MASARYKOVA UNIVERZITA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ

Překlad a adaptace metody pro měření smysluplnosti práce

Bakalářská práce

JAKUB MIROVSKÝ

Vedoucí práce: Mgr. Tomáš Kratochvíl

Katedra psychologie
Program Psychologie

Brno 2022

MUNI
FSS

Bibliografický záznam

Autor:	Jakub Mirovský Fakulta sociálních studií Masarykova univerzita Katedra psychologie
Název práce:	Překlad a adaptace metody pro měření smysluplnosti práce
Studijní program:	Psychologie
Vedoucí práce:	Mgr. Tomáš Kratochvíl
Rok:	2022
Počet stran:	91
Klíčová slova:	WAMI, smysluplnost práce, konfirmační faktorová analýza, konstruktová validita, invariance měření,

Bibliographic record

Author: Jakub Mirovský
Faculty of Social Studies
Masaryk University
Department of Psychology

Title of Thesis: Adaptation and translation of the method for measuring work meaningfulness

Degree Programme: Psychology

Supervisor: Mgr. Tomáš Kratochvíl

Year: 2022

Number of Pages: 91

Keywords: WAMI, meaningful work, confirmatory factor analysis, construct validity, measurement invariance

Anotace

Smysluplnost práce představuje unikátní konstrukt, který může souviset se spokojeností a pracovními výstupy zaměstnanců. V této práci jsem se tedy pokusil adaptovat metodu, která měří právě smysluplnost práce, jelikož ověřený měřící nástroj podobného typu není v českém prostředí dostupný. Za tímto účelem jsem srovnával především dostupné vícedimenzionální škály a rozhodl se adaptovat *Work and meaning inventory* (WAMI; Steger et al., 2012). Adaptovanou metodu jsem tedy společně s dalšími metodami administroval dospělé pracující populaci (N = 424). V rámci práce se podařilo najít podporu pro konvergentní validitu metody, jelikož metoda korelovala v předpokládaném směru i síle s pracovní spokojenost, pracovní angažovaností, tendencí opustit organizaci, závazku vůči organizaci a životní spokojeností. Odhady reliability ve smyslu vnitřní konzistence pak přinášejí podporu pro reliabilitu subškál i celkové skóru dotazníku. Třífaktorový model s korelovanými faktory měl uspokojivou shodu modelu s daty, ale nejedná se o identické řešení, které předpokládali autoři metody.

Abstract

Meaningful work is a unique construct related to employees' satisfaction and job performance. This study aimed to adapt a method that measures work meaningfulness because a proven measuring tool of a similar type was not available in the Czech environment. For this purpose, I mainly compared available multidimensional scales and decided to adapt the Work and meaning inventory (WAMI; Steger et al., 2012). Thus, together with other methods, I administered the adapted method to the adult working population (N = 424). We managed to find support for the convergent validity of the method, as the method correlated in the expected direction and strength with job satisfaction, work commitment, tendency to leave the organization, commitment to the organization, and life satisfaction. Reliability in terms of internal consistency then provides support for the reliability of the subscales and the overall score of the questionnaire. The three-factor model with correlated factors had an acceptable fit, but it is not an identical solution that the authors of the method proposed.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma **Překlad a adaptace metody pro měření smysluplnosti práce** zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v textu a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Brně 16. května 2022 .....

Jakub Mirovský

Poděkování

Chtěl bych poděkovat hlavně vedoucímu své práce panu Mgr. Tomáši Kratochvílovi za cenné rady, doporučení a zpětnou vazbu v průběhu psaní celé mé práce.

Obsah

1 Úvod **13**

1.1 Smysl práce (*meaning*) a smysluplnost práce (*meaningfulness*) ... 14

1.2 Vývoj a pojetí smysluplnosti práce ... 14

1.3 Metody měření pracovní smysluplnosti ... 18

1.4 Bližší představení WAMI ... 21

1.5 Invariance měření a souvislost s demografickými proměnnými ... 23

1.6 Pracovní smysluplnost a související konstrukty ... 24

1.7 Shrnutí teoretické části ... 30

1.8 Rekapitulace hypotéz ... 30

2 Metoda **32**

2.1 Překlad WAMI ... 32

2.2 Odhad velikosti výzkumného vzorku ... 33

2.3 Sběr dat ... 33

2.4 Etika výzkumu ... 34

2.5 Výzkumný soubor ... 35

2.6 Použité metody měření ... 36

3 Výsledky **41**

3.1 Analýza dat ... 41

3.2 Popisné statistiky ... 41

3.3 Konfirmační faktorová analýza ... 46

3.4 Konvergentní validita ... 52

3.5 Demografické proměnné ... 53

4 Diskuze **61**

1.1 Limity práce a doporučení ... 67

1.2 Závěr a praktické implikace ... 69

Použité zdroje **71**

Příloha A Znění adaptované metody (WAMI) **87**

A.1 Work and Meaning Inventory (WAMI) – verze překladu použitá v této práci 87

A.2 Work and Meaning Inventory (WAMI) – navrhované změny v překladu a pořadí položek 87

Příloha B Tabulka korelací měřených konstruktů **88**

Příloha C Popisné statistiky položek použitých metod **89**

Příloha D Popisné statistiky WAMI v závislosti na vzdělání před sloučením kategorií **91**

1 Úvod

Smysl života představuje jeden ze zásadních faktorů lidské existence a kvality života, který významným způsobem tvaruje naše chování, prožívání i rozhodování (Heintzelman & King, 2014; Martela & Steger, 2016). V moderní společnosti, která je vysoce orientovaná na výkon, se práce stala jednou z klíčových oblastí, kde mohou lidé hledat či nalézat smysl (Steger & Dik, 2009). *Mileniálové* si smysluplnosti práce cení více než například vnitřního zájmu, rychlého kariérního růstu či prestiže (Allan et al., 2017). Stejně tak jsou lidé ochotní přijmout nižší plat výměnou za smysluplnou práci, a když vnímají, že je jejich práce smysluplná, tak spíše odmítnou lépe placené pozice (Hu & Hirsh, 2017). Lidé tak již nemusí práci vnímat výhradně jako zdroj obživy, ale mohou v ní hledat a nalézat něco více. Smysluplnost práce tak představuje významný konstrukt, který zásadním způsobem mění to, jak k práci přistupujeme a jak ji vnímáme. Vnímaná pracovní smysluplnost může mít celou řadu pozitivních dopadů nejen na osobní život daného člověka, ale také na život pracovní ve smyslu výkonnosti či pracovních postojů. Lidé, kteří považují svou práci za smysluplnou, mohou být v práci více angažovaní (Geldenhuys et al., 2014), vykazují větší pracovní, životní spokojenost (Shockley et al., 2015) a jsou více oddaní dané organizaci (Duffy et al., 2016). Stejně tak pracovní smysluplnost souvisí s nižší tendencí opustit organizaci (Arnoux-Nicolas et al., 2017) nižším absentismem či stresem a depresí (Steger et al., 2012). Uvedené souvislosti mají samozřejmě vliv i na chod jednotlivých organizací, jelikož vysoce angažovaní, oddaní a spokojení zaměstnanci mohou být efektivnější, produktivnější a celkově výkonnější (Christian et al., 2011; Judge et al., 2001; Riketta, 2002). Je tak v zájmu jednotlivých společností snažit se vytvářet podmínky, které nějakým způsobem mohou ovlivňovat, nakolik bude jejich zaměstnancům připadat jejich práce smysluplná. K tomu, aby se daly zkoumat souvislosti smysluplnosti práce, je ovšem potřeba mít nejprve nástroj, kterým daný konstrukt můžeme spolehlivě měřit. Ověřený překlad podobné metody však není v českém prostředí dostupný. V této práci se tedy pokusím do českého prostředí adaptovat metodu pro měření pracovní smysluplnosti, což nám umožní tento konstrukt blíže zkoumat.

1.1 Smysl práce (*meaning*) a smysluplnost práce (*meaningfulness*)

Podle Rossa et al. (2010) není nutné rozlišovat mezi pracovní smysluplností a smysluplností práce. Doporučuje ovšem rozlišovat mezi termíny smysl práce a smysluplnost práce, jelikož autoři používají tyto termíny jako zaměnitelné, což ovšem podle Rossa (2010) nemusí být oprávněné.

Smysl je možné vnímat jako proces, skrze který přisuzujeme významy různým stimulům (Pratt & Ashforth, 2003), které ovšem nemusí být nutně pozitivní (Rosso et al., 2010). Smysluplnost má naopak výhradně pozitivní valenci a odráží, kolik významu jednotlivým stimulům přisuzujeme (Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010). To tedy znamená, že když přisoudíme nějakému stimulu význam (smysl), tak nutně nemusí být smysluplný (Rosso et al., 2010). Smysl je tedy svojí povahou spíše popisný a smysluplnost hodnotící (Martela & Pessi, 2018). Smysluplnost práce tedy lze podle Rossa et al. (2010) definovat jako zážitek, kdy je práce daného člověka obzvláště významná a má pro jednotlivce více pozitivního smyslu.

1.2 Vývoj a pojetí smysluplnosti práce

Jedna z prvních teorií, která do svého modelu zaintegrovala pracovní smysluplnost, je *Job characteristic theory* (JCT; Hackman & Oldham, 1976). Model navrhuje pět pracovních dimenzí/charakteristik – identifikace s úkolem, rozmanitost dovedností, významnost úkolu, zpětnou vazbu a autonomii. Tyto pracovní charakteristiky následně vedou ke klíčovým psychologickým stavům – zodpovědnosti, pracovní smysluplnosti a znalosti výsledků své práce, které následně mohou vést k žádoucím pracovním a osobním výstupům – vnitřní motivaci, pracovní spokojenosti, kvalitě odvedené práce, nízkému absentismu a nižší fluktuaci zaměstnanců. V rámci tohoto modelu tedy smysluplnost práce figuruje jako mediátor. Platnost této teorie byla navíc ověřena i empiricky v rozsáhlé metaanalýze (Humphrey et al., 2007), která navíc poukázala na to, že je možné model vztáhnout i na další pracovní výstupy, než které původně Hackman a Oldham (1976) předpokládali. Steger et al. (2012) uvádí, že JCT se stala natolik vlivná, že někteří výzkumníci přestali měřit konstrukt smysluplnosti práce jako takový, ale

měřili ho skrze jednotlivé pracovní charakteristiky (např. Piccolo & Colquitt, 2006). To samozřejmě není žádoucí, jelikož jsou tím zaměňovány ascendenty pracovní smysluplnosti s konstruktem jako takovým (Steger et al., 2012). Neoprávněnost měření pracovní smysluplnosti skrze pracovní charakteristiky demonstroval empiricky i Fairlie (2011), kterému se podařilo pomocí smysluplnosti práce vysvětlit 16 % rozptylu pracovní angažovanosti nad rámec mnoha různých pracovních charakteristik. Podobně pak závěry již zmíněné metaanalýzy naznačují, že smysluplnost práce skutečně zprostředkovává vztah mezi určitými pracovními charakteristikami a pracovními výstupy, nelze tedy uvažovat o zaměnitelnosti těchto konstruktů (Humphrey et al., 2007).

Značný vliv měla také samotná konceptualizace pracovní smysluplnosti v rámci JCT, kde na smysluplnost práce bylo nahlíženo jako na míru toho, natolik připadá člověku jeho práce obecně smysluplná, hodnotná a přínosná. Toto pojetí se na dlouhou dobu stalo dominujícím, takže se významný způsobem propsalo do nově vznikajících měřících nástrojů a definic a na konstrukt bylo nahlíženo jako na jednodimenzionální (May et al., 2004; Spreitzer, 1995). Nicméně již Kahn (1990) naznačil, že samotné prožitky smysluplnosti práce souvisí také s aspekty vlastního já, své pracovní role a pracovní interakce, a tedy uvažoval o smysluplnosti práce jako o vícedimenzionálním konstruktu. Také Pratt a Ashforth (2003) předpokládali, že člověk nemusí smysluplnost zažívat pouze při dělání specifického druhu práce, ale také vlivem členství v dané organizaci. Podobně i Chalofsky (2003) uvádí, že smysluplnost práce vyžaduje souhru tří faktorů či elementů – vlastní osoby, práce samotné a rovnováhy různých rolí. Jedná se o faktory, které jsou na sobě závislé, a právě jejich souhra je předpoklad pro celistvost, která vyústí v zážitky smysluplné práce.

Na pracovní smysluplnost tedy nelze nahlížet jako na jednodimenzionální konstrukt. Jedná se spíše o proměnnou, která může pramenit z mnoha zdrojů, a kterou ovlivňuje celá řada faktorů (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). V poslední době proto vzniklo několik teoretických modelů, které se snaží zachytit komplexní podstatu smysluplnosti práce a vysvětlit na jakých podkladech může smysluplnost práce vznikat.

Rosso et al. (2010) jsou jedni z prvních autorů, kteří představili ucelený teoretický rámec/model. Podařilo se jim identifikovat různé zdroje smysluplnosti práce a zároveň psychologické mechanismy,

kterými se práce smysluplnou stává. Na těchto základech pak představují dvě dimenze *agency-communion* a *self-others*. Teoretický model tvoří čtyři mechanismy, kterým smysluplná práce vzniká nebo je udržovaná – individuace (*individuation*), příspěvek (*contribution),* sebe-spojení (*self-connection*) a jednota (*unification*). Individuace představuje jednání, které člověku dává pocit, že je kompetentní a hodnotný. Příspěvek představuje takové jednání, které je možné vnímat jako příspěvek k vyššímu principu, než je sám člověk. Sebe-spojením se člověk přibližuje k ideálnímu sebepojetí a autentickému „já". Jednota odkazuje na spojení daného člověka s ostatními lidmi a principy obecně. Ačkoli se jedná o odlišné principy, tak se vzájemně nevylučují a na těchto základech (vlivem různých interakcí uvedených principů) vzniká smysluplnost práce (Rosso et al., 2010).

Teoretický model Lips-Wiesmy a Morrise (2009) vychází z humanitní tradice, kde je na smysluplnost práce nahlíženo jako na primární potřebu, která je nám vrozená a měla by být uspokojována (Lips-Wiersma & Morris, 2009; Yeoman, 2014). Tento model navrhuje čtyři zdroje/dimenze smysluplnosti práce – jednotu s ostatními, službu ostatním, vyjádření plného potenciálu a sebevyjádření. Jednota s ostatními představuje zážitky smysluplné práce skrze sdílené hodnoty, sounáležitost a společnou práci, která vytváří silné vazby. Služba ostatním pak představuje zážitky smysluplné práce, které vyvstávají, když člověk cítí, že vytváří změnu jak v rámci organizace, tak v širším měřítku. Vyjádření plného potenciálu pak představují zážitky smysluplné práce, které vznikají tím, že je naše práce dostatečně podnětná a dává nám pocit, že v naší prací můžeme stále něčeho dosahovat. Sebevyjádření pak představuje zážitky smysluplné práce skrze morální a osobní vývoj a skrze zachování vlastní identity v rámci organizace. V rámci tohoto modelu je také vyobrazena přirozená tenze dimenzí mezi naplňováním potřeb svých a ostatních lidí a zároveň tenze mezi potřebou dělání a bytí. Podle autorů je možné smysluplnosti práce dosáhnout právě když jsou tyto tenze v rovnováze.

Podle teoretického modelu Stegera a Dika (2010) vzniká smysluplnost práce ve chvíli, kdy člověk jasně chápe sám sebe, svou organizaci a její strukturu, a zároveň rozumí tomu, jak do této organizace zapadá. Podle autorů je tento předpoklad základem pro vytvoření smyslu pro účel, který spočívá v tom, že je člověk schopný identifikovat své osobní a organizační cíle, usilovat o jejich překonávání, a tím přímo či nepřímo sloužit něčemu vyššímu, než je člověk sám.

Ve všech uvedených teoretických modelech lze pozorovat určité společné prvky. Jedná se především o prvky sebeaktualizace či osobního růstu. Všechny uvedené modely také zahrnují prvky pomoci druhým či nějakého vyššího principu obecně. Podobné prvky pak identifikovali v přehledové studii i Martela a Pessi (2018), kteří považují signifikanci, sebeaktualizaci a vyšší princip za klíčové dimenze, které je potřeba zohlednit v budoucích definicích a operacionalizacích konstruktu. Signifikance reprezentuje širší pojetí pracovní smysluplnosti a představuje to, natolik má pro nás práce vnitřní hodnotu. Seberealizace a vyšší účel představují dva rozdílné typy vnitřních hodnot, skrze které může práce nabývat na významu (signifikanci). Autoři tedy teoretizují, že signifikance představuje nadřazenou dimenzi. Vyšší princip a seberealizace pak představují subdimenze signifikance (Martela & Pessi, 2018). Další přehledová studie od Lepista a Prata (2017) rozděluje dosavadní pojetí pracovní smysluplnosti do dvou teoretických perspektiv – realizační a ospravedlňující. V rámci realizační perspektivy je pracovní smysluplnosti dosahováno skrze naplňovaní potřeb, které vedou k seberealizaci. Omezující podmínky v práci mohou podle autorů vést k pracovnímu odcizení. Řešení je tedy pracovní podmínky obohacovat či kultivovat, aby se člověk skrze práci mohl realizovat. Podle ospravedlňující perspektivy nám může nejistota ohledně toho, jak hodnotná naše práce je, bránit v tom, aby byla práce vnímána jako smysluplná. Řešením je schopnost nahlížet na svoji práci jako na hodnotnou či významnou, často skrze sociální významy. Obě perspektivy představují odlišné dimenze pracovní smysluplnosti, které na sobě nemusí být nutně závislé (Lepisto & Prat, 2017). I přes uvedené společné prvky, které se opakují napříč uvedenými teoretickými modely a přehledovými studiemi je však patrné, že nepanuje příliš velká shoda ohledně toho, jak konstrukt pracovní smysluplnosti pojmout, definovat a vymezit (Bailey et al., 2019; Both-Nwabuwe et al., 2017). Autoři uvedených studií se ani příliš neshodují, v jakém vztahu dimenze pracovní smysluplnosti jsou.

Přesto se ovšem ukazuje, že navzdory různým pojetím, a tím i odlišným operacionalizacím, produkují empirické výzkumy relativně konzistentní zjištění ohledně pracovní smysluplnosti ve vztahu s jinými konstrukty (Allan et al., 2019). Z toho tedy lze vyvodit, že i přes odlišné teoretické základy zachycují různá pojetí samotnou podstatu konstruktu relativně spolehlivě. Allan et al. (2019) ve své metaanalýze pomocí strukturálního modelování testovali, jestli je koncept pracovní

smysluplnosti nadbytečný vůči pracovní angažovanosti, pracovní spokojenosti a závazku vůči organizaci. Z výsledku jejich analýzy je patrné, že pracovní smysluplnost představuje unikátní konstrukt, který tedy má své místo v odborné literatuře a praxi.

Smysluplnost práce je velmi subjektivní (Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012), a proto by se mohlo zdát, že pro organizace nemá podobná metoda příliš široké využití, jelikož nemohou ovlivnit, nakolik bude jejich zaměstnancům připadat jejich práce smysluplná. To ovšem nemusí být nutně pravda, jelikož z dosavadních výzkumů je patrné, že organizace může ovlivnit smysluplnost práce na úrovni vhodného *leadershipu*, pracovního designu, organizační kultury či organizačních postupů (Lysova et al., 2019). Pracovní smysluplnost tak může být užitečné měřit nejen pro účely výzkumné, ale také praktické.

1.3 Metody měření pracovní smysluplnosti

Nejasnosti ohledně definice a pojetí pracovní smysluplnosti vedly k tomu, že vznikla celá řada různých instrumentů. Bailey et al. (2019) uvádí, že identifikovali 28 různých měřicích nástrojů pracovní smysluplnosti, z nichž většina byla vytvořena pouze pro účely daného výzkumu a „drtivá většina“ byla použita v méně než třech výzkumech. Navíc velká část z těchto škál použila pouze jedinou položku, nebo měřila smysluplnost jako jednodimenzionální konstrukt. Jak již ovšem bylo řečeno, vzhledem ke komplexitě pracovní smysluplnosti se současní autoři přiklání spíše k tomu, že se jedná o vícedimenzionální konstrukt.

Z tohoto předpokladu vycházeli také Both-Nwabuwe et al. (2017), kteří hodnotili různé multidimenzionální škály pracovní smysluplnosti. Škály byly srovnávány na základě psychometrických vlastností a navrhované definice autorů této studie. Ti pak uvádí, že za nejlepší dostupné škály považují WAMI (Steger et al., 2012) a CSWM (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Tyto škály tedy krátce představím a pokusím se vybrat, která z metod se jeví jako vhodnější k adaptaci. Zároveň představím i jednu z vlivných jednomenzionálních škál, abych dále demonstroval, co může být na tomto pojetí problematické.

1.3.1 Dotazník pracovní smysluplnosti autorů May et al (2004)

Jedná se o metodu, kterou May et al. (2004) sestrojili pro účely svého výzkumu pracovní angažovanosti. Metoda má šest položek a měří pracovní smysluplnost jako jednodimenzionální konstrukt. Respondenti na pětibodové Likertově škále vyjadřují míru souhlasu s daným tvrzením. Autoři škály převzali tři položky z jiné existující škály Spreitzera (1995), kde smysluplnost práce figuruje jako jedna z dimenzí psychologického *empowermentu* a přidali k nim další tři položky.

Škála tak obsahuje položky jako „Mé pracovní aktivity jsou pro mě osobně smysluplné“, „Práce, kterou vykonávám ve svém zaměstnání, je smysluplná“, „Mé pracovní aktivity jsou pro mě významné“. Podobně formulované jsou i zbývající otázky, je tedy patrné, že znění položek je v zásadě stejné a dochází pouze k drobným obměnám jednotlivých slov, které jsou velmi podobné původní definici Hackmana a Oldhama (1976). Není tedy žádným překvapením, že reliabilita této škály je vysoká α = 0,90. Bohužel u této škály nedošlo k žádnému dalšímu posouzení psychometrických vlastností (Steger et al., 2019). Není proto jasné, jestli metoda vykazuje skutečně jednofaktorovou strukturu, řádně nebyla ověřena ani validita této metody. Podobné nedostatky jsou pak patrné i v případě ostatních jednodimenzionálních škál, a proto považuji za vhodné adaptovat spíše škálu vícedimenzionální.

1.3.2 Work and meaning inventory (WAMI) autorů (Steger et al., 2012)

Tato metoda byla vytvořena na teoretických základech a pomocí deseti položek zachycuje tři dimenze pracovní smysluplnosti. Konkrétně se jedná o dimenze pozitivního smyslu, vytváření smyslu skrze práci a motivace k vyššímu dobru. V pojetí autorů této metody tedy člověk vnímá svou práci jako smysluplnou, když má pro daného člověka význam, podporuje osobní růst a přispívá vyššímu dobru.

V původní studii autoři uvádí poměrně vysokou reliabilitu subškál (α = 0,89; 0,83; 0,82) a stejně tak reliabilitu celkové skóru α = 0,93. Pomocí faktorové analýzy byla nalezena podpora pro třífaktorovou řešení, které mělo přijatelnou shodu modelu s daty ($\chi2(30) = 64,19$; CFI = 0,96; SRMR = 0,05; RMSEA = 0,09; RMSEA 90 % CI [0,06; 0,11]). Hodnota faktorových nábojů byla poměrně vysoká (λ = 0,60–0,96). V rámci validace škály nalezli autoři podporu očekávaných vztahů

například s vnitřní motivací, závazkem vůči organizaci, tendencí opustit organizaci, životní spokojeností či absentismem.

1.3.3 Comprehensive meaningful work scale (CMWS) autorů Lips-Wiersma a Wright (2012)

Tato metoda byla vyvinuta k zachycení různých dimenzí pracovní smysluplnosti a vychází z teoretického modelu uvedeného výše (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Na základě kvalitativních studií autoři předpokládají čtyři dimenze pracovní smysluplnosti – jednotu s ostatními, službu ostatním, vyjádření plného potenciálu a seberozvoj. Společně s těmito faktory metoda měří také tři další subškály, které zachycují tenzi mezi uvedenými dimenzemi a dále také inspiraci a realitu. Finální metoda tak obsahuje 28 položek, které zachycují sedm faktorů s poměrně vysokou vnitřní konzistencí (α = 0,72–0,92) jednotlivých subškál i celkové metody α = 0,92. Předpokládaná faktorová struktura byla ověřena pomocí faktorové analýzy a byla nalezena podpora pro sedmifaktorové řešení s poměrně vysokými faktorovými náboji (λ = 0,55–0,88). Výsledky faktorové analýzy také poukázaly na poměrně dobrou shodu modelu s daty ($\chi2(370)$ = 1148; CFI = 0,97; RMSEA = 0,059; RMSEA 90 % CI [0,054; 0,64]). Nástroj byl validizován pomocí očekávaných vztahů s jinými konstrukty. Konktrétně byl nalezen negativní vztah, např. s depresivními symptomy a vyhořením. Naopak očekávané pozitivní vztahy byly nalezeny například s pracovní angažovaností, vnitřní motivací či smyslem života.

1.3.4 Porovnání vícedimenzionálních škál WAMI a CMWS

Nevýhodou CMWS je fakt, že vychází z čistě induktivního přístupu – série kvalitativních studií. Vzhledem k tomu, že ve výzkumech není příliš často používaná a pokud je mi známo, tak neexistuje žádná dostupná adaptace této škály, tak není příliš jisté, nakolik funkční bude škála na širším vzorku a v jiném kulturním prostředí. CMWS má navíc 28 položek, takže to značně limituje použitelnost této škály v případě výzkumů, ve kterých chceme zkoumat více proměnných, a snižuje se tak pravděpodobnost, že respondent dotazník skutečně dokončí. WAMI je oproti tomu založena na teoretických základech a měří dimenze, které odráží dominující pojetí pracovní smysluplnosti (Martela & Pessi, 2018). Jedná se o nejpoužívanější škálu, kterou se ve výzkumech měří pracovní smysluplnost (Bailey et al., 2019), takže je značné množství důkazů o validitě a reliabilitě této metody.

Adaptace takto rozšířené a ověřené metody navíc zaručí to, že výsledky výzkumných zjištění v našem prostředí budou přímo srovnatelné s výsledky zahraničních studií. WAMI je navíc poměrně krátká metoda, jelikož obsahuje pouze deset položek, a je tedy vhodná k výzkumným účelům při identifikaci zdrojů a výstupů smysluplnosti práce (Both-Nwabuwe et al., 2017), což zaručuje poměrně širokou využitelnost. Domnívám se také, že z položek je relativně dobře patrná povaha měřeného konstruktu, což může pomoci zjevné validitě metody.

Faktorová struktura WAMI navíc byla podpořena v mnoha dalších výzkumech a v adaptacích do mnoha dalších zemí, např. Turecka, Itálie, Španělska či Maďarska (Akin et al., 2013; Csordás et al., 2022; Duarte-Lores et al., 2021; Paola et al., 2022). Metoda by tedy mohla být kulturně nezávislá. Je ovšem potřeba dodat, že v Polsku se faktorovou strukturu ověřit nepodařilo (Puchalska-Kamińska et al., 2019). Bohužel porušení faktorové struktury na polském vzorku si nedokážu vysvětlit, jelikož samotný postup adaptace proběhl korektně. Nelze ani moc teoretizovat, jaké položky či faktory byly problematické, jelikož autoři pohled na původní třífaktorové řešení vůbec nenabízejí a od počátku předpokládali řešení dvoufaktorové. V jiných kulturně blízkých zemích se ovšem původní faktorovu strukturu podpořit podařilo, a je tedy možné předpokládat, že tento atypický výsledek může být specifický pro polskou populaci.

Vzhledem k výše uvedenému jsem se tedy rozhodl, že nejvhodnější nástroj k adaptaci do českého prostředí bude právě WAMI (Steger et al., 2012), který o něco detailněji představím v následující části této práce.

1.4 Bližší představení WAMI

Metoda WAMI od autorů Stegera et al. (2012) vznikla ve snaze vytvořit metodu pro měření pracovní smysluplnosti, která bude založena hlavně na teoretických základech. Uvádějí totiž, že většina dosavadních metod byla založena na vágních a nestálých ad hoc operacionalizacích. Navíc u těchto metod nedošlo k řádnému posouzení psychometrických vlastností. Steger et al. (2012) tedy vycházejí převážně z teoretického rámce Rosse et al. (2010), kde částečně převzali definici a smysluplnost práce definují jako stav, kdy je práce pro daného člověka významná s pozitivní valencí a tato pozitivní valence je eudaimonické (růstové) raději než hédonické (prožitkové) povahy. Je také patrné, že teoretický

model, který navrhují Steger et. al (2012) se do velké míry podobá konceptualizaci a teoretickému modelu Rosse et al. (2010). Vycházeli přitom také z jiných teorií a modelů, které se zabývaly smysluplností práce (Steger & Dik, 2010) či poslání (Dik & Duffy, 2009).

Na těchto základech se autorům podařilo identifikovat tři klíčové fasety – pozitivní smysl v práci (PM; *positive meaning in work*), vytváření smyslu skrz práci (MM; *meaning making through work*) a motivací k vyššímu dobru (GG; *greater good motivation).* Pozitivní smysl v práci odráží subjektivní posouzení toho, nakolik má pro člověka jeho práce osobní význam, smysl či hodnotu (např*:* „Nalezl(a) jsem práci, která má pro mě uspokojující smysl.“*).* Podle autorů se jedná o nejdůležitější fasetu, která dokáže velmi dobře indikovat celkovou míru pracovní smysluplnosti. Faseta vytváření smyslu skrze práci pak stojí na myšlence, že prožitky smysluplné práce se budou dále manifestovat do jiných oblastí v životě daného člověka člověka a skrze práci tedy dochází k osobnímu růstu člověka a lepšímu chápaní sebe a okolního světa (např: „Vnímám, že moje práce přispívá k mému osobnímu růstu.“). Motivace k vyššímu dobru reflektuje touhu pozitivně ovlivňovat ostatní skrze práci. Tato faseta stojí na myšlence, že nejsmysluplnější je práce ve chvíli, kdy má širší vliv na ostatní lidi (*např:* „Vím, že moje práce ve světě vytváří pozitivní změnu“).

Následně pak autoři vytvořili banku čtyřiceti položek, které předložili polovině celkového vzorku akademických pracovníků (N = 185). Následovala explorační a konfirmační faktorová analýza, ze kterých byla vydestilována finální podoba metody na základě různých kritérií (nízký faktorový náboj, vysoký *crossloading* a vysoké modifikační indexy). Na druhé polovině vzorku pak byl pak výsledný model zreplikován a byla podpořena navrhovaná faktorová struktura. Tento psychometricky velmi důkladný a precizní postup je dalším důvodem předpokládat, že WAMI je nejvhodnější metodou k adaptaci pro měření pracovní smysluplnosti.

Finální metoda obsahuje deset položek, které měří subškály pozitivního smyslu v práci, vytváření smyslu skrze práci a motivaci k vyššímu dobru. Reliabilita subškál byla poměrně vysoká (α= 0,89; 0,83; 0,82) a stejně tak reliabilita celkové metody α = 0,93. Výsledky konfirmační faktorové analýzy podporují třífaktorové řešení, které vykazuje akceptovatelnou shodu modelu s daty ($\chi2(30)$ = 64,19; CFI = 0,96; SRMR = 0,05; RMSEA = 0,09; RMSEA 90% CI [0,06; 0,11]). Faktorové náboje jednotlivých položek jsou poměrně vysoké: (λ_1 = 0,92;

λ_4 = 0,96; λ_5 = 0,82; λ_8 = 0,87) pro subškálu pozitivního smyslu, (λ_2 = 0,70; λ_7 = 0,82; λ_9 = 0,86) pro subškálu vytváření smyslu skrze práci a (λ_3 = 0,60; λ_6 = 0,80; λ_{10} = 0,88) pro subškálu motivace k vyššímu dobru.

V rámci validizace našli autoři metody podporu očekávaných vztahů například s vnitřní motivací (r = 0,27, p <0,001), životní spokojeností (r = 0,47, p <0,001), pracovní spokojeností (r = 0,56, p <0,001), posláním (r = 0,54, p <0,001), závazkem vůči organizaci (r = 0,49, p <0,001) či s počtem dnů, kdy zaměstnanec nebyl v práci (r = -0,16, p <0,01). Přinesli také důkazy v podobě inkrementální validity, kdy pracovní smysluplnost přinesla unikátní rozptyl pracovní spokojenosti, životní spokojenost a dnů, kdy zaměstnanec nebyl v práci, to vše nad rámec jiných běžných prediktorů – např. organizačního závazku či tendencí opustit organizaci. V případě dnů, kdy zaměstnanec chyběl v práci, se dokonce jednalo o jediný signifikantní prediktor. WAMI je tedy velmi spolehlivým a validním nástrojem k měření smysluplnosti práce, vhodným k adaptaci.

1.5 Invariance měření a souvislost s demografickými proměnnými

Autorům předchozích studií se podařilo identifikovat některé demografické proměnné a jiné charakteristiky, které by mohly mít souvislost s vnímanou pracovní smysluplností. Tong (2018) ve své studii zjistil, že pracovní smysluplnost může souviset se vzděláním a typem úvazku. Vnímaná smysluplnost práce se pak může různit v závislosti na pracovním odvětví (Lips-Wiersma et al., 2016). Poměrně konzistentní jsou výsledky ohledně souvislosti s věkem, kde některé studie nenašly významný vztah (Arnoux-Nicolas et al., 2017; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Tong, 2018). V původní validační studii WAMI byla nalezena statisticky významná souvislost věku a jedné subškály, která byla ovšem velmi slabá (r = 0,11, p < 0,05) (Steger et al., 2012). Relativně nezávislé se na sobě zdají být pracovní smysluplnost a gender (Arnoux-Nicolasal., 2017; Steger et al., 2012).

Otázky ohledně uvedených i další demografických údajů a pracovních charakteristik tedy budu v rámci validizace českého překladu WAMI administrovat společně s dalšími metodami měření. Tyto údaje budou sloužit hlavně k popisu výzkumného souboru, ale také

k případnému srovnání vztahů těchto proměnných vůči smysluplnosti práce.

Podle Milfonta a Fishera (2010) ale nemusí být oprávněné předpokládat, že v každé jednotlivé skupině měří daný nástroj stejný psychologický konstrukt. Tento předpoklad je tedy potřeba otestovat. K tomuto účelu se testuje právě invariance měření. Autoři této studie pak doporučují testovat tři základní úrovně invariance – konfigurální, metrickou a skalární. Restriktivnější úrovně invariance pak můžou být vhodné ve specifických případech, ale pro smysluplné a validní srovnávání průměrů stačí testovat uvedené základní úrovně. Při dosažení požadované úrovně invariance (skalární) pak můžeme srovnávat průměry napříč skupinami, jelikož dosažení této úrovně invariance naznačuje souvislost pozorovaných a latentních skóru. Jinými slovy to znamená, že člověk s určitým latentním skórem, by skóroval stejně na pozorované proměnné, nezávisle na skupinové příslušnosti (Milfont & Fisher, 2010).

Některé adaptační studie již přinesly dílčí důkazy ohledně invariance WAMI vzhledem k pohlaví či typu úvazku (Csordás et al., 2022; Paola et al., 2022). Pokusím se na tyto snahy navázat a u relevantních demografických údajů otestovat invarianci měření metody. Tato část analýzy bude svou povahou spíše explorativní, jelikož se k ní nevztahují žádné hypotézy.

1.6 Pracovní smysluplnost a související konstrukty

V následující části krátce představím konstrukty, které by měly na základě teoretických i empirických předpokladů souviset se smysluplností práce. V kontextu této práce tedy budou dané proměnné sloužit k ověření konstruktové (konvergentní) validity WAMI. Zvolil jsem převážně proměnné, které využili k validizaci autoři původní studie. Částečně jsem také vycházel z metastudie (Allan et al., 2019), která na základech teorie pracovních charakteristik podpořila souvislost pracovní smysluplnosti a různých pracovních výstupů. Snažil jsem se zároveň vybrat ty proměnné, které jsou ve vztahu k pracovní smysluplnosti zkoumány nejčastěji, takže je dostatek výzkumné evidence o směru, síle i konzistenci vztahů těchto proměnných. Většina z těchto proměnných byla zároveň použita i v procesu validace jiných metod měření pracovní smysluplnosti (Arnoux-Nicolas et al., 2017; Lips-

Wiersma & Wright, 2012). Dalším faktorem byla dostupnost českého překladu jednotlivých metod a také to, jestli byla metoda použita na českém vzorku, a jsou tudíž alespoň nějaké důkazy ohledně funkčnosti a psychometrických vlastnostech daných metod v českém prostředí. To je nesmírně důležité, jelikož ověřené metody zvyšují jistotu při interpretaci výsledků.

1.6.1 Pracovní angažovanost

Pracovní angažovanost je předmětem mnohého zkoumání, jelikož se ukazuje, že se jedná o unikátní konstrukt, který souvisí a může predikovat celou řadu pracovních výstupů a emočních stavů (Halbesleben, 2010; Christian et al., 2011; Saks, 2006). Angažovanost lze definovat jako pozitivní, naplňující stav mysli, který je vztažen k práci a je charakteristický vysokým pracovním nasazením, oddaností úkolu a pohlcení úkolem (Schaufeli, 2002). Navíc se nejedná o momentální stav, který je spojený s nějakou událostí, osobou či objektem, ale jde spíše o trvalý afektivně-kognitivní stav (Schaufeli, 2002).

Již Kahn (1990), který částečně vycházel z teorie pracovních charakteristik (Hackman & Oldham, 1976), identifikoval pracovní smysluplnost jako jednu z psychologických podmínek, která je velmi úzce spojena s případnou angažovaností či neangažovaností zaměstnanců. Khanův teoretický model byl navíc podpořen i empiricky autory May et al. (2004), kteří na jeho základech nalezli silný vztah mezi pracovní smysluplností a pracovní angažovaností. I přesto, že v původní validační studii nebyla pracovní angažovanost zahrnuta jako jedno z kritérií k ověření validity, domnívám se, že pro tento vztah je dostatečné množství teoretické i empirické podpory. Pracovní angažovanost je navíc jedním z nejzkoumanějších konstruktů ve vztahu s pracovní smysluplností. Také má s pracovní smysluplností jednu z nejtěsnějších souvislostí (Allan et al., 2019).

Z předchozích výzkumů je také patrné, že síla tohoto vztahu je relativně konzistentní. (Geldenhuys et al., 2014) uvádí, že pracovní angažovanost má s pracovní smysluplností poměrně silnou pozitivní souvislost ($r = 0{,}64$, $p < 0{,}001$). Podobně silný vztah ($r = 0{,}71$, $p < 0{,}001$) uvádí i jiná studie (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Na základě výsledků těchto studií tedy budu očekávat silný či středně silný pozitivní vztah jednotlivých subškál i celkového skóru.

H1: Vztah pracovní angažovanosti a pracovní smysluplnosti je středně silný až silný a pozitivní.

1.6.2 Závazek vůči organizaci

Podle Meyera et al. (2006) představuje závazek jako takový určité pouto spojující člověka s nějakým cílem, který navíc ovlivňuje to, jakým způsobem se s daném cíli vztahujeme. Na pracovišti navíc může být tento závazek aplikovatelný vůči různým sociálním, ale i jiným cílům, např. osoby, týmy, pracovní skupiny, rozhodnutí čí organizační cíle (Klein et al., 2014; Meyer et al., 2006). Ovšem závazek vůči organizaci, která nás zaměstnává, je v kontextu pracoviště vnímám jako základní a nejdůležitější (van Rossenberg et al., 2018).

Jak již zaznělo v úvodu, tak smysluplnost práce může vyvstávat, když rozumíme sobě, organizaci, jakým způsobem do této organizaci zapadáme. Z tohoto pracovního porozumění pak následně můžeme generovat organizační cíle, které se snažíme překonávat, ty následně mohou vyústit v zážitky „přesahu“, které napomáhají k identifikaci s danou organizací a jejím cílem (Haslam et al., 2000; Steger & Dik, 2010a).

Z předchozích výzkumů je patrné, že vztah pracovní smysluplnosti a organizačního závazku je poměrně silný. Těsnou korelaci ($r = 0{,}49$, $p < 0{,}001$) těchto konstruktů uvádí v původní validační studii (Steger et al., 2012). Silnou korelaci uvádějí také další výzkumy ($r = 0{,}67$, $p < 0{,}05$; $r = 0{,}54$, $p < 0{,}001$)(Duffy et al., 2016; Geldenhuys et al., 2014). Uvedené výzkumy navíc došly k podobným výsledkům za pomoci různých metod měření pracovní smysluplnosti i organizačního závazku, což může naznačovat, že by tento vztah měl být poměrně konzistentní. Vzhledem k výše uvedenému tedy budu očekávat středně silný až silný pozitivní vztah s celkovým skórem metody i jednotlivých subškál.

H2: Vztah pracovní smysluplnosti a závazku vůči organizaci je středně silný až silný a pozitivní.

1.6.3 Pracovní spokojenost

Velmi zjednodušeně se dá pracovní spokojenost definovat jako pozitivní (negativní) hodnocení práce (Weiss, 2002). Jedná se o jeden ze základních postojů vůči očekávaným aspektům pracovního prostředí, může se jednat například o pracovní podmínky, atmosféru či plat. Tento

postoj vzniká právě v reakci na plnění či neplnění těchto očekávaných aspektů pracovního prostředí (Weiss, 2002).

Kultivovat proto pracovní podmínky a prostředí může být pro zaměstnavatele velmi žádoucí, jelikož tím může přispět k vyšší spokojenosti zaměstnanců, která souvisí s velkým množstvím žádoucích proměnných. Z dosavadních výzkumů je patrné, že pracovní spokojenost souvisí se závazkem vůči organizaci (Erdogan et al., 2012), s pracovním výkonem a jeho kvalitou (Menezes, 2012), či pracovní angažovaností (Alarcon & Edwards, 2011). Naopak negativně souvisí s absentismem (Menezes, 2012), vyhořením (Alarcon & Edwards, 2011) či tendencí opustit organizaci (Erdogan et al., 2012).

Samotný vztah pracovní smysluplnosti a pracovní spokojenosti předpokládali ve své teorii již zmínění Hackman a Oldham (1976), kteří považují pracovní smysluplnost jako jeden ze žádoucích psychologických stavů, které následně ovlivňují určité pracovní výstupy, mimo jiné i pracovní spokojenost.

Autoři předchozích výzkumů, kteří zkoumali vztah pracovní smysluplnosti a pracovní spokojenosti, uvádějí silný a kladný vztah těchto konstruktů. Arnoux-Nicolas et al. (2017) zaznamenali při procesu validace vlastní metody pro měření pracovní smysluplnosti těsný vztah s pracovní spokojeností ($r = 0{,}63$, $p < 0{,}001$). Prakticky stejně silný vztah ($r = 0{,}64$, $p < 0{,}05$) zaznamenali i Shockley et al. (2015). Velmi podobnou korelaci ($r = 0{,}56$, $p < 0{,}001$) udávají i autoři původní studie (Steger et al., 2012). Vztah pracovní smysluplnosti a angažovanosti je opět jeden z nejzkoumanějších (Allan et al., 2019). Navíc je konzistentní napříč výzkumy, a to i vzhledem k různým metodám měření pracovní smysluplnosti. Očekávám tedy středně silný až silný pozitivní vztah s pracovní spokojenost pro celkový skór metody a stejně tak pro jednotlivé subškály.

H3: Vztah pracovní spokojenosti a pracovní smysluplnosti je středně silný až silný a pozitivní.

1.6.4 Životní spokojenost

Poukazuje na relativně stabilní, subjektivní hodnocení životních podmínek a různých aspektů života daného člověka (Huebner, 2004). Tuto proměnnou do své práce zařazuji, jelikož je často považována za ukazatel kognitivní složky subjektivního *well-beingu* a velmi dobře odráží celkovou kvalitu života (Diener et al., 2018; Huebner, 2004). Lze

tedy předpokládat, že pracovní smysluplnost bude souviset vnímanou kvalitou života, jelikož prostupuje i do dalších oblastní života člověka (Steger et al., 2012).

Společně s touto kognitivní složkou se doporučuje měřit i další dvě složky subjektivního *well-beingu*, kterými jsou negativní a pozitivní afekt (Busseri & Sadava, 2011), čímž dosáhneme většího vhledu do prožívání daného člověka (Diener et al., 2018). Afektivní stavy ovšem mohou vznikat různými způsoby a nemusí být nutně spojeny s hodnocením životních podmínek, a tudíž se nemusí jednat o příliš vhodně měřítko pro měření celkové kvality života a osobní pohody (Diener et al., 2018). Navíc vztah afektivních stavů, který je ve spojitosti s pracovní smysluplností zkoumán, je relativně slabý a neprůkazný (Allan et al., 2019; Steger et al., 2012).

Domnívám se, že to může být způsobeno tím, že ačkoli některé profese mohou být pro daného člověka velmi smysluplné, tak zároveň mohou být velmi náročné. To následně může způsobovat např. stres či úzkost, což ovšem může platit pouze u vybraných povolání. Dalším možným vysvětlením může být to, že některé afektivní stavy mohou být svou povahou epizodické, a proto je tento vztah napříč výzkumy relativně slabý a nekonzistentní. Navíc není příliš jasná přímá souvislost smysluplnosti práce a negativních emocí, což dokládají některé studie (např. Allan et al., 2018). Nemyslím si tedy, že afektivní složka subjektivního *well-beingu* představuje vhodné kritérium k posouzení validity WAMI, a zaměřím se proto pouze na životní spokojenost.

Dosavadní výzkumy poukazují, že mezi pracovní smysluplností a životní spokojeností existuje poměrně silná souvislost. Původní validační studie uvádí relativně silnou korelaci s životní spokojeností ($r = 0{,}47$, $p < 0{,}001$) pro celkový skór a středně silný až silný vztah pro jednotlivé subškály ($r = 0{,}49$; $r = 0{,}35$; $r = 0{,}39$) (Steger et al., 2012). Podobný směr i sílu vztahu ($r = 0{,}33$; $p < 0{,}001$; $r = 0{,}49$, $p < 0{,}01$) uvádí i jiné studie (Arnoux-Nicolas et al., 2017; Shockley et al., 2015). Podobné hodnoty – tedy středně silné až silné korelace, budu očekávat i v případě této práce, a to jak pro celkový skór, tak jednotlivé subškály.

H4: Vztah životní spokojenosti a pracovní smysluplnosti je středně silný až silný a pozitivní.

1.6.5 Tendence opustit organizaci

Fluktuace zaměstnanců je jev, který představuje pro danou organizaci mnohé problémy, jelikož hledání, najímání a případný výcvik nových pracovníků je často velmi zdlouhavý, nákladný a náročný proces. Je proto v zájmu zaměstnavatele tomuto jevu předcházet. Na rozhodnutí skutečně odejít z organizace se podílí celá řada faktorů jako pracovní spokojenost, závazek vůči organizaci, množství jiných pracovních příležitostí či chování spojené s hledáním jiné práce (Griffeth et al., 2000).

Ovšem jedním z nejvlivnějších prediktorů skutečného opuštění organizace je právě tendence opustit organizaci (Griffeth et al., 2000; Vandenberg & Nelson, 1999). Tendenci opustit organizaci lze definovat jako dobrovolný záměr změnit svou práci či organizaci, kde daný člověk pracuje (Schyns et al., 2007). Vandenberg a Nelson (1999), ale dodávají, že vysoká tendence opustit organizaci ještě nemusí nutně znamenat, že daný zaměstnanec organizaci skutečně opustí.

Nižší tendenci opustit organizaci figuroval jako jeden z výstupů již v rámci původní teorie pracovních charakteristik (Hackman & Oldham, 1976). Je tedy zřejmé, že se jedná o vhodné kritérium k validaci překladu WAMI, částečně i z důvodu, že bylo použito i autory původní studie.

Arnoux-Nicolas et al. (2016) nalezli mezi pracovní smysluplností a tendencí opustit organizaci silný negativní vztah ($r = -0{,}62$, $p < 0{,}01$). Shockley et al. (2015) uvádí podobnou sílu i směr vztahu těchto proměnných ($r = -0{,}50$, $p < 0{,}01$). Dlouhodobější data autorů Clausena a Borga (2010) ovšem naznačují, že vztah pracovní smysluplnosti a tendencí opustit organizaci nemusí být tak silný ($r = 0{,}1$, $p < 0{,}05$). Výsledky tohoto výzkumu ovšem mohly být zkresleny faktem, že metoda, kterou měřili pracovní smysluplnost vykazovala horší reliabilitu $\alpha = 0{,}69$, což mohl být jeden z faktorů, který přispěl k tomu, že oproti jiným výzkumným zjištěním nalezli tak odlišný vztah. Původní validační studie nalezla středně silný negativní vztah s celkovým skórem ($r = -0{,}35$, $p < 0{,}001$) a slabý až středně silný vztah pro jednotlivé subškály ($r = 0{,}40$; $r = 0{,}22$; $r = 0{,}29$). V případě tendence opustit organizaci tedy budu očekávat spíše slabý až středně silný vztah s celkovým skórem metody i subškálami.

H5: Vztah tendence opustit organizaci a pracovní smysluplnosti je slabý až středně silný a negativní.

1.7 Shrnutí teoretické části

Z výše uvedeného je patrné, že nepanuje zřejmý konsenzus ohledně povahy, vymezení a pojetí smysluplnosti práce. Nepanuje tedy ani zřejmá shoda ohledně toho, jak a případně jaké dimenze pracovní smysluplnosti měřit. Vznikají proto různé měřící nástroje, které pojímají a měří pracovní smysluplnost odlišně. Přesto se ovšem ukazuje, že se (navzdory různým operacionalizacím) jedná o konstrukt, který není nadbytečný a dokáže relativně spolehlivě predikovat některé pracovně orientované proměnné (Allan et al., 2019)

Pracovní smysluplnost tedy může být užitečné měřit jak pro výzkumné, tak praktické účely. V českém prostředí zatím nebyla podobná metoda adaptovaná. Domnívám se, že nejlepší dostupná metoda měření pracovní smysluplnosti je WAMI (Steger et al., 2012), kterou bych společně s dalšími metodami administroval dospělé pracující české populaci. Pokusím se tedy ověřit předpokládanou třífaktorovou strukturu a přijatelnou reliabilitu celkové metody i jednotlivých subškál. Konvergentní validita WAMI bude ověřena pomocí očekávaných korelací s výše uvedenými kritérii. Očekávaná síla a směr výše uvedených konstruktů ve vztahu k smysluplnosti práce vzešly především z původní validační studie, ale i z jiných výzkumných a teoretických zjištění.

1.8 Rekapitulace hypotéz

H1: Vztah pracovní angažovanosti a pracovní smysluplnosti je středně silný až silný a pozitivní.

H2. Vztah závazku vůči organizaci a pracovní smysluplnosti je středně silný až silný a pozitivní.

H3: Vztah pracovní spokojenosti a pracovní smysluplnosti je středně silný až silný a pozitivní.

H4: Vztah životní spokojenosti a pracovní smysluplnosti je středně silný až silný a pozitivní.

H5: Vztah tendence opustit zaměstnání a pracovní smysluplnosti slabý až středně silný a negativní

H6: Metoda bude vykazovat třífaktorovu strukturu a přijatelnou reliabilitu celkové metody i jednotlivých subškál

2 Metoda

2.1 Překlad WAMI

Původní záměr byl samotnou adaptovanou metodu přeložit, ale nakonec mi byl překlad zaslán paní Mgr. Wolfovou, která dotazník použila pro účely své diplomové práce (Wolfová, 2019). Na překladu metody spolupracovala Mgr. Wolfová, vedoucí její práce a středoškolská učitelka anglického jazyka s certifikátem C2. Na základě původního dotazníku byly nejprve vyhotoveny dva nezávislé překlady do českého jazyka, který byl následně přeložen zpět do anglického jazyka. Na těchto základech následně vznikla finální verze metody, která byla konzultována a překontrolována rodilým mluvčím. Domnívám se tedy, že uvedený proces překladu je možné považovat za dostatečný. Reliabilita této české verze WAMI navíc dosahovala velmi podobných hodnot jako v případě původní verze metody, a lze tedy uvažovat, že se jedná o kvalitní překlad.

Dalším krokem bylo pomocí kognitivních rozhovorů ověřit, zda jsou položky funkční a srozumitelné. Kognitivní rozhovor jde rozdělit na dvě techniky – myšlení nahlas a sondování. Při technice myšlení nahlas necháme respondenta, aby nám řekl, jakým způsobem o daných položkách přemýšlí. Naopak u sondování výzkumník danému respondentovi pokládá specifické otázky a snaží se tak aktivně zjistit, jakým způsobem o položkách přemýšlí a jak na ně odpovídal. Uvedené techniky lze navíc při kognitivním rozhovoru efektivně kombinovat (Collins, 2003).

Účastnící kognitivních rozhovorů byli vybráni záměrně tak, aby byla zajištěna diverzita a širší paleta různých charakteristik (pohlaví, věk či druh pracovního poměru). Samotný postup probíhal tak, že všichni účastníci kognitivních rozhovorů nejprve vyplnili samotnou adaptovanou škálu. Následně jsem nechal účastníky rozhovorů o jednotlivých položkách přemýšlet nahlas a na vhodných místech jsem se případně doptával. Tímto způsobem jsem provedl celkem sedm kognitivních rozhovorů. Konkrétně se jednalo o čtyři ženy ve věku 24, 30, 43 a 52 let a tři muže ve věku 21, 30 a 34 let. Nejmladšími účastníky byly dva studenti psychologie, kteří pracovali na zkrácený úvazek. Zbylých pět účastníků byli zaměstnanci, kteří zastávali různé pracovní pozice – IT technik, právnička, streamerka počítačových her, administrativní pracovnice a fotograf. Z kognitivních rozhovorů

vyplynulo, že účastníci rozhovorů uvažují nad položkami převážně v souladu s teoretickými předpoklady autorů dané metody. Všechny položky se navíc zdají srozumitelné, stejně tak byla srozumitelná i samotná stupnice, na které mají respondenti odpovídat.

2.2 Odhad velikosti výzkumného vzorku

Moshagen a Musch (2014) uvádí, že pro různě specifikované modely je optimální velikost souboru více než 300 respondentů. Takto početný výzkumný soubor pak zajistí relativně nezkreslené odhady parametrů a testových statistik.

Adaptovaná metoda (WAMI) má 3-4 indikátory na faktor, pětibodovou odpověděnou škálu a relativně vysoké faktorové náboje ($\lambda > 0{,}6$). Na základě těchto podmínek pak při velikosti výzkumného 300 osob dojde takřka vždy k řádnému odhadu parametrů modelu (Moshagen & Musch, 2014). Velmi podobná doporučení jsou pak patrná i v jiné simulační studii (Wolf et al., 2013). Odhad velikosti vzorku pro účely této práce je o něco vyšší než uvedená doporučení, a to hlavně z důvodu, že lze očekávat horší psychometrické vlastnosti adaptované metody.

Požadovanou velikost výzkumného souboru jsme tedy stanovil na N = 370. Mnou stanovaná velikost výzkumného soubor je tak stejná jako v případě původní validační studie (Steger et al., 2012).

2.3 Sběr dat

Samotný sběr dat proběhl pomocí internetového dotazníku, který byl vytvořen v programu Qualtrics. Na úvodní straně byl ošetřen informovaný souhlas a byly zde uvedeny základní informace o povaze výzkumného šetření. Další strana obsahovala opětovné upozornění, že je dotazník určen pouze pro pracující osoby, které odpracují minimálně 20 hodin týdně. Každá z následujících stran obsahovala položky jednotlivých metod, uvedených níže a demografických údajů. Po vyplnění celého dotazníku se respondentům zobrazil text s poděkováním a kontaktem na moji osobu pro případ, že by některý z respondentů měl nějaký dotaz nebo chtěl zaslat výsledky výzkumu. Před samotným sběrem dat prošel dotazník pilotáží, aby bylo zaručeno, že jsou srozumitelné samotné instrukce pro vyplňování dotazníku a stejně tak všechny položky jednotlivých metod.

Dotazník jsem šířil mezi potenciální respondenty několika způsoby. Na dospělou pracující populaci jsem cílil především skrze sociální sítě (Facebook, Twitter a LinkedIn) a tematická fóra. V neposlední řadě jsem skrze zprávy či email oslovil vhodné respondenty a své známé přímo, s žádostí o vyplnění a s prosbou, jestli by bylo možné rozšířit dotazník dál. Využil jsme tedy záměrný, příležitostný výběr s prvky řetězového výběru (metoda sněhové koule). Hlavní snahou bylo, aby byl finální vzorek co možná nejvíce variabilní z hlediska různých charakteristik, a bylo tedy možné posoudit, jestli je metoda funkční pro různé skupiny dospělé pracující populace. Jako motivaci a zároveň kompenzaci za vyplnění dotazníku jsem nabízel možnost zúčastnit se slosování o finanční kompenzaci v hodnotě 500 Kč pro tři náhodně vylosované respondenty.

2.4 Etika výzkumu

Na první stránce internetového dotazníku byl ošetřen informovaný souhlas. Respondenti byli obeznámeni s přesnou povahou výzkumu a nedocházelo tedy k žádnému klamání respondentů. Stejně tak byli respondenti obeznámeni s tím, že jejich účast na výzkumu je čistě dobrovolná a mohou jakoukoli otázku přeskočit či vyplňování v jakémkoli bodě ukončit. Všechny odpovědi v dotazníku byly nepovinné, respondent na jednotlivé otázky nemusel odpovídat, když nechtěl. Dotazník byl zároveň anonymní. Respondenti ovšem mohli uvést svůj email v případě, že se chtěli zúčastnit soutěže o slosování o finanční kompenzaci. Uvedení emailu bylo zcela dobrovolné. Respondenti byli obeznámeni s tím, že email bude sloužit pouze pro účely této soutěže a jejich emailové adresy budou neprodleně po ukončení sběru dat smazány, a data tak budou kompletně anonymizována. Toho bylo docíleno tím, že jsem (po vylosování výherců) smazal všechny emaily v prostředí Qultrics. Podobně jsem všechny emailové adresy smazal i v pořízené kopii datového souboru. Na konci dotazníku byl uveden krátký text, který detailněji popsal výzkumný záměr a představil všechny konstrukty, které jsem v rámci výzkumného šetření měřil.

2.5 Výzkumný soubor

Do výzkumu jsem zařadil pouze ty respondenty, kteří vyplnili každou z metod alespoň ze 70 %. Na základě tohoto kritéria jsem z finální analýzy vyřadil dva respondenty. Vzhledem k povaze sběru dat a finanční kompenzaci k vyplnění dotazníku jsem se rozhodl k důkladnějšímu pročištění dat. U všech odpovědí jsem kontroloval čas vyplnění, který by nasvědčoval nedbalé vyplňování v kombinaci s výskytem nežádoucích vzorců v odpovědích (např. zaškrtnutí stejné položky u všech odpovědí či nekonzistence odpovídání v případě reverzních položek). Na základě těchto kritérií jsem ovšem nevyřadil žádného dalšího respondenta.

Finální vzorek tedy tvoří 424 respondentů, z toho většinu tvoří ženy (n = 323; 76,2 %) a menší zastoupení mají muži (n = 100; 23,6 %). Jeden respondent své pohlaví neuvedl. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí od 19 do 70 let s průměrem 33,3 let (Md = 30; SD = 10, 1). Celkem pět respondentů si nepřálo svůj věk uvádět. Největší zastoupení v výzkumném vzorku tvořili lidé s vysokoškolským vzděláním (n = 237; 55,9 %). O něco méně zastoupeni jsou lidé se středním vzděláním s maturitou (n = 142; 33,5 %). Menší část výzkumného souboru pak tvoří lidé se středním vzděláním bez maturity (n = 22; 5,2 %), vyšší odbornou školou (n = 13; 3,1 %) a základní školou (n = 10; 2,3 %). Co se týče typu pracovního úvazku, tak většinu výzkumného souboru tvořili lidé, kteří pracují na hlavní pracovní poměr (n = 302; 71,2 %). Relativně početnou část vzorku pak tvoří živnostníci (n = 43; 10,2 %) a lidé pracující na částečný úvazek (n = 41; 9,7 %). Menší zastoupení pak bylo patrné lidí pracujících na DPP/DPČ (n = 23; 5,4 %) a jiných typů pracovních úvazků (n = 15; 3,5 %). Z hlediska pracovního odvětví pracuje největší část respondentů ve službách a prodeji (n = 125; 29,5 %) a v jiných odvětvích (n = 120; 28,3 %). Značnou část výzkumného souboru pak představují lidé pracující ve výrobě a průmyslu (n = 61; 14,4 %) a lidé pracující ve zdravotnictví a sociální péči (n = 57; 13,5 %). Nejmenší zastoupení pak mají lidé pracující v oblasti výchovy a vzdělávání (n = 32; 7,5 %) a státní správě či samosprávě (n = 29; 6,8 %). Průměrně respondenti strávili na dané pozici 62,8 měsíců (Md = 36; SD = 73,5; Min = 1; Max = 480). Další proměnná, která nás zajímala, byl druh vykonávané práce, kterou neuvedl jeden respondent. Většina respondentů vykonává duševně založenou práci (n = 308; 72,6 %). Následují lidé pracující převážně manuálně (n = 59; 13,9 %) a nakonec lidé, u kterých nepřevažuje ani

jedna z těchto kategorií (n = 56; 13,2 %). Průměrný počet hodin odpracovaných za týden byl 40 (Md = 40; SD = 9,4; Min = 20; Max = 90).

2.6 Použité metody měření

2.6.1 Smysluplnost práce

Smysluplnost práce respondentů byla měřena pomocí adaptované metody *Work as a meaning inventory* (Steger et al., 2012). Jedná se dotazník, který obsahuje celkem deset položek a zachycuje tři různé dimenze pracovní smysluplnosti. Odpovědi udávají respondenti na Likertově škále (1 = *zcela platí* až 5 = *zcela neplatí*), kde vyjadřují míru souhlasu, či nesouhlasu s daným tvrzením.

Zjištění autorů metody ohledně reliability, validity a faktorové struktury dotazníku jsou podrobně rozepsány v teoretickém úvodu práce (viz Bližší představení WAMI). Český překlad této metody, který jsem použil v této práci, vykazuje dobrou reliabilitu jednotlivých subškál (α = 0,88; 0,80; 0,72) i celkového skóru metody α = 0,85 (Wolfová, 2019).

2.6.2 Závazek vůči organizaci

Pro měření závazku vůči organizaci byla použita metoda *Unidimensional Target Neutral Scale of Commitment* (Klein et al., 2014). Jedná se o metodu, která obsahuje celkem čtyři položky, které zjišťují vztah respondenta k jeho organizaci (např. „Jak moc jste rozhodnutý/á zůstat své organizaci věrný/á?“). Respondenti vyjadřují míru souhlasu s daným tvrzením na pětibodové Likertově škále (1 = *vůbec ne* až 5 = *extrémně moc*).

Autorům metody Kleinovi et al. (2014) se podařilo najít podporu pro předpokládané jednofaktorové řešení. Uvádějí také vysokou reliabilitu α = 0,96 při použití ve vztahu k organizaci. V české adaptační studií této škály od autorů Procházky et al. (2019) byla ověřena pouze verze překladu pro použití ve vztahu k organizaci. V této studii se také podařilo najít podporu pro jednofaktorové řešení metody, jež mělo dobrou shodou modelu s daty ($\chi2(2)$ = 15.56; TLI = 1.00; SRMR = 0.01; RMSEA = 0,09) a stejně tak vysokou reliabilitu α = 0,91.

V případě této práce jsem pomocí konfirmační faktorové analýzy ověřoval jednofaktorový model robustní metodou odhadu *maximum likelihood* (MLR). Fit indexy poukazují na velmi dobrou shodu modelu s daty ($\chi^2(2) = 1{,}60$; CFI = 1,00; SRMR = 0,01; RMSEA = 0,00 CI_{90} = (0,00; 0,12); TLI = 1,00). Podle Kennyho et al. (2015) by široké intervaly spolehlivost u RMSEA mohly být způsobeny malým počtem stupňů volnosti, v podobných případech proto doporučují nebrat tento ukazatel jako příliš směrodatný. Velmi dobré shodě modelu s daty pak nasvědčují i hodnoty v reziduálních korelační matici, které jsou velmi nízké (-0,02 - 0,01). Faktorové náboje všech položek jsou pak vysoké (λ = 0,74 – 0,88). Reliabilita škály byla v případě této práce velmi dobrá α = 0,88; ω = 0,88.

2.6.3 Pracovní spokojenost

Spokojenost s prací byla u respondentů zjišťována pomocí třípoložkové zkrácené verze škály obecné spokojenosti (Hackman & Oldham, 1974). Jedná se o dotazník, který zachycuje celkovou míru spokojenosti s danou pracovní pozicí (např. „Jsem velmi spokojený/á s touto prací“). Respondent vyjadřuje míru souhlasu, či nesouhlasu na sedmibodové Likertově škále (1 = *zcela nesouhlasím* až 7 = *zcela souhlasím*). Reliabilita ve smyslu vnitřní konzistence byla v případě původní validační studie uspokojivá α = 0,76. V případě českého překladu od Vaculíka et al. (2016), který jsem použil v této práci pak byla zaznamenána vysoká reliabilita α = 0,95 a vysoké faktorové náboje (λ_1 = 0,81; λ_2 = - 0,74; λ_3 = 0,84) (Kašpárková et al., 2018).

V rámci této práce jsem pomocí konfirmační faktorové analýzy odhadoval jednofaktorový model robustní metodou odhadu *maximum likelihood* (MLR). Škála má pouze tři položky, nemá proto význam interpretovat ukazatele shody modelu s daty, a proto uvádím pouze faktorové náboje položek, které jsou vysoké (λ_1 = 0,70; λ_2 = 0,82; λ_3 = 0,86). Reliabilita škály pak byla v případě této práci velmi dobrá α = 0,84, ω = 0,86.

2.6.4 Životní spokojenost

Životní spokojenost, reprezentující kognitivní složku *well-beingu*, byla měřena pomocí české verze metody *Satisfaction with life scale* (Diener et

al., 1985). Jedná se o jednu z nejpoužívanějších metod pro měření životní spokojenosti, která byla navíc přeložena v mnoha zemích. Existuje tedy značné množství podpory pro vyhovující psychometrické vlastnosti metody (Pavot & Diener, 2008). Navíc se jedná o identickou metodu, kterou k měření životní spokojenosti použili také Steger et al. (2012) při validizaci WAMI. Dotazník obsahuje celkem pět výroků, které zjišťují nakolik je daný člověk celkově spokojený se svým životem (např: „Téměř ve všech ohledech se můj život blíží mému ideálu.“). Souhlas, či nesouhlas s danými výroky respondent udává na sedmibodové Likertově škále (1 = *zcela nesouhlasím* až 7 = *zcela souhlasím*).

Autoři metody předpokládají jednofaktorové řešení, jelikož škála neměří jednotlivé domény života, ale spíše měří životní spokojenost obecně či celkově. Pro tento předpoklad pak přinášejí podporu v původní validační studii, jelikož řešení s jedním faktorem popisovalo jejich data nejlépe. Velmi dobrá byla také reliabilita ve smyslu vnitřní konzistence $\alpha = 0{,}87$. Autorům české adaptační studie této metody (Lewis et al., 1999) se pak také podařilo najít podporu pro jednofaktorové řešení a uspokojivou reliabilitu škály $\alpha = 0{,}79$. V případě české adaptační studie je ovšem potřeba brát výsledky s rezervou, a to hlavně výsledky faktorové analýzy, vzhledem k použité metodě odhadu modelu a malé velikosti výzkumnému souboru.

V případě této práce jsem pomocí faktorové analýzy ověřoval jednofaktorový model robustní metodou *maximum likelihood* (MLR). Shodu modelu s daty jednofaktorového řešení lze považovat za uspokojivou ($\chi^2(5) = 31{,}69$; CFI = 0,96; SRMR = 0,04; RMSEA = 0,13 CI_{90} = (0,93; 0,17); TLI = 0,92). V případě RMSEA však není hodnota příliš ideální. Jedním z důvodů mohou být vyšší hodnoty v reziduální korelační matici, které se v jednom případě blíží hodnotě ±0,1. Dalším z důvodů vysoké hodnoty RMSEA může být malý počet stupňů volnosti. Hodnota RMSEA bývá v takových případech problematická a zavádějící, jelikož může falešně naznačovat špatně fixující model (Kenny et al., 2015). Faktorové náboje jednotlivých položek pak lze považovat za relativně silné ($\lambda = 0{,}58 – 0{,}86$). Reliabilita škály pak byla v případě této práci velmi dobrá $\alpha = 0{,}83$, $\omega = 0{,}84$.

2.6.5 Tendence opustit organizaci

Nepodařilo se mi najít ověřený český překlad metody, který by uvedený konstrukt měřil. Záměr daného respondenta opustit svou stávající organizaci jsem tedy zjišťoval pomocí následující položky - „Jsem rozhodnutý/á, že v následujících 12 měsících opustím tuto organizaci". Nakolik je daný člověk rozhodnutý opustit svou organizaci hodnotí na pětibodové Likertově škále (1 = *vůbec ne* až 5 = *extrémně moc*). Znění této položky a odpověďovou stupnici jsem přejal od Příkazské (2016).

V této práci bylo rozložení položky výrazně pozitivně zešikmené, a je tedy patrné, že většina respondentů s položkou nesouhlasila. Distribuce jednotlivých odpovědí byla následující: 264 (62,26 %) respondentů zvolilo možnost číslo (1 = *vůbec nesouhlasím*), 63 respondentů (14,86 %) zvolilo možnost číslo (2 = *lehce*), 41 respondentů (9,67 %) zvolilo možnost číslo (3 = *středně*), 29 respondentů (6,84 %) zvolilo možnost číslo (4 = *poměrně dost*) a 27 respondentů (6,37 %) zvolilo možnost číslo (5 = *extrémně moc*).

2.6.6 Pracovní angažovanost

Pracovní angažovanost jsem se rozhodl měřit pomocí *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli et al., 2006). Původně měla metoda sedmnáct položek, které měří tři dimenze angažovanosti – nasazení, oddanost a pohlcení. Autoři postupem času navrhli zkrácenou verzi metody (UWES-9), která obsahuje devět položek a „ultra zkrácenou verzi" (UWES-3), která obsahuje tři položky. UWES-3 a UWES-9 sdílí převážnou část rozptylu a mají tendenci velmi obdobně korelovat s různými kritérii. Pro účely této práce jsem se rozhodl použít „ultrakrátkou verzi" tohoto dotazníku (UWES-3), jelikož se jeví jako dostatečně funkční a sníží čas potřebný k vyplnění. „Ultrakrátká verze" vznikla tak, že z UWES-9 byla vždy vybrána jedna položka, která nejlépe reprezentuje danou dimenzi (Schaufeli et al., 2017). UWES-3 tedy obsahuje celkem tři položky, které zachycují výše uvedené tři dimenze pracovní angažovanosti pomocí jedné položky. Své odpovědi pak respondenti udávali na sedmibodové Likertově škále (1 = *nikdy* až 7 = *pořád*). V této práci jsem využil český překlad UWES-9 od Kašpárkové et al. (2018), kde jsem převzal znění položek figurujících v UWES-3. Reliabilita UWES-3 se v závislosti na dané zemi pohybovala v rozmezí α = 0,77 – 085 (Schaufeli et al., 2017).

I v této práci jsem ověřoval psychometrické vlastnosti metody. Metoda má pouze tři položky, a proto nás z výstupu konfirmační faktorové analýzy, ověřující jednofaktorový model robustní metodou *maximum likelihood* (MLR), zajímají pouze faktorové náboje, které jsou vysoké ($\lambda_1 = 0{,}75$; $\lambda_2 = 0{,}91$; $\lambda_3 = 0{,}67$). Reliabilita škály pak byla v případě této práci velmi dobrá $\alpha = 0{,}81$, $\omega = 0{,}81$.

2.6.7 Demografické údaje

Kromě výše uvedených metod jsem zjišťoval také demografické a jiné údaje. Zjišťoval, jak dlouhou dobu respondenti pracují na své aktuální pozici a kolik hodin týdně přibližně pracují. Dotazník dále zahrnoval otázky ohledně genderu, věku, dosaženého vzdělání, typu úvazku, oboru a druhu vykonávané práce.

3 Výsledky

3.1 Analýza dat

Ke všem statistickým analýzám byly využity programy JASP 0.16.1.0, R studio (balíčky *lavaan* a *semPlot*) a Microsoft Office Excel 2016. Nejdříve jsem rekódoval všechny reverzní položky. Následně jsem provedl položkovou analýzu adaptované metody, odhadl jsem reliabilitu a provedl jsem konfirmační faktorovou analýzu.

K odhadu reliability, ve smyslu vnitřní konzistence, jsem využil Cronbachovu alfu a McDonaldovu omegu. Cronbachovu alfu uvádím, jelikož se jedná o konvenční ukazatel reliability, který navíc uvádějí i autoři původní validační studie. McDonaldovu omegu uvádím, jelikož má oproti druhému uvedenému koeficientu realističtější předpoklady. Cronbachova alfa bude při porušení některého ze svých předpokladů s největší pravděpodobností podhodnocovat skutečnou hodnotu reliability a McDonaldova omega tak bude ve většině případů poskytovat přesnější odhad reliability (Dunn et al., 2014; Trizano Hermosilla & Alvarado, 2016).

U všech metod jsem následně spočítal celkové skóry a pomocí korelací adaptované metody s ostatními měřenými konstrukty jsem se pokusil přinést dílčí důkazy o validitě WAMI. Nakonec jsem srovnával vztahy adaptované metody s demografickými a jinými údaji, u vybraných proměnných jsem otestoval invarianci měření.

3.2 Popisné statistiky

3.2.1 Popisné statistiky adaptované metody (WAMI)

V tabulce 1 uvádím základní popisné statistiky položek, subškál a celkového skóru WAMI. Většina položek je negativně zešikmených. Zešikmení není ovšem nikterak výrazné, u většiny položek, subškál i celkového skóru se hodnota šikmosti a strmosti pohybuje okolo konvenčního kritéria ±1. Výraznější zešikmení je pak možné pozorovat u páté položky.

Tab. 1
Popisné statistiky smysluplnosti práce

	N	M	SD	Šikmost	Strmost	Min	Max
WAMI1	424	3,67	1,08	-0,85	0,30	1	5
WAMI2	424	3,70	1,18	-0,87	-0,10	1	5
WAMI3	424	3,69	1,15	-0,61	-0,47	1	5
WAMI4	424	3,70	1,00	-0,92	0,54	1	5
WAMI5	423	3,94	0,96	-1,18	1,44	1	5
WAMI6	424	3,35	1,16	-0,46	-0,57	1	5
WAMI7	424	3,19	1,15	-0,46	-0,69	1	5
WAMI8	424	3,60	1,11	-0,84	0,09	1	5
WAMI9	424	3,25	1,12	-0,47	-0,56	1	5
WAMI10	424	3,06	1,27	-0,22	-1,02	1	5
PM	424	3,73	0,88	-1,03	0,94	1	5
MM	424	3,38	0,98	-0,65	-0,20	1	5
GG	424	3,37	1,04	-0,35	-0,64	1	5
Celková škála	424	3,51	0,85	-0,77	0,33	1	5

Poznámka: PM = faktor pozitivního smyslu (položka 1, 4, 5 a 8); MM = faktor vytváření smyslu skrze práci (položka 2, 7 a 9); GG = faktor motivace k vyššímu dobru (položka 3, 6 a 10)

3.2.2 Popisné statistiky metod použitých k validizaci WAMI

V tabulce 2 jsou uvedeny celkové skóry proměnných použitých k validizaci. Výraznější zešikmení je pak patrné u pracovní spokojenosti a velmi zešikmená je pak tendence opustit organizaci. Základní popisné statistiky jednotlivých položek každé z uvedených metod jsou pak uvedeny v příloze C.

Tab. 2
Popisné statistiky metod použitých k validaci

	N	M	SD	Md	Šikmost	Strmost	Min	Max
Životní spokojenost	424	4,91	1,05	5,00	-0,53	-0,01	1,2	7
Závazek vůči organizaci	424	3,37	0,87	3,50	-0,6	0,02	1	5
Pracovní angažovanost	424	4,4	1,06	4,33	-0,05	-0,34	1,3	7
Tendence opustit organizaci	424	1,8	1,24	1,00	1,41	0,76	1	5
Pracovní spokojenost	424	5,29	1,23	5,67	-0,91	0,47	1	7

3.2.3 Položková analýza adaptované metody (WAMI)

Položkou analýzu jsem provedl pro jednotlivé subškály, stejně tak pro celou škálu. Účelem bylo odhalit, jestli se některá z položek nejeví jako výrazně problematická.

V rámci položkové analýzy jsem nejprve hodnotil obtížnost neboli popularitu položek. Popularita jednotlivých položek by se měla pohybovat v rozmezí 0,2 až 0,8 (Kline, 1999). Pokud popularita dané položky nespadá do uvedeného doporučení, tak nemusí příliš dobře rozlišovat mezi respondenty. Z tabulky 3 je patrné, že se v doporučeném rozmezí pohybují všechny položky WAMI. Je ovšem potřeba dodat, že obecně je popularita položek relativně vysoká. Respondenti tak měli tendenci s jednotlivými položkami spíše souhlasit.

Posuzoval jsem také korigovanou korelaci položky se zbytkem příslušné subškály a celkovým skórem metody, které jsou uvedeny v tabulce 3. V případě nízké hodnoty korigované korelace vzniká otázka, jestli je daná položka skutečně vhodným indikátorem dané latentní proměnné. Hodnoty korigovaných korelací by tedy měli být v ideálním případě vyšší než 0,3 (Kline, 1999)

Korigované korelace všech položek dosahují poměrně vysokých hodnot, které jsou ve všech případech vyšší než doporučené kritérium. Na druhou stranu se nejedná o natolik vysoké hodnoty, aby dalo uvažovat o nadbytečnosti některé z položek. Korigované korelace se navíc pohybují v podobném hodnotovém pásmu. Jedinou výjimkou je hodnota korigované korelace se zbytkem celkové škály u WAMI3, která

má o něco nižší hodnotu (r´=0,56). Domnívám se ovšem, je to způsobeno tím, že se jedná o jedinou reverzní položku.

Tab. 3

Popisné statistiky smysluplnosti práce

Subškála	Položka	p	ω‘	α‘	r‘	α‘‘	r‘‘	α	ω
PM	WAMI1	0,73	0,91	0,91	0,75	0,82	0,75	0,87	0,87
	WAMI4	0,74	0,91	0,91	0,68	0,85	0,67		
	WAMI5	0,78	0,91	0,91	0,74	0,84	0,71		
	WAMI8	0,72	0,91	0,91	0,75	0,82	0,76		
MM	WAMI2	0,74	0,91	0,91	0,73	0,74	0,66	0,81	0,81
	WAMI7	0,64	0,91	0,91	0,67	0,71	0,69		
	WAMI9	0,65	0,91	0,91	0,64	0,77	0,64		
GG	WAMI3	0,74	0,92	0,92	0,56	0,83	0,63	0,83	0,84
	WAMI6	0,67	0,91	0,91	0,74	0,70	0,76		
	WAMI10	0,61	0,91	0,91	0,69	0,77	0,70		

Poznámka: p = popularita položky, ω‘= Mcdonaldova omega škály po vyřazení položky, α´= Cronbachova alfa škály po vyřazení položky, r´= korelace položky se zbytkem škály, α‘‘ = Cronbachova alfa subškály po vyřazení položky, r‘‘ = korelace položky se zbytkem subškály

Další informace můžeme zjistit pomocí korelační matice všech položek WAMI (viz tabulka 4). Podle Fielda (2013) by se hodnoty korelací mezi položkami měly pohybovat v rozmezí 0,3 až 0,8, a to v případě, že náš test měří více dimenze stejného konstruktu. Jinými slovy by položky neměly korelovat příliš silně ani slabě. Silná korelace položek by pak s největší pravděpodobností naznačovala příliš velkou významovou podobnost. Slabé korelace mezi položkami by znamenaly velmi slabou souvislost daných položek. Jak je patrné z korelační matice položek, tak všechny korelace spadají do doporučeného hodnotové pásma.

Systematicky nižší korelace vykazuje položka WAMI3, což bylo ostatně patrné již z hodnoty korigované korelace této položky. Opět se domnívám, že je to zapříčiněné tím, že se jedná o jedinou reverzní položku škály a nižší korelace je tak spíše možné vysvětlit nepozorností při vyplňování. Hraniční hodnotu korelace je pak možné pozorovat u položek WAMI1 a WAMI8 (r = 0,77). Vztah těchto položek je problematický hned z několika důvodů, které blíže rozeberu v diskuzi.

Tab. 4
Korelační matice položek WAMI

Subškála	Položka	WAMI1	WAMI4	WAMI5	WAMI8	WAMI2	WAMI7	WAMI9	WAMI3	WAMI6	WAMI10
PM	WAMI1	—									
	WAMI4	0,552	—								
	WAMI5	0,594	0,657	—							
	WAMI8	0,774	0,567	0,597	—						
MM	WAMI2	0,686	0,545	0,553	0,667	—					
	WAMI7	0,532	0,509	0,492	0,598	0,624	—				
	WAMI9	0,492	0,490	0,436	0,533	0,552	0,593	—			
GG	WAMI3	0,410	0,381	0,498	0,361	0,385	0,346	0,342	—		
	WAMI6	0,547	0,519	0,647	0,518	0,525	0,457	0,459	0,628	—	
	WAMI10	0,531	0,471	0,565	0,511	0,461	0,436	0,517	0,546	0,709	—

Poznámka: všechny uvedené korelace jsou statisticky významné p < 0,001

Korelace jednotlivých subškál jsou pak silné. Konkrétně subškála pozitivního smyslu silně koreluje s vytvářením smyslu skrze práci ($r = 0{,}76$, $p < 0{,}001$) a obdobně silně koreluje i s motivací k vyššímu dobru ($r = 0{,}67$, $p < 0{,}001$). Subškála vytváření smyslu skrze práci pak silně koreluje s motivací k vyššímu dobru ($r = 0{,}59$, $p < 0{,}001$). Velmi silně pak jednotlivé subškály korelují s celkovým skórem metody ($r_{pm} = 0{,}92$, $p < 0{,}001$; $r_{mm} = 0{,}88$, $p < 0{,}001$; $r_{gg} = 0{,}85$, $p < 0{,}001$).

Hodnoty reliability pro jednotlivé subškály lze považovat za velice dobré (viz tabulka 3). Reliabilita celkového skóru je pak také velmi dobrá $\alpha = 0{,}92$, $\omega = 0{,}92$. Hodnoty reliability české verze WAMI jsou v podstatě identické s hodnotami reliability původní validační studie ($\alpha_{pm} = 0{,}89$; $\alpha_{mm} = 0{,}83$; $\alpha_{gg} = 0{,}82$; $\alpha_{wami} = 0{,}93$; Steger et al., 2012) Z tabulky 3 je také patrné, že každá z položek přispívá k vnitřní konzistenci škály a odstranění žádné z položek by tak nevedlo k navýšení hodnot reliability, a to jak v rámci příslušných subškál, tak celkové metody.

3.3 Konfirmační faktorová analýza

Za účelem ověření faktorové struktury české verze WAMI jsem provedl konfirmační faktorovou analýzu. Cílem tedy bylo ověřit, jestli se podaří najít podporu pro hypotetizované třífaktorové řešení metody a srovnat je s alternativními modely. Pro odhad parametrů všech předkládaných modelů byla použita robustní metoda odhadu *maximum likelihood* (MLR). Chybějící hodnoty byly v analýze ošetřeny metodou FIML. Testované modely jsem pak hodnotil na základě dílčích parametrů a indexů shody modelu s daty. Modely jsem srovnával také na základě Akaikeho informačního kritéria (AIC), které lze využít, když jsou modely odhadovány na stejných datech. Nižší hodnota pak značí lepší fit modelu, a tedy preferovanější model oproti modelům alternativním (Burnham & Anderson, 2004).

Původní autoři studie Steger et al. (2012) předpokládají třífaktorové řešení s faktorem druhého řádu. Konkrétně se jedná o faktory pozitivních smyslů, vytváření smyslu skrze práci, motivace k vyššímu dobru, které jsou uspořádány pod faktorem druhého řádu – smysluplností práce. Tento předpoklad jsem tedy testoval společně s dalšími alternativními modely. První alternativní model představoval jednofaktorové řešení, kde všechny položky sytí pouze jeden faktor smysluplnosti práce. Druhý alternativním modelem jsem ověřoval dvoufaktorové řešení, pro které se podařilo najít podporu v případě polské adaptace WAMI. První faktor zde tvoří položky 1, 2, 4, 5, 7 a 8. Druhý faktor pak sytí položky 3, 6, 9 a 10. Vzhledem k tomu, že se jedná o relativně blízké kulturní prostředí, lze předpokládat, že by podobnou faktorovu strukturu mohla metoda vykazovat i u nás. Navíc autoři polské adaptační studie takové řešení předpokládali a poskytují k němu teoretický rámec. Zde je ovšem potřeba ještě dodat, že v původním třífaktorovém modelu, který navrhují autoři škály, jsou povoleny dvě reziduální korelace, které ovšem nejsou žádným způsobem odůvodněny či diskutovány. Z tohoto důvodu od těchto reziduálních korelací úplně upouštím, jelikož nechci komplikovat model parametry, které nejsou teoreticky zdůvodněny.

Na základě fit indexů pro jednotlivé modely, které jsou uvedeny v tabulce 5, je patrné, že jednofaktorové řešení data nepopisuje příliš dobře. Druhý model, kterým jsem ověřoval dvoufaktorové řešení, vykazuje o něco lepší shodu modelu s daty, ale stále se jedná o řešení, které nelze považovat za akceptovatelné. Původní model navrhovaný Stegerem et al. (2012), kde všechny tři faktory sytí obecný faktor

smysluplnosti práce, neměl smysluplné řešení. Dílčí modifikace modelu pak vedly k tomu, že model vykazoval Heywoodův případ, kde standardizovaný náboj faktoru PM přesahoval hodnotu 1.

Rozhodl jsem se tedy pro specifikaci modelu se třemi korelovanými faktory. Takto specifikovaný model pak vykazoval identický fit jako model s faktorem vyššího řádu. Nižší hodnoty informačního kritéria AIC pak naznačují, že třífaktorové řešení lze považovat za preferovanější oproti alternativním modelům. Hodnoty faktorových nábojů jsou navíc velmi podobné výsledkům původní validační studie (viz tabulka 6). Všechny položky mají vysoké faktorové náboje a odchylky oproti původní validační studii nejsou nikterak výrazné. Největší rozdíl je pak patrný u položky WAMI9, kde je hodnota faktorové náboje výrazněji odchýlena oproti validační studii. Faktorové korelace jsou pak k vidění na obrázku 1. Třífaktorový model tak lze s určitými výhradami považovat za uspokojivý.

Tab. 5

Indexy shodu modelu s daty pro jednotlivé modely

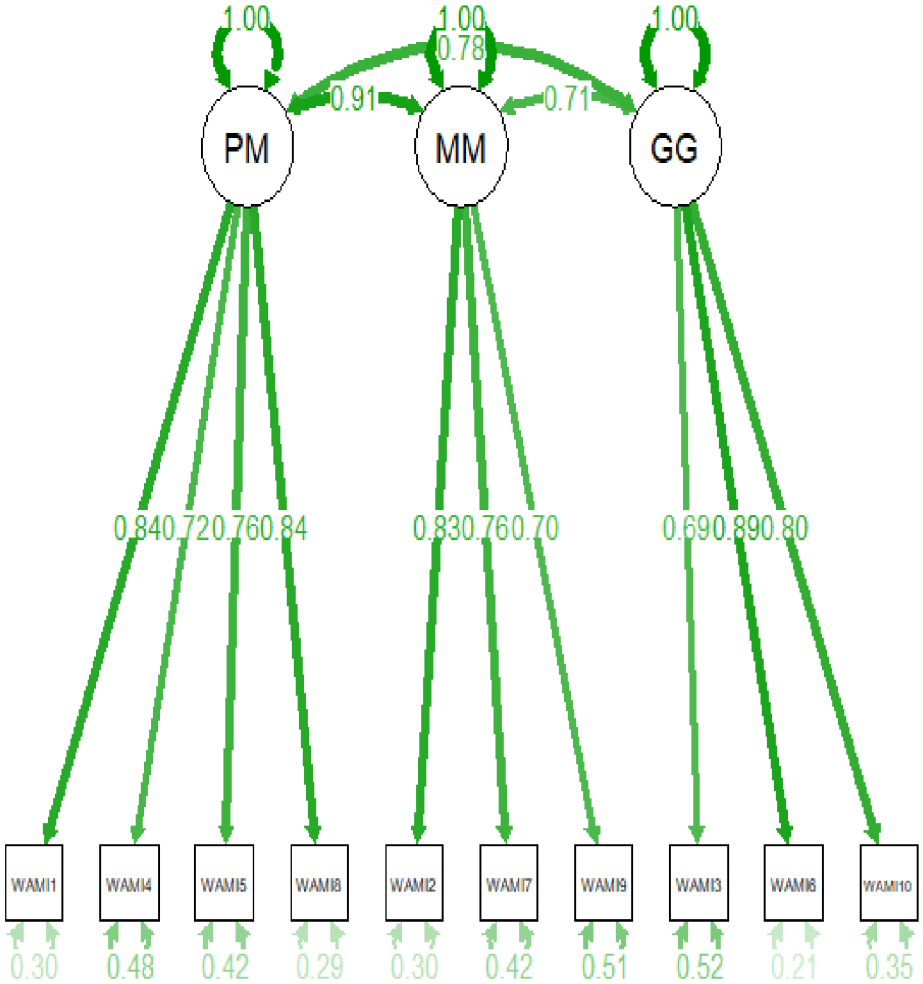
	χ2	df	RMSEA 90 % CI	TLI	CFI	SRMR	AIC
1 faktor	277,51	35	0,15 [0,13; 0,17]	0,83	0,87	0,06	10773,31
2 faktory	192,56	34	0,12 [0,10; 0,14]	0,89	0,92	0,06	10650,21
3 faktory*	132.60	32	0,10 [0,08; 0,12]	0,93	0,95	0,04	10534,27

*Poznámka: * = uvedené hodnoty shody modelu s daty jsou identické pro třífaktorové řešení s korelovanými faktory a stejně tak pro třífaktorové řešení s faktorem druhého řádu*

Rozhodl jsem se také specifikovat model, kde sloučím faktory pozitivního smyslu a vytváření smyslu skrze práci do jednoho faktoru. Toto rozhodnutí jsem učinil čistě na základě vysokých faktorových korelací. Jedná se o explorativní přístup a je nutné podotknout, že je tento model specifikován pouze na základě sesbíraných dat, pro který nemám oporu v teorii. Cílem je zhodnotit fit takového modelu a zjistit, jestli faktory pozitivního smyslu a utváření smyslu skrze práci nelze vysvětlit právě jedním faktorem, vzhledem k jejich vysoké korelaci (viz obrázek 1). Takto specifikovaný model pak měl následující shodu modelu s daty ($\chi2(34) = 96,95$; CFI = 0,94; TLI = 0,91; SRMR = 0,05; RMSEA = 0,11; RMSEA 90 % CI [0,09; 0,10]; AIC = 10561,55). Indexy shody modelu s daty jsou něco horší oproti třífaktorovému modelu a vyšší je zase hodnota AIC. Třífaktorový řešení se tak jeví jako nejlepší možné, i když s přihlédnutím na princip úspornosti lze dvoufaktorový model, kde jsou

první dva faktory WAMI sloučené do jednoho, považovat za obdobně dobrý. Jedná se ovšem o model, který vznikl pouze na základě těchto dat, a který uvádím pouze pro srovnání, a proto budu nadále pracovat se třífaktorovým modelem. Dále jsem se rozhodl třífaktorový model více ohledat a zjistit, co zhoršuje jeho shodu s daty a případně navrhnout některé modifikace.

Obrázek 1
Strukturní diagram modelu s korelovanými faktory WAMI



Tab. 6
Srovnání faktorových náboje české a anglické verze WAMI

Faktor	Položka	λ	
		WAMIcz	WAMIeng
PM	WAMI1 – Nalezl(a) jsem smysluplnou kariéru.	0,84	0,92
	WAMI4 – Rozumím tomu, jak moje práce přispívá k významu mého života.	0,72	0,60
	WAMI5 – Mám dobré povědomí o tom, co činí mou práci smysluplnou.	0,76	0,82
	WAMI8 – Nalezl(a) jsem práci, která má pro mne uspokojující smysl.	0,84	0,87
MM	WAMI2 – Vnímám, že moje práce přispívá k mému osobnímu růstu.	0,83	0,70
	WAMI7 – Má práce mi pomáhá lépe porozumět sobě samému (samé).	0,76	0,82
	WAMI9 – Moje práce mi pomáhá pochopit svět okolo mě.	0,70	0,86
GG	WAMI3 – Moje práce skutečně nemá žádný vliv na svět.	0,69	0,60
	WAMI6 – Vím, že moje práce vytváří pozitivní změnu ve světě.	0,89	0,80
	WAMI10 – Práce, kterou vykonávám, slouží vyššímu cíli.	0,80	0,88

Poznámka: $WAMI_{CZ}$ = hodnota faktorových nábojů české verze, $WAMI_{ENG}$ = hodnota faktorových nábojů v původní validační studii

K tomuto účelu jsem se nejprve zaměřil na reziduální korelační matici, která je uvedená v tabulce 7. Reziduální korelační matice představuje rozdíly mezi implikovanou a pozorovanou korelační maticí. Na základě této matice pak lze pozorovat, že v mnoha případech jsou modelem predikované korelace nadhodnocené, ale v některých případech i podhodnocené vůči pozorovaným hodnotám. Přestože je většina hodnot relativně nízkých, tak je možné pozorovat dílčí vysoké hodnoty, které přesahují ±0,1. Takové hodnoty lze považovat za problematické a zasluhují si bližší inspekci (Pett et al., 2003). Poměrně problematicky se jeví položka WAMI5, kde model oproti pozorovaným hodnotám výrazně a systematicky podhodnocoval vztah se všemi položkami faktoru motivace k vyššímu dobru (WAMI3, WAMI6, WAMI9). Další vysoké hodnoty v reziduální korelační matici jsou patrné u položek WAMI9 a WAMI10 a také WAMI4 a WAMI5. V čem může nevysvětlený rozptyl mezi těmito položkami spočívat, nám mohou do určité míry napovědět i modifikační indexy.

Tab. 7
Reziduální korelační matice WAMI

	WAMI1	WAMI4	WAMI5	WAMI8	WAMI2	WAMI7	WAMI9	WAMI3	WAMI6	WAMI10
WAMI1	—									
WAMI4	-0,05	—								
WAMI5	-0,04	**0,11**	—							
WAMI8	0,07	-0,04	-0,04	—						
WAMI2	0,05	0,00	-0,02	0,03	—					
WAMI7	-0,05	0,01	-0,03	0,02	-0,01	—				
WAMI9	-0,04	0,03	-0,05	0,00	-0,03	0,06	—			
WAMI3	-0,04	0,00	0,09	-0,09	-0,02	-0,03	0,00	—		
WAMI6	-0,3	0,02	**0,12**	-0,06	0,00	-0,02	0,02	0,02	—	
WAMI10	0,01	0,02	0,09	-0,02	-0,02	0,00	**0,12**	-0,01	-0,01	—

Poznámka: problematické hodnoty jsou zvýrazněny tučně

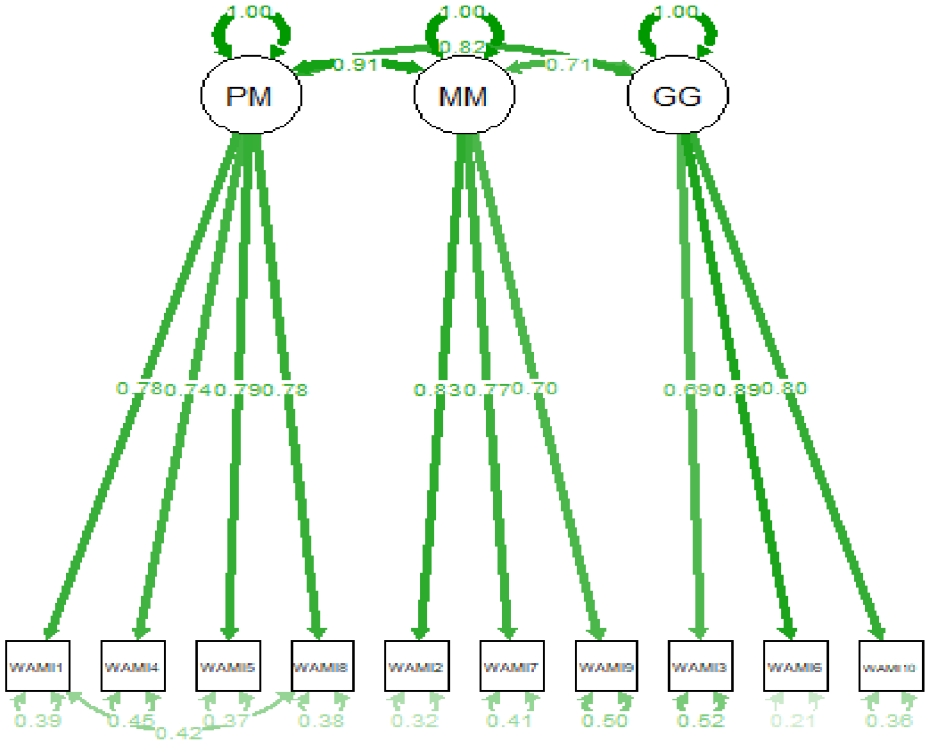
Modifikační indexy nám poskytují informaci ohledně toho, jak by se zlepšil fit modelu, kdyby byl modelem volně odhadnut daný parametr, který je omezený. V tomto ohledu pak nejvíce zhoršuje fit modelu reziduální korelace položek WAMI1 a WAMI8 (mi = 59,56) a položek WAMI4 a WAMI5 (mi = 34,93). V případě WAMI1 a WAMI8 se domnívám, že dodatečný rozptyl, který faktor nedokázal zachytit, může být vysvětlen naprosto shodnou formulací „Nalezl(a) jsem“ v případě obou položek, který zachycuje nějaký kognitivní proces, kterým se člověk může vztahovat k práci. Podobně uvažuji i u druhé zmíněné dvojice položek WAMI4 a WAMI5, jelikož ty také sdílí podobnou formulaci a kognitivní procesy „Rozumím tomu“ a „Mám dobré povědomí“, které mohly způsobit reziduální korelaci. Tato podobnost navíc mohla být umocněná tím, že otázky jsou prezentovány hned za sebou. V případě položek WAMI1 a WAMI8 je tato souvislost nad rámec faktoru poměrně zřejmá, a proto jsem se rozhodl tento vztah zohlednit ve finálním modelu.

Modifikační indexy položky s faktorem pak poukazují na problém, který byl zřetelně patrný již z reziduální korelační matice. Jedná se o *crossloading*, tedy případ, kdy je položka výrazně sycena i jiným faktorem, než do kterého by měla dle předpokladů náležet. V tomto případě *crossloading* položky WAMI5 (mi = 44,79) na faktor motivace

k vyššímu dobru. Podobně *crossloaduje* na faktor motivace k vyššímu dobru i položka WAMI8 (mi = 21,55). Bohužel však nedokáži teoreticky vysvětlit, proč by zrovna tyto položky měly souviset s daným faktorem. Vlastní úvahy pak nabízím v diskuzi. Z toho důvodu na *crossloading* položek pouze pokazuji, ale nebudu je zohledňovat další respecifikací modelu.

Na závěr uvádím shodu modelu s daty finálního modelu (s povolenu reziduální korelací položek WAMI1 a WAMI8). Fit takto specifikovaného modelu je pak relativně uspokojivý ($\chi2(31) = 96{,}95$; CFI = 0,97; TLI = 0,95; SRMR = 0,04; RMSEA = 0,08; RMSEA 90 % CI [0,06; 0,10]). Z hlediska indexů shody modelu s daty se jedná o velmi podobné hodnoty, které uvádějí autoři validační studie (Steger et al., 2012). Vzhledem k výše uvedenému považuji šestou hypotézu pouze za částečně podpořenou, jelikož se podařilo najít podporu pro třífaktorové řešení WAMI, ale nejedná se o identický model (s faktorem druhého řádu), který navrhují autoři metody (Steger et al., 2012).

Obrázek 2
Strukturní diagram finálního modelu WAMI



3.4 Konvergentní validita

Konvergentní validita metody byla ověřována pomocí korelací jednotlivých subškál a celkového skóru WAMI s vybranými konstrukty. K očekávaným vztahům se vztahují hypotézy jedna až pět. Pro přehlednost uvádím všechny korelace v tabulce 8. Zároveň k přímému srovnání v tabulce 9 níže uvádím korelace z původní validační studie.

V této práci jsem konkrétně očekával středně silný až silný kladný vztah smysluplnosti práce a pracovní angažovaností. Z tabulky 8 je patrné, že pozorovaný vztah těchto proměnných odpovídá očekáváním, a to jak pro jednotlivé subškály WAMI, tak celkový skór.

Dále jsem očekával středně silný až silný kladný vztah pracovní smysluplnosti a organizačního závazku. Z tabulky 8 je pak patrné, že pozorované vztahy proměnných opět odpovídají očekáváním. Nižší korelace je patrná u subškály motivace k vyššímu dobru, ale jedná se o velmi podobnu hodnotu jako v případě původní studie (viz tabulka 9).

Očekával jsem také středně silný až silný kladný vztah smysluplnosti práce a pracovní spokojenosti. Kromě subškály motivace k vyššímu dobru jsou všechny korelace s pracovní spokojeností silné a systematicky vyšší než v původní validační studii. Subškála motivace k vyššímu dobru pak koreluje s pracovní spokojeností pouze středně silně.

Předpokládal jsem také středně silný až silný kladný vztah smysluplností práce a spokojenosti se životem. Výsledné vztahy jsou opět v souladu s hypotézou i původní validační studií. Je potřeba dodat, že korelace subškály motivace k vyššímu dobru byla poměrně nízká a relativně hraniční.

Slabý až středně silný a záporný vztah jsem pak očekával v případě smysluplnosti práce a tendence opustit organizaci. Z tabulky 8 je pak patrné, že vztahy těchto proměnných jsou v souladu s očekáváním a jsou v zásadě identické se zjištěním autorů metody.

Obecně vzato se tedy podařilo najít podporu pro všechny očekávané vztahy. Všechny stanovené hypotézy, které se vztahovaly ke konvergentní validitě, tak lze považovat za podpořené.

Tab. 8
Korelace subškál a celkového skóru smysluplnosti práce s celkovým skórem kriteriálních proměnných v této práci

	PMcz	MMcz	GGcz	WAMIcz
Pracovní spokojenost	0,68	0,53	0,42	0,62
Spokojenost se životem	0,50	0,44	0,32	0,48
Pracovní angažovanost	0,66	0,58	0,45	0,64
Závazek vůči organizaci	0,59	0,49	0,35	0,54
Tendence opustit organizaci	-0,44	-0,31	-0,28	-0,39

Tab. 9
Korelace subškál a celkového skóru smysluplnosti práce s celkovým skórem autorů validační studie WAMI

	PM	MM	GG	WAMI
Pracovní spokojenost	0,62	0,40	0,47	0,56
Spokojenost se životem	0,49	0,35	0,39	0,47
Pracovní angažovanost	-	-	-	-
Závazek vůči organizaci	0,51	0,41	0,40	0,49
Tendence opustit organizaci	-0,40	-0,22	-0,29	-0,39

3.5 Demografické proměnné

V následující části budu prezentovat demografické a jiné proměnné, které jsem v rámci dotazníkového šetření zjišťoval ve vztahu k adaptované metodě. Cílem je zjistit, jestli se na základě těchto charakteristik bude lišit vnímaná smysluplnost práce. Jak je uvedeno v teoretickém úvodu, bez otestování invariance měření není příliš možné uvažovat, jestli zjištěné rozdíly nejsou způsobeny do určité míry samotnou metodou, tedy jestli metoda neměří cílový konstrukt odlišně na základě jednotlivých demografických proměnných. Invarianci měření jsem tedy testoval tam, kde to bylo možné a smysluplné. Konkrétně jsem testoval základní úrovně invariance – konfigurační, metrickou a skalární.

Pro praktické aspekty testování invariance využívám stejně jako v teoretickém úvod práce studii od Milfonta a Fishera (2010). Nejprve jsem tedy zjišťoval, jestli je stejný model podobně aplikovatelný pro dané skupiny, kde jsem invarianci testoval, čímž můžeme posoudit konfigurální invarianci. Dosažením této úrovně tak získáme základní model, který následně můžeme srovnávat s modely vyšší úrovně invariance. Následně jsem fixoval faktorové náboje a v dalším kroku také průsečíky na stejnou hodnotu pro jednotlivé skupiny, aby bylo možno otestovat metrickou a skalární úroveň invariance. Invarianci jsem pak hodnotil změnou shody modelu s daty při srovnání jednotlivých úrovní (konfigurální vs metrická, metrická vs skalární). Zde jsem využil doporučení Chena (2007), který pomocí simulací stanovil kritéria hodnocení invariance na základě nejběžněji používaných indexů shody modelu s daty – CFI, RMSEA a SRMR. Změna CFI ≤ 0,01, která je zároveň doplněná o změnu RMSEA ≥ 0,015 nebo SRMR ≥ 0,03 v případě metrické invariance by poukazovala na noninvarianci. Podobně změna CFI ≤ 0,01, která je zároveň doplněná o změnu RMSEA ≥ 0,015 nebo SRMR ≥ 0,01, by taktéž poukazovala na noninvarianci na skalární úrovni. V opačném případě pak můžeme uvažovat o invarianci či ekvivalenci metody pro dané skupiny.

3.5.1 Pohlaví

Popisné statistiky subškál i celkového skóru na základě pohlaví jsou uveden v tabulce 10. Bohužel pro pohlaví nebylo možné otestovat invarianci, jelikož muži měli relativně nízké zastoupení. Při komplexitě mého modelu by pak testování invariance na tak málo zastoupené skupině přineslo velmi zkreslené a neprůkazné závěry. Při srovnání průměrů je pak patrné, že mezi ženami a muži nejsou patrné výrazné rozdíly ve vnímané smysluplnosti práce. Variabilita odpovědí je pak v podstatě totožná v obou skupinách.

Tab. 10

Popisné statistiky WAMI v závislosti na pohlaví

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
Muži	100	3,82	0,86	1	5	100	3,30	0,97	1	5	100	3,20	1,11	1	5	100	3,48	0,86	1	4,9
Ženy	323	3,69	0,89	1	5	323	3,40	0,98	1	5	323	3,42	1,01	1	5	323	3,52	0,84	1	5

3.5.2 Věk

Abych mohl otestovat invarianci měření pro odlišné věkové skupiny lidí, musel jsem věk kategorizovat na dvě skupiny podle mediánu. Vznikly tak skupiny respondentů ve věku 19 až 29 let a 31 až 70 let. Popisné statistiky subškál i celkového skóru podle těchto věkových skupin pak uvádím v tabulce 11. Vzhledem k pozitivnímu zešikmení mají skupiny výrazně odlišné věkové rozmezí.

Tab. 11

Popisné statistiky WAMI v závislosti na věku

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
19 až 29 let	206	3,72	0,89	1	5	206	3,41	0,95	1	5	206	3,43	1,05	1	5	206	3,48	0,84	1	5
30 až 70 let	213	3,72	0,87	1	5	213	3,34	1,01	1	5	213	3,29	1,02	1	5	213	3,52	0,86	1	5

Na základní konfigurální úrovni se snažím ověřit, jestli je faktorová struktura nástroje totožná pro obě věkové skupiny. Podle shody modelu s daty pak lze WAMI na této úrovni považovat za invariantní. Tím tedy získávám základní model, který mohu srovnávat s dalšími úrovněmi invariance. Následně byla testována metrická invariance, kterou ověřuji, zda jsou hodnoty faktorových nábojů totožné pro věkové obě skupiny. Na této úrovni je možné pozorovat pouze minimální zhoršení modelu, které lze považovat za přípustné (Chen, 2007). Poslední úroveň, kterou jsem testoval, je pak skalární invariance. Při dosažení této úrovně pak můžeme skutečně srovnávat rozdíly v jednotlivých skupinách. Tato úroveň se také ukázala být udržitelná, jelikož skalární model vykazoval pouze mírné zhoršení v případě RMSEA a SRMR, a naopak mírné zlepšení CFI (viz tabulka 12). WAMI je tak invariantní i na této úrovni a můžeme prohlásit, že škála funguje stejně pro mladší i starší skupinu respondentů a rozdíly v latentních průměrech jsou minimální.

Tab. 12

Indexy shodu modelu s daty pro jednotlivé úrovně invariance pro věkové skupiny

	χ2	df	RMSEA	ΔRMSEA	CFI	ΔCFI	SRMR	ΔSRMR
Konfigurální	129,687	62	0,093		0,956		0,046	
Metrický	138,715	69	0,090	-0,003	0,955	-0,001	0,054	0,008
Skalární	146,424	76	0,085	-0,005	0,956	0,001	0,051	-0,003

3.5.3 Druh práce

Popisné statistiky subškál i celkového skóru na základě druhu vykonávané práce naznačují, že v jednotlivých skupinách existují určité rozdíly ve vnímané smysluplnosti práce (viz tabulka 13). Tento předpoklad jsem se rozhodl otestovat pomocí analýzy rozptylu. Kvůli porušenému předpokladu shody rozptylů uvádím ve všech případech Welschovu anovu. Výsledky skutečně poukazují na to, že v jednotlivých skupinách existují rozdíly. A to pro všechny subškály – pozitivního smyslu $F(2, 90) = 5{,}49$, $p = 0{,}031$, $\eta2 = 0{,}03$, vytváření smyslu skrze práci $F(2, 93) = 11{,}39$, $p<0{,}001$, $\eta2 = 0{,}06$, motivaci k vyššímu dobru $F(2, 95) = 3{,}10$, $p = 0{,}05$, $\eta2 = 0{,}017$ a stejně tak celé škály WAMI $F(2, 92) = 7{,}48$, $p<0{,}001$, $\eta2 = 0{,}04$. Přestože jsou rozdíly statisticky významné, tak velikosti účinku jsou relativně malé pro subškály PM, GG i celkový skór. V případě subškály MM pak lze uvažovat o střední velikosti účinku. Nižší hodnoty smysluplnosti práce lze pozorovat hlavně u respondentů, kteří vykonávají manuální profesi. U zbylých skupin jsou průměrné hodnoty velmi podobné.

Tab. 13

Popisné statistiky WAMI v závislosti na druhu vykonávané práce

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
Manuální	59	3,38	0,98	1	5	59	2,83	1,06	1	5	59	3,05	1,11	1	5	59	3,12	0,91	1	5
Nepřevažuje ani jedno	308	3,81	0,78	1	5	308	3,51	0,89	1	5	3,05	3,41	0,99	1	5	308	3,60	0,77	1	5
Duševní	56	3,65	1,09	1	5	56	3,26	1,09	1	5	1,11	3,51	1,12	1	5	56	3,49	1,02	1	4,90

3.5.4 Obor

Popisné statistiky subškál i celkového skóru v závislosti na druhu vykonávané práce jsou uvedeny v tabulce 14. Bohužel vzhledem k rozložení kategorií nebylo možné smysluplně sloučit jednotlivé kategorie a otestovat invarianci. Z popisných statistik jsou patrné poměrně výrazné rozdíly ve vnímané smysluplnosti práce pro jednotlivé

obory. Tyto rozdíly jsem se rozhodl otestovat také statisticky. Ve všech případech uvádím Welschovu anovu. Statisticky významné rozdíly jsou pak ve skupinách pro subškálu pozitivního smyslu F(5, 132) = 19,35, p <0,001, η2 = 0,14, vytváření smyslu skrze práci F(5, 131) = 15,86, p <0,001, η2 = 0,13, motivaci k vyššímu dobru F(5, 130) = 2,70, p <0,001, η2 = 0,23 a stejně tak celé škály WAMI F(5, 133) = 1,84, p <0,001, η2 = 0,19. Rozdíly jsou navíc poměrně výrazné se střední až vysokou velikostí účinku. Napříč subškálami a celkovým skórem jsou patrné velmi nízké průměry ve výrobě a průmyslu a stejně tak vysoká variabilita odpovědí. Naopak velmi vysoké hodnoty smysluplnosti práce uváděli respondenti, kteří pracují ve výchově a vzdělávání a zdravotní a sociální péči. Ty měli také systematicky a poměrně výrazně vyšší hodnoty minimálních odpovědí.

Tab. 14

Popisné statistiky WAMI v závislosti na vykonávaném oboru

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
Služby a prodej	125	3,64	0,89	1,25	5	125	3,40	0,91	1	5	125	3,17	0,96	1	5	125	3,43	0,80	1,30	4,80
Výchova a vzdělávání	32	4,38	0,48	3,25	5	32	4,14	0,57	2,33	5	32	4,32	0,69	2,67	5	32	4,29	0,43	3,30	5
Zdravotnictví a sociální péče	57	4,17	0,58	2,50	5	57	3,71	0,84	1,67	5	57	4,22	0,68	2	5	57	4,04	0,57	2,20	5
Výroba a průmysl	61	3,20	0,97	1	5	61	2,73	1,11	1	4,67	61	2,74	1,05	1	4,67	61	2,92	0,93	1	4,60
Státní správa	29	3,42	0,86	1,25	4,75	29	3,13	0,98	1	5	29	3,51	0,91	1,33	5	29	3,36	0,79	1,20	4,60
Jiné	120	3,77	0,82	1,25	5	120	3,39	0,92	1	5	120	3,21	0,95	1	5	120	3,49	0,78	1,30	4,90

3.5.5 Typ úvazku

V tabulce 15 uvádím popisné statistiky subškál i celkového skóru. Variabilita odpovědí a stejně tak průměrné hodnoty v jednotlivých skupinách naznačují potencionální rozdíly. Je ovšem potřeba dodat, že rozdílná variabilita odpovědí může být opět způsobena malým zastoupením kategorií. I v případě této proměnné jsem se tedy rozhodl otestovat případné rozdíly statisticky. Z výsledků jsou pak patrné statisticky významné rozdíly pro subškálu – pozitivního smyslu F(4, 419) = 4,00, p = 0,003, η2 = 0,037, vytváření smyslu skrze práci F(4, 419) = 4,30, p = 0,002, η2 =

0,039 a stejně tak celé škály WAMI F(4, 419) = 3,72, p = 0,005, η2 = 0,034. Velikost účinku je ovšem relativně malá. V případě subškály motivace je velikost účinku taktéž malá a rozdíly nejsou statisticky významné F (4, 419) = 2,05, p = 0,087, η2 = 0,019. Obecně asi lze tvrdit, že lidé, kteří pracují na dohodu o pracích mimo pracovní poměr, uváděli nejnižší hodnoty smysluplnosti práce. Živnostnicí a lidé, kteří uvedli kategorii „jiné“, pak uváděli průměrně nejvyšší hodnoty.

Tab. 15

Popisné statistiky WAMI v závislosti na typu úvazku

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
Plný úvazek	302	3,66	0,88	1	5	302	3,27	0,98	1	5	302	3.299	1,03	1	5	302	3,44	0,84	1	5
Částečný úvazek	41	3,79	0,82	1,3	5	41	3,72	0,92	1	5	41	3.715	1,02	2,67	5	41	3,74	0,84	1,3	4,8
DPP/DPČ	23	3,46	1,05	1,3	5	23	3,32	1,13	1	4,7	23	3.246	1,31	2	5	23	3,35	1,05	1,3	4,9
Živnostník	43	4,14	0,77	1,5	5	43	3,75	0,82	1,7	5	43	3.488	0,93	1	5	43	3,83	0,71	2	5
Jiný	15	4,05	0,74	2,5	5	15	3,71	0,79	2	5	15	3.667	0,76	1,33	5	15	3,83	0,69	2,6	4,9

3.5.6 Vzdělání

V případě vzdělání jsem se rozhodl sloučit skupiny základního vzdělání, středního vzdělání bez maturity a středního vzdělání s maturitou. První dvě uvedené kategorie mají relativně malé zastoupení a mají velmi podobné průměrně hodnoty smysluplnosti práce jako kategorie středního vzdělávání s maturitou (viz příloha D). Vznikne tím navíc natolik početná kategorie, aby bylo možné otestovat invarianci. Ze stejných důvodů jsem sloučil také kategorie vyššího odborného vzdělání a vysokoškolského vzdělání. Kategorie vyššího odborného vzdělávání měla velmi nízké četnosti a obdobné průměry jako kategorie vysokoškolská (viz příloha D). Navíc dává intuitivně smysl tyto kategorie spojit. Popisné statistiky subškál i celkového skóru na základě nově vzniklých skupin „nižšího“ a „vyššího“ vzdělání jsou uvedeny v tabulce 16.

Tab. 16
Popisné statistiky WAMI v závislosti na vzdělání

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
Vyšší vzdělání	250	3,88	0,79	1,25	5	250	3,61	0,88	1	5	250	3,51	1,01	1	5	250	3,69	0,76	1,30	5
Nižší vzdělání	174	3,51	0,95	1	5	174	3,05	1,02	1	5	174	3,16	1,03	1	5	174	3,27	0,90	1	5

Vzhledem k dostatečnému zastoupení kategorií bylo možné otestovat invarianci měření a přímo tak srovnávat latentní průměry. V tabulce 17 pak uvádím jednotlivé modely. Konfigurální model vykazoval přijatelný fit, takže je možné přistoupit k testování vyšších úrovní invariance. Metrický model pak vykazuje mírné zhoršení shody modelu s daty. Výrazně vzrostla hodnota SRMR, což ovšem lze na dané úrovni tolerovat. Navíc nedošlo k výrazným změnám hodnot ostatních indexů. Je tedy možné testovat i restriktivnější úroveň invariance. Skalární model pak také vykazuje mírné zhoršení, ale pouze v případě indexu CFI, které je ovšem stále možné tolerovat. Hodnoty RMSEA a SRMR jsou navíc v zásadě oproti metrickému modelu. WAMI tedy měří pro obě skupiny respondentů nižší a vyšší úrovně vzdělání smysluplnost práce stejně. Rozdíly v latentních průměrech jsou malé pro faktor pozitivního smyslu (Cohen's d = 0,39; $p < 0,001$) a motivace k vyššímu dobru (Cohen's d = 0,39; $p < 0,001$). Středně velké pak pro faktor hledání smyslu skrze práci (Cohen's d = 0,64; $p < 0,001$). Lidem s nižší úrovní vzděláním tak pravděpodobně jejich práce připadá méně smysluplná.

Tab. 17
Indexy shodu modelu s daty pro jednotlivé úrovně invariance vzdělání

	χ2	df	RMSEA	ΔRMSEA	CFI	ΔCFI	SRMR	ΔSRMR
Konfigurální	124,885	62	0,090		0,957		0,045	
Metrický	135,631	69	0,087	-0,003	0,956	-0,001	0,057	0,130
Skalární	157,638	76	0,088	0,001	0,950	-0,006	0,056	-0,001

3.5.7 Počet odpracovaných hodin za týden

Popisné statistiky subškál i celkového skóru WAMI podle na počtu odpracovaných hodin týdne uvádím v tabulce 18. Variabilita odpovědí a stejně tak průměry v jednotlivých skupinách nenaznačují výraznější rozdíly.

Tab. 18
Popisné statistiky WAMI v závislosti na počtu odpracovaných hodin

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
39 a méně	117	3,74	0,90	1,25	5	117	3,48	0,94	1	5	117	3,38	0,97	1	5	117	3,53	0,84	1,30	5
40	173	3,69	0,88	1	5	173	3,29	1,03	1	5	173	3,34	1,08	1	5	173	3,46	0,88	1	5
41 a více	130	3,75	0,87	1	5	130	3,40	0,94	1	5	130	3,22	1,00	1	5	130	3,49	0,81	1	4,90

3.5.8 Počet měsíců strávených na aktuální pracovní pozici

V tabulce 19 jsou uvedeny popisné statistiky subškál i celkového skóru podle doby, kterou respondent strávil na aktuální pracovní pozici. Z těch je pak patrné, že rozdíly v průměrech a variabilitě odpovědí jsou zanedbatelné.

Tab. 19
Popisné statistiky WAMI v závislosti na počtu měsíců strávených na aktuální pracovní pozici

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
12 a méně	100	3,66	0,87	1,25	5	100	3,49	0,91	1	5	100	3,43	1,06	1	5	100	3,54	0,81	1,30	5
13 až 60	193	3,76	0,82	1	5	193	3,35	0,94	1	5	193	3,44	1,01	1	5	193	3,54	0,81	1	5
61 a více	128	3,73	0,98	1	5	128	3,36	1,07	1	5	128	3,22	1,05	1	5	128	3,47	0,93	1	5

4 Diskuze

Cílem této práce bylo ověření psychometrických vlastností českého překladu metody WAMI, která slouží k měření smysluplnosti práce. WAMI již byla v našem prostředí použita, ovšem bez řádného procesu validizace a pouze na homogenním vzorku. Tato práce pak rozšiřuje důkazy ohledně psychometrických vlastností metody na poměrně různorodém výzkumném souboru. Podařilo se najít částečnou podporu pro předpokládanou faktorovu strukturu metody. Také se podařilo přinést dílčí důkazy ohledně validity a reliability metody.

Pomocí konfirmační faktorové analýzy byla nalezena podpora pro třífaktorové řešení metody. Jednofaktorové řešení vykazovalo z testovaných modelů nejhorší shodu modelu s daty. Alternativní dvoufaktorové řešení, pro které se podařilo najít podporu v Polsku, pak také nemělo ideální shodu modelu s daty. Třífaktorové řešení s korelovanými faktory se pak (z hlediska hodnot indexů shody modelu s daty) jevilo jako nejlepší a uspokojivé. Přestože hodnoty fit indexů nejsou ideální, tak jsou velmi podobné hodnotám, které uvádějí autoři metody, kde byl fit jejich modelu také slabší. Zde je ovšem potřeba zdůraznit, že se nejedná o identické řešení s faktorem vyššího řádu, které předpokládají autoři metody, jelikož takto specifikovaný model neměl smysluplné řešení. Důvodem byla s největší pravděpodobností struktura faktorových korelací. To je ovšem v souladu s jinými adaptačnímu studiemi WAMI. Pro třífaktorový model s faktorem vyššího řádu se totiž nepodařilo najít podporu v žádné další zemi, přestože jejich autoři uvádějí, že podporu nalezli.

Ve španělské (Duarte-Lores et al., 2021) a italské (Paola et al., 2022) adaptaci WAMI sice autoři uvádějí, že se podařilo najít podporu pro originální model (Steger et al., 2012), ale při bližší inspekci je patrné, že tomu tak není. Prezentované strukturální diagramy finálních modelů totiž vykazují Heywoodův případ, kde je standardizovaný náboj jednoho z faktorů prvního řádu vyšší než 1. Takový model sice mohl konvergovat, ale jedná se o nesprávné řešení. Prezentovat takový model jako finální a správný může být velmi zavádějící, jelikož tyto chybné parametry mohou následně zkreslit odhady ostatních parametrů modelu (Chen et al., 2001). Bohužel prohřešků se dopouštějí také autoři metody, kteří neposkytují údaje ohledně faktorových nábojů faktorů nižšího řádu či latentních korelací faktorů a jejich strukturální diagram je pouze teoretický, tedy neobsahuje modelem odhadnuté parametry. Vzhledem k tomu, jak podobné jsou výsledky jednotlivých adaptačních studií,

vzniká otázka, jestli je vůbec teoretický model (Steger et al., 2012) replikovatelný.
Při bližší inspekci italské adaptační studie je navíc patrné, že již jednofaktorové řešení mělo akceptovatelnou shodu modelu s daty a specifikací třífaktorového řešení bylo dosáhnuto pouze mírného zlepšení fitu modelu. S ohledem na princip úspornosti by bylo možné považovat jednofaktorové řešení za preferovanější, což odpovídá například brazilské adaptaci WAMI (Leonardo et al., 2019) , kde se podařilo najít podporu právě pro jednofaktorové řešení. Podobně problematická je také nedávná maďarská adaptační studie WAMI (Csordás et al., 2022). Zde třífaktorové řešení s korelovanými faktory vykazovalo velmi špatnou shodu modelu s daty a muselo být přistoupeno ke značným modifikacím, aby bylo možné řešení považovat za akceptovatelné. Cílem tohoto výčtu a kritického zhodnocení výsledků adaptačních studií (stejně tak původní validační studie) je poukázat na fakt, že vnitřní struktura WAMI je relativně problematická, a výsledky je proto potřeba interpretovat opatrně.
Přestože třífaktorový model popisoval data nejlépe, tak s přihlédnutím k vysokým faktorovým korelacím a nejasné korelační struktuře subškál v rámci korelační matice, kde některé položky silně souvisí s položkami jiných subškál, vzniká určitá nejistota ohledně diskriminační validity metody.

Na základě reziduální korelační matice a modifikačních indexů pak bylo možné určit, co výrazně zhoršuje shodu modelu s daty a navrhnout případné změny v překladu. Zde se jedná především o residuální korelace položek faktoru pozitivního smyslu WAMI1 a WAMI8 a také WAMI4 a WAMI5. V případě WAMI1 a WAMI8 se domnívám, že chybový vztah položek může být způsoben shodným výrazem „Nalezl(a) jsem“, který je použitý v případě obou položek. V originálním překladu jsou obě formulace odlišné, ale v české verzi naprosto identické. Problematické je také velmi podobné celkové znění položek. To pravděpodobně zapříčilo tak vysokou korelaci těchto položek a respondenti tak pravděpodobně nebyli příliš schopní tyto položky rozlišit.

Co by mohlo vyřešit problematický vztah položek, je přeformulování výrazu „Nalezl jsem“ v případě položky WAMI8 na výraz „Objevil jsem“, který se více podobá originální verzi metody. Dále navrhuji u položky WAMI8 přeformulovat výraz „smysl“ na „význam“, přestože se jedná o změnu, která nemá příliš vliv na význam dané položky, tak by mohla pomoci položky WAMI1 a WAMI8 odlišit, a vylepšit tak jejich funkčnost. V případě, že by mnou navrhované změny položky WAMI8 nebyly dostatečné, problematický vztah s položkou WAMI1 by přetrval, doporučuji zvážit úplné vyřazení položky WAMI1,

která při pohledu na reziduální korelační matici vykazuje horší vlastnosti než položka WAMI8. Z hlediska teorie je zahrnutí obou položek do dotazníku obhajitelné, jelikož přikládání smyslu či významu (např. práci) nemusí nutně vyústit ve smysluplnost (Martela & Pessi, 2018; Rosso et al., 2010). Z praktického hlediska se ovšem domnívám, že jsou položky významově příliš podobné a vzniká tak otázka, jestli v konečném důsledku vlastně neimplikují to stejné.

Reziduální korelace položek WAMI4 a WAMI5 pak může být způsobená tím, že (na rozdíl od ostatních položek) sdílí podobnou formulaci kognitivního procesu „Rozumím tomu" a „Mám dobré povědomí", kterým se člověk může k práci vztahovat. V případě těchto položek se ovšem domnívám, že bude stačit, když se změní pořadí, ve kterém budou administrovány, aby nenásledovaly hned za sebou.

Výrazně pak shodu modelu s daty zhoršuje fakt, že WAMI5 je sycena také jiným faktorem, než do kterého náleží. Konkrétně faktorem motivace k vyššímu dobru. Možné vysvětlení tohoto vztahu by mohlo spočívat ve formulací položky „Mám dobré povědomí o tom, co činí mou práci smysluplnou". Osobně se domnívám, že když respondenti uvažovali nad tím, co činí jejich práci smysluplnou, tak mohli uvažovat právě o jakémsi přesahu jejich práce. Právě určitý přesah práce či myšlenka, že svou prací pomáhám druhým či společnosti obecně, může být jedním z ústředních témat, které si lidé spojují se smysluplností práce (Allan et al., 2014). Mohlo se tak stát, že na tuto položku odpovídali velmi podobně jako na všechny položky subškály motivace k vyššímu dobru, který zachycuje právě tyto prosociální motivy. To pak následně vyústilo ve vysoké pozorované korelace, které model výrazně a systematicky podhodnotil, což pravděpodobně vedlo ke *crossloadingu* dané položky. Jedná se ovšem pouze o domněnku, kterou nemohu nijak ověřit. *Crossloading* položky jsem tedy ve finálním modelu nezohlednil. Bylo by tedy žádoucí zjistit, jestli *crossloading* položky přetrvává i na jiném výzkumném vzorku. Pokud by tomu tak skutečně bylo, tak se obávám, že není možné položku WAMI5 přeformulovat tak, aby neměla tak vysokou souvislost s položkami subškály motivace k vyššímu dobru. Nabízí se spíše kompletní revize dané položky.

Ve finálním modelu jsem pak naopak zohlednil reziduální korelaci položek WAMI1 a WAMI8. Jsem si vědom toho, že zobecnitelnost modifikovaného modelu bude omezená, přesto se ovšem domnívám, že při využití identického překladu by tato chybová souvislost položek přetrvala i v případě jiných výzkumných souborů.

Reliabilita, ve smyslu vnitřní konzistence, byla odhadována pomocí koeficientů Cronbachova alfa a Mcdonaldova omega. Důvody, proč využívám oba koeficienty, jsou popsány ve výsledkové části. Oba

koeficienty pak přinášejí podporu pro velmi dobrou reliabilitu všech subškál a stejně tak celkového skóru. Až na velmi nepatrné odchylky se jedná o identické hodnoty, které uvádí autoři škály. O něco nižší, ale velmi obdobné hodnoty reliability pak naměřila také Wolfová (2019), která použila identický předklad WAMI na vzorku středoškolských učitelů.

Dílčí důkazy ohledně validity metody pak přináší korelace adaptované metody s teoreticky souvisejícími konstrukty. Z těchto očekávaných vztahů se pak podařilo najít podporu pro středně silné až silné pozitivní vztahy subškál i celkového skóru WAMI s pracovní spokojeností, životní spokojeností, organizační závazkem a pracovní angažovaností. Naopak podporu pro slabý až středně silný vztah celkového skóru i subškál WAMI se podařilo najít v případě tendence opustit organizaci.

Vztah pracovní angažovanosti a smysluplnosti práce je jediný, který nebyl zkoumán v rámci původní validační studie, a tedy jej nemůžeme přímo srovnávat s výsledky validační studie. Na základě teoretických (Kahn, 1990) a stejně tak empirických (May et al., 2004) předpokladů, se pak podařilo najít podporu pro hypotetizovaný vztah. Výsledek lze pak srovnávat s italskou a polskou adaptační studií WAMI, kde se podařilo najít velmi podobné souvislosti těchto konstruktů (Duarte-Lores et al., 2021; Puchalska-Kamińska et al., 2019). Výsledky jsou navíc v souladu s metaanalýzou (Allan et al., 2019), jelikož se skutečně ukazuje, že smysluplnost práce a pracovní angažovanost mají jeden z nejsilnějších vztahů.

Zbylé hypotetizované vztahy již vzešly ze samotné původní validační studie, takže je možné výsledky přímo srovnávat. Podařilo se najít podporu pro předpokládané vztahy smysluplnosti práce s pracovní spokojeností a spokojeností se životem. Dle přechozích zjištění (Allan et al., 2019) pak pracovní spokojenost vykazovala těsnější vztah se smysluplností práce než spokojenost se životem. Nalezené vztahy pak byly velmi podobné těm, které uvádějí autoři původní validační studie a odchylky jsou pouze nepatrné (Steger et al., 2012). Obdobné vztahy byly nalezeny i v případě jiných adaptačních studií WAMI (Duarte-Lores et al., 2021; Paola et al., 2022). Tyto výsledky pak naznačují, že smysluplnost práce neovlivňuje pouze to, jakým způsobem se vztahujeme a vnímáme svou práci, ale může ovlivňovat či souviset s jinými aspekty života zaměstnanců (Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012).

Dále se podařilo najít středně silný až silný pozitivní vztah smysluplnosti práce a závazku vůči organizaci. Opět se jedná o hodnoty korelací, které v zásadě kopírují zjištění autorů původní validační studie (Steger et al., 2012). Slabý až středně silný a zároveň negativní vztah

smysluplnosti práce byl pak nalezen s tendencí opustit organizaci, který je ovšem také v souladu s očekáváním a stejně tak s výsledky původní validační studie (Steger et al., 2012).

Celkově vzato se podařilo najít podporu pro všechny hypotetizované vztahy, a tím přinést dílčí důkazy o validitě WAMI, které lze považovat za relativně přesvědčivé vzhledem k podobným výsledkům s původní validační studií a faktem, že jsem hypotetizoval i přibližnou sílu očekávaných korelací. Většina metod, které jsem pro účely této práce použil, navíc prošla řádným procesem validizace. Tyto výsledky také přinášejí podporu pro ekvivalenci české a původní metody a částečně poukazují i na kvalitu českého překladu.

Vůči nalezeným vztahům je ovšem potřeba zaujmout také kritický postoj, přestože do značné míry kopírují výsledky původní validační studie. Z některých položek použitých metod jsou totiž patrné poměrně zřejmé obsahové podobnosti. Nejvíce patrné je to pak u položek JS3 – „Často přemýšlím o odchodu z této práce.“, KUT4 – „Jak moc jste rozhodnutý/á zůstat své organizaci věrný/á?“ a TI - „Jsem rozhodnutý/á, že v následujících 12 měsících opustím tuto organizaci“. Domnívám se, že z teoretického hlediska jde o jasně odlišitelné konstrukty. To ovšem nemusí nutně platit na úrovni měření daných konstruktů, což je ostatně patrné i z uvedených položek, které jsou významově velmi podobné. Když pak pomocí EFA analyzuji všechny měřené položky a extrahuji větší počet faktorů, tak tyto tři položky poměrně konzistentně (při extrakci různého počtu faktorů) sytí jeden faktor s tím, že položky mají vysoké faktorové náboje. Nabízí se tak úvaha, jestli některé z nalezených vztahů WAMI neodráží právě určitou významovou podobnost některých položek.

V rámci této práce se podařilo otestovat invarianci měření pro skupiny na základě věku a vzdělání. Pro tyto skupiny se finální model WAMI ukázal být ekvivalentní (invariantní) na všech základních úrovních – konfigurální, metrické i skalární. Znamená to tedy, že WAMI funguje stejně pro skupiny respondentů různého věku a vzdělání. U těchto proměnných bylo tedy možné srovnávat průměry nezkresleně. V případě věku, který byl rozdělen na dvě skupiny podle mediánu, nebyly patrné žádné výrazné rozdíly mezi skupinou starších a mladších respondentů, což je do značné míry v souladu s výsledky adaptační studie, ve které byla nalezena signifikantní, ale velmi malá korelace věku, a to pouze pro subškálu pozitivního smyslu.

V případě vzdělání pak byly nalezeny malé až středně velké rozdíly ve skupinách pro jednotlivé subškály WAMI. Lidem s nižším vzděláním tak jejich práce připadala méně smysluplná než lidem s vyšším vzděláním. Zde lze pak uvažovat tak, že vzdělání může být jedním z

ukazatelů socioekonomického statusu (Diemer et al., 2013). Lidé s nižším socioekonomickým statusem pak budou s větší pravděpodobností cítit různé překážky (motivační, finanční či strukturální), které jim mohou bránit ve výběru práce, která jim osobně připadá smysluplná či vnitřně hodnotná (Allan et al., 2014).

V případě zbylých demografických proměnných jsem srovnával průměry pro subškály a celkový skór WAMI v závislosti na dané proměnné. U těchto zbylých skupin nebylo možné nebo smysluplné invarianci otestovat. Není proto možné uvažovat, jestli metoda měří pro dané skupiny konstrukt stejně, a zdali jsou případné rozdíly v průměrech skutečně způsobeny rozdílnými průměry latentních proměnných. Výrazné rozdíly ve vnímané smysluplnosti práce pak odhalila analýza rozptylu pro různé obory. Lidem, kteří pracují ve výchově či vzdělávání a zdravotnictví či sociální péči, připadala jejich práce nejvíce smysluplná napříč subškálami. Oproti ostatním skupinám měli také nižší variabilitu odpovědí s tím, že měli výrazně vyšší minimální hodnoty odpovědí. Naopak lidem pracujícím ve výrobě a průmyslu připadala jejich práce smysluplná nejméně, a to opět napříč subškálami. Celkově vzato je možné pozorovat mezi obory poměrně výrazné rozdíly. Některé obory měly ovšem relativně nízké zastoupení, je možné, že rozdíly ve skupinách a variabilita odpovědí byly ovlivněny touto skutečností. Lips-Wiersma et al. (2016) ovšem dochází k podobným závěrům, jelikož takzvaní *blue collar* pracovníci, tedy lidé, kteří zastávají převážně dělnickou či manuální profesi, hodnotí svou práci jako méně smysluplnou v porovnání se skupinami *white a pink collar* pracovníků.

S oborem se pak pojí další srovnávaná proměnná – druh vykonávané práce. Zde pak byly nalezeny spíše malé rozdíly mezi skupinami ve vnímané smysluplnosti práce. Lidé, kteří pracují převážně duševně, dosahovali velmi obdobných hodnot jako lidé, u kterých nepřevažuje práce duševní ani manuální. Jako výrazně méně smysluplnou pak práci vnímali lidé, kteří pracují manuálně. Zde se pak nabízí úvaha, že lidé pracující ve výrobě a průmyslu pracují s největší pravděpodobností převážně manuálně. Nasvědčují tomu ostatně i podobné průměrné hodnoty smysluplnosti práce těchto skupin. Naopak podobné průměrné hodnoty i variabilita odpovědí jsou pak patrné u genderu. Muži a ženy tak považují svou práci za obdobně smysluplnou, což odpovídá předchozím zjištěním (Arnoux-Nicolas et al., 2017; Steger et al., 2012). Závěry adaptačních studií z jiných zemí pak poukazují na to, že by WAMI mohla být vzhledem k pohlaví invariantní (Csordás et al., 2022; Paola et al., 2022).

Rozdíly ve vnímané smysluplnosti práce nejsou patrné ani u skupin rozdělených podle počtu odpracovaných hodin týdně a měsíců, které

v dané organizaci strávili. Podobně ani variabilita odpovědí u těchto skupin nenaznačuje výraznější rozdíly. Analýza rozptylu pak odhalila rozdíly smysluplnosti práce v závislosti na typu pracovního úvazku. Jedná se ovšem o rozdíly s relativně malou velikostí účinku. Nejnižší hodnoty smysluplnosti práce lze pozorovat u lidí, kteří pracují na DPČ/DPP. Naopak smysluplněji vnímají svou práci živnostníci a respondenti, kteří uvedli kategorii „jiné". Zde se pak nabízí úvaha, že lidé, kteří pracují na DPP/DPČ budou s největší pravděpodobností studenti, kteří nemusí nutně pracovat v oboru, kde by se chtěli v budoucnu angažovat, takže spíše budou své zaměstnání vnímat jako zdroj výdělku než smysluplnosti. Naopak podnikatelé budou větší pravděpodobností pracovat nebo si vybírat práci, která jim osobně připadá smysluplná. Bohužel i tato proměnná má značně nevyrovnané a v některých skupinách velmi malé zastoupení. Závěry proto nemusí být příliš průkazné.

Když celkově shrnu zjištění této práce, tak byla nalezena podpora pro velmi dobrou reliabilitu metody. Zároveň byla nalezena podpora pro všechny očekávané vztahy metody s vybranými konstrukty. Hypotézu ohledně faktorové struktury WAMI pak lze považovat pouze za částečně podpořenou, jelikož autory navrhovaný model (Steger et al., 2012) neměl smysluplné řešení. Co se demografických údajů týče, tak WAMI se jeví jako invariantní vůči věku a vzdělání. Při srovnávání průměrů celkového skóru a subškál WAMI vůči různým demografickým údajům pak byly nalezeny rozdíly ve vnímané smysluplnosti práce v zavilosti na druhu práce, oboru, vzdělání a typu úvazku. Jak již bylo řečeno, u těchto proměnných nebylo možné otestovat invariance, a není proto možné ověřit, jestli mohou být pozorované rozdíly způsobeny částečně samotnou metodou. Z toho tedy přímo vyplývá doporučení pro nadcházející výzkum.

1.1 Limity práce a doporučení

První doporučení se týká demografických proměnných. Jelikož v této práci byly nalezeny určité rozdíly ve vnímané smysluplnosti práce na základě různých demografických údajů. Považuji za velmi důležité ověřit, jestli metoda funguje srovnatelně pro lidi, kteří vykonávají rozdílné druhy vykonávané práce. To stejné pak platí u typu úvazku, a především pro respondenty z různých oborů. Bohužel z důvodu nízkého zastoupení skupin nebylo možné otestovat invarianci a ostatně i rozdíly v průměrech mohou být ovlivněny právě nízkým zastoupením některých

těchto skupin. Bylo by tedy žádoucí zjistit, jestli rozdíly ve skupinách budou přetrvávat i u výzkumného souboru s vyšším a vyrovnanějším zastoupením v jednotlivých skupinách. V ideálním případě také otestovat invarianci měření vůči těmto demografickým údajům. Vzhledem k výrazným rozdílům ve vnímané smysluplnosti práce v závislosti na oboru považuji za klíčové otestovat invarianci právě vůči této proměnné. Případná noninvariance by pak v kombinaci s odlišným složením výzkumných vzorků mohla být právě jednou z indicií pro odlišnou faktorovou strukturu WAMI v různých zemích.

Druhé doporučení již bylo nastíněno a týká se mnou doporučovaných změn v překladu a pořadí položek. Přestože výsledky této práce poukazují na kvalitu překladu WAMI a ekvivalenci s původní metodou, domnívám se, že zohlednění těchto změn by mohlo vyústit v lepší psychometrické vlastnosti metody.

Dále doporučuji přinést i další důkazy o validitě metody. V této práci jsem ověřoval vztahy WAMI primárně s pozitivními konstrukty, což je pochopitelné, jelikož smysluplnost práce je zkoumána primárně v kontextu pozitivní psychologie. Nabízí se však i některé negativní konstrukty, které ovšem nemají příliš rozsáhlou teoretickou a empirickou podporu (Allan et al., 2019), proto jsem se na ně v této práci nezaměřoval. Přímo se pak nabízí postupovat po vzoru autorů škály a ověřit inkrementální či diskriminantní validitu metody. Obzvláště zajímavé by pak bylo prozkoumat inkrementální validitu WAMI ve vztahu k absentismu, kterou demonstrovali původní autoři. To by ovšem vyžadovalo objektivní ukazatel této proměnné, což by bylo nesmírně náročné na administraci.

Jedním z nejzásadnějších limitů této práce byla příležitostná povaha sběru dat, který navíc z velké části probíhal pouze na sociálních sítích, ke kterým nemusí mít přístup značná část pracující populace. Výsledkem tak může být nadreprezantace či podreprezentace určitých charakteristik, ostatně tomu i nasvědčuje složení vzorku v této práci. S tím souvisí také potenciální zkreslení samovýběrem, kdy dotazník mohli mít tendenci vyplňovat pouze lidé, se kterými dané téma rezonuje. Vzhledem k tomu, že jsem byl zcela transparentní ohledně povahy výzkumného šetření, mohli dotazník vyplnit spíše lidé, kterým jejich práce připadá smysluplná. V tomto případě se ovšem domnívám, že mohla pomoci možnost zúčastnit se slosování o finanční kompenzaci. To mohlo způsobit to, že dotazník vyplnili také respondenti, kteří by se za běžných okolností výzkumu nezúčastnili. S otázkou finanční kompenzace se pak samozřejmě může pojit sporná motivace uchazečů,

která mohla ovlivnit kvalitu získaných dat. Tuto skutečnou jsem se pokusil ošetřit alespoň na úrovni důkladné kontroly datasetu.

Kromě již zmíněných obsahových podobností některých položek mohly být některé pozorované vztahy zkreslené také tvz. *Common method bias* (Podsakoff et al., 2003), jelikož všechny použité metody byly výhradně sebeposuzovací, z velké části pozitivní a administrovány velmi podobným způsobem v rámci jednoho dotazníku. Pozorované hodnoty položek tak mohou sdílet rozptyl nad rámec jejich skutečné kovariance. To následně může ovlivnit kovarianci mezi položkami a nevyhnutelně i mezi jednotlivými měřenými konstrukty (Malhotra et al., 2017). Pozorované vztahy v této práci tak nemusí nutně odrážet skutečné vztahy daných proměnných. S tím se pojí také sociální žádoucnost či například určitý styl odpovídání, který mohli respondenti využívat napříč celým dotazníkovým šetřením. Sociální žádoucnost mohla být navíc v případě některých respondentů umocněna, pokud se chtěli účastnit soutěže o finanční kompenzaci a chtěli uvést svou emailovou adresu na konci dotazníku. Opět se jedná o skutečnost, kterou jsem se snažil korigovat důsledným popisem, jak bude s údaji respondentů nakládáno. Přesto ovšem nelze vyloučit, že to některé respondenty mohlo ovlivnit v jejich odpovídání.

1.2 Závěr a praktické implikace

I přes uvedené nedostatky metody se domnívám, že WAMI představuje použitelnou metodu pro měření smysluplnosti práce, a je vhodnější než dostupné jednodimenzionální škály, jelikož zachycuje konstrukt komplexněji. WAMI tak umožňuje zkoumat vztahy smysluplnosti práce s dalšími proměnnými i v českém prostředí. Tyto poznatky by pak mohly být přetaveny do praxe, vzhledem ke značným benefitům, které se s vnímanou smysluplností práce pojí. Samotné organizace či firmy pak získávají nástroj k orientačnímu monitorování smysluplnosti práce u svých zaměstnanců. Jelikož je WAMI relativně krátká, dokáži si představit, že může být použita k měření smysluplnosti práce ve firmách před a po zavedení určitých změn. Na základě výsledků by se pak dalo usuzovat, jestli dané intervence ovlivňují vnímanou smysluplnost práce. To by mohlo napomoci k informovaným rozhodnutím ohledně vhodného *leadershipu*, pracovního designu, organizačních postupů či organizační kultury, což jsou faktory, které mohou zaměstnancům napomáhat k tomu, aby vnímali svou práci jako více smysluplnou (Lysova et al., 2019). Je možné interpretovat jednotlivé subškály samostatně, ale

vzhledem k vysokým faktorovým korelacím může být vhodnější pracovat výhradně s celkovým skórem metody.

Použité zdroje

Akin, A., Hamedoglu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. *Journal of European Education*, *3*(2), 11–16.

Alarcon, G., & Edwards, J. (2011). The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Stress and Health*, *27*, 294–298. https://doi.org/10.1002/smi.1365

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, *27*(1), 38–44. https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, *56*(3), 500–528. https://doi.org/10.1111/joms.12406

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, *27*(1), 38–44. https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718

Allan, B. A., Owens, R. L., & Duffy, R. D. (2017). Generation me or meaning? Exploring meaningful work in college students and career counselors. *Journal of Career Development*, *44*(6), 502–515. https://doi.org/10.1177/0894845316667599

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2017). Development and validation of the Meaning of Work Inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *17*(2), 165–185. https://doi.org/10.1007/s10775-016-9323-0

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work. *Frontiers in Psychology*, *7*(704). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, *18*(1), 83–113. https://doi.org/10.1177/1534484318804653

Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, *8*(1658). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658

Burnham, K. P., & Anderson, D. R. (2004). Multimodel Inference: Understanding AIC and BIC in Model Selection. *Sociological Methods & Research*, *33*(2), 261–304. https://doi.org/10.1177/0049124104268644

Busseri, M. A., & Sadava, S. W. (2011). A Review of the Tripartite Structure of Subjective Well-Being: Implications for

Conceptualization, Operationalization, Analysis, and Synthesis. *Personality and Social Psychology Review*, *15*(3), 290–314. https://doi.org/10.1177/1088868310391271

Clausen, T., & Borg, V. (2010). Do Positive Work-Related States Mediate the Association Between Psychosocial Work Characteristics and Turnover? A Longitudinal Analysis. *International Journal of Stress Management*, *17*(4), 308–324. https://doi.org/10.1037/a0021069

Collins, D. (2003). Pretesting survey instruments: An overview of cognitive methods. *Quality of Life Research*, *12*(3), 229–238. https://doi.org/10.1023/A:1023254226592

Csordás, G., Matuszka, B., Sallay, V., & Martos, T. (2022). Assessing meaningful work among Hungarian employees: Testing psychometric properties of work and meaning inventory in employee subgroups. *BMC Psychology*, *10*(1), 56. https://doi.org/10.1186/s40359-022-00749-0

Diemer, M. A., Mistry, R. S., Wadsworth, M. E., López, I., & Reimers, F. (2013). Best practices in conceptualizing and measuring social class in psychological research. *Analyses of Social Issues and Public Policy (ASAP)*, *13*(1), 77–113. https://doi.org/10.1111/asap.12001

Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality assessment*, *49*(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra: Psychology*, *4*(1), 15. https://doi.org/10.1525/collabra.115

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, *37*(3), 424–450. https://doi.org/10.1177/0011000008316430

Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & Chinea-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2016). Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling. *The Journal of Positive Psychology*, *11*(4), 416–427. https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1092570

Dunn, T. J., Baguley, T. S., & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British journal of psychology*, *105*(3), 399–412.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, *38*(4), 1038–1083. https://doi.org/10.1177/0149206311429379

Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, *13*(4), 504–521. https://doi.org/10.1177/1523422311431679

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th edition).* Los Angeles: Sage.

Geldenhuys, M., Łaba, K., & Venter, C. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *South African Journal of Industrial Psychology*, *40*(1), 1–10. https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, *26*(3), 463–488. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00043-X

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and

consequences. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research.* (s. 102–117). Psychology Press.

Haslam, S. A., Powell, C., & Turner, J. C. (2000). Social identity, self-categorization, and work motivation: Rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organisational outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, *49*(3), 319–339. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00018

Heintzelman, S., & King, L. (2014). Life Is Pretty Meaningful. *American Psychologist*, *69*(6), 561–574. https://doi.org/10.1037/a0035049

Hu, J., & Hirsh, J. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, *8*, 1649. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649

Huebner, E. (2004). Research on Assessment of Life Satisfaction of Children and Adolescents. *Social Indicators Research*, *66*(1), 3–33. https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000007497.57754.e3

Humphrey, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *The Journal of applied psychology*, *92*(5), 1332–1356. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332

Chalofsky, N. (2003). An emerging construct of meaningful work. *Human Resource Development International*, *6*(1), 69–83. https://doi.org/10.1080/1367886022000016785

Chen, F., Bollen, K. A., Paxton, P., Curran, P. J., & Kirby, J. B. (2001). Improper solutions in structural equation models: Causes, consequences, and strategies. *Sociological Methods & Research*, *29*(4), 468–508. https://doi.org/10.1177/0049124101029004003

Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, *14*(3), 464–504. https://doi.org/10.1080/10705510701301834

Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, *64*(1), 89–136. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction–Job Performance Relationship. *Psychological bulletin*, *127*(3), 376–407. https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, *33*(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Kašpárková, L., Vaculik, M., Prochazka, J., & Schaufeli, W. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *33*(1), 43–62. https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719

Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The Performance of RMSEA in Models With Small Degrees of Freedom. *Sociological*

Methods & Research, *44*(3), 486–507. https://doi.org/10.1177/0049124114543236

Klein, H., Cooper, J., Molloy, J., & Swanson, J. (2014). The Assessment of Commitment: Advantages of a Unidimensional, Target-Free Approach. *The Journal of Applied Psychology*, *99*(2), 222–238. https://doi.org/10.1037/a0034751

Kline, P. (1999). *Handbook of psychological testing (2nd edition)*. London: Routledge.

Leonardo, M., Morelo Pereira, M., Valentini, F., Pinto Pizarro de Freitas, C., & Damasio, B. (2019). Adaptation of Work and Meaning Inventory (WAMI) to the Brazilian context. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, *20(1)*, 78–89. https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79

Lepisto, D., & Pratt, M. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, *7(2),* 99–121. https://doi.org/10.1177/204138661663003

Lewis, C. A., Shevlin, M. E., Smékal, V., & Dorahy, M. J. (1999). Factor structure and reliability of a Czech translation of the Satisfaction With Life Scale among Czech university students. *Studia Psychologica*, *41*(3), 239–244.

Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating Between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning'. *Journal of*

Business Ethics, *88*(3), 491–511. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9

Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, *37*(5), 655–685. https://doi.org/10.1177/1059601112461578

Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: Differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, *21*(5), 534–551. https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052

López de Letona, O., Amillano Solano, A., Martínez-Rodriguez, S., Carrasco, M., & Marqués, N. (2021). Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(10). https://doi.org/10.3390/ijerph18105383

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 374–389. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004

Malhotra, N. K., Schaller, T. K., & Patil, A. (2017). Common Method Variance in Advertising Research: When to Be Concerned and How to Control for It. *Journal of Advertising*, *46*(1), 193–212. https://doi.org/10.1080/00913367.2016.1252287

Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, *9*(363). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363

Martela, F., & Steger, M. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, *11*(5), 1–15. https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623

May, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 11–37. https://doi.org/10.1348/096317904322915892

Menezes, L. M. de. (2012). Job Satisfaction and Quality Management: An Empirical Analysis. *International Journal of Operations & Production Management*, *32*(3), 308–328. https://doi.org/10.1108/01443571211212592

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(5), 665–683. https://doi.org/10.1002/job.383

L. Milfont, T., & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups: applications in cross-cultural research.

International Journal of Psychological Research, 3(1), 111–130. https://doi.org/10.21500/20112084.857

Moshagen, M., & Musch, J. (2014). Sample Size Requirements of the Robust Weighted Least Squares Estimator. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, *10*(2), 60. https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000068

Paola, M., Rita, Z., & Giuseppe, S. (2022). Evaluating meaningful work: Psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) in Italian context. *Current Psychology*. https://doi.org/10.1007/s12144-021-02503-y

Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, *3*(2), 137–152. https://doi.org/10.1080/17439760701756946

Pett, M., Lackey, N., & Sullivan, J. (2003). *Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Piccolo, R., & Colquitt, J. (2006). Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, *49*(2), 327–340. https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786079

Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the

Literature and Recommended Remedies. *The Journal of applied psychology*, *88*(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Pratt, M., & Ashforth, B. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.). 2003. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline: 309-327. San Francisco: Berrett-Koehler.

Prochazka, J., Židlická, A., Cígler, H., Vaculik, M., & Klein, H. (2019). The Czech adaptation of Klein et al's. Unidimensional Target-neutral Scale of Commitment. *E a M: Ekonomie a Management*, *22*(4), 52–67. https://doi.org/10.15240/tul/001/2019-4-004

Příkazská, A. (2016). Překlad a adaptace metody k měření závazku vůči organizaci [Bakalářská práce, Masarykova univerzita]. https://is.muni.cz/auth/th/pxzrz/

Puchalska-Kamińska, M., Czerw, A., & Roczniewska, M. (2019). Work meaning in self and world perspective: A new outlook on the WAMI scale. *Social Psychological Bulletin*, *14*(1), 1–29. https://doi.org/10.32872/spb.v14i1.30207

Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(3), 257–266. https://doi.org/10.1002/job.141

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in*

Organizational Behavior, *30*, 91–127. https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001

Saks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600–619. https://doi.org/10.1108/02683940610690169

Shockley, K., Ureksoy, H., Rodopman, O., Poteat, L., & Dullaghan, T. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(1), 128–153. https://doi.org/10.1002/job.2046

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, *35*(4), 1–15. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430

Schyns, B., Birgit, Torka, N., Nicole, Gössling, T., & Tobias. (2007). Turnover Intention and Preparedness for Change: Exploring Leader-Member Exchange and Occupational Self-Efficacy as Antecedents of Two Employability Predictors. *Career Development International*, *12*(7), 660–679. https://doi.org/10.1108/13620430710834413

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, *38*(5), 1442–1465. https://doi.org/10.2307/256865

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *1*(3), 303–320. https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In *Oxford handbook of positive psychology and work.* (s. 131–142). Oxford University Press.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 322–337. https://doi.org/10.1177/1069072711436160

Steger, M. F., Dik, B. J., & Shim, Y. (2019). Measuring satisfaction and meaning at work. In *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures, 2nd ed.* (s. 373–388). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/0000138-024

Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, *24*(2). https://doi.org/10.1111/ijn.12620

Trizano Hermosilla, I., & Alvarado, J. (2016). Best Alternatives to Cronbach's Alpha Reliability in Realistic Conditions: Congeneric and Asymmetrical Measurements. *Frontiers in Psychology*, *7*(34). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769

Vaculik, M., Vytaskova, J., Prochazka, J., & Zalis, L. (2016). *Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect*.

Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the Motives Underlying Tiarnover Intentions: When Do Intentions Predict Thrnover Behavior? *Human Relations*, *52*(10), 1313–1336. https://doi.org/10.1177/001872679905201005

van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., Cross, D., de Aguiar Rodrigues, A. C., Duflot, V., Kilroy, S., Ali, N., Rapti, A., Ruhle, S., Solinger, O., Swart, J., & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: Key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *27*(2), 153–167. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1443914

Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, *12*(2), 173–194.

Wolfová, K. (2019) Vybrané psychologické aspekty pracovní angažovanosti u středoškolských učitelů [Bakalářská práce, Masarykova univerzita]. https://is.muni.cz/auth/th/yklhg/

Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample Size Requirements for Structural Equation Models: An Evaluation of Power, Bias, and Solution Propriety. *Educational and Psychological Measurement*, *73*(6), 913–934. https://doi.org/10.1177/0013164413495237

Yeoman, R. (2014). Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need. *Journal of Business Ethics*, *125*(2), 235–251. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-

Příloha A Znění adaptované metody (WAMI)

A.1 Work and Meaning Inventory (WAMI) – verze překladu použitá v této práci

Úvodní text k dotazníku: Následující položky jsou zaměřeny na to, jak vnímáte Vaši pracovní roli ve svém životě. Upřímně prosím posuďte, jak následující tvrzení vystihují Vás a Vaši práci.

Odpovědová škála: 1 - vůbec neplatí; 2 – většinou neplatí; 3 - ani platí, ani neplatí; 4 - souhlasím; 5 - naprosto souhlasím

1) Nalezl(a) jsem smysluplnou kariéru. (PM)
2) Vnímám, že moje práce přispívá k mému osobnímu růstu. (MM)
3) Moje práce skutečně nemá žádný vliv na svět. (GG)
4) Rozumím tomu, jak moje práce přispívá k významu mého života. (PM)
5) Mám dobré povědomí o tom, co činí mou práci smysluplnou. (PM)
6) Vím, že moje práce vytváří pozitivní změnu ve světě. (GG)
7) Má práce mi pomáhá lépe porozumět sobě samému (samé). (MM)
8) Nalezl(a) jsem práci, která má pro mne uspokojující smysl. (PM)
9) Moje práce mi pomáhá pochopit svět okolo mě. (MM)
10) Práce, kterou vykonávám, slouží vyššímu cíli. (GG)

A.2 Work and Meaning Inventory (WAMI) – navrhované změny v překladu a pořadí položek

1) Nalezl(a) jsem smysluplnou kariéru. (PM)
2) Vnímám, že moje práce přispívá k mému osobnímu růstu. (MM)
3) Moje práce skutečně nemá žádný vliv na svět. (GG)
4) Rozumím tomu, jak moje práce přispívá k významu mého života. (PM)
6) Vím, že moje práce vytváří pozitivní změnu ve světě. (GG)
6) Mám dobré povědomí o tom, co činí mou práci smysluplnou. (PM)
7) Má práce mi pomáhá lépe porozumět sobě samému (samé). (MM)
8) Objevila(a) jsem práci, která má pro mne uspokojující význam. (PM)
9) Moje práce mi pomáhá pochopit svět okolo mě. (MM)
10) Práce, kterou vykonávám, slouží vyššímu cíli. (GG)

Příloha B Tabulka korelací měřených konstruktů

Tab. B1

Kompletní korelační matice měřených konstruktů

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Pracovní spokojenost	—								
2. Spokojenost se životem	0.420	—							
3. Pracovní angažovanost	0.639	0.421	—						
4. Závazek vůči organizaci	0.668	0.381	0.616	—					
5. Tendence opustit organizaci	-0.706	-0.271	-0.394	-0.595	—				
6. Subškála pozitivního smyslu*	0.683	0.498	0.661	0.594	-0.440	—			
7. Subškála vytváření smyslu skrze práci*	0.533	0.444	0.582	0.485	-0.313	0.758	—		
8. Subškála motivace k vyššímu dobru*	0.424	0.324	0.448	0.353	-0.278	0.674	0.592	—	
9. Smysluplnost práce (WAMI)	0.623	0.479	0.640	0.544	-0.393	0.925	0.878	0.852	—

*Poznámka: * = subškály WAMI; všechny uvedené korelace jsou statisticky významné p < 0,001*

Příloha C Popisné statistiky položek použitých metod

Tab. C1

Popisné statistiky položek životní spokojenosti

	N	M	SD	Šikmost	Strmost	Min	Max
SWLS1	423	4,40	1,41	-0,45	-0,66	1	7
SWLS2	424	5,66	1,08	-1,04	1,67	1	7
SWLS3	424	5,27	1,25	-1,08	1,19	1	7
SWLS4	423	5,10	1,33	-0,76	-0,02	1	7
SWLS5	424	4,11	1,64	-0,20	-1,04	1	7

Tab. C2

Popisné statistiky položek závazku vůči organizaci

	N	M	SD	Šikmost	Strmost	Min	Max
KUT1	424	3,40	1,00	-0,75	0,17	1	5
KUT2	424	3,41	0,95	-0,67	0,16	1	5
KUT3	424	3,30	0,94	-0,37	-0,31	1	5
KUT4	424	3,36	1,14	-0,62	-0,38	1	5

Tab. C3

Popisné statistiky položek pracovní angažovanosti

	N	M	SD	Šikmost	Strmost	Min	Max
UWES1	424	4,44	1,05	-0,13	0,03	1	7
UWES2	424	4,41	1,19	-0,25	-0,09	1	7
UWES3	424	4,34	1,45	-0,28	-0,31	1	7

Tab. C4

Popisné statistiky položek pracovní spokojenosti

	N	M	SD	Šikmost	Strmost	Min	Max
JS1	424	5,42	1,26	-0,99	0,82	1	7
JS2	424	5,43	1,15	-1,01	1,5	1	7
JS3	424	5,04	1,75	-0,85	-0,34	1	7

Příloha D Popisné statistiky WAMI v závislosti na vzdělání před sloučením kategorií

Tab, 12

Popisné statistiky WAMI v závislosti na vzdělání

	PM					MM					GG					WAMI				
	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max	n	M	SD	Min	Max
Základní vzdělání	10,00	3,53	0,97	1,50	4,75	10,00	3,33	0,88	1,33	4,33	10,00	3,20	0,61	2,0	4,0	10,00	3,37	0,79	1,60	4,30
Středoškolské bez maturity	22,00	3,31	1,03	1,0	5,0	22,00	2,71	1,07	1,0	4,67	22,00	3,08	0,93	1,0	5,0	22,00	3,06	0,95	1,0	4,50
Středoškolské s maturitou	142,00	3,54	0,94	1,0	5,0	142,00	3,08	1,02	1,0	5,0	142,00	3,17	1,07	1,0	5,0	142,00	3,29	0,91	1,0	5,0
Vyšší odborné	13,00	3,89	0,79	2,25	5,0	13,00	3,33	1,01	1,67	5,0	13,00	3,69	0,91	2,0	5,0	13,00	3,66	0,75	2,50	4,80
Vysokoškolské	237,00	3,87	0,79	1,25	5,00	237,00	3,62	0,87	1,0	5,0	237,00	3,50	1,02	1,0	5,0	237,00	3,69	0,76	1,30	5,0