

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2011–2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Boudná

**Vliv pracovního prostředí na výkon zaměstnance ve
vývojovém centru prototypů ve firmě Benet Automotive s.r.o.**

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce:
Mgr. Václav Dvořák

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2011-2014

BACHELOR THESIS

Petra Boudná

**Influence of work environment on employee performance in
development center of prototypes in the company Benet
Automotive Ltd.**

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Václav Dvořák

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 23.5.2014

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Mgr. Václavovi Dvořákovi za vedení mé bakalářské práce.

Anotace

Cílem mé bakalářské práce je identifikovat vlivy pracovního prostředí na zaměstnance ve strojírenské firmě zabývající se automobilovým průmyslem. Tato práce si klade za úkol analyzovat jednotlivé faktory konkrétního pracoviště - vývojového centra pro tvorbu prototypů, jemuž tato práce může sloužit jako zpětná vazba. Práce si klade ambice být prostředkem, jak pomoci určit limity pracoviště a jak zvolit vhodné možnosti další intervence. Pracovní prostředí chápe odborná literatura jako významný prvek, který ovlivňuje výkon a motivaci pracovníků. Jedná se tedy o stále aktuální téma, které je pro svůj význam zdůrazňováno na mnoha úrovních podnikového managementu, a jehož výsledky podněcují další práci se zaměstnanci - ať už se jedná o vlastní práci oddělení personálních zdrojů nebo jiných oblastí podnikové inovace. Spokojenost zaměstnanců v práci je oblastí, která má potenciál být levným a účinným prostředkem, jak dosáhnout dalšího rozvoje firmy a získat motivované a oddané pracovníky. V bakalářské práci byl použit kvantitativní přístup, konkrétně dotazníkové šetření pomocí dotazníku pracovní spokojenosti (Job Satisfaction Survey) pro jednotlivé faktory a otázkami na pracovní a výkonovou motivaci.

Klíčová slova

pracovní motivace, pracovní spokojenost, pracovní prostředí, výkonová motivace, pracovní podmínky

Annotation

The aim of my thesis is to identify the influence of the working environment on employees in the engineering enterprise engaged in the automotive industry. This work aims to analyze the various factors of a specific workplace – development center for production of prototypes, to which this work can serve as a feedback. This thesis targets to be a means to help determine the limits of the workplace and how to choose appropriate options for further intervention. Scientific literature understands working environment as an important element that affects the performance and motivation of the workers. It is therefore still a topical theme, that is for its importance emphasized at many levels of corporate management and the results encourage further work with employees – whether it is the work of human resources itself or of other areas of business innovation. Employee satisfaction at work is an area, that has the potential to be a cheap and effective way to achieve further development of the company and get motivated and dedicated staff. This thesis uses a quantitative approach, namely a survey by questionnaire of job satisfaction (Job Satisfaction Survey) for individual factors and issues at work and achievement motivation.

Key words

Work motivation, work satisfaction, work environment, power of motivation, working conditions

Obsah

Úvod.....	9
1. TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE	10
1.1 Funkce a cíle práce	10
1.1.1 Zájem o pracovníka a psychologie práce.....	10
1.2 Motivace	11
1.2.1 Motivace pracovního jednání.....	12
1.2.2 Výkonová motivace	13
1.2.3 Zdroje motivace	13
1.3 Zdroje motivace a benefity	18
1.4 Pracovní podmínky	19
1.5 Pracovní faktory.....	20
1.5.1 Spolupracovníci a kolektiv	21
1.5.2 Kompetence	22
1.5.3 Vedoucí pracovníci a kolektiv	22
1.5.4 Vybavenost pracovních prostor	23
1.5.5 Náplň práce	24
1.5.6 Zájem o pracovní činnost.....	25
2 CÍL VÝZKUMU A HYPOTÉZY	26
2.1 Výzkumné otázky	26
2.2 Hypotézy.....	26
3 METODIKA	28
3.1 Metody a techniky sběru dat	28
3.2 Výzkumný soubor.....	30
3.3 Analýza dat	31
4 VÝSLEDKY	32
4.1 Popisné výsledky	32
4.2 Testování hypotéz.....	40
5 DISKUZE	52
6 ZÁVĚR.....	55
7 Literatura.....	57

Přílohy.....	59
--------------	----

Úvod

Bakalářská práce si klade za cíl zkoumat jednotlivé faktory pracovního prostředí v rámci firmy vyrábějící komponenty pro automobilový průmysl. Téma práce jsem si vybrala pro jeho aktuálnost a význam, jaký mohou mít konkrétní firemní faktory vliv na pracovníky a potažmo celkovou výkonnost firmy jako celku. Konkrétní firma byla vybrána na základě dostupnosti a má bakalářská práce přináší potenciální zpětnou vazbu pro možnou intervenci v oblasti firemního prostředí.

Teoretická část práce představuje význam práce v lidském životě, kde zastává nejen roli prostředku zabezpečení životních prostředků, ale přináší i potenciál pro kreativní činnost a seberealizaci jedince. V textu uvádím základní teorie výzkumu psychologie práce a zmiňuji význam, jaký je přikládán vlivu pracovního prostředí. Jako základní podnět k pracovnímu výkonu identifikuji vliv motivace, proto se podrobněji věnuji motivaci a také konkrétně oblasti pracovní motivace a výkonové motivace. V další kapitole se věnuji konkrétním zdrojům motivace, jež ilustruji na významných psychologických modelech motivace. Z těchto schémat pak vybírám nejdůležitější faktory, které mají potenciál působit při pracovní činnosti a ty pak rozebírám a srovnávám s teoretickými poznatky, uváděnými v odborné literatuře z oblasti managementu a organizační psychologie.

Empirická část práce bude popisem aktuálního stavu jednotlivých proměnných, jež působí jako vnější podněty a mohou ovlivňovat výkonnost pracovníků dané firmy. Výsledky dotazníkového šetření prezentuji s ohledem na teoretická východiska motivace a hodnotím jednotlivé aspekty spokojenosti či nespokojenosti s faktory pracovního prostředí. Obsahem empirické části je též testování hypotéz o asociaci jednotlivých faktorů pracovního prostředí se zájmem o vlastní pracovní výkon, jeho jednotlivé oblasti a přístup pracovníka k pracovní činnosti.

1. TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE

1.1 Funkce a cíle práce

Práce je významnou složkou života každého jedince, přičemž lidé chodí do práce z různých důvodů, kvůli penězům, kolektivu či potřebě se realizovat, což poukazuje na různou motivaci k práci. Práce je zásadní výrobní činnost, bez níž by neexistovala společnost na současné úrovni, stala se však natolik součástí našeho života, že jí nelze hodnotit pouze z hlediska nutnosti pro obstarání základních potřeb. Dnes již je práce přirozenou činností člověka a lze jí uspokojovat mnoho lidských potřeb. Práce je souhra pracovníka a zaměstnavatele, na obou z nich závisí konkrétní výstupy z práce, přičemž jeden poskytuje své schopnosti a druhý podmínky a potřeby nezbytné k samotné práci.

1.1.1 Zájem o pracovníka a psychologie práce

Existuje historicky popsáný přelom vymezující dobu, kdy se začal klást mnohem větší důraz na význam pracovních faktorů, což v dlouhodobé rovině vedlo ke stále většímu zájmu o pracovníka, jeho psychický stav a motivaci k práci. Prvním autorem, jež rozpracovával pracovní motivaci byl Taylor v druhé polovině 19. století (Paukertová, 2006), který odstartoval současný zájem o výzkumy pracovního prostředí. Studie poukázaly na vliv, jaký může přinášet motivovaný pracovník a tedy na způsob, jak je možno ovlivňovat výkonnost firmy bez nutné investice do výrobního procesu. Zájem o zaměstnance, jaký v současné době firmy projevují, je právě způsobem, jakým se firmy snaží zlepšit pracovní prostředí pro lepší výkonnost svých zaměstnanců. V současné době jsou velmi aktuální témata rozvoje pracovního kolektivu, skupinové koheze a spolupráce na různých úrovních firemní organizace. Moderní personální řízení zhodnocuje možnosti, jaké přináší do týmu jednotlivý pracovník a snaží se zapojit veškerý potenciál, aby vytvořili vhodné prostředí pro

vzájemnou spolupráci. Dosahuje toho pomocí znalosti současných motivačních teorií spolu a schopností ovládat způsoby, jak je zapojit do praxe (Tureckiová, 2004). Jednotlivé intervence však nemohou mít objektivní vliv samy o sobě, ale vždy se manifestují na subjektivní rovině daného pracovníka, proto základní roli v pracovní výkonnosti hraje pracovní motivace.

1.2 Motivace

Pojem motivace označuje „proces spouštění, zaměření a regulace aktivity člověka na objekty a cíle. Motivace vychází z dynamiky vnitřních hnacích sil člověka, které ovlivňují aktivitu jedince. Motivované jednání je vnějším projevem vnitřní dynamiky a je ovlivňováno směrem, zaměřením a udržováním těchto hnacích sil (Pauknerová, 2006). „Motiv je spouštěcí silou popuzující psychickou tendenci osobnosti k odpovídající aktivitě, kdy proces motivace zahrnuje prožitek konkrétního nedostatku či přebytku a také specifický cíl, na který lze napětí vzniklé narušením rovnováhy organismu odstranit.“ (Cakirpaloglu, 2012, s. 180). Člověk jako druh projevuje určité vrozené motivace, mezi něž lze zařadit fyziologickou homeostázu organismu a tendence k získávání příjemného a vyhýbání se nepříjemnému (Nakonečný, 1998), tato lidská tendence pro preferenci určitých stimulů vedla k širokému rozpracování motivace v rámci oboru psychologie.

Motivace je proces a zahrnuje dílčí kroky. Schéma volní regulace jednání vychází z určitého prožívaného motivačního napětí, jež už obsahuje vědomí cíle, na něž navazuje rozvaha o prostředcích a důsledcích zamýšleného jednání. Až pokud je rozvaha zhodnocena, uskutečňuje se program jednání, který započne vlastní chování. Vede to pak k mezilidským odlišnostem, přičemž projevy lidských motivů se v různých kulturách liší, ale i v rámci stejné kultury jsou různé u jednotlivých osob. Rozmanitost podporuje fakt, že stejné motivy se mohou projevovat odlišnými způsoby chování, přičemž ve stejném chování mohou být obsaženy různé motivy, a motivy se mohou projevovat i skrytě, nevědomky a každý akt chování může být projevem i několika motivů najednou (Nakonečný, 1998). Tyto poznatky tak naznačují, že je velmi obtížné zkoumat motivaci přímo z chování a že je nutno

využít metody, kde budou lidé sami hodnotit vlastní motivaci pomocí nepřímých otázek.

1.2.1 Motivace pracovního jednání

Pracovní činnost může uspokojovat řadu potřeb, od potřeb základních, materiálních, přes potřeby sociální a potřeby uznání až po seberealizaci vlastní osobnosti. Z potřeby jako zdroje motivace vychází řada motivačních teorií. Ochota vykonávat práci je úzce ovlivněna pracovní motivací. „Potřeby představují onen fundament, na němž se vytváří veškeré chování a veškerá psychická činnost člověka včetně myšlení, emocí a vůle. Motivace neexistuje bez potřeb, které spočívají v jejich základech.“ (Nakonečný, 1998, s. 110).

„Vzájemnou závislost výkonu, schopností a motivace vyjadřuje vzorec

$$V = f(S.M)$$

kdy

V je úroveň pracovního výkonu (z hlediska kvantity i kvality)

S jsou schopnosti člověka-pracovníka

M je jeho motivace

Ze vzorce je zřejmé, že budou-li schopnosti nebo motivace rovné nule, bude výkon také nulový." (Pauknerová, 2006, s. 173). Celková pracovní motivace však je komplexnější, jelikož je vymezena nejen osobnostními charakteristikami zaměstnance, ale také úkolem, prostředím, ve kterém práce probíhá, a tato interakce všech faktorů pak tvoří onu spojnicí v pracovní motivaci, která se projevuje na pracovním jednání a motivaci k výkonu (Chmiel, 2008).

1.2.2 Výkonová motivace

Výkonová motivace je podmiňována mnoha faktory, přičemž na výkonovou motivaci si lidé zakládají již v raném dětství, kde lze spatřovat zásadní vliv zejména v rámci primární socializace v rodině a dalších blízkých sociálních skupinách. Tento základ si pracovník přináší z dětství, kdy byl ovlivněn výchovou, a posléze, v dospělém životě svou potřebu realizuje na vlastní aktivitě a tendenci k vlastní práci, což mu přináší další ovlivnění své= aspirace, například přejímáním přístupu dalších spolupracovníků. Aspirační úroveň jedince ukazuje nakolik má stanoveny nároky na svou práci (Provazník, Komárková, 2004), což poukazuje na úroveň tíživosti daného jedince. Výkonová motivace však nebere aspiraci jako jediný vliv, který podmiňuje tendenci k pracovnímu výkonu, ale jednoduše jí vymezuje jako potřebu úspěchu a potřebu vyhnout se neúspěchu, kdy vzájemné působení těchto faktorů ukazuje na vlastní motivaci jedince. Oba tyto faktory jsou přítomny u každé osoby, svojí roli pro další chování hraje zejména úroveň a poměr jednotlivých faktorů (Pauknerová, 2006, s. 173). Nakonečný (1998) zdůrazňuje nutnost harmonie mezi jednotlivými potřebami úspěchu a zamezené neúspěchu, jakožto ideálního stavu, kdy jednotlivé potřeby adekvátně spolupracují na konkrétní situaci. Autor však také poukazuje na existenci osob, které mají disbalanci mezi těmito složkami výkonové motivace. Zejména v případě dominantní role tendence vyhnout se neúspěchu pak pracovníci volí úkoly příliš jednoduché, které jim nekladou adekvátní výzvy nebo naopak úkoly extrémně složité, jejichž zvládnutí je nad hranicí zvládnutelnosti, což potom pracovníci využívají jako svou výmluvu. Pracovníci s ideální výkonovou motivací používají oboje tendence, jak vyhnout se neúspěchu, tak i dosáhnout úspěchu, rovnocenně a nemají jednostrannou preferenci, jelikož užívají obě tendence vhodně k dané situaci (Výrost, Slaměník, 2008).

1.2.3 Zdroje motivace

Zdrojem motivace člověka může být jakýkoliv podnět, každý má odlišnou příčinu svého jednání, která je přístupná a pochopitelná jen jemu samotnému. V rámci psychologii práce se autoři snaží motivy lidského jednání kategorizovat. Lze je tak

hodnotit pomocí několika kategorií, mezi nejdůležitější však patří dělba podle jejich výchozího původu (Nakonečný, 1998) na zdroje motivace:

biologické - zde řadíme zejména jídlo, pití, teplo, spánek, tedy potřeby bez nichž by jedinec nedokázal přežít a které jsou nezbytné pro každého, ať už se mezi sebou lidé interindividuálně liší v míře, jakou tyto potřeby uskutečňují

ekonomické - mezi zdroje motivace ekonomického původu řadíme potřeby vlastnictví, spojené s konzumem, resp. současnou konzumní dobou, kdy jednotlivé vlastnictví daných statků umožňuje dosahovat libých zážitků a také poukazuje na statusové postavení, tedy i určitou míru obdivu a respektu získanou od druhých

psychologické - motivy vycházející z potřeby mezilidských vztahů, spadá sem lidské jednání, jež je podněcováno sociálními vztahy, zejména pak potřebou dobrého sebehodnocení, na čemž se podílí zejména touha po uznání, obdivu a lásce

Nelze se v rámci kapitoly o zdrojích motivace nezastavit u zásadního vlivu, jímž je rodina. Rodina hraje zásadní roli jako první a hlavní zdroj informací o světě a jeho principech. Rodiče tak pokládají základy pro další pracovní a výkonovou motivaci, kterou podněcují a pomáhají získat potřebné kompetence. Časté vystavení náročným, avšak zvládnutelným úlohám, dodává dítěti vědomí vlastní kompetence, vytváří a udržuje stabilní a zdravě vysokou hladinu sebevědomí, která pak přináší potenciál čelit a odolávat dalším náročným výzvám v životě jedince. (Paulík, 2010)

Psychologičtí výzkumníci se dále snažili mezi faktory motivace nalézt významná pravidla a uspořádat je do obecné hierarchie, což vedlo ke konstrukci mnohých modelů. Nejvýznamnější model hierarchie potřeb lze spatřovat v již klasické Maslowově pyramidě potřeb, vytvořené už v roce 1954, která dělí motivy do jasné hierarchie, podle síly a potřeby uspokojení (Vysekalová, 2011). Tato pyramida za základní považuje biologické potřeby, které zajišťují aktuální přežití a jsou společné všem živočichům, mezi něž patří potřeba obživy, spánku ale i vzduchu. V druhém stupni pyramidy spatřujeme potřebu bezpečí, která zajišťuje dlouhodobější úroveň přežití a vede k možnostem psychické a fyzické relaxace bez nutnosti být připraven reagovat na vývoj aktuální situace ve svém okolí. Třetí patro obsazuje potřeba

sounáležitosti a lásky, která vede ke snaze obklopit se osobami, k nimž máme pozitivní vztah, se kterými lze sdílet své emoce, být pro ně a mít je k dispozici v případě potřeby. Další úroveň potřeb poukazuje na význam mezilidského uznání a úcty, jelikož lidé vykazují potřebu být akceptováni druhými, zachovávat si svou sebeúctu na základě postoje a hodnocení druhých osob. Alternativně se sem (např. Vysekalová a kol., 2012) zahrnují také kognitivní a estetické potřeby, které vycházejí z lidské tendence porozumět světu a ovlivňovat jej ke svému ideálnímu obrazu. Nejvyšší potřebu, kterou Maslow umístil na vrcholek pyramidy, definuje jako potřebu seberealizace. Jako seberealizaci chápe potenciál využívat své možnosti a dispozice na maximum. (Vysekalová a kol., 2012). Člověk tak má potřebu realizovat své schopnosti na konkrétní práci a činnosti. Některé tyto potřeby jsou v rámci nižších pater zachovávány i u živočichů, přičemž dosažené patro se liší podle evoluční úrovně konkrétních živočichů, ale vyšší potřeby, tzv. sociální, popsané na nejvyšších úrovních Maslowova modelu motivace jsou již přítomny výhradně hlavně u člověka.

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: Vysekalová (2011)

Práce tak přesahuje všechny zdroje motivace a tvoří pro člověka významnou možnost, jak se uživit a zároveň se realizovat. Jak se však práce podílí na samotné motivaci? V diskuzi o původu motivů se můžeme v literatuře (Cakirpaloglu, 2012) dozvědět zejména o orientaci na vnitřní či vnější motivy. Vnější motivy práce jsou důležité při uspokojování materiálních potřeb člověka, zatímco jako vnitřní motivy. Tento motiv použila i Herzbergova pracovní teorie motivace, z níž zejména i vychází současná literatura managementu (Pauknerová, 2006). Dle původu motivů lze motivaci pro schematičnost rozdělit na dvě skupiny

extrinická motivace, která je spojena s faktory pracovního prostředí, jako je mzda a odměny, ale také s uspokojováním jiných potřeb. V souvislosti s pracovním prostředím jsou například sociální potřeby uspokojovány případnými pozitivními vztahy se spolupracovníky a potřeba sebepotvrzení vyplývá ze své užitečnosti pro společný výkon práce, a tím uspokojuje potřebu udržení vysoké sebehodnoty.

intrinická motivace, která je spojena s uspokojením z práce, a pocity, jež vykonávání práce má na člověka. Člověka zde motivuje samotná činnost a uplatnění vlastních schopností ji řešit, je spojena s dalšími pocity odpovědnosti a kompetentnosti. V práci si jako intrinickou motivaci také mohou lidé kompenzovat svou potřebu seberealizace, ale také potřebu pro moci (Tureckiová, 2004).

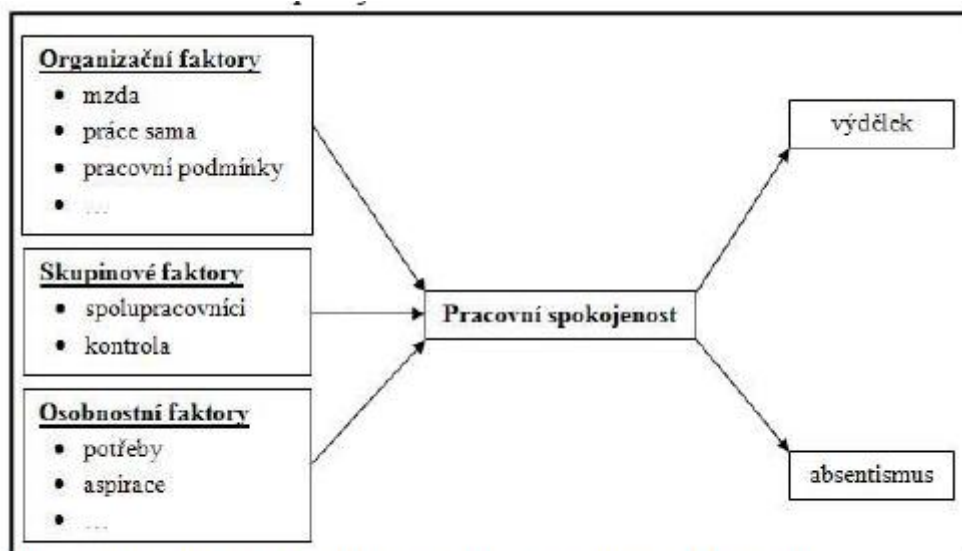
Obrázek 2: Převedení Herzbergovy teorie na personální práci ve firmě

Hygienické faktory <i>prevence pracovní nespokojenosti</i>	Motivátory <i>zajištění pracovní spokojenosti</i>
<ul style="list-style-type: none"> - firemní politika - kompetentnost nadřízených pracovníků - vztahy s nadřízeným, spolupracovníky a podřízenými - pracovní podmínky - mzda - jistota pracovního místa - bezpečnost a ochrana zdraví při práci 	<ul style="list-style-type: none"> - pracovní úspěchy - možnost odborného a kariérního růstu - uznání - odpovědnost - osobní rozvoj
Vysoká	Vysoká

Zdroj: Tureckiová (2004)

Význam pro dobré fungování ve firmě chápe Tureckiová (2004) jako souběh několika vlivů, mezi nimiž autorka zdůrazňuje vliv dobrého poznání svých spolupracovníků, což může umožnit identifikovat jejich základní motivy. Toto se může hodit jak pro hierarchicky srovnatelné zaměstnance, jejichž motivy umožňují lépe poznat vzájemné interakce, pomocí nich by druhý získal možnost pochopit jejich hodnoty a potřeby, tak pro management, který tak může vytvořit sofistikovaný systém založený na znalosti motivace daných pracovníků. Význam má spojování motivačních prvků jednotlivců do komplexu, který by měl význam pro všechny zaměstnance. Ideálním způsobem jak pozitivně ovlivňovat motivaci je zapojení motivačního systému do dalších principů firemního fungování, ať se jedná o další systémy vzdělávání, či principy, na nichž je postavena firemní komunikace. Snaha o zlepšení výkonnosti pouze pomocí motivačních benefitů však sama nedokáže ovlivnit celkový pracovní výkon, proto je třeba při zvyšování motivace dbát i na další kompetence pracovníků a zlepšování jejich pracovních podmínek.

Obrázek 3: Pracovní spokojenost a jeho role v procesu práce



Zdroj: NAKONEČNÝ, M. Sociální psychologie organizace. 2005, s. 112.

1.3 Zdroje motivace a benefity

Finanční odměna za mzdy úzce souvisí s vnější motivací. V zákoníku práce je formulována jako odměna podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. **Složitost, odpovědnost a namáhavost práce** se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. **Pracovní podmínky** se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. **Pracovní výkonnost** se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality. (Zákoník práce)

Spravedlivé ohodnocení je důležitým motivačním zdrojem. Význam potvrdil John Adams v roce 1965, kdy zveřejnil svou teorii spravedlnosti. Ta vychází z hodnocení spravedlnosti odměny na základě dvou hlavních kritérií (Tureckiová, 2004):

1) srovnatelnosti na základě subjektivního vnímání spravedlnosti odměny za odvedený výkon

a

2) subjektivního vnímání spravedlnosti rozdělení odměn za práci mezi jednotlivé zaměstnance.

Mezi nefinanční odměny lze řadit benefity, které jsou v soukromém sektoru závislé na nabídce zaměstnavatele. Výčet nejvýznamnějších oblíbených benefitů přinesl pravidelně pořádaný průzkum Svazu průmyslu a dopravy (spcr, 2012). Mezi

nejoblíbenější daňově zvýhodněné benefity počítá vzdělávání, stravenky a penzijní připojištění. Do kategorie spokojenosti s nefinančními odměnami lze řadit i náhrady, cestovní náklady, příplatek na stravu, které mohou být oblíbeným bonusům, jež podněcují ochotu pracovat na úkolech mimo pracoviště. Poukazováno je i na odměny za pracovní pohotovost, jejich výše a nároky, které to na pracovníka klade.

1.4 Pracovní podmínky

Pracovní podmínky jsou významným faktorem, jež se podílí na psychickém stavu pracovníků. Podmínky při výkonu práce jsou tématem, jemuž se výraznou měrou věnuje psychologie práce o organizace z důvodů možného pozitivního či negativního vlivu na pracovníky, zejména jejich výkonnost, spokojenost a spolehlivost. I v případě, že pracovní podmínky nezasahují přímo do výkonu práce, je vhodné se jimi zabývat pro větší komfort zaměstnanců, který se pak může projevit na lepším postoji k práci a nižším absenterizmu (Kociánová, 2010)

Pauknerová (2006, s. 116) popsala následující podmínky pracovního prostředí:

- prostorové, funkční a estetické podmínky pracoviště
- fyzické podmínky práce
- stav a funkčnost techniky a pracovních prostředků
- bezpečnostní podmínky práce
- organizační podmínky práce
- zdravotní a sociální péče o zaměstnance
- hygienické podmínky
- sociálně-psychologické faktory pracovního prostředí.

Jednotlivé podmínky práce mohou vykazovat negativní důsledky na člověka dle míry důsledků, které přináší. Pauknerová (2006) uvádí rozdělení podmínek pracovního prostředí na tři základní úrovně: Nepříjemné pracovní podmínky, které

nezpůsobují zhoršení pracovního výkonu, ale mohou mít negativní vliv na pracovní postoje zaměstnanců. Rušivé pracovní podmínky, které mají za následek snížení pracovního výkonu, a které mohou být svým původem sociálně-psychologické nebo vycházet z rušivého prostředí pracoviště. Škodlivé podmínky jsou nevhodné pro práci, jejich následkem může dojít k poškození organismu. Často se vyskytují nemoci z povolání, které způsobují fyzikální, chemické a biologické faktory, jako jsou chemikálie, plyny či extrémní hluk.

Práce vývojového centra na zaměstnance klade vysoké nároky, pracovník se tedy může snadno ocitnout ve stresu. Zátěž přesahující únosnou mez z hlediska adaptačních možností, kterou nazýváme stres, pak má spojitost se změnami v hormonálním, imunitním i oběhovém systému. Tato evoluční reakce, zaměřená na obtížné, ohrožující a rovnováhu narušující situace, je se zaměstnáním neodmyslitelně spojena. Stresové situace vznikají při rozporu mezi expozičními a dispozičními faktory, kdy expoziční značí kladené nároky, zatímco dispoziční obsahují naše možnosti. Stresory můžeme dále dělit na stresory reálné (aktuálně ohrožující situace v životě) a potencionální (které jsou vytvářeny na základě subjektivních hodnocení, osobnostních charakteristik a způsobu vyrovnávání se se zátěží (Paulík, 2010). Pracovní prostředí by mělo zamezit vzniku stresorů, které mají vliv na motivaci, výkonnost i kreativitu (Mumford, 2011).

1.5 Pracovní faktory

V této části práce se budu věnovat jednotlivým faktorům, jež jsou v odborné literatuře zpracovány v kontextu pracovní psychologie a jež jsou uváděny do vztahu s pracovním výkonem a motivací k pracovní činnosti. Pracovní činnost je komplexní celek jednotlivých úkonů, které jsou z velké míry standardně optimalizované na jednotlivé etapy pro co největší výkonnost. Teorie motivace se zabývá jak lidskou motivací, vycházející z niterných přesvědčení, tak klade důraz i na motivační faktory, reflektující organizační kontext v práci - a vymezující jednotlivé podmínky práce. Lze mezi nimi najít mnoho skupin, od fyzikálních podmínek na pracovišti, ovlivňujících komfort pracovníka, po motivační balíčky benefitů, které mají

zvednout morálku a slouží jako odměna. Motivace v pracovní psychologii však slouží k ovlivňování přístupu jednotlivce, jeho ochoty pracovat. Tyto charakteristiky vycházejí z jeho přístupu k práci jako takové, čímž se méně míra souladu s pracovní náplní, tak i postoj k samotnému vedoucímu pracovníku (Tureckiová, 2004).

1.5.1 Spolupracovníci a kolektiv

Pracovní kolektiv pro jedince hraje roli významné sociální skupiny, ke kterému má vytvořeno nejen smluvní, ale i sociální pouto. Vytváří sociální pozadí k prostředí, ve kterém jedinec tráví výraznou část svého života. Tyto sociální stimuly mají zásadní vliv na náš individuální psychický život. Člověk je z významné části definován socializací, která probíhala v rodině a blízkých, významných rolích jedince ve společnosti. Sociální kognice a emoční inteligence hrají významný vliv, jemuž se v psychologii práce začíná věnovat stále větší prostor (Arnold, 2005). Kolektiv hraje významnou roli jako jeden ze zdrojů stresorů, který vychází z pracovního prostředí. Tento význam se zrcadlí ve významu, jaký pro nás hrají sociální instituce. Socializace se zde chápe jako "proces osvojování si způsobů chování a seznamování se s kulturním prostředím, osvojování si společenských norem a plné přizpůsobení se společenskému životu" (Výrost, Slaměnik, 2008).

Jako stěžejné pro pracovní motivaci spatřujeme vliv malých sociálních skupin, jejíž členem jsme bezprostředně od narození a do kterých jsme organizováni po celou část našeho života. Malá sociální skupina se vymezuje jako "určitý počet lidí, kteří mají něco společného" (Výrost, Slaměnik, 2008, s. 321). Tyto skupiny pro člověka hrají zásadní roli jako vymezovatelé socializace a ovlivňovatelé sociokulturní identity a pravidel sociálního chování. Jednotlivé role ve skupině podmiňují kontakty s ostatními lidmi, které jedinec učí schopnostem užitečným pro život, jako je schopnost kooperace, řešení konfliktů, ovlivňování ostatních, schopnost ovlivňování odolávat a další dovednosti, často označované soft-skill. Tyto kompetence nejsou podmíněny výukou, ale zkušeností, jakou jedinec získává v rámci blízkých interakcí, ať se jedná o rodinu, vrstevnickou skupinu, školní třídu či jiné sociální skupiny, jejichž byl členem (Výrost, Slaměnik, 2008). Koheze

pracovního kolektivu také udává postavení ve firmě a skrze mezilidské vztahy člověk získává určitou pozici v kolektivu, která se zakládá na jeho interakcích s ostatními a v přesvědčení, které o něm ostatní mají. Tyto přesvědčení pak hrají roli při prisouzení kompetencí a mohou tak ovlivňovat roli v týmu a jeho postavení ve skupině, jež se pak podílí na vymezení pracovníkova sebevědomí (Paulík, 2010).

1.5.2 Kompetence

Význam kompetence můžeme spatřovat v rámci jakékoliv pozice ve firmě. Definice kompetence lze shledávat v českém slově způsobilost a jejich vymezení určuje, co by pracovník měl být schopen zvládnout (NÚV). Kompetence lze vymežit jak po odborné stránce, kdy tyto kompetence obsahují specifické dovednosti, které se pracovník osvojil během svého studia a praxe. V rámci automobilového průmyslu jde o technické dovednosti, které se manifestují v potenciálu adekvátně hodnotit a zpracovávat otázky, ve kterých je nutno analyzovat a propracovávat specifikace automobilu a možnosti dalšího potenciálu onoho vozu, potencionálně vhodného k projektování. Odborné kompetence tedy po odborné stránce představují např. orientaci v technické dokumentaci, volbu postupu práce. Tyto požadované dovednosti hrají významnou roli při hodnocení adekvátní náročnosti vlastní práce, jež je zásadní předpokladem vysoké pracovní motivace, jak uvádím výše.

1.5.3 Vedoucí pracovníci a kolektiv

Firemní prostředí funguje ve vztahu vzájemné hierarchie. Existuje více možností interakce mezi podřízenými a nadřízenými, vždy však jsou přítomny mezilidské vztahy, které zde působí. Řízení pracovníků se potýká s nutností kontroly a poskytnutí dostatečné autonomie, způsob realizace této kontroly může vytvářet mezi zaměstnanci stres a ovlivňovat jejich chování a vnímání práce jako zátěže (Paulík, 2010). Negativní vliv na výkon může mít také nutnost kooperace při vzájemné nevráživosti mezi pracovníky. Takové prostředí vzájemné nedůvěry ovlivňuje jak

samotný pracovní proces, tak i hodnocení pracovních podmínek a negativně se odráží na pracovní motivaci.

1.5.4 Vybavenost pracovních prostor

V literatuře lze zjistit jednoznačné závěry, že špatné pracovní podmínky mohou mít velmi negativní dopad na produktivitu. Tyto závěry hovoří o špatném vybavení vzhledem ke kvalitě prostředí, ale existují i technologicky špatné pracovní podmínky, kdy pracovníci jsou limitováni nedostatky a neadekvátností pracovního vybavení. V technologické firmě jsou jako základní výrobní prostředky využívány nejnovější informační technologie a technologicky pokročilé stroje, které jsou velmi nákladné. Pracoviště musí být splňovat vhodné prostorové a funkční řešení, které bude odpovídat jak potřebám samotného pracovníka, tak správnému využití pracovního prostoru (Pauknerová, 2006). Pracoviště tedy musí být uzpůsobeno, aby bylo vhodné pro každého pracovníka, což se týká zejména výšky pracovní desky a dosahu jednotlivých ovládacích prvků. Pracoviště tak nutně musí poskytovat jak pohodlí, tak zároveň poskytovat možnost vhodně vykonávat pracovní pohyby. Existuje velké množství dalších faktorů pocházejících z fyzikální oblasti, které mohou spolupůsobit. Mezi ty zásadní se považují hlavně limity pro hluk, který při dlouhodobé expozici má negativní vliv jak na psychické, tak na tělesné zdraví. Zároveň se jako zásadní považuje vliv správného osvětlení, zejména pokud se jedná o místo špatně či nerovnoměrně osvětlené. Jakékoliv odchylky od ideálních světelných podmínek však může hrát negativní roli, jelikož přesvětlení vyvolává únavu očí, která se může negativně podílet na pozornosti a potažmo výkonnosti (Výrost, Slaměník, 2008).

V současné době jsou hlavně v rámci technických profesí stále více využívány stroje a informační systémy, s nimiž musí být pracovníci schopni kooperovat. Interakce s technickými prostředky zahrnuje zejména tři základní fáze, jakými jsou zadávání a implementace informací, potřebných pro iniciaci úkonů. Jakmile technické prostředky obdrží relevantní data, započnou zpracování a vyhodnocování informací (Pauknerová, 2006). V ideálním případě jsou potom stroje schopny

provést požadovaný úkon. Tento proces je nutno nastavit pomocí zadaných parametrů a stále více tak jsou využíváni odborníci na konkrétní technické prostředky. Znalost a schopnost ovládní daných zařízení jsou již základním požadavkem na relevantní pozice, přesto většina pracovníků je prostými uživateli, kteří nemají přístup do programování a konfigurace techniky. Automobilový průmysl se však vyznačuje vysokým počtem specializovaných strojů, přičemž zde byla využita první specializovaná automatická robotická linka, kterou v roce 1961 využil General motors v Ewing Township. V současnosti jsou roboti využíváni v mnoha dalších oblastech a jejich rozšíření se stále zvětšuje, v roce 2011 již bylo prodáno celosvětově již 165000 průmyslových robotů (FCC Public). Vlastní projektování a výroba prototypů je však stále ještě z velké části manuální práci. Zde je proto více než kde jinde nutno brát ohled na souhru těchto dvou přístupů, a tedy i způsob jak spolupracovat.

1.5.5 Náplň práce

Náplň práce a její zajímavost a zábavnost má výrazný vliv na pracovní motivaci a tendenci se seberealizovat ve své práci. Existuje mnoho charakteristických typů vykonávané práce, kterou není možno teoreticky obsáhnout. Základní rozdělení pracovní činnosti lze pojmut podle charakteru prováděné práce na (Pauknerová, 2006, s. 153 - 154):

Práce převážně svalová - existuje zde zejména zátěž na muskulární soustavu, lze pozorovat velkou spotřebu tělesné energie, pomocí níž lze namáhavost kvantifikovat

Práce převážně smyslová - její základ tvoří neuropsychické schopnosti percepce a zpracování smyslových stimulů, Nelze jí objektivně kvantifikovat z biologických projevů těla, ale vzhledem k charakteru lze pojmut na základě pozornosti a dalších změnách v psychických procesech

Práce převážně duševní - je již vázána na schopnost vyšší duševní činnosti, zejména pak myšlení a rozhodování, jakožto komplexní projevy mozkových procesů. Jejím

předpoklady jsou celé komplexní procesy, jako je pozornost, odolnost proti zátěži, volní schopnosti a úsilí

Práce převážně ve styku s lidmi - jedná se o komplexní činnost, která zahrnuje nejen smyslovou, ale i duševní činnost. Mezilidská komunikace také klade velký důraz na vyzrálou a stabilní osobnost všech pracovníků. Namáhavost se pak také může projevit v samotném duševním stavu pracovníků, zejména v rámci zhoršené mezilidské komunikace i osobnostních změn.

1.5.5.1 Zájem o pracovní činnost

Automobilový svět je lákadlem pro mnohé, a snadno si lze představit nalezení uspokojení v samotné náplni práce (srov. Nakonečný, 1998). Budeme vycházet z dojmu, že náplň práce ve firmě je zajímavá a kreativní, alespoň ve srovnání s jinými, manuálními či stereotypními úkony. I zde však existuje rozdělení úloh, kdy jednotlivci dělají přesně danou práci, jejíž výběr nemusel vycházet z vlastní motivace zaměstnance. Spokojenost s náplní práce, ale také možnost se k ní vyjádřit, je důležitým předpokladem pozitivního postoje a motivace. V práci také může vzniknout spojení nedostatečné informovanosti o pracovních postupech s rizikem možných škod při chybném postupu. Nesoulad mezi osobnostními dispozicemi a podmínkami práce také vede k zvýšené pracovní zátěži, (Hladký, 1993) charakterizované vyšším stresem a horším psychickým stavem.

EMPIRICKÁ ČÁST PRÁCE

2. CÍL VÝZKUMU A HYPOTÉZY

Práce se zabývá spojitostí mezi pracovním prostředím ve firmě a pracovními charakteristikami zaměstnanců. Cílem práce je popis aktuálního stavu ve firmě, který bude moci nastínit silné a slabé stránky v pracovních faktorech, což poskytne firmě potencionální zpětnou vazbu, vhodnou pro další intervence. Druhým výzkumným cílem je zkoumat spojitost mezi hodnocením jednotlivých faktorů pracovních podmínek pomocí dotazníku pracovní spokojenosti, který uvedu do souvislosti s otázkami na výkonovou motivaci. Konkrétní otázky se zaměřují na původ motivace a na tendence, jak plnit konkrétní úlohy.

2.1 Výzkumné otázky

VO1: Existuje souvislost mezi hodnocením celkové pracovní spokojenosti s pracovním prostředím a pocíťovanou pracovní motivací u zaměstnanců?

VO2: Existuje spojitost mezi jednotlivými sociálně podmíněnými subkategoriemi pracovní spokojenosti a motivační tendencí vyhýbat se neúspěchu a snahou o úspěch.

VO. 3: Jaké faktory pracovní spokojenosti mají vliv na celkovou pracovní spokojenost?

2.2 Hypotézy

H1: Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

H2: Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí k vnitřní odpovědnosti za pracovní úspěchy.

H3: Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí ke klidnému a soustředěnému provádění pracovních úkolů.

H4: Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s subjektivní preferencí úkolů, které mají velké nároky.

H5: Subkategorie uznání dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

H6: Subkategorie vedení dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

H7: Subkategorie spolupracovníci dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

H8: Subkategorie práce samotná dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

3. METODIKA

3.1 Metody a techniky sběru dat

Bakalářská práce bude zpracována kvantitativním přístupem, kdy bude využita metoda dotazníkového šetření u zaměstnanců firmy BENET AUTOMOTIVE s.r.o. Užitý dotazník obsahuje otázky standardizovaného dotazníku Job Satisfaction Survey (Spector, 1985), který je zaměřen na zjišťování pracovní spokojenosti s jednotlivými faktory pracovního prostředí. Tento dotazník doplňují otázky vlastní konstrukce (dostupný v příloze), kde jsem vycházela z teoretické části práce, konkrétně z jednotlivých teoretických východisek pracovní motivace, kde respondenti hodnotí své postoje ke konkrétním aspektům výkonové motivace. Tyto otázky jsou dále doplněny základními demografickými údaji jako je pohlaví, věk a délka, jak dlouho zaměstnanec pracuje u současného zaměstnavatele.

3.1.1 Job Satisfaction Survey

Tento standardizovaný dotazník (Spector, 1985), zaměřený na hodnocení jednotlivých faktorů pracovní spokojenosti obsahuje celkem 36 otázek (kompletní znění mého dotazníku, jehož prvních 36 otázek tvoří práce JSS je k nahlédnutí v příloze práce), které celkově tvoří 9 subškál, jimiž jsou konkrétně:

Plat, jež kvantifikuje odměnu za práci a pomocí něhož zaměstnanec zabezpečuje základní potřeby sebe a svých blízkých

Kariérní růst přináší určitý aspekt hodnocení z hlediska možností povýšení, což přináší statusový i finanční růst a může mít potenciál pro motivaci k podávání vyššího výkonu

Vedení obsahuje sociální interakce s vedením, ať už se jedná o přímé zkušenosti s konkrétním vedoucím nebo o zobecnělé postoje k vedení

Zaměstnanecké výhody jsou další peněžní a nepeněžní benefity poskytované zaměstnavatelem mimo řádný plat

Uznání se manifestuje v sociální interakci s ostatními zaměstnanci, ať zastávají jakoukoliv pozici v rámci firemní hierarchie, a kteří zaměstnanci vyjadřují své ocenění či uznání za kvalitně odvedenou práci a výkon mimo základní pracovní povinnosti

Pracovní podmínky označují spokojenost s pracovními podmínkami na pracovišti, což zahrnuje jak vybavenost pracoviště, tak užívané postupy a organizaci pracovní činnosti

Spolupracovníci mají významný vliv na spokojenost s pracovním prostředím, kdy kvalita vztahů se spolupracovníky podmiňuje psychickou pohodu zažívanou na pracovišti

Práce samotná obnáší prvek samotných pracovních úkolů, jejich hodnocení jako zajímavé či nezajímavé, což potencionálně přináší výrazný vliv na pozornost a potěšení z vlastního výkonu práce, respektive umožňuje se realizovat v konkrétní činnosti

Komunikace poukazuje na kvalitu interakcí ve firmě, respektive vychází z základních pravidel rozdělování a předávání informací a firemní kultury v rámci komunikace

Skórování v jednotlivých otázkách probíhá na šestibodové škále

1) Rozhodně nesouhlasím

2) Nesouhlasím

3) Spíše nesouhlasím

4) Spíše souhlasím

5) Souhlasím

6) Rozhodně souhlasím

Spector veřejně publikuje svůj výzkumný nástroj na internetu, kde jsem našla odpovídající český překlad od doc. Fraňka, jež jej použil pro vlastní analýzu (Franěk, Večeřa, 2008).

Autor dotazníku klade velký důraz i na jednotlivé subskóry, z nichž každý subskór odpovídá součtu čtyřech odpovídajících otázek. Celkový skór se vypočítá prostým součtem všech položek. Tyto součty poukazují na celkovou dimenzi spokojenosti, nicméně autor předkládá i odpovídající hodnocení spokojenosti či nespokojenosti nejen u celkové ho skóru, ale i u jednotlivých odpovědí a subkategorií (Spector, 2007).

Pro jednotlivé otázky určuje úroveň nespokojenosti, pokud respondent odpoví na otázku pomocí odpovědi 1 - 3, zatímco jako souhlas považuje otázky 4 - 6.

V rámci jednotlivých subkategorií, které obsahují součet čtyř otázek, mohou respondenti dosáhnout celkového skóru od 4 - 24 bodů. V tomto případě je nespokojenost vyjádřena hodnotami od 4 do 12, a pracovní spokojenost s hodnocenou subkategorií je vyjádřena v mezích 16 - 24. Autor v tomto případě využít i kategorii ambivalence, která značí nevyhraněný postoj k danému tématu, a kterou reprezentují hodnoty od 13 do 15.

Celkový skór se realizoval jako prostý součet všech 36 odpovědí, takže jeho rozsah mohl být od 36 do 216. V rámci tohoto rozsahu určil Spector jako pracovní nespokojenost hodnoty od 36 do 108 a jako pracovní spokojenost hodnoty od 114 do 216. Pracovní ambivalence byla určena u respondentů, jejichž výsledný skór byl od 109 do 143.

3.2 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor se rekrutoval ze zaměstnanců firmy BENET AUTOMOTIVE s.r.o., kterou jsem si vybrala na základě dostupnosti. Skrz pracovníka vyššího managementu mi byl umožněn přístup do firmy, kde jsem zadala dotazníky u zaměstnanců v rámci každé směny. Celkový počet kompletně vyplněných dotazníků čítal data od celkem 55 respondentů.

3.3 Analýza dat

Data jsou zpracována pomocí statistického programu SPSS. Prezentována jsou ve formě popisných statistik, grafů a tabulek. Hypotézy byly testovány pomocí statistických procedur, při využití korelačních testů a hladiny statistické významnosti Spearmanovy pořadové korelace jednotlivých výpočtů, kde jsou hledány asociace mezi subkategoriemi jednotlivých faktorů pracovní spokojenosti (či celkovou pracovní spokojeností) ve vztahu k hodnocení vlastních motivačních charakteristik výkonu. Spearmanova korelační analýza mi byla doporučena jako odpovídající statistická procedura, která vhodně odpovídá charakteru sledovaných dat a rozdělení normality mezi nimi. Mezi základní principy organizace a představení dat budou využity zejména kontingenční tabulky a tabulky četností, nicméně vzhledem k ordinálnímu charakteru proměnných a zastoupení jednotlivých hodnot v souboru bude využito také korelační matice.

4. VÝSLEDKY

4.1 Popisné výsledky

Kompletně vyplněný dotazník byl získán od celkem 55 respondentů. Jedním z definujících kritérií bylo 100 % zastoupení mužů v rámci souboru. Nelze říci, že by toto bylo úplně typické, jelikož v automobilovém průmyslu často pracují dělnice, nicméně charakter závodu a zaměření právě na prototypy přineslo takto homogenní soubor. Lze hledat pozitivum v aspektu, že do dalších testů nezasahuje vliv pohlaví a nezkresluje tak další údaje.

Průměrný věk souboru (N=55) byl $m=31,09$ roku ($sd = 7,98$), kdy nejmladšímu zaměstnanci bylo 19 let a nejstaršímu 54. Nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou byly mod=39 letí, kterých bylo v souboru celkem 6, střední hodnota byla $me= 29$ let. Tito respondenti byly zaměstnání ve firmě průměrně $m=4,2$ roku ($sd=2,31$), přičemž rozsah byl od 1 roku do 8 let. Modus a mediál byly shodně 4 roky, přičemž kontingenční tabulku délky zaměstnání ve firmě přikládám v tabulce 1.

Tab. 1: Tabulka četností délky praxe

Praxe (let)	Četnost	%	Kumulativní %
1	9	16,4	16,4
2	6	10,9	27,3
3	7	12,7	40,0
4	12	21,8	61,8
5	4	7,3	69,1
6	3	5,5	74,5
7	9	16,4	90,9
8	5	9,1	100,0
Total	55	100,0	

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Výsledky dotazníku pracovní spokojenosti (viz tabulka 2) přinesly cenné údaje, přičemž již jednotlivé položky mají vypovídající hodnotu o výzkumném souboru. Shrnutí počtu zaměstnanců, kteří v daných položkách dosáhly skóreů definovaných jako spokojenost a nespokojenost shrnuji v tabulce 3.

Tab. 2: Popisné statistiky souboru dle jednotlivých položek Job Satisfaction Survey

	N	průměr	Medián	Modus	sd	Min	Max
Jsem přesvědčen(a) o tom, že jsem spravedlivě finančně ohodnocen(a) za práci, kterou dělám.	55	1,25	1	1	0,48	1	3
V mém zaměstnání jsou možnosti povýšení skutečně mizivé.	55	1,91	1	1	1,01	1	3
Můj nadřízený vykoná svoji funkci kompetentně.	55	2,82	3	3	0,39	2	3
Nejsem spokojen(a) s benefity, které dostávám.	55	1,00	1	1	0,00	1	1
Pokud odvedu dobrou práci, dostane se mi zaslouženého uznání.	55	6,00	6	6	0,00	6	6
Máme mnoho vnitřních pravidel a nařízení, která ztěžují práci.	55	1,16	1	1	0,37	1	2
Mám rád(a) lidi, se kterými pracuji.	55	5,29	5	5	0,46	5	6
Občas mám pocit, že moje práce nemá moc velký smysl.	55	1,76	2	2	0,43	1	2
Myslím si, že komunikace v naší firmě je dobrá.	55	3,56	3	3	0,81	3	5
Nárůst platu je mizivý a málo častý.	55	1,00	1	1	0,00	1	1
Ti, kteří dobře pracují, mají velkou šanci na povýšení.	55	6,00	6	6	0,00	6	6
Můj nadřízený je ke mně nespravedlivý.	55	2,05	2	2	0,56	1	3
Benefity, které u nás máme, jsou srovnatelné s výhodami u jiných firem.	55	2,00	2	2	0,00	2	2
Nemyslím si, že práce, kterou dělám, je dostatečně doceněna.	55	5,00	5	5	0,00	5	5
Moje úsilí dělat dobrou práci je málokdy bržděno zbytečnou byrokracií.	55	2,56	2	2	1,01	2	5
Zjistil jsem, že kvůli neschopnosti svých spolupracovníků mám víc práce.	55	2,49	2	2	0,50	2	3
Věci, které dělám v práci, mě baví.	55	4,82	5	5	0,72	4	6
Nejsou mi jasné cíle naší organizace.	55	1,96	2	1	0,84	1	3
Když se podívám na výši svého platu, mám pocit, že moje práce je organizací nedoceněna.	55	1,00	1	1	0,00	1	1
Lidé zde mohou postupovat stejně rychle nahoru, jako u jiných firem.	55	5,89	6	6	0,31	5	6
Můj nadřízený se téměř nezajímá o pocity svých podřízených.	55	1,87	2	2	0,34	1	2
Benefity, které máme, jsou spravedlivé.	55	2,00	2	2	0,00	2	2
Lidé, kteří zde pracují, jsou málo odměňováni.	55	1,00	1	1	0,00	1	1
Mám příliš mnoho pracovních úkolů.	55	1,82	2	2	0,39	1	2
Cítím se příjemně se svými spolupracovníky.	55	4,82	5	5	0,58	4	6
Mám často pocit, že nevím, co se děje s naší firmou.	55	1,91	2	2	0,29	1	2
Jsem hrdý(á) na svoji práci.	55	5,09	5	5	0,29	5	6
Jsem spokojen(a) s možnostmi platového růstu.	55	1,13	1	1	0,34	1	2
Existují benefity, které nemáme, přestože bychom je určitě mít měli.	55	2,38	3	3	0,80	1	3
Mám rád(a) svého nadřízeného.	55	4,78	4	4	0,92	4	6
Mám příliš mnoho papírování.	55	1,89	2	2	0,31	1	2
Nemám pocit, že mé úsilí je odměňováno tak, jak by mělo být.	55	1,95	2	2	0,23	1	2
Jsem spokojen(a) s šancemi na povýšení.	55	2,00	2	2	0,00	2	2
V práci je příliš mnoho hašteření a rozepří.	55	2,04	2	2	0,79	1	3
Má práce mě těší.	55	5,22	5	5	0,42	5	6
Pracovní úkoly nejsou dostatečně vysvětleny.	55	3,78	4	2	1,47	2	6

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 3: Tabulka četností celkové míry spokojenosti s jednotlivými položkami dotazníku Job Satisfaction Survey

	N	Nespokojený	%	Spokojený	%
Jsem přesvědčen(a) o tom, že jsem spravedlivě finančně ohodnocen(a) za práci, kterou dělám.	55	55	100,00%	0	0,00%
V mém zaměstnání jsou možnosti povýšení skutečně mizivé.	55	55	100,00%	0	0,00%
Můj nadřízený vykoná svoji funkci kompetentně.	55	55	100,00%	0	0,00%
Nejsem spokojen(a) s benefity, které dostávám.	55	55	100,00%	0	0,00%
Pokud odvedu dobrou práci, dostane se mi zaslouženého uznání.	55	0	0,00%	55	100,00%
Máme mnoho vnitřních pravidel a nařízení, která ztěžují práci.	55	55	100,00%	0	0,00%
Mám rád(a) lidi, se kterými pracuji.	55	0	0,00%	55	100,00%
Občas mám pocit, že moje práce nemá moc velký smysl.	55	55	100,00%	0	0,00%
Myslím si, že komunikace v naší firmě je dobrá.	55	35	63,64%	20	36,36%
Nárůst platu je mizivý a málo častý.	55	55	100,00%	0	0,00%
Ti, kteří dobře pracují, mají velkou šanci na povýšení.	55	0	0,00%	55	100,00%
Můj nadřízený je ke mně nespravedlivý.	55	55	100,00%	0	0,00%
Benefity, které u nás máme, jsou srovnatelné s výhodami u jiných firem.	55	55	100,00%	0	0,00%
Nemyslím si, že práce, kterou dělám, je dostatečně doceněna.	55	0	0,00%	55	100,00%
Moje úsilí dělat dobrou práci je málokdy brzděno zbytečnou byrokracií.	55	44	80,00%	11	20,00%
Zjistil(a) jsem, že kvůli neschopnosti svých spolupracovníků mám víc práce.	55	55	100,00%	0	0,00%
Věci, které dělám v práci, mě baví.	55	0	0,00%	55	100,00%
Nejsou mi jasné cíle naší organizace.	55	55	100,00%	0	0,00%
Když se podívám na výši svého platu, mám pocit, že moje práce je organizací nedoceněna.	55	55	100,00%	0	0,00%
Lidé zde mohou postupovat stejně rychle nahoru, jako u jiných firem.	55	0	0,00%	55	100,00%
Můj nadřízený se téměř nezajímá o pocity svých podřízených.	55	55	100,00%	0	0,00%
Benefity, které máme, jsou spravedlivé.	55	55	100,00%	0	0,00%
Lidé, kteří zde pracují, jsou málo odměňováni.	55	55	100,00%	0	0,00%
Mám příliš mnoho pracovních úkolů.	55	55	100,00%	0	0,00%
Cítím se příjemně se svými spolupracovníky.	55	0	0,00%	55	100,00%
Mám často pocit, že nevím, co se děje s naší firmou.	55	55	100,00%	0	0,00%
Jsem hrdý(á) na svoji práci.	55	0	0,00%	55	100,00%
Jsem spokojen(a) s možnostmi platového růstu.	55	55	100,00%	0	0,00%
Existují benefity, které nemáme, přestože bychom je určitě mít měli.	55	55	100,00%	0	0,00%
Mám rád(a) svého nadřízeného.	55	0	0,00%	55	100,00%
Mám příliš mnoho papírování.	55	55	100,00%	0	0,00%
Nemám pocit, že mé úsilí je odměňováno tak, jak by mělo být.	55	55	100,00%	0	0,00%
Jsem spokojen(a) s šancemi na povýšení.	55	55	100,00%	0	0,00%
V práci je příliš mnoho hašteření a rozepří.	55	55	100,00%	0	0,00%
Má práce mě těší.	55	55	100,00%	0	0,00%
Pracovní úkoly nejsou dostatečně vysvětleny.	55	27	49,09%	28	50,91%

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Významnou hodnotou, která bývá interpretována jako hlavní výsledek dotazníku je celkový výsledek pracovní spokojenosti či nespokojenosti. V rámci tohoto globálního skóru byla ve výzkumném souboru zaznamenáno komplexní celková nespokojenost, a

to jak v rámci průměrné hodnoty pro celý soubor $m=103$, $sd=2$, tak i v jednotlivých skórech konkrétních zaměstnanců, jež uvádím v tabulce 4.

Tabulka 4: Tabulka četnosti celkového skóru pracovní spokojenosti

Spokojenost - hodnota	Četnost	%	Kumulativní %
100	7	12,7	12,7
101	10	18,2	30,9
102	6	10,9	41,8
103	7	12,7	54,5
104	6	10,9	65,5
105	7	12,7	78,2
106	9	16,4	94,5
107	3	5,5	100,0
Total	55	100,0	

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

V tabulce 5 předkládám ohodnocené míry spokojenosti s jednotlivými subškálami, kde jsou zobrazeny též procentuální zastoupení jednotlivých kategorií, reprezentovaných kategoriemi nespokojený, ambivalentní a spokojený. Z tabulky lze vyčíst tendence souboru k relativní nespokojenosti s hodnocenými položkami, kdy u položek plat, zaměstnanecké výhody a pracovní podmínky lze spatřovat odpovědi, jež jsou plně řazeny do kategorie nespokojenosti. Ambivalentní postoj je hodnocen u 45,45 % respondentů v kategorii kariérní růst, u 20 % respondentů v položce vedení a u plných 100 % osob v položce, zjišťující uznání. Také faktor spolupracovníků je položkou, která byla výrazně ambivalentní, a to u celých 94,55 % respondentů, kde zbylých pět a půl procenta tvořili spokojení respondenti. Položka komunikace byla zařazena u 67,27 % respondentů do kategorie nespokojení a u 32,73 % do kategorie ambivalence. Jedinou položkou, u níž zaměstnanci firmy hodnotily svůj postoj jako plně spokojený se tak stala faktor pracovní spokojenosti označený za práci samotnou.

Tab. 5: Tabulka četností celkové míry spokojenosti s jednotlivými subškálami dotazníku Job Satisfaction Survey

	N	Nespokojený	%	Ambivalentní	%	Spokojený	%
Plat	55	55	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Kariérní růst	55	30	54,55%	25	45,45%	0	0,00%
Vedení	55	44	80,00%	11	20,00%	0	0,00%
Zaměstnanecké výhody	55	55	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Uznání	55	0	0,00%	55	100,00%	0	0,00%
Pracovní podmínky	55	55	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Spolupracovníci	55	0	0,00%	52	94,55%	3	5,45%
Práce samotná	55	0	0,00%	0	0,00%	55	100,00%
Komunikace	55	37	67,27%	18	32,73%	0	0,00%

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

V rámci analyzované firmy je možno shledat mnoho korelací (Pearsonova pořadová korelace) mezi jednotlivými subkategoriemi pracovní spokojenosti (viz tabulka 6), které nám mohou pomoci nastínit současný stav ve firmě. V rámci vzájemných korelací lze spatřit mnoho významných korelací, které budu hodnotit na základě interpretace De Vause (2002) jako triviální, žádná hodnota korelace pro hodnoty 0.01-0.09, dále pak u hodnot 0.10-0.29 jako nízká až střední hodnota korelace, střední až podstatná hodnota korelace spadá do rozmezí 0.30-0.49, a mezi hodnotami 0.50-0.69 je označována podstatná až velmi silná hodnota korelace. Velmi významné informace o spojitosti asociovaných proměnných nalézáme v hodnotách nad 0,70, které De Vaus označuje pro rozmezí 0.70-0.89 jako velmi silnou hodnotu korelace a pro hodnoty 0.90-0.99 jako téměř perfektní hodnotu korelace.

V rámci parciálních korelací mezi subčástmi dotazníku JSS byly nalezeny velmi významné asociační tendence, z nichž hodnoty některých překonávají podstatné až silné hodnoty korelace a dosahují dokonce až silných a významných hodnot korelace, což pro sociální výzkum není obvyklé. Velmi významné korelace v negativním směru lze spatřovat mezi kategoriemi plat a zaměstnanecké hodnoty (-,801, $p < ,01$), což ukazuje na relativně velký rozpor mezi spokojeností s platem a ostatními benefity, jímž se zaměstnancům dostává. Také je možno najít vliv rozpor mezi spokojeností se spolupracovníky a spokojenost s vedením (-,781, $p < ,01$). Existuje také velmi významná korelace mezi platem a prací samotnou (,663, $p < ,01$) a významná negativní korelace mezi kariérním růstem a vedením (-,604,), zaměstnaneckými výhodami (,722,), spolupracovníky (,764,) prací samotnou (-,720,) a komunikací (,791,). Další korelace, které mají silnou spojitost jsou mezi vedením a zaměstnaneckými výhodami (-,556,) a komunikací (-,570,). Další významné korelace je možno najít mezi zaměstnaneckými

výhodami a spolupracovníky (.531, $p < .01$), prací samotnou (-.762, $p < .01$) a komunikací (.790, $p < .01$). Také lze najít spojitost mezi spolupracovníky a komunikací (.623,) a mezi prací samotnou a komunikací (-.820, $p < .01$).

Tab. 6: Vzájemná korelace mezi jednotlivými faktory subkašál pracovní spokojenosti

	Plat	Kariérní růst	Vedení	Zaměstna -necké výhody	Uznání	Pracovní podmínky	Spolupra- covníci	Práce samotná	Komu nikace
Plat	1,000	-.486**	,146	-.801**	-.502**	,565**	-,190	,663**	- ,609**
	.	,000	,287	,000	,000	,000	,165	,000	,000
Kariérní růst	-.486**	1,000	-.604**	,722**	,212	-,237	,764**	-.720**	,791**
	,000	.	,000	,000	,120	,081	,000	,000	,000
Vedení	,146	-.604**	1,000	-.556**	,164	,138	-.781**	,317*	- ,570**
	,287	,000	.	,000	,230	,316	,000	,018	,000
Zaměstnanecké výhody	-.801**	,722**	-.556**	1,000	,376**	-.429**	,531**	-.762**	,790**
	,000	,000	,000	.	,005	,001	,000	,000	,000
Uznání	-.502**	,212	,164	,376**	1,000	-.273*	-,171	-.408**	,357**
	,000	,120	,230	,005	.	,044	,211	,002	,007
Pracovní podmí nky	,565**	-,237	,138	-.429**	-.273*	1,000	-,028	,145	-,120
	,000	,081	,316	,001	,044	.	,841	,291	,384
Spolupracovníci	-,190	,764**	-.781**	,531**	-,171	-,028	1,000	-.476**	,623**
	,165	,000	,000	,000	,211	,841	.	,000	,000
Práce_samotná	,663**	-.720**	,317*	-.762**	-.408**	,145	-.476**	1,000	- ,820**
	,000	,000	,018	,000	,002	,291	,000	.	,000
Komunikace	-.609**	,791**	-.570**	,790**	,357**	-,120	,623**	-.820**	1,000
	,000	,000	,000	,000	,007	,384	,000	,000	.

** Vyznačené korelace jsou signifikantní na hladině 0.01 (2-tailed).

* Vyznačené korelace jsou signifikantní na hladině 0.05 (2-tailed)

Jednotlivé motivační faktory předloženého dotazníku uvádím v tabulce 7, která ukazuje průměrné hodnoty od 55 respondentů. Nejvyšších hodnot zde dosahují faktory *Jsem hrdý(á) na svůj pracovní výkon*, který dosahuje $m=6$, tedy rozhodného souhlasu s daným tvrzením. Další faktory, které dosahují vysokých hodnot mezi rozhodně souhlasím a souhlasím patří *Rád(a) přejímám zodpovědnost za výkon práce* $m=5,35$, $sd=0,8$; *Necítím se dobře, pokud nemám v práci co dělat* $m=5,16$, $sd=0,37$; *Při novém úkolu očekávám že uspěji* $m=5,22$, $sd=0,74$; *Pro vyšší výkon jsem schopen(na) přizpůsobit se* $m=5,16$, $sd=0,37$; *Dokáži se ponořit do práce, že zapomenou na vše kolem* $m=5,25$, $sd=0,44$; *Jsem vnitřně zodpovědný za pracovní úspěch* $m=5,05$, $sd=0,73$; *Připravuji se na úkoly z důvodu strachu z neúspěchu* $m=5,29$, $sd=0,46$; *Radši o věcech rozhoduji samostatně* $m=5,05$, $sd=0,23$; *Potřebuji za svou práci uznání* $m=5,07$, $sd=0,26$. Hodnoty motivačních faktorů, které jsou mezi zařazeny mezi odpovědi souhlasím a spíše souhlasím jsou *Pracuji na svých úkolech soustředěně a důsledně* $m=4,56$, $sd=1,57$; *Nenechám se ovlivnit napětím z možnosti selhání* $m=4,76$, $sd=1,07$; *Rád(a) se učím něco nového* $m=4,96$, $sd=0,82$; *Chci být lepší a rychlejší než ostatní* $m=4,45$, $sd=1,5$ a otázka *Vím, jakým směrem se chci do budoucna rozvíjet* $m=4,82$, $sd=0,72$. Položka *Preferuji úkoly, které mají velké nároky* $m=2,47$, $sd=1,44$ byla ohodnocena mezi odpovědi spíše nesouhlasím a souhlasím a položka *Neodkládám úkoly a dbám na včasné plnění povinností* $m=3,40$, $sd=1,56$ byla hodnocena jako střední hodnota, tedy mezi odpovědi spíše nesouhlasím a souhlasím.

Tab. 7: Tabulka četností u jednotlivých motivačních faktorů

	N	Průměr	Medián	Modus	sd	Min	Max
Pracuji na svých úkolech soustředěně a důsledně.	55	4,56	5	5	1,57	2	6
Rád(a) přejímám zodpovědnost za výkon práce.	55	5,35	6	6	0,80	4	6
Necítím se dobře, pokud nemám v práci co dělat.	55	5,16	5	5	0,37	5	6
Při novém úkolu očekávám že uspěji.	55	5,22	5	5	0,74	4	6
Pro vyšší výkon jsem schopen(na) přizpůsobit se.	55	5,16	5	5	0,37	5	6
Dokáže se ponořit do práce, že zapomenou na vše kolem.	55	5,25	5	5	0,44	5	6
Nenechám se ovlivnit napětím z možnosti selhání.	55	4,76	5	5	1,07	2	6
Jsem vnitřně zodpovědný za pracovní úspěch.	55	5,05	5	5	0,73	4	6
Připravuji se na úkoly z důvodu strachu z neúspěchu.	55	5,29	5	5	0,46	5	6
Jsem hrdý(á) na svůj pracovní výkon.	55	6,00	6	6	0,00	6	6
Rád(a) se učím něco nového.	55	4,96	5	4	0,82	4	6
Preferuji úkoly, které mají velké nároky.	55	2,47	2	2	1,44	1	6
Radši o věcech rozhoduji samostatně.	55	5,05	5	5	0,23	5	6
Neodkládám úkoly a dbám na včasné plnění povinností.	55	3,40	2	2	1,56	2	6
Potřebuji za svou práci uznání.	55	5,07	5	5	0,26	5	6
Chci být lepší a rychlejší než ostatní.	55	4,45	4	6	1,50	1	6
Vím, jakým směrem se chci do budoucna rozvíjet.	55	4,82	5	5	0,72	4	6

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

4.2 Testování hypotéz

Testování hypotézy H1: Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

Pro testování H1 byla zjišťována asociace mezi celkovou hodnotou pracovní spokojenosti a otázkou, nakolik respondent souhlasí s odpovědí, že při novém úkolu očekává, že uspěje. Souhrn těchto dvou položek předkládám v kontingenční tabulce 8. Testování hypotézy proběhlo pomocí Spearmanovy pořadové korelace (viz tabulka 9), jejíž statistická hladina významnosti dosáhla $p < 0,01$. Na základě zjištěného skóru je možno vyvrátit platnost nulové hypotézy H_0 Míra celkové pracovní spokojenosti není

ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech a hypotéza je platná v původním znění *Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech*. Asociace mezi celkovou hodnotou pracovní spokojenosti a otázkou, nakolik respondent souhlasí s odpovědí, že při novém úkolu očekává, že uspěje je $r=-,70$, což ukazuje na velmi silnou hodnotu korelace v negativním směru.

Tab. 8: Kontingenční tabulka celkového výsledku pracovní spokojenosti a motivace vycházející z očekávání, že při nových úkolech zaměstnanec uspěje

Spokojenost Celkem skór	Při novém úkolu očekávám že uspěji.			
	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím	Total
100	0	3	4	7
101	0	3	7	10
102	0	2	4	6
103	0	0	7	7
104	0	6	0	6
105	1	6	0	7
106	6	3	0	9
107	3	0	0	3
Total	10	23	22	55

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 9: Tabulka asociace celkového výsledku pracovní spokojenosti a motivace vycházející z očekávání, že při nových úkolech zaměstnanec uspěje

	Hodnota	Sm. odchylka	Approx. T	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-,700	,083	-7,139	,000 ^c
Počet respondentů	55			

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Testování hypotézy H2: Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí k vnitřní odpovědnosti za pracovní úspěchy.

Pro testování H2 byla zjišťována asociace mezi celkovou hodnotou pracovní spokojenosti a otázkou na subjektivní hodnocení, nakolik respondent hodnotí svou tendenci přepisovat si odpovědnost za pracovní úspěchy. Souhrn těchto dvou položek předkládám v kontingenční tabulce 10. Testování hypotézy proběhlo pomocí Spearmanovy pořadové korelace (viz tabulka 11), jejíž statistická hladina významnosti dosáhla $p < 0,01$. Na základě zjištěného skóru je možno vyvrátit platnost nulové hypotézy H_0 Míra celkové pracovní spokojenosti není ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí k vnitřní odpovědnosti za pracovní úspěchy hypotéza je platná v původním znění *Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí k vnitřní odpovědnosti za pracovní úspěchy.*

Korelační koeficient mezi celkovou hodnotou pracovní spokojenosti a otázkou, nakolik respondent souhlasí s odpovědí, že se cítí vnitřně odpovědný za pracovní úspěch dosáhl $r = -,57$, což ukazuje na negativně směřovanou podstatnou až velmi silnou hodnotu korelace.

Tab. 10: Kontingenční tabulka celkového výsledku pracovní spokojenosti a vnitřní zodpovědnosti za pracovní úspěch

Spokojenost	Jsem vnitřně zodpovědný za pracovní úspěch.			
	Celkem skór	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
100	0	7	0	7
101	0	5	5	10
102	0	2	4	6
103	0	0	7	7
104	0	6	0	6
105	4	3	0	7
106	6	3	0	9
107	3	0	0	3
Total	13	26	16	55

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 11: Tabulka asociace celkového výsledku pracovní spokojenosti a vnitřní zodpovědnosti za pracovní úspěch

		Hodnota	Sm. odchylka	Approx. T	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-,597	,068	-5,424	,000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,567	,098	-5,008	,000 ^c
Počet respondentů		55			

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Testování hypotézy H3: Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí ke klidnému a soustředěnému provádění pracovních úkolů.

Pro testování výše uvedené hypotézy H3 byla zjišťována asociace mezi celkovou hodnotou pracovní spokojenosti a motivační tendencí ke klidnému a soustředěnému provádění pracovních úkolů. Souhrn těchto dvou položek předkládám v kontingenční tabulce 12. Testování hypotézy proběhlo pomocí Spearmanovy pořadové korelace (viz tabulka 13), jejíž statistická hladina významnosti dosáhla $p < 0,01$. Na základě zjištěného skóru je možno vyvrátit platnost nulové hypotézy H_0 Míra celkové pracovní

spokojenosti není ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí ke klidnému a soustředěnému provádění pracovních úkolů a hypotéza je platná v původním znění *Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí ke klidnému a soustředěnému provádění pracovních úkolů*. Míra korelace mezi těmito proměnnými dosahuje $r = -,726$, což lze interpretovat jako velmi silnou hodnotu korelace.

Tab 12: Kontingenční tabulka celkového výsledku pracovní spokojenosti a motivace k soustředěné a důsledné práci na zadaných úkolech

Spokojenost	Pracuji na svých úkolech soustředěně a důsledně.				
	Celkem skór	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
100	0	0	6	1	7
101	0	0	3	7	10
102	0	0	2	4	6
103	0	0	0	7	7
104	0	0	6	0	6
105	4	2	1	0	7
106	6	0	3	0	9
107	3	0	0	0	3
Total	13	2	21	19	55

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 13: Tabulka asociace celkového výsledku pracovní spokojenosti a motivace k soustředěné a důsledné práci na zadaných úkolech

	Hodnota	Sm. odchylka	Approx. T	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-,726	,053	-7,694	,000c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-,644	,088	-6,127	,000c
Počet respondentů	55			

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Testování hypotézy H4: Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s subjektivní preferencí úkolů, které mají velké nároky.

Hypotéza nastiňuje subaspekt souvislosti mezi výkonovou motivací a spokojeností s pracovním prostředím, přičemž jednotlivé hodnoty v rámci výzkumného vzorku jsou zobrazeny v kontingenční tabulce 14. Pro testování bylo použita Spearmanovova ordinální korelace, jež dosáhla hodnoty $r = -,349$, $p < 0,01$ (viz tabulka 15). Lze tedy vyvrátit platnost nulové hypotézy H_0 Míra celkové pracovní spokojenosti není ve statisticky významném vztahu s subjektivní preferencí úkolů, které mají velké nároky. Dle výsledků statistického testování existuje statisticky významná souvislost mezi těmito proměnnými, přičemž jejich vztah vykazuje střední až podstatnou hodnotu korelace. Je možno přijmout platnost hypotézy *Míra celkové pracovní spokojenosti je ve statisticky významném vztahu s subjektivní preferencí úkolů, které mají velké nároky.*

Tab 14: Kontingenční tabulka celkového výsledku pracovní spokojenosti a motivace vycházející z preference úkolů, které mají vysoké nároky

Spokojenost	Preferuji úkoly, které mají velké nároky.					
	Rozhodně nesouhlasím	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Rozhodně souhlasím	Total
100	0	7	0	0	0	7
101	0	9	0	0	1	10
102	0	3	0	0	3	6
103	0	1	2	1	3	7
104	0	6	0	0	0	6
105	0	7	0	0	0	7
106	6	3	0	0	0	9
107	0	3	0	0	0	3
Total	6	39	2	1	7	55

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 15: Tabulka asociace celkového výsledku pracovní spokojenosti a motivace k soustředěné a motivace vycházející z preference úkolů, které mají vysoké nároky

	Hodnota	Sm. odchylka	Approx. T	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-,252	,074	-1,894	,064 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-,349	,107	-2,708	,009 ^c
Počet respondentů	55			

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Testování hypotézy H5: Subkategorie uznání dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

Testování hypotézy bylo založeno na statistické významnosti Spearmanova testu, jehož výsledky předkládám v tabulce 17. Vybrané proměnné, ukazující na spojitost mezi

motivací a subškálou dotazníku Job Satisfaction Survey pro lepší vizualizaci zobrazují v tabulce 16. Na základě testování byla zjištěna hladina významnosti $p=,046$, což splňuje standardní statistický požadavek $p<,05$. Lze tedy vyvrátit nulovou hypotézu Subkategorie uznání dotazníku JSS není ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech, lze se tedy zabývat efektem asociace mezi těmito dvěma proměnnými, který je $r=-,270$, což ukazuje na nízkou až střední hodnotu korelace.

Tab. 16: Kontingenční tabulka subkategorie uznání pracovní spokojenosti s položkou očekávání zaměstnance, že při novém úkolu uspěje

Subkategorie	Při novém úkolu očekávám že uspěji.			
	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím	Total
Uznání - skór				
13	0	0	3	3
14	10	23	19	52
Total	10	23	22	55

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 17: Tabulka asociace subkategorie uznání pracovní spokojenosti a motivace k soustředěné s položkou očekávání zaměstnance, že při novém úkolu uspěje

	Hodnota	Sm. odchylka	Approx. T	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-,257	,073	-1,935	,058 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-,270	,077	-2,039	,046 ^c
Počet respondentů	55			

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Testování hypotézy H6: Subkategorie vedení dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

Pro testování výše uvedené hypotézy H6 byla zjišťována asociace mezi spokojeností s faktorem vedení a motivační tendencí ke očekávání úspěchu v úkolech. Souhrn těchto dvou položek předkládám v kontingenční tabulce 18. Testování hypotézy proběhlo

pomocí Spearmanovy pořadové korelace (viz tabulka 19), jejíž statistická hladina významnosti dosáhla $p < 0,01$. Na základě zjištěného skóru je možno vyvrátit platnost nulové hypotézy H_0 Subkategorie vedení dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech. a hypotéza je platná v původním znění *Subkategorie vedení dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech*. Míra korelace mezi těmito proměnnými dosahuje $r = ,629$, což lze interpretovat jako podstatnou až velmi silnou hodnotu korelace.

Tab. 18: Kontingenční tabulka subkategorie vedení pracovní spokojenosti s položkou očekávání zaměstnance, že při novém úkolu uspěje

Subkategorie	Při novém úkolu očekávám že uspěji.			
	Vedení - skór	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
11	10	20	7	37
12	0	3	4	7
13	0	0	11	11
Total	10	23	22	55

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 19: Tabulka asociace tabulka subkategorie vedení pracovní spokojenosti a motivace k soustředěné s položkou očekávání zaměstnance, že při novém úkolu uspěje

	Hodnota	Sm. odchylka	Approx. T	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	,607	,068	5,566	,000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	,629	,080	5,889	,000 ^c
Počet respondentů	55			

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Testování hypotézy H7: Subkategorie spolupracovníci dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

Testování hypotézy bylo založeno na statistické významnosti Spearmanova testu, jehož výsledky předkládám v tabulce 21. Vybrané proměnné, ukazující na spojitost mezi motivací a subškálou dotazníku Job Satisfaction Survey pro lepší vizualizaci zobrazuji v tabulce 20. Na základě testování byla zjištěna hladina významnosti $p < ,01$, lze tedy vyvrátit nulovou hypotézu H_0 Subkategorie spolupracovníci dotazníku JSS není ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech, lze se tedy zabývat efektem asociace mezi těmito dvěma proměnnými, který je $r = -,586$, což ukazuje podstatnou až velmi silnou hladinu korelace. *Hypotézu lze tedy považovat za platnou v původním znění Subkategorie spolupracovníci dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.*

Tab. 20: Kontingenční tabulka subkategorie spolupracovníci pracovní spokojenosti s položkou očekávání zaměstnance, že při novém úkolu uspěje

Subkategorie	Při novém úkolu očekávám že uspěji.			
	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím	Total
Spolupracovníci - skór				
14	0	6	17	23
15	10	14	5	29
16	0	3	0	3
Total	10	23	22	55

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 21: Tabulka asociace tabulka subkategorie spolupracovníci pracovní spokojenosti a motivace k soustředěné s položkou očekávání zaměstnance, že při novém úkolu uspěje

	Hodnota	Sm. odchylka	Approx. T	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-,539	,072	-4,655	,000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-,586	,082	-5,268	,000 ^c
Počet respondentů	55			

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Testování hypotézy H8: Subkategorie práce samotná dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech.

Pro testování výše uvedené hypotézy H8 byla zjišťována asociace mezi subkategorií práce samotná, reprezentující samotnou spokojenost s charakterem činnosti v práci a motivační tendencí k očekávání úspěchu u nových úkolů. Souhrn těchto dvou položek předkládám v kontingenční tabulce 22. Testování hypotézy proběhlo pomocí Spearmanovy pořadové korelace (viz tabulka 23), jejíž statistická hladina významnosti dosáhla $p < 0,01$. Na základě zjištěného skóru je možno vyvrátit platnost nulové hypotézy H_0 Subkategorie práce samotná dotazníku JSS není ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech a hypotéza je platná v původním znění *Subkategorie práce samotná dotazníku JSS je ve statisticky významném vztahu s motivační tendencí očekávání úspěchu v nových úkolech*. Míra korelace mezi těmito proměnnými dosahuje $r = -,743$, což lze interpretovat jako velmi silnou hodnotu korelace

Tab. 22: Kontingenční tabulka subkategorie vlastní práce pracovní spokojenosti s položkou očekávání zaměstnance, že při novém úkolu uspěje

Subkategorie	Při novém úkolu očekávám že uspěji.			
	Vlastní práce - skór	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
16	10	10	1	21
17	0	13	11	24
18	0	0	5	5
19	0	0	5	5
Total	10	23	22	55

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

Tab. 23: Tabulka asociace subkategorie vlastní práce pracovní spokojenosti a motivace k soustředění s položkou očekávání zaměstnance, že při novém úkolu uspěje

	Hodnota	Sm. odchylka	Approx. T	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	,693	,045	7,005	,000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	,743	,055	8,091	,000 ^c
Počet respondentů	55			

Zdroj: Vlastní výzkum, 2014

5. DISKUZE

V rámci bakalářské práce jsem se zabývala popisem aktuálního stavu pracovního prostředí, hodnoceného pomocí sebeposouzení pracovní spokojenosti vůči jednotlivých faktorům vycházejícím z charakteru a podmínek práce. Práce byla realizována na souboru 55 zaměstnanců jednoho závodu vyrábějícího prototypy pro automobilový průmysl. V rámci výzkumu byla zjištěna významná tendence k pracovní nespokojenosti u celého souboru v rámci celkového skóru dotazníku pracovní spokojenosti Job Satisfaction Survey. Tento celkový skór je sycen za pomoci mnoha položek, jejich dílčí výsledky tento skór ovlivňují. Jednotlivé položky celkového skóru jsou řazeny do 9 subkategorií, z nichž následující výsledky průměrných skóru těchto položek vykazují na významnou nespokojenost s danou situací v rámci sledované organizace: plat, zaměstnanecké výhody a pracovní podmínky. Lepšího skóru dosáhly položky reprezentující faktory pracovního prostředí - vedení, kariérní růst a komunikace, avšak stále zachovávaly spíše podprůměrné hodnoty spokojenosti. Průměrné hodnoty pracovní spokojenosti, také nazývané pracovní ambivalence, dosáhly položky uznání a spolupracovníci. Jedinou položkou, která dosáhla hodnot, stanovených pro kritéria pracovní spokojenosti byla subškála práce samotná. Toto poukazuje na mnoho faktorů v práci, s nimiž jsou pracovníci nespokojeni, přestože charakter práce v automobilovém průmyslu (obzvláště na těchto pozicích, které vykazují vyšší míru kreativity a autonomie než standardní automobilové továrny) velmi oceňují. Samotné hodnocení pracovní motivace však ukázalo na relativně vysoké hodnoty pracovní motivace, obzvláště u položek Rád(a) přejímám zodpovědnost za výkon práce, Necítím se dobře, pokud nemám v práci co dělat, Při novém úkolu očekávám že uspěji, Pro vyšší výkon jsem schopen(na) přizpůsobit se, Dokáže se ponořit do práce, že zapomenu na vše kolem, Jsem vnitřně zodpovědný za pracovní úspěch, Připravuji se na úkoly z důvodu strachu z neúspěchu, Jsem hrdý(á) na svůj pracovní výkon, Radši o věcech rozhoduji, Potřebuji za svou práci uznání. Tyto faktory prokázali průměrnou hodnotu vyšší než je položka pět na šestistupňové škále. Ukazuje to na pracovníky vnitřně motivované, které mají svou práci rádi (což potvrzuje i samotné hodnocení pracovního faktoru samotná práce). Nejnižší skóry, značících spíše demotivaci v daném faktoru lze najít v položkách Preferuji úkoly, které mají velké nároky a Neodkládám úkoly a dbám na včasné plnění

povinností. Položka o preferenci úkolů s velkými nároky však je dvojsečná, jelikož v rámci XXX teorie motivace se jedná o preferenci, která poukazuje na tendenci vyhýbat se povinností, jelikož úkoly s vysokými nároky jsou hodnoceny shovívavěji a neúspěch není hodnocen jako chyba. Snaha redukovat neúspěch je však položkou, která vykazuje vysokou hodnotu, takže ohledně motivační snahy redukce neúspěchu se zaměstnanci snaží spíše řádně plnit jednoduché úkoly, než si vytvářet komplexní problémy k řešení, přestože vzhledem k charakteru tvorby prototypů lze očekávat možnost využití alternativních postupů výkonu požadované činnosti.

V práci jsem stanovila hypotézy o teoretických vztazích mezi jednotlivými aspekty motivace a otázkami na spokojenost s pracovními faktory. Všechny hypotézy, které jsem vytvářela na základě teoretických poznatků z odborné literatury o motivaci, prokázaly svou signifikanci na hladině nižší než $p < ,05$ (a častěji dokonce $p < ,01$). Korelace mezi těmito proměnnými dosáhly následujících hodnot celková spokojenost a: h1) očekávání úspěchu v novém úkolu ($-,70$, $p < ,01$), h2) zodpovědnost za pracovní úspěch ($-,57$, $p < ,01$), h3) důslednost v práci ($-,64$, $p < ,01$) a h4) preference náročných úkolů ($-,35$, $p < ,01$); a také proměnných souvisejících s typem motivace - tedy očekávání úspěchu při nových úkolech a subškál pracovní spokojenosti: h5) uznání ($-,27$, $p < ,05$), h6) vedení ($,63$, $p < ,01$), h7) spolupracovníci ($-,59$, $p < ,01$) a h8) vlastní práce ($,74$, $p < ,01$).

Celkovou míru pracovní spokojenosti však nelze adekvátně hodnotit na základě zjišťování jejích jednotlivých součástí, jelikož vykazuje holistický charakter a jedinci často preferují jednotlivé části před ostatními, což se běžně v hodnocení pracovní spokojenosti nezhodnocuje (Fisher, 2003). Získaná data vykazují určitou tendenci k nižším výsledkům spokojenosti než jsou standardní skóry získané v rámci tvorby a užívání měřicího nástroje. Lze to chápat jako vliv přesvědčení pracovního kolektivu a jejich práci. Jelikož vzájemná signifikantní korelace položek komunikace a spolupracovníci vykazovala velmi silnou hodnotu korelace, zatímco signifikantní korelace komunikace a vedení poukázala na negativní efekt vykazující však také velmi silnou hodnotu korelace, lze se domnívat, že v rámci podniku existuje významná

distance mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (resp. vyšším managementem), která může ovlivňovat některé hodnoty a ty tak vykazovat tendenci k nižším hodnotám. V rámci možné intervence bych určitě doporučovala lepší komunikaci a interakci mezi zaměstnanci a vedením. Samozřejmě data poskytují i údaje o touze zaměstnanců po vyšších mzdách a lepších odměnách za svou práci, tudíž by bylo záhodno nastínit i je, ale pokud porovnáám obtíže plynoucí ze změny těchto faktorů, stále se spíše přikláním pro intervence na úrovni osobních vztahů a komunikace.

Fisher (2003) klade velký význam v pracovní spokojenost zaměstnanců a její vliv na celkovou produktivitu podniku, která vykazuje výrazný růst, pokud jsou zaměstnanci spokojeni nebo pokud jejich pracovní spokojenost konstantně stoupá. Současná nízká hodnota pracovní spokojenosti tak není žádným hrozivým údajem, ale přináší potenciál pro zlepšení spokojenosti, přičemž právě proces zlepšování má pozitivní vliv na růst výkonu podniku.

6. ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se věnovala popisu pracovních faktorů v rámci jednoho strojírenského pracoviště, jemuž je určena tato práce jako popisné šetření současného stavu a nástin oblastí, kde je možno působit pro zajištění vyšší výkonnosti podniku. Užila jsem k tomuto účelu kvantitativní přístup zajišťovaný pomocí dotazníku Job Satisfaction Survey, zjišťujícím pracovní spokojenost a otázkami zaměřenými na identifikaci jednotlivých aspektů motivace, které byly identifikovány v rozboru teoretických podkladů k tématu.

Tato práce identifikovala zaměstnance konkrétního podniku jako relativně globálně nespokojené, čemuž odpovídá vyšší poměr ve prospěch množství faktorů pracovní nespokojenosti, konkrétně platu, zaměstnaneckých výhod a pracovních podmínek, které zaměstnanci hodnotí velmi nízko a považují je za důvod k pracovní nespokojenosti. Oproti tomu jediná položka pracovních faktorů hodnocená jako plně uspokojující byla vlastní práce samotná. V kontextu dalších položek výkonové motivace bylo zjištěno, že tato uspokojení z práce souvisí s potenciálem pracovníka zastávat zodpovědnou a uznáníhodnou práci, která dokáže člověka zaujmout a má v ní prostor pro rozhodování. Nespokojenosti dosáhly také faktory spojené s vedením, kariérním růstem a komunikací, avšak blížily se již průměrné hodnotě spokojenosti. Pracovní ambivalence, jak autor testu nazývá průměrnou spokojenost, dosáhly pracovní faktory uznání a spolupracovníci. Jedinou položkou, která dosáhla hodnot, stanovených pro kritéria pracovní spokojenosti byla subškála faktoru práce samotná. Podařilo se mi potvrdit stanovené hypotézy, které jsem definovala na základě teoretických poznatků o pracovní motivaci, čímž jsem potvrdila jejich platnost i na konkrétním pracovišti. Konkrétně jsem prokázala statistickou signifikanci u vztahu následujících proměnných: celková spokojenost a: očekávání úspěchu v novém úkolu, zodpovědnost za pracovní úspěch, důslednost v práci a preference náročných úkolů; a také proměnných souvisejících s typem motivace - tedy očekávání úspěchu při nových úkolech a subškál pracovní spokojenosti: uznání, vedení, spolupracovníci a vlastní práce.

Možné intervence doporučuji realizovat v pracovních faktorech spojených s přístupem (k) vedení, možnému kariérnímu růstu a komunikaci na pracovišti. Tyto faktory sice nedosahovaly nejnižších hodnot, ale oproti faktorům jako je plat, pracovní prostředí a zaměstnanecké výhody nevyžadují investice a rozsáhlé technické změny, ale pouze změny organizačního a interakčního charakteru, které by mohly být provedeny pomocí personálního oddělení.

7. LITERATURA

- Arnold, J. *Work psychology: Understanding human behaviour in the workspace*. Cambridge: Pearson publishing, 2005. ISBN 9780273655442.
- Cakirpaloglu, P. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Psyché, 2012. 9788024740331.
- Cmiel, N. *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective*. Oxford: Blackwell, 2008. ISBN 9781405132763.
- Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 7. 6. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244.
- De Vaus, D. *Surveys in social research*. London: Routledge, 2002. ISBN 415268575.
- FCC Public. *Robotický průlom v průmyslu*. [online] [cit. dne 3.4.2014] Dostupné z: http://www.odbornecasopisy.cz/index.php?id_document=48595
- Finance. *Plat a mzda dle zákoníku práce*. [online] [cit. dne 6.5.2014] Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/>
- Fischer, C. Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, roč. 24, č. 6, s. 753-777.
- Franěk, M. & Večeřa, J. Personal characteristics and job satisfaction. *Ekonomika a Management*, 2008, č. 4, s. 63-76.
- Hladký, A. *Zdravotní účinky zátěže a stresu*. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 8070667842.
- Kociánová, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010.
- Management Mania. *Adamsova teorie spravedlnosti*. [online] [cit. dne 17.1.2014] Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/adamsova-teorie-spravedlnosti>
- Mumford, M. *Handbook of organizational creativity*. Waltham: Academic Press, 2011. ISBN 9780080879109.

- Nakonečný, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 1998. ISBN 9788020006288.
- Národní ústav pro vzdělávání. *Kvalifikační standard*. [online] [cit. dne 3.5.2014]
Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/kvalifikacni-standard>
- Pauknerová, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2006. ISBN 9788024717067.
- Paulík, K. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. ISBN 9788024729596.
- Provazník, V., Komárková, R. *Motivace pracovního jednání*. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 9788024507033.
- Spector, P. *Job Satisfaction Survey, JSS Page*. [online] © 2007 - [cit. dne 3.5.2014].
Dostupné online z: <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>
- Spector, P. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, roč. 13, č. 6, s. 693 - 713.
- Svaz průmyslu a dopravy. *Šetření o stavu poskytování zaměstnaneckých benefitů*. [online] [cit. dne 19.4.2014] Dostupné z: <http://www.spcr.cz/ankety/anketniho-vyzkumu-tykajiciho-se-zamestnaneckych-benefitu>
- Tureckiová, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. ISBN 9788024704050.
- Vysekalová, J. a kol. *Chování zákazníka*. Praha: Grada, 2011. ISBN 9788024735283.
- Vysekalová, J. a kol. *Psychologie reklamy*. Praha: Grada, 2012. ISBN. 9788024778327.

Přílohy

Příloha 1: Kompletní znění předloženého dotazníku

Prosím o vyplnění dotazníku pro moji vysokoškolskou závěrečnou práci zabývající se faktory pracovního prostředí. Veškeré informace jsou anonymní a budou využity pouze pro statistické zpracování dat. Děkuji za Vaši ochotu, Petra Boudná

	PROSÍM, ZAKROUŽKUJTE U KAŽDÉ OTÁZKY VŽDY JEDNO Z ČÍSEL, KTERÉ NEJLÉPE VYSTIHUJE VÁŠ NÁZOR.	Rozhodně nesouhlasím	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Souhlasím	
1	Jsem přesvědčen(a) o tom, že jsem spravedlivě finančně ohodnocen(a) za práci, kterou dělám.	1	2	3	4	5	6
2	V mém zaměstnání jsou možnosti povýšení skutečně mizivé.	1	2	3	4	5	6
3	Můj nadřízený vykoná svoji funkci kompetentně.	1	2	3	4	5	6
4	Nejsem spokojen(a) s benefity, které dostávám.	1	2	3	4	5	6
5	Pokud odvedu dobrou práci, dostane se mi zaslouženého uznání.	1	2	3	4	5	6
6	Máme mnoho vnitřních pravidel a nařízení, která ztěžují práci.	1	2	3	4	5	6
7	Mám rád(a) lidi, se kterými pracuji.	1	2	3	4	5	6
8	Občas mám pocit, že moje práce nemá moc velký smysl.	1	2	3	4	5	6
9	Myslím si, že komunikace v naší firmě je dobrá.	1	2	3	4	5	6
10	Nárůst platu je mizivý a málo častý.	1	2	3	4	5	6
11	Ti, kteří dobře pracují, mají velkou šanci na povýšení.	1	2	3	4	5	6
12	Můj nadřízený je ke mně nespravedlivý.	1	2	3	4	5	6
13	Benefity, které u nás máme, jsou srovnatelné s výhodami u jiných firem.	1	2	3	4	5	6
14	Nemyslím si, že práce, kterou dělám, je dostatečně doceněna.	1	2	3	4	5	6
15	Moje úsilí dělat dobrou práci je málokdy bržděno zbytečnou byrokracií.	1	2	3	4	5	6
16	Zjistil(a) jsem, že kvůli neschopnosti svých spolupracovníků mám víc práce.	1	2	3	4	5	6
17	Věci, které dělám v práci, mě baví.	1	2	3	4	5	6
18	Nejsou mi jasné cíle naší organizace.	1	2	3	4	5	6
19	Když se podívám na výši svého platu, mám pocit, že moje práce je organizací nedoceněna.	1	2	3	4	5	6
20	Lidé zde mohou postupovat stejně rychle nahoru, jako u jiných firem.	1	2	3	4	5	6
21	Můj nadřízený se téměř nezajímá o pocity svých podřízených.	1	2	3	4	5	6
22	Benefity, které máme, jsou spravedlivé.	1	2	3	4	5	6
23	Lidé, kteří zde pracují, jsou málo odměňováni.	1	2	3	4	5	6
24	Mám příliš mnoho pracovních úkolů.	1	2	3	4	5	6
25	Cítím se příjemně se svými spolupracovníky.	1	2	3	4	5	6
26	Mám často pocit, že nevím, co se děje s naší firmou.	1	2	3	4	5	6

	PROSÍM, ZAKROUŽKUJTE U KAŽDÉ OTÁZKY VŽDY JEDNO Z ČÍSEL, KTERÉ NEJLÉPE VYSTIHUJE VÁŠ NÁZOR.	Rozhodně nesouhlasím	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
27	Jsem hrdý(á) na svoji práci.	1	2	3	4	5	6
28	Jsem spokojen(a) s možnostmi platového růstu.	1	2	3	4	5	6
29	Existují benefity, které nemáme, přestože bychom je určitě mít měli.	1	2	3	4	5	6
30	Mám rád(a) svého nadřízeného.	1	2	3	4	5	6
31	Mám příliš mnoho papírování.	1	2	3	4	5	6
32	Nemám pocit, že mé úsilí je odměňováno tak, jak by mělo být.	1	2	3	4	5	6
33	Jsem spokojen(a) s šancemi na povýšení.	1	2	3	4	5	6
34	V práci je příliš mnoho hašteření a rozepří.	1	2	3	4	5	6
35	Má práce mě těší.	1	2	3	4	5	6
36	Pracovní úkoly nejsou dostatečně vysvětleny.	1	2	3	4	5	6
37	Pracuji na svých úkolech soustředěně a důsledně.	1	2	3	4	5	6
38	Rád(a) přejímám zodpovědnost za výkon práce.	1	2	3	4	5	6
39	Necítím se dobře, pokud nemám v práci co dělat.	1	2	3	4	5	6
40	Při novém úkolu očekávám že uspěji.	1	2	3	4	5	6
41	Pro vyšší výkon jsem schopen(na) přizpůsobit se.	1	2	3	4	5	6
42	Dokáže se ponořit do práce, že zapomenou na vše kolem.	1	2	3	4	5	6
43	Nenechám se ovlivnit napětím z možnosti selhání.	1	2	3	4	5	6
44	Jsem vnitřně zodpovědný za pracovní úspěch.	1	2	3	4	5	6
45	Připravuji se na úkoly z důvodu strachu z neúspěchu.	1	2	3	4	5	6
46	Jsem hrdý(á) na svůj pracovní výkon.	1	2	3	4	5	6
47	Rád(a) se učím něco nového.	1	2	3	4	5	6
48	Preferuji úkoly, které mají velké nároky.	1	2	3	4	5	6
49	Radši o věcech rozhoduji samostatně.	1	2	3	4	5	6
50	Neodkládám úkoly a dbám na včasné plnění povinností.	1	2	3	4	5	6
51	Potřebuji za svou práci uznání.	1	2	3	4	5	6
52	Chci být lepší a rychlejší než ostatní.	1	2	3	4	5	6
53	Vím, jakým směrem se chci do budoucna rozvíjet.	1	2	3	4	5	6
54	Pohlaví	<input type="radio"/> Muž				<input type="radio"/> Žena	
55	Věk	(Počet let)					
56	Jak dlouho pracujete u současného zaměstnavatele	(Počet let)					

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Boudná

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované

Název práce: Vliv pracovního prostředí na výkon zaměstnance ve vývojovém centru prototypů ve firmě BENET AUTOMOTIVE s.r.o.

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 46

Celkový počet stran příloh: 2

Počet literaturních a pramenů: 24

Vedoucí práce: Mgr. Václav Dvořák