

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

FENOMÉN FLOW V PRACOVNÍM PROCESU

**FLOW PHENOMENON IN THE CONTEXT OF A WORK
PROCESS**



Bakalářská diplomová práce

Autor: Ing. Jitka Dundáčková
Vedoucí práce: prof. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.

Olomouc
2018

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „Fenomén flow v pracovním procesu“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala prof. PhDr. Panajotisovi Cakirpaloglu, DrSc. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské diplomové práce.

OBSAH

OBSAH	3
ÚVOD.....	5
TEORETICKÁ ČÁST.....	7
1. POJETÍ FENOMÉNU FLOW	8
1.1 FLOW V TEORII CSIKSZENTMIHALYIHO.....	9
1.2 KANÁLOVÉ MODELY.....	10
1.3 DIMENZIONÁLNÍ MODELY.....	14
1.4 DIMENZE FENOMÉNU FLOW	14
1.5 DIMENZE JAKO PŘEDPOKLAD, PROŽITEK A NÁSLEDEK FLOW	18
1.6 PROŽITEK FLOW V ČINNOSTECH	19
1.7 TVOŘIVÁ OSOBNOST	20
1.8 MĚŘENÍ PŘÍTOMNOSTI FLOW	21
2. VÝKONOVÁ MOTIVACE	24
2.1 VÝKONOVÁ MOTIVACE A FLOW	26
2.2 VÝKONOVÁ MOTIVACE A PRÁCE.....	27
2.2.1 <i>Job Characteristics Model</i>	28
2.2.2 <i>Yerkes-Dodsonův zákon</i>	28
2.3 MĚŘENÍ VÝKONOVÉ MOTIVACE	30
3. VÝZKUMY V OBLASTI FLOW	32
VÝZKUMNÁ (EMPIRICKÁ) ČÁST	36
4. VÝZKUMNÝ PROBLÉM	37
5. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	38
6. TYP VÝZKUMU A METODY ZÍSKÁVÁNÍ DAT	39
6.1 MĚŘENÍ KVALITY PROŽITKU FLOW	39
6.2 MĚŘENÍ VÝKONOVÉ MOTIVACE	40
6.3 STRATEGIE VÝBĚRU VZORKU.....	42
6.4 DISTRIBUCE A SBĚR DAT	43

6.5	ZPRACOVÁNÍ A ANALÝZA DAT, ZPŮSOB HODNOCENÍ	45
6.6	ETICKÉ PROBLÉMY A ZPŮSOB JEJICH ŘEŠENÍ.....	45
7.	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	47
7.1	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU	47
7.2	KVALITA PROŽITKU FLOW	50
7.3	ÚROVEŇ VÝKONOVÉ MOTIVACE A JEJÍ SOUVISLOSTI S KVALITOU PROŽITKU FLOW	59
7.4	K VÝZKUMNÝM OTÁZKÁM A HYPOTÉZÁM.....	66
8.	DISKUZE	69
8.1	RELIABILITA.....	69
8.2	KVALITA PROŽITKU FLOW	70
8.3	ÚROVEŇ VÝKONOVÉ MOTIVACE.....	73
8.4	POTENCIÁLNÍ ZDROJ CHYB A NEPŘESNOSTÍ	74
8.5	PRAKTICKÁ VYUŽITELNOST A ZAMĚŘENÍ BUDOUCÍCH VÝZKUMŮ	74
9.	ZÁVĚR	76
	SOUHRN	78
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY	81
	SEZNAM SCHÉMAT, TABULEK A GRAFŮ	85
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	86
	SEZNAM PŘÍLOH	87
	PŘÍLOHY DIPLOMOVÉ PRÁCE.....	88
	PŘÍLOHA Č. 1: ČESKÝ A CIZOJAZYČNÝ ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE.....	89
	PŘÍLOHA Č. 2: OCHRANA INFORMACÍ – AUTORSKÝ ZÁKON.....	91
	PŘÍLOHA Č. 3: POLOŽKY DOTAZNÍKU FSS-2 PODLE JEDNOTLIVÝCH DIMENZÍ.....	92
	PŘÍLOHA Č. 4: UKÁZKA DOTAZNÍKU	93

ÚVOD

Hlavním tématem této bakalářské práce je fenomén flow. Řada z nás prožitek flow jistě alespoň někdy pocítuje, i když ho možná nedokáže dostatečně zreflektovat nebo pojmenovat. Jsou pro něj charakteristické určité znaky. Člověk v průběhu činnosti ví, co má správně udělat a nemusí o tom přemýšlet. Požadavky na to, jak má člověk konat a zpětná vazba o tom, jak se mu to daří, člověk vnímá a prožívá samozřejmě, jasně, bez nutnosti nějakého podrobnějšího vysvětlování. I přes vysoké požadavky na svou činnost má pocit, že na úkol stačí, že má průběh činnosti pod kontrolou, prožívá ho jako bezproblémový, hladký. Jednotlivé kroky přecházejí plynule jeden do druhého, jedna fáze navazuje na další, jako by dění běželo samo, řízeno vlastní vnitřní logikou. Právě z této komponenty pravděpodobně mohlo vzniknout označení *flow*. Koncentrace přichází sama o sobě, velmi přirozeně, jako dýchání. Dochází k vytěsnění všech myšlenek, které bezprostředně nesouvisí s prováděnou činností, s autoregulací prováděné činnosti. Vnímání a prožívání času je značně pozměněno, hodiny běží jako minuty. Člověk je zcela ponořen do vlastní činnosti, ztrácí potřebu uvědomovat si sám sebe a přemýšlet o činnosti, kterou provádí. Takto charakterizovanému prožitku typu flow se dostalo po právu velké pozornosti jak ve vědeckých, tak v populárně-vědeckých dílech.

Prožitek flow se od počátku sleduje v souvislosti s různými činnostmi, především se sportem a dalšími volnočasovými aktivitami. Výzkumů na toto téma byla provedena celá řada. V této práci se zaměřím na jinou oblast, ve které se může prožitek flow objevovat. Touto oblastí je pracovní proces, vykonávání pracovní profese. Zaměření je to zajímavé a aktuální, obzvláště v dnešní době, kdy člověk tráví v zaměstnání převážnou část dne. Základní otázkou, kterou jsem si položila, je, zda může mít zkoumání kvality prožitku flow v pracovním procesu nějaký přínos pro psychologii práce a organizace. V posledních letech se ve společnostech klade velký důraz na spokojenost pracovníků, jejich motivaci, kreativitu, iniciativu, produktivitu a efektivnost. Jestliže budu vycházet z přirozeného předpokladu, že pracovník zažívající při výkonu své profese stav flow, je spokojený pracovník, je zároveň motivovaný, výkonný, loajální atp., tato práce může přinést nová zjištění, která mohou vést k větší spokojenosti pracovníků i zaměstnavatelů.

Každá profese přináší svá specifika a bylo by mylné se domnívat, že pravděpodobnost prožitku flow je u všech profesí stejná. Aby měla tato práce smysl, bylo žádoucí se omezit pouze na

určitý typ profese. Mnoho let jsem pracovala ve společnosti zabývající se informačními systémy a prostředí oboru IT je mi důvěrně známé. Proto jsem zvolila pro svůj výzkum fenoménu flow a jeho souvislostí s výkonovou motivací pracovníky v oboru informačních technologií. Obor IT však sdružuje velmi rozdílné profese a bylo nutné základní soubor více specifikovat. Výzkum jsem zaměřila na Specialisty v oblasti informačních a komunikačních technologií.

Pro zaměstnavatele, ale i zaměstnance je důležitým aspektem pracovní výkon a s tím spojená výkonová motivace. Proto se motivaci, zejména výkonové motivaci, budu věnovat v další kapitole této práce a budu sledovat vztah mezi ní a prožitkem flow. Vzhledem k omezenému rozsahu práce se omezím pouze na tuto složku osobnosti.

TEORETICKÁ ČÁST

1. POJETÍ FENOMÉNU FLOW

Prožitkem typu flow se nejčastěji označuje prožitek, nad kterým člověk nepřemýšlí, prožitek je nereflexivní a bývá často označován jako příjemný. Vzniká při snadno a hladce prováděné činnosti (Man, Řepka, 2005). Flow může člověk prožívat při různých aktivitách: čtením knihy, hraním her, učením se, koncentrovaným poznáváním nebo intenzivním přemýšlením nad problémem.

Popis podobný stavu flow se objevuje na začátku 20. století u Woodwortha (1918, in Rheinberger, 2008). Autor sledoval dospělé i děti při ponoření se do určité aktivity a označil toto zaujetí jako částečný zájem motivace. Další kořeny flow se nacházejí u Maslowa, který ve svých teoriích popisuje tzv. vrcholný zážitek. Na tento vrcholný zážitek navazuje hned několik dalších vědců i americký psycholog maďarského původu Mihalyi Csikszentmihalyi. Csikszentmihalyi v 70. letech minulého století jako první pojmenoval fenomén flow a teoreticky ho zakotvil. Od té doby se flow objevuje v teoriích a výzkumech řady psychologů. Norman (1996) popsal flow jako stav působící radost, kdy se jedinec plně ponoří do prováděné činnosti a vyloučí nepodstatné myšlenky a představy. Jeho pozornost je tak intenzivně zaměřená na věc nebo vykonávanou aktivitu, že každodenní starosti a obavy jsou zastíněny a všechno ostatní se vzdaluje. Autoři Jackson a Eklund (2002) popisují flow jako psychologický termín. Představuje okamžiky, kdy daný úkol člověka absolutně pohltí a kdy je samotný zážitek z činnosti velmi hodnotný. Podobně se k flow staví i Asakawa (2004), který ho definuje jako optimální stav mysli, kdy si člověk připadá kognitivně výkonný, vysoce motivovaný, ponořený do činnosti a kdy zažívá vysokou míru potěšení.

Z jiného pohledu flow zkoumal například Hamilton (1976). Autor sledoval mozkovou aktivitu respondentů při činnostech vyžadujících soustředění (soustředění je základní komponentou flow) a potvrdil, že prožitek flow má neurofyziologický základ. U respondentů, kteří flow zažívali zřídka, se aktivace mozkové kůry oproti nesoustředěnému stavu zvýšila, u respondentů s častým výskytem flow aktivita mozku oproti nesoustředěnému stavu poklesla.

1.1 Flow v teorii Csikszentmihalyiho

Za tvůrce pojmu flow je považován americký psycholog Mihaly Csikszentmihalyi. Csikszentmihalyi, který je jedním z čelních představitelů pozitivní psychologie, se zabývá především prožitkem flow a jeho souvislostmi s rozvojem osobnosti, kreativitou, motivací a smysluplností. Základní Csikszentmihalyiho myšlenkou je, že dobrý a šťastný život je spojován s prožitkem flow, jeho frekvencí a intenzitou prožívání. Nejedná se o náhodný stav štěstí, který závisí na vnějších podmínkách, ale o vnitřní proces, na který je možné se připravit, lze ho kultivovat a naučit se jej udržovat. Prožitek flow vede k větší tvořivosti, posiluje sebevědomí a napomáhá rozvíjet schopnosti, díky kterým mohou lidé být spokojenější a přispívat k obecnému dobru (Seligman, 2011). Obvykle tento prožitek provází pocit hlubokého uspokojení a radosti. Jde o nejlepší okamžiky, kdy se člověk pohybuje na hranici svých možností, když se snaží dosáhnout něčeho obtížného, ceněného (Csikszentmihalyi, 1996; Slezáčková, 2012).

Csikszentmihalyi (1996) zjistil, že prožitek flow nesouvisí s věkem ani pohlavím, prožívají ho obdobně lidé mladší i starší, muži i ženy. Vzniká většinou jako výsledek konkrétní činnosti, může však přijít i bezděčně.

Podle Csikszentmihalyiho (1996) obsahuje flow osm základních prvků:

- činnost nebo úkol má být dostatečně náročný a musí vyžadovat určitou dovednost, ale zároveň musí existovat šance ho úspěšně dokončit a zvládnout
- při činnosti je potřeba intenzivního soustředění
- je jasně stanovený cíl činnosti nebo úkolu
- v průběhu realizace činnosti je podávána okamžitá zpětná vazba o míře úspěšnosti
- i když je činnost vykonávána s plným zaujetím, není při ní pocíťována zvláštní námaha; ze soustředěné mysli jsou vytlačeny starosti a frustrace všedního života
- radostné prožitky dodávají pocit kontroly nad situací
- vytrácí se vědomí vlastního já, při splynutí s činností lidé zapomínají na sebe, avšak o to významněji se pocít vlastního já vynořuje, když zážitek flow skončí
- v průběhu činnosti dochází ke změněnému vnímání času; čas se jakoby zrychluje.

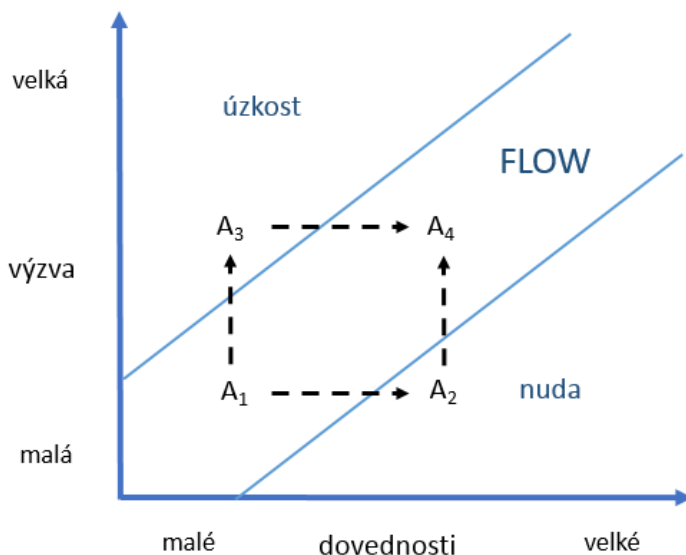
1.2 Kanálové modely

V této kapitole popíšeme tříkanálový, čtyřkanálový a osmikanálový model stavu flow.

Tříkanálový model stavu flow

Tříkanálový model v původním pojetí charakterizují složky flow, úzkost a nuda. Projevují se v rámci dvou dimenzí mezi schopnostmi jedince a obtížností úkolu. Tyto složky jsou definované vzájemným poměrem uvedených dvou dimenzí (Csikszentmihalyi, 1975). Ideální je, když dovednosti nebo schopnosti člověka odpovídají velikosti výzvy daného úkolu, neboli když člověk na daný úkol právě tak stačí.

Schéma č. 1: Tříkanálový model stavu flow



Zdroj: Csikszentmihalyi, 1990; vlastní zpracování

Charakteristickým rysem je vedení kanálu flow úhlopříčně. To znamená, že prožitek flow se vyskytuje nejčastěji při optimální kombinaci dovedností a náročnosti úkolu. Flow je tak možné prožít u jakkoliv náročné činnosti, pokud jedincovy schopnosti budou přibližně na stejné úrovni. Podle tohoto modelu má k prožitku flow stejně blízko začátečník při výkonu činnosti na začátečnícké úrovni, tak i expert při výkonu činnosti na expertní úrovni. Model tak nezdůrazňuje nutnost vysoké náročnosti úkolu a tím pádem mistrovství v dané činnosti. Důležité pouze je, aby náročnost úkolu (výzva) odpovídala jedincovým schopnostem. Pokud v tomto není rovnováha, nastává pocit úzkosti, nebo prožitek nudy.

Příkladem může být nový zaměstnanec ve firmě. Z grafu vidíme, že pracovník může zažívat flow, když se pohybuje v situaci A1 a A4. Pokud zaměstnanec bude dostávat úkoly, které budou pod jeho úroveň schopností, bude se při práci nudit, v grafu se bude nacházet v bodě A2. Aby se dostal do stavu flow, do bodu A4, měl by dostávat úkoly odpovídající jeho schopnostem. Pokud bude pracovník zastávat práci, která bude nad jeho síly, bude pociťovat úzkost, v grafu se bude nacházet v bodě A3. Aby se posléze dostal opět do stavu flow, měl by zlepšit své dovednosti a dostat se tak do bodu A4, případně vykonávat práci odpovídající jeho aktuálním schopnostem a dostat se do bodu A1 (Csikszentmihalyi, 1990).

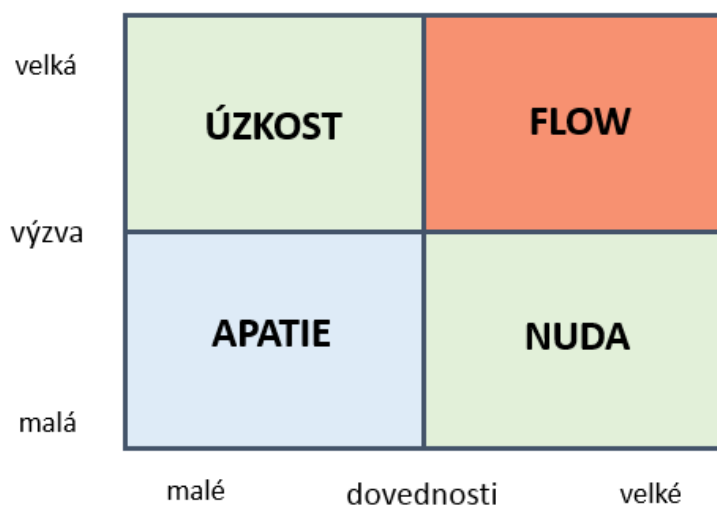
Tříkanálový model počítá s určitou dynamikou, popisuje flow během činnosti, kdy se zkušenost postupem času vyvíjí (Csikszentmihalyi, 2008). Jedinec v situacích A1 a A4, jak bylo uvedeno výše, zažívá flow. Tyto stavy jsou ale rozdílné v tom, že jedinec v bodě A4 dle Csikszentmihalyiho zažívá komplexnější zážitek, protože vykonává obtížnější úkoly, které vyžadují větší dovednosti než u jedince v situaci A1. Ale ani stav A4, ačkoliv je komplexní a přináší radost, nepředstavuje stabilní situaci. Po čase se jedinec v úrovni A4 začne nudit nebo se začne cítit nepříjemně s vědomím, že toho dovede poměrně málo. A tak ho motivace k tomu, aby se znovu cítil příjemně, postrčí zpátky z nudy do pole flow na úroveň vyšší než je A4. Výzva se tak musí neustále zvyšovat, aby se zabránilo pocitu nudy.

Čtyřkanálový model stavu flow

Problematika nízké úrovně dovedností a nízké náročnosti úkolů dala vzniknout dalšímu modelu, který někteří autoři nazývají jako čtyřkanálový nebo kvadrantový model (Engeser, Rheinberg, 2008).

V rámci tohoto modelu je flow definován jako výsledek vysokého stupně dovedností a vysokého stupně výzvy. Problematika oblasti prožívání činnosti při malých schopnostech a malé náročnosti úkolu (v předchozím modelu se jedná o stav A1) byla přeformulována a spojila se se zážitkem apatie. Apatie tak byla definována jako výsledek nízkých dovedností a nízkého stupně výzvy (Novak, Hoffman, Yung, 2000). Dosažení rovnováhy mezi dovedností a náročností úkolu k dosažení maximálního výkonu je i v tomto modelu jednou z kritických komponent flow.

Schéma č. 2: Čtyřkanálový model stavu flow



Zdroj: Novak, Hoffman, Yung, 1998; vlastní zpracování

Model tedy říká, že člověk, který danou činnost příliš neovládá a bude postaven před triviální úkol, s velkou pravděpodobností bude prožívat apatii a nezájem, oproti předchozímu modelu, kdy jedinec mohl zažívat flow. Podle tohoto modelu je tedy nutné neustále zvyšovat náročnost úkolů spojenou s postupným zdokonalováním jedince v dané oblasti, aby pracovník časem dosáhl mistrovství v daném oboru a neprožíval při práci apatii.

Osmikanálový model stavu flow

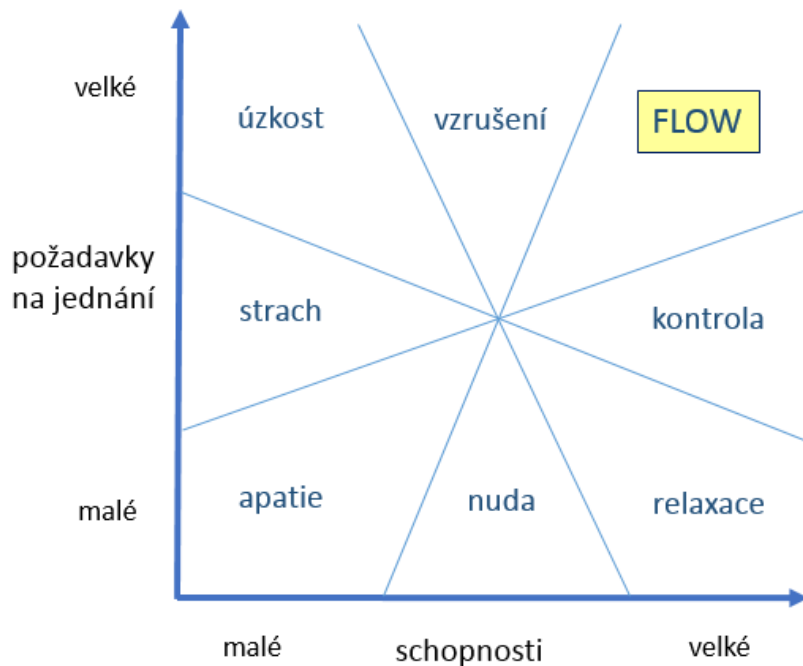
Ani čtyřkanálový model nezachycuje dobře pestrost lidského prožívání, proto byl vyvinut ještě dokonalejší a podrobnější koncept. Model byl následně rozpracován detailněji, aby co nejlépe zachycoval rozmanitost a vzájemné přechody mezi jednotlivými prožitky. Byl nazván osmikanálovým modelem (Massimini, Carli, 1988).

Osmikanálový model zahrnuje osm různých kombinací stupně výzvy a dovedností (Massimini, Carli, 1988):

- vzrušení (vysoký stupeň výzvy a střední stupeň dovedností)
- flow (vysoký stupeň výzvy a vysoký stupeň dovedností)
- kontrola (střední stupeň výzvy a vysoký stupeň dovedností)
- nuda (nízký stupeň výzvy a vysoký stupeň dovedností)
- relaxace (nízký stupeň výzvy a střední stupeň dovedností)

- apatie (nízký stupeň výzvy a nízký stupeň dovedností)
- strach (střední stupeň výzvy a nízký stupeň dovedností)
- úzkost (vysoký stupeň výzvy a nízký stupeň dovedností).

Schéma č. 3: Osmikanálový model stavu flow



Zdroj: Massimini a Carli, 1988; vlastní zpracování

Osmikanálový model je rozpracovaný nejdetailněji, ale nedostává se mu takové podpory jako modelům předcházejícím. Model popisuje jednotlivé psychické stavy, které může člověk zažívat při určitém stupni náročnosti úkolu a schopností. Jestliže člověk při činnosti nevyužívá své schopnosti, provozovaná činnost není pro něho dostatečně náročná, může zažívat stav apatie. Jestliže poroste náročnost provozované činnosti a schopnosti zůstanou na stejné úrovni, může člověk zažívat strach až úzkost. Jestliže člověk využívá při obtížnějších úkolech své odpovídající schopnosti, může prožívat při činnosti vzrušení, a až při vysoké náročnosti úkolu a odpovídajících schopnostech může zažívat flow, což odpovídá teorii čtyřkanálového modelu. Podle Pacea (2000, in Brosnan, Goodison, 2010) se většina autorů přiklání ke čtyřkanálovému modelu.

1.3 Dimenzionální modely

Pro výzkumné účely bylo nutné charakteristiky flow utřídít do kategorií. Vznikají tak tzv. dimenzionální modely prožitku flow. Tyto modely na sebe navazují a postupem času se vyvíjejí a upravují tak, aby zachycovaly a popisovaly jedinečnost prožitku flow v dostatečně zobecnitelném a aplikovatelném konceptu. Většina autorů se s dimenzionálními modely více či méně ztotožňuje, názory se liší v počtu dimenzí.

První Csikszentmihalyiho model z roku 1974 vymezuje čtyři dimenze, a to: kontrola situace, pozornost na danou činnost, vnitřní motivace (zájem) a zvědavost. V praxi byl často využíván další čtyřkomponentový model stavu flow se svými dimenzemi „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, „*Soustředění se na aktuální prožitek*“, „*Kontrola situace*“ a „*Změna vnímání času*“ (Csikszentmihalyi, 1975).

Csikszentmihalyi (1990) se později přiklání k osmidimenzionálnímu modelu s dimenzemi: „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, „*Ponoření se do aktivity*“, „*Jasně konkrétní cíle a jednoznačná zpětná vazba*“, „*Soustředění se na aktuální prožitek*“, „*Pocit kontroly nad prováděnou činností*“, „*Ztráta sebeuvědomění*“, „*Změna vnímání času*“ a „*Autotelická osobnost*“.

V pozdějších letech vzniká devítidimenzionální model flow, kterému se budu více věnovat v následující kapitole. Pro své výzkumy ho využívali například Jackson a Csikszentmihalyi (1999) a Jackson a Eklund (2004). Výhody tohoto modelu spatřuji především v tom, že flow je zkoumáno nejpodrobněji a přitom každou z dimenzí lze vztáhnout k problematice práce, respektive prožívání v zaměstnání. Zároveň z tohoto devítidimenzionálního modelu prožitku flow vychází jedna z mála kvantitativních dotazníkových metod měření optimálního prožitku – Škála kvality prožitku flow FSS – 2.

1.4 Dimenze fenoménu flow

Csikszentmihalyi (1990, in Jackson, Marsh, 1996) popisuje fenomén flow jako koncept sestávající se z následujících devíti dimenzí:

- rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince
- ponoření se do aktivity

- jasné, konkrétní cíle
- jednoznačná zpětná vazba
- soustředění se na právě prováděnou činnost
- kontrola situace
- ztráta sebeuvědomění
- transformace času
- autotelická osobnost.

Jednotlivé dimenze jsou mezi sebou navzájem propojené, přítomnost jedné napomáhá přítomnosti druhé apod.

Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince

„*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“ je jeden z nejdůležitějších aspektů flow a opírají se o něho i výše uvedené kanálové modely. Pro člověka musí být úkol dostatečnou výzvou, aby byl jedinec stimulovaný, ale ne zase tolik, aby úkol působil úzkost (Csikszentmihalyi, 2008). Podle Csikszentmihalyiho se proto stav flow objevuje při činnostech, kdy subjektivní dovednosti jedince a subjektivní výzvy jsou na stejné úrovni. Jackson a Eklung (2004) navíc uvádějí, že rozhodujícím kritériem, jestli člověk bude prožívat flow, je jeho subjektivní pocitování úrovně vlastních schopností.

Ponoření se do aktivity

Další dimenzí, která je svou podstatou snad jednou z nejcharakterističtějších znaků fenoménu flow, je plné ponoření se do aktivity. Někteří autoři (Jones et al., 2000) tuto dimenzi popisují jako zaplavení provozovanou aktivitou. Můžeme také narazit na popis tohoto ponoření se jako pocitování jednoty mezi vlastním Self a prováděnou činností. Jedinci si přestanou uvědomovat sami sebe odděleně od svých výkonů. Plné ponoření se do aktivity a prožívání flow s tím spojené dodává lidem tolik radosti do života, že lidé činnosti, při kterých prožívají flow, cíleně vyhledávají, oddávají se jim a dočasně se v nich ztrácejí, aby se pak vraceli zpátky do reality šťastnější a kompetentnější (Jackson, Csikszentmihalyi, 1999).

Tato dimenze je aplikovatelná pouze na činnosti, které jsou nám dobře známy. Jackson a Eklund (2004) zdůrazňují, aby se prožitek „*Ponoření se do aktivity*“ dostavil, je nutné, aby prováděná

činnost byla dostatečně zautomatizovaná. Přílišná pozornost zaměřená na jednotlivé úkony vyžaduje příliš velké duševní úsilí a komplikuje dostavení se prožitku flow. Totéž potvrzují i Csikszentmihalyi a Jackson (1999), když uvádějí, že lidé při prožitku flow bývají tak zaujati tím, co dělají, že jejich činnost začne být spontánní, skoro automatická. Pro pocit perfektního ponoření se do aktivity jsou však také nutné i ostatní aspekty fenoménu flow, zejména harmonie mezi náročností úkolu a schopnostmi jedince (Jackson, Csikszentmihalyi, 1999).

Jasně konkrétní cíle

Pokud máme zažívat radost z prováděné činnosti, je třeba, aby tato činnost měla určitou strukturu. Strukturu můžeme definovat například na základě cílů, ke kterým má vyvíjená činnost směřovat. Čím budou tyto cíle jasnější a konkrétnější, tím lépe se v průběhu činnosti můžeme orientovat a o to jednodušší bude vyhodnocení zpětné vazby. Jasně stanovené cíle také usnadní ponoření se do vybrané aktivity a zároveň umožní větší kontrolu nad vykonávanou činností (Jackson, Csikszentmihalyi, 1999).

Jednoznačná zpětná vazba

Při provádění jakékoliv činnosti je pro člověka zpětná vazba velmi důležitá. Jackson a Csikszentmihalyi (1999) popisují zpětnou vazbu jako vědomí o tom, jak jedinec zvládá prováděnou činnost a nakolik naplňuje své předem stanovené cíle. Zpětná vazba je velmi důležitým nástrojem, aby člověk udržel koncentraci na provozovanou činnost, a je velmi často zařazována mezi hlavní oblast, bez které není možné flow dosáhnout (Bederson, 2004).

Soustředění se na aktuální prožitek

Pokud se jedinec chce naplno zapojit do své aktivity, musí jí věnovat maximální pozornost. Novak, Hoffman a Yung (2000) se domnívají, že koncentrace pozornosti na právě probíhající činnost je neodmyslitelnou součástí prožitku flow. Pokud se jedinec v průběhu své aktivity začne rozptylovat jinými podněty, možnost případného prožitku flow je tím narušena. Soustředění se na možnou budoucnost, popřípadě směřování pozornosti do minulosti, byť ve spojitosti s aktuálně prováděnou činností, nenapomáhá k dosažení flow. Jde o negativní vliv rušící koncentraci směřující k prožitku flow.

Provázanost jednotlivých dimenzí je zde ještě více zřejmá, zvážíme-li nutnost koncentrace na vyhodnocení zpětné vazby, které se nám během činnosti dostává, a na efektivní kontrolu činnosti, která je nezbytná k úspěšnému pracovnímu výkonu.

Pocit kontroly nad prováděnou činností

Dalším z aspektů flow je pocit kontroly spojený s prováděnou činností. Čím více roste kontrola, klesá pocit strachu a úzkosti a člověk má větší možnost prožít flow. Snaha o přílišnou kontrolu situace však pravděpodobnost prožitku flow snižuje. U činností, které nevyžadují žádnou kontrolu a stačí jim věnovat minimální pozornost, se nepředpokládá, že by se mohl prožitek flow dostavit (Jackson, Csikszentmihalyi, 1999).

Ztráta sebeuvědomění

Macková (2003) tento prožitek charakterizuje jako zážitek, kdy člověk splývá s okolím, ztrácí se ve světě, činnosti jdou lehce a bez námahy. To, že si člověk neuvědomuje sám sebe, ale neznamená, že se ve stavu flow vzdává své psychické energie, nebo že si neuvědomuje, co se děje v jeho těle nebo v mysli. Pouze se nezaměřuje na okolí a na informace, které běžně používá při prezentaci své osoby. Veškeré úkony provádí samozřejmě a automaticky, instinktivně.

Ztráta sebeuvědomění a ponoření se do aktivity jsou dimenze tak podobné a spolu provázané, že byly spojeny do jedné dimenze. Ztráta sebeuvědomění úzce souvisí s dimenzí kontroly. Pouze v případě, kdy zažíváme pocit kontroly nad vykonávanou činností, můžeme se jí úplně odevzdat (Jackson, Csikszentmihalyi, 1999).

Změna vnímání času

Tato dimenze je jedna z méně důležitých složek flow a nemusí se vždy vyskytovat. Naopak se může vyskytovat v situacích, kdy nejde o prožitek flow. Rychlost plynutí času může člověk vnímat jako zpomalenou, tak i zrychlenou. Rychlejší ubíhání času je popisováno častěji (Voelkl, Ellis, 1998). Autoři Jackson a Csikszentmihalyi (1999) zmiňují ještě třetí možnost, a to úplnou časovou dezorientaci nebo pocit, že se čas zastavil. Autoři dále uvádějí, že vliv na změnu vnímání času při prožitku flow má samotná povaha prováděné činnosti, respektive nutnost si při ní hlídat čas. Dimenze úzce souvisí s hlubokým ponořením se do činnosti a ztrátou sebeuvědomění.

Autotelická osobnost

Autotelickou osobnost popisuje Csikszentmihalyi (2008) jako finální výsledek prožívání flow. Výraz autotelie pochází z řečtiny a znamená samotný nebo jediný účel nebo cíl. Z toho vyplývá, že autotelická činnost bude taková, kterou bude člověk provádět jen pro ni samotnou a není potřeba žádného jiného motivu. Oproti tomu stojí pojem exotelie. Ten zahrnuje motivy, které směřují k vnějším benefitům, které z činnosti vyplývají.

Autor uvádí, že autotelický člověk je mnohem méně závislý na materiálním zázemí, komfortu, úspěchu a podobných benefitech právě kvůli tomu, že odměnou pro něj je činnost sama o sobě. Člověk nezávislý na externí odměně prožívá vyšší míru autonomie a větší spokojenost se sebou samým. S tím, jak roste množství činností, kterým se člověk oddává a které vykonává především pro potěšení z nich, se výrazně mění kvalita jeho života (Csikszentmihalyi, 1999).

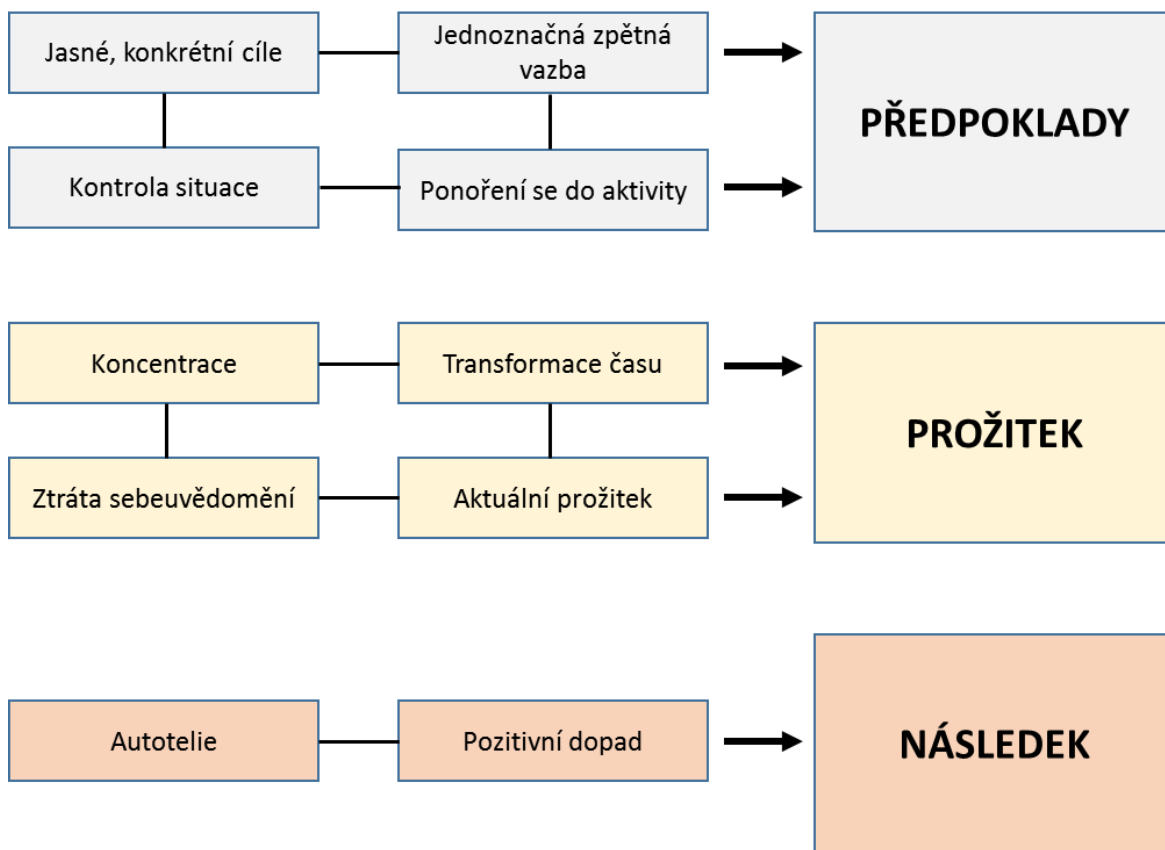
Autor dále uvádí, že nelze dosáhnout dokonalé autotelické osobnosti, protože některé činnosti si člověk sice velmi užívá a vykonává je jen pro radost z nich samotných, ale často také musí dělat věci, které ho tak neuspokojují, z důvodu vnějšího motivu, nutnosti nebo povinnosti (Csikszentmihalyi, 1999).

1.5 Dimenze jako předpoklad, prožitek a následek flow

Na jednotlivé dimenze flow můžeme pohlížet jako na komponenty prožitku, ale můžeme je vnímat i jako předpoklad nebo následek prožitku flow. Názory na určení, které faktory předcházejí flow, které tento stav přímo tvoří a které jsou důsledkem, se různí (Novak, Hoffman, Yung, 2000).

Model Flow rozděluje dimenze do tří rovin na základě kauzality vzniku prožitku. Předpokladem pro prožitek flow jsou dimenze „*Jasně, konkrétní cíle*“, „*Jednoznačná zpětná vazba*“, „*Kontrola situace*“ a „*Ponoření se do aktivity*“. Pod prožitek flow patří dimenze „*Koncentrace*“, „*Transformace času*“, „*Ztráta sebeuvědomění*“ a „*Aktuální prožitek*“. Následkem prožitku flow je „*Autotelie*“ a „*Pozitivní dopad*“.

Schéma č. 4: Model Flow – předpoklad, prožitek, následek



Zdroj: Chen, 2000; vlastní zpracování

Dimenze výše uvedeného modelu neodpovídají přesně devíti dimenzím Csikszentmihalyiho. Model obsahuje osm z devíti dimenzí flow, autor neuvádí dimenzi „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi*“, která by zřejmě patřila do předpokladů prožitku flow. Zároveň dimenze „*Soustředění se na aktuální prožitek*“ je rozdělena na dvě, „*Koncentrace*“ a „*Aktuální prožitek*“.

1.6 Prožitek flow v činnostech

Csikszentmihalyi (1990) předpokládá, že stav flow se nevyskytuje v pasivních okamžicích, ale v době, kdy se člověk intenzivně soustředí na provozovanou činnost a cílevědomě se zaměří na svůj výkon. Právě toto zaneprázdnění vytváří pocit nadšení, spokojenosti a štěstí.

Prožitek flow se může objevovat u celé řady činností. Vědci zjistili, že flow se často vyskytuje nejen ve sportu, ale také v umění a vědě (Csikszentmihalyi, 1996), estetických zážitcích (Csikszentmihalyi 1990; Mazzola, Cherlin, 2006), učení (Malone, Lepper, 1987; Brosnan,

Goodison, 2010) i při volnočasových aktivitách (Jones et al., 2000). Teorie flow byla v posledních letech aplikována i na internet a online hry (Řezáč, 2007).

Prožitek flow při práci

Významnou oblastí, kde je prospěšné zažívat flow je práce, pracovní činnost, výkon profese. Touto tematikou se zabývali především Csikszentmihalyi a LeFevre (Csikszentmihalyi 1975; Csikszentmihalyi, Csikszentmihalyi 1988; Csikszentmihalyi, LeFevre, 1989; Csikszentmihalyi 2008). Podle autorů jsou právě při práci vhodné podmínky k prožitku flow.

Práce je ideální pro dosažení stavu hlubokého zaujetí činností, protože oproti volnočasovým aktivitám splňuje hned několik podmínek pro flow. Úkoly, cíle a pravidla jsou obvykle jasně dané, úkol podporuje soustředěnost a pracovníci dostávají zpětnou vazbu o tom, jak dobře nebo špatně pracují. Čím více je práce zajímavá, přiměřená svojí náročností, má jasně stanovené cíle a pracovníci dostávají okamžitou zpětnou vazbu, tím více je pravděpodobné, že pracovníci budou prožívat flow a práce je bude těšit.

Jestliže budou pracovníci v zaměstnání zažívat flow, může to přinést pozitiva pracovníkům i zaměstnavatelům. V lidech se podnítl zájem a vnitřní motivace k plnění úkolů a také dostanou příležitost předvést své schopnosti, což může přinést pocit naplnění. Csikszentmihalyi (2008) uvádí, že pokud se lidé budou řídit návodem modelu flow, teoreticky každá práce se dá změnit tak, aby přinášela více radosti. Zaměstnavatel může v pracovnících podpořit zážitek flow tím, že bude pracovníkům zadávat úkoly, u kterých bude optimální poměr mezi schopnostmi pracovníka a náročností úkolů. Postupem času se zvyšováním schopností pracovníka bude zaměstnavatel zvyšovat i náročnost úkolů.

Zároveň je třeba brát v potaz, že i když práce bude splňovat předpoklady pro prožitek flow, nemusí pracovníci tento stav prožívat. Optimální prožívání závisí na subjektivním zhodnocení možností dané práce a pracovníkových vlastních možností (Csikszentmihalyi, 1997).

1.7 Tvořivá osobnost

Dalším z pojmů, které Csikszentmihalyi (2007) uvádí, je tvořivá osobnost. Popsal ji jako takovou osobnost, ve které se propojují zdánlivě opačné rysy, díky kterým může člověk jednat v celém rozsahu svého potenciálu. Jako další charakteristiky tvořivé osobnosti uvádí: schopnost

hlubokého soustředění, odhodlání překonávat překážky, pocit bezpečí a sebejistoty, vášně vůči svým výtvorům, schopnost objektivně posoudit své výtvořiny, intenzivní práci prokládanou pauzami a umění užít si proces tvoření jako takový.

Některé charakteristiky tvořivé osobnosti jakoby přímo souvisely s určitými charakteristikami prožitku flow, například schopnost hlubokého soustředění a umění užít si proces tvoření. Pocit bezpečí a sebejistoty může souviset s „*Rovnováhou mezi výzvou a schopnostmi jedince*“ a intenzivní práce prokládaná pauzami může souviset s „*Ponořením se do aktivity*“ a se „*Ztrátou sebeuvědomění*“.

Tvořivou osobností se zabývali i Wickesová, Ward a Roeper (2006) a na základě svých výzkumů dospěli k následujícím charakteristikám tvořivé osobnosti: sklonu vyhledávat dobrodružství a riskovat, inteligenci, impulzivitu, zvědavost, nekonvenčnost a silné vnitřní motivaci k tvoření.

Motivací, zejména výkonovou motivací, se budu zabývat ve druhé kapitole této práce.

1.8 Měření přítomnosti flow

K měření flow bylo vyvinuto několik metod. Jednou z nich je snímání vzorků zkušenosti *ESM – Experience Sampling Method*. Metoda je založená na využití pagerů, kterými jsou respondenti během jednoho týdne v nepravidelných intervalech vyzýváni k provádění záznamů. Do dotazníků respondenti zaznamenávají odpovědi na otázky zaměřené nejen na činnost, ale také na to s kým právě jsou, na jakém místě, jak se fyzicky cítí, co by dělali raději atd. (Moneta, 2012b). Tvůrcem metody je Csikszentmihalyi, metodu ve svých výzkumech pro měření flow využívali také např. Hektner a Schmidt (Hektner, Schmidt, Csikszentmihalyi, 2007).

Alternativním nástrojem na zjištění přítomnosti flow a všech jeho devíti dimenzí během určité aktivity tak, aby nebylo nutné provozovanou činnost přerušovat, jsou polostrukturované rozhovory nebo dotazníky. U polostrukturovaných rozhovorů jsou jádrové otázky nejčastěji pokládány podle potřeby tak, aby pokryly jednotlivé dimenze flow. Prvním dotazníkem pro měření flow byl *Flow Q - Flow Questionnaire*. Mezi nejznámější dotazníky speciálně vyvinuté pro měření flow patří *Flow State Scale 2* nebo *Dispositional Flow Scale 2*.

Autorem metody *Flow Q - Flow Questionnaire* je Csikszentmihalyi. V první části si respondent přečte tři situace typické pro prožitek flow. Následně je respondent dotazován, jestli něco podobného zažil, případně jak často má podobný prožitek a při jaké aktivitě. Následně je možné respondentovi položit další doplňující otázky, například jak tato zkušenost obvykle začíná, jak probíhá a jak se při ní cítí (Moneta, 2012b).

Dotazník *FSS-2 Flow State Scale 2* vznikl v roce 1996, jeho autory jsou Jackson a Eklund. Původně je dotazník konstruován pro měření úrovně prožívání flow u sportovců, ale dle autorů ho lze využít pro získání informací o prožitku flow i u jiných druhů aktivit (Jackson, Eklund, 2002). Prvotní verze FSS, která zahrnovala devět šestipoložkových podskupin, byla vyplněna 394 americkým a australskými atlety. Každá podskupina měřila jednu z devíti dimenzí flow. Protože některé položky původních škál byly považovány za problémové z koncepčních nebo statistických důvodů, nahradili Jackson a Eklund (2002) tyto problematické položky a vytvořili novou verzi dotazníků: *Flow State Scale - 2 (FSS-2)* a *Dispositional Flow Scale - 2 (DFS-2)*.

Oblast flow je rozdělena celkem na 9 dimenzí, které identifikovali Jackson a Csikszentmihalyi. Jedná se o dimenze: „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, „*Ponoření se do aktivity*“, „*Jasně, konkrétní cíle*“, „*Jednoznačná zpětná vazba*“, „*Soustředění se na aktuální prožitek*“, „*Kontrola situace*“, „*Ztráta sebeuvědomění*“, „*Transformace času*“ a „*Autotelická osobnost*“. Dimenze jsou podrobněji popsány v kapitole 1.4. Dotazník obsahuje celkem 36 položek, každou dimenzi představují 4 položky. Metoda nebyla standardizovaná na českou populaci, ale její reliabilita byla v České republice opakovaně prokázána, například v rámci výzkumů Řezáče (2007), Riegla (2013) a Kalníka (2014).

Dotazník *DFS-2 Dispositional Flow Scale 2* autorů Jacksonové a Eklunda je koncipován velmi podobně jako FSS-2, 36 otázek je rozdělených po čtyřech podle jednotlivých dimenzí flow. Dotazník měří frekvenci dosahování flow v dané aktivitě. DFS-2 oproti FSS-2 vykazuje o něco málo vyšší validitu a reliabilitu (Jackson, Eklund, 2002).

Existují i zkrácené verze dotazníku, například dotazník *Flow Short Scale* vznikl v roce 2003 a jeho autorem je Rheinberg. Měří zkušenosti se všemi komponentami flow. Zahrnuje 10 položek. Dotazník byl validovaný a koreluje s metodou ESM (Nakamura, Csikszentmihalyi, 2002).

Dotazníkem pro měření flow při práci je WOLF Work-Related Flow scale autora Bakker (2008). Dotazník obsahuje 13 položek, 4 položky měří ponoření se do činnosti, 4 položky měří zábavnost, zajímavost práce a 4 položky měří intrinsickou pracovní motivaci. Položky se ptají na to, jak často pracovníci zažili určitou zkušenost v období jednoho týdne. Odpovědi respondenti zaznamenávají na stupnici mezi 0 – nikdy a 4 – každý den.

V rámci výzkumů prožitku flow při brouzdání po internetu nebo při hraní počítačových her se později začaly používat metody biometrického měření, například měření míry napětí ve svalech, aktivity mozku atd. (Nacke et al., 2010).

2. VÝKONOVÁ MOTIVACE

O motivaci obecně můžeme hovořit jako o všem, co způsobuje nějaké chování, jednání nebo reakci (Kern et al., 1999). Motivací se označují seskupení hlavních, vedlejších a navzájem se ovlivňujících i často vzájemně se překrývajících motivů. *Intrinsická* motivace je motivací bez vnější odměny, vede tak k aktivitám, které mohou člověka uspokojovat samy o sobě. Může jít o radost z provádění dané práce, mistrovství, nebo dokonalé zvládnutí daného úkolu. Když člověk určitou aktivitu provádí kvůli konkrétní odměně, získání vítězství, obdivu, finanční odměně, jedná se o motivaci *extrinsickou* (Pavlas, 2011). Hošek (Hošek a kol., 2009) označuje motivaci jako jeden z obecných znaků předpovídajících úspěch, další autoři, např. Atkinson, považují motivaci za nejdůležitější zdroj variace výkonu (Pavlas, 2011).

Motiv výkonu nebo také výkonová motivace je chápána jako očekávání určitých afektivních změn ve vztahu k dosažení nebo nedosažení cíle (Muchinsky, 2006; Robbins, Decenzo, 2001). Motiv výkonu můžeme dále charakterizovat jako jednu z relativně stabilních osobnostních charakteristik, která je determinována ontogenetickou historií člověka, jeho životními zkušenostmi a je přirozeným zdrojem rozdílů mezi lidmi (Pardel, Maršálová, Hrabovská, 1987). Heckhausen (1965, in Bedrnová, Nový, 2002) definoval výkonovou motivaci jako osobnostně charakteristickou, relativně stálou tendenci jedince o dosažení co nejlepšího výkonu v činnostech, ve kterých lze dosáhnout úspěchu. Dále lze výkonovou motivaci definovat jako snahu jedince obstát ve výkonových situacích, a to jak z jeho vlastního pohledu, tak i z pohledu sociálního okolí. Jde o to, aby jedinec vytrval v náročné činnosti, dosáhl cíle a zároveň jde o snahu jedince stát se úspěšným člověkem (Pavlas, 2011).

Po dlouhou dobu byla motivace k výkonu vnímána na základě teorií McClellanda, Atkinsona a Heckausena jako výsledná tendence emocionálního konfliktu mezi kladnými tendencemi k očekávání úspěchu a vyhnutí se neúspěchu. Dále byla doplněna Weinerem (2008) o proměnné související se sebepojetím a chápáním sebe sama, Elliotem a Dweckovou (2005) o proměnnou kompetence. K často uváděným dimenzím motivace k výkonu patří také cílevědomost, samostatnost a flexibilita (Schuler, Prochaska, 2001) nebo stav flow (Csikszentmihalyi, 2008).

V kontextu obecné definice výkonové motivace jako tendence něco dělat lépe, lze uvažovat o dvou základních motivech, motivu dosažení *úspěšného výkonu* a motivu *vyhnutí se neúspěchu*. Potřeba dosažení úspěšného výkonu a potřeba vyhnutí se neúspěchu jsou navzájem

na sobě nezávislé. Mohou se vyskytovat současně, přičemž výsledná tendence chování jedince ve výkonovém kontextu je určena nestejnou úrovní jejich působení (Stackeová, 2010). Jestliže převažuje potřeba úspěchu, u tohoto jedince je vyšší pravděpodobnost provádění činností orientovaných na úspěch. Naopak v případě převažující potřeby vyhnout se neúspěchu, můžeme počítat spíše s relativní pasivitou člověka (Bedrnová, Nový, 2002).

Za úspěch je považováno u osob s vysokou výkonovou motivací zpravidla *dosažení cíle*. To se dá vyjádřit i tak, že vysoce výkonově motivovaní lidé bývají cílově orientovaní. Jejich cíle mívají poměrně často vzdálený časový horizont. Úspěch, neboli dosažení cíle, pak předpokládá určitou formu plánování, která odlišuje výkonovou motivaci od mnoha jiných motivů. Dále už potom záleží na *aspirační úrovni* jedince. Pojem aspirace představuje osobnostně příznačnou výši nároků, které jedinec klade na svůj výkon. Respektive se jedná o individuálně odlišné cíle, které si člověk v životě stanovuje a které mohou být vysoké nebo nízké, někdy žádné. Dosažení cílů může být relativně náročné nebo naopak relativně snadné. Důležitou úlohu rovněž sehrává úroveň sebehodnocení. Na základě sebehodnocení člověk získává souhlasný nebo nesouhlasný postoj k sobě samému. (Bedrnová, Nový, 2002). Na význam pozitivního sebehodnocení vzhledem k provedenému výkonu poukazuje i Křeménková a Novotný (2010), když uvádějí, že sebehodnocení je závislé na představě o sobě samém, na postavení v sociální skupině nebo společnosti a na úrovni aspirace.

Lidé se silnou potřebou výkonu preferují úkoly střední obtížnosti, aby neriskovali neúspěch. Zároveň ale odmítají lehké úkoly, protože jejich splnění nepřináší tak výraznou radost z úspěchu. Z tohoto úhlu pohledu volí lidé se silným motivem úspěchu úkoly o střední obtížnosti proto, že je informují o jejich vlastních schopnostech. Neúspěch u těžkých úkolů je přisuzován obtížnosti těchto úkolů. U úkolů o střední obtížnosti bývá úspěch a neúspěch přisuzován schopnostem a úsilí. Naopak lidé se slabou potřebou výkonu preferují úkoly lehké nebo velmi těžké. Zažívají strach z neúspěchu, proto volí lehké úkoly. Těžké úkoly volí proto, že neúspěch v těžkém úkolu neprožívají tak výrazně (Provazník, 2002).

Kuhl a Henseler (2004) rozlišují zdroje motivace na *vědomé* a *nevědomé*. Výkonová motivace je přítomna v obou oblastech. Vědomé zdroje výkonové motivace souvisejí vždy s podaným výkonem. Nevědomá výkonová motivace je dle autorů rozdělena na výkonovou motivaci zaměřenou na kvalitu (teamworking), výkonovou motivaci zvládající neúspěch (učit se z chyb), soutěživou výkonovou motivaci (pracovní nátlak), úzkostnou výkonovou motivaci (sebekritika,

bezmocnost) a hravou výkonovou motivaci (flow). Autoři tak připouštějí, že v neuvědomovaných motivech výkonově orientovaného člověka může být motiv dosažení prožitku flow.

Sebedeterminační teorie autorů Deciho a Ryana (2008) zastává názor, že pro předpověď důležitých životních výsledků, například psychického zdraví, kreativního řešení problémů apod., je důležitější znát typ nebo kvalitu motivace člověka, než celkovou sílu motivace. Autoři v této teorii dělí motivaci na motivaci *autonomní*, *kontrolovanou* a *amotivaci*. Největší rozdíl autoři vnímají mezi motivací autonomní a kontrolovanou. Pokud jsou lidé autonomně motivovaní, chtějí činnost vykonávat, identifikují se hodnotami prováděné činnosti a ideálně ji integrují do svého vnímání Self. Kontrolovaná motivace zahrnuje externí regulaci, jako například odměna nebo trest, ale i vnitřní regulaci, kdy je jednání částečně internalizováno a je poháněno faktory jako je pochvala nebo vyhnutí se hanbě. Oba dva druhy motivace však dodávají energii pro zvládnutí úkolu. V kontrastu k těmto dvěma druhům motivace stojí amotivace. Amotivace se vyznačuje nedostatkem zájmu a samotné motivace (Deci, Ryan, 2008).

2.1 Výkonová motivace a flow

Od začátku výzkumu flow se očekává, že tento stav je pozitivně propojený s výkonem. Jednak se jedná o velmi příjemný stav, který sám o sobě má udržovat výkon, dále pak osoby zažívající flow jsou více motivované k uskutečnění dalších, zdokonalujících aktivit. Aby jedinci zažili flow znovu, budou si dávat úkoly spojené se stále větší výzvou. Proto je stav flow považován za motivační sílu pro dokonalost. Nakamura a Csikszentmihalyi (2002) tento názor podpořili studii, ve kterých zkoumají souvislosti mezi flow prožitkem a školním výkonem. Zjistili, že matematicky nadané děti s nízkou výkonností prožívají flow minimálně oproti průměrně nadaným dětem s vysokou tendencí k výkonu. Nakamura dále zjistil, že vysoce výkonní studenti daleko snáze prožívají flow, protože jsou zdatnější. Výsledkem studie bylo tvrzení, že prožitek flow nebyl jen příčinou, ale i důsledkem zvýšeného učení (Nakamura, Csikszentmihalyi, 2002).

Na druhou stranu na základě výsledků studie Walkera (Voelkl, Ellis, Walker, 2003) existuje názor, že výkonově orientovaný člověk jen zřídka kdy prožívá flow. Prožitek flow je přítomen

spíše v situacích, které nejsou spojeny s dosahováním výsledků. I když autor uvádí, že flow je možné prožít i v případě, když je člověk vysoce výkonově orientovaný, prožitek flow je však v těchto případech minimalizován.

Otázkou propojení soutěživé, úzkostné a hravé výkonové motivace se zabývá ve své studii Swann se svým kolektivem (2011). Při zkoumání flow v prostředí golfu zjistili, že výkonová motivace ovlivňuje optimální prožívání na třech úrovních. První úroveň je *facilitující flow*. Autoři zde hovoří o výkonové motivaci vztažené k touze podat dobrý výkon, dosáhnout svých cílů v soutěži. Události, které představují větší než běžnou výzvu pro daného člověka, patří mezi obzvláště facilitující. Jinými slovy, čím větší možnost kompetice s vlastními schopnostmi, tím větší ponoření se do aktivity lze získat. Druhou úroveň sytí motivace, kterou autoři nazývají jako *non – optimal*. Kombinuje ve svém konceptu buď nedostatek motivace, nebo přehnanou motivaci. Někteří golfisté uvádějí, že nedostatek odvahy nebo nedostatečná výzva zabraňuje dosažení flow, pokud jsou ostatními nuceni k výkonu. Jinak řečeno, člověk nikdy nedosáhne optimálního prožívání, jestliže je nucen něco dělat „na sílu“. Třetí úroveň je pak tzv. *negativní stav*, který je charakteristický existencí negativních myšlenek a pocitů, které ovlivňují prožitek flow. Výkon je narušený přítomností obav, ztrátou sebedůvěry a úzkostí.

Výkonová motivace může souviset přímo s jednotlivými dimenzemi prožitku flow. Příkladem může být dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“. Jedinci se silnou potřebou výkonu preferují úkoly střední obtížnosti, aby neriskovali neúspěch. Výzvy a schopnosti budou v rovnováze. Výkonová motivace může souviset také s oblastí „*Soustředění se na aktuální prožitek*“. Člověk, který se bude snažit dosáhnout svého cíle, bude přemýšlet spíše nad tím, jaké to bude, až cíle dosáhne. Jeho myšlenky se tak budou obracet spíše k budoucím cílům a nikoli k aktuálně prožívaným činnostem, které jsou pro stav flow zásadní. Jedinec se v takovém případě do optimálního prožitku flow vůbec nedostane (Man, Řepka, 2005).

2.2 Výkonová motivace a práce

Psychologie práce a organizace nahlíží na práci jako na činnost, která se odehrává na pracovišti, ve firmě nebo organizaci. K práci může člověk přistupovat primárně jako ke zdroji

materiálního či sociálního pohodlí, dále může jít o postoj k práci jako k příležitosti k vykonávání moci, nebo jako k prostředku hledání vlastní identity (Štikar a kol., 2003).

Ve své podstatě každé zaměstnání přináší člověku finanční prostředky, kterými uspokojí své základní biologické potřeby včetně potřeby bezpečí. Výkon zaměstnání rovněž umožňuje uspokojení potřeb sounáležitosti, hlavně potřeby stabilního místa v rámci pracovního kolektivu nebo jiné sociální skupiny. Profese nám umožňuje také uspokojit potřebu změny, nových zkušeností a rozvoje nových kompetencí. Představa dalšího profesního rozvoje, kariéry, může uspokojovat potřebu otevřené budoucnosti. Profese nám umožňuje též uspokojení potřeby sebeúcty, pocitu důstojnosti, významu vlastní osoby, sociální a profesionální prestiže. Zaměstnání také může být předpokladem pro dosažení nejvyšší potřeby v hierarchii, kterou je seberealizace (Štikar a kol., 2003).

2.2.1 Job Characteristics Model

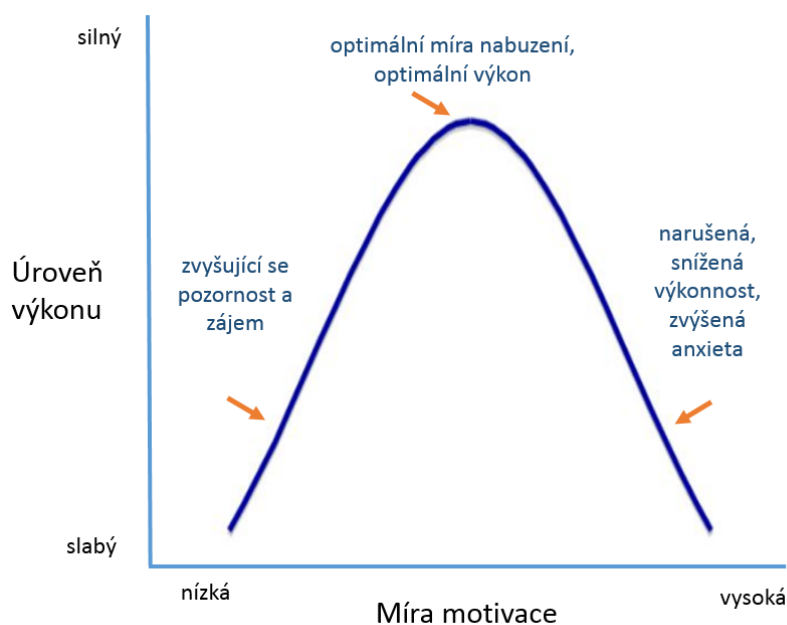
V 70. letech Hackman a Oldham vytvořili soubor pěti klíčových charakteristik práce (Job Characteristics Model). Model vychází z dřívějších teorií pracovní motivace, zejména z teorie Herzberga a McClellanda. Autoři vycházejí z předpokladu, že pracovní místo nemá charakterizovat jen produktivita, ale jeho charakteristiky mají být pro pracovníka zajímavé a motivační. Autoři stanovili následující charakteristiky: „Rozmanitost“, „Identitu úkolu“, „Významnost úkolu“, „Autonomii“ a „Zpětnou vazbu“ (Fried, Ferris; 1987). Úkoly mají být rozmanité, smysluplné, ucelené a má být jasně daný výsledek práce. Práce má mít vliv na jiné lidi a má být v určité návaznosti na další pracovní činnosti. Plnění úkolů má umožňovat nezávislost v organizaci práce a v rozhodování. Pracovníci mají získávat nezkreslenou zpětnou vazbu na svůj výkon. Pokud jsou tyto charakteristiky práce přítomny, pracovník bude považovat vykonávanou práci za významnou, smysluplnou a bude mít pocit osobní odpovědnosti za výsledky. Výsledkem může být vysoce kvalitní pracovní výkon, vysoká vnitřní motivace k práci, spokojenost pracovníka, nižší absence a fluktuace zaměstnanců. Tento model má určité rezervy, nebyl prokázán jednoznačný vztah mezi spokojeností pracovníků a produktivitou, nabízí však v praxi využitelný koncept pro projektování pracovních míst.

2.2.2 Yerkes-Dodsonův zákon

S uskutečňováním pracovního výkonu souvisí pojem *aktivační optimum*. Jedná se o vztah mezi výkonností a úzkostí (aktivační úrovní). Tento vztah vyjadřuje Yerkes-Dodsonův zákon,

označovaný jako zákon obrácené U křivky. Optimální aktivační úroveň se různí podle náročnosti výkonu. Vyšší aktivace pomáhá jen relativně jednoduchým úkolům, jako jsou rutinní a monotónní činnosti, zatímco nižší aktivace je výhodná pro složité, tvůrčí úkoly (Machač, Machačová, Hoskovec, 1988).

Graf č. 1: Yerkes-Dodsonův zákon



Zdroj: Nakonečný, M. 2013; vlastní zpracování

Na obrázku je znázorněna závislost mezi intenzitou výkonu a úrovní motivace. Jestliže je jedinec málo motivovaný, úroveň výkonu je také nízká. Jestliže motivace poroste, zvýší se i pracovníkům výkon. To platí jen do určitého bodu, kdy člověk dosáhne optimální míry motivace a optimálního výkonu. Po této hranici s dále rostoucí motivací pracovní výkon klesá. *Hypoaktivace* se může projevit nudou, ospalostí a jistou relaxací, při *hyperaktivaci* pozorujeme silné vzrušení a neklid. Při nízkých a vysokých hladinách je výkonnost narušena a jedinec nedosáhne maxima. Optimem je určitá mírnější podporující úzkost, která motivuje člověka k jednání a zvyšuje jeho aktivitu.

2.3 Měření výkonové motivace

Výkonová motivace bývá testována různými metodami, nejrozšířenější jsou projekční metody a dotazníky.

Za nejvýznamnější projekční metodu bývá považován *TAT – Tematický apercepční test*, který sestavili Murray a Morgan v roce 1935. Skórovací systémy k němu vypracovali McClelland a Heckhausen. McClelland se svými spolupracovníky vytvořili klíč pro obsahovou analýzu příběhu TAT upraveného pro měření výkonové motivace. Heckhausen (1963, in Heckhausen, 1991) je autorem Testu tematické apercepce pro dvě protikladné tendence výkonové motivace – naděje na úspěch a strach z neúspěchu. Z nich odvozuje další komponenty, a to celkovou motivaci a čistou naději.

Dalším významným nástrojem pro výzkum výkonové motivace jsou dotazníkové metody. Jejich teoretická východiska nejsou tak podrobně zpracována, jako je tomu u TAT. Mezi hlavní dotazníky výkonové motivace patří LMI, D-M-V, TAQ, AAT, MOVYK a L-M-G. Dotazníkové metody jsou charakteristické vyšší reliabilitou, ale nižší validitou (Hrabal, Man, Pavelková, 1989).

LMI - Dotazník motivace k výkonu sestavili v roce 2003 autoři Schuler a Prochaska. Je českou adaptací původní německé metody LMI (Leistungsmotivationsinventar; 2001), která vyšla také v anglické verzi jako Achievement Motivation Inventory (AMI). Do češtiny dotazník přeložila Hoskovcová.

Dotazník zjišťuje motivaci k výkonu vztahenou na profesi a snaží se sjednotit dimenze široce pojímané výkonové motivace v profesním životě. Určena je primárně pro populaci od 16 let a je zacílena do oblasti psychologie práce a organizace, poradenství, sportovní psychologie a okrajově také do oblasti psychologie výchovy a vzdělávání.

LMI obsahuje celkem 170 otázek, vždy 10 otázek se vztahuje ke každé ze 17 dimenzí, které jsou: „*Vytrvalost*“, „*Angažovanost*“, „*Cílevědomost*“, „*Dominance*“, „*Flow*“, „*Ochota učit se*“, „*Orientace na status*“, „*Důvěra v úspěch*“, „*Flexibilita*“, „*Nebojácnost*“, „*Internalita*“, „*Kompenzační úsilí*“, „*Hrdost na výkon*“, „*Preference obtížnosti*“, „*Samostatnost*“, „*Sebekontrola*“ a „*Soutěživost*“. Výsledkem testu je pak hodnota motivace výkonu celkově i pro jednotlivé škály (Schuler, Prochaska, 2003).

D-M-V Dotazník motivace výkonu, vznikl v roce 1984 a jeho autory jsou Pardel, Maršálová a Hrabovská. Je sestaven na základě Hermansovy metodiky k Testu motivu výkonu (PMT) ve své čtvrté revizi. Dotazník byl standardizovaný na vysokoškolských a středoškolských studentech, je doporučený pro účely psychologického výzkumu, diagnostickou a poradenskou praxi psychologů, pedagogů a výchovných poradců. Často bývá využíván v psychologii sportu. Dotazník obsahuje 51 položek, výroků, které tvoří tři škály:

- škála motivu výkonu (MV) – 24 položek; má identifikovat aspekt výkonového chování, aspekt aspirační úrovně, aspekt vytrvalosti v práci a aspekt časové orientace do budoucnosti
- škála anxiety posilující výkon (AP) – 10 položek; postihuje jednoznačně souvislost mezi mírným stavem napětí a mobilizací aktivity jako příznivými podmínkami dobrého výkonu
- škála anxiety brzdící výkon (AB) – 17 položek; popisuje sebepřiznání úbytku výkonu, ztrátu pohotovosti a aktivity ve stavech napětí vyvolaných především v kritických, zátěžových nebo nových situacích (Pardel et al., 1987).

V roce 1952 vzniká dotazník *TAQ – Test Anxiety Questionnaire*. Test autorů Mandlera a Sarasona obsahuje 37 položek a měří potřeby vyhnout se neúspěchu (Mandler, Cowen, 1958).

Dotazník *AAT – Achievement Anxiety Test* vzniká v roce 1960, jeho autory jsou Alpert a Haber. 19 položek měří facilitující úzkost, do jaké míry úzkost zlepšuje výkon studenta, a oslabující úzkost, interferenční efekt testové úzkosti (Alpert, Haber, 1960).

Dotazník Gjesmena a Nagårdema *AMS – Achievement Motivation Scale* z roku 1970 měří zvlášť tendenci dosáhnout úspěchu a tendenci vyhnout se selhání. Českou verzi zpracoval Man (Man, Nygard, Gjesme, 1994).

Autory dotazníku *MOVYK* jsou Hošek, Man a Klíma. Dotazník tvoří 40 otázek, 20 otázek je skórujících pro naději na úspěch a 20 otázek skóruje pro strach z neúspěchu (Stackeová, 2010).

Pro děti ve věku 8 – 12 let je sestavený semiprojektivní test *L-M-G Leistungs – Motivation – Gitter*. Vznikl v roce 1976 a jeho autorem je Schmalt (Stackeová, 2010).

3. VÝZKUMY V OBLASTI FLOW

Výzkumy v oblasti flow získávají ve světě stále větší popularitu. Měření subjektivních zážitků, jako je flow, je ovšem složité a náročné v důsledku jeho nestabilních a nevědomých charakteristik (Nakamura, Csikszentmihalyi, 2002).

Přestože je teorie flow založena na rozsáhlém empirickém výzkumu a je dodnes používána mnoha psychology i badateli z jiných oblastí, je možno ji z určitých hledisek kritizovat. Autoři Novak, Hoffman a Yung (2000) ve své studii uvádějí, že Csikszentmihalyiho definice a studie, jež na ni navazují, se velmi liší například v určení, které faktory předcházejí flow, které faktory tento stav přímo tvoří a které jsou až důsledkem. Problematický je již samotný popis stavu flow, který Csikszentmihalyi uvádí ve svých knihách a člancích. Například Weber a kol. (2009) uvádí, že z vědeckého hlediska se jedná někdy až o příliš metaforický způsob vyjadřování, namísto zcela přesné definice najdeme mnoho různých fenoménů pospojovaných neurčitým způsobem do celkového zážitku flow. I když se některé následné studie snaží koncept flow uchopit jasněji, například pomocí neurologických a kognitivních termínů, prozatím neexistuje přesnější, všemi akceptovaná definice. Finneran a Zhang (2005) pak uvádějí, že nepřesná definice flow v rámci konkrétních výzkumů vede k tomu, že různí badatelé měří flow na základě zcela různých aspektů – např. někteří autoři se pokouší měřit zážitek flow jako celek, pro další je určující pocit kontroly, zvědavosti, zaměřené pozornosti a niterného zájmu, jiná studie flow měří na základě koncentrace a potěšení z prováděné činnosti.

Některé systematické studie došly k závěru, že je třeba přezkoumat kulturní podobnosti a rozdíly ve stavu flow (Moneta, 2004). V reakci na tuto potřebu bylo provedeno několik studií využívajících metodu ESM (Asakawa, 2004; Moneta, 2004). Dva klíčové závěry získané z těchto studií jsou, že stav flow se zdá být univerzální a kulturní rozdíly se objevují v závislosti na aktivitách, při kterých k flow dochází.

Navzdory výše uvedeným potížím, zůstává zážitek flow konceptem, který má stále svou interpretační sílu, podpořenou mnoha empirickými důkazy, při vysvětlování toho, proč nás některé aktivity činí šťastnými. Uváděné pochybnosti o přesnosti definice flow, jejím aplikování v rámci konkrétních výzkumů a univerzální platnosti tohoto konceptu, jej nevyvrací, spíše jsou výzvou k detailnějšímu průzkumu.

Flow a motivace, výkonová motivace

Významnou studií na téma flow a motivace byla studie Mannela, Zuzanka a Larsona (1988). Provozovanou činností byly v tomto výzkumu volnočasové aktivity. Autoři studie došli k závěru, že optimálního zážitku flow dosahovali respondenti extrinsicky motivovaní, ale podmínkou bylo, že si sami mohli vybrat volnočasovou aktivitu. Tato zjištění odporují studiím provedeným v následujících letech, např. výzkumu Csikszentmihalyiho a Lefevra (1989) a Hawortha a Hilla (1992). Výsledkem jejich studií byla prokázána pozitivní korelace mezi intrinsickou motivací a prožitkem flow, korelace mezi extrinsickou motivací a prožitkem flow nebyla v žádném z výzkumů prokázána.

Výzkumy flow a motivace po roce 1999 byly zaměřeny převážně na sportovce. Kowal a Frontier (1999) zkoumali vztah mezi flow a motivací v závislosti na sebedeterminační teorii. Zjistili, že intrinsická motivace a sebedeterminační chování ukazuje pozitivní vztah se zážitkem flow, dokonce uvedli, že je důležitým prediktorem prožitku flow. Totéž potvrdili i Martin a Cutler (2002).

Tématu flow a motivace se věnoval i Stavrou (2008), který provedl studii na 291 sportovcích, ve které sledoval mimo jiné souvislosti intrinsické motivace, extrinsické motivace a amotivace s prožitkem flow. K testování použil metody Sport Motivation Scale (SMS) a Flow State Scale (FSS). Ve výzkumu se prokázala pozitivní korelace mezi intrinsickou motivací a zážitkem flow a negativní korelace mezi amotivací a hodnotami stavu flow.

Jako důležité považují zmínit výzkum Řezáče (2007), který jako jeden z prvních v České republice zkoumal fenomén flow pomocí diagnostické metody FSS-2. Autor se ve své práci zaměřil na zjišťování rozdílů v oblasti prožitku flow mezi skupinou sportovců a skupinou uživatelů internetu. Výzkumu se účastnilo 237 respondentů. Autor kromě metody FSS-2 dále použil Rosenbergerovu sebesuzovací škálu. Výzkum Řezáče shledávám zásadním z toho důvodu, že jako první v ČR přeložil položky dotazníku FSS-2 do českého jazyka. Zároveň jeho dotazník v českém překladu dosáhl vysokých hodnot reliability. Na jeho překlad dotazníku se odkazují další výzkumy prožitku flow českých badatelů, jeho překlad bude použit i v této práci. V České republice vznikly další práce na téma prožitku flow, například studie Riegela (2013). Autor se zaměřuje na zjištění prožitku flow u klientů Spinning programu vzhledem k jejich výkonové motivaci a jejich aktuálnímu emočnímu stavu. Vzorek tvořilo 101 českých

a slovenských klientů Spinning programu. Autor použil diagnostické metody FSS-2, D-M-V, Happiness Measures, QSDI a Grandjeanův dotazník. Výsledkem práce bylo zjištění, že mírně nadprůměrná úroveň výkonové motivace může být prediktorem vyšší kvality optimálního prožívání, pokud je provázena mírně nadprůměrnou anxiétou podporující výkon. Naopak, jestliže koreluje nadprůměrná výkonová motivace s nadprůměrnou anxiétou brzdící výkon, kvalita prožitku flow se snižuje.

Sultan (2012) ve své studii zkoumal charakteristiky práce (Job Characteristics Model) jako prediktory pracovní motivace a pracovní spokojenosti. Výzkumu se účastnilo 366 zaměstnanců bank v Pakistánu ve věkovém rozmezí 28 až 50 let. Všech pět pracovních charakteristik (rozmanitost, identita úkolu, významnost úkolu, autonomie a zpětná vazba) pozitivně korelovalo s pracovní motivací a se spokojeností v zaměstnání. V této studii se prokázalo, že těchto pět základních charakteristik je prediktorem motivace a spokojenosti pracovníků.

Flow v pracovní činnosti

Salanová a kol. (2006) uskutečnili výzkum prožitku flow u 258 středoškolských učitelů hudby. Zkoumali souvislosti mezi firemní kulturou, osobnostními charakteristikami a fenoménem flow. Pro měření použili metody FOCUS Organizational Culture Questionnaire, Schwartzův dotazník hodnotových portrétů a WOLF Work-Related Flow scale. Studie přinesla dvě zjištění. Firemní kultura (sociální podpora a jasně stanovené cíle) a sebedůvěra ve vlastní schopnosti pracovníka mají pozitivní vliv na prožívání flow při práci. Zjistili, že učitelé pracující ve školách, kde mohou uplatňovat vysokou úroveň autonomie, mají sociální podporu, supervizi a coaching, dostávají zpětnou vazbu, zažívají flow velmi často a jestliže lidé často prožívají při práci flow, má to v budoucnu pozitivní vliv na pracovní spokojenost a organizační kulturu společnosti. Závěrem výzkumu bylo tvrzení, že organizační zdroje mohou být důležitým původcem flow.

Moneta (2012a) se zabýval souvislostmi mezi příležitostmi ke kreativitě v zaměstnání a intrinsickou motivací v rámci prožitku flow. Přítomnost intrinsické motivace velmi dobře rozlišuje mezi zaměstnanci, kteří prožívají flow při práci, od těch, kteří ho nezažívají vůbec. Nediskriminuje mezi zaměstnanci, kteří flow zažívají v zaměstnání, a těmi, kteří ho zažívají ve volném čase. Prokázalo se, že příležitost ke kreativitě v zaměstnání zvyšuje pozitivní vztah mezi intrinsickou motivací a pravděpodobností prožitku flow při práci (Moneta, 2012a).

Fenoménem flow v pracovní činnosti se v České republice zabýval Kalník (2014). Studoval vztahy prožitku flow vzhledem k jiným vybraným charakteristikám pracovního procesu. Výzkumu se účastnilo 307 respondentů. Autor použil diagnostické metody FSS-2, WAMI, PERMA Profiler a Work-Life Questionnaire. Výsledkem studie bylo zjištění, že mezi různými skupinami profesí (realistické, sociální, konformní) existují rozdíly v prožívání flow, nejčastěji flow prožívají pracovníci sociálních profesí. Vliv na prožívání flow mají také postoje k práci, častěji flow prožívají pracovníci, kteří k práci přistupují jako k zaměstnání a poslání, méně již ti, kteří práci vnímají jako svoji kariéru.

Pracovníci v oboru IT

Vzhledem k výběru základního souboru v této práci, pracovníků v oboru IT, shledávám jako vhodné zmínit práci M. Ponkráče (2013), ve které se autor věnuje osobnostním charakteristikám pracovníků v oblasti IT včetně jejich výkonové motivace. Základním souborem v této studii byli programátoři, celkem se výzkumu zúčastnilo 50 respondentů. Jako diagnostickou metodu si autor zvolil NEO Big Five a LMI. Na základě výzkumu autor popisuje průměrného programátora jako klidného, vyrovnaného, uzavřeného, lehce flegmatického a rezervovaného člověka. Dále pak jako člověka odolného vůči potížím, se sklonem k introverzi, vyšší inteligenci, vzdělanosti, nadanosti, zvědavosti a přemýšlivosti. Z hlediska motivace k výkonu pak charakterizuje programátora jako pracovníka, který se soustředí na práci samotnou a je schopen se v ní ztratit. Není příliš ctižádostivý ani motivovaný vnějšími tlaky, motivací je spíše práce samotná. Neřeší budoucnost, řeší problémy, až nastanou. Nejde mu o soutěžení ani kariéru, do jisté míry se hodlá prací bavit. Důvěřuje ve své schopnosti a komplikace ho motivují k vyššímu výkonu.

VÝZKUMNÁ (EMPIRICKÁ) ČÁST

4. VÝZKUMNÝ PROBLÉM

Hlavním tématem této bakalářské práce je fenomén flow. Prožitek flow se od počátku sleduje v souvislosti s různými činnostmi, především se sportem a dalšími volnočasovými aktivitami. Rozhodla jsem se zaměřit tuto práci na prožitek flow ve spojení s výkonem pracovní profese. Existuje mnoho profesí a každá má své specifika. Aby měl tento výzkum smysl, zaměřila jsem se pouze na pracovníky jedné skupiny dle kategorizace CZ-ISCO, na Specialisty v oblasti informačních technologií. Důvodem byla částečná znalost prostředí, kdy jsem ve společnosti zaměstnávající tyto pracovníky mnoho let pracovala.

Téma je to zajímavé a aktuální, obzvláště v dnešní době, kdy lidé tráví v zaměstnání převážnou část dne. V posledních letech se ve společnostech klade velký důraz na spokojenost pracovníků, jejich motivaci, kreativitu, iniciativu, produktivitu a efektivnost. Základní otázky, které jsem si položila, jsou, jak prožívají flow pracovníci vybraného oboru v České republice a jestli souvisí kvalita prožitku flow s úrovní výkonové motivace pracovníků. Jestliže budu vycházet z přirozeného předpokladu, že pracovník, který zažívá při práci flow, je spokojený pracovník, je zároveň motivovaný, výkonný, loajální atd., tato práce může přinést nová zjištění, která mohou vést k větší spokojenosti pracovníků i zaměstnavatelů.

5. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

Pro tuto bakalářskou práci jsem stanovila následující cíle:

V teoretické části práce na základě teorií popsaných v odborné literatuře a na základě dříve provedených výzkumů popsat *prožitek flow* a problematiku *výkonové motivace* ve vztahu k pracovnímu procesu a naznačit možné vztahy mezi nimi.

V praktické části práce na základě kritického zhodnocení informací z teoretické části práce a s použitím diagnostických metod FSS-2 a LMI:

1. analyzovat *kvalitu prožitku flow* při pracovní činnosti u pracovníků vybraného oboru
2. analyzovat úroveň *výkonové motivace* pracovníků vybraného oboru a popsat *vztah mezi kvalitou prožitku flow a zjištěnou úrovní výkonové motivace*.

V návaznosti na cíle práce jsem stanovila následující výzkumné otázky a hypotézy:

VO1: Jak prožívají flow pracovníci vybraného oboru v České republice?

VO2: Jak souvisí kvalita prožitku flow s úrovní výkonové motivace pracovníků vybraného oboru v České republice?

K první výzkumné otázce se vztahují následující hypotézy:

H1: Pracovníci v oboru IT dosahují v testu FSS-2 vyššího skóre než průměrného u dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“.

H2: Pracovníci v oboru IT dosahují v testu FSS-2 nižšího skóre než průměrného u dimenze „*Transformace času*“.

H3: Mezi kvalitou prožitku flow a délkou praxe v oboru u pracovníků v oboru IT v České republice existuje statisticky významný pozitivní vztah.

K druhé výzkumné otázce se vztahuje hypotéza:

H4: Mezi prožitkem flow a výkonovou motivací u pracovníků vybraného oboru v České republice existuje statisticky významný pozitivní vztah.

6. TYP VÝZKUMU A METODY ZÍSKÁVÁNÍ DAT

Předkládaná bakalářská práce je výzkumnou studií kvantitativního typu. Sběr dat probíhal od poloviny března do října 2017. Metodou pro získávání dat byl dotazník. Pro účel výzkumu jsem vytvořila testovou baterii, která se skládala ze dvou testových metod, a to:

FSS-2 Flow State Scale 2 (Jackson, Marsh, 1996)

LMI – Dotazník motivace k výkonu (Schuler, Prochaska, 2003).

Dotazník se skládal celkem ze tří částí. V úvodu dotazníku byla zdůrazněna dobrovolnost účastnit se tohoto výzkumu a respondentovi byla zaručena anonymita. V první části dotazníku respondent vyplnil základní informace o sobě (profesi, délku praxe v oboru IT, věk, pohlaví). V druhé části dotazníku se měřila kvalita prožitku flow pomocí metody FSS-2. V třetí části dotazníku se zjišťovala úroveň výkonové motivace pracovníků použitím metody LMI. Povinné bylo zodpovězení všech otázek. Ukázka dotazníku je Přílohou č. 4 této práce.

6.1 Měření kvality prožitku flow

Pro měření kvality prožitku flow při práci v souvislosti s výkonovou motivací je zřejmě nejvhodnější dotazník WOLF Work-Related Flow scale autora Bakker. Není mi však známo, že by došlo k překladu dotazníku a ke standardizaci na českou populaci. Vzhledem ke složitosti překladu testových metod jsem pro svůj výzkum zvolila dotazník FSS-2, autorů Jacksonové a Eklunda. Metoda zatím také nebyla standardizovaná na českou populaci, ale byl proveden její překlad a reliabilita dotazníku byla v České republice opakovaně prokázána v rámci výzkumu např. Řezáče (2007), Riegla (2013) a Kalníka (2014). Dotazník FSS-2 byl sice konstruován pro měření úrovně prožívání flow u sportovců, ale podle autorů ho lze využít pro získání informací o prožitku flow i u jiných činností (Jackson, Eklund, 2004).

Dotazník FSS-2 obsahuje 36 otázek, vždy 4 otázky měří jednu z 9 dimenzí dotazníku.

Dimenzemi jsou: „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, „*Ponoření se do aktivity*“, „*Jasná, konkrétní cíle*“, „*Jednoznačná zpětná vazba*“, „*Soustředění se na aktuální prožitek*“, „*Kontrola situace*“, „*Ztráta sebeuvědomění*“, „*Transformace času*“ a „*Autotelická osobnost*“. Dimenze jsou podrobně popsány v kapitole 1.4 a otázky k jednotlivým dimenzím jsou Přílohou č. 3 této práce.

6.2 Měření výkonové motivace

Pro měření výkonové motivace jsem se rozhodovala mezi dotazníkem D-M-V autorů Pardela, Maršálkové a Hrabovské a dotazníkem LMI Schulera a Prochasky. Dotazník D-M-V obsahuje 51 položek, které sytí tři škály – škálu motivu výkonu, škálu anxiety posilující výkon a škálu anxiety brzdící výkon. Dotazník LMI obsahuje 17 škál, ke každé náleží 10 otázek. Výhodou dotazníku D-M-V je jeho třetinová délka oproti dotazníku LMI. Dotazník LMI však dává komplexnější pohled na problematiku výkonové motivace. Dále pak metoda D-M-V byla využívána nejčastěji v psychologii sportu, metoda LMI v psychologii práce a organizace. Proto, i přes vysokou časovou náročnost vyplnění dotazníku, jsem se rozhodla pro měření výkonové motivace pomocí dotazníku LMI.

Dotazník LMI se skládá ze 170 otázek, vždy 10 otázek sytí jednu z dimenzí (Schuler, Prochaska, 2003):

Vytrvalost – Vytrvalost je myšlena jako výdrž a nasazení sil pro zvládnutí úkolu. Pracovníci s vysokými hodnotami pracují na úkolech soustředěně, problémy zvládají s velkým nasazením sil.

Dominance - Dominance popisuje sklon pracovníka k ovládnutí a vedení druhých. Pracovníci s vysokými hodnotami se rádi ujímají iniciativy a jsou schopni za druhé převzít zodpovědnost.

Angažovanost - Angažovanost popisuje ochotu pracovníka podat výkon, míru námahy a množství odvedené práce. Práce je pro ně prioritou, mohou opomíjet další aspekty života a mohou být označováni za workoholiky. V případě angažovanosti se oproti workoholismu nevyskytují negativní prožitky.

Důvěra v úspěch – Úspěch je předpokládán jako pravděpodobný výsledek chování. Pracovníci s vysokými hodnotami počítají s tím, že dosáhnou stanovených cílů i v případě nových a těžkých úkolů.

Flexibilita - Flexibilita se týká toho, jak se pracovník vyrovnává s novými situacemi a úkoly. Respondenti s vysokými hodnotami mají zájem o nové věci, mají potřebu změny, dobře se přizpůsobují a přijímají riziko selhání.

Flow – Flow zde označuje tendenci pracovníka pracovat na úkolech velmi intenzivně a soustředěně a vyloučit všechny rušivé podněty. Pracovníci s vysokými hodnotami se plně zaberou do práce a zapomenou na celý svět kolem sebe.

Nebojácnost – Nebojácnost hraje důležitou roli v mnoha konceptech motivace a přibližuje se osobnostnímu znaku neurotismu. Osoby s vysokými hodnotami nemají strach ze selhání nebo negativního hodnocení.

Internalita – Internalita je přesvědčení, že za výsledky své činnosti si můžeme sami, pracovník za vykonání úkolů přejímá vlastní zodpovědnost. Pracovníci s vysokými hodnotami vysvětlují své úspěchy i neúspěchy vnitřními příčinami.

Kompenzační úsilí – U kompenzačního úsilí jde spíše o konstruktivní zvládnutí strachu z neúspěchu od sklonu snižovat úroveň nároků nebo „vyklidit pole“. Pracovníci s vysokými hodnotami mají sklon k investování velké snahy a úsilí do vyhnutí se neúspěchu.

Hrdost na výkon – Zdrojem motivace k podání pracovního výkonu je opakované zažívání pozitivních pocitů, které jsou spojené s úspěchem. Pracovníci s vysokými hodnotami jsou spokojení, když podávají maximální výkon. Na výkonu je závislá také jejich sebeúcta.

Ochota učit se – Ochota učit se označuje snahu pracovníka rozšiřovat své znalosti. Pracovníci s vysokými hodnotami touží po vědění a mají zájem o novinky. Snadno se rozvíjejí ve svém oboru.

Preference obtížnosti – Preferencí obtížnosti je myšlena volba úrovně nároků a rizik u zadaného úkolu. Pracovníci s vysokými hodnotami upřednostňují těžké úkoly. Když je zvládnou, zvýší svoji úroveň nároků. Problémy jsou spíše výzvou, stejně tak možnost selhání v plnění úkolu.

Samostatnost – Samostatnost charakterizuje sklon k autonomnímu chování. Pracovníci s vysokými hodnotami si zodpovídají za svěřené úkoly raději sami, než aby přijali direktivy druhých. Rádi si sami určují způsob práce a sami se rozhodují.

Sebekontrola – Sebekontrola je vztažena na způsob organizace a plnění úkolů. Pracovníci s vysokými hodnotami dobře organizují, neodkládají vyřízení svých povinností. Snadno se soustředí na své úkoly a pracují disciplinovaně a soustředěně.

Orientace na status – Orientace na status popisuje úsilí dosáhnout důležitého, předního místa v hierarchii. Pracovníci s vysokými hodnotami vyhledávají uznání za své výkony, usilují o pracovní postup.

Soutěživost – Soutěživost značí sklon vnímat konkurenci jako motivaci pro svůj pracovní výkon. Pracovníci s vysokými hodnotami jsou soutěživí a srovnávají se s ostatními. Je pro ně důležité vyhrávat.

Cilevědomost – Předmětem této škály je vztah k budoucnosti v různých časových rozmezích. Pracovníci s vysokými hodnotami si kladou vysoké cíle a mají vysoké nároky na to, čeho chtějí dosáhnout. Mají představu o tom, jak řešit úkoly, tvoří dlouhodobé plány a chtějí se rozvíjet a posouvat se dál.

6.3 Strategie výběru vzorku

V této kapitole vymezím základní a výběrový soubor.

Vymezení základního souboru

Základní soubor vymezuje všechny jedince, kteří odpovídají zaměření výzkumu. Pro tuto práci jsem zvolila osoby spadající profesně do oboru IT. Důvodem pro zvolení pracovníků v oboru IT byla částečná znalost prostředí a přístup k většímu množství respondentů, protože jsem ve společnosti zabývající se informačními technologiemi mnoho let pracovala.

Podle klasifikace CZ-ISCO (Český statistický úřad, 20. února 2017) IT profese sdružují velmi rozdílné obory, a proto bylo nutné základní soubor více specifikovat.

Jako základní soubor jsem stanovila pracovníky spadající dle CZ-ISCO (Český statistický úřad, 20. února 2017) do kategorie 25 - Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií. Do této kategorie spadají pracovníci:

251 Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací

2511 Systémoví analytici

2512 Vývojáři softwaru

2513 Vývojáři webu a multimédií

2514 Programátoři počítačových aplikací specialisté

2519 Specialisté v oblasti testování softwaru a příbuzní pracovníci

252 Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí

2521 Návrháři a správci databází

2522 Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí

2523 Specialisté v oblasti počítačových sítí (kromě správců)

2529 Specialisté v oblasti bezpečnosti dat a příbuzní pracovníci.

Další pracovníci v oboru IT, jako například řídicí pracovníci, technici, mechanici a opraváři zajišťující provoz a podporu systémů, nebyli do základního souboru zahrnuti.

Pracovníků v kategorii 251 a 252 v České republice bylo v roce 2015 dle ČSÚ (20. února 2017) celkem přibližně 66,3 tisíce, což je asi 1,3 % z celkového počtu zaměstnaných osob a 0,6 % z celkové populace v České republice.

Výběrový soubor

Oslovení výběrového souboru pro výzkum mělo následující průběh. Nejprve jsem oslovila vedení společnosti, ve které jsem dříve pracovala, a vedení dalších 10 společností působících v České republice. Všechny oslovené společnosti působily v oboru IT a zaměstnávaly pracovníky výše uvedených kategorií 251 a 252.

Oslovení společností probíhalo formou elektronické pošty s dopisem, kde jsem uvedla zaměření své práce a hlavní cíle, dále pak stručný popis dotazníku a způsob, jakým si představuji spolupráci oslovené společnosti na výzkumu. E-mail byl adresován vedení firem a personálním úsekům. Následně jsem vedení společností kontaktovala telefonicky. Spolupráci se mi podařilo navázat se třemi společnostmi. Důvodem odmítnutí spolupráce byla nejčastěji časová vytíženost pracovníků.

6.4 Distribuce a sběr dat

Dotazník byl mezi zaměstnance společností distribuován elektronickou formou vedením firmy. V e-mailu vedení své pracovníky požádalo o spolupráci na výzkumu. E-mail dále obsahoval motivační dopis, ve kterém jsem stručně uvedla důvod a cíl výzkumu, popsala jsem skladbu dotazníku a časovou náročnost jeho vyplnění. Dále jsem uvedla, že účast na dotazníkovém šetření je dobrovolná a anonymní. Nakonec jsem poděkovala těm, kteří se dotazníkového

šetření chtějí zúčastnit. Motivační dopis také obsahoval odkaz na dotazník na serveru Click4Survey. Odkaz na dotazník byl uveden i v těle e-mailu.

Data byla sbírána formou on-line dotazníku přes server Click4Survey. On-line dotazníky mají své výhody i nevýhody. Výhodou je rychlé a levné oslovení velkého množství respondentů v krátkém čase na celém území ČR. Dále je menší riziko chyby při přepisování a vyhodnocování dotazníků. Zaznamenané odpovědi získám v elektronické podobě ve formě excelovské tabulky. Nevýhodou on-line dotazníků je, že ne všichni respondenti mohou mít přístup k počítači a na internet. Další nevýhodou je absence osobního kontaktu mezi zadavatelem testu a respondentem. Zadavatel takto nemá kontrolu, kdo dotazník ve skutečnosti vyplňuje a respondent například v případě nepochopení otázky nemá možnost se ptát. Dále může mít vyplňování on-line dotazníku vliv na kvalitu vyplňování, respondent může dotazník vyplnit méně zodpovědně, než kdyby byl se zadavatelem testu v osobním kontaktu.

I přes nedostatky jsem se pro on-line dotazník rozhodla a nedostatky se snažila eliminovat. Do základního souboru pro výzkum byli vybráni pracovníci v oboru IT, všichni měli přístup k počítači a k internetu. Respondenti byli osloveni skrze svého zaměstnavatele a mohli dotazník vyplňovat ve své pracovní době. Tím se dalo omezit vyplnění dotazníku jiným respondentem, než jsem požadovala. Nepochopení otázky či způsobu vyplňování dotazníku jsem se snažila eliminovat podrobnými instrukcemi ke každé ze tří částí dotazníku. Účast na výzkumu byla dobrovolná a je pravděpodobné, že respondenti, kteří se testování účastnili, měli o testování zájem a postupovali při vyplňování zodpovědně.

Pilotní testování

Začátkem měsíce března 2017 proběhlo pilotní testování. Hlavním cílem pilotního testování bylo odstranění případných nejasností nebo chyb v pokynech k vyplnění dotazníku a zjištění skutečné časové náročnosti dotazníku. Pilotního testování se zúčastnili 3 pracovníci vybraného oboru.

Výsledkem pilotního testování bylo upravení úvodních pokynů k vyplňování dotazníku dle návrhů respondentů a upravení časové náročnosti dotazníku. Respondenti k přečtení instrukcí a k zodpovězení testových otázek potřebovali 30 – 35 minut. Dále byly vneseny dotazy k některým jednotlivým položkám dotazníku, ale vzhledem ke skutečnosti, že se jednalo o standardizované metody FSS-2 a LMI, znění testových otázek bylo zachováno.

6.5 Zpracování a analýza dat, způsob hodnocení

Zpracování a analýza dat probíhala elektronicky. Dotazníky byly respondentům distribuovány formou e-mailu a odkazu na dotazník na Click4Survey. Podklady pro analýzu dat byly získány ze serveru Click4Survey a byly exportovány do programu MS Excel. Statistické výpočty byly prováděny v programu Statistica.

Nejprve byly vypočteny hrubé skóry jednotlivých dimenzí FSS-2 a LMI. Následně byly spočítány deskriptivní statistiky pro jednotlivé proměnné. Hrubé skóry byly následně převedeny na standardní skóry. Pomocí koeficientu Cronbachova alfa byla zjištěna reliabilita pro měření kvality prožitku flow a výkonové motivace. Normalita rozložení proměnných byla ověřena pomocí Shapiro-Wilkova testu.

Pro vyhodnocení výsledků kvality prožitku flow byly použity průměrné hodnoty jednotlivých dimenzí převedené na standardní skóry. Podle dosažených hodnot byly seřazeny dimenze prožitku od nejvíce prožívané až po tu nejméně častou. Vzhledem k absenci normálního rozložení byl pro následující výpočty použit Wilcoxonův jednovýběrový test.

Pro zjištění souvislostí mezi délkou praxe pracovníků v oboru IT a kvalitou prožitku flow byla provedena korelační analýza a byl počítán Spearmanův korelační koeficient. Spearmanův korelační koeficient byl použit i pro zjištění souvislostí mezi flow a výkonovou motivací pracovníků.

6.6 Etické problémy a způsob jejich řešení

Při výzkumu jsem dodržovala obecné základní etické zásady.

Dobrovolná účast respondentů ve výzkumu – respondenti byli obeznámeni s možností podílet se na tomto výzkumu e-mailem. V e-mailu bylo uvedeno, že účast na výzkumu je dobrovolná. Respondenti, kteří se pro účast ve výzkumu rozhodli, byli opětovně informováni o dobrovolnosti vyplnění dotazníku v úvodních instrukcích k dotazníku.

Informování o výzkumu – respondenti byli informováni o důvodu provádění tohoto výzkumu a způsobu publikování dat. Dále byli informováni o časové náročnosti výzkumu, která byla ověřena při pilotním testování.

Poučený souhlas – zajistit písemný dokument s podpisy respondentů se souhlasem s účastí na výzkumu za daných podmínek v tomto výzkumu nebylo možné. Věta o souhlasu s účastí na výzkumu za uvedených podmínek byla uvedena v úvodní instruktaži k dotazníku. Respondent vyjádřil svůj souhlas tím, že vyplnil dotazník.

Neublížení – zodpovězení otázek testů nemohlo způsobit respondentům žádné psychické ani fyzické ublížení.

Požadované informace – v první části dotazníku bylo nutné vyplnit základní údaje o respondentovi. Jednalo se o pohlaví a věk respondenta, vykonávanou profesi a délku praxe v oboru. Požadované informace byly nezbytně nutné pro prováděný průzkum a byly v souladu s etickými normami.

Zachování důvěrnosti informací – respondenti byli v úvodní instruktaži k dotazníku informováni, že zjištěná data nijak nemohou být a nebudou spojována s jejich osobami. Zároveň jsem neuvedla názvy společností, které spolupracovaly na výzkumu.

Korektní zpracování dat – ve vyhodnocování výzkumu nedošlo k záměrné změně dat, selektivnímu vypouštění nebo vynechání dat.

7. INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

V této kapitole bude charakterizován výzkumný soubor, ověřena reliabilita testových metod a bude provedeno vyhodnocení dotazníků FSS-2 a LMI. Dále bude zjištěna podle naměřených hodnot testových metod FSS-2 a LMI kvalita prožitku flow a úroveň výkonové motivace pracovníků a budou zkoumány souvislosti mezi nimi. V závěru kapitoly na základě zjištěných informací budou zodpovězeny výzkumné otázky VO1 a VO2 a budou vyhodnoceny hypotézy H1, H2, H3 a H4.

7.1 Charakteristika výzkumného souboru

Pro potřeby této práce bylo důležité vybrat pracovníky, kteří by prováděli co nejvíce podobnou práci, aby výběrový soubor byl dostatečně homogenní. Výběrovým souborem se stali pracovníci v oboru IT, konkrétně pracovníci zařazení do kategorie (dle CZ-ISCO) 251 a 252 - Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací a Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí. Jedná se o blízké obory a pracovníci vykonávají pro potřeby tohoto výzkumu dostatečně srovnatelnou činnost.

Osloveno bylo deset větších společností, na spolupráci ve výzkumu přistoupily pouze tři společnosti. Očekávala jsem větší zájem společností o spolupráci na výzkumu a tím i větší počet oslovených pracovníků vybraného oboru.

Společnosti účastníci se výzkumu podnikají v oboru IT, řadí se mezi střední až velké podniky a zaměstnávají větší množství pracovníků kategorií 251 a 252. První společnost se sídlem v Praze má pobočky v Brně a v Chrudimi. Druhá společnost má sídlo v Karviné a pobočky v Brně, v Praze a v Lounech. Třetí společnost se sídlem v Brně zaměstnává pracovníky výše uvedených kategorií po celé České republice převážně formou práce z domova.

Prostřednictvím tří zaměstnavatelů bylo celkem osloveno 162 pracovníků. Výzkumu se zúčastnilo 71 respondentů, což činí návratnost dotazníků téměř 44 %. Celkem dva respondenti byli vyřazeni. Důvodem pro vyřazení prvního respondenta byla totožná odpověď č. 4 na posledních 65 otázek v třetí části dotazníku, v testu LMI. U druhého respondenta neodpovídalo pracovní zařazení kategoriím 251 a 252, šlo o administrativního pracovníka. I přes vysokou návratnost vnímám jako nedostatek tohoto výzkumu právě nízký

počet respondentů, při vyšším počtu řádně vyplněných dotazníků by průzkum mohl být přesnější a průkaznější.

Výzkumný soubor tvořilo celkem 69 respondentů, z toho 67 mužů a 2 ženy. Muži tvořili 97 % a ženy 3% z výzkumného souboru. Nerovnoměrné zastoupení mužů a žen se ve vybraném oboru dalo předpokládat.

Vzhledem ke zjištění Csikszentmihalyiho (1996), že prožitek flow nesouvisí s věkem ani pohlavím, prožívají ho obdobně lidé mladší i starší, muži i ženy, nebude prováděno srovnání kvality prožitku flow mezi pohlavími ani věkovými skupinami. Důvodem je i nerovnoměrné zastoupení mužů a žen ve výběrovém souboru a celkově nižší počet respondentů.

Výzkumný soubor popíší podle dvou hledisek. Prvním je zastoupení respondentů podle věku, druhým hlediskem je zastoupení respondentů podle délky praxe v oboru.

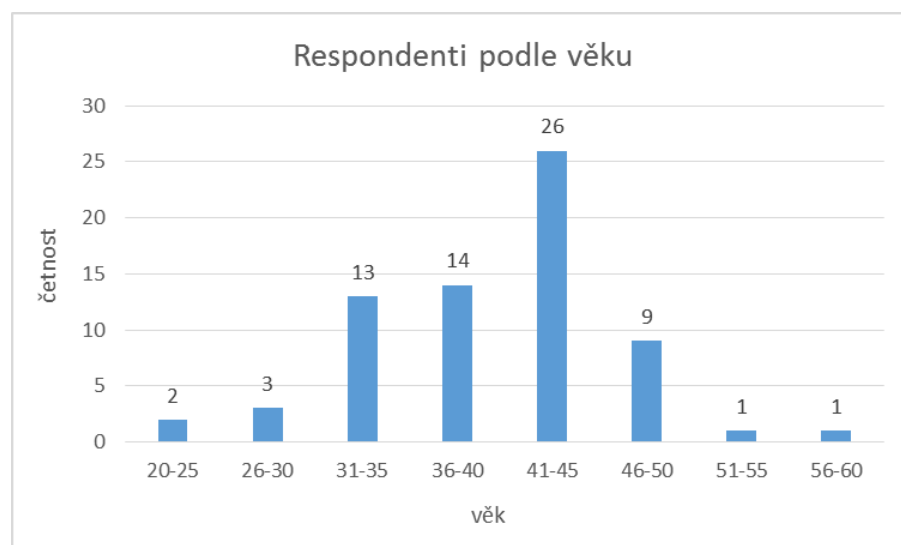
Tab. č. 1 popisuje základní statistické údaje o výzkumném souboru z hlediska věku.

Tab. č. 1: Zastoupení respondentů dle věku

N	Min	Max	Průměr	Modus	Medián
69	20	57	39	41	41

Přesnější věkové rozložení respondentů znázorňuje Graf č. 2.

Graf č. 2: Zastoupení respondentů dle věku



Nejvíce zastoupenou skupinou jsou respondenti ve věku 41 – 45 let. Z celkového výběrového souboru činí téměř 38 %. Další nejvíce zastoupenou skupinou jsou pracovníci ve věku 36 – 40 let a 31 – 35 let. Tyto dvě skupiny tvoří dohromady 39 % z celkového výběrového souboru.

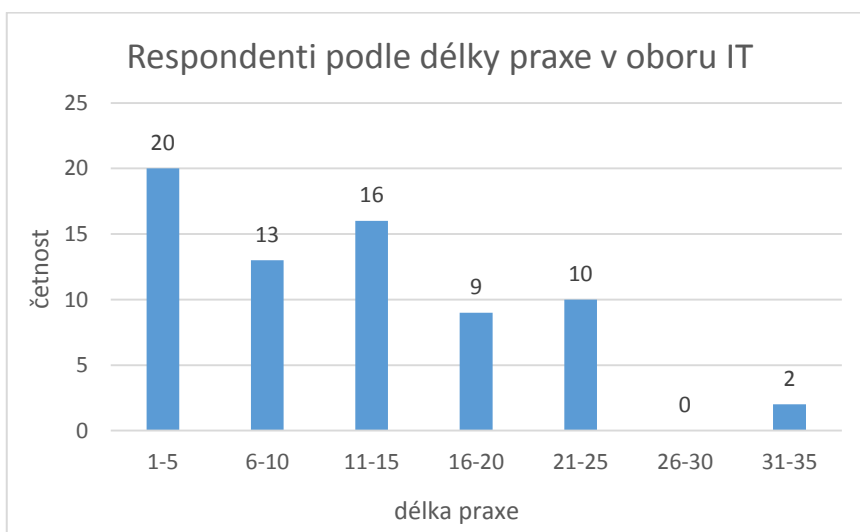
Následující přehledy se budou týkat zastoupení respondentů podle délky praxe v oboru. Délka praxe respondentů v oboru 251 a 252 se pohybovala od půl roku až do 33 let. Základní statistická data uvádí Tab. č. 2.

Tab. č. 2: Zastoupení respondentů dle délky praxe v oboru

N	Min	Max	Průměr	Modus	Medián
69	0,5	33	12	5	10

Přesnější rozložení respondentů podle délky praxe v oboru znázorňuje Graf č. 3.

Graf č. 3: Zastoupení respondentů dle délky praxe v oboru



Nejvíce zastoupenou skupinou byli pracovníci pracující v oboru IT od roku do 5 let. Tato skupina tvoří téměř 29 % z celkového výběrového souboru. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou pracovníci pracující v oboru IT 11 – 15 let. Tato skupina tvoří asi 23 % z výběrového souboru.

Někteří respondenti uvedli délku praxe až 33 let. Půjde zřejmě o celkovou délku praxe v oboru IT, nikoliv na požadovaných pozicích. Tato skutečnost by neměla mít vliv na výsledky práce, zejména na řešenou hypotézu H3.

7.2 Kvalita prožitku flow

V této kapitole bude provedeno vyhodnocení dotazníku FSS-2 a ověřena jeho reliabilita. Dále bude analyzována kvalita prožitku flow a zkoumána souvislost prožitku flow s délkou praxe pracovníků v oboru IT. Celá tato kapitola se týká výzkumné otázky VO1 a budou řešeny hypotézy H1, H2 a H3.

Vyhodnocení dotazníku FSS-2

Autory dotazníku FSS-2 jsou Jackson a Eklund (2004). Použiji českou verzi dotazníku, kterou vytvořil Řezáč (2007).

Dotazník FSS-2 obsahuje 36 otázek, vždy 4 otázky sytí jednu dimenzi. Dimenzemi jsou: „Autotelická osobnost“, „Jasně, konkrétní cíle“, „Kontrola situace“, „Jednoznačná zpětná vazba“, „Ponoření se do aktivity“, „Soustředění se na aktuální prožitek“, „Transformace času“, „Ztráta sebeuvědomění“ a „Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince“.

Otázky jsou hodnoceny na škále 1 - 5 likertova typu s možnostmi: 1 - rozhodně nesouhlasím, 2 – spíše nesouhlasím, 3 – nemohu se rozhodnout, 4 – spíše souhlasím a 5 – rozhodně souhlasím.

Testové otázky rozdělené k jednotlivým škálám uvádím v Příloze č. 3 této práce.

V deskriptivních statistikách bude počítáno s hrubými skóry, dále pak se standardními skóry.

V Tab. č. 3 jsou uvedeny průměrné hrubé skóry, směrodatné odchylky a další statistické údaje o jednotlivých dimenzích flow i dotazníku jako celku.

Tab. č. 3 : Deskriptivní statistika proměnné flow a jeho dimenzí

Dimenze flow	m	sd	min.	max.	modus	medián
Autotelická osobnost	14,01	2,61	8	19	16	14
Jasně cíle	14,29	2,11	9	18	15	15
Kontrola situace	15,00	2,19	9	19	15	15
Jednoznačná zpětná vazba	15,55	2,23	10	20	14	16
Ponoření se do aktivity	12,84	2,39	8	18	13	13
Soustředění na aktuální prožitek	15,59	2,39	7	20	16	16
Transformace času	13,20	3,57	7	20	15	14
Ztráta sebeuvědomění	13,12	2,57	7	18	14	14
Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince	12,75	2,40	7	16	15	13
FSS-2 – všechny dimenze	126,36	10,23	103	146	126	126

Maximální počet bodů na každou škálu bylo 20 bodů. Tohoto maxima dosáhli někteří z respondentů u dimenzí „*Jednoznačná zpětná vazba*“, „*Soustředění se na aktuální prožitek*“ a „*Transformace času*“. Minimálního počtu bodů 7 na dimenzi dosáhli někteří respondenti u dimenzí „*Soustředění se na aktuální prožitek*“, „*Transformace času*“, „*Ztráta sebeuvědomění*“ a „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“.

Reliabilita

Pro dotazník FSS-2 byl proveden test vnitřní konzistence jednotlivých položek v dimenzích pomocí koeficientu Cronbachova alfa (α). Hodnota koeficientu Cronbachova alfa byla vypočítána pro dotazník jako celek i pro jednotlivé dimenze. Hodnota reliability 0,6 se obecně považuje jako přijatelná, doporučená hodnota reliability testu pro šetření v sociálních vědách je 0,7 a hodnota Cronbachovy alfy 0,8 je považována za velmi dobrou (Kline, 1993).

V Tab. č. 4 uvádím dosažené hodnoty reliability původního dotazníku Jacksonové a Eklunda (2004). Následně jsou uvedené příklady naměřených hodnot reliability českého překladu

dotazníku Řezáče (2007) a Kalníka (2014). Naměřené hodnoty Cronbachovy alfy v mém výzkumu uvádím v posledním, zvýrazněném sloupečku.

Tab. č. 4: Reliabilita dotazníku FSS-2

Dimenze flow	Jackson, Eklund (2004)	Řezáč (2007)	Kalník (2014)	Dundáčková (2017)
Autotelická osobnost	0,91	0,92	0,84	0,53
Jasně, konkrétní cíle	0,87	0,86	0,56	0,52
Kontrola situace	0,88	0,92	0,63	0,49
Jednoznačná zpětná vazba	0,88	0,90	0,62	0,50
Ponoření se do aktivity	0,90	0,75	0,43	0,34
Soustředění na aktuální prožitek	0,88	0,90	0,75	0,60
Transformace času	0,80	0,92	0,80	0,81
Ztráta sebeuvědomění	0,92	0,59	0,59	0,35
Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince	0,83	0,78	0,31	0,16
FSS-2 - všechny dimenze	0,85	0,95	0,65	0,68

Jako nejproblematičtější se jeví položky testu č. 17 a 27. Po vyřazení těchto položek by test získal reliabilitu $\alpha = 0,73$. Odstraněním všech problematických položek (položky číslo: 5, 10, 13, 17, 18, 27, 31 a 35) bychom dosáhli reliability testu $\alpha = 0,76$. Dále v testu najdeme položky, které s ostatními položkami korelují záporně, tedy respondenti v nich skórují opačně. Invertováním položek bychom opět reliabilitu zvýšili. Jedná se o položky 5, 13, 17 a 27. Invertováním všech těchto položek bychom dosáhli Cronbachovy alfy $= 0,76$. Je zajímavé, že pokud tyto položky invertujeme, už neplatí, že by položky 17 a 27 výrazně kazily reliabilitu metody, naopak, patří mezi lepší položky. Invertováním položek 5 a 13 a vypuštěním položek 17 a 27 bychom dosáhli reliability testu FSS-2 $\alpha = 0,75$. Jestliže posuzujeme reliabilitu testu jako celku, je třeba brát v úvahu skutečnost, že koeficient Cronbachova alfa měří dolní mez, proto výsledná hodnota bude silně podhodnocena, obzvláště v případech, kdy měří rys složený ze subškál.

Velmi nekonzistentně se jeví hodnoty reliability jednotlivých subškál. Nespolehlivě působí zejména dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“. Vynecháním položky č. 27 by reliabilita této dimenze vzrostla na $\alpha = 0,37$ a reliabilita celého testu by byla $\alpha = 0,71$.

Rozložení výskytu flow ve výběrovém souboru

Vzhledem k tomu, že v této práci se budu věnovat převážně jednotlivým dimenzím flow, bude normalita ověřována pro test FSS-2 jako celek i pro jednotlivé dimenze. Pro ověření normality rozložení bude použit Shapiro-Wilkův test, kdy p-hodnota vyšší než 0,05 značí normální rozložení.

Tabulka č. 5 uvádí rozložení výskytu flow ve výběrovém souboru.

Tab. č. 5: Ověření normality rozložení flow

Flow - testy normality	Shapiro-Wilk (p-hodnoty)
Autotelická osobnost	0,057
Jasně, konkrétní cíle	0,163
Kontrola situace	0,032
Jednoznačná zpětná vazba	0,040
Ponoření se do aktivity	0,023
Soustředění na aktuální prožitek	0,001
Transformace času	0,007
Ztráta sebeuvědomění	0,002
Rovnováha mezi náročností a schopnostmi	0,000
FSS-2 - všechny dimenze	0,318

Normální rozložení je v tabulce zvýrazněno žlutým podbarvením. Dále jsou zvýrazněny dimenze „*Transformace času*“ a „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, kterých se týkají H1 a H2. Z údajů v tabulce vyplývá, že normálního rozložení dosahuje dotazník FSS-2 jako celek a dvě jeho dimenze „*Autotelická osobnost*“ a „*Jasně, konkrétní cíle*“.

Normalita rozložení ovlivňuje volbu statistických metod pro zjišťování dalších údajů potřebných k výzkumu a zodpovězení výzkumných otázek. Jelikož jsou zde dimenze, u kterých není normální rozložení, pro další výpočty se použijí neparametrické testy.

Kvalita prožitku flow

O kvalitě prožitku flow lze uvažovat jako o výslednici prožívaných dimenzí. Hrubé skóry byly převedeny na standardní skóry a dimenze flow byly seřazeny od nejvíce po nejméně intenzivně prožívanou podle průměrných T-skóru do tabulky č. 6. Bylo zvažováno více možností zobrazení získaných informací, například zobrazení pořadí, v jakém je intenzita daných dimenzí prožívána. Samotné pořadí by nám však neřeklo, o jak velký rozdíl mezi prožíváním dimenzí se jedná. Nakonec byl z důvodu vyšší vypovídací hodnoty zvolený tento způsob.

Tab. č. 6: Intenzita prožívání dimenzí flow

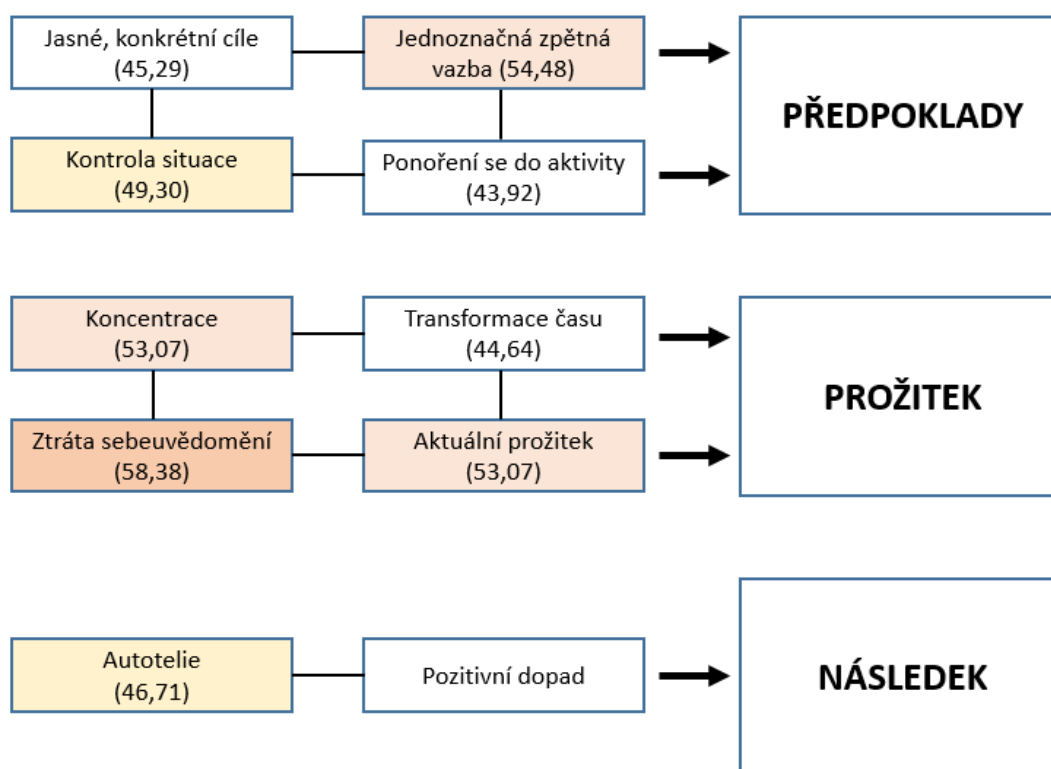
Dimenze FSS-2	Hrubý skór	T-skór			
		průměr	medián	95% interval spolehlivosti rozdílů	
Ztráta sebeuvědomění	13,12	58,38	62,21	56,07	61,91
Jednoznačná zpětná vazba	15,55	54,48	55,88	53,03	57,26
Soustředění na aktuální prožitek	15,59	53,07	54,25	51,61	55,90
Kontrola situace	15,00	49,30	49,30	47,95	52,13
Autotelická osobnost	14,01	46,71	46,67	45,14	49,84
Rovnováha mezi náročností a schopnostmi	12,75	45,84	46,55	44,37	48,90
Jasně cíle	14,29	45,29	47,47	43,87	48,30
Transformace času	13,20	44,64	46,90	42,54	48,35
Ponoření se do aktivity	12,84	43,92	44,41	42,34	47,13

Nejvíce mezi respondenty jsou prožívané dimenze „Ztráta sebeuvědomění“, „Jednoznačná zpětná vazba“ a „Soustředění se na aktuální prožitek“. Nejméně prožívanými dimenzemi jsou „Jasně cíle“, „Transformace času“ a „Ponoření se do aktivity“.

Pracovníkům vybraných oborů nedělá problém věnovat práci maximální pozornost a nenechat se rozptýlit jinými podněty. Právě díky v teorii uváděné zpětné vazbě, kdy pracovník dostává informace o tom, jak se mu práce daří, pracovník získává kontrolu nad prováděnou prací a může se na ni lépe soustředit a prožívat ztrátu sebeuvědomění.

Zajímavý pohled na kvalitu prožitku flow u vybraných pracovníků přináší Model Flow – viz schéma č. 5. V závorkách u jednotlivých dimenzí jsou uvedeny průměrné hodnoty standardních skóru. Intenzita prožívání dimenzí je pro přehlednost zdůrazněna podbarvením.

Schéma č. 5: Model Flow – předpoklad, prožitek, následek, výsledky analýzy



Nejintenzivněji prožívané dimenze pracovníky v oboru IT jsou zastoupeny poměrně rovnoměrně ve všech třech částech modelu – v předpokladech, v prožitku i v následku flow.

Do předpokladů prožitku flow spadají intenzivně prožívané dimenze „*Jednoznačná zpětná vazba*“ (2) a „*Kontrola situace*“ (4). Do prožitku flow spadá nejintenzivněji pracovníky prožívaná dimenze „*Ztráta sebeuvědomění*“ (1) a „*Soustředění se na aktuální prožitek*“ (3). Jako následek prožitku flow zde figuruje dimenze „*Autotelie*“, která byla v intenzitě prožitku našich respondentů na pátém místě.

Výsledek této analýzy v Modelu Flow působí uceleným dojmem. Poskytovaná zpětná vazba a pocit kontroly nad úkoly přivedou pracovníka do stavu flow. Důsledkem stavu flow se stává autotelie, která dle teorie přispívá k vyšší míře autonomie a větší spokojenosti pracovníků.

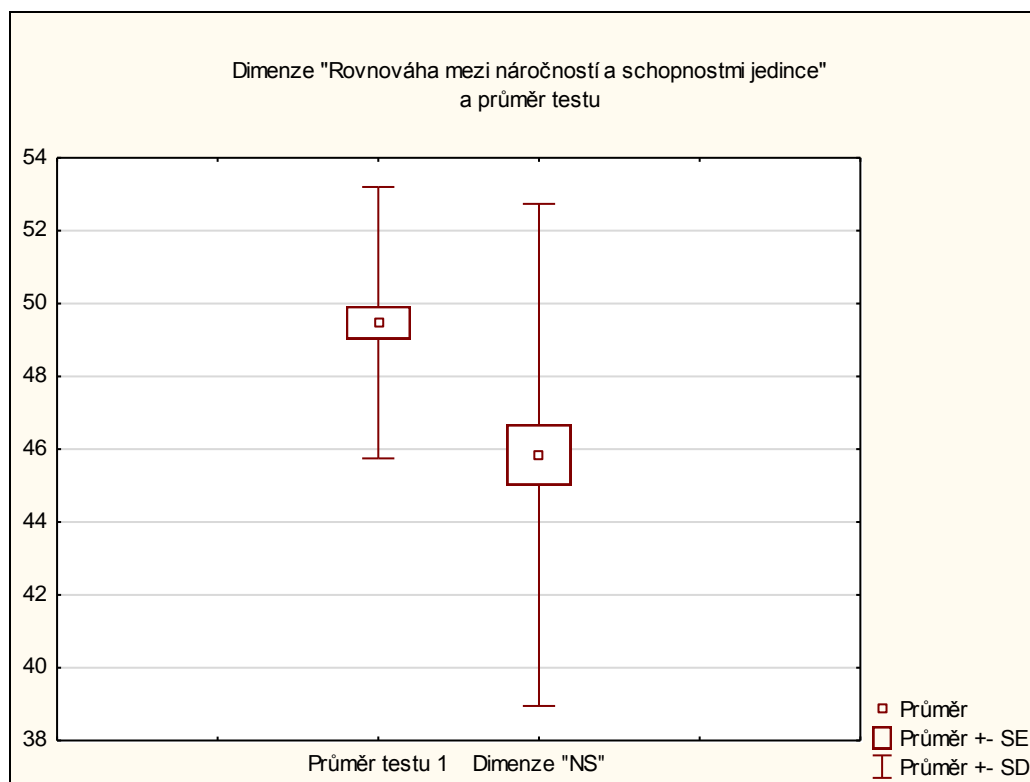
Prožitek dimenze „Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince“

V tabulce č. 7 jsou porovnávány průměrná hodnota dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“ s průměrem zbývajících osmi dimenzí. Pro větší přehlednost jsou výsledky znázorněny v Grafu č. 4.

Tabulka č. 7: Prožitek dimenze „Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince“

	Průměr dimenze	Průměr testu	Wilcoxon				
			W	pozitivní	negativní	z-hodnota	p-hodnota
Rovnováha mezi náročností a schopnostmi	45,84	49,47	515	515	1900	-4,140	0,000

Graf č. 4: Prožitek dimenze „Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince“



Z výsledků tabulky č. 7 a krabicového grafu č. 4 lze konstatovat, že intenzita prožitku dimenze „Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince“ je nižší než průměr testu, tzn., že je prožívána podprůměrně oproti zbývajícím osmi dimenzím flow. Podobného výsledku bychom dosáhli porovnáním mediánových hodnot, kdy medián řešené dimenze je 46,55 a je nižší než medián testu, který dosahuje hodnoty 49,42.

Na základě provedené analýzy nepřijímám H1, kde byl předpoklad, že sledovaná dimenze bude prožívána intenzivněji než průměr ostatních dimenzí testu.

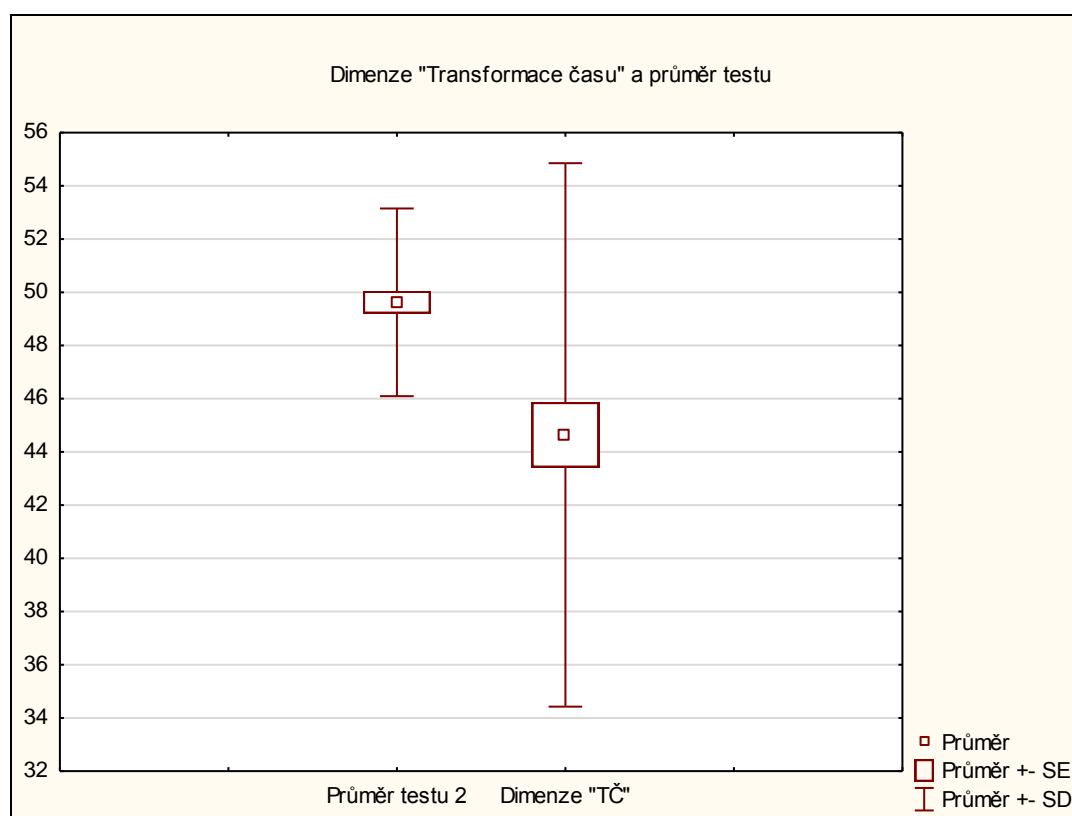
Prožitek dimenze „Transformace času“

V tabulce č. 8 jsou porovnávána průměrná hodnota dimenze „Transformace času“ s průměrem zbývajících osmi dimenzí. Pro větší přehlednost jsou výsledky znázorněny v Grafu č. 5.

Tabulka č. 8: Prožitek dimenze „Transformace času“

	Průměr dimenze	Průměr testu	Wilcoxon				
			W	pozitivní	negativní	z-hodnota	p-hodnota
Transformace času	44,64	49,62	709	709	1706	-2,981	0,001

Graf č. 5: Prožitek dimenze „Transformace času“



Z výsledků tabulky č. 8 a z krabicového grafu č. 5 lze konstatovat, že intenzita prožitku dimenze „Transformace času“ je nižší než průměr testu, tzn., že je prožívána podprůměrně oproti zbývajícím osmi dimenzím flow. Podobného výsledku bychom dosáhli porovnáním mediánových hodnot, kdy medián sledované dimenze je 46,90 a je nižší než medián testu, který dosahuje hodnoty 49,69.

Potvrzuje se, že uvedená dimenze je prožívána méně intenzivně než průměr ostatních dimenzí testu. Na základě provedené analýzy přijímám H2.

Prožitek flow a náročnost úkolu

K prožitku flow může dojít, pokud existuje rovnováha mezi náročností úkolu a schopnostmi jedince. Někteří autoři uvádějí, že optimální náročnost úkolu by měla být nepatrně vyšší než jsou schopnosti jedince, aby byl zadaný úkol pro pracovníka výzvou.

Tříkanálový model flow ukazuje, že flow lze prožít i při nízké náročnosti úkolu, když je pracovník v oboru nováčkem. Čtyřkanálový model flow naopak ukazuje, že prožitku flow lze dosáhnout pouze při vysoké náročnosti úkolu, jestliže pracovník dosahuje určitého mistrovství v oboru.

Pro přijetí nebo nepřijetí hypotézy H3 byla zkoumána souvislost mezi kvalitou prožitku flow u pracovníků v oboru IT a délkou jejich praxe v oboru. Provedena byla korelační analýza a vypočítán Spearmanův korelační koeficient – viz Tab. č. 9.

Tab. č. 9: Korelace mezi Flow a Délkou praxe v oboru u pracovníků IT

Flow a Délka praxe	n	r	p-hodnota
	69	0,13	0,282

Výsledkem je nesignifikantní pozitivní korelace. Vzhledem k tomu, že korelace není statisticky významná, nepřijímám H3.

7.3 Úroveň výkonové motivace a její souvislosti s kvalitou prožitku flow

V této kapitole bude provedeno vyhodnocení dotazníku LMI a spočítána jeho reliabilita. Dále bude analyzována úroveň výkonové motivace pracovníků a zkoumána souvislost prožitku flow s naměřenou výkonovou motivací. Celá tato kapitola se týká výzkumné otázky VO2, bude přijata nebo nepřijata hypotéza H4.

Vyhodnocení dotazníku LMI

Dotazník motivace výkonu LMI obsahuje 170 položek, vždy 10 otázek sytí jednu ze 17 dimenzí. Dimenzemi jsou: „*Vytrvalost*“, „*Angažovanost*“, „*Cílevědomost*“, „*Dominance*“, „*Flow*“, „*Ochota učit se*“, „*Orientace na status*“, „*Důvěra v úspěch*“, „*Flexibilita*“,

„Nebojácnost“, „Internalita“, „Kompenzační úsilí“, „Hrdost na výkon“, „Preference obtížnosti“, „Samostatnost“, „Sebekontrola“ a „Soutěživost“.

Odpovědi se značí na škále od 1 do 7 podle toho, do jaké míry se testovaná osoba s výrokem ztotožňuje. Pokud výrok vůbec nesouhlasí, respondent zaznamená odpověď 1, pokud zcela souhlasí, pak označí odpověď číslo 7.

V Tab. č. 10 jsou uvedeny průměrné skóry, směrodatné odchylky a další statistická data jednotlivých dimenzí výkonové motivace i dotazníku jako celku. V posledním sloupečku jsou průměrné hrubé skóry jednotlivých dimenzí převedeny na standardní skóry.

Tab. č. 10: Deskriptivní statistika proměnné výkonová motivace a jejích dimenzí

Dimenze výkonové motivace	m	sd	min.	max.	modus	medián	T-skór
Flexibilita	41,01	6,55	26	55	43	42	40,5
Vytrvalost	39,12	5,46	29	52	37	39	43,5
Flow	39,93	5,82	24	50	43	41	42,1
Hrdost na výkon	45,09	7,00	30	54	50	48	35,1
Nebojácnost	32,12	11,13	15	67	28	29	42,8
Soutěživost	41,26	5,70	29	53	42	41	49,4
Cílevědomost	40,01	5,82	26	54	38	39	42,8
Internalita	46,17	5,96	35	59	45	45	44,2
Preference obtížnosti	40,70	7,04	27	60	44	41	49,5
Důvěra v úspěch	42,22	9,72	20	57	48	44	45,2
Kompenzační úsilí	45,41	8,71	22	61	45	45	45,7
Angažovanost	42,12	7,28	28	59	41	42	53,0
Dominance	39,22	9,41	14	56	46	41	44,8
Ochota učit se	45,62	8,52	26	63	49	46	45,8
Samostatnost	42,70	4,53	32	55	44	42	46,9
Sebekontrola	44,88	5,03	31	53	45	45	49,7
Orientace na status	42,33	7,18	29	57	47	44	45,7
LMI - všechny dimenze	709,90	57,47	565	822	671	717	43

Reliabilita

Reliabilita testu výkonové motivace vykazuje poměrné vysoké hodnoty. Hodnota naměřené Cronbachovy alfy v tomto průzkumu činí 0,79. V porovnání s normou, kde $\alpha = 0,89$, se naměřená reliabilita liší o jednu desetinu, přesto lze naměřenou hodnotu považovat za velmi dobrou. Najdeme asi 18 položek, které zanedbatelně snižují reliabilitu metody. Položky není vhodné vyřazovat, protože vyšší počet položek nám zajišťuje větší přesnost metody. Nicméně pokud by bylo třeba metodu zkrátit, tyto položky by to umožňovaly. Položky s výraznou negativní korelací jsou položky č.: 22, 32, 39, 41, 87, 90, 99, 104, 105, 107, 124, 138, 159.

Rozložení výkonové motivace ve výběrovém souboru

Pro ověření normality rozložení bude použit Shapiro-Wilkův test, kdy p-hodnota vyšší než 0,05 značí normální rozložení. Vzhledem k tomu, že v této práci se budu věnovat i jednotlivým dimenzím výkonové motivace, bude normalita ověřována pro test LMI jako celek, tak i pro jednotlivé dimenze. Tabulka č. 11 uvádí rozložení výskytu flow ve výběrovém souboru.

Tab. č. 11: Ověření normality rozložení výkonové motivace

Výkonová motivace - testy normality	Shapiro-Wilk (p-hodnoty)
Flexibilita	0,077
Vytrvalost	0,246
Flow	0,029
Hrdost na výkon	0,000
Nebojácnost	0,000
Soutěživost	0,465
Cílevědomost	0,357
Internalita	0,157
Preference obtížnosti	0,185
Důvěra v úspěch	0,002
Kompenzační úsilí	0,190
Angažovanost	0,390
Dominance	0,005
Ochota učit se	0,134
Samostatnost	0,213
Sebekontrola	0,029
Orientace na status	0,014
LMI - všechny dimenze	0,448

Normální rozložení je v tabulce zvýrazněno žlutým podbarvením. Z údajů v tabulce vyplývá, že normálního rozložení dosahuje dotazník LMI jako celek a deset jeho dimenzí. U sedmi dimenzí výkonové motivace vzorek nedosahuje normálního rozdělení.

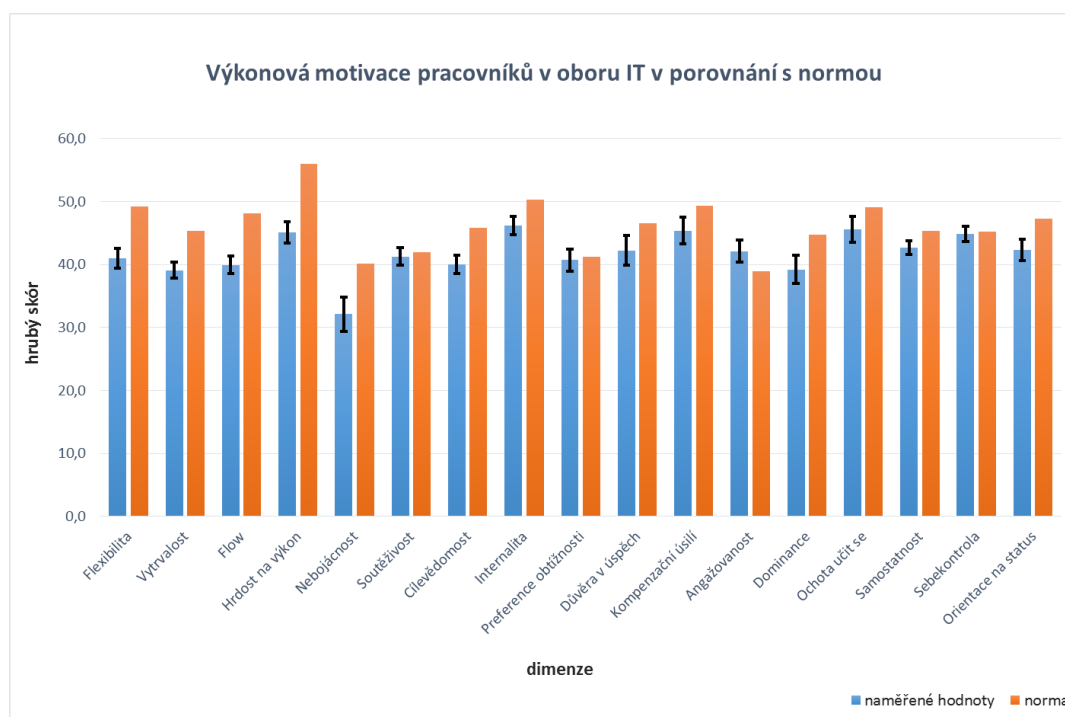
Normalita rozložení ovlivňuje volbu statistických metod pro zjišťování dalších údajů potřebných k výzkumu a zodpovězení výzkumných otázek. Jelikož jsou zde dimenze, u kterých není normální rozložení, pro další výpočty se použijí neparametrické testy.

Úroveň výkonové motivace

O úrovni výkonové motivace lze uvažovat jako o výslednici prožívaných dimenzí. Ke každé ze 17 dimenzí výkonové motivace se vztahuje vždy 10 otázek. Otázky byly hodnoceny v bodovém rozmezí 1 - 7. Respondent tedy mohl udělit vždy maximálně 70 bodů na dimenzi. Úroveň výkonové motivace jednotlivých dimenzí byla statisticky hodnocena z průměrně dosažených bodů v jednotlivých dimenzích dotazníku.

Graf č. 6 vykresluje porovnání průměrných hodnot hrubých skóre jednotlivých dimenzí dosažených v LMI dotazníku s vyznačenými konfidenčními intervaly u skupiny pracovníků IT a u obecné populace.

Graf č. 6: Porovnání průměrných hodnot hrubých skóre jednotlivých dimenzí dosažených v LMI dotazníku u skupiny pracovníků IT a u obecné populace.



Průměrný skóre jednotlivých dimenzí je nižší oproti obecné populaci u všech dimenzí, výjimkou je dimenze „Angažovanost“, kdy průměr hrubých skóre o hodnotě $m = 42,1$ je vyšší oproti průměru $m = 38,9$ u běžné populace.

Celkový průměr hrubých skóre, který u pracovníků v oboru IT je $m = 709,92$, v obecné populaci má tento průměr dle norem hodnotu $m = 784,5$. Z porovnání naměřených hodnot

úrovně výkonové motivace pracovníků v oboru IT a obecné populace jednoznačně vyplývá, že úroveň výkonové motivace pracovníků v oboru IT v tomto výzkumu je celkově nižší než v obecné populaci. Totéž dokládá i provedený Wilcoxonův jednovýběrový test – viz Tab. č. 12.

Tab. č. 12: Úroveň výkonové motivace v porovnání s normou

	Průměr populace	Průměr testu	Wilcoxon				
			W	pozitivní	negativní	z-hodnota	p-hodnota
Výkonová motivace (LMI)	784,5	709,9	875	875	1540	-1,988	0,047

Z výše uvedeného Grafu č. 6 i z výsledků Wilcoxonova testu lze konstatovat, že pracovníci v oboru IT jsou méně výkonnostně motivovaní oproti normě.

Souvislosti fenoménu flow a výkonové motivace

Na základě teorie by s kvalitou prožitku flow měly dimenze výkonové motivace souviset převážně pozitivně, někdy neutrálně nebo negativně. Předpokládaná korelace flow bude zřejmě pozitivní dle teorie s těmito dimenzemi „*Vytrvalost*“, „*Angažovanost*“, „*Důvěra v úspěch*“, „*Flow*“, „*Nebojácnost*“, „*Internalita*“, „*Ochota učit se*“, „*Preference obtížností*“ a „*Sebekontrola*“. Negativně by dle teorie měl prožitek flow korelovat s dimenzemi „*Dominance*“, „*Orientace na status*“, „*Soutěživost*“ a „*Cílevědomost*“.

Provedením korelační analýzy jsem došla k následujícím závěrům. Nejvyšší pozitivní korelace mezi prožitkem flow a dimenzemi výkonové motivace byly naměřeny u dimenzí „*Důvěra v úspěch*“ a „*Ochota učit se*“ ($r = 0,53$; $p < 0,05$). Následovala dimenze „*Flexibilita*“ ($r = 0,43$; $p < 0,05$) a dimenze „*Kompenzační úsilí*“ ($r = 0,41$; $p < 0,05$). Dimenze, se kterou flow korelovalo mírně negativně, byla „*Nebojácnost*“ ($r = -0,04$; $p = 0,75$).

Pro přijetí nebo nepřijetí hypotézy H4 byla zkoumána souvislost mezi kvalitou prožitku flow u pracovníků v oboru IT a jejich výkonovou motivací. Provedena byla korelační analýza a vypočítán Spearmanův korelační koeficient – viz Tab. č. 13.

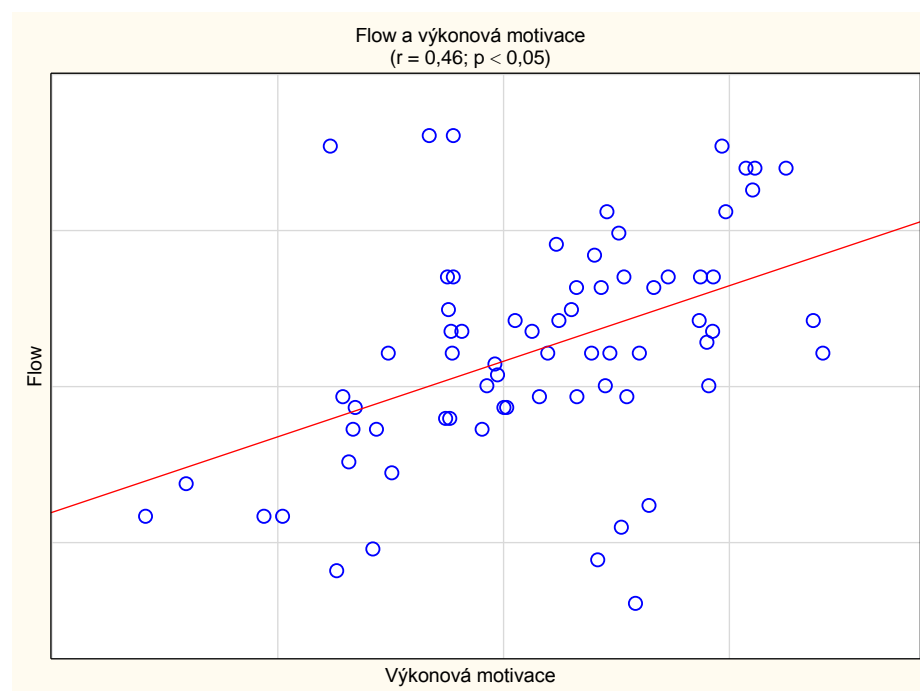
Tab. č. 13: Korelace mezi Flow a Výkonovou motivací u pracovníků IT

Flow a Výkonová motivace	n	r	p-hodnota
	69	0,46	0,000

Celková korelace dotazníku FSS-2 měřícího kvalitu prožitku flow a dotazníku LMI měřícího výkonovou motivaci pracovníků byla naměřena $r = 0,46$, $p < 0,05$. Jedná se o signifikantní, středně silný až silný pozitivní vztah. Na základě provedené analýzy přijímám H4.

Dále jsem se na základě Yerkes-Dodsonova zákona o optimálním výkonu/optimálním prožitku pokusila ověřit, zda existuje nějaká úroveň výkonové motivace u vybraných pracovníků, která se jeví jako optimální, při které budou pracovníci prožívat intenzivněji flow. Tato teorie by se potvrdila, kdyby při rostoucí motivaci rostla intenzita prožitku flow do určitého okamžiku, bodu zvratu, a poté s dále rostoucí úrovní výkonové motivace by se prožitek flow stával méně intenzivním. Úroveň výkonové motivace pracovníků vybraného oboru a kvalita prožitku flow jsou zobrazeny v bodovém Grafu č. 7.

Graf č. 7: Prožitek flow a úroveň výkonové motivace



Výsledky zobrazené v Grafu č. 7 tuto teorii nepotvrzují. Z grafu je patrné, že s rostoucí úrovní výkonové motivace lehce roste kvalita prožitku flow, ale není zde trend, kdy do určité úrovně výkonové motivace by kvalita prožitku flow rostla a od určité úrovně, aktivačního optima, by s dále rostoucí úrovní výkonové motivace kvalita prožitku flow klesala. Důvodem této neprůkaznosti může být nedostatečný počet respondentů, avšak je též možné, že Yerkes-Dodsonův zákon nelze univerzálně uplatňovat i na prožitek flow.

7.4 K výzkumným otázkám a hypotézám

V této kapitole bude provedeno stručné shrnutí zjištěných údajů, které se přímo týkají výzkumných otázek a hypotéz.

VO1: Jak prožívají flow pracovníci vybraného oboru v České republice?

Kvalita prožitku flow je hodnocena skrze prožívání devíti dimenzí flow. Na základě provedené analýzy lze říci, že dle průměrného skóre celého testu FSS-2 pracovníci flow prožívají. Toto tvrzení podporuje i fakt, že nejintenzivněji prožívané dimenze jsou rovnoměrně zastoupeny

v předpokladech, v prožitku i v následku flow. V porovnání s výsledky jiných studií však pracovníci v oboru IT při práci prožívají flow méně intenzivně než jiní lidé při sportu nebo při volnočasových aktivitách.

Dimenze, které jsou teorií považovány za zásadní pro prožitek flow a které jsou spíše doplňkové, jsou analyzovány v rámci řešení první a druhé hypotézy.

V rámci řešení třetí hypotézy bude zkoumána možná souvislost mezi délkou praxe pracovníků a kvalitou prožitku flow.

VO2: Jak souvisí kvalita prožitku flow s úrovní výkonové motivace pracovníků vybraného oboru v České republice?

O úrovni výkonové motivace bylo uvažováno jako o výslednici prožívaných sedmnácti dimenzí. Na základě analýzy bylo zjištěno, že kvalita prožitku flow souvisí s úrovní výkonové motivace pracovníků, existuje zde signifikantní, středně silný až silný pozitivní vztah. Podrobnější analýza je provedena v rámci řešení čtvrté hypotézy.

Dále nebyla nalezena úroveň výkonové motivace, která by se jevila pro prožitek flow jako optimální a pracovníci by při této úrovni výkonové motivace prožívali flow nejintenzivněji.

H1: Pracovníci v oboru IT dosahují v testu FSS-2 vyššího skóre než průměrného u dimenze „Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince“.

Hypotéza byla stanovena na základě teorie v první části práce. Usuzuji, že vyššího skóre než průměrného bude dosahovat výše uvedená dimenze, která je svojí podstatou nejcharakterističtějším předpokladem prožitku flow.

Na základě analýzy jsem došla k závěru, že nejvyššího průměrného skóre v testu FSS-2 dosahují a jsou nejvíce intenzivně prožívané dimenze: „*Soustředění se na aktuální prožitek*“, „*Jednoznačná zpětná vazba*“ a „*Kontrola situace*“. Dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“ je šestou nejintenzivněji prožívanou dimenzí, dosáhla $m = 45,84$. Vzhledem k tomu, že průměrné skóre zbývajících osmi dimenzí testu FSS-2 je $m = 49,47$, tato dimenze se pohybuje pod průměrnou hodnotou zbývajících osmi dimenzí flow, proto **nepřijímám hypotézu H1.**

H2: Pracovníci v oboru IT dosahují v testu FSS-2 nižšího skóre než průměrného u dimenze „Transformace času“.

Hypotéza byla stanovena na základě teorie v první části práce, která uvádí, že tato dimenze je doplňková, může se při prožitku flow vyskytovat v omezené míře nebo se nemusí vyskytovat vůbec.

Na základě analýzy jsem došla k závěru, že dimenze „Transformace času“ dosáhla skóre v testu FSS-2 $m = 44,64$ a je osmou nejméně intenzivně prožívanou dimenzí. Při porovnání s naměřenými průměrnými hodnotami zbývajících osmi dimenzí testu FSS-2 u pracovníků v oboru IT, kdy $m = 49,62$, hodnota skóre prověřované dimenze se nachází pod průměrným skóre zbývajících osmi dimenzí. Na základě tohoto zjištění **přijímám hypotézu H2.**

H3: Mezi kvalitou prožitku flow a délkou praxe v oboru u pracovníků v oboru IT v České republice existuje statisticky významný pozitivní vztah.

K přijetí nebo nepřijetí této hypotézy byla porovnávána souvislost mezi délkou praxe v oboru jednotlivých respondentů a jejich naměřených hodnot stavu flow. Výsledkem analýzy je korelace mezi kvalitou prožitku flow a délkou praxe pracovníků v oboru IT. Spearmanův korelační koeficient dosáhl hodnoty $r = 0,13$; $p = 0,282$. Výsledek není statisticky významný, proto **nepřijímám hypotézu H3.**

H4: Mezi prožitkem flow a výkonovou motivací u pracovníků vybraného oboru v České republice existuje statisticky významný pozitivní vztah.

K přijetí nebo nepřijetí této hypotézy byla sledována souvislost mezi naměřenými hodnotami výkonové motivace pracovníků a jejich naměřenými hodnotami kvality prožitku flow. Výsledkem analýzy je korelace mezi kvalitou prožitku flow a úrovní výkonové motivace pracovníků v oboru IT. Spearmanův korelační koeficient dosáhl hodnoty $r = 0,46$; $p < 0,05$. Jedná se o statisticky významný, středně silný až silný pozitivní vztah, proto **přijímám hypotézu H4.**

8. DISKUZE

V této kapitole bude diskutována problematika reliability dotazníku FSS-2, následně kvalita prožitku flow a úroveň výkonové motivace pracovníků. Následně budou zmíněny potenciální zdroje chyb a nejasností a bude uvedena praktická využitelnost této práce a možné zaměření budoucích výzkumů.

8.1 Reliabilita

První oblastí, která se jeví jako problematická je naměřená reliabilita dotazníku FSS-2. Reliabilita dosáhla hodnoty $\alpha = 0,68$. Naměřenou reliabilitu v tomto výzkumu, i když je podstatně nižší než v jiných výzkumech, nepovažuji přesto za kritickou. Pro výpočet reliability metody byla zvolena Cronbachova alfa, která udává dolní mez a je silně podhodnocená obzvláště v případech, kdy měří rys složený ze subškál. Dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, „*Ponoření se do aktivity*“ a „*Ztráta sebeuvědomění*“ dosahovaly nižších hodnot oproti jiným dimenzím i přesto, že oblasti jsou popisovány jako jedny z klíčových pro dosažení flow. Nižší hodnoty reliability tak vypovídají o vyšších rozptylech mezi položkami a nižších vnitřních konzistencích v rámci těchto dimenzí. Reliabilita jednotlivých dimenzí by se zvýšila vypuštěním problematických otázek č. 5, 17, 18, 27 a 35.

Naměřené hodnoty reliability v tomto výzkumu jsem komparovala s dosaženými hodnotami reliability autorů dotazníku FSS-2 Jacksonové a Eklunda a dalších českých psychologů. Reliabilita autorů dotazníku dosahovala ve všech dimenzích vysokých hodnot. Cronbachova alfa měla za celý dotazník hodnotu $\alpha = 0,85$. Řezáčova (2007) reliabilita dotazníku jako celku dosáhla ještě vyšší hodnoty ($\alpha = 0,96$). V jeho výzkumu dosáhla nižší hodnotu reliability pouze dimenze „*Ztráta sebeuvědomění*“ ($\alpha = 0,59$). Řezáč ji vysvětluje tím, že se jednalo o jedinou dimenzi flow, která měla výroky jak s pozitivní, tak s negativní valencí. Kalník (2014) nedosáhl tak vysokých hodnot reliability jako předchozí výzkumníci. Nižší reliabilitu připisoval skutečnosti, že prováděl výzkum nikoliv na sportovcích, jak je tomu u autorů dotazníku i Řezáče, ale na pracovnících u různých typů povolání. Z toho plyne otázka, jestli i jiné studie zaměřené na prožitek flow v pracovním procesu měly podobný výsledek. V zahraničních studiích uvedených v teoretické části práce nebylo flow v pracovním procesu měřeno pomocí

dotazníku FSS-2, ale metodami ESM (Csikszentmihalyi, LeFevre, 1989), metodou WOLF (Salanová, Bakker, 2006) nebo Flow Q a zkrácenou verzí DFS-2 (Moneta, 2012a), proto nebylo možné ověřit, jestli nižší reliabilita při měření flow v pracovním procesu byla zapříčiněna právě činnostmi, při které bylo flow sledováno. Zřejmě by byl na místě další výzkum na obdobném vzorku, který by mohl poskytnout doplňující či korektivní informace.

8.2 Kvalita prožitku flow

Převážná část této práce se týká prožitku flow, jeho devíti dimenzí, které lidé prožívají o různé intenzitě. V této kapitole budou uvedeny dimenze, ve kterých respondenti skórovali nejvýše a nejnižší. Výsledky toto výzkumu budou porovnány s výsledky jiných studií. Pro srovnání budou uvedeny i průměrné skóry dimenzí.

V tomto výzkumu nejvýše skórovaly dimenze „*Ztráta sebeuvědomění*“, „*Jednoznačná zpětná vazba*“ a „*Soustředění se na aktuální prožitek*“.

Jestliže porovnam naměřené výsledky s jinými studiemi provedenými v České republice, narazím na velmi rozdílné výsledky. Ve výzkumu Řezáče (2007) získaly v testu nejvyšší skóre dimenze „*Autotelická osobnost*“, „*Ponoření se do aktivity*“ nebo „*Soustředění se na aktuální prožitek*“ u činnosti sport. U uživatelů internetu šlo o dimenze „*Ponoření se do aktivity*“, „*Transformace času*“ a „*Autotelická osobnost*“. Ve výzkumu Riegla (2013) šlo o dimenze „*Autotelická osobnost*“, „*Kontrola situace*“ a „*Jasně stanovené cíle*“. V zahraničních výzkumech, například ve výzkumu Stavroua (2008), respondenti nejvýše skórovali u dimenzí „*Autotelická osobnost*“, „*Jasně stanovené cíle*“ a „*Soustředění se na aktuální prožitek*“. Od uvedených studií se intenzita prožívání jednotlivých dimenzí i naměřené hodnoty výrazně liší. V případě výzkumu Kalníka (2014) dochází ke shodě dvou ze tří nejintenzivněji prožívaných dimenzí, a to dimenzí „*Jednoznačná zpětná vazba*“ a „*Soustředění se na aktuální prožitek*“.

Z výše uvedeného vyplývá, že intenzita prožívání jednotlivých dimenzí flow je velmi různorodá. I když jsou některé dimenze označovány pro flow jako základní, jejich prožívání méně intenzivně nebrání prožitku flow. Zároveň někdy jsou prožívány velmi intenzivně dimenze, které jsou pro flow spíše doplňkové a u kterých teorie uvádí, že se nemusí při prožitku vyskytovat vůbec.

Dále se budu zabývat dimenzemi, u kterých pracovníci vybraného oboru nejnižší skórují, tzn., že je prožívají nejméně intenzivně. V tomto výzkumu se jedná o dimenze „*Jasně cíle*“, „*Transformace času*“ a „*Ponoření se do aktivity*“.

Znovu provedu porovnání s jinými výzkumy. Ve výzkum Řezáče (2007) skupina sportovců nejnižší skórovala u dimenzí „*Ztráta sebeuvědomění*“, „*Transformace času*“ a „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“. U uživatelů internetu šlo o dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, „*Jasně cíle*“ a „*Ztráta sebeuvědomění*“. Ve výzkumu Riegla (2013) nejnižšího skóre dosáhly dimenze „*Transformace času*“, „*Ztráta sebeuvědomění*“ a „*Ponoření se do aktivity*“. Ve výzkumu Kalníka (2014) byly nejméně intenzivně prožívány dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, „*Ztráta sebeuvědomění*“ a „*Autotelická osobnost*“. Ze zahraničních studií uvedu opět výsledky výzkumu Stavroua (2008), kdy nejméně intenzivně prožívanými dimenzemi byly „*Transformace času*“, „*Ztráta sebeuvědomění*“ a „*Kontrola situace*“.

Podobně, jako tomu bylo u nejvíce intenzivně prožívaných dimenzí, i v tomto případě se prožívání dimenzí v jednotlivých výzkumech liší. Ve všech výzkumech se jako málo intenzivně prožívaná dimenze objevuje „*Ztráta sebeuvědomění*“. V tomto výzkumu byla dimenze prožívána pracovníky IT nejméně intenzivně. Z výše uvedeného vyplývá, že sportovci nebo uživatelé internetu jen velmi málo ztrácejí kontrolu nad sebou samými, nad tím, jak při činnosti prezentují sami sebe. Není jim lhostejné, jak na ně okolí nahlíží. Toto zjištění, kdy pracovníci v zaměstnání prožívají „*Ztrátu sebeuvědomění*“ více intenzivně než jiní lidé u sportu nebo u volnočasových aktivit, je poměrně překvapivé, protože v zaměstnání se od pracovníka očekává určité chování a v pracovním kolektivu nemusí být úplná ztráta sebeuvědomění žádoucí. Druhou nejčastěji nejméně prožívanou dimenzí je „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“, která se objevuje ve čtyřech ze šesti uváděných studií. S podobně nízkým skórováním u dimenze „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“ jsem se setkala i ve svém výzkumu v rámci řešení H1. Nízké skórování v této dimenzi je pro mě překvapivé z důvodu, že tato dimenze je považována za jednu ze základních pro existenci prožitku flow. Problematická u této dimenze může být subjektivita vnímání obtížnosti úkolů, to co se pro jednoho jeví jako jednoduchý úkol, pro druhého se tentýž úkol může zdát nad jeho síly.

Dimenzí „*Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince*“ jsem se zabývala podrobněji, opírají se o ni kanálové modely uvedené v teoretické části práce. S nimi se pojí problematika obtížnosti úkolu, kdy tříkanálový model tvrdí, že i při nízké náročnosti úkolu lze prožívat flow, stačí pouze, aby náročnost a schopnosti člověka byli v rovnováze. Čtyřkanálový model pak tvrdí, že k prožitku flow je potřeba určitého mistrovství v oboru, že lze prožívat flow pouze při vysoké náročnosti úkolu. Tímto tématem se zabýval Řezáč (2007) ve svém výzkumu, kdy zjišťoval četnosti modelu stavu flow, zdali se respondenti spíše přiklánějí ke tříkanálovému nebo ke čtyřkanálovému modelu. Problematiku ověřoval pomocí dvou otázek, které přidal k dotazníku FSS-2. Výsledkem bylo zjištění, že flow je možné prožít bez ohledu na náročnost, mistrovství v činnosti. K prožitku flow stačí, jestliže výzva bude v rovnováze s jejich schopnostmi. Ve svém výzkumu jsem sledovala souvislosti mezi prožitkem flow a délkou praxe pracovníků v oboru. Při analýze nebyl prokázán signifikantní vztah mezi intenzitou prožitku flow a délkou praxe v oboru. Na místě by nepochybně bylo zakomponovat příště do výzkumné metody více otázek orientovaných na tuto problematiku.

Jestliže bylo téměř v celé práci uvažováno o devíti dimenzích jako o dimenzích, které pracovník prožívá více či méně intenzivně, nemuselo to být pro zaměstnavatele v ničem vypovídající. Sledovat prožívání flow skrze Model Flow, který je graficky znázorněný ve Schématu č. 5, je zajímavé z toho pohledu, že model dává flow strukturu, dělí dimenze na předpoklady, prožitek a následek. I když se na tomto modelu všichni vědci neshodují, může být tento pohled na flow pro zaměstnavatele zajímavý. Jestliže bude pro zaměstnavatele přínosné, aby jeho pracovníci prožívali při práci flow, může se zaměřit na předpoklady flow, v našem případě zejména na podávání zpětné vazby. Pracovníkovi to usnadní mít práci pod kontrolou a bude se moci do práce optimálně ponořit. Prožívání flow při práci bude mít pozitivní vliv i na pracovníka. Čím bude vykonávat více činností, při kterých bude prožívat flow, tím více to povede k jeho spokojenosti a přiblíží se autotelické osobnosti. Podobných výsledků dosáhli ve svém výzkumu i Salanová a Bakker (2006), kdy shledali jako důležité pro prožívání flow u učitelů hudby například supervizi, coaching a podávání zpětné vazby. Potvrdili vliv pracovních podmínek na kvalitu prožitku flow a také pozitivní vliv prožitku flow na pracovní spokojenost.

8.3 Úroveň výkonové motivace

Další část práce a druhá výzkumná otázka se zabývá problematikou výkonové motivace a prožitku flow. Z tohoto výzkumu vyplývá, že pracovníci vybraného oboru jsou oproti běžné populaci méně výkonově motivovaní. Jedinou dimenzí, ve které výše skórovali oproti populaci byla dimenze „*Angažovanost*“, která popisuje ochotu pracovníka podat výkon. Pracovníci skórující vysoko v této dimenzi mohou být považováni za workoholiky, i když při prožívání této dimenze oproti workoholismu pracovníci prožívají pouze pozitivní prožitky. Ve srovnání se studií Ponkráce (2013), který měřil výkonovou motivaci u programátorů, se naměřené hodnoty i úroveň prožívání jednotlivých dimenzí výkonové motivace v této práci liší. V jeho studii se úroveň výkonové motivace programátorů téměř shoduje s úrovní výkonové motivace obecné populace. Programátoři nejvýše skórovali v dimenzích „*Flow*“, „*Hrdost na výkon*“ a „*Důvěra v úspěch*“. V mém výzkumu šlo o dimenze „*Angažovanost*“, „*Sebekontrola*“ a „*Preference obtížnosti*“. I když jsou oba výzkumy provedeny na pracovnících IT profesí, jedná se o odlišné výsledky. Rozdílnost výsledků se dá přisuzovat nízkému počtu respondentů v obou výzkumech, kdy tohoto výzkumu se účastnilo 69 respondentů a výzkumu Ponkráce 50 respondentů.

Dále bylo zjištěno, že mezi výkonovou motivací a mezi prožitkem flow existuje středně silný až silný vztah. Kauzalita v této práci nebyla řešena. Souvislost prožitku flow a výkonové motivace byla prokázána i ve výzkumu Riegla (2013), kdy autor dospěl k závěru, že prožitek flow souvisí s úrovní výkonové motivace, ale i s pociťováním vyššího napětí ve smyslu podporujícím výkon.

V zahraničí bylo provedeno mnoho výzkumů zabývajících se prožitkem flow a motivací, žádný z výzkumů uvedených v teoretické části práce však neřeší prožitek flow a motivaci k výkonu. V tomto směru se otevírají další možnosti výzkumu.

Zajímavou studií je práce Sultana (2012), ve které sleduje pět základních charakteristik práce: rozmanitost, identitu úkolu, významnost úkolu, autonomii a zpětnou vazbu. Ve své práci Sultan naměřil velmi vysoké pozitivní korelace (v rozmezí 0,60 – 0,74) mezi jednotlivými charakteristikami práce, pracovní motivací a pracovní spokojeností. Sultanova studie je zajímavá v tom směru, že říká, že rozmanitost, smysluplnost a důležitost úkolů, autonomie

v organizaci práce a v rozhodování a získávání nezkreslené zpětné vazby na pracovní výkon vedou k motivaci pracovníků a k jejich spokojenosti.

Na základě charakteristik dimenzí flow v teoretické části práce, optimální rozmanitost, smysluplnost a důležitost úkolů může pomoci k soustředění se na aktuální prožitek, autonomie může mít mnoho společného s pocitem kontroly nad prováděnou činností a poskytování zpětné vazby je přímo jednou z dimenzí flow. Z toho vyplývá, že základní charakteristiky práce, přímo či nepřímo, mohou souviset s prožitkem flow. Na základě zmiňované studie tyto charakteristiky práce a tudíž i případně prožitek flow může mít vliv na pracovní motivaci a pracovní spokojenost. Při přítomnosti prožitku flow při práci může být výsledkem vysoce kvalitní výkon, vysoká vnitřní motivace k práci, spokojenost pracovníků, nižší absence a fluktuace pracovníků.

8.4 Potenciální zdroj chyb a nepřesností

Mezi hlavní rezervy výzkumu je třeba zařadit především nižší počet respondentů a nižší reliabilitu dotazníku FSS - 2, která nedosahovala hodnot reliability v ostatních výzkumech. Příčinou může být rozdílnost zkoumaného vzorku v tom, na jakou činnost je pozornost výzkumu flow zaměřena. Naměřené hodnoty tohoto výzkumu se podobají naměřeným hodnotám výzkumu zabývajícím se flow ve spojení s pracovní činností, tedy stejnou činností, jakou se zabývá tato práce. Hodnoty reliability ve výzkumech spojených s prožitkem flow a sportem nebo volnočasovými aktivitami jsou výrazně vyšší. Jestliže budu brát v úvahu naměřenou reliabilitu dotazníku FSS-2 v tomto výzkumu jako celku, dosahuje sice nižších hodnot, ale její výše je pro tento výzkum dostatečná.

Dalším nedostatkem této práce může být fakt, že metoda FSS-2 nebyla standardizovaná na českou populaci a nebylo tak možné provést srovnání kvality prožitku flow pracovníků vybraného oboru s normou na českou populaci.

8.5 Praktická využitelnost a zaměření budoucích výzkumů

Zkoumání prožitku flow se pohybuje na hranici Psychologie práce a organizace a Pozitivní psychologie. Prožívání flow je pro člověka přínosné, čím více bude člověk provozovat činností, ve kterých bude prožívat flow, tím více se bude přibližovat autotelické osobnosti a bude celkově

šťastnější a spokojenější. Pro zaměstnavatele může být přínosné, aby pracovník při práci prožíval flow, záleží na povaze práce. Podle povahy práce pracovníků vybraného oboru spatřuji prožitek flow jako přínosný a povaha práce prožitek flow velmi dobře umožňuje. Pracovníci, kteří v práci flow zažívají, jsou angažovaní, výkonnější, motivovaní prací samotnou, práce je baví. Prožitek flow u pracovníků vybraného oboru získal, na základě výsledků této práce, určitou strukturu. Byly určeny dimenze, které pracovníci prožívali intenzivně a jsou prediktorem prožitku flow. Na tyto dimenze se může zaměřit zaměstnavatel a prožitek flow u svých pracovníků vhodnými prostředky podpořit.

Tato práce je zatím jedna z mála v České republice, která se prožitkem flow v souvislosti s pracovním procesem zabývá. Zároveň jsem se zaměřila pouze na jednu úzkou skupinu pracovníků. Otevírají se široké možnosti, jak ve výzkumech prožitku flow pokračovat. Například lze zmapovat kvalitu prožitku flow u různých typů profesí. Zaměstnavatelům by pak tyto výzkumy mohly dát vodítko, jaké uplatňovat styly řízení nebo jaké vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky.

Dále lze rozšířit teoretické poznatky fenoménu flow. Například dosavadní výzkumy se zaměřovaly převážně na prožitek flow při jedné aktivitě nebo se porovnával prožitek flow u dvou aktivit u různých skupin respondentů. Zajímavé by bylo porovnat prožitek flow u stejného respondenta při různých činnostech, zdali respondent bude prožívat flow stejně u různých činností nebo se bude jeho intenzita v prožívání jednotlivých dimenzí v závislosti na vykonávané činnosti lišit.

9. ZÁVĚR

Cílem této práce bylo analyzovat kvalitu prožitku flow při pracovní činnosti. Následně analyzovat úroveň výkonové motivace pracovníků vybraného oboru a popsat vztah mezi kvalitou prožitku flow a úrovní výkonové motivace u těchto pracovníků.

Na vzorku 69 respondentů, Specialistů v oblasti informačních a komunikačních technologií, byla zjišťována kvalita prožitku flow a úroveň výkonové motivace. Z důvodu zjištění nenormálního rozložení výskytu flow i výkonové motivace ve výběrovém souboru byly využity neparametrické testy, zejména Wilcoxonův jednovýběrový test a Spearmanův korelační koeficient.

O kvalitě prožitku flow bylo uvažováno jako o výslednici prožívaných dimenzí. V mém výzkumu nebyla přijata první hypotéza, která říká, že pracovníci budou výše skórovat oproti průměru u dimenze, která je v teoriích uváděna pro flow jako základní. I když pracovníci u této dimenze skórovali podprůměrně, prožitek flow se dostavoval. Jestliže se podíváme na prožívání dimenzí flow z pohledu Modelu Flow, byly nejvíce prožívané dimenze pracovníky v uvedeném oboru zastoupeny rovnoměrně ve všech třech částech modelu – v předpokladech, v prožitku i v následku flow.

Přijata byla druhá hypotéza, že pracovníci budou v testu skórovat podprůměrně u dimenze, kterou teorie označuje za doplňkovou a nedůležitou pro prožitek flow.

Nebyla přijata třetí hypotéza, kdy na základě analýzy nelze konstatovat, že existuje statisticky významný pozitivní vztah mezi praxí v oboru a prožitkem flow.

O úrovni výkonové motivace bylo uvažováno jako o výslednici prožívaných dimenzí. Výsledkem analýzy bylo zjištění, že pracovníci vybraného oboru jsou méně výkonově motivovaní oproti obecné populaci a to v šestnácti dimenzích z celkových sedmnácti. Přijata byla čtvrtá hypotéza, kdy výsledky potvrdily, že mezi kvalitou prožitku flow a mezi úrovní výkonové motivace existuje statisticky významný pozitivní vztah. Nebyla však nalezena optimální úroveň výkonové motivace, při které by pracovníci zažívali flow nejintenzivněji.

Naměřené výsledky byly porovnávány s jinými studii na téma flow, zejména se studii prováděnými v České republice. Dochází zde k velké shodě nejintenzivněji prožívaných dimenzí s výzkumy flow prováděnými v souvislosti s pracovní činností, rozdílných výsledků

dosahovaly studie zabývající se prožitkem flow ve sportu nebo u volnočasových aktivit. Nejméně intenzivně prožívané dimenze se ve výzkumech různí. Pouze dimenze „*Ztráta sebeuvědomění*“ se vyskytuje ve všech výzkumech bez rozdílu předmětu činnosti, ve kterém je prožitek flow sledován, jako jedna ze tří nejméně intenzivně prožívaných dimenzí. Výsledné korelace mezi délkou praxe a kvalitou prožitku flow a korelace kvality prožitku flow s úrovní výkonové motivace se řádově shodují s dříve prováděnými studii.

Otevírá se mnoho dalších otázek a nabízí se témata dalších výzkumů, jejichž výsledky mohou přinést nové teoretické poznatky fenoménu flow, ale i praktické využití pro psychologii práce a organizace.

SOUHRN

Hlavním tématem této práce je fenomén flow v pracovním procesu. Flow lze přeložit do češtiny jako plynutí nebo zaujetí činností. Objasňuje stav, kdy jsme činností, kterou děláme, natolik pohlceni, že ztrácíme pojem o čase, na činnost se plně soustředíme a nevnímáme tak např. své potřeby jako žízeň, hlad či jiné rušivé vlivy.

Jestliže se bude vycházet z přirozeného předpokladu i z výsledků provedených výzkumů, že pracovník zažívající při výkonu své profese stav flow je spokojený pracovník, je zároveň motivovaný, výkonný, loajální atd., může tato práce přinést nová zjištění, která mohou vést k větší spokojenosti pracovníků i zaměstnavatelů. Pro zaměstnavatele ale i zaměstnance je důležitým aspektem pracovní výkon. Proto dalším tématem, kterým se budu v této práci zabývat, je výkonová motivace a její vztah k prožitku flow.

Cílem této práce bylo na základě kritického zhodnocení informací z teoretické části práce a s použitím diagnostických metod FSS-2 a LMI analyzovat kvalitu prožívání flow při pracovní činnosti u pracovníků vybraného oboru a analyzovat úroveň výkonové motivace pracovníků vybraného oboru a popsat vztah mezi kvalitou prožitku flow a zjištěnou úrovní výkonové motivace. V návaznosti na stanovené cíle byly položeny dvě výzkumné otázky a čtyři hypotézy.

Pro naplnění cíle práce jsem nejprve prostudovala relevantní odbornou literaturu vztahující se k fenoménu flow a k problematice výkonové motivace. Zvolila jsem vhodné metody pro měření sledovaných proměnných, základní soubor a vybrala reprezentativní vzorek respondentů. Dále jsem zjistila kvalitu prožitku flow a úroveň výkonové motivace a souvislosti mezi nimi u pracovníků ve vybraném oboru administrací, vyhodnocením a následnou interpretací vybraných výzkumných metod. V závěru práce jsem konfrontovala získané poznatky o kvalitě prožitku flow, výkonové motivaci a souvislostech mezi nimi u pracovníků ve vybraném oboru s dalšími výzkumy uskutečněnými na toto téma. Na základě získaných výsledků jsem stanovila závěry pro teorii a pro praxi.

Předkládaná bakalářská práce je výzkumnou studií kvantitativního typu. Metodou pro získávání dat byl dotazník. Pro účel výzkumu jsem vytvořila testovou baterii, která se skládala ze dvou testových metod, a to z FSS-2 Flow State Scale 2 a LMI – Dotazník motivace k výkonu. Sběr dat, zpracování a analýza dat probíhala elektronicky. Nejprve byly vypočteny hrubé skóry

jednotlivých dimenzí FSS-2 a LMI. Následně byly spočítány deskriptivní statistiky pro jednotlivé proměnné. Pomocí koeficientu Cronbachova alfa byla zjištěna spolehlivost pro měření kvality prožitku flow a výkonové motivace. Normalita rozložení proměnných byla ověřena pomocí Shapiro-Wilkova testu. Pro vyhodnocení výsledků kvality prožitku flow byly použity průměrné hodnoty jednotlivých dimenzí převedené na standartní skóry. Podle dosažených průměrných hodnot byly seřazeny dimenze od nejvíce prožívané po tu nejméně intenzivně prožívanou. Pro další analýzy byl použit Wilcoxonův jednovýběrový test. Pro zjištění souvislostí mezi délkou praxe pracovníků vybraného oboru a kvalitou prožitku flow byla provedena korelační analýza a vypočten Spearmanův korelační koeficient. Stejný postup byl použit i pro zjištění vztahů mezi flow a výkonovou motivací.

Při výzkumu jsem se řídila etickými zásadami. Základním souborem pro tuto práci byly osoby spadající profesně do oboru IT - Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií. Důvodem pro zvolení pracovníků v oboru IT byla částečná znalost prostředí a přístup k většímu množství respondentů, protože jsem ve společnosti zabývající se informačními technologiemi mnoho let pracovala. Účast na výzkumu byla pro pracovníky dobrovolná a respondentům byla zaručena anonymita. Výzkumný soubor tvořilo celkem 69 respondentů. Reliabilita dotazníku FSS-2 byla přijatelná, dotazník LMI měl hodnotu reliability velmi dobrou. O kvalitě prožitku flow i o úrovni výkonové motivace bylo uvažováno jako o výslednici prožívaných dimenzí. Pro dosažení prožitku flow není nutné a ani možné naplnit všech devět uváděných dimenzí. Nenaplnil se však předpoklad, že pracovníci budou v testu FSS-2 výše než průměrně skórovat u dimenze, která je v teoriích uváděna pro flow jako základní. Naplnil se předpoklad, že pracovníci budou skórovat méně než průměrně u dimenze, kterou teorie označuje za doplňkovou a nedůležitou pro prožitek flow. Nejintenzivněji prožívané dimenze pracovníky v tomto výzkumu jsou zastoupeny poměrně rovnoměrně ve všech třech částech Modelu Flow – v předpokladech, v prožitku i v následku flow.

Na základě sledování souvislostí mezi délkou praxe pracovníků v oboru a mezi prožitkem flow nelze konstatovat, že mezi nimi existuje statisticky významný pozitivní vztah.

Výsledkem analýzy výkonové motivace u pracovníků vybraného oboru bylo zjištění, že tito pracovníci jsou méně výkonově motivovaní oproti obecné populaci. Zároveň výsledky potvrdily, že mezi kvalitou prožitku flow a úrovní výkonové motivace existuje statisticky

významný pozitivní vztah. Nebyla však nalezena optimální úroveň výkonové motivace, při které by pracovníci zažívali flow nejintenzivněji.

Naměřené výsledky byly porovnávány s jinými studii na téma flow. Při ověřování první hypotézy jsou výsledky této práce podobné studii zaměřené na prožitek flow v pracovním procesu, více se výsledky liší od studií, které se věnovaly prožitku flow ve sportu nebo ve volnočasových aktivitách. Při ověřování druhé hypotézy dochází ke shodě se všemi uváděnými výzkumy na jedné nejméně intenzivně prožívané dimenzi flow. Při ověřování třetí a čtvrté hypotézy se výsledky této práce přibližují výsledkům dříve provedených studií, avšak v souvislosti s prožitkem flow v pracovním procesu mi není známo, že by byla tato problematika zkoumána.

Podle povahy práce pracovníků oboru IT spatřuji prožitek flow pro pracovníky jako přínosný a povaha práce ho velmi dobře umožňuje. Pracovníci, kteří v práci flow zažívají, jsou angažovaní, výkonnější, jsou motivovaní prací samotnou, práce je baví. Prožitek flow u pracovníků vybraného oboru získal, na základě výsledků této práce, určitou strukturu. Byly určeny dimenze, které pracovníci prožívali intenzivně a jsou prediktorem prožitku flow. Na tyto dimenze se může zaměřit zaměstnavatel a prožitek flow u svých pracovníků vhodnými prostředky podpořit.

Tato práce je zatím jedna z mála v České republice, která se prožitkem flow v souvislosti s pracovním procesem zabývá. Zároveň se zaměřila pouze na jednu úzkou skupinu pracovníků. Otevírají se široké možnosti, jak ve výzkumech prožitku flow pokračovat. Například lze zmapovat kvalitu prožitku flow u různých typů profesí. Získané poznatky lze uplatnit v různých oblastech psychologie práce a organizace.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

- Alpert, R., & Haber, R. N. (1960). Anxiety in academic achievement situations. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 61 (2), 207-215.
- Asakawa, K. (2004). Flow experience and autotelic personality in Japanese college students: How do they experience challenges in daily life? *Journal of Happiness Studies*, 5, 123–154.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414.
- Bederson, B. (2004). Interfaces for Staying in the Flow. *Ubiquity*, 9, 1-1.
- Bedrnová, E., & Nový, I. a kol. (2002). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management.
- Brosnan, M., & Goodison, P. (2010). *Anxiety, flow and boredom: optimising computer-based learning in the classroom*. New York: Peter Lang Publishing
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow, the psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow, the psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic books.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *O štěstí a smyslu života: můžeme ovládat své prožitky a ovlivňovat jejich kvalitu?* Praha: Lidové noviny.
- Csikszentmihalyi, M. (2008): *Flow: the psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. (1988). *Optimal experience : psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, F. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*. V 56, 815-822.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. et al. (2005). *Handbook of competence and motivation* (pp. 122-140). New York: The Guilford Press.
- Engeser, S., & Rheinberg, F. (2008). Flow, performance and moderators of challenge-skill balance. *Motivation and Emotion*, 32(3), 158-172.
- Finneran, Ch. F., & Zhang, P. (2005). Flow in Computer-mediated Environments: Promises and Challenges. *Communications of the Association for Information Systems*, 15(1), 4.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel psychology*, 40(2), 287-322.
- Hamilton, J. A. (1976). Attention and intrinsic rewards in the control of psycho-physiological states. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 27, 54 – 61.

- Haworth, J. T., & Hill, S. (1992) Work, leisure, and psychological well-being in a sample of young adults. *Journal of Community and Applied Psychology*, 2, 147-160.
- Heckhausen, H. (1991). *Motivation and Action*. Berlin: Springer.
- Hektner, J. M., Schmidt, J. A., & Csikszentmihalyi, M. (2007). *Experience Sampling Method: Measuring the Quality of Everyday Life*. Sage.
- Hošek, V., Slepíčka, P., & Hátlová, B. (2009). *Psychologie sportu*. Praha: Karolinum.
- Hrabal, V., Man, F., & Pavelková, I. (1989). *Psychologické otázky motivace ve škole*. Praha: SPN.
- Chen, H. (2000): *Exploring Web Users' On-line Optimal Flow Experiences*, PhD Dissertation, School of Information Studies. Syracuse, NY: Syracuse University.
- Jackson, S. A., & Csikszentmihalyi, M. (1999). *Flow in sport, the keys to optimal experience*, Champaign: Human Kinetics.
- Jackson, S. A., & Eklund, R. C. (2002). Assessing flow in physical activity: The flow state scale-2 and dispositional flow scale-2. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 133–150.
- Jackson, S. A., & Eklund, R. C. (2004). *The flow scales manual*. Morgantown: Fitness
- Jackson, S. A., & Marsh, H. W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The Flow State Scale. *Journal of sport and exercise psychology*, 18(1), 17-35.
- Jones, C. D., Hollenhorst, S. J., Perna, F., & Selin, S. (2000). Validation of the flow theory in an on-site whitewater kayaking setting. *Journal of Leisure Research*, 32 (2), 247 – 261.
- Kern, H., Mehl, C., & Nolz, H. a kol. (1999). *Přehled psychologie*. Praha. Portál.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Kowal, J., & Fortier, M. S. (1999). Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 139(3), 355-368.
- Křeménková, L., & Novotný, J. S. (2010). Profil motivační struktury učitele. *Aktuální otázky pedagogiky, psychologie a výchovného poradenství*, VI, 65-73.
- Kuhl, J., & Henseler, W. (2004). *Systemdiagnostik: Assessment und Förderung persönlicher Kompetenzen*. Brno: MU.
- Macková, Z. (2003). *Šport jako duševný zážitek. Nové trendy v športovej psychológii*. Bratislava: UK VSTVŠ.
- Machač, M., Macháčová, H., & Hoskovec, J. (1988). *Emoce a výkonnost*. Praha: SPN.
- Malone, T. W., & Lepper, M. R. (1987). Making learning fun: A taxonomy of intrinsic motivations for learning. *Aptitude, learning, and instruction*, 3, 223-253.
- Man, F., Nygard, R., & Gjesme, T. (1994). The Achievement Motives Scale (AMS): theoretical basis and results from a first try-out of a Czech form. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 38(3-4), 209-218.
- Man, F., & Řepka, E. (2005). *Výkonová motivace a flow prožitek. Kompatibilita nebo kontradikce*. Ústí n. Labem: Univerzita J. E. Purkyně.

- Mandler, G., & Cowen, J. E. (1958). Test Anxiety Questionnaires. *Journal of Consulting Psychology*, 22(3), 228-229.
- Mannell, R. C., Zuzanek, J., & Lason, R. (1988). Leisure states and flow experience: Testing perceived freedom and intrinsic motivation hypothesis. *Journal of Leisure Research*, 14, 314-331.
- Martin, J. J., & Cutler, K. (2002). An exploratory study of flow and motivation in theater actors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 344-352.
- Massimini, F., & Carli, M. (1988). The Systematic Assessment of Flow in Daily Experience. *Psychological Studies of Flow in Consciousness*, 266-287.
- Mazzola, G. B., & Cherlin, P. B. (2006). *Flow, Gesture, and Spaces in Free Jazz: Towards a Theory of Collaboration*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Moneta, G. B. (2004). The flow experience across cultures. *Journal of Happiness Studies*, 5(2), 115-121.
- Moneta, G. B. (2012a). Opportunity for creativity in the job as a moderator of the relation between trait intrinsic motivation and flow in work. *Motivation and Emotion*, 36 (4), 491-503.
- Moneta, G. B. (2012b). *Advances in Flow research*. Engeser: Springer
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Cengage Learning.
- Nacke, L. E., & Lindley, C. A. (2010). Affective ludology, flow and immersion in a first-person shooter: Measurement of player experience. *The Journal of the Canadian Game Studies Association*, 3(5).
- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. CR Snyder & SJ Lopez (Red.), *Handbook of positive psychology*, 89-105.
- Nakonečný, M. (2013). *Lexikon psychologie*. Praha: Vodňák.
- Norman, D. A. (1996). Optimal flow. *Arts Education Policy Review*, 97(4), 35-38.
- Novak, T. P., Hoffman, D. L., & Yung, Y. F. (2000). Measuring the customer experience in online environments: A structural modeling approach. *Marketing science*, 19(1), 22-42.
- Pardel, T. et al. (1987). *Dotazník motivace výkonu: příručka k českému vydání testu*. Bratislava: Psychodiagnostika.
- Pavlas, I. (2011). *Výkonová motivace a interpersonální potřeby*. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě.
- Provazník, V. (2002). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing.
- Rheinberg, F. (2008). *Intrinsic motivation and flow-experience*. UK: Cambridge University Press.
- Robbins, S. P., & Decenzo, D. A. (2001). *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.

- Seligman, M. E. P. (2011): *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press
- Schuler, H., & Prochaska, M. (2003). *Leistungsmotivationsinventar (LMI)*. Göttingen: Hogrefe.
- Slezáčková, A. (2012). *Průvodce pozitivní psychologií*. Praha: Grada Publishing.
- Stackeová, D. (2010). Perspektivy tématu výkonové motivace v kinantropologii. *Česká kinantropologie*, 14, 9-18.
- Stavrou, N. A. (2008). Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Amotivation: Examining Self-Determination Theory from Flow Theory Perspective. *Nes Developments in the Psychology of Motivation*, 1-24.
- Sultan, S., PhD. (2012). Examining the job characteristics: A matter of employees' work motivation and job satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(2), 13-25.
- Swann Jr, W. B. (2011). Self-verification theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2, 23-42.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. a kol. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Voelkl, J. E., & Ellis, G. D. (1998). Measuring flow experience in daily life: An examination of the items used to measure challenge and skill. *Journal od Leisure Research*, 30 (3), 380 – 389.
- Voelkl, J., Ellis, G., & Walker, J. (2003). Go with the flow: how to help people have optimal recreation experiences-research update. *Parks & Recreation*, (8) 2003.
- Weber, R., Tamborini, R., Westcott-Baker, A., & Kantor, B. (2009). Theorizing Flow and Media Enjoyment as Cognitive Synchronization of Attentional and Reward Networks. *Communication Theory*, 19(4), 397-422.
- Weiner, B. (2008). Reflections on the History of Attribution Theory and Research: People, Personalities, Publications, Problems. *Social Psychology*, 39 (3), 151 – 156.

Elektronické, online zdroje

- Český statistický úřad. (20. února 2017). *ICT odborníci*. Získáno z [http: https://www.czso.cz/csu/czso/ict-odbornici](https://www.czso.cz/csu/czso/ict-odbornici)
- Český statistický úřad. (20. února 2017). *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)*. Získáno z https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-
- Kalník, M. (2014). *Souvislosti fenoménu flow v pracovním procesu*. (Magisterská práce). Získáno 25. června 2017 z [Theses.cz](http://theses.cz).
- Ponkrác, M. (2013) *Vybrané osobnostní charakteristiky pracovníků v oblasti informačních technologií*. (Bakalářská práce). Získáno 10. července 2017 z [Theses.cz](http://theses.cz).
- Riegel, K. (2013). *Výkonová motivace jako zdroj inhibice prožitku flow klientů Spinning programu*. Získáno 25. července 2017 z [Theses.cz](http://theses.cz).
- Řezáč, P. (2007). *Aspekty prožitku flow ve sportu*. (Dizertační práce). Získáno 25. července 2017 z [Theses.cz](http://theses.cz).

SEZNAM SCHÉMAT, TABULEK A GRAFŮ

Schéma č. 1: Tříkanálový model stavu flow

Schéma č. 2: Čtyřkanálový model stavu flow

Schéma č. 3: Osmikanálový model stavu flow

Schéma č. 4: Model Flow – předpoklad, prožitek, následek

Schéma č. 5: Model Flow – předpoklad, prožitek, následek, výsledky analýzy

Tab. č. 1: Zastoupení respondentů dle věku

Tab. č. 2: Zastoupení respondentů dle délky praxe v oboru

Tab. č. 3: Deskriptivní statistika proměnné flow a jeho dimenzí

Tab. č. 4: Reliabilita dotazníku FSS-2

Tab. č. 5: Ověření normality rozložení flow

Tab. č. 6: Intenzita prožívání dimenzí flow

Tab. č. 7: Prožitek dimenze „Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince“

Tab. č. 8: Prožitek dimenze „Transformace času“

Tab. č. 9: Korelace mezi Flow a Délkou praxe v oboru u pracovníků IT

Tab. č. 10: Deskriptivní statistika proměnné výkonová motivace a jejích dimenzí

Tab. č. 11: Ověření normality rozložení výkonové motivace

Tab. č. 12: Úroveň výkonové motivace v porovnání s normou

Tab. č. 13: Korelace mezi Flow a Výkonovou motivací u pracovníků IT

Graf č. 1: Yerkes-Dodsonův zákon

Graf č. 2: Zastoupení respondentů dle věku

Graf č. 3: Zastoupení respondentů dle délky praxe v oboru

Graf č. 4: Prožitek dimenze „Rovnováha mezi náročností a schopnostmi jedince“

Graf č. 5: Prožitek dimenze „Transformace času“

Graf č. 6: Porovnání průměrných hodnot jednotlivých dimenzí dosažených v LMI dotazníku u skupiny pracovníků IT a u obecné populace.

Graf č. 7: Prožitek flow a úroveň výkonové motivace

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AAT	Achievment Anxiety Test
AB	Škála anxiety brzdící výkon
AMI	Achievement Motivation Inventory
AMS	Achievment Motivation Scale
AP	Škála anxiety posilující výkon
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DFS-2	Dispositional Flow Scale 2
D-M-V	Dotazník motivace výkonu
ESM	Experience Sampling Metod
FOCUS	Organizational Culture Questionnaire
FSS	Flow State Scale
FSS-2	Flow State Scale 2
IT	Informační technologie
L-M-G	Leistungs – Motivation – Gitter
LMI	Dotazník motivace k výkonu
MV	Škála motivu výkonu
PMT	Testu motivu výkonu
QSDI	Questionnaire on Supervisor – Doctoral Student Interaction
SMS	Sport Motivation Scale
TAQ	Test Anxiety Questionnaire
TAT	Tematický apercepční test
WAMI	The Work and Meaning Inventory
WOLF	Work-Related Flow scale
α	Cronbachova alfa
m	průměrná hodnota
p	p-hodnota
r	korelace
sd	směrodatná odchylka
se	standardní chyba

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Český a cizojazyčný abstrakt diplomové práce

Příloha č. 2: Ochrana informací – autorský zákon

Příloha č. 3: Položky dotazníku FSS-2 podle jednotlivých dimenzí – pouze v tištěné verzi

Příloha č. 4: Ukázka dotazníku

PŘÍLOHY DIPLOMOVÉ PRÁCE

Příloha č. 1: Český a cizojazyčný abstrakt diplomové práce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce:	Fenomén flow v pracovním procesu
Autor práce:	Ing. Jitka Dundáčková
Vedoucí práce:	prof. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.
Počet stran a znaků:	84 stran, 142.726 znaků
Počet příloh:	4
Počet titulů použité literatury:	78

Abstrakt:

Provedená kvantitativní studie se zaměřuje na zjištění kvality prožitku flow českých zaměstnanců a jeho souvislostí s dalšími proměnnými. Výzkum se zaměřil na Specialisty v oblasti informačních a komunikačních technologií. Cílem výzkumu bylo zjistit kvalitu prožitku flow u těchto pracovníků a popsat, zda dosažení flow souvisí s úrovní výkonové motivace pracovníka. Celkem se výzkumu zúčastnilo 69 respondentů. K měření zvolených proměnných byly využity metody FSS-2 Flow State Scale 2 a LMI Dotazník motivace k výkonu. Kvalita prožitku flow byla hodnocena podle prožívání devíti dimenzí flow, ve shodě s komponentovou teorií flow, dle Jackson, Csikszentmihalyi, 1999. Výsledky výzkumu identifikují nejintenzivnější prožívané dimenze a také poukazují na poměrně těsný pozitivní vztah mezi kvalitou prožitku flow a úrovní výkonové motivace pracovníků v oboru IT.

Klíčová slova: fenomén flow, výkonová motivace, FSS-2, LMI

ABSTRACT OF THESIS

Title: Flow phenomenom in the context of a work process
Author: Ing. Jitka Dundáčková
Supervisor: prof. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.
Number of pages and characters: 84 pages, 142 726 characters
Number of appendices: 4
Number of references: 78

Abstract:

This bachelor thesis is focused on the determination of the quality of flow experience of Czech employees and its relation to other influences. Research is concentrated on Specialists in Information and Communication Technologies. The aim of the research was to determine the quality of the flow experience and to describe possible relationship between the flow experience and the level of employee's performance motivation. A total of 69 respondents participated in the survey. The Flow State Scale - 2 and the Achievement Motivation Inventory were used to measure selected variables. The quality of the flow experience was rated by the experience of the nine flow dimensions, in accordance with the component flow theory, according to Jackson, Csikszentmihalyi, 1999. The research results identify the most intensely experienced dimensions and also point to the relatively close positive relationship between the quality of the flow experience and the level of motivation of IT workers.

Key words: flow phenomenom, achievement motivation, FSS-2, LMI

Příloha č. 2: Ochrana informací – autorský zákon

„Ochrana informací v souladu s ustanovením § 47b zákona o vysokých školách, autorským zákonem a směrnicí rektora k Zadání tématu, odevzdávání a evidence údajů o bakalářské, diplomové, disertační práci a rigorózní práci a způsob jejich zveřejnění. Student odpovídá za to, že veřejná část závěrečné práce je koncipována a strukturována tak, aby podávala úplné informace o cílech závěrečné práce a dosažených výsledcích. Student nebude zveřejňovat v elektronické verzi závěrečné práce plné znění standardizovaných psychodiagnostických metod chráněných autorským zákonem (záznamový arch, test/dotazník, manuál). Plné znění psychodiagnostických metod může být pouze přílohou tištěné verze závěrečné práce. Zveřejnění je možné pouze po dohodě s autorem nebo vydavatelem.“

Příloha č. 3: Položky dotazníku FSS-2 podle jednotlivých dimenzí

Pouze v tištěné verzi závěrečné práce.

Příloha č. 4: Ukázka dotazníku

Fenomén flow v pracovním procesu



Univerzita Palackého
v Olomouci

Vážení pracovníci v oboru IT, děkuji za Váš zájem účastnit se mého výzkumu. Výzkum se týká prožitku Flow při práci v souvislosti s výkonovou motivací pracovníka. Tento výzkum poslouží k sepsání bakalářské práce pro studium na Univerzitě Palackého v Olomouci na katedře Psychologie.

Zodpovězení otázek Vám zabere asi 30-35 minut. Dotazník se skládá ze tří částí. V první části uvedete základní informace o sobě (4 otázky). Druhá část se týká prožitku Flow (38 otázek) a třetí část pak Vaší výkonové motivace (170 otázek).

Účast ve výzkumu je zcela dobrovolná, dotazník je přísně anonymní a odpovědi nemohou být nijak ztotožněny s Vaší osobou! Tím, že se zapojíte do výzkumu, souhlasíte s podmínkami výzkumu.

Velmi si vážím Vaší vstřícnosti a času, který jste ochotni věnovat vyplnění tohoto dotazníku. Jeho úplné a pečlivé vyplnění je velmi cenné a přinese nové poznatky fenoménu Flow!

Pracovní zařazení (pozice) *

Délka praxe v oboru IT (v měsících) *

Věk (v letech) *

Pohlaví *

- muž
 žena

Fenomén flow v pracovním procesu



Univerzita Palackého
v Olomouci

Následující otázky se týkají kvality prožívání Flow při práci.

Důležité je pouze Vaše osobní mínění - nejsou tu žádné správné nebo nesprávné odpovědi.

Prosím, přečtěte si pozorně každé tvrzení a uveďte, do jaké míry vypovídá o Vaší osobě, nakolik souhlasí.

Váš názor vyjádříte odpovědí na škále 1 - 5.

- pokud s tvrzením vůbec nesouhlasíte, pak označte možnost 1
- pokud s tvrzením zcela souhlasíte, pak označte možnost 5
- odpověď můžete libovolně odstupňovat na škále 1 - 5 podle toho, nakolik s uvedeným tvrzením souhlasíte/nesouhlasíte.

"Provozovanou činností nebo prací" se vždy myslí práce v oboru IT.

1. Práci si užívám. *

1. rozhodně
nesouhlasím

2. spíše
nesouhlasím

3. nemohu se
rozhodnout

4. spíše
souhlasím

5. rozhodně
souhlasím

2. Jasně vím, čeho chci při práci dosáhnout. *

1. rozhodně
nesouhlasím

2. spíše
nesouhlasím

3. nemohu se
rozhodnout

4. spíše
souhlasím

5. rozhodně
souhlasím

3. Mám pocit, že práci dobře zvládám. *

1. rozhodně
nesouhlasím

2. spíše
nesouhlasím

3. nemohu se
rozhodnout

4. spíše
souhlasím

5. rozhodně
souhlasím

4. Dobře poznám, jak mi práce jde. *

1. rozhodně
nesouhlasím

2. spíše
nesouhlasím

3. nemohu se
rozhodnout

4. spíše
souhlasím

5. rozhodně
souhlasím

