

Výsledky výzkumu akademického pracovního života



Doc. Jiří Mudrák, Ph.D.
Mgr. Kateřina Zábrodská, Ph.D.



Psychologický ústav
Akademie věd ČR, v.v.i.

Výzkumný projekt

- ‘Kvalita pracovního prostředí a well-being zaměstnanců ve veřejném vysokém školství’ (Grantová Agentura ČR, GA14-02098S), 2014-2016
- Cíl projektu: reprezentativní pohled akademických zaměstnanců veřejných vysokých škol na jejich pracovní prostředí
 1. Jak vnímají akademičtí pracovníci podmínky na českých VŠ?
 2. Jaké aspekty pracovního prostředí souvisí s jejich „well-being“
- Význam
 - Rozsáhlý vzorek
 - Zahrnutí všech českých veřejných VŠ
 - Smíšený výzkumný design
 - Perspektiva organizační psychologie

Výzkumný rámec

- Teorie akademického vládnutí:
 - Akademická samospráva (Humboldt) x tržní systém (Market)
 - Negativní dopady „market“ modelu v angloamerických zemích
 - Specifičnost českého systému – hybridní prostředí
- Perspektiva organizační psychologie
 - Teorie pracovních nároků a zdrojů („Job demands-resources“)
 - Vztah pracovního prostředí a „well-being“ zaměstnanců
- Výzkumné otázky
 - Do jaké míry a v jakých aspektech odpovídá pracovní prostředí na českých univerzitách modelu akademické samosprávy x market modelu?
 - Jak aspekty pracovního prostředí na českých univerzitách souvisí s „well-being“ akademických pracovníků?

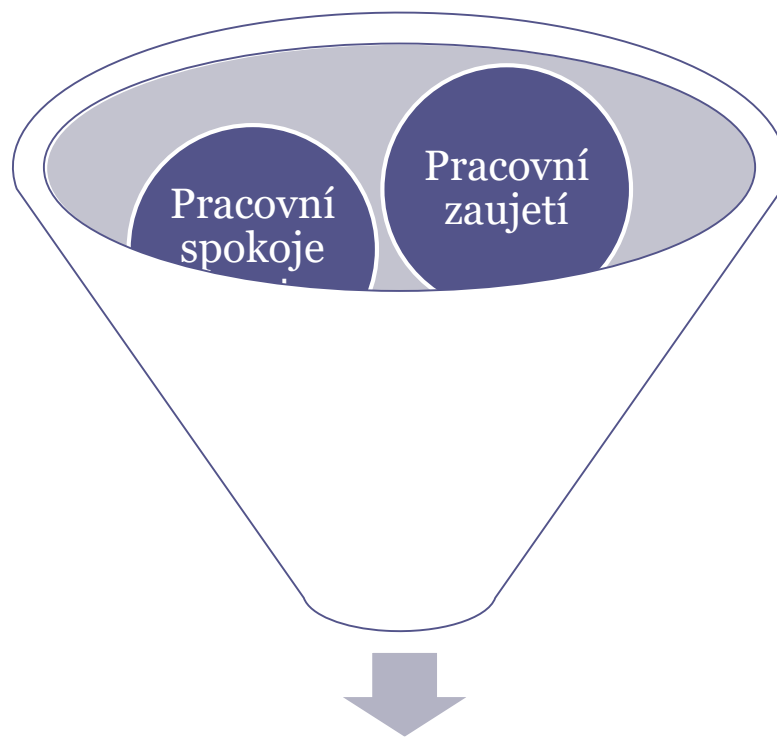
Metodologie výzkumu

- **Sběr dat:**
 - **Dotazníková studie na českých veřejných vysokých školách**
 - Listopad 2014
 - N=2,229 akademických pracovníků
 - **Hlubkové rozhovory a případové studie**
 - 2015-2016
 - N= 70 akademických pracovníků
- **Dotazník**
 - **Demografické proměnné**
 - **„Well-being“**
 - Pracovní spokojenost, stres, burnout, pracovní zaujetí,...
 - **Vnímané pracovní prostředí**
 - Organizační klima, pracovní nároky, pracovní zdroje,...
- **Rozhovory**
 - **S jakými aspekty pracovišť práce jsou akademici spokojeni/nespokojeni (a proč?)**

Vzorek (N=2 229)

- Pohlaví
 - Muži= 57.1 %
 - Ženy= 42.9 %
- Obory:
 - Sociální/humanitní : 42.2 %
 - Přírodní vědy: 33.1 %
 - Technické vědy: 22.7 %
- Pozice:
 - PhD/postdok: 16.4 %
 - Lektor/ka: 13.9 %
 - Odborný asistent/ka: 42.9 %
 - Docent/ka, Profesor/ka: 23.1 %
- Věk:
 - <30: 15.2 %
 - 30-39: 40.4 %
 - >39: 44.3 %
- Úvazek:
 - Plný: 68.2 %
- Vedoucí pozice na úrovni:
 - Univerzity/ fakulty: 6.4 %
 - Katedry/ústavu: 11.6 %
 - Výzkumného týmu: 15.1 %
 - Ne: 67.4 %

„Well-being“ akademiků a akademiček



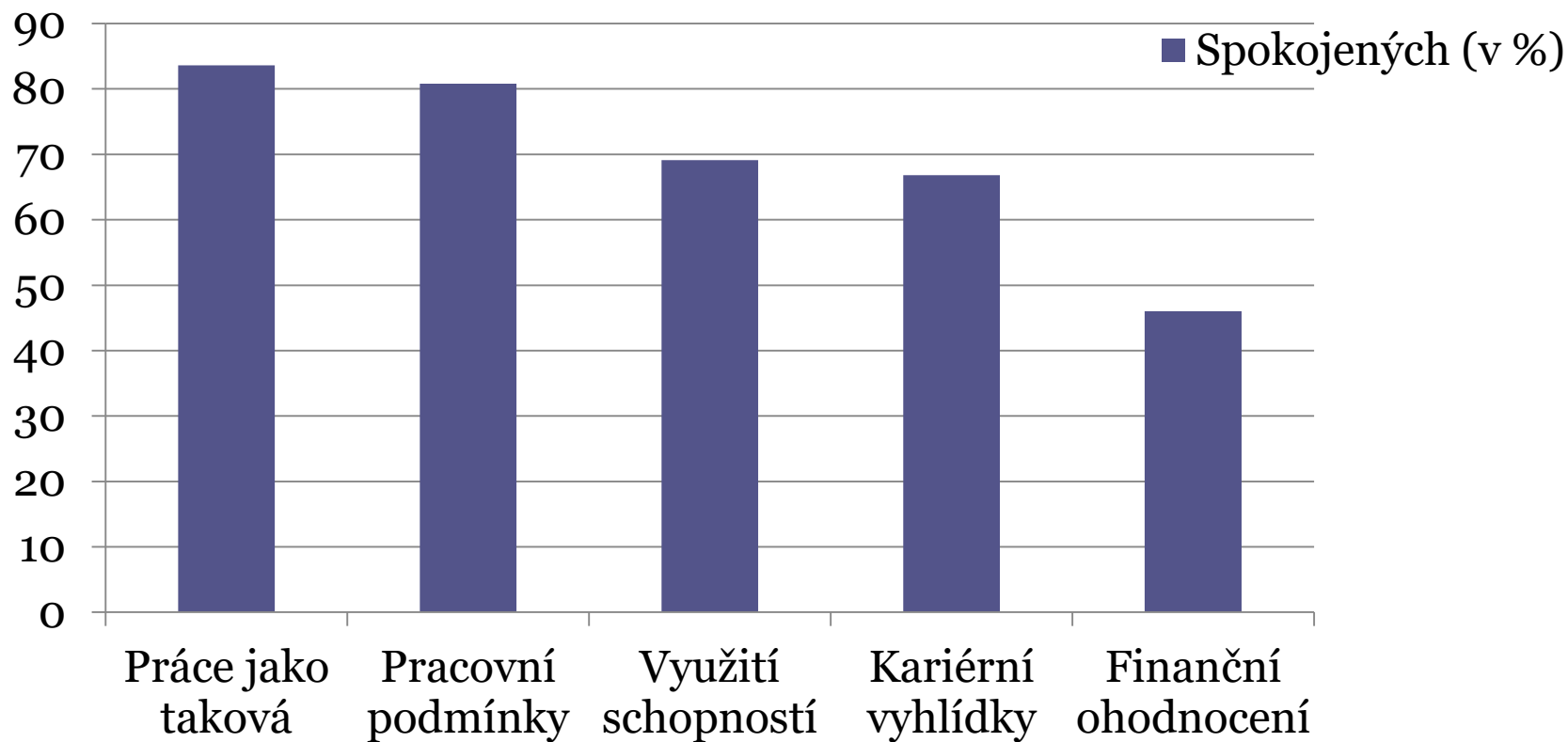
Well-being v práci

„Well-being“ akademických pracovníků

- **Vysoká úroveň pracovní spokojenosti**
 - 83.6 % spokojeno s prací jako takovou
 - Pro srovnání: 52.2 % - 69.5 % v mezinárodních studiích (různá metodologie)
 - 54 % nespokojeno s finančním ohodnocením
- **Vysoká úroveň pracovního zaujetí (work engagement)**
 - 0.5 – 1.5 SD ve srovnání s mezinárodními normami (různá povolání)
- **Relativně nízká úroveň stresu**
 - 13.7 % zakouší stres „stále“ nebo „většinu času“
 - Pro srovnání: 27.4 % to 51.8 % uvádí vysokou míru stresu v mezinárodních studiích (různá metodologie)

Pracovní spokojenost

Spokojených (v %)



Ukázka: pracovní spokojenost a autonomie

- *To je složité, protože je spousta možností, v čem být spokojený a v čem ne. A zároveň je to závislé na kontextu. Čili v rámci České republiky jsem velmi spokojený, řekl bych. Například z hlediska svobody práce jsem velmi spokojený, protože si opravdu můžu dělat, co chci, závisí to na mých myšlenkách, případně schopnostech sehnat peníze. Takže v tom mě nikdo nebrzdí.*
- *Ono i málo peněz má svoji výhodu, člověk zkrátka nemůže být tak úplně někam tlačěn.*

Organizační klima

- Jaké je vnímané organizační klima na univerzitních katedrách?
- Jak souvisí organizační klima s pracovní spokojeností a se stresem?

**Organizační klima:
sdílené praktiky a procesy na pracovišti**
(Patterson et al. 2005)

Moje katedra/ ústav	Převážně/ zcela pravdivé	Korelační koeficient	
		Pracovní spokojenost	Stres
Nechává akademiky rozhodovat samostatně (Autonomie)	75%	,32**	-,20**
Bere kvalitu práce velmi vážně (Kvalita)	70%	,46**	-,21**
Vyvíjí vysoký tlak na výkon (Tlak na výkon)	60%	-,12**	,28**
Zapojuje akademiky do rozhodování (Zapojení)	58%	,41**	-,23**
Poskytuje akademikům zpětnou vazbu (Zpětná vazba)	54%	,40**	-,19**

Psychosociální pracovní prostředí

- Jak akademici/čky přímo zakouší své individuální pracovní podmínky?
 - Jaký to má vztah k jejich well-being?

„Pracovní nároky“	„Pracovní zdroje“
Aspekty práce vyžadující trvalé úsilí a jsou spojeny s výdajem psychických či fyziologických zdrojů	Napomáhají k osobnímu rozvoji a dosažení pracovních cílů, snižují pracovní nároky
Souvisí se stresem	Souvisí s motivací

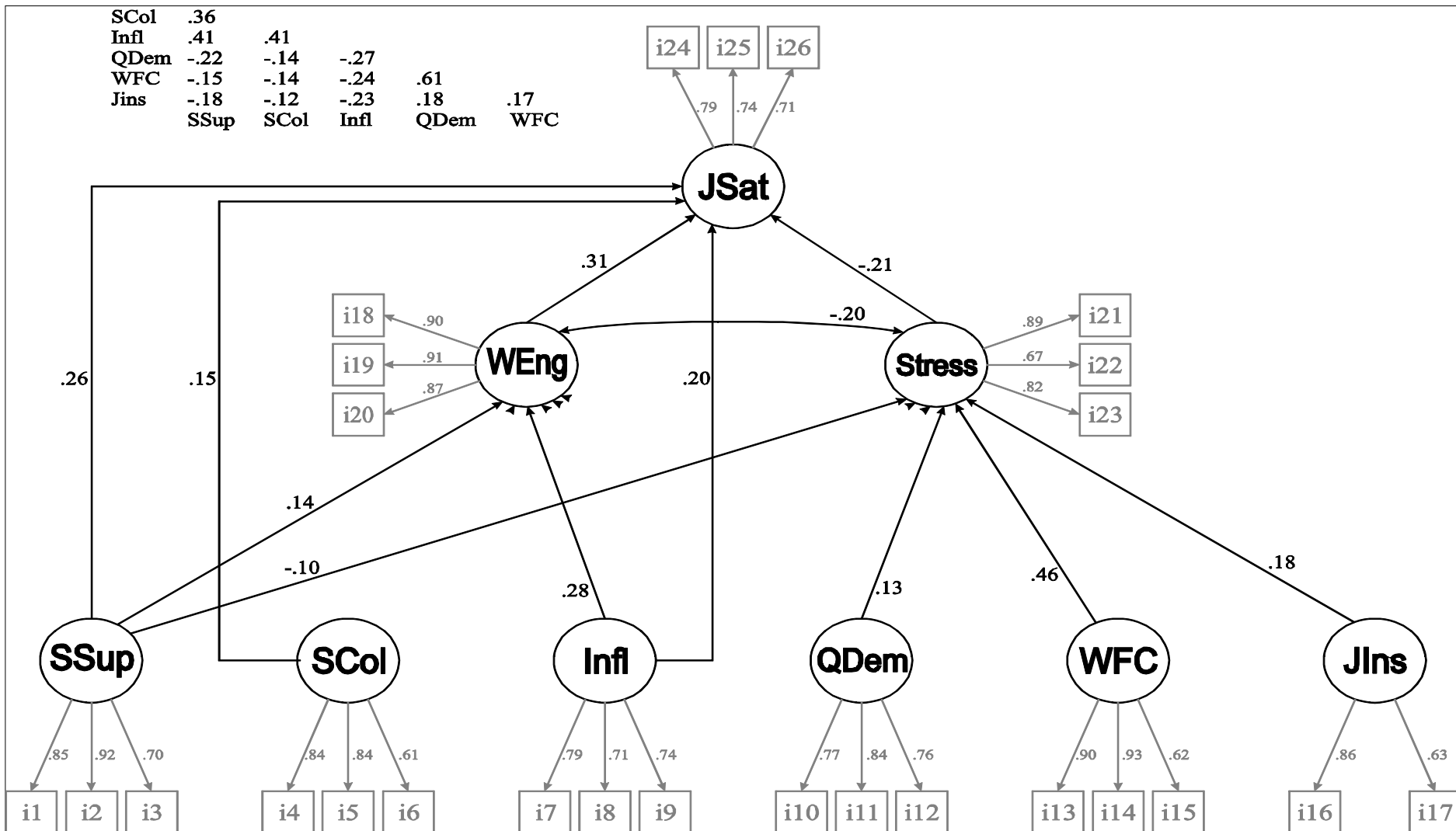
Psychosociální prostředí

Jak akademičtí pracovníci vnímají	Velmi nízké/ Nízké	Střední	Vysoké/ Velmi vysoké	Korelační koeficient	
				Pracovní spokojenost	Stres
Pracovní zdroje					
Vliv na vlastní práci	15%	43%	42%	,40 ^{**}	-,27 ^{**}
Uznání	21%	39%	40%	,74 ^{**}	-,30 ^{**}
Pracovní nároky					
Pracovní zátěž	34%	43%	24%	-,20 ^{**}	,45 ^{**}
Nejistota práce	55%	28%	17%	-,20 ^{**}	,23 ^{**}

Sociální vztahy v práci

	Velmi nízké/ Nízké	Střední	Vysoké/ Velmi vysoké	Korelační koeficient	
				Pracovní spokojenost	Stres
Komunita na pracovišti	8%	27.0%	65%	,38**	-,27**
Podpora vedoucí/ho	26%	31%	43%	,42**	-,21**
Kvalita vedení	33%	35%	32%	,50**	-,26**

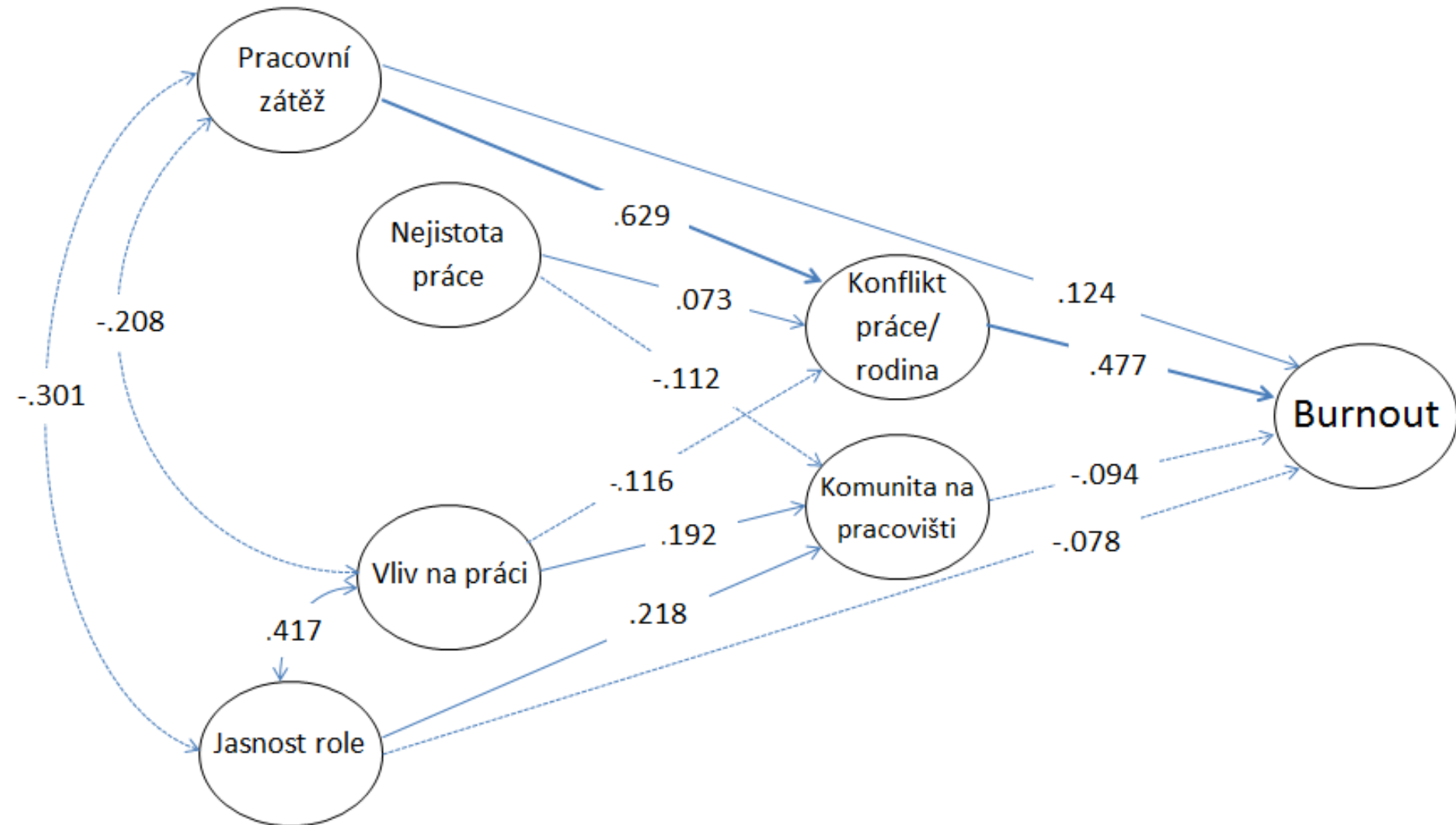
Pracovní prostředí a well-being



Ukázka: pracovní zdroje

- *Tak řekl bych, že dobré mezilidské vztahy a relativně volná pracovní doba. To znamená, že nikdo mi neměří čas, že spoustu věcí můžu udělat i třeba z domova, to mi vyhovuje. Vlastně když máme malou dceru, tak já jsem v té škole jenom když učím a když mám konzultace, případně když tam řeším něco dalšího, ale spoustu dalších věcí můžu dělat odkudkoliv. Takže to mi vyhovuje.*
- *Já jsem velmi spokojen. Tak za prvé jsem cítil zájem ze strany vedení. Prostě jsem se dostal k vedoucímu tohoto pracoviště, sešli jsme se a cítil jsem zájem, ačkoliv to, co dělám, nikdy předtím na tom pracovišti nikdo nedělal. Takže v podstatě jsem začal od nuly s tím, že jsem začal malý tým postdoků a studentů. Takže ten zájem, to je fajn.*

Pracovní nároky a burnout

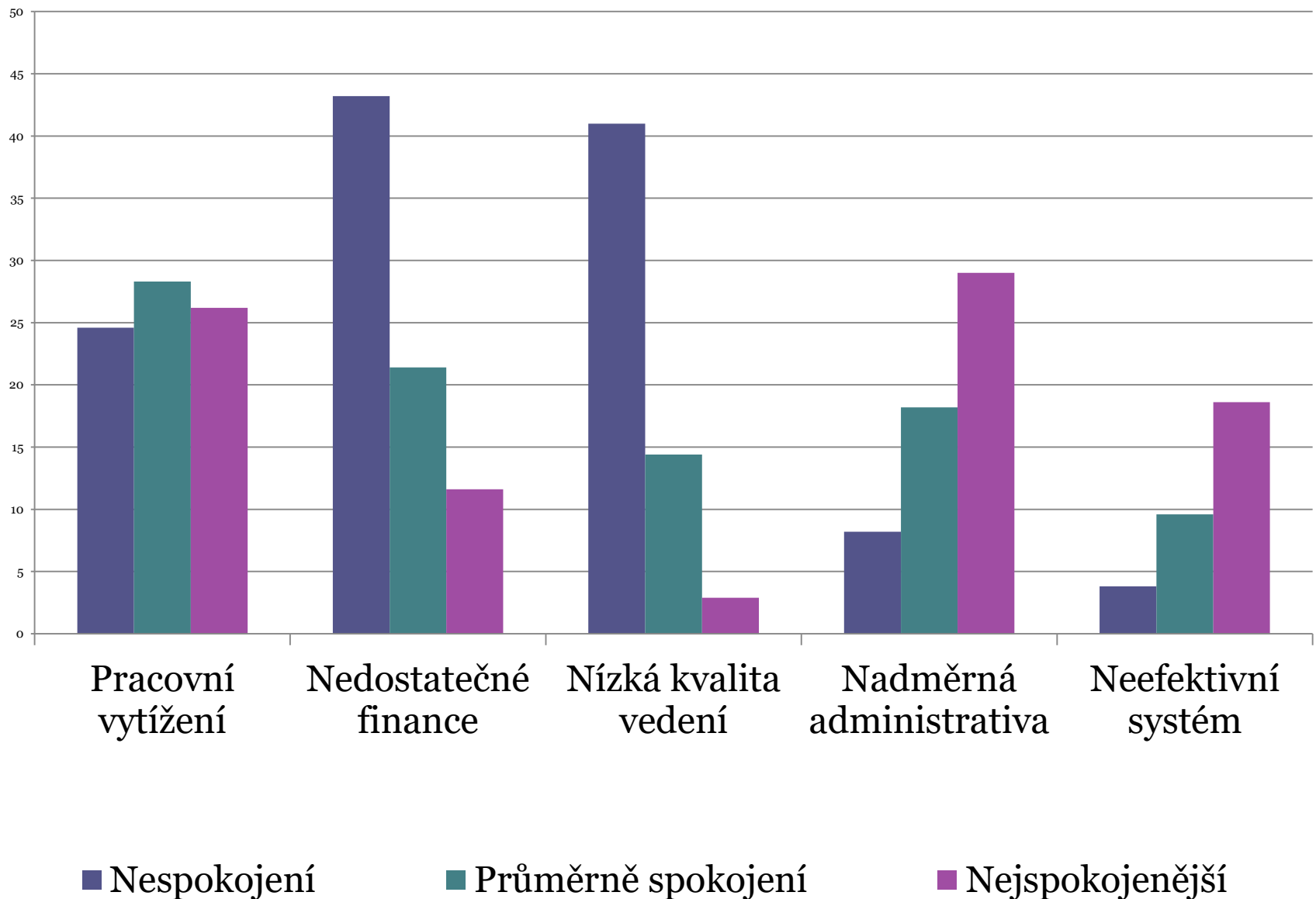


Ukázka: Pracovní nároky

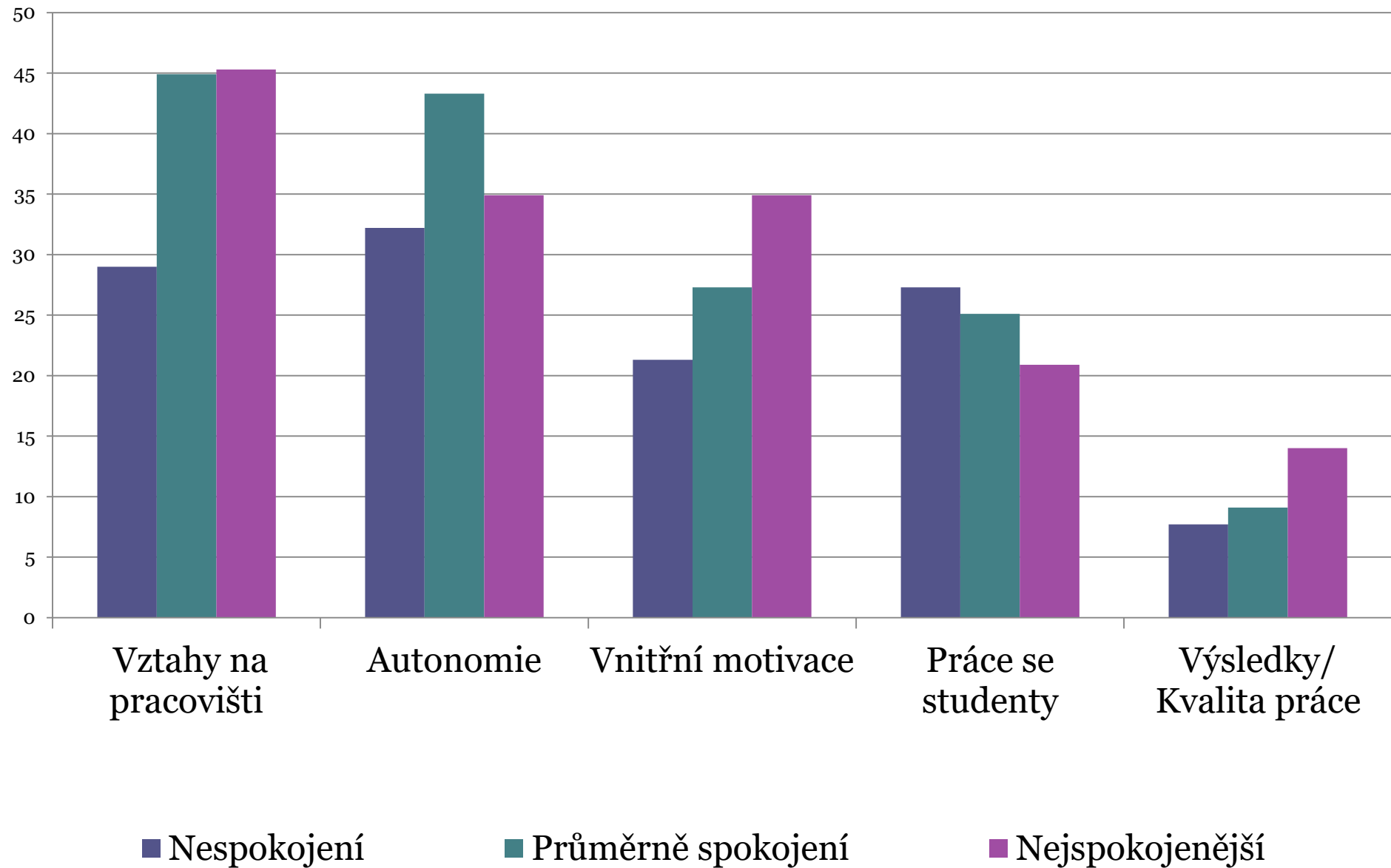
- *Já jsem si dal za cíl, už před pár lety, že každý rok chci svoji výuku zlepšit alespoň o 10%. Každý rok, rok od roku, protože to beru jako hlavní náplň nás zaměstnanců na akademické půdě. A můžu s klidným srdcem říct, že když chci zlepšit o 10% výuku, tak nad tím strávím obrovské množství času, že tady zůstávám jedenáct, dvanáct hodin denně, abych to stihl. A bohužel tu práci mám natolik rád, že ten čas do toho rád investuju. Ale ve chvíli, kdy chci zlepšit výuku o 10%, a jsem tady kvůli tomu, abych tu výuku zlepšil, abych si líp připravil přednášky a cvičení, tak to znamená, že musím ošidit výzkum. Protože výzkum a výuka, tak jsou v podstatě dvě zaměstnání. Samozřejmě ten výzkum se dá do výuky hezky propojit, ale je to mnohem víc času, takže samozřejmě víkendy. Naštěstí máme poměrně hodně týdnů dovolené, takže ty se využívají na to, abysme mohli dělat svůj výzkum. A jenom takovou perličku – myslím, že loni vyšel nějaký článek, že se nejvíc posílají články do odborných časopisů o víkendů. Protože to je jediný volný čas, kdy můžeme ošidit rodiny a věnovat se tomu pořádně.*
- *Fakulta otevřela školku - co bych za to dala v době, kdy se mě to týkalo! To se podařilo před pár lety, že se otevřela, a teď vidím kolegy, jak to využívají, protože je od 2,5 let, což je super. Ale to mi přijde úplně úžasný. Ještě je to školka, kterou navíc člověk vidí, jak funguje, a běží skvěle.*

Klady a zápory akademické práce a pracovišť: otevřené otázky

1. Jaké jsou **tři hlavní problémy**, které momentálně řešíte ve vztahu k Vaší práci či Vašemu pracovišti?
2. Jaké jsou **tři hlavní charakteristiky** Vaší práce či Vašeho pracoviště, kterých si **nejvíce ceníte**?



Téma	Ukázka
Pracovní vytížení	<p><i>Vzhledem k nízkému finančnímu ohodnocení, které nepokrývá ani mou hypotéku, musím mít souběžně dva plné úvazky, z čehož plyne nedostatek času na vědeckou práci. Z čehož následně vyplývá větší tlak vedoucího na publikační činnost a potíže pracovní nároky sladit se soukromým životem.</i></p> <p><i>S tlakem státu na transformaci univerzit ve výzkumná pracoviště je těžké skloubit výuku, výzkum, projektovou činnost, publikační činnost, velké množství administrativy, pracovní stáže - z toho plyne přetížení pracovníků, stres, vyčerpání.</i></p>
Finance	<p><i>Výkon versus finanční ohodnocení, pro mladé lidi je téměř nemožné se solidně v této oblasti uživit i přes to, že velmi často pracuji ve svém volném času a obětuji práci velmi mnoho na úkor rodiny a osobním zájmům. V podstatě si myslím, že dělat vědu je tvrdý byznys, ale za mizerné peníze.</i></p> <p><i>Obtížné přijímání nových zaměstnanců vzhledem k nedostatku peněz určených na platy.</i></p>
Vedení	Nezájem, netransparentnost, nepotismus
Administrativa	<i>Pokud člověk vede dva až tři projekty, tak se z něj prakticky stane byrokrat. Vědec, který dělá byrokrata je něco hrozného.</i>
Systém	Posun k „market“ systému



Téma	Ukázka
Vztahy	<i>S kolegy a kolegyněmi si rozumím a máme k sobě hodnotově blízko. Bezvadní lidé, motivace pracovat pro ostatní, přátelská atmosféra s kolegy.</i>
Autonomie	<i>Prostor pro realizaci vlastních nápadů. Svoboda ve výzkumu (pokud si na dané téma seženu finanční prostředky). Uvolněná pracovní doba, styl "hlavně, když je uděláno, nemusíš být tady,,.</i>
Vnitřní motivace	<i>Tvořivost a relativní tvůrčí volnost, možnost poznávat a učit se nové věci. Pracuji na výzkumných úkolech, které mne naplňují, mám možnost navrhopvat a žádat o vlastní granty a vést je.</i>
Práce se studenty	<i>Práce s mladými lidmi, kteří mají zájem a neustálé objevování nového. Věda a výuka se skvěle doplňují - člověk na něco přijde a může se tím někomu "pochlubit" nejen ve člancích.</i>
Kvalita práce	<i>Snaha o srovnatelnost se světovou špičkou. Skvělá a naplňující práce přinášející hezké a hodnotné výsledky.</i>

Shrnutí hlavních zjištění

- **Vysoká úroveň pracovního well-being**
 - Čeští akademici spadají do clusteru „**vysoká spokojenost/nízký stres**“
 - **Vysoká pracovní motivace** akademiků a akademiček
- **Převážně pozitivní pohled na pracovní prostředí**
 - **Stále dominuje model „akademické samosprávy“** (Humboldtovský)
 - **Silné stránky:** vysoká autonomie, důraz na kvalitu práce, pozitivní sociální vztahy a pocit komunity
- **Vnímané problémové oblasti**
 - **Finance:** nízké finanční ohodnocení, financování akad. aktivit
 - **Vedení:** nízká vnímaná kvalita vedení u 1/3 vzorku
 - **Nerovnosti** mezi akademiky: věk, pozice, pohlaví
 - **Pracovní zátěž:** konflikt akademických rolí, kombinace úvazků
 - **Konflikt práce x rodina:** práce bez hranic, nízká podpora sladování na některých pracovištích

Implikace pro praxi

- ✓ **Zachovat pozitivní aspekty současného systému**
 - Autonomie, komunita a kolegiální vztahy, silná vnitřní motivace akademiků, důraz na kvalitu práce

- ✓ **Vyšší důraz na kvalitu akademického vedení**
 - Systematická příprava, podpora a vzdělávání v oblasti manažerských a řídicích dovedností u akademických vedoucích
 - Větší ocenění role vedoucí/ho (finanční, symbolické)

- ✓ **Pracovní zátěž**
 - Více zohledňovat výuku, vyšší administrativní podpora

- ✓ **Konflikt práce x rodina**
 - Podporovat možnosti sladění péče o děti a kariéry

Publikace z výzkumu

- Zábrodská, K., Mudrák, J., Květon, P., Machovcová, K., & Šolcová, I. (2016). **Keeping marketisation at bay: The quality of academic worklife in Czech universities.** *Czech sociological review*, 52(03), 347-373.
- Machovcová, K., & Zábrodská, K. (2016). **Vedení akademických pracovníků: teoretické přístupy a aktuální problémy.** *Československá psychologie*, 60 (2), 137-152.
- Zábrodská, K. Mudrák, J., Květon, P., Machovcová, K., Blatný, M., & Šolcová, I. (2017). **Satisfied but not equal: Working conditions of women and men faculty in Czech universities.** In Vohlídalová, M., Linková, M. (Eds.), *Gender and neoliberalism in Czech academia*. Praha: SLON (v tisku).
- Zábrodská, K. , Mudrák, J., et al. (under review). **Burnout among university faculty. The central role of work-family conflict.** *Educational psychology*.
- Mudrák, J., Zábrodská, K., et al. (under review). **Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model.** *Research in higher education*.

Děkujeme za pozornost!

mudrak@praha.psu.cas.cz

zabrodska@psu.cas.cz