druhým, že jeho výsledky podle mého názoru budou dobře ilustrovat a snad i rozvinou poznatky uvedené v teoretické části této diplomové práce.

Empirická část by měla pomoci získat skrze provedení a vyhodnocení výsledků výzkumu odpovědi na několik otázek. Jedná se o odpovědi na otázky, které aspekty sytí smysluplnost práce a zda existují skupiny respondentů (konkrétně se jedná o skupiny zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných), mezi kterými je v pojetí smysluplnosti práce rozdíl. Dále co je na práci vnímáno jako důležité nebo významné, jakou roli hraje v hodnocení důležitosti jednotlivých aspektů práce finanční hodnocení, jaké důvody mohou vést respondenty ke změně zaměstnání a jaké zdroje smyslu života jsou ve vzorku vnímány jako nejpodstatnější. Většina otázek je pokládána v kontextu smysluplnosti práce a při formulaci odpovědí budu klást důraz na to, abych tam, kde to bude možné, zachytila zejména právě důležitost smysluplnosti práce, kterou respondenti budou udávat u jednotlivých položek dotazníku, který jsem pro účely výzkumu vytvořila.

Na začátku chci podotknout, že výzkum je proveden na několika desítkách respondentů a není proto žádoucí uvažovat o něm jako o výzkumu poskytujícím konečné závěry, které by byly zobecnitelné pro širší skupiny obyvatelstva. Jedná se spíše o ilustraci textu teoretické části diplomové práce, obzvláště pak její třetí kapitoly o smyslu práce.

## 2. VÝZKUM

### 2.1. METODA

Pro svůj výzkum jsem se rozhodla vytvořit dotazník, který se pokusí změřit sílu smysluplnosti práce, kterou jedinec vnímá a prožívá a zmapovat faktory sytící tuto smysluplnost.

Dotazník se skládá ze dvou částí; první část je tvořena 38 výroky, se kterými respondenti vyjadřují svůj souhlas nebo nesouhlas pomocí přidělení určitého počtu bodů. Druhá část je převážně tvořena položkami, ve kterých respondent dostává za úkol vybrat určité kategorie týkající se důležitosti jednotlivých složek práce a přidělit jim počet bodů, který bude vyjadřovat jejich subjektivní význam pro daného jedince.

### 2.2. TEORETICKÉ VÝCHODISKO

Faktory, které hrály roli při konstrukci otázek dotazníku, který by měl měřit smysluplnost práce, jsou sociální kontakty v práci, finanční odměna, možnost růstu, seberealizace a učení se, samostatnost a zodpovědnost a pracovní spokojenost, což jsou aspekty, které jsou všeobecně uznávány jako faktory související s pozitivním hodnocením práce a její smysluplností. Dále jsem vycházela z názoru, že člověk v práci vnímá smysl a význam, pokud mu tato umožňuje dosahovat úspěchů a splňovat své cíle, dává strukturu jeho času, baví jej, přispívá k vytvoření vyššího sociálního statutu a umožňuje získat pocit jistoty. Pro některé jedince může být také důležitou složkou práce možnost přispívat k rozvoji společnosti nebo společnosti skrze práci jiným způsobem sloužit.

V celkové koncepci výzkumu vycházím z předpokladu, že vysoké hodnoty v některých těchto uvedených oblastech budou vysoce korelovat se smysluplností práce.

### 2.3. CÍLE VÝZKUMU

Ne všechny výše uvedené podmínky se samozřejmě vyskytují u každého jedince, který je v práci spokojen a vidí v ní smysl, ale vycházím z názoru, že naplnění výše uvedených aspektů koreluje s prožívaným smyslem práce jedince. V první části výzkumu, která odpovídá první, škálovací části dotazníku, se tedy pokusím zjistit na základě skórování respondentů, které z faktorů a do jaké míry sytí smysluplnost práce, za jejíž hodnotu bude pro tento účel považován hrubý skór, kterého respondenti dosáhnou v první části dotazníku. Stejná data, která jsou použita pro zjištění faktorů smysluplnosti práce, jsou použita k získání odpovědi na otázku, zda existuje významný rozdíl mezi chápáním smysluplnosti práce mezi klasicky zaměstnanými osobami a osobami samostatně výdělečně činnými.

Při zpracování druhé části dotazníku se pokusím zjistit, jaké aspekty lidé obecně považují za důležité na práci, co významného jim práce poskytuje. Z faktorů, které se ve výzkumu objevují, pak vydělím finanční ohodnocení a změřím, nakolik je pro respondenty v porovnání s ostatními faktory smysluplné práce významné, jakou roli ve vztahu k práci hraje. Zaměřím se také na otázku, které faktory respondenti nejčastěji uvádějí jako důvody pro případnou změnu zaměstnání. Zřetel bude kladen zejména na to, jak figuruje mezi těmito důvody přítomnost či nepřítomnost smysluplné práce, seberealizace a dalších aspektů uváděných v souvislosti se smysluplnou prací. Protože tato diplomová práce nepojednává pouze o práci ale také o smyslu života a jeho souvislosti s prací, byla do znění dotazníku zapracována také otázka, odpovědi na niž by po statistickém zpracování měly ukázat, v čem vidí respondenti zdroje smyslu svého života. Ukáže se, nakolik je práce vnímána jako možný a významný zdroj smyslu života.

### Dílčí cíl 1

Najít odpověď na otázku, které faktory a do jaké míry sytí smysluplnost práce.

### Dílčí cíl 2

Zjistit, zda existují rozdíly mezi vnímáním smysluplnosti práce mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými.

### Dílčí cíl 3

Zachytit, jak důležitá je finanční a materiální odměna za práci v porovnání s nemateriálními aspekty.

### Dílčí cíl 4

Popsat, jaké aspekty práce jsou pro respondenty z výzkumného vzorku důležité.

### Dílčí cíl 5

Zachytit, jaké důvody by vedly respondenty ke změně zaměstnání, jak mezi těmito důvody figuruje smysl práce a související oblasti.

### Dílčí cíl 6

Zmapovat zdroje smyslu života u respondentů obzvláště se zřetelem k práci jako jednomu z možných zdrojů.



#### *2.4. PILOTNÍ VÝZKUM*

Před započítím samotného výzkumu jsem provedla předvýzkum, který sloužil zejména k ověření faktu, zda běžný tazatel rozumí formulaci položek a dokáže je zodpovědět. Na základě jeho výsledků jsem před samotnou administrací konečné verze testu přeformulovala nebo úplně vypustila některé z původně navržených položek.

#### *2.5. ADMINISTRACE DOTAZNÍKU*

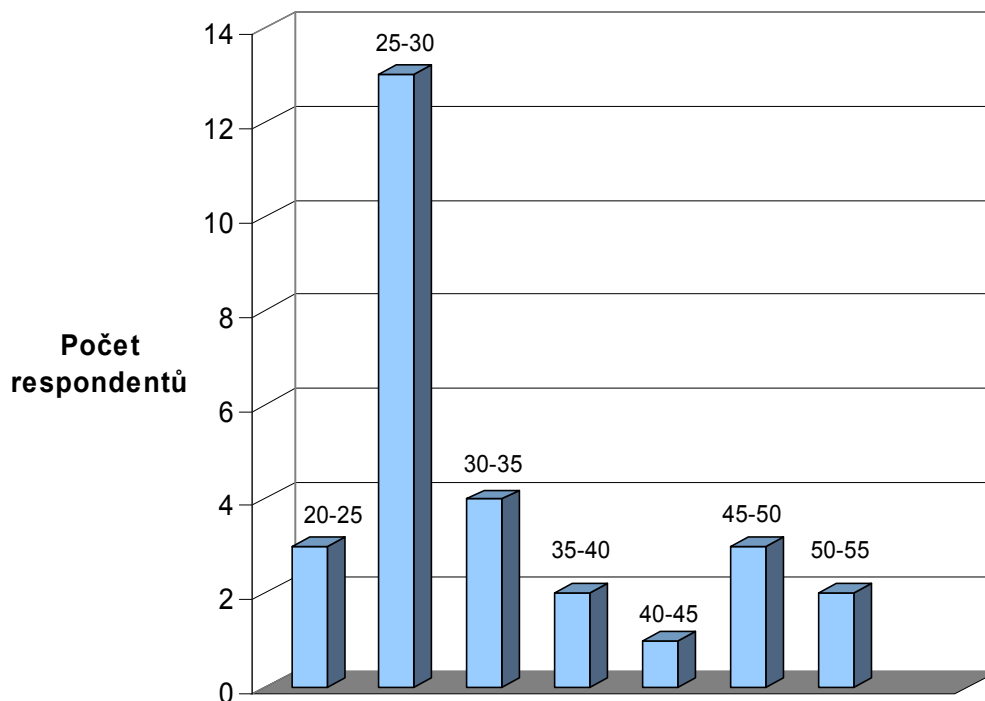
V případě tohoto výzkumu jsem použila jeho rozšíření prostřednictvím e-mailu a to osobám, na které mám kontakt jak přátelského tak pracovního charakteru. Jednalo se vždy o dospělé osoby v produktivním věku. Dále byl těmito osobami dotazník rozšiřován za použití techniky sněhové koule. Každá mnou kontaktovaná osoba byla požádána, aby jej dle svého uvážení šířila dále. Dotazník byl tímto způsobem rozeslán několika desítkám osob, jejichž přesný počet právě díky technice rozšíření nemůže být přesněji odhadnut a proto nelze ani vypočítat návratnost. Domnívám se ale, že byla nižší než 50% a to zřejmě z toho důvodu, že mnohé otázky v testu obsažené byly vnímány již v pilotním výzkumu jako velmi osobní a tento fakt mohl způsobit odmítnutí dobrovolného vyplnění dotazníku a jeho navrácení určitou částí respondentů. Dalším důvodem mohla být relativní obtížnost některých položek zvláště z druhé části dotazníku. Z důvodu osobního charakteru otázek, kterého jsem si byla vědoma, jsem se rozhodla umožnit návrat dotazníků anonymní cestou a to tak, že na běžném veřejném internetovém serveru byla vytvořena schránka pro účely dotazníku, jejíž přihlašovací údaje byly rozesílány respondentům společně s dotazníkem samotným. Po jeho vyplnění měl respondent možnost otevřít anonymní schránku a kompletní text z ní odeslat na e-

mailovou adresu, která byla určena k shromažďování dotazníků. Přibližně polovina respondentů, kteří dotazník odevzdali, tuto možnost využila, druhá polovina jej vyplněný zaslala přímo z vlastních e-mailových schránek. Sběr dat proběhl v prvních dvou měsících roku 2006.

#### *2.6. CHARAKTERISTIKA VZORKU*

Vzorek obsahuje 28 osob ve věku od 24 do 55 let, 23 žen a 7 mužů. Průměrný věk osob ve vzorku je 32 let. Průměrný věk žen je 34 let a průměrný věk mužů 29 let (rozložení respondentů podle věku viz. graf 1a).

**Graf 1a. Složení vzorku respondentů podle věku**



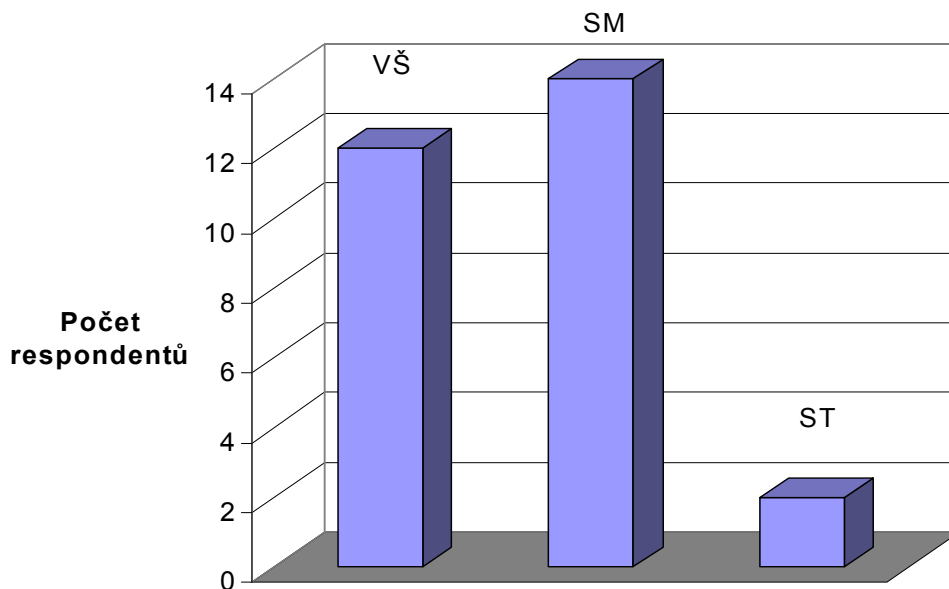
Nejvyšší vzdělání, kterého osoby dosáhly je vysokoškolské, nejnižší pak střední bez maturity.

*Tabulka 1a. Celkové složení vzorku respondentů podle dosaženého vzdělání*

Vysokoškolské	12
Středoškolské s maturitou	14
Středoškolské bez maturity	2

**Graf 1b. Celkové složení vzorku respondentů podle dosaženého vzdělání**

VŠ = vysokoškolské vzdělání, SM = středoškolské vzdělání s maturitou, ST = středoškolské

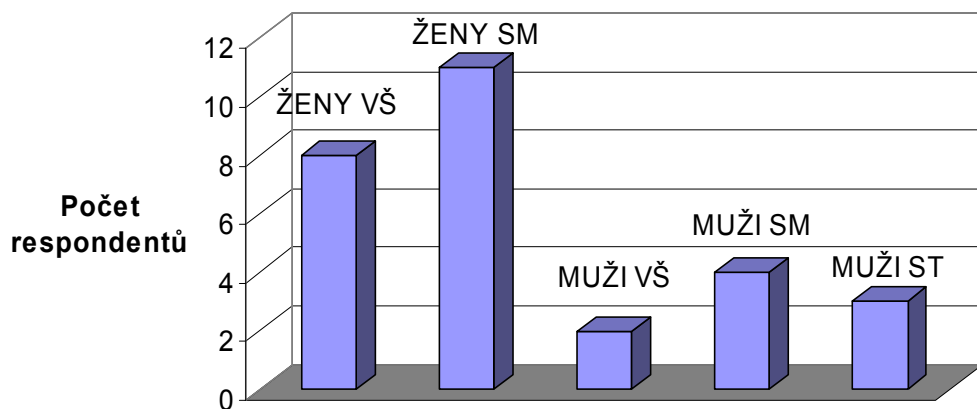


*Tabulka 1b. Dosažené vzdělání jedinců z výzkumného vzorku – muži a ženy*

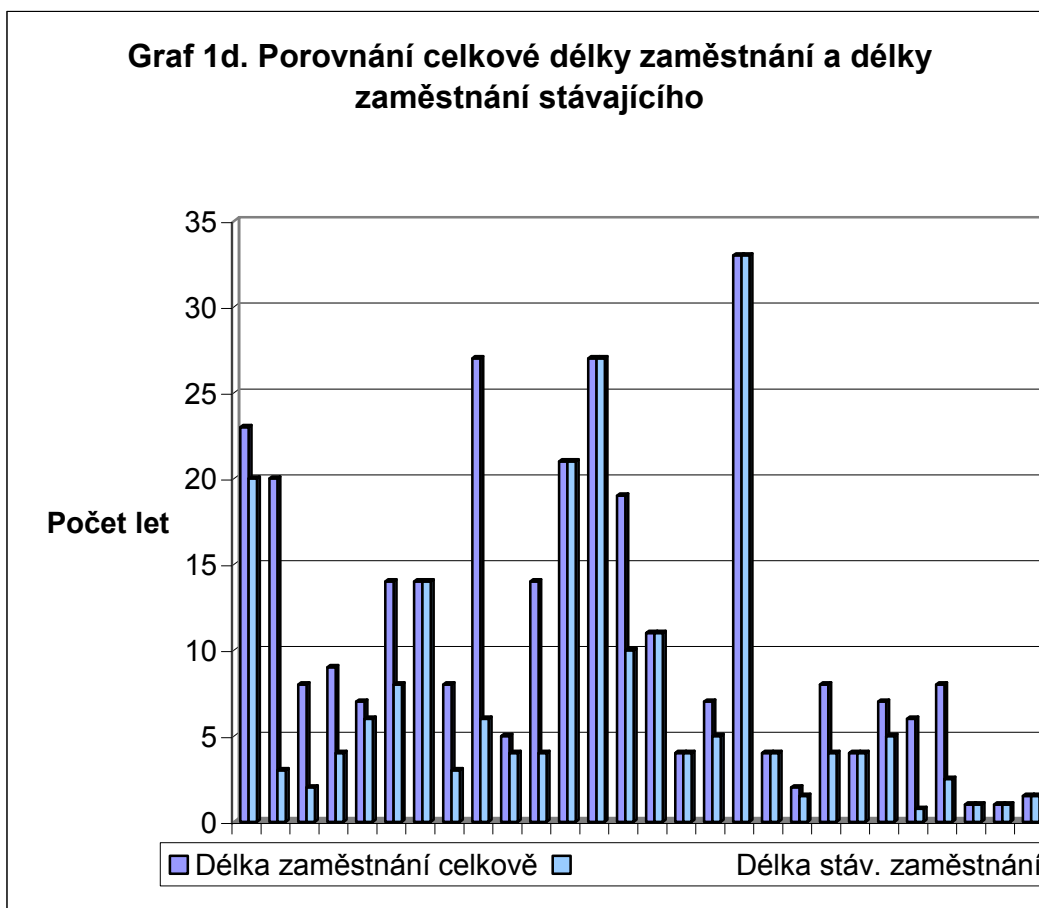
Ženy	Vysokoškolské	8
	Středoškolské s maturitou	11
	Středoškolské bez maturity	2
Muži	Vysokoškolské	4
	Středoškolské s maturitou	3

**Graf 1c. Dosažené vzdělání respondentů - muži a ženy**

VŠ = vysokoškolské vzdělání, SM = středoškolské vzdělání s maturitou, ST = středoškolské



Průměrná délka stávajícího zaměstnání respondentů je 7,5 roku, průměrná délka zaměstnání celkově je pak 11,2 roku (další údaje o délce zaměstnání a některé korelace jsou k nahlédnutí v příloze v tabulce 15).



### 2.7. ZÁKLADNÍ STATISTICKÉ CHARAKTERISTIKY

Po ukončení sběru dat jsem přistoupila ke statistickému zpracování. Nejprve proběhlo pouze zanesení počtů bodů dosažených jednotlivými respondenty u každé položky do tabulky v programu Excel, zjištění korelace jednotlivých otázek s hrubým skórem a propočtení průměrně dosahované bodové hodnoty u jednotlivých položek. Kompletní zápis sebraných dat je k nahlédnutí v příloze v tabulce 2b.

*Tabulka 2a. Základní údaje popisné statistiky vypovídající o výsledcích první části dotazníku před položkovou analýzou*

Maximální hodnota	139
Minimální hodnota	70
Průměr	103,2
Medián (střední hodnota)	101
Modus (nejčastější výskyt)	116
Směrodatná odchylka	17,6
Rozdíl maximální	69
Součet	965

Po zachycení běžných údajů popisné statistiky u základního souboru jsem před dalšími úpravami a propočty vyřadila ty otázky, které nebyly pro testové potřeby dostatečně vyhovující. Vyhověly položky, které měly korelaci s HS nad 0,25.

Tím se konečná verze první části dotazníku zkrátila o 9 položek a to ze 38 na 29.

Základní údaje popisné statistiky upraveného znění první části dotazníku jsou uvedeny v následující tabulce 3a a jejich kompletní výčet se nachází v příloze v tabulce 3b.

*Tabulka 3a. Základní statistické údaje vypovídající o výsledcích první části dotazníku po provedení položkové analýzy*

Max. hodnota	55
Min. hodnota	24
Průměr	33,28
Medián	29
Modus	26
Směrodatná odchylka	15,34
Rozdíl maximální	31
Součet	965
Split-half reliabilita	0,78
Reliabilita po úpravě Spearman-Brownovým vzorcem	0,88
Validita (korelace HS a vlastního hodnocení respondentů)	0,67

### *2.8. SKÓROVÁNÍ RESPONDENTŮ*

Všechny položky v první části dotazníku jsou skórovány na stejné stupnici, respondent má možnost hodnotit daný výrok jedním až pěti body podle toho, nakolik s ním souhlasí. Body leží na kontinuu úplného souhlasu až úplného nesouhlasu, 1 bod znamená plný souhlas a 5 bodů naopak plný nesouhlas. Počty bodů byly sečteny a jejich součet tvoří koncový hrubý skór. V tabulce 4 v příloze je možné nahlédnout na výsledky plošné normalizace výsledků, frekvenční distribuci, kumulativní četnost a hodnoty výsledků v hrubých skórech převedené na standardní jednotky, kterými jsou Z-skóry a steny. Součástí je také histogram výsledků.



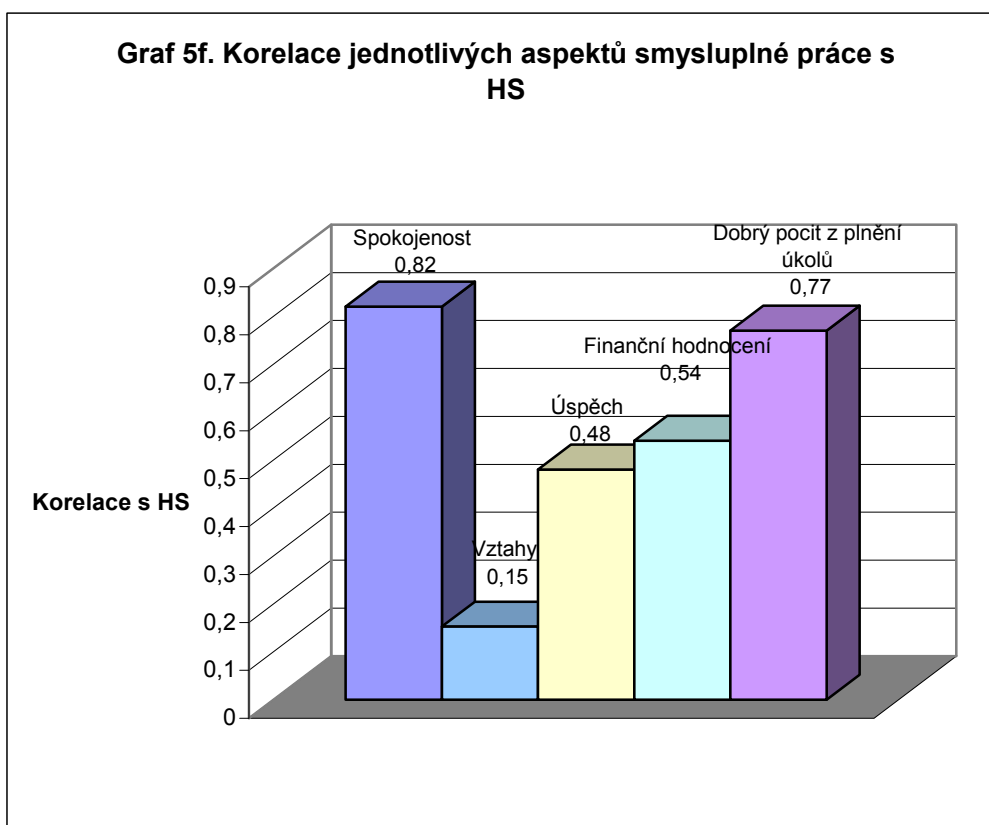
Ve druhé části dotazníku, která má zjišťovat vztah práce a finančního ohodnocení, důležité aspekty práce, důvody pro změnu zaměstnání a zdroje smyslu života, jsou odpovědi respondentů zajištěny tak, že hodnotí důležitost nabídnutých kategorií či uvádějí kategorie vlastní. V případě hodnocení důležitosti kategorií přistupuji k vytvoření skóru tak, že kategorii ohodnocenou respondentem jako nejdůležitější hodnotím nejvyšším počtem bodů a s klesající důležitostí klesají i počty bodů dané kategorie (např. pokud jsou hodnoceny tři kategorie, nejdůležitější z nich získává pro statistické zpracování tři body, prostřední dva body a „nejméně“ důležitá jeden bod).

## *2.9. ÚDAJE Z PRVNÍ ČÁSTI DOTAZNÍKU*

### *2.9.1. Dílčí cíl 1: korelace jednotlivých aspektů práce a hrubého skóru první části dotazníku*

K zachycení míry, do jaké přispívá hodnocení jednotlivých aspektů práce ke konečnému počtu bodů v dotazníku byly provedeny a jsou přiloženy regresní přímky a korelace bodových výsledků posuzovaných oblastí práce s hrubým skórem. Konkrétně se jedná o oblasti „spokojenost v práci“, „sociální kontakty“, „úspěch“, „finanční ohodnocení“ a „dobrý pocit z plnění úkolů“. Jednotlivé korelace a pro lepší přehlednost také grafy s regresními přímkami se nacházejí v příloze, tabulky pro jednotlivé oblasti jsou uvedeny pod označením 5a až 5e a grafy s nimi související pod označením 2a až 2e (vše v příloze). Hodnoty jednotlivých korelací jsou přehledně zobrazeny v grafu 5f v příloze. Pokud je vybraný aspekt korelovaný s hrubým skórem hodnocen ve více otázkách (například sociální vztahy, jejichž korelaci měříme, sestávají ze vztahů s kolegy ale také nadřízenými a podobně), je hodnota dosažených bodů zprůměrována (viz. tabulka 5g v příloze) a

až tento celkový výsledek je korelován s dosaženým hrubým skórem. Zajímavé je povšimnutí, že korelace průměrného skóru otázek týkajících se dobrých sociálních kontaktů v práci a celkového počtu bodů je velmi nízká a to ve všech složkách, které má (přátelské vztahy, dobré vztahy s nadřízenými a kolegy). Pouze u přátelských vztahů přesahuje hodnotu 0,2. Druhá nejnižší korelace hrubého skóru s aspektem smysluplné práce se vyskytuje u „úspěchu“ a to 0,48, následují korelace pro finanční ohodnocení (0,54), dobrý pocit z plnění úkolů (0,77) a spokojenost (0,82). Výše korelací jednotlivých aspektů smysluplné práce je přehledně zobrazena v níže uvedeném grafu 5f.



### *2.9.2. Dílčí cíl 2: rozdíl v pojetí práce mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými*

Poslední mnou provedená analýza dat, která vycházela z údajů získaných v první části dotazníku, pojednává o případných rozdílech v práci mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými (dále jen OSVČ). Bylo by přínosné porovnat obě skupiny také se skupinou nezaměstnaných, v mém vzorku se ovšem vyskytla pouze jedna respondentka, která byla nezaměstnaná, proto srovnání nebylo vhodné. Jedním z dílčích cílů výzkumu bylo zjistit, zda se mezi skupinou zaměstnanců a skupinou OSVČ nacházejí rozdíly v pracovním chování a celkovém přístupu k práci. Přehled těchto údajů se nachází v příloze v tabulkách 6a až 6d v příloze. Jak lze vidět, můj předpoklad, že naleznu významné rozdíly v dosažených hodnotách hrubých skóre mezi oběma skupinami, se nepotvrdil. Průměrný počet bodů hrubého skóre se liší pouze o dva, zajímavá je snad pouze směrodatná odchylka, která je u menší skupiny OSVČ vyšší než u skupiny zaměstnanců, ačkoli tato je více než třikrát rozsáhlejší (zaměstnanců je ve vzorku 21, OSVČ 6). Lze tedy konstatovat, že u OSVČ je vyšší variabilita v hodnotách dosažených HS a tím pádem významnější rozdíly v pojmání práce a vnímání její smysluplnosti než u osob zaměstnaných klasickým způsobem. U osob zaměstnaných záporně koreluje věk s hrubým skórem a to hodnotou -0,38, zatímco u OSVČ je korelace pouze 0,25.

Pokud jde o korelace vybraných aspektů smysluplnosti práce s délkou zaměstnání či s výší vzdělání, v žádné ze statisticky zpracovaných oblastí nebyla zjištěna významná korelace (viz. tabulky 15a a 15b v příloze týkající se délky zaměstnání a tabulky 16a a 16b týkající se vzdělání)

## 2.10. ÚDAJE Z DRUHÉ ČÁSTI DOTAZNÍKU

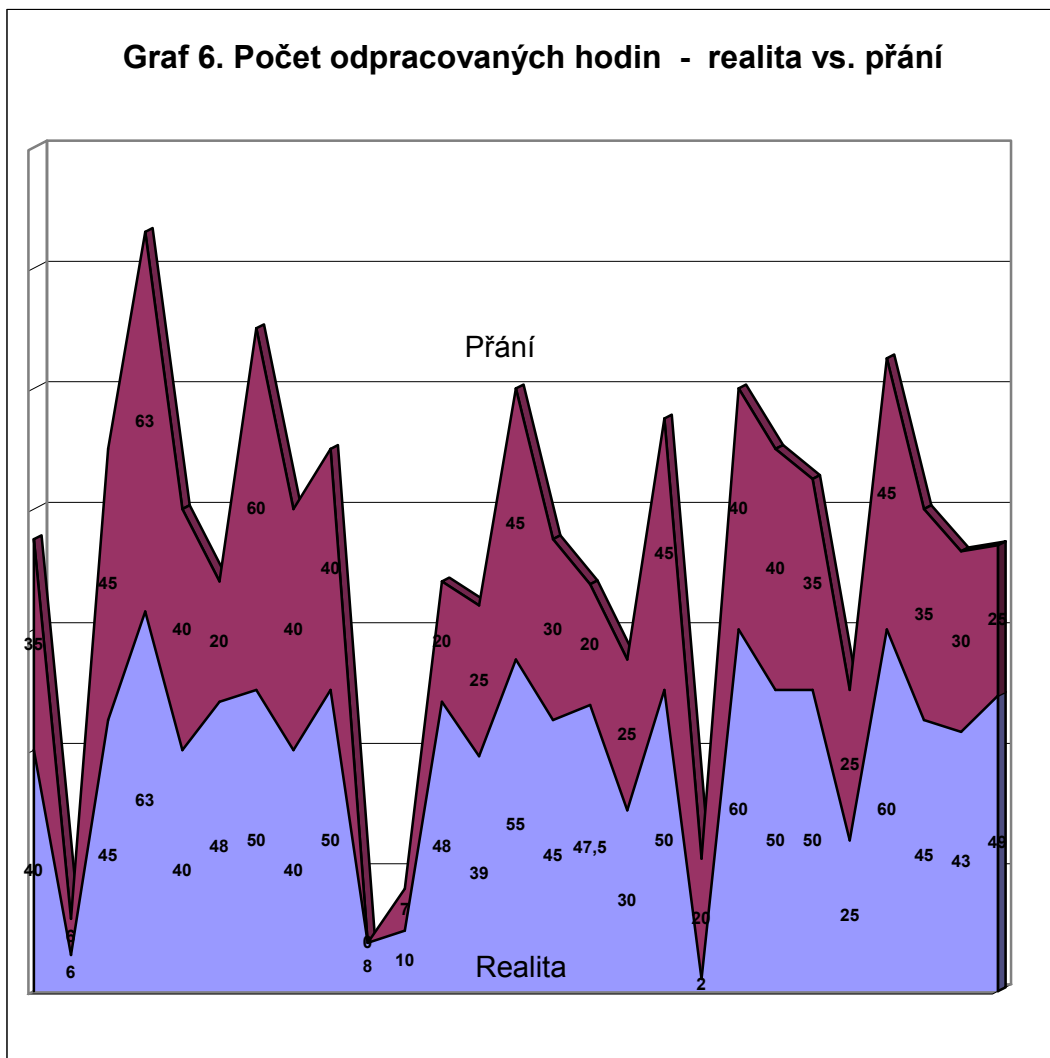
Druhá část dotazníku vyžaduje po respondentech více tvořivosti než část první. Nemají v ní za úkol pouze hodnotit výroky s určitou intenzitou souhlasu či nesouhlasu, ale odpovědi na otázky zde uvedené převážně vyžadují popis vlastní práce v rámci určitých kategorií, které jsou buď určeny v otázkách nucené volby, nebo určeny nejsou a respondenti si je vytváří volně dle vlastního uvážení a to jak pokud jde o jejich počet tak pokud jde o jejich název či kvalitu.

### 2.10.1. Časové aspekty práce respondentů

První dvě otázky této části dotazníku, které jsou uvedeny pod čísly 39 a 40, mají za úkol zachytit časové aspekty práce, konkrétně kolik hodin v týdnu osoby pracují doopravdy a kolik hodin by si pracovat přály. Podle očekávání při vyhodnocení výsledků vyplynulo, že většina osob si přeje pracovat méně a to v průměru o 9 hodin týdně.

Kompletně zachycené odpovědi na otázky na pracovní dobou jsou k nahlédnutí v příloze v tabulce 7. Tabulky 8a až 8c v příloze pak uvádějí základní údaje, rozdíly mezi přáními a skutečnou situací počtu odpracovaných hodin u respondentů. Nejextrémnější přání týkající se snížení počtu hodin uvádí 28 hodin rozdílu, konkrétně snížení ze 48 hodin na 20. Vyskytly se ale i dva případy, ve kterých by osoby chtěly svůj pracovní úvazek zvýšit a to v prvním případě o 10 hodin, z 50 na 60 a v druhém případě ze 2 na 20 – zde je vidět podstatný rozdíl mezi realitou a přáním, nicméně je nutné podotknout, že tato odpověď byla zaznamenána u nezaměstnané respondentky, čímž se vysvětluje její na první pohled normálu se vymykající přání po zvýšení počtu odpracovaných hodin. V případě dalšího respondenta, který by si přál zvýšit počet odpracovaných hodin, se jedná o podnikatele, u kterého

bychom mohli v pozadí tušit jiné důvody takového výsledku než u klasických zaměstnanců. Tyto důvody týkající se pracovní doby a jejich popis ovšem nebyly předmětem dotazníku, ačkoli by jistě bylo zajímavé více je rozpracovat. Případné rozpracování - a to buď formou testu nebo i za použití jiných metod (například formou rozhovoru o pracovní motivaci) může být předmětem jiného výzkumu. Přehled počtu hodin, které respondenti reálně týdně odpracují a počtu hodin, které by odpracovat chtěli lze porovnat v následujícím grafu.



### 2. 10.2. Dílčí cíl 3: Důležitost finančního hodnocení ve vztahu k práci

Protože finanční hodnocení je velmi citlivou, velmi diskutovanou a přitom těžko postihnuteľnou součástí vztahu jedince k práci, rozhodla jsem se vydělit jeho výzkum z aspektů práce figurujících v ostatních dotazníkových otázkách a prozkoumat jej samostatně.

Je zajímavé, že aspekty jako plat, finanční hodnocení, nebo peníze, které můžeme pro účely zpracování tohoto dílčího cíle sloučit, jsou respondenty v souvislosti s jejich důležitostí pojímány různě v závislosti na konkrétním znění otázky.

Například v otázce, ve které respondenti byli požádáni, aby spontánně uváděli důležité aspekty své práce, figuroval plat na druhém místě za smyslem práce/osobním uspokojením/naplněním společně s položkou zachycující dobré vztahy na pracovišti. V dotazníkové otázce, kde byli respondenti postaveni před otázku s odpovědí formou nucené volby, se ocitl plat opět na druhém místě těsně za položkou „lidé, se kterými pracujete“.

V odpovědích na otázku na významné aspekty práce uváděli respondenti finanční příjem na prvním místě (28% odpovědí) s předstihem 10% před následující kategorií, kterou byla „možnost něco se naučit“. Jako nejdůležitější byl finanční příjem také posuzován při odpovídání na otázku o důvodech případné změny zaměstnání, kdy o více než 10% předstihl důvody nespokojenosti se vztahy na pracovišti.

V první části dotazníku, která by měla měřit aspekty smysluplné práce, figuroval plat a spokojenost s příjmy pramenícími z práce na třetím místě; ukázalo se, že se smysluplnou prací koreluje více pracovní spokojenost a dobrý pocit z plnění úkolů. Zdá se tedy, že můžeme závěry z tohoto výzkumu shrnout takto: plat není úplně zásadní složkou *smysluplné* práce, ale je jedním z nejpodstatnějších a nejdůležitějších aspektů práce jako takové, přičemž důležitost uspokojivého finančního

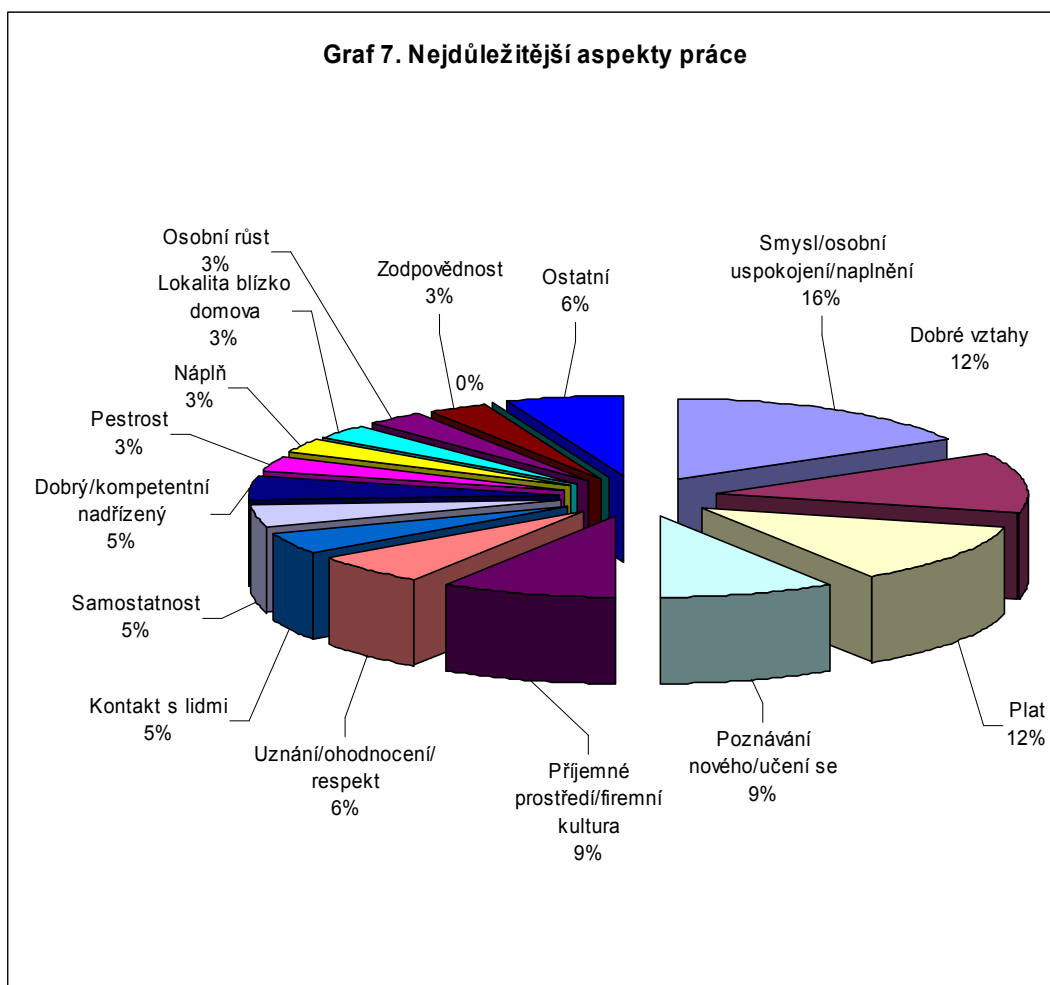
ohodnocení se u respondentů aktualizuje zejména v případě, kdy nastane situace zvažování změny zaměstnání.

Je nutno podotknout, že vnímám jako velmi složité vyřešit – a to jak teoreticky tak empiricky - otázku, zda je smysluplná práce důležitější nebo významnější než finanční ohodnocení, které člověku práce přináší. Domnívám se totiž, že většina osob provádějících smysluplnou práci, která se vyznačuje možností učit a rozvíjet se, být kreativní, mít odpovědnost a přibližovat se skrze práci vlastní seberealizaci, je zaměstnána na takové pozici, která je spojena s odpovídajícím finančním ohodnocením a proto je těžké vydělit, který z aspektů, zda ten materiální či nemateriální, převažuje.

#### *2.10.3. Dílčí cíl 4: Nejdůležitější aspekty práce*

V další dotazníkové položce měli respondenti uvádět, co je pro ně na práci nejdůležitější; nebyly zde zadány kategorie a respondenti tedy odpovídali dle vlastního uvážení jak pokud jde o počet kategorií, které uvedli, tak o jejich kvalitu. Čísla, která uvádějí, kolikrát byla která kategorie zmíněna, se nacházejí v tabulce 10 v příloze a graficky jsou znázorněny v grafu 7.

Graf 7. Nejdůležitější aspekty práce



Odpovědi, které byly významově podobné, byly při zpracování sloučeny tak, aby nevzniklo příliš mnoho kategorií s malým počtem bodů. Díky této úpravě bylo dosaženo následujících výsledků: nejčastěji byla uváděna kategorie „Smysl/osobní uspokojení/naplnění“ s šestnácti procenty odpovědí, se dvanácti pak shodně vycházejí kategorie „plat“ a „dobré vztahy“ a na třetím místě z hlediska počtu odpovědí respondentů se umístily také dvě kategorie a to „příjemné prostředí/firemní kultura“ s devíti procenty a taktéž „poznávání nového/učení se“.



Šest procent odpovědí se nacházejí v kategorii „uznání/ohodnocení nefinančního rázu/respekt“.

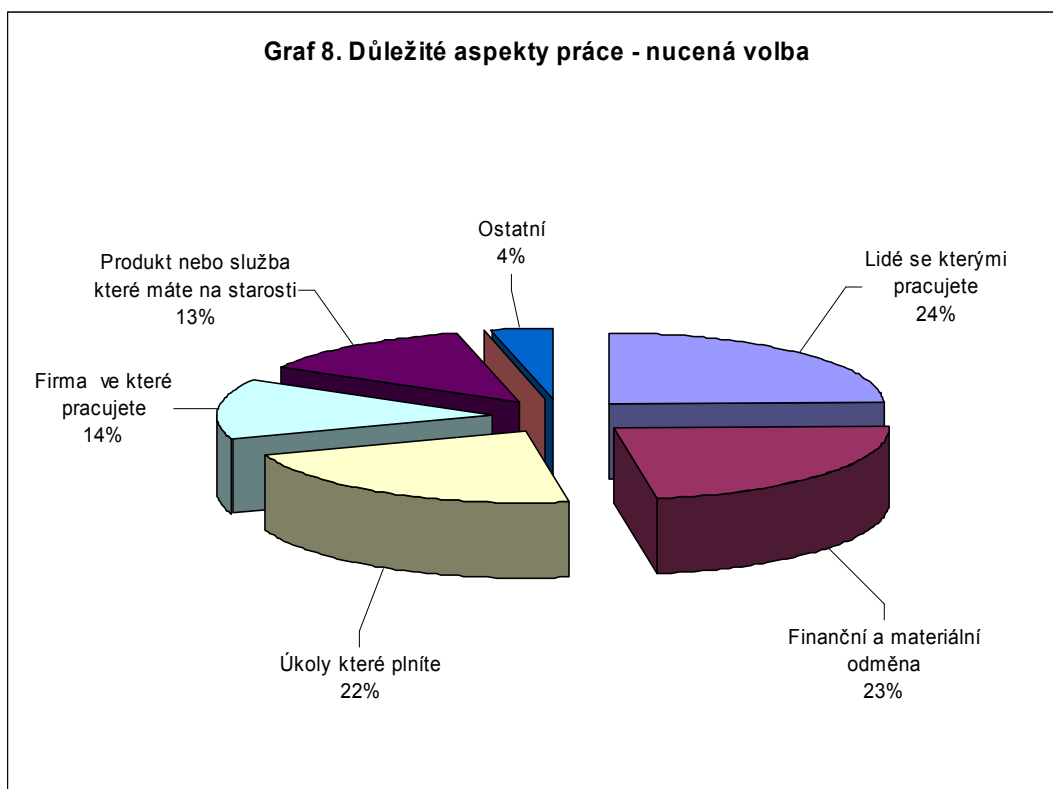
Třikrát se respondenti shodli na důležitosti dobrého a/nebo kompetentního nadřízeného, samostatnosti práce a kontaktu s lidmi. Dvakrát byly zmíněny položky zmiňující pestrost práce, lokalitu blízko domova, pracovní náplň, zodpovědnost a osobní růst. Všechny položky včetně těch, které se objevily pouze jednou, jsou k nahlédnutí ve výše uvedené tabulce.

#### *2. 10.4. Důležité aspekty práce – nucená volba*

Otázka na nejdůležitější aspekty práce byla do dotazníku zařazena ještě jednou, ovšem v případě jejího druhého zařazení se nejednalo o otázku s libovolným počtem kategorií dle přání respondenta, ale jednalo se o otázku nucené volby. Kategorií, které respondenti měli využívat pro své odpovědi, je pět a v případě, že by nevyhovovaly, měli respondenti možnost uvést a popsat vlastní kategorii. Této možnosti využil jeden respondent a vytvořil tři nové kategorie – možnost učit se, důležitost dobrého nadřízeného a osobního rozvoje.

Respondenti byli požádáni, aby si vybrali tři nejdůležitější kategorie a ohodnotili jejich důležitost jedním až třemi body, přičemž jeden bod měla získat kategorie, která měla nejvyšší důležitost. Výsledky jsou uvedeny v grafu 8 a statisticky jsou také zaznamenány v příloze v tabulce 11.

Při součtu důležitosti kategorií jsem postupovala tak, že nejdůležitější kategorie získala tři body, méně důležitá dva a poslední jeden bod. Tím, že byl počet daných kategorií omezen na pět, byly u každé z nich dosaženy poměrně vysoké počty odpovědí.



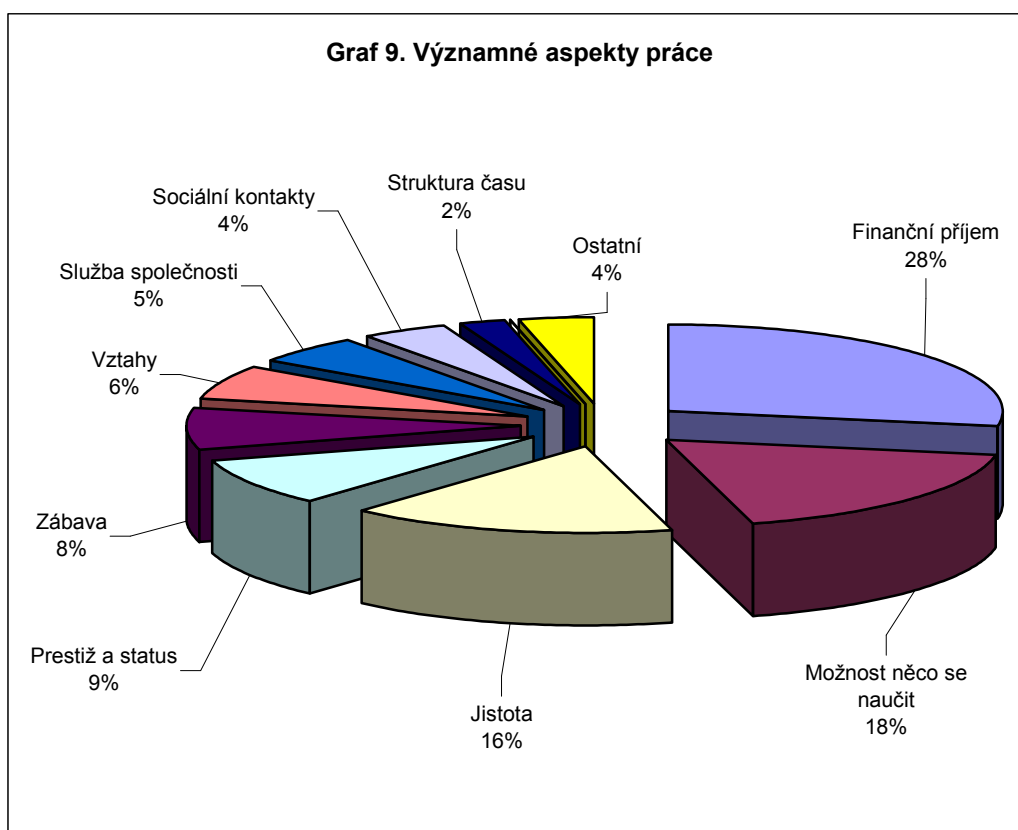
Na prvním místě z tohoto hlediska se umístila kategorie „lidé, se kterými pracujete“ následovaná s rozdílem jednoho procentního bodu kategorií „finanční a materiální odměna“. Na třetím místě, opět s odstupem jednoho procentního bodu, se objevila kategorie „úkoly které plníte“. Zbývající dvě zadané kategorie, „firma ve které pracujete“ a „produkt nebo služba které máte na starosti“, získaly 14 a 13 procent.

#### *2.10.5. Významné aspekty práce*

Jedna z posledních otázek z dotazníku, kterou jsem se rozhodla statisticky zpracovat, je položka týkající se významu práce pro jedince. Respondenti byli požádáni, aby obodovali položky na základě toho, nakolik odpovídají významu jejich práce pro ně samotné. Bylo možné vybírat z 9 položek a pokud ty, které byly uvedeny, nevyhovovaly, měli respondenti možnost uvést vlastní položky. Této možnosti využili ve dvou případech a v obou z nich byla nově zvolená položka uvedena

jako nejdůležitější. Položky respondenti bodovali tím způsobem, že „nejlepší“ položka, která měla největší význam, dostala přiřazeno číslo jedna, druhá nejvýznamnější položka číslo dvě atd.

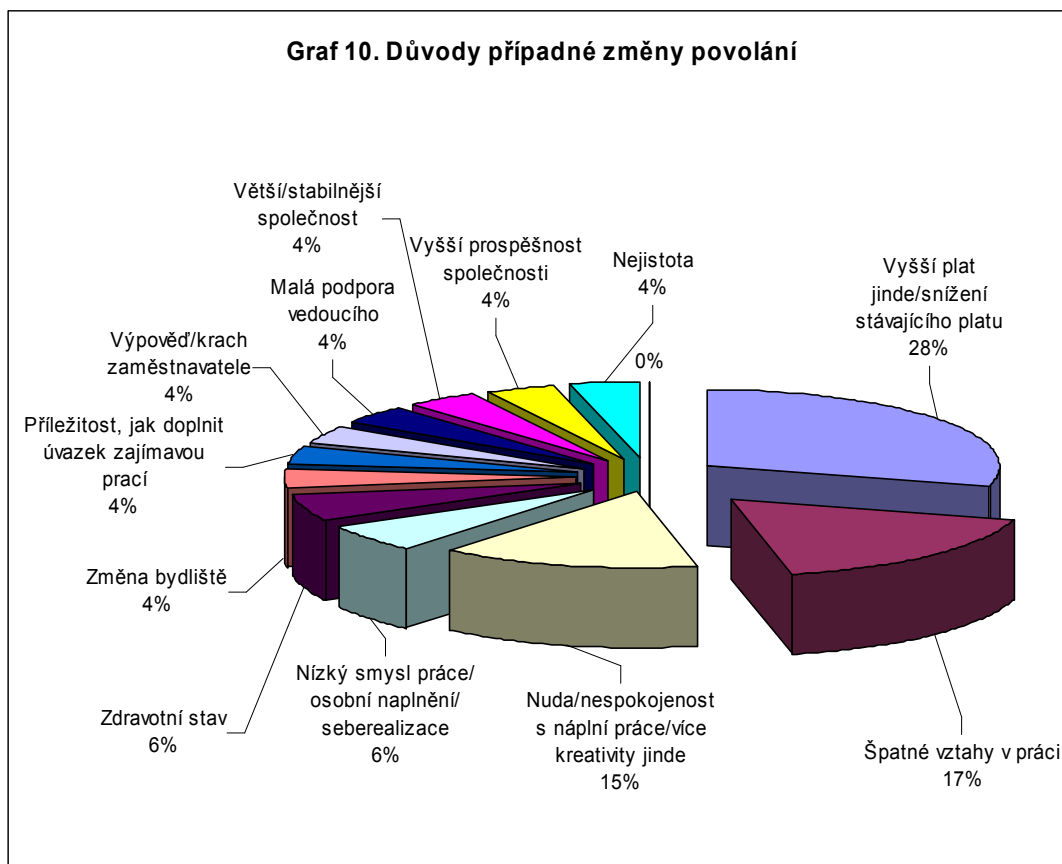
Ačkoli kategorií bylo devět, neměli respondenti za úkol ohodnotit každou, protože mám názor, že takové kompletní hodnocení by mohlo být pro určité jedince příliš náročné a prodloužilo by nežádoucím způsobem vyplňování testu. Proto jsem brala v úvahu pouze ty položky, které u každé z osob figurovaly na prvních třech místech. Nejvýznamnější položka získala při statistickém zpracování tři body, druhá nejvýznamnější dva body a poslední, která byla hodnocena, získala jeden bod. Konkrétní výsledky jsou zobrazeny v tabulce 12. v příloze a grafu 9.



Jak je vidět, respondenti nejčastěji uváděli jako významný aspekt práce finanční příjem (28%), potom následovala „možnost něco se naučit“ (18%) a s odstupem dvou procent položka „jistota“.

#### *2.10.6. Dílčí cíl 5: Důvody případné změny povolání*

Další otázka, která se v dotazníku nachází, pojednává o důvodech, které by respondenty mohly vést k případné změně zaměstnání. Pro odpovědi nebyly dány v dotazníku žádné možnosti, respondenti tedy spontánně uváděli vlastní kategorie, které byly při zpracování buď ponechány jednotlivě, nebo, v případě jejich významové podobnosti, byly sloučeny do jedné skupiny (viz. například kategorie „Nízký smysl práce/osobní naplnění/seberealizace“, kde byly odpovědi sloučeny do jedné kategorie na základě podobného významu). Jednotlivé kategorie a počty odpovědí, které do nich byly zařazeny, můžeme vidět v tabulce 9. v příloze a pro lepší představu jsou údaje přeneseny také do výsečového grafu číslo 10.



V oblasti možných příčin ukončení současného pracovního poměru nebo podnikání se umístilo na prvním místě představám neodpovídající finanční ohodnocení, respektive možnost vyššího výdělku na jiném pracovním místě. Tento důvod byl 28 respondenty uveden celkem patnáctkrát s tím, že někteří respondenti jej v odlišném znění uvedli vícekrát než jednou (například zároveň nabídka vyššího výdělku na jiném místě a snížení stávajícího platu na současném místě). V tom případě byly zaznamenány obě odpovědi. Každopádně celkově jakékoli finanční důvody uvedla téměř polovina respondentů.

Špatné vztahy v práci jsou druhým nejvíce zmiňovaným aspektem (byly uvedeny celkem devětkrát) a to i přes fakt, že v první části dotazníku, která byla statisticky zpracována, sociální vztahy v práci (myšleny jsou

vztahy s kolegy a nadřízenými a případné blíže nespecifikované přátelské vztahy) nekorelovaly významně s celkovým skórem a tím pádem smysluplností práce. Lze tedy říci, že kvalita vztahů na pracovišti nepřispívá ke smysluplnosti práce, ale pokud jsou vztahy negativní, přispívají k nespokojenosti jedince a to podněcuje úvahy o případné změně zaměstnání.

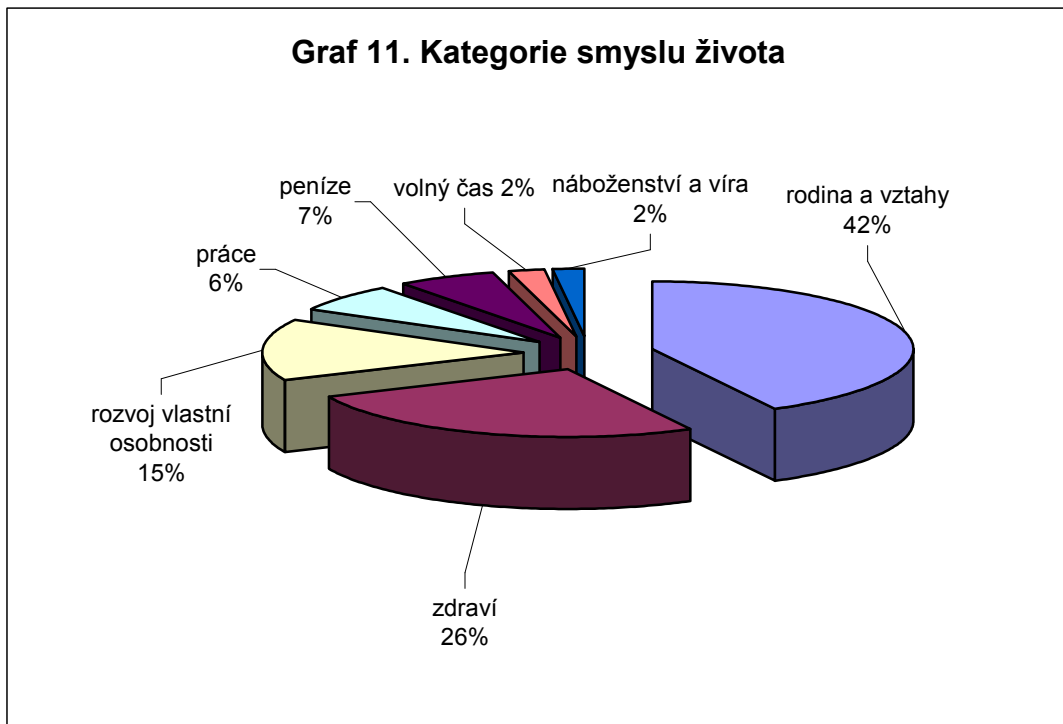
Na třetím místě figurovala nespokojenost s náplní práce jako důvod k případné změně zaměstnání, který respondenti uváděli. Započteny byly odpovědi, které uváděly jak možnost lepší, zajímavější pracovní náplně na novém místě tak nudu nebo blíže nespecifikovanou špatnou pracovní náplň na místě stávajícím a také odpovědi hovořící o kreativitě a to opět jak o její nízké hladině v současném zaměstnání, tak o možnosti získat kreativnější zaměstnání jinde. Protože v jedné z odpovědí byla kreativita nedílně spojena s další z položek, možností profesního růstu, byla hodnota odpovědi rozdělena a je z poloviny uvedena v řádku „pracovní náplň“ a z poloviny v „profesním růstu“.

Položka „malý smysl práce/osobní naplnění/seberealizace“ a „zdravotní stav“ byly zmíněny třikrát, ostatní důvody, které jsou v kompletním výčtu k vidění ve výše uvedené tabulce (číslo 9.), se v odpovědích objevily dvakrát či pouze jednou.

#### *2.10.7. Dílčí cíl 6: Kategorie smyslu života*

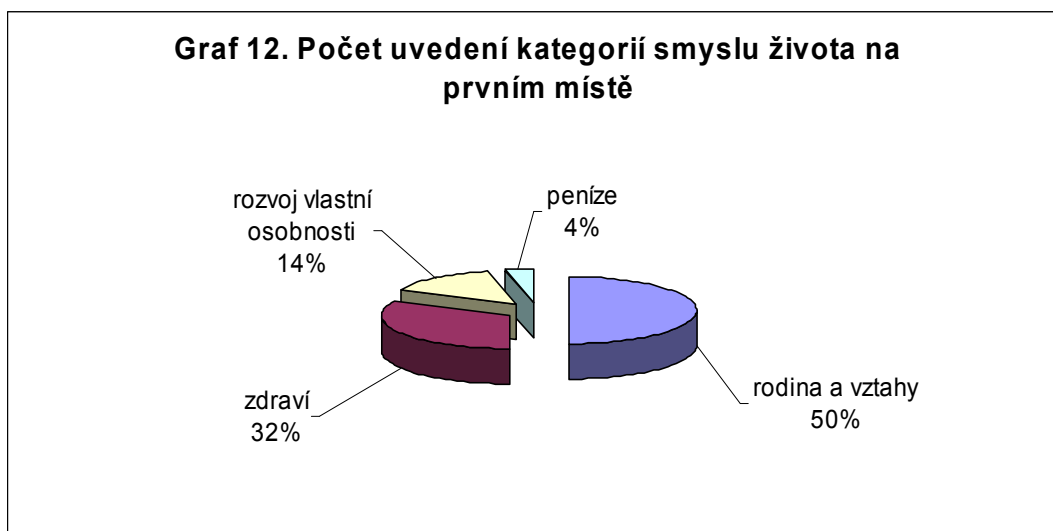
Protože celá analýza aspektů smysluplnosti práce je v této diplomové práci zasazena do horizontu smyslu života, byla do výzkumu zařazena také jedna otázka mapující smysl života, respektive jeho zdroje. Respondenti byli požádáni, aby vybrali nejméně tři kategorie, které nejlépe zastupují smysl jejich života a očíslovali je podle jejich důležitosti. 1 je nejdůležitější, 2 méně důležitá atd. Pokud se stalo, že nevyhovovaly dané kategorie, byla dána možnost využít vlastní. Při

statistickém zpracování otázky jsem pro zachycení důležitosti kategorií ohodnotila kategorie uvedené na prvním místě třemi body, na druhém místě dvěma body a na místě třetím jedním bodem.



Po zpracování odpovědí na tuto dotazníkovou položku jsem došla k následujícímu výsledku: nejčastěji jsou jako smysl života respondenty chápány rodina a vztahy a to ze 42%, následuje zdraví a rozvoj vlastní osobnosti. Oblast práce, na jejíž „zaskórování“ jsem vzhledem k tématu této diplomové práce byla velmi zvědavá, v odpovědích respondentů nijak významně nefigurovala, ze všech sedmi oblastí, které mohou být nahlédnuty i s počty bodů a procenty v příloze v tabulce 13, skončila se sedmi procenty na pátém místě. Je to podle mého názoru výsledek odpovídající jiným výzkumům pramenů smyslu života, kde se zejména rodina a vztahy a rozvoj vlastní osobnosti mezi odpověďmi respondentů pohybují pokud vím vždy na prvních místech. Přehledně jsou výsledky k nahlédnutí ve výše uvedeném grafu 11 a v tabulce 13 náležitě

k tomuto grafu, která je uvedena v příloze. V tabulce 14 v příloze nalezneme údaje o počtu uvedení jednotlivých kategorií na prvním místě. Graficky jsou tyto odpovědi zachyceny v grafu 12.



Zajímavé na výsledku tohoto dotazu bylo to, že peníze byly celkově respondenty ohodnoceny o jedno procento výše než práce. Je to zvláštní z toho důvodu, že práce, jak se zdá na základě literatury i tohoto výzkumu, se primárně pro peníze nedělá, málo osob má jiný významný finanční příjem než práci a přesto peníze hodnotí významněji než práci samotnou. Je zde jistá tímto výzkumem nevysvětlitelná rovina vztahu mezi prací, penězi a hodnotami, kterou přisuzují zvláštnímu, podvědomému a emočně významnému vztahu člověka dnešní doby k penězům.



### 3. VÝSLEDKY VÝZKUMU - SHRNUTÍ

#### Dílčí cíl 1

Smysluplnost práce je nejvíce sycena pracovní spokojeností (korelace 0,82), dále dobrým pocitem z plnění každodenních úkolů (0,77), uspokojivým finančním hodnocením (0,54) a úspěchem (0,45). Nepodařilo se zjistit významnou korelaci mezi smysluplností práce a dobrými mezilidskými vztahy na pracovišti.

#### Dílčí cíl 2

Nebyly zjištěny významné rozdíly mezi vnímáním smysluplnosti práce mezi „klasickými“ zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými. Povšimnutíhodné jsou snad jen hodnoty rozptylu u obou skupin, které ukazují, že ačkoli je skupina OSVČ několikanásobně menší než skupina zaměstnanců, vykazuje vyšší variabilitu ve vztahu ke smysluplné práci.

#### Dílčí cíl 3

Finanční příjem byl nejčastěji uváděn v odpovědi na otázku, co pro člověka práce znamená, ovšem zároveň nebyl posuzován jako nejdůležitější aspekt práce. Tím, jak bylo zjištěno, jsou více než materiální odměna některé nemateriální aspekty smysluplné práce a dobré vztahy na pracovišti. Přesto je plat nejčastějším faktorem, kvůli kterému by se osoby ve vzorku rozhodovaly k případné změně povolání.

#### Dílčí cíl 4

Pro respondenty ze vzorku jsou nejdůležitějšími aspekty práce zejména smysl (16%), dobré vztahy na pracovišti (12%) plat, možnost učení se a růstu (12%), dobré prostředí (9%) a firemní kultura (9%). Tyto

výsledky pocházejí ze spontánních odpovědí respondentů. Při odpovědích na otázku nucené volby, ve které figurovalo pět kategorií, které zachycovaly mezilidské vztahy na pracovišti (24%), materiální odměnu (23%), pracovní úkoly (22%), firmu (14%) a produkt nebo službu, se kterým respondent pracuje (13%), byla důležitost kategorií vyhodnocena právě ve výše uvedeném pořadí. Mezi prvními třemi kategoriemi byly zaznamenány velmi malé rozdíly.

Z výsledků obou otázek vyplývá, že lidé za nejdůležitější na své práci považují zejména její smysl, uspokojivé mezilidské vztahy, které nabízí, finanční odměnu a možnost učit se a růst skrze práci, méně pak také příslušnost k firmě, prostředí práce a konkrétní pracovní úkoly.

#### Dílčí cíl 5

Plat je nejčastějším faktorem, který u respondentů figuruje mezi důvody případné změny zaměstnání a to v případě, že buď panuje nespokojenost s ním ve stávajícím zaměstnání, nebo by se naskytl možnost zvýšit si příjmy v zaměstnání novém (28%). Za platem následují jako další důvod neuspokojivé sociální vztahy (17%) a nespokojenost s náplní práce, která je často uváděna v souvislosti s kreativitou (15%). Za těmito třemi aspekty následuje jako další důvod pro případnou změnu povolání položka „nízký smysl práce, osobní naplnění a seberealizace“ společně s položkou zachycující zdravotní důvody (obě 6%). Zdá se, že lze tedy říci, že aspekty, které se projevují jako nepříjemné v každodenním pracovním životě, zřejmě podnítky člověka ke změně zaměstnání spíše než latentnější oblasti jako je chybějící smysl nebo nedostatek seberealizace.

## Dílčí cíl 6

Respondenti nejčastěji uvádějí jako zdroj smyslu svého života oblast rodiny a vztahů (42%), dále pak zdraví (26%) a také rozvoj vlastní osobnosti (15%). Peníze (7%) ve výsledcích výzkumu předstihly oblast práce o jeden procentní bod. Na základě výsledků výzkumu nelze říci, že by práce byla významným či obvyklým zdrojem smyslu života.

#### 4. ZÁVĚR EMPIRICKÉ ČÁSTI A DISKUZE

V konečné verzi dotazníku byly odstraněny z jeho první části na základě položkové analýzy nevhodné položky, čímž byla tato část zkrácena ze 38 na 29 otázek. Split-half reliabilita takto upravené části testu je 0,78 (o 4 desetiny procenta nižší než u testu se všemi položkami), po úpravě Spearman-Brownovým vzorcem vzroste na 0,82 a validita se sníží na 0,69 (o 5 desetin procenta vůči původnímu kompletnímu znění). Z analýzy faktorů, které sytí smysluplnost práce (jež je zde chápána jako hrubý skór), je vidět, že tato nejvíce koreluje s pracovní spokojeností.

Vyvstává zde otázka, zda vzhledem k vysoké korelaci celkových výsledků dotazníku a položek měřících spokojenost první část dotazníku měří opravdu smysluplnost práce, nebo se spíše blíží měření spokojenosti respondentů v práci s tím, že další zjišťované oblasti, které jsou v otázkách zachyceny (plnění každodenních úkolů, sociální kontakty, úspěch, finance, rozvoj osobnosti a vědomostí atd.) mohou souviset jak se smysluplností práce, kterou jedince vnímá a prožívá tak s jeho spokojeností. K zodpovězení této otázky a rozkrytí možných souvislostí navrhuji další práci s dotazníkem, například zjištění faktu, nakolik koreluje s již existujícími validními a reliabilními testy, které jsou již v praxi osvědčené a jsou vhodně standardizované na stávající populaci.

Vzhledem k počtu respondentů, který se rovná 28 osobám, je možné pracovat s informacemi, které dotazník poskytuje, analyzovat je a statisticky použít, ovšem domnívám se, že celková výpovědní hodnota testu je počtem respondentů omezena.

Pokud by test měl být v budoucnu použit nebo by se vyskytl zájem o jeho další rozpracování, nevyklučuji možný přínos přeformulování

některých jeho položek a případné rozšíření jejich počtu tak, aby byly dostatečně zachyceny všechny aspekty smysluplné práce (jejichž kvantita a kvalita je samozřejmě věcí názoru a pracovně psychologické teorie).

Možnou nevýhodou formulace položek stávajícího znění dotazníku je jejich relativní obtížnost, která nezabraňuje zodpovězení vysokoškolsky nebo středoškolsky vzdělaným jedincům, ovšem jedincům, kteří dosáhli nižšího vzdělání nebo bez ohledu na vzdělání mají nižší schopnost interpretovat dané výroky, by mohlo porozumění některým položkám v dotazníku činit problémy.

Také kategorie, které se objevují ve druhé části dotazníku, jsou předmětem k diskusi. Je nutno říci, že jejich rozdělení je částečně subjektivní a vychází z mého vlastního názoru na to, jaké složky má práce obecně a jaké složky má práce smysluplná. Proto se do budoucna nebráním případným změnám ve formulaci kategorií například na základě častosti jejich uvádění v literatuře.

Dále je třeba říci, že dotazník a jeho výsledky nebyly statisticky zpracovány kompletně a právě zde se nachází prostor pro další práci: například analýzu více složek, které test tvoří a jejich korelaci s hrubým skórem nebo podrobnější zmapování korelace výsledků či dílčích výsledků s demografickými údaji respondentů. Zajímavé by také bylo porovnat hodnoty zachycené u některých tématických oblastí testu ve vztahu k zaměstnancům a OSVČ.

Přesto a možná právě proto, že výsledky výzkumu jsou v této práci uvedeny v omezeném rozsahu, poskytuje problematika práce, její smysluplnosti, spokojenosti a dalších významných aspektů mnoho zajímavých podnětů k zamyšlení a případnému pokračování výzkumné činnosti.

## IV. ZÁVĚR

Práce a smysl života patří do odlišných oblastí psychologie, ale přesto se ukazuje, že mají mnoho společného. Několik pojmů, které běžně spojujeme se smyslem života, jako jsou například seberealizace, sebehodnocení, hodnoty, účinnost nebo efektivita jednání, účelnost a kontrola nebo uspokojivé sociální vztahy jsou běžně používány také v kontextu s prací a to zejména s prací smysluplnou, která je zdrojem uspokojení nejen nižších ale také vyšších lidských potřeb. Na základě průniku, který výše uvedené pojmy vykazují jak v oblasti smyslu života tak i práce se domnívám, že tyto dvě entity mají silnou teoretickou souvislost.

Tato souvislost může být doložena nejen výše uvedenou existencí společných prvků obou oblastí. Také při dosažení negativních hodnot v obou oblastech, tedy konkrétně při prožívání nedostatku smyslu života a při nezaměstnanosti zvláště dlouhodobého charakteru můžeme pozorovat velmi podobné jevy. Jedná se jmenovitě o zoufalství prožívané jedincem, pocit nadbytečnosti, snížení sebehodnocení, ztrátu sebeúcty, vztahové problémy, zvýšený sklon ke zneužívání návykových látek, zhoršení zdravotního stavu a well-being a v krajním případě až tendenci k sebevraždě. Zvládnutí jak absence smyslu života tak důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti je podmíněno osobnostními faktory. Zajímavé je zjištění, že individuální zdroje smyslu života i funkce práce jsou poměrně dosti latentní, když jedinec nemá v těchto oblastech výraznější problémy. Nicméně v případě, že se zdroje smyslu života nebo práce stanou problematickými, jejich důležitost subjektivně narůstá a lépe se zvědomuje (a také pravděpodobně lépe podléhá výzkumným aktivitám).

Přes naznačenou teoretickou souvislost výzkumy citované v této diplomové práci i výzkum provedený v rámci její empirické části zachycují poměrně nízký význam práce jako možného zdroje smyslu života. Významnějšími zdroji jsou rodina, vztahy, zdraví nebo rozvoj vlastní osobnosti. Je proto možné se domnívat, že práce není obvykle přímým zdrojem smyslu života, ale protože s ním přesto, jak se zdá úzce souvisí, může být jednou z jeho podmínek nebo paralelním konceptem, podobně jako well-being nebo štěstí, které mají se smyslem života značnou souvislost, ale nejsou jeho přímými zdroji.

Je nutné podotknout, že když se zmiňuji o práci v souvislosti se smyslem života, mám namysli práci, která se co nejvíce blíží ideálu práce smysluplné tak, jak ji popisuji ve třetí kapitole teoretické části a částečně také v části empirické, tedy o práci, ze které jedinec může mezi jinými čerpat seberealizaci a uspokojení, která nevyvolává nerovnováhu v osobním životě, poskytuje jedinci možnost být kreativní a rozvíjet se, pomáhá vytvořit uspokojivý sociální status a dosahovat uznání.

Ačkoli realita pracovních podmínek nemůže nikdy dosáhnout ideálu, můžeme říci, že směr, kterým se ubírá vývoj naší společnosti, přístup organizace k jedinci i jedince k sobě samému je v současné době tomuto ideálu nakloněn více, než tomu bylo kdykoli v minulosti.

## V. POUŽITÉ ZDROJE

- ALLPORT, G. W. *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc. 1961. 593 s.
- ADAMSON, L., LYXELL, B. Self concept and questions of life: Identity development during late adolescence, *Journal of Adolescence*, December 1996, vol 19, no. 6, s. 583-594.
- ANTONOVSKY, A. *Unraveling the mystery of health : How people manage stress and stay well*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass. 1987. 218 s. ISBN 1-55542-028-1.
- BAIER, K. *The meaning of Life: The meaning of Life*. E. D. Klemke (Editor). New York: Oxford University Press. 1981. 267 s. ISBN 0-19-502871-6.
- BATTISTA, J. ALMOND R. The development of meaning in life. *Psychiatry: Journal for the Study of Interpersonal Processes*, November 1973, vol. 36, no. 4, s 409 - 427.
- BAUM, S. K., STEWART, R. B. Sources of meaning through the lifespan. *Psychological Reports*, August 1990, vol. 67, no. 1, s. 3 - 14.
- BONEBRIGHT, C. A., CLAY, D. L. The Relationship of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life. *Journal of Counseling Psychology*, October 2000, vol. 47, no. 4, s. 469 - 477.
- BOLELOUCKÝ, Z. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Buchtová (Editor). 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.
- BOTTI, S., YIENGAR, S. S: *The Psychological Pleasure and Pain of Choosing: When People Prefer Choosing at the Cost of Subsequent Well-being* [online]. [cit. 2007-2-4]. <<http://www.columbia.edu/~ss957/The%20Psychological%20Pleasure.PDF>>.
- BAUMEISTER, R. F. *The Meaning of life*. New York: The Guilford Press. 1991. 425 s. ISBN 0-89862-531-9. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. & kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 1. vydání. Praha: Management Press. 1998. 559 s. ISBN 80-85943-57-3.
- BONEBRIGHT, C. A., CLAY, D. L., ANKENMAN, R. D. The Relationship of Workaholism With Work–Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life. *Journal of Counseling Psychology*. October 2000, vol. 47, no. 4, s. 469 - 477.



- BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada Publishing. 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- CAMUS, A. *The Meaning of Life: The Myth of Sisyphus*. E. D. Klemke (Editor). New York: Oxford University Press. 1981. 267 s. ISBN 0-19-502871-6.
- CRUMBAUGH, J. C. The Seeking of Noetic Goals Test (SONG): A complementary scale to the Purpose in Life Test (PIL). *Journal of Clinical Psychology*, July 1977, vol. 33, no. 3, s. 900-907.
- CRUMBAUGH, J. C. A contribution of Frankl's logotherapy to the interpretation of near-death experiences. *Journal of Near-Death Studies*, spring 1997, vol. 15, no. 3, s. 155 - 161.
- CRUMBAUGH, J. C., MAHOLICK, L. T. An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 1964, vol. 20, no. 2, s. 200 - 207.
- DEBATS, D. L., DROST, J., HANSEN, P. Experiences of meaning in life: A combined qualitative and quantitative approach. *British Journal of Psychology*, August 1995, vol. 86, no. 3, s. 359 - 375.
- DEBATS, D. L., FRY, P. S. Self-efficacy beliefs as predictors of loneliness and psychological distress in older adults. *International Journal of Aging & Human Development*, 2002, vol. 55, no. 3, s. 233 - 269.
- DEBATS, D. L., FRY, P. S. Sources of life strengths as predictors of late-life mortality and survivorship. *International Journal of Aging & Human Development*, 2006, vol. 2, no. 4, s. 303 - 334.
- DENNE, J. M., THOPMSON, N. L. The experience of transition to meaning and purpose in life. *Journal of Phenomenological Psychology*, Autumn 1991, vol. 22, no. 2, s. 109 - 133.
- EARNSHAW, E. L. *Religious Orientation and Meaning in Life: An Exploratory Study* [online]. [cit. 2007-2-3]. <<http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/172.asp?logon=&code=>>>.
- EBERSOLE, P, DeVOGLER, K. L. Meaning in life: category self-ratings. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, March 1981, vol. 107, no. 2, s. 289 - 293.
- EBERSOLE, P, DeVOGLER, K. L. (2) Meaning in life of the eminent and the average. *Journal of Social Behavior & Personality*, January 1986, vol. 1, no. 1, s. 83 - 94.
- EDWARDS, P. *The Meaning of Life: The Meaning and Value of Life*. E. D. Klemke (Editor). New York. Oxford University Press. 1981. 267 s. ISBN 0-19-502871-6.

- FRANKL, V. E. *Člověk hledá smysl: úvod do logoterapie*. Trtík, Z. (překladatel). *Franklovo poselství světu* napsal Smékal, V. Vyd. 1. Praha: Psychoanalytické nakladatelství. 1994. 86 s. ISBN 80-901601-4-X.
- GERSHAW, D. A. The Pursuit of Happiness [online]. [cit. 2007-2-4]. <<http://www.members.cox.net/dagershaw/lol/Happiness.html>>.
- GLASS, D. C., SINGER, J. E., FRIEDMAN, L. N. Psychic cost of adaptation to an environmental stressor. *Journal of Personality & Social Psychology*, July 1969, vol. 12, no. 3, s. 200 - 210.
- GOLDSMITH, A. H., DARITY, W. Social psychology, unemployment exposure and equilibrium unemployment. *Journal of Economic Psychology*, September 1992, vol. 13, no. 3, s. 449 -471.
- HAGEMAN, A. *Theories Used in Research: Illusion of Control* [online]. Last updated 20. 3. 2006. [cit. 2007-2-4]. <<http://www.istheory.yorku.ca/illusionofcontrol.htm>>.
- HALAMA, P., Dimensions of life meaning as factors of doping. *Studia Psychologica*, 2000. vol. 42, no. 4, s. 339 – 350.
- HARLOW, L. L, NEWCOMB, M. D, BENTLER, P. M. Depression, self-derogation, substance use, and suicide ideation: Lack of purpose in life as a mediational factor. *Journal of Clinical Psychology*, January 1986, vol. 42, no. 1, s. 5 - 21.
- HECKHAUSEN, J. SCHULZ, R. A Life-Span Theory of Control. *Psychological Review*, April 1995, vol. 102, no. 2, s. 284 - 304.
- HUXLEY, J. *The Meaning of Life: The Creed of a Scientific Humanist*. E. D. Klemke (Editor). New York: Oxford University Press. 1981. 267 s. ISBN 0-19-502871-6.
- CHAMBERLAIN, K., ZIKA, S. *Religion and mental health: Religiosity, meaning in life, and psychological well-being*. Schumaker, J. F. (Editor). New York: Oxford University Press. 1992. 320 s. ISBN 0-19-506985-4.
- IRONSON, G., STUETZLE, R., FLETCHER M. A. An Increase in Religiousness/Spirituality Occurs After HIV Diagnosis and Predicts Slower Disease Progression over 4 Years in People with HIV. *Journal of General Internal Medicine*, December 2006 Supplement 5, vol. 21, s. S62 - S68.
- JAHODA, M. Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, February 1981, vol. 36, no. 2, s. 184 - 191.
- JAHODA, M. LAZARFELD, P. F., ZEISEL, H. *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit: Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie*. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag. 1975. 147 s.

- KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory*. Buchtová (Editor). 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.
- KELVIN, P. Work as a source of identity: The implications of unemployment. *British Journal of Guidance & Counselling*, January 1981, vol. 9, no. 1, s. 2 - 11.
- KENYON, C. A. P. [1] *Coping with Stress* [online]. [cit. 2007-2-4]. <[http://www.flyfishingdevon.co.uk/salmon/year1/psy128coping\\_with\\_stress/psy128coping\\_with\\_stress.htm](http://www.flyfishingdevon.co.uk/salmon/year1/psy128coping_with_stress/psy128coping_with_stress.htm)>.
- KENYON, C. A. P. [2]. *Depression and Learned Helplessness*. [online]. [cit. 2007-2-4]. <<http://www.flyfishingdevon.co.uk/salmon/year2/psy221depression/psy221depression.htm>>.
- KING, L. A. et al. Positive Affect and the Experience of Meaning in Life: [Personality processes and individual differences]. *Journal of Personality & Social Psychology*, January 2006, vol. 90, no. 1, s. 179 - 196.
- KINNIER, R. T. Adolescent substance abuse and psychological health. *Journal of Alcohol and Drug Education*, autumn 1994, vol. 40, no. 1, s. 51 - 56.
- KINNIER, R. T. Depression, meaninglessness, and substance abuse in "normal" and hospitalized adolescents. *Journal of Alcohol and Drug Education*, Winter 1994, vol. 39, no. 2, s. 101 - 111.
- KLEMKE, E. D. (Editor). *The Meaning of Life*. New York: Oxford University Press. 1981. 267 s. ISBN 0-19-502871-6.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: Kvalita života v kontextu ztráty práce*. Buchtová (Editor). 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.
- LANGER, E. J., RODIN, J. The effects of choice and enhanced personal responsibility for the aged: A field experiment in an institutional setting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1967, vol. 34, no. 2, s. 191 - 198.
- LANDY, F. J. *Psychology of Work Behavior*. 4th ed. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company. 1989. 715 s. ISBN 0-534-11091-6.
- LEA, S. E. G., TARPY, R. M., WEBLEY, P. *Psychologie ekonomického chování*. Praha: Grada. 1994. Zbyněk Bureš (překladatel). 824 s. ISBN 80-85623-93-5.
- LEATH, C. *The Experience of Meaning in Life* [online]. 6. 1. 1998 [cit. 2007-2-3]. <<http://shared.nidelven-it.no/colin/cleath/docs/meaning5.htm>>.

- LUKAS, E. *Auch deine Familie braucht Sinn: Logotherapeutische Hilfen in Ehe und Erziehung: Mit einem Vorwort von Joseph B. Fabry. 1. Auflage* Mai 1981. Breisgau: Verlag Herder Freiburg. 1981. 218 s. ISBN 3-451-07864-3.
- LUKAS, E. *Psychologische Vorsorge: Krisenprävention und Innerweltschutz aus logotherapeutischer Sicht*. Breisgau: Herder Taschenbuch Verlag. 1989. 317 s. ISBN3-451-08559-3.
- MASLOW, A. H. *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row. 1970. 369 s.
- McGREGOR, D. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw - Hill Book Company, Inc. 1960. 246 s. ISBN 60-10608.
- McGREGOR, I., LITTLE, B. R. Personal Projects, Happiness, and Meaning: On Doing Well and Being Yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, February 1998, vol. 74, no. 2, s. 494 - 512.
- MOLZAHN, E. Spirituality in Later Life: EFFECT ON QUALITY OF LIFE. *Journal of Gerontological Nursing*, January 2007, vol. 33, no. 1, s. 32 - 39.
- MORSE, N. C., WEISS, R. S. The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 1955, vol. 20, s. 191 - 198.
- NEWCOMB, M. D., HARLOW, L. L. Life Events and Substance Use Among Adolescents: Mediating Effects of Perceived Loss of Control and Meaninglessness in Life: [Personality Processes and Individual Differences]. *Journal of Personality and Social Psychology*, September 1986, vol. 51, no. 3, s. 564 - 577.
- NIELSEN, K. *The Meaning of Life: Linguistic Philosophy and "The Meaning of Life"*. New York: Oxford University Press. 1981. 267 s. ISBN 0-19-502871-6.
- O'CONNOR, K., CHAMBERLAIN, K. Dimensions of life meaning: A qualitative investigation at mid-life. *British Journal of psychology*, August 1996, vol. 87, no. 3, s. 461 - 477.
- PETŘÍČEK, M, jr. *Úvod do (současné) filozofie: 11 improvizovaných přednášek*. Praha: Herrmann a synové. 1992. 188 s.
- REKER, G. T. *Challenges and Opportunities: Response to Paul T. P. Wong's Editorial, Existential Psychology for the 21st Century*. [online]. 1. 7. 2004. [cit. 2007-2-3]. <[existentialpsychology.org/journal/vol1\\_no1/IJEPP\\_vol1\\_no1\\_Reker\\_commentary.pdf](http://existentialpsychology.org/journal/vol1_no1/IJEPP_vol1_no1_Reker_commentary.pdf)>.
- REKER, G. T. The Purpose-in-Life Test in an inmate population: An empirical investigation. *Journal of Clinical Psychology*, July 1977, vol. 33, no. 3, s. 688-693.
- REKER, G. T. Personal meaning, optimism, and choice: existential predictors of depression in community and institutional elderly. *Gerontologist*, December 1997, vol. 37, no. 6, s. 709 - 16.

- REKER G. T., PEACOCK, E. J., WONG, P. T. Meaning and purpose in life and well-being: a life-span perspective. *Journal of Gerontology*. 42(1):44-9, 1987 Jan. ISSN 0022-1422.
- REYNOLDS, S. GILBERT, P. Psychological Impact of Unemployment: Interactive Effects of Vulnerability and Protective Factors on Depression. *Journal of Counseling Psychology*, January 1991, vol. 38, no. 1, s. 76 - 84.
- RIEGEL, K. *Psychologie ve světě práce: Práce a organizace*. (kolektiv autorů). 1. vydání. Praha: nakladatelství Karolinum. 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- ROE, A. *The Psychology of Occupations*. New York: John Willey & Sons. 1964. 340 s.
- RUSSELL, B. *The Meaning of Life: A Free Man's Worship*. E. D. Klemke (Editor). New York: Oxford University Press. 1981. 267 s. ISBN 0-19-502871-6.
- RYMEŠ, M. *Psychologie ve světě práce: Osobnot a práce*. (kolektiv autorů). 1. vydání. Praha: nakladatelství Karolinum. 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- SELIGMAN, M. E. P. *Opravdové štěstí: Pozitivní psychologie v praxi*. Ivana Pavlíčková (překladatelka). Praha: Euromedia Group. 2003. 390 s. ISBN 80-249-0293-1.
- SELIGMAN, M. E. P. Helplessness: On depression, development and death. San Francisco: W. H. Freeman and Company. 1975. 250 s. ISBN 0-7167-0752-7.
- SCHEIN, E. H. *Organizational Psychology*. 3rd edition. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. 1988. 274 s. ISBN 0-13-641192-4.
- SOBOTKA, M. *Člověk a práce v německé klasické filosofii*. Praha: Nakladatelství politické literatury. 1964. 152 s.
- STRUMPFER, D. J., MLONZI, E. N. Antonovsky's Sense of Coherence Scale and job attitudes: Three studies. *South African Journal of Psychology*, June 2001, vol. 31, no. 2, s. 30-37.
- STEGER, M. F., FRAZIER, P. Meaning in Life: One Link in the Chain From Religiousness to Well-Being. *Journal of Counseling Psychology*, October 2005, vol. 52, no. 4, s. 574 – 582.
- SUPER, D. E. *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row. 1957. 362 s.
- SWENSON, D. F. *The Meaning of Life: The Transforming Power of Otherworldliness*. E. D. Klemke (Editor). New York: Oxford University Press. 1981. 267 s. ISBN 0-19-502871-6.
- ŠEPEL, V. M. *Podněty k práci: psychologická stránka hmotných a morálních stimulů*. 1. vydání. Praha: Práce. 1974. 107 s.
- ŠTIKAR, J., et al. *Psychologie ve světě práce*. 1. vydání. Praha: Karolinum. 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

- TEREZ, T. *Better Workplace Now* [online]. [cit. 2007-2-5].  
<<http://www.betterworkplacenow.com/akeyfind.html>>.
- WAN, CH. et al. Perceived Cultural Importance and Actual Self-Importance of Values in Cultural Identification [Personality processes and individual differences]. *Journal of Personality & Social Psychology*, February 2007, vol. 92, no. 2, s. 337-354.
- WONG, P. T: Personal meaning and succesful aging. *Canadian Psychology*, July 1989, vol. 30, no. 3, s. 516-525.
- WIKIPEDIA (2). *Frank Parsons*. [online]. [cit. 2007-25].  
<[http://en.wikipedia.org/wiki/Frank\\_Parsons](http://en.wikipedia.org/wiki/Frank_Parsons)>.
- YALOM, I. D. *Existenciální psychoterapie*. Přeložil Ivo Müller. 1. vydání. Praha: Portál. 2006. 527 s. ISBN 80-7367-147-6.

# VI. PŘÍLOHA

## 1. DOTAZNÍK

Předem Vám děkuji za vyplnění následujícího dotazníku, který slouží k výzkumu vztahu mezi smyslem lidského života a prací. Při zodpovídání otázek nad odpověďmi příliš nepřemýšlejte, uveďte možnost, která Vás napadne jako první. V dotazníku nejsou správné a špatné odpovědi, žádoucí jsou pouze odpovědi pravdivé. Pokud není řečeno jinak, vyberte pouze jednu odpověď. Žádnou otázku nevynechte. Dotazník je anonymní a byl sestaven pro výzkumné účely.

Pokud jste tak ještě neučinili, uložte nyní tento soubor do svého počítače a můžete začít vyplňovat. Pokud je u otázky naznačený řádek, odpověď na něj vpište. Pokud jsou uvedeny možnosti pro výběr odpovědi, vyznačte správnou odpověď tučným písmem.

Jak stará/ý jste?

38 \_\_ let

Jste

1. Muž
2. Žena

Jaký je Váš rodinný stav?

1. Vdaná/ženatý
2. Svobodná/svobodný
3. Rozvedená/rozvedený
4. Ovdovělá/ovdovělý

Jaký stupeň formálního vzdělání jste dokončil/a?

1. Základní
2. Střední bez maturity
3. Střední s maturitou
4. Vysokoškolské

Jste

1. Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)
2. Zaměstnanec
3. Nezaměstnaný

### I. ČÁST

*Prosím, každý výrok ohodnoťte čísly 1 až 5 podle následující stupnice, přičemž se snažte, pokud to bude možné, vyhnout se užití možnosti nevím (3).*

- 1 – plně souhlasím
- 2 – spíše souhlasím
- 3 – nevím
- 4 – spíše nesouhlasím
- 5 – vůbec nesouhlasím

1. **Myslím si, že práce je významnou složkou lidského života.**
2. **Mám dobrý pocit z plnění svých každodenních úkolů v práci.**
3. **Po odchodu do důchodu se budu cítit prázdný/á.**
4. **Mé zaměstnání mne uspokojuje.**
5. **Představa, že jdu do práce, ve mně vyvolává nepříjemné pocity.**
6. *Na práci je pro mne nejdůležitější finanční odměna.\**
7. **Nejdůležitější události v mém životě se dějí v práci.**
8. **Myslím si, že být nezaměstnaný je velmi ponižující.**
9. **Práce je důležitá pro mou spokojenost.**
10. **Práce by měla zabírat pouze malou část lidského života.**
11. **Myslím si, že osobní cíle by měly souviset se zaměstnáním.**
12. **Většina lidí by řekla, že mám úspěch ve své práci.**
13. *Jsem spokojena/a s chováním svých nadřízených vůči mne.\**
14. **Jsem spokojen/a s chováním svých kolegů vůči mne.**
15. **Při mé výchově byl kladen velký důraz na to, čeho v životě dosáhnu.**
16. **Práce je důležitější než osobní život.**
17. **Do své práce vkládám maximum energie.**
18. **Kdybych měl/a dost peněz pro své potřeby a zájmy, přestal/a bych pracovat.**
19. **Když se vyskytne nějaká pracovní povinnost, jde u mne volný čas stranou.**
20. **Nejlepší přátele mám mezi kolegy.**
21. *Má práce je samostatná.\**
22. **Má práce je pestrá.**
23. **Mám možnost naučit se v práci mnoho nových věcí.**
24. **Pro zvládnutí své práce musím číst odbornou literaturu.**
25. *Cítím se špatně, když v práci nemám dobré výsledky.\**
26. **V práci se snažím mít co nejvíce povinností.**
27. **V práci se snažím mít co nejvíce zodpovědností.**
28. **Práce je důležitá pro můj pocit, že v životě něco dokážu.**
29. **Na práci myslím i ve volném čase.**
30. **Jsem spokojen/a se svou prací.**
31. **Přál/a bych si změnit své zaměstnání.**



32. Dělán práci, kterou jsem si v mládí přál/a dělat.
33. Kromě práce nemám ve volném čase jiné zájmy.
34. **Mám dostatečné možnosti ke kariéernímu postupu.**
35. *Má práce mne vyčerpává.\**
36. *Můj výdělek plně uspokojuje mé potřeby.\**
37. *Můj výdělek je přiměřený.\**
38. **Uvažuji o změně zaměstnání.**

*\* otázky takto označené byly po statistickém zpracování vyplněných dotazníků vyřazeny na základě položkové analýzy.*

## II. ČÁST

*Každou otázku zodpovězte podle její konkrétní instrukce.*

39. **Kolik hodin týdně v průměru pracujete? (Uved'te v hodinách)**

..... hodin

40. **Kolik hodin týdně byste si přál/a pracovat? (Uved'te v hodinách)**

.....

47. **Napište, co by Vás vedlo k případné změně zaměstnání.**

.....  
 .....

48. **Napište, co je pro Vás na Vaší práci nejdůležitější.**

.....  
 .....

49. **Vyberte nejméně tři kategorie, které nejlépe zastupují smysl Vašeho života a očísľujte je podle jejich důležitosti. 1 je nejdůležitější, 2 méně důležitá atd.. Pokud Vám nebudou vyhovovat níže uvedené kategorie, můžete použít vlastní:**

- rodina a vztahy
- volný čas
- peníze
- práce
- náboženství a víra
- členství v organizaci
- rozvoj vlastní osobnosti
- zdraví
- vlastní (uved'te konkrétně) .....

50. **Vyberte nejméně tři z následujících možností popisujících co pro Vás znamená práce a**

očísľujte je podle jejich důležitosti. Jako v předchozí otázce 1 je nejdůležitější, 2 méně důležitá atd.. Pokud Vám nebudou vyhovovat níže uvedené možnosti, můžete použít vlastní:

- jistota
- finanční příjem
- prestiž a status
- zábava
- struktura času
- sociální kontakty
- služba společnosti
- možnost něco se naučit
- vztahy
- vlastní (*uved'te konkrétně*).....

50. Vyberte nejméně tři z následujících možností a očísľujte je v pořadí nejdůležitější – nejméně důležitá v mé práci (stejně jako v předchozích otázkách). Pokud Vám nebudou vyhovovat níže uvedené možnosti, můžete použít vlastní:

- úkoly které plníte
- firma ve které pracujete
- produkt nebo služba které máte na starosti
- lidé se kterými pracujete
- finanční a materiální odměna
- vlastní (*uved'te konkrétně*).....

51. Uved'te, kolik let již pracujete a kolik let jste strávil/a ve své současné pracovní pozici

...../.....

52. Jaký je název Vaší pracovní pozice?

.....

53. Co je Vaší pracovní náplní? (*Uved'te své hlavní pracovní úkoly*)

.....

.....

.....

Nyní uložte změny, které jste provedli v dotazníku a odešlete jej jako přílohu na adresu [pavla.korbelova@agenturka.cz](mailto:pavla.korbelova@agenturka.cz)

Děkuji Vám za spolupráci

## 2. REJSTŘÍK TABULEK A GRAFŮ

Pro snadnější orientaci v rejstříku uvádím, že tabulky a grafy, jejichž název je psán normálním písmem, se nacházejí v textu empirické části diplomové práce. Tabulky a grafy psané písmem tučným, které jsou označeny slovem PŘÍLOHA, jsou veskrze pomocného charakteru a jsou uvedeny v samotné příloze s tím, že odkazy na ně jsou uvedeny v té části empirické kapitoly, které se přímo týkají. Jednotlivé položky v rejstříku jsou uvedeny v pořadí, ve kterém se vyskytují v textu empirické části.

Graf 1a. Složení vzorku respondentů podle věku

Tabulka 1a. Celkové složení vzorku respondentů podle dosaženého vzdělání

Graf 1b. Celkové složení vzorku respondentů podle dosaženého vzdělání

Tabulka 1b. Dosažené vzdělání jedinců z výzkumného vzorku – muži a ženy

Graf 1c. Dosažené vzdělání respondentů – muži a ženy

Graf 1d. Porovnání celkové délky zaměstnání a délky zaměstnání stávajícího

Tabulka 2a. Základní údaje popisné statistiky vypovídající o výsledcích první části dotazníku před položkovou analýzou

**Tabulka 2b. PŘÍLOHA. Kompletní sebraná data a základní údaje popisné statistiky vypovídající o výsledcích první části dotazníku před položkovou analýzou**

Tabulka 3a. Základní statistické údaje vypovídající o výsledcích první části dotazníku po provedení položkové analýzy

**Tabulka 3b. PŘÍLOHA. Sebraná data a základní údaje popisné statistiky vypovídající o výsledcích první části dotazníku po provedení položkové analýzy**

**Tabulka 4. PŘÍLOHA. HS, frekvenční distribuce, korekce na spojitost a výsledky převedené na standardní skóry + histogram výsledků**

**Tabulka 5a. PŘÍLOHA. Otázky hodnotící spokojenost a jejich korelace s hrubým skórem**

**Graf 2a. PŘÍLOHA. Regresní přímka korelace spokojenosti a HS**

**Tabulka 5b. PŘÍLOHA. Otázky hodnotící sociální vztahy a jejich korelace s HS**

**Graf 2b. PŘÍLOHA. Regresní přímka korelace sociálních kontaktů a HS**

**Tabulka 5c. PŘÍLOHA. Otázky hodnotící úspěch a jejich korelace s HS**

**Graf 2c. PŘÍLOHA. Regresní přímka korelace úspěchu a HS**

**Tabulka 5d. PŘÍLOHA. Otázky týkající se finančního ohodnocení a jejich korelace s HS**

**Graf 2d. PŘÍLOHA. Regresní přímka k finančního ohodnocení a HS**

**Tabulka 5e. PŘÍLOHA. Otázky hodnotící dobrý pocit z plnění úkolů a jejich korelace s HS**

**Graf 2e. PŘÍLOHA. Regresní přímka dobrého pocitu z plnění úkolů a HS**

**Tabulka 5f. PŘÍLOHA. Přehled korelací aspektů smysluplné práce s HS**

**Tabulka 5g. PŘÍLOHA. Korelace sociálních vztahů na pracovišti**

**Graf 5f. Korelace jednotlivých aspektů smysluplné práce s HS**

**Tabulky 6a. - 6d. PŘÍLOHA. Výsledky první části dotazníku u skupiny zaměstnanců a OSVČ a statistické údaje**

**Tabulka 6a. Zaměstnanci**

**Tabulka 6b. Statistika**

**Tabulka 6c. OSVČ**

**Tabulka 6d. Statistika**

**Tabulka 7. PŘÍLOHA. Realita odpracovaných hodin /přání/rozdíl**

**Tabulky 8a - 8c. PŘÍLOHA. Statistické údaje o odpracovaných hodinách**

**Tabulka 8a. PŘÍLOHA. Reálný počet hodin - statistické údaje**

**Tabulka 8b. PŘÍLOHA. Přání o počtu hodin - statistické údaje**

**Tabulka 8c. PŘÍLOHA. 8c rozdíl mezi 8a. a 8b. - statistické údaje**

**Graf 6. Počet odpracovaných hodin - realita vs. přání**

**Graf 7. Nejdůležitější aspekty práce**

**Tabulka 10 ke grafu 7. PŘÍLOHA. Data nejdůležitějších aspektů práce**

**Graf 8. Důležité aspekty práce - nucená volba**

**Tabulka 11 ke grafu 8. PŘÍLOHA. Data důležitých aspektů práce - nucená volba**

**Graf 9. Významné aspekty práce**

**Tabulka 12 ke grafu 9. PŘÍLOHA. Data a graf významných aspektů práce**

**Graf 10. Důvody případné změny povolání**

**Tabulka 9 ke grafu 10. PŘÍLOHA. Data důvodů případné změny povolání**

**Graf 11. Kategorie smyslu života**

**Tabulka 13 ke grafu 11. PŘÍLOHA Kategorie zastupující smysl života**

**Graf 12. Počet uvedení kategorií smyslu života na prvním místě**

**Tabulka 14 ke grafu 12. PŘÍLOHA Počet uvedení kategorií smyslu života na prvním místě**

**Tabulka 15a. PŘÍLOHA Celková délka zaměstnání a délka stávajícího zaměstnání, rozdíl mezi oběma údaji a porovnání s HS první části dotazníku**

**Tabulka 15b. PŘÍLOHA Některé údaje o délce zaměstnání respondentů a korelace s HS dosaženým v první části dotazníku**

**Tabulka 16a. Dosažené vzdělání respondentů**

**Tabulka 16b. PŘÍLOHA Korelace dosaženého vzdělání respondentů a některých dílčích výsledků dotazníku**

### **3. POMOCNÉ VÝPOČTY**

Tabulka 2b. Kompletní sebraná data a základní údaje popisné statistiky vypovídající o výsledcích první části dotazníku před položkovou analýzou

Pohlaví	Věk	os	Ot. 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Ž	26	1	1	2	2	2	1	2	4	4	1	2	2	2	1	1	3	4	2	2	2	5	2	4	2	4	1
Ž	25	2	1	2	3	2	2	2	5	4	2	2	4	3	2	2	4	5	2	2	3	5	2	2	1	1	2
M	26	3	1	2	3	2	1	1	5	4	4	1	2	2	1	1	4	5	5	3	1	5	5	1	1	1	2
Ž	28	4	1	2	3	2	4	2	4	1	1	2	2	3	2	2	1	5	2	1	5	4	2	4	4	2	1
Ž	24	5	2	2	4	4	2	4	5	4	2	2	1	3	3	3	2	4	2	5	4	4	2	2	1	2	1
Ž	26	6	1	4	2	4	3	4	5	2	2	4	5	1	1	2	4	5	4	5	4	5	1	2	2	2	1
M	26	7	1	1	2	1	1	5	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
Ž	25	8	4	2	4	2	1	4	2	4	2	5	2	2	1	2	5	5	4	2	4	5	4	2	2	5	2
Ž	24	9	2	4	5	4	2	5	4	4	5	5	4	4	2	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1
Ž	29	10	1	1	5	1	1	2	5	2	2	2	4	2	0	21	2	5	4	4	5	4	2	2	2	5	1
Ž	55	11	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ž	26	12	1	4	2	4	3	4	5	2	2	4	5	1	1	2	4	5	4	5	4	5	1	2	2	2	1
Ž	27	13	1	1	1	2	2	3	4	2	1	3	1	1	3	1	2	5	2	2	3	5	1	1	1	1	1
M	29	14	1	1	3	1	1	3	3	2	1	2	4	2	2	3	4	5	1	3	2	4	5	1	1	3	2
Ž	49	15	1	2	4	2	2	2	5	5	1	5	4	0	2	2	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
Ž	52	16	1	4	5	4	5	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	5	4	4	2	4	2	1	1	1	1
Ž	44	17	1	1	3	1	2	2	4	1	1	2	2	2	1	1	1	5	2	1	2	2	4	1	1	2	1
M	33	18	2	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5	4	5	1	5	5	4	2	2	4	1	5	5	1	1
Ž	26	19	1	4	3	5	2	2	5	2	2	3	2	5	3	3	1	5	3	4	4	4	3	3	3	3	2
Ž	24	20	1	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	1	5	2	1	5	2	1	2	2	2	2	4	2	2
M	30	21	1	1	5	1	1	4	5	4	2	2	5	2	1	1	2	4	2	2	2	5	1	2	2	1	2
Ž	38	22	1	1	3	1	2	2	4	4	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	2	4	1	1	1	1	2
Ž	46	23	1	2	5	2	1	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	4	2	3	1	4	1	1	3	5	2
M	31	24	1	4	5	4	4	2	5	5	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	5	1	2	2	2	1
Ž	30	25	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	1	1	5	1	1	1	1	1
M	28	26	1	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	1	1	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2
Ž	39	27	2	1	4	2	1	4	4	1	1	4	2	2	1	1	2	4	2	1	2	2	1	4	1	2	1
Ž	47	28	1	1	5	1	1	1	4	2	1	2	2	2	5	1	1	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1
suma			35	60	97	66	56	80	118	81	53	76	87	59	61	70	68	125	74	75	73	112	57	58	54	60	39
průměrný	počet bodů		1,25	2,14	3,46	2,36	2,00	2,86	4,21	2,89	1,89	2,71	3,11	2,11	2,18	2,50	2,43	4,46	2,64	2,68	2,61	4,00	2,04	2,07	1,93	2,14	1,39
korelace	s HS		0,35	0,78	0,44	0,74	0,49	0,18	0,39	0,40	0,61	0,46	0,41	0,55	0,05	0,31	0,28	0,48	0,73	0,62	0,59	0,34	0,17	0,52	0,53	0,37	0,07
vyžazení	položky							x							x								x				x

Tabulka 2b. Pokračování tabulky

26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Skór	sudé	liché	vlastní hodnocení
4	4	1	2	2	2	4	5	4	2	4	2	4	98	45	37	2
4	4	2	4	2	2	4	5	2	2	4	4	2	106	44	48	2
4	2	3	3	1	1	5	5	1	3	2	2	5	100	41	46	2
2	2	1	1	4	2	1	5	5	5	4	2	5	101	38	42	2
2	2	1	4	2	4	5	5	4	4	4	4	2	113	49	46	4
2	2	2	4	3	4	5	5	4	4	1	1	4	116	52	50	4
2	1	1	1	1	4	5	2	2	2	5	2	4	70	29	26	1
4	4	4	4	2	4	2	5	2	1	2	2	3	116	52	54	2
4	4	2	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	139	59	59	4
4	4	2	4	2	2	1	5	4	2	5	4	2	126	60	49	1
2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	5	95	36	40	2
2	2	2	4	3	4	5	5	4	4	1	1	4	116	52	50	4
1	1	1	2	1	2	1	5	4	2	3	3	4	80	31	33	2
4	4	2	1	1	2	3	2	2	5	4	4	3	97	40	39	1
4	4	1	4	3	2	2	5	5	2	2	2	5	101	41	44	2
4	4	2	1	4	2	2	5	4	5	5	5	2	122	48	53	4
2	2	1	1	1	1	1	5	3	5	1	4	5	78	26	34	1
2	2	4	2	5	5	5	5	5	4	4	2	1	136	59	61	5
2	2	2	2	5	5	3	5	5	1	5	5	1	120	55	48	5
3	3	2	2	2	2	1	5	4	2	4	2	4	92	32	44	2
4	2	1	2	1	1	4	5	2	2	4	2	5	95	39	41	1
2	1	2	2	1	1	1	5	4	5	2	3	4	87	32	37	1
5	2	2	1	2	3	5	5	3	1	1	3	3	95	47	37	2
4	2	1	1	4	4	5	1	4	4	2	2	2	108	52	42	4
2	2	2	1	1	1	1	2	4	4	3	3	5	81	30	32	1
4	4	2	4	2	4	2	5	4	4	2	2	2	108	46	48	2
2	1	1	2	2	1	2	5	4	2	5	4	5	88	35	33	2
4	2	1	2	2	4	5	5	2	5	2	1	2	85	34	39	1
85	71	50	69	63	75	84	125	98	90	89	79	97	suma			
3,04	2,54	1,79	2,46	2,25	2,68	3,00	4,46	3,50	3,21	3,18	2,82	3,46	průměrný počet bodů			
0,25	0,49	0,52	0,49	0,63	0,53	0,15	0,23	0,42	0,03	0,15	0,14	0,53	korelace položek			
						x	x		x	x	x		vyřazení položky			

0,82	korelace 1/2	139	max. hodnota	116	modus (nejčastější výskyt)	102,5	průměr	69	maximální rozdí
0,90	reliabilita po Spearman-Brown	70	min.hodnota	17,4	směrodatná odchylna	100,5	medián (stř. hodnota)	2869	suma
0,74	validita								

Tabulka 3b. Sebraná data a základní údaje popisné statistiky vypovídající o výsledcích první části dotazníku po provedení položkové analýzy

Pohlaví	Věk	osoba	ot. 1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	22	23	24
Ž	26	os 1	1	2	2	2	1	4	4	1	2	2	2	1	3	4	2	2	2	5	4	2	4
Ž	25	os 2	1	2	3	2	2	5	4	2	2	4	3	2	4	5	2	2	3	5	2	1	1
M	26	os 3	1	2	3	2	1	5	4	4	1	2	2	1	4	5	5	3	1	5	1	1	1
Ž	28	os 4	1	2	3	2	4	4	1	1	2	2	3	2	1	5	2	1	5	4	4	4	2
Ž	24	os 5	2	2	4	4	2	5	4	2	2	1	3	3	2	4	2	5	4	4	2	1	24
Ž	26	os 6	1	4	2	4	3	5	2	2	4	5	1	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2
M	26	os 7	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
Ž	25	os 8	4	2	4	2	1	2	4	2	5	2	2	2	5	5	4	2	4	5	2	2	5
Ž	24	os 9	2	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4
Ž	29	os 10	1	1	5	1	1	5	2	2	2	4	2	21	2	5	4	4	5	4	2	2	5
Ž	55	os 11	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
Ž	26	os 12	1	4	2	4	3	5	2	2	4	5	1	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2
Ž	27	os 13	1	1	1	2	2	4	2	1	3	1	1	1	2	5	2	2	3	5	1	1	1
M	29	os 14	1	1	3	1	1	3	2	1	2	4	2	3	4	5	1	3	2	4	1	1	3
Ž	49	os 15	1	2	4	2	2	5	5	1	5	4	0	2	1	4	4	2	2	4	2	1	1
Ž	52	os 16	1	4	5	4	5	4	2	4	2	4	3	2	4	5	4	4	2	4	1	1	1
Ž	44	os 17	1	1	3	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	5	2	1	2	2	1	1	2
M	33	os 18	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	1	5	5	4	2	2	4	5	5	1
Ž	26	os 19	1	4	3	5	2	5	2	2	3	2	5	3	1	5	3	4	4	4	3	3	3
Ž	24	os 20	1	1	4	2	1	4	2	2	2	2	1	2	1	5	2	1	2	2	2	4	2
M	30	os 21	1	1	5	1	1	5	4	2	2	5	2	1	2	4	2	2	2	5	2	2	1
Ž	38	os 22	1	1	3	1	2	4	4	1	2	5	2	1	2	5	2	2	2	4	1	1	1
Ž	46	os 23	1	2	5	2	1	4	4	2	2	2	1	3	1	4	2	3	1	4	1	3	5
M	31	os 24	1	4	5	4	4	5	5	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	5	2	2	2
Ž	30	os 25	1	1	2	1	1	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	1	1	5	1	1	1
M	28	os 26	1	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	1	1	4	2	5	4	4	2	2	2
Ž	39	os 27	2	1	4	2	1	4	1	1	4	2	2	1	2	4	2	1	2	2	4	1	2
Ž	47	os 28	1	1	5	1	1	4	2	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1
suma			35	60	97	66	56	118	81	53	76	87	59	70	68	125	74	75	73	112	58	54	60
průměr			1,25	2,14	3,46	2,36	2,00	4,21	2,89	1,89	2,71	3,11	2,11	2,50	2,43	4,46	2,64	2,68	2,61	4,00	2,07	1,93	2,14
korelace s HS			0,34	0,76	0,42	0,69	0,47	0,42	0,44	0,55	0,51	0,45	0,44	0,36	0,27	0,48	0,76	0,59	0,61	0,42	0,51	0,53	0,41



Tabulka 3b. Pokračování tabulky

26	27	28	29	30	31	34	38
4	4	1	2	2	2	4	4
4	4	2	4	2	2	2	2
4	2	3	3	1	1	1	5
2	2	1	1	4	2	5	5
2	2	1	4	2	4	4	2
2	2	2	4	3	4	4	4
2	1	1	1	1	4	2	4
4	4	4	4	2	4	2	3
4	4	2	4	2	4	5	4
4	4	2	4	2	2	4	2
2	2	2	4	2	2	2	5
2	2	2	4	3	4	4	4
1	1	1	2	1	2	4	4
4	4	2	1	1	2	2	3
4	4	1	4	3	2	5	5
4	4	2	1	4	2	4	2
2	2	1	1	1	1	3	5
2	2	4	2	5	5	5	1
2	2	2	2	5	5	5	1
3	3	2	2	2	2	4	4
4	2	1	2	1	1	2	5
2	1	2	2	1	1	4	4
5	2	2	1	2	3	3	3
4	2	1	1	4	4	4	2
2	2	2	1	1	1	4	5
4	4	2	4	2	4	4	2
2	1	1	2	2	1	4	5
4	2	1	2	2	4	2	2
85	71	50	69	63	75	98	97
3,04	2,54	1,79	2,46	2,25	2,68	3,50	3,46
0,26	0,49	0,51	0,50	0,63	0,50	0,47	-0,48

**popisná statistika**

max. hodnota	109	min. hodnota	45	průměr sm. odchylka	77	součet max. rozdíl	2165	split half korelace	0,77	Korelace věku a HS	-0,24
medián	76	modus	93		16		64	rel. Spearman-Brown validita	0,87	průměr. věk $\bar{X}$ = 34; M = 29	
									0,69		

Tabulka 4. HS, frekvenční distribuce, korekce na spojitost a výsledky převedené na standardní skóry

HS dosažené	Frekvence	Rozpis HS	Kumulativ. četnost	Mc Call	HS intervaly	Frekvenční distr. intervaly	Kumul.	Kumul. Fr. HS/ počet osob	Z-skór	Steny
45	1	0 - 44	0	0	0-44	0	0	0,00	-2	2
54	1	45	1	0,5	45-49	1	1	0,04	-1	3
58	2	46	1	1	50-54	1	2	0,07	-1	3
62	1	47	1	1	55-59	2	4	0,14	-1	4
63	1	47	1	1	60-64	3	7	0,25	-1	4
64	1	48	1	1	65-69	3	10	0,36	-1	4
66	1	49	1	1	70-74	4	14	0,50	-1	4
67	2	50	1	1	75-79	2	16	0,57	-1	4
70	1	51	1	1	80-84	3	19	0,68	0	5
71	1	52	1	1	85-89	2	21	0,75	0	5
74	2	53	1	1	90-94	4	25	0,89	0	5
77	1	54	2	1,5	95-99	0	25	0,89	0	5
79	1	55	2	2	100-104	1	26	0,93	0	6
81	1	56	2	2	105-109	2	28	1,00	0	6
82	1	57	2	2					0	6
83	1	58	4	3					0	6
87	1	59	4	4					1	7
89	1	60	4	4					1	7
91	1	61	4	4					1	7
93	3	62	5	4,5					1	7
104	1	63	6	5,5					2	9
107	1	64	7	6,5					2	9
109	1	65	7	7					2	9
		66	8	7,5						
		67	10	9						
		68	10	10						
		69	10	10						
		70	11	10,5						
		71	12	11						
		72	12	12						
		73	12	12						
		74	14	13						
		75	14	14						
		76	14	14						
		77	15	14,5						
		78	15	15						
		79	16	15,5						
		80	16	16						
		81	17	16,5						
		82	18	17,5						
		83	19	18,5						
		84	19	19						
		85	19	19						
		86	19	19						
		87	20	19,5						
		88	20	20						
		89	21	20,5						
		90	21	21						
		91	22	21,5						
		92	22	22						
		93	25	24,5						
		94	25	25						
		95	25	25						
		96	25	25						
		97	25	25						
		98	25	25						
		99	25	25						
		100	25	25						
		101	25	25						
		102	25	25						
		103	25	25						
		104	26	25,5						
		105	26	26						

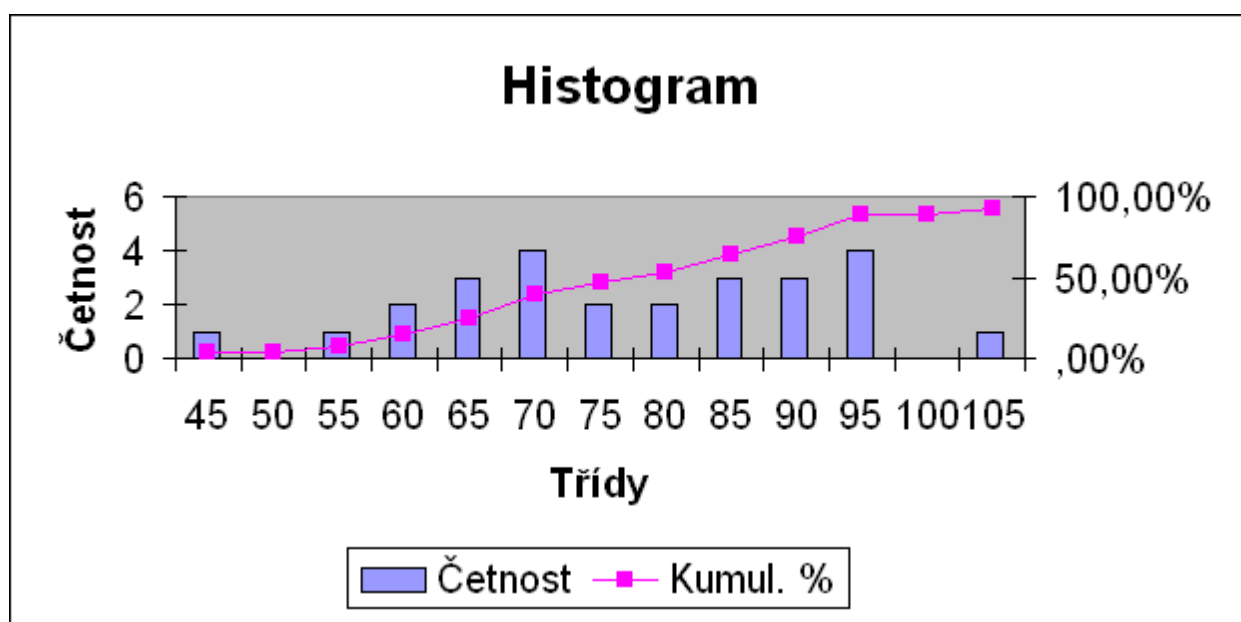
<b>Průměr</b>	<b>77</b>	<b>Sm.odch.</b>	<b>16</b>
---------------	-----------	-----------------	-----------

106	26	26
107	27	26,5
108	27	27
109	28	27,5

Hranice
45
50
55
60
65
70
75
80
85
90
95
100

Třída	Četnost	Kumul. %
45	1	3,57%
50	0	3,57%
55	1	7,14%
60	2	14,29%
65	3	25,00%
70	4	39,29%
75	2	46,43%
80	2	53,57%
85	3	64,29%
90	3	75,00%
95	4	89,29%
100	0	89,29%
105	1	92,86%
110	2	100,00%
28		

Histogram výsledků



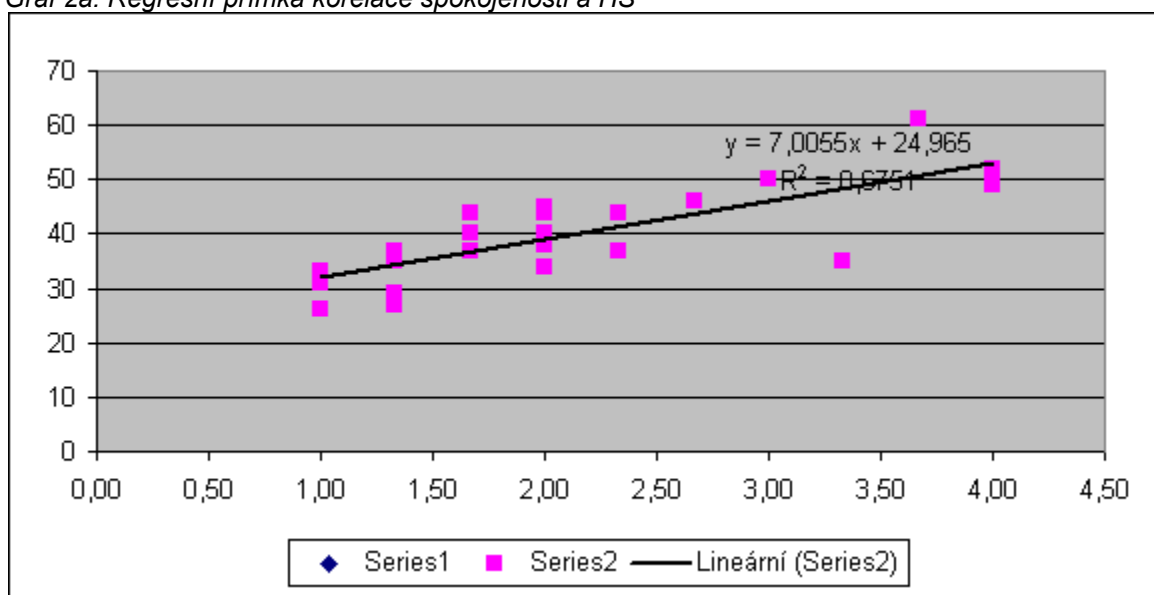
Tabulka 5a. Otázky hodnotící spokojenost a jejich korelace s hrubým skórem

**Otázky hodnotící spokojenost**

otázka 4	otázka 9	otázka 30	průměr otázek 4, 9, 30	HS
2	1	2	1,67	40
2	2	2	2,00	40
2	4	1	2,33	44
2	1	4	2,33	37
4	2	2	2,67	46
4	2	3	3,00	50
1	1	1	1,00	26
2	2	2	2,00	45
4	5	2	3,67	61
1	2	2	1,67	44
2	2	2	2,00	40
4	2	3	3,00	50
2	1	1	1,33	35
1	1	1	1,00	33
4	4	4	4,00	52
2	1	3	2,00	40
4	4	4	4,00	49
1	1	1	1,00	31
5	2	5	4,00	51
5	2	5	4,00	51
2	2	2	2,00	38
1	2	1	1,33	37
1	1	1	1,00	31
2	2	2	2,00	34
4	2	4	3,33	35
1	2	1	1,33	27
2	2	2	2,00	44
2	1	2	1,67	37
1	1	2	1,33	29

**0,82 korelace spokojenosti a HS**

Graf 2a. Regresní přímka korelace spokojenosti a HS



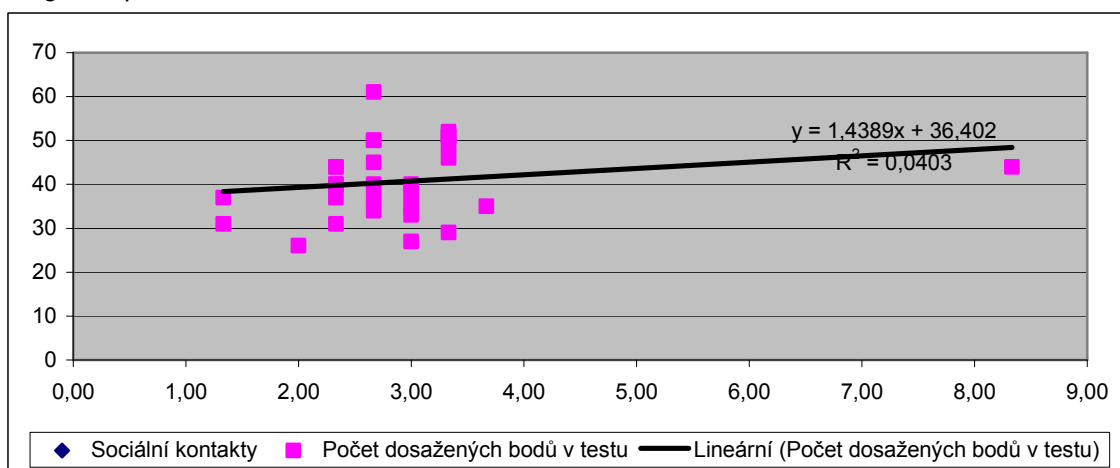
Tabulka 5b. Otázky hodnotící sociální vztahy a jejich korelace s HS  
otázky týkající se sociálních kontaktů

otázka 13	otázka 14	otázka 20	Průměr otázek 13, 14, 20	HS
1	1	5	2,33	40
2	2	5	3,00	40
1	1	5	2,33	44
2	2	4	2,67	37
3	3	4	3,33	46
1	2	5	2,67	50
2	2	2	2,00	26
1	2	5	2,67	45
2	2	4	2,67	61
0	21	4	8,33	44
3	2	2	2,33	40
1	2	5	2,67	50
3	1	5	3,00	35
2	3	4	3,00	33
4	2	4	3,33	52
2	2	4	2,67	40
4	2	4	3,33	49
1	1	2	1,33	31
5	1	4	3,33	51
3	3	4	3,33	51
5	2	2	3,00	38
1	1	5	2,33	37
2	1	4	2,33	31
1	3	4	2,67	34
3	3	5	3,67	35
2	2	5	3,00	27
2	1	4	2,33	44
1	1	2	1,33	37
5	1	4	3,33	29

0,07 korelace vztahů s nadřízenými a HS      0,20 korelace soc. kontaktů a HS

0,10 korelace vztahů s kolegy a HS      0,24 korelace přátelských vztahů a HS

Graf 2b. Regresní přímka korelace sociálních kontaktů a HS



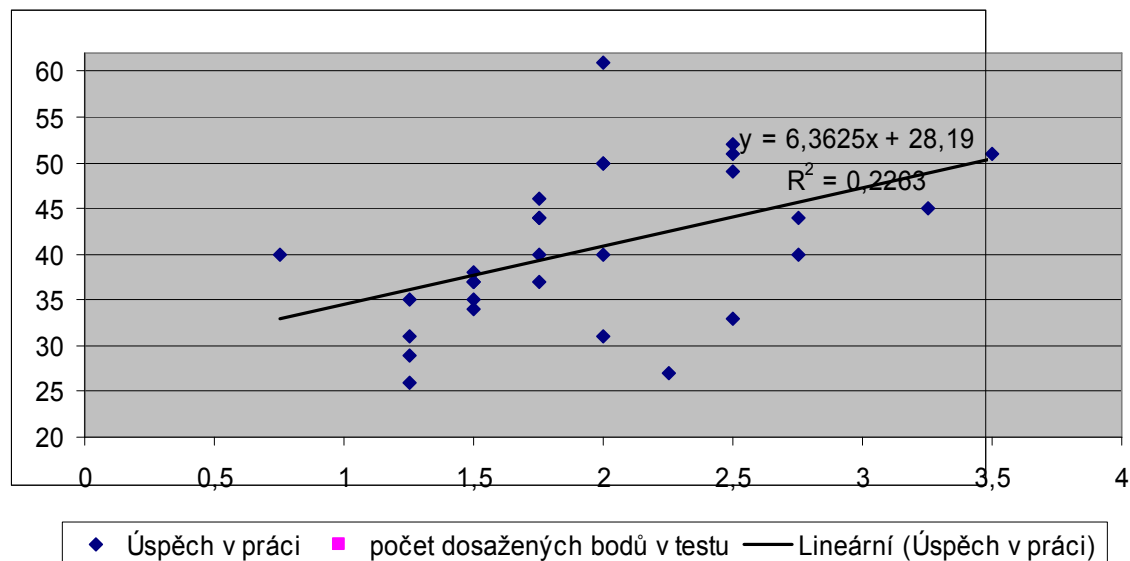
Tabulka 5c. Otázky hodnotící úspěch a jejich korelace s HS

**Otázky týkající se úspěchu**

otázka 12	otázka 15	otázka 25	otázka 28	Průměr otázek 12, 15, 25, 28	HS
2	3	1	1	1,75	40
3	4	2	2	2,75	40
2	4	2	3	2,75	44
3	1	1	1	1,5	37
3	2	1	1	1,75	46
1	4	1	2	2	50
1	2	1	1	1,25	26
2	5	2	4	3,25	45
4	1	1	2	2	61
2	2	1	2	1,75	44
2	2	2	2	2	40
1	4	1	2	2	50
1	2	1	1	1,25	35
2	4	2	2	2,5	33
3	4	1	2	2,5	52
0	1	1	1	0,75	40
3	4	1	2	2,5	49
2	1	1	1	1,25	31
4	5	1	4	3,5	51
5	1	2	2	2,5	51
1	1	2	2	1,5	38
2	2	2	1	1,75	37
2	2	2	2	2	31
1	1	2	2	1,5	34
2	2	1	1	1,5	35
2	4	1	2	2,25	27
2	1	2	2	1,75	44
2	2	1	1	1,5	37
2	1	1	1	1,25	29

**0,48 korelace úspěchu a HS**

Graf 2c. Regresní přímka korelace úspěch a HS

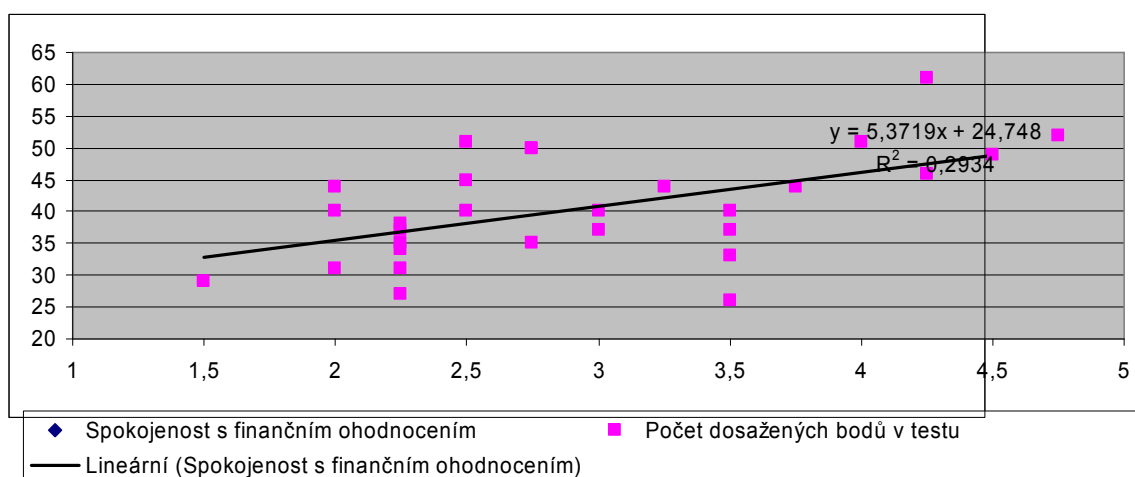


Tabulka 5d. Otázky týkající se finančního ohodnocení a jejich korelace s HS

**Otázky týkající se finančního ohodnocení**

otázka 6	otázka 18	otázka 36	otázka 37	průměr otázek 6, 18, 36, 37	HS
2	2	4	2	2,5	40
2	2	4	4	3	40
1	3	2	2	2	44
2	1	4	2	2,25	37
4	5	4	4	4,25	46
4	5	1	1	2,75	50
5	2	5	2	3,5	26
4	2	2	2	2,5	45
5	4	4	4	4,25	61
2	4	5	4	3,75	44
4	2	4	4	3,5	40
4	5	1	1	2,75	50
3	2	3	3	2,75	35
3	3	4	4	3,5	33
4	5	5	5	4,75	52
2	2	2	2	2	40
4	4	5	5	4,5	49
2	1	1	4	2	31
2	2	4	2	2,5	51
2	4	5	5	4	51
2	1	4	2	2,25	38
4	2	4	2	3	37
2	2	2	3	2,25	31
2	3	1	3	2,25	34
2	3	2	2	2,25	35
2	1	3	3	2,25	27
4	5	2	2	3,25	44
4	1	5	4	3,5	37
1	2	2	1	1,5	29

Graf 2d. Regresní přímka k finančního ohodnocení a HS  
**0,54 korelace finančního hodnocení a HS**



Tabulka 5e. Otázky hodnotící dobrý pocit z plnění úkolů a jejich korelace s HS

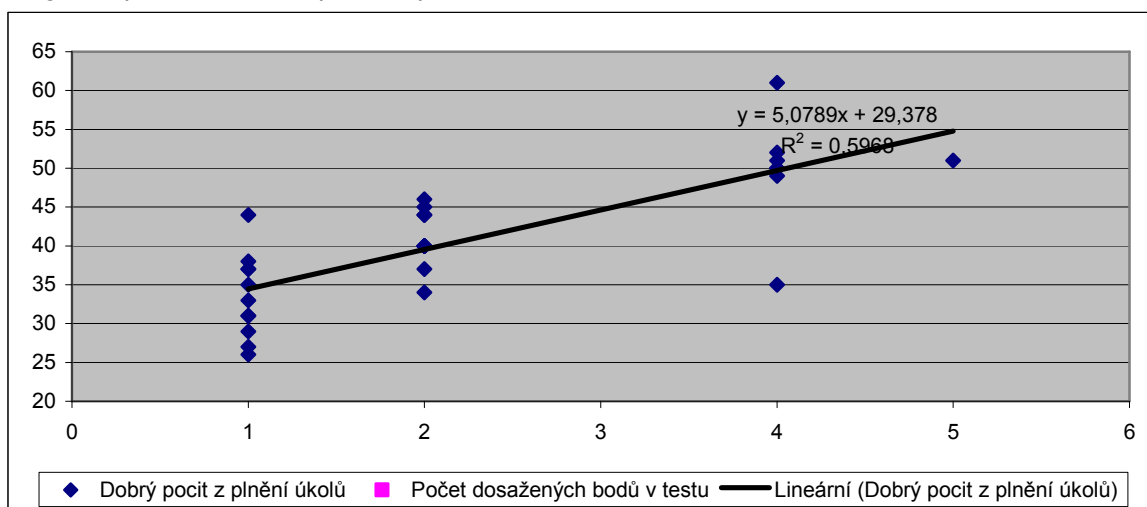
**Otázka zachycující dobrý pocit z plnění úkolů**

otázka 2	HS
2	40
2	40
2	44
2	37
2	46
4	50
1	26
2	45
4	61
1	44
2	40
4	50
1	35
1	33
4	52
2	40
4	49
1	31
5	51
4	51
1	38
1	37
1	31
2	34
4	35
1	27
2	44
1	37
1	29



### 0,77 korelace dobrého pocitu z plnění každodenních úkolů a HS

Graf 2e. Regresní přímka dobrého pocitu z plnění úkolů a HS



Tabulka 5f. Přehled korelací aspektů smysluplné práce s HS

Aspekt	Korelace
Spokojenost	0,82
Vztahy	0,15
Úspěch	0,48
Finanční hodnocení	0,54
Dobrý pocit z plnění úkolů	0,77

Tabulka 5g. Korelace sociálních vztahů na pracovišti

Sociální vztahy - korelace s HS	
Vztahy s nadřízenými	0,07
Vztahy s kolegy	0,1
Sociální vztahy	0,2
Přátelské vztahy	0,24

Tabulky 6a - 6d. Výsledky první části dotazníku u skupiny zaměstnanců a OSVČ a statistické údaje

6a. Zaměstnanci

Pohl.	Věk	os.	ot.	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	22	23	24	26	27	28	29	30	31	34	38	HS
Ž	26	os 1	1	2	2	2	1	4	4	1	2	2	2	1	3	4	2	2	2	5	4	2	4	4	4	1	2	2	2	4	4	75	
Ž	25	os 2	1	2	3	2	2	5	4	2	2	4	3	2	4	5	2	2	3	5	2	1	1	4	4	2	4	2	2	2	2	79	
M	26	os 3	1	2	3	2	1	5	4	4	1	2	2	1	4	5	5	3	1	5	1	1	1	4	2	3	3	1	1	1	5	74	
Ž	28	os 4	1	2	3	2	4	4	1	1	2	2	3	2	1	5	2	1	5	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	2	5	5	77
Ž	24	os 5	2	2	4	4	2	5	4	2	2	1	3	3	2	4	2	5	4	4	2	1	2	2	2	1	4	2	4	4	2	81	
Ž	26	os 6	1	4	2	4	3	5	2	2	4	5	1	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	93
Ž	25	os 8	4	2	4	2	1	2	4	2	5	2	2	2	5	5	4	2	4	5	2	2	5	4	4	4	4	2	4	2	3	93	
Ž	24	os 9	2	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	109
Ž	55	os 11	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	66
Ž	26	os 12	1	4	2	4	3	5	2	2	4	5	1	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	93
M	29	os 14	1	1	3	1	1	3	2	1	2	4	2	3	4	5	1	3	2	4	1	1	3	4	4	2	1	1	2	2	3	67	
Ž	52	os 16	1	4	5	4	5	4	2	4	2	4	3	2	4	5	4	4	2	4	1	1	1	4	4	2	1	4	2	4	2	89	
Ž	44	os 17	1	1	3	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	5	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	5	54	
M	33	os 18	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	1	5	5	4	2	2	4	5	5	1	2	2	4	2	5	5	5	1	107	
Ž	24	os 20	1	1	4	2	1	4	2	2	2	2	1	2	1	5	2	1	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	67	
M	30	os 21	1	1	5	1	1	5	4	2	2	5	2	1	2	4	2	2	2	5	2	2	1	4	2	1	2	1	1	2	5	70	
Ž	38	os 22	1	1	3	1	2	4	4	1	2	5	2	1	2	5	2	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	4	4	64	
Ž	30	os 25	1	1	2	1	1	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	1	1	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	4	5	62	
M	28	os 26	1	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	1	1	4	2	5	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	83	
Ž	39	os 27	2	1	4	2	1	4	1	1	4	2	2	1	2	4	2	1	2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	1	4	5	63	
Ž	47	os 28	1	1	5	1	1	4	2	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	4	2	1	2	2	4	2	2	58	

6b. Statistika

109	max. hodnota	54	min. hodnota
75	medián	15	sm. odchylka
-0,39	korelace věku a HS	1624	součet
32	průměr. věk	55	max. rozdíl
93	modus	77	průměr

## 6c. OSVČ

Pohl.	Věk	os.	ot. 1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	22	23	24	26	27	28	29	30	31	34	38	HS	
M	26	os 7	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	2	4	45
Ž	29	os 10	1	1	5	1	1	5	2	2	2	4	2	21	2	5	4	4	5	4	2	2	5	4	4	2	4	2	2	4	2	104	
Ž	27	os 13	1	1	1	2	2	4	2	1	3	1	1	1	2	5	2	2	3	5	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	58	
Ž	49	os 15	1	2	4	2	2	5	5	1	5	4	0	2	1	4	4	2	2	4	2	1	1	4	4	1	4	3	2	5	5	82	
Ž	46	os 23	1	2	5	2	1	4	4	2	2	2	1	3	1	4	2	3	1	4	1	3	5	5	2	2	1	2	3	3	3	74	
M	31	os 24	1	4	5	4	4	5	5	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	5	2	2	2	4	2	1	1	4	4	4	2	87	

## 6d. Statistika

104	max. hodnota	45	min. hodnota
78	medián	21	sm. odchylka
0,25	korelace věku a HS	450	součet
35	průměr. věk	59	maximální rozdíl
		75	průměr

Tabulka 7. Realita odpracovaných

hodin/přání/rozdíl

Hodiny realita	Hodiny přání	Rozdíl
40	35	5
6	6	0
45	45	0
63	63	0
40	40	0
48	20	28
50	60	-10
40	40	0
50	40	10
8	0	8
10	7	3
48	20	28
39	25	14
55	45	10
45	30	15
47,5	20	27,5
30	25	5
50	45	5
2	20	-18
60	40	20
50	40	10
50	35	15
neví	neví	
25	25	0
60	45	15
45	35	10
43	30	13
49	25	24

Tabulky 8a - 8c. Statistické údaje o odpracovaných hodinách

Tabulka 8a. Reálný počet hodin - statistické údaje

Realita	
průměr	41
medián	45
suma	1099
modus	50
směrodatná odchylka	16
max.	63
min.	2
max. rozdíl	61

Tabulka 8b. Přání o počtu hodin - statistické údaje

<b>přání</b>	
průměr	32
medián	35
suma	861
modus	40
směrodatná odchylka	15
max.	63
min.	0
max. rozdíl	63

Tabulka 8c. Rozdíl mezi 8a. a 8b. - statistické údaje

<b>rozdíl</b>	
průměr	8
směrodatná odchylka	11
max.	28
min.	-18
max. rozdíl	46

Tabulka 9. ke grafu 10. Data důvodů případné změny povolání

**Důvody případné změny povolání**

Vyšší plat jinde/snížení stávajícího platu	15
Špatné vztahy v práci	9
Nuda/nespokojenost s náplní práce/více kreativity jinde	7,5
Nízký smysl práce/osobní naplnění/seberealizace	3
Zdravotní stav	3
Změna bydliště	2
Příležitost, jak doplnit úvazek zajímavou prací	2
Výpověď/krach zaměstnavatele	2
Malá podpora vedoucího	2
Větší/stabilnější společnost	2
Vyšší prospěšnost společnosti	2
Nejistota	2
<i>Ostatní</i>	
	7,5
<i>Možnost profesního růstu</i>	1,5
<i>Špatné prostředí</i>	1
<i>Problémy</i>	1
<i>Malé ocenění (ne finančně)</i>	1
<i>Tlak k nezákonnému chování</i>	1
<i>Přílišná zátěž</i>	1
<i>Péče o rodinu</i>	1

Tabulka 10. ke grafu 7. Data nejdůležitějších aspektů práce

**Nejdůležitější aspekty práce**

Smysl/osobní uspokojení/naplnění	11
Dobré vztahy	8
Plat	8
Poznávání nového/učení se	6
Příjemné prostředí/firemní kultura	6
Uznání/ohodnocení/respekt	4
Kontakt s lidmi	3
Samostatnost	3
Dobrý/kompetentní nadřízený	3
Pestrost	2
Náplň	2
Lokalita blízko domova	2
Osobní růst	2
Zodpovědnost	2
<i>Ostatní</i>	
	4
<i>Důslednost, pečlivost, schopnosti</i>	1
<i>Tvůrčí činnost</i>	1
<i>Uplatnění znalostí/schopností</i>	1
<i>Pečlivost</i>	1

Tabulka 11. ke grafu 8. Data důležitých aspektů práce - nucená volba

**Důležité aspekty práce - nucená volba**

Lidé se kterými pracujete	41
Finanční a materiální odměna	39
Úkoly které plníte	37
Firma ve které pracujete	23
Produkt nebo služba které máte na starosti	22
<i>Ostatní</i>	6

Tabulka 12. ke grafu 9. Data a graf významných aspektů práce

**Významné aspekty práce**

Finanční příjem	47
Možnost něco se naučit	31
Jistota	27
Prestiž a status	15
Zábava	13
Vztahy	11
Služba společnosti	9
Sociální kontakty	7
Struktura času	4
<i>Ostatní</i>	6
<i>Vlastní- osobnostní i profesní růst, seberealizace</i>	3
<i>Vlastní - smysluplná tvůrčí činnost</i>	3

Tabulka 13. ke grafu 11. Kategorie zastupující smysl života

**Kategorie smyslu života**

Kategorie	počet bodů	procenta
rodina a vztahy	68	42
zdraví	42	26
rozvoj vlastní osobnosti	23,5	15
peníze	11	7
práce	10	6
volný čas	3,5	2
náboženství a víra	3	2
<i>vlastní: vztah s Bohem (nikoli náboženství ani víra!)</i> 3		
<i>služba pod Jeho vedením (nikoli náboženství ani víra)</i> 3		
<i>pocit uspokojení, smysl toho co právě dělám, cesta</i> 1		

Tabulka 14. ke grafu 12. Počet uvedení kategorií smyslu života na prvním místě

**Uvedení na prvním místě**

rodina a vztahy	14
zdraví	9
rozvoj vlastní osobnosti	4
peníze	1

Tabulka 15 a. Celková délka zaměstnání a délka stávajícího zaměstnání, rozdíl mezi oběma údaji a porovnání s HS první části dotazníku

Průměrná délka trvání zaměstnání v životě (celkově)	11,2
Průměrná délka trvání stávajícího zaměstnání	7,5
Počet respondentů, kteří změnili během svého života zaměstnání/pracovní pozici	17
Počet respondentů, kteří během svého života nezměnili zaměstnání/pracovní pozici	11
Průměrná doba od poslední změny zaměstnání	5,7
Korelace HS dosaženého v první části testu (smysluplnost práce) a délky stávajícího zaměstnání	0,1
Korelace HS dosaženého v první části testu (smysluplnost práce) a celkové délky zaměstnání	0,2



Tabulka 16a. Dosažené vzdělání respondentů

VŠ = vysokoškolské vzdělání, SM = středoškolské vzdělání s maturitou, ST = středoškolské

Vzdělání	1	HS	otázka 2	otázka 7
VŠ	0	69	2	4
SM	1	77	2	5
VŠ	0	72	2	5
SM	1	75	2	4
ST	1	79	2	5
SM	1	89	4	5
SM	1	44	1	2
SM	1	91	2	2
SM	1	105	4	4
VŠ	0	103	1	5
VŠ	0	64	2	4
SM	1	89	4	5
SM	1	57	1	4
SM	1	66	1	3
VŠ	0	80	2	5
VŠ	0	85	4	4
VŠ	0	53	1	4
SM	1	102	5	5
SM	1	87	4	5
VŠ	0	66	1	4
VŠ	0	69	1	5
VŠ	0	61	1	4
VŠ	0	72	2	4
VŠ	0	93	4	5
ST	1	61	1	4
SM	1	81	2	4
SM	1	62	1	4
SM	1	57	1	4

..

Tabulka 16b. Korelace dosaženého vzdělání respondentů a některých dílčích výsledků dotazníku

Korelace výše dosaženého vzdělání a HS testu (podle předpokladu vnímané smysluplnosti práce)	0,0
Korelace výše dosaženého vzdělání a vnímané spokojenosti se životem	-0,2
Korelace výše dosaženého vzdělání a přesvědčení o významnosti práce jako složky lidského života	-0,2
Korelace věku a celkové udávané životní spokojenosti	-0,07
Korelace věku a pocitu uspokojení v zaměstnání	-0,09
Korelace věku a vnímané jasnosti vlastních cílů	0,25
Korelace věku a subjektivně vnímaného významu práce	-0,01
Korelace věku a snahy mít v práci co nejvíce zodpovědnosti	0,10