

Internal Factors of Work Satisfaction of Employees in Manufacturing Companies in the Czech Republic

Vnitřní faktory pracovní spokojenosti zaměstnanců ve výrobních podnicích v ČR

Vladimíra Lovasová¹, Olexandr Kushch²

¹Západočeská univerzita v Plzni, Česká republika

²Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyyi National University, Ukraine

Abstract

Objectives. *Manufacturing firms in the Czech Republic today address the increasing staff turnover and the issue of employee satisfaction is very topical. The aim of this study was to find out whether the job satisfaction of manufacturing company employees is influenced by their existential attitudes and personality in the context of Eysenck's dimensions.*

Method. *The research was carried out in four production plants in the Czech Republic during 2018. Questionnaires DUSIN, EPQ-R and ESK were used.*

Results. *It has been found that neuroticism and psychoticism negatively correlate with most areas of job satisfaction. Positive correlations were found between job satisfaction and the emotional component of existential attitudes, the ability to make choices, acceptance of responsibility and basic existential moments.*

Conclusions. *Existential attitudes and moments and Eysenck's personality dimensions of employees most often enter into satisfaction with job opportunities, satisfaction with the job description and satisfaction in the working team, they less affect work evaluation and satisfaction in relationships with superiors.*

Limits. *The limits of research are mainly that employees of manufacturing companies are treated as a homogeneous group and variables from anamnestic data that would give a more plastic image are not taken into account. The results can be influenced by the fact that the questionnaire filling was very demanding for the respondents. The key question is also whether it is possible to quantify the spiritual qualities of the personality without losing the very essence of existential abilities.*

Keywords. work satisfaction; neuroticism; psychoticism; existential attitudes

<https://doi.org/10.5817/CZ.MUNI.P210-9488-2019-18>

Abstrakt

Cíl. *Výrobní podniky v ČR v současné době řeší rostoucí fluktuaci zaměstnanců a problematika pracovní spokojenosti je velmi aktuální. Cílem předkládané studie bylo zjistit, zda do pracovní spokojenosti zaměstnanců výrobních podniků vstupují jejich existenciální postoje a osobnost v kontextu Eysenckových dimenzí.*

Metody. *Výzkum byl realizován ve čtyřech výrobních podnicích v ČR v průběhu roku 2018 (N = 411) za použití dotazníků DUSIN, EPQ-R a ESK.*

Výsledky. *Bylo zjištěno, že neuroticismus a psychoticismus negativně korelují s většinou oblastí pracovní spokojenosti. Pozitivní korelace byly shledány mezi pracovní spokojeností a emocionální složkou existenciálních postojů, schopností svobodného rozhodování, přijímání odpovědnosti a základními existenciálními momenty.*

Závěry. *Existenciální postoje a momenty a Eysenckovy osobnostní dimenze zaměstnance nejčastěji vstupují do spokojenosti s pracovními možnostmi, spokojenosti s náplní práce a spokojenosti v pracovním kolektivu, méně ovlivňují spokojenost s pracovním ohodnocením a spokojenost ve vztazích s nadřízenými.*

Limity. *Limity výzkumu spočívají zejména v tom, že je k zaměstnancům výrobních podniků přistupováno jako k homogenní skupině a nejsou zohledněné proměnné z anamnestických dat, které by poskytly plastičtější obraz. Výsledky mohou být zároveň ovlivněny tím, že vyplňování dotazníků bylo pro respondenty velmi náročné. Klíčovou otázkou je také to, zda je vůbec možné duchovní vlastnosti osobnosti kvantifikovat, aniž by se tak vlastní podstata existenciálních schopností neztratila.*

Klíčová slova. pracovní spokojenost; neuroticismus; psychoticismus; existenciální postoje

Úvod

Výrobní podniky v ČR se v současné době potýkají se zvyšující se fluktuací zaměstnanců, což přináší nemalé procesní i ekonomické problémy. Z tohoto důvodu je problematika pracovní spokojenosti zaměstnanců ještě více aktuální. Stupeň pracovní spokojenosti zaměstnanců dnes vystupuje jako jedno z klíčových kritérií hodnocení personální politiky podniku. Výrobní podniky se zaměřují na zlepšování pracovních podmínek, snaží se uspokojovat rozvojové potřeby pracovníků a zavádějí stále nové a nové benefity. Programy, které podniky implementují, však mnohdy nepřinášejí očekávané efekty a jednou z příčin mohou být i osobnostní specifika zaměstnanců.

Teoretická východiska

Locke (1976) definoval pracovní spokojenost jako afektivní vztah k práci, nebo jako emocionální stav vyplývající z hodnocení a ocenění vlastních pracovních zkušeností. Pracovní spokojenost zahrnuje v podstatě všechny projevy pracovníka ve vztahu k vykonávané práci, k pracovnímu zařazení a k profesi, k pracovním podmínkám a pracovnímu prostředí, k pracovišti

a podniku, k pracovnímu kolektivu (Diener et al., 2002). Podle Luthanse (1992) lze pojem pracovní spokojenost chápat třídimenzionálně, a to jako emoční odpověď na pracovní situaci, jako reakci na splněné nebo nesplněné očekávání ve vztahu k náplni práce a k pracovním podmínkám a také jako jev, který vyjadřuje některé vzájemně spjaté postoje. Kollárik (1986) rozlišuje mezi celkovou pracovní spokojeností a dílčí spokojeností s jednotlivými oblastmi.

Celková pracovní spokojenost odráží obecný vztah k vykonávané práci a zahrnuje různé složky dílčí spokojenosti, např. spokojenost s pracovní činností, se vztahy na pracovišti, s platem, s vyhlídkou na povýšení apod. Pracovní spokojenost je ovlivněna vnějšími a vnitřními faktory, přičemž vnější faktory jsou na pracovníkovi nezávislé. Jedná se např. o finanční ohodnocení, charakter samotné práce, možnost pracovního postupu, způsob vedení, specifika pracovní skupiny a pracovní podmínky (Štikar et al., 2003). Do vnitřních faktorů pracovní spokojenosti vstupuje osobnost pracovníka.

Také Kollárik (1986) považuje pracovní spokojenost za složitý jev, který v sobě zahrnuje a spojuje faktory objektivní i subjektivní související s hodnotami jednotlivců, jejich potřebami a úrovní motivace. Ting (1997) rozlišuje celkem tři oblasti, které se na pracovní spokojenosti podílejí: charakteristiky organizace, charakteristiky vztahující se k práci a osobnostní charakteristiky. Kollárik (1986) zvláště vyčleňuje motivační faktory, objektivní osobnostní činitele a osobnostní vlastnosti. Motivační faktory zahrnují potřeby, postoje, zájmy, očekávání, plány, aspiraci, z objektivních osobnostních činitelů má na pracovní spokojenost vliv věk, pohlaví, délka zaměstnání v podniku, funkce, rodinný stav a z hlediska osobnostních vlastností jedince se do pracovní spokojenosti promítá např. emocionální stabilita, vyrovnanost, extroverze, frustrační tolerance apod.

Tokar a Subich (1997) ve svém výzkumu stanovili osobnost jako základní prediktor spokojenosti, naopak Furnham, Petrides, Jackson a Cotter (2002) dospěli k závěru, že osobnost nemá silný vliv na pracovní spokojenost. Nejčastěji sledovanými osobnostními charakteristikami ve vztahu k pracovní spokojenosti dosud byly neuroticismus a extroverze (Connolly a Viswesvaran, 2000; Judge, Heller a Mount, 2002; Furnham, Petrides, Jackson a Cotter, 2002). Dalším častým předmětem zájmu mnoha studií je sebehodnocení jedince a signifikantní vztah k pracovní spokojenosti prokázalo mnoho autorů (Kollárik, 1986; Abrahamová, 1999; Judge a Bono, 2001; Alavi a Askupir, 2003).

Aktuální výzkumy mapující vliv osobnostních faktorů na pracovní spokojenost se orientují také na oblast duchovní dimenze osobnosti (May, Gilson a Harter, 2004; Tracey, Scott a Kelly, 2011; Garg, 2017). Duchovní dimenze je podle Němčkové (2004) nejužším způsobem spojená se smyslem života a má přímý dopad na úroveň spokojenosti jednotlivce a úroveň jeho psychické a subjektivní pohody. Např. studie Hu a Hirsh (2017) dokládá, že pracovníci by přijali i nižší počáteční platy za práci, kterou považují za smysluplnou. Frankl (1997) však neustále zdůrazňuje, že smysly se nevytvářejí, ale nalézají. Nemohou nám být poskytnuty a my si můžeme pouze vybrat výzvy, jejichž prostřednictvím smysl nalzáme.

Prožívaná smysluplnost svědčí o schopnosti člověka vyrovnávat se se sebou samým i s vnějšími situacemi a podmínkami vlastního života, a tím smysluplně utvářet svůj život a autenticky jej žít (Längle, 1997). Podle Längleho člověk v rámci procesu nalézání smyslu uplatňuje několik speciálních schopností: schopnost sebeodstupu, sebezpřesahu, svobody a

odpovědnosti. Sebeodstup znamená schopnost podstoupit od sebe, od svých citů, přání, představ a tím méně zkresleně vnímat situaci. Sebepřesah označuje schopnost vyjít za hranice sebe a svých potřeb a pocitů a schopnost vstoupit do citového vztahu k něčemu či někomu jinému. Svoboda vypovídá o schopnosti rozhodovat se pro možnosti podle vlastního názoru a subjektivního ocenění a odpovědnost zahrnuje schopnost přijmout a nést důsledky svých jednání. Längle, Orgler a Kundi (2001) tyto speciální schopnosti souhrnně považují za existenciální kompetence.

Metoda

Stávající výzkumy, které se zabývají vlivem osobnostních charakteristik jedince na jeho pracovní spokojenost, vztahují duchovní dimenzi osobnosti především k pracovnímu zapojení, angažovanosti, hodnotám a motivaci. Nepohlížejí na ni jako na dispozici. A lze vůbec o této osobnostní rovině uvažovat jako o možném dispozičním faktoru pracovní spokojenosti? Cílem výzkumu bylo zjistit, zda do pracovní spokojenosti zaměstnanců výrobních podniků vstupují základní existenciální postoje a momenty a ve kterých oblastech pracovní spokojenosti se propojují s Eysenckovými dimenzemi osobnosti.

Do studie bylo zahrnuto 411 zaměstnanců ze čtyř velkých výrobních podniků v ČR. Z hlediska výrobního odvětví se jednalo o automobilový průmysl, farmaceutický průmysl a výrobu elektroniky. Všechny zapojené podniky měly zahraničního vlastníka a marginální podíl vlastního vývoje na území ČR. Výzkumu se účastnilo 192 mužů a 219 žen, nejmladšímu respondentovi bylo 19 let, nejstaršímu 63 let (M 31,4 SD 6,8). Z hlediska organizační struktury byli do šetření zapojeni pracovníci na všech hierarchických úrovních podniku.

Sběr dat byl realizován za použití dotazníku Zjišťování struktury a dynamiky životní spokojenosti a frustrogenních podmínek a situací (Mikšík, 2004), Eysenckových osobnostních dotazníků pro dospělé (Eysenck, 1993) a Existenciální škály (Längle, Orgler a Kundi, 2001).

Dotazník Zjišťování struktury a dynamiky životní spokojenosti a frustrogenních podmínek a situací DUSIN je zaměřen na subjektivní hodnocení spokojenosti s klíčovými oblastmi života, přičemž každá oblast zahrnuje dvě posuzovací stupnice, škálu důležitosti a škálu naplnění (Mikšík, 2004). Váhový rozdíl mezi nimi určuje míru frustrace a spokojenosti. Za účelem naplnění výzkumného cíle byla pozornost věnována složkám spokojenosti v pracovní oblasti. Pracovní možnosti PM označují subjektivně vnímanou dostupnost přiměřeného zaměstnání či možnosti vhodně podnikat v dosahu bydliště. Spokojenost s pracovním uspokojením PU se týká náplně práce, zda ji jedinec považuje za zajímavou a schopnostem odpovídající. Pracovní ohodnocení PO zahrnuje informace o tom, zda pracovník vnímá materiální a společenské ohodnocení práce jako odpovídající vynakládané námaze i kvalifikačním nárokům. O percepci možností zvyšovat vlastní kvalifikaci a získat vyšší pracovní zařazení či ocenění vypovídá kategorie perspektivy pracovního růstu PR. Vztahy s nadřízenými VN znamenají hodnocení korektnosti vzájemných vztahů s nadřízenými se smyslem pro vzájemnou úctu a spolupráci. Vztahy se spolupracovníky VS obsahují vzájemné vztahy bez výraznějších konfliktů se smyslem pro spolupráci a vzájemnou pomoc. Do výzkumu byla zahrnuta ještě jedna klíčová oblast dotazníku DUSIN, která postihuje klíčové existenciální

momenty a obsahuje přiměřenost životních nároků, realizování životních cílů, optimismus a sebedůvěru a celkovou životní spokojenost.

Existenciální škála (ESK) je plně standardizovaný sebesuzovací dotazník, který měří tzv. schopnost člověka k existenci. Postihuje subjektivní prožívání, vnímání a myšlení ve vztahu k tomu, jak dobře člověk své duchovní schopnosti uplatňuje. Podle autorů Längle, Orgler, Kundi (2001) měří kompetenci zacházet se sebou samým a s okolním světem a připravenost ke smysluplnému životu. ESK sleduje čtyři základní komponenty smysluplného žití: sebeodstup, sebezpřesah, svobodu a odpovědnost. První dvě uvedené komponenty spolu tvoří faktor osobních předpokladů, tzv. personalitu, druhé dvě postihují vztah k situačním jevům, existencialitu. Jednotlivé hodnoty vypovídají o tom, jak je příslušná osobnostní či existenciální schopnost u člověka rozvinuta a jak ji dokáže uplatňovat. Celkové skóre (CS) měří prožívání smysluplné osobní existence.

Za účelem orientačního zachycení možných souvislostí jsou data předkládána v podobě korelačních koeficientů (Pearson). Bližším charakteristikám identifikovaných vztahů budou věnovány následující studie.

Výsledky

V tabulce č. 1 jsou znázorněny korelační vztahy mezi celkovou pracovní spokojeností i dílčími aspekty pracovní spokojenosti a Eysenckovými dimenzemi osobnosti.

Tabulka 1. Korelace aspektů pracovní spokojenosti k faktorům EPQ-R

	PM	PU	PO	PR	VN	VS	HO	CPS
Psychoticismus	-0,31**	-0,27**	-0,11	-0,15	-0,05	-0,33**	-0,09	-0,20*
Extraverze	0,11	0,12	0,17	0,18	0,15	0,18	0,22*	0,05
Neuroticismus	-0,24*	-0,26**	-0,08	-0,26**	-0,20*	-0,35**	-0,18	-0,19

Poznámky. PM – pracovní možnosti, PU – pracovní uspokojení, PO – pracovní ohodnocení, PR – perspektivy pracovního růstu, VN – vztahy s nadřízenými, VS – vztahy se spolupracovníky, HO – práce jako hodnota, CPS – celková pracovní spokojenost. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Z Eysenckových dimenzí osobnosti do jednotlivých složek pracovní spokojenosti vstupují neuroticismus a psychoticismus. Míra extraverze se ve výzkumném souboru vztahuje spíše k hodnotám než ke spokojenosti. Přestože stupeň neuroticismu přímo nekoreluje s celkovou pracovní spokojeností na statisticky významné úrovni, negativně působí na většinu dílčích oblastí pracovní spokojenosti. Nejsilnější negativní vztah byl identifikován mezi mírou neuroticismu a spokojeností se spolupracovníky, dále možnostmi pracovního růstu, pracovním uspokojením a obecně pracovními možnostmi. Slabá korelace byla zaznamenána ve vztazích s nadřízeným. Psychoticismus se negativně vztahuje ke spokojenosti ve vztazích s kolegy, spokojenosti s pracovními možnostmi a s pracovním uspokojením. Vztah pracovní spokojenosti k základním existenciálním postojům zachycuje tabulka 2.

Tabulka 2. Korelace aspektů pracovní spokojenosti k existenciálním postojům v ESK

	PM	PU	PO	PR	VN	VS	HO	CPS
Personalita	0,28**	0,28**	0,13	0,15	0,11	0,28**	0,18	0,14
Existencialita	0,27**	0,28**	0,11	0,24*	0,23*	0,26**	0,20*	0,17
Sebeodstup	0,11	0,16	-0,04	0,01	0,02	0,16	0,09	0,03
Sebepřesah	0,35**	0,32**	0,23*	0,22*	0,16	0,33**	0,21*	0,20*
Svoboda	0,27**	0,24*	0,08	0,22*	0,19	0,25**	0,23*	0,12
Odpovědnost	0,23*	0,28**	0,13	0,24*	0,25*	0,24*	0,15	0,19
Smysluplnost	0,29**	0,30**	0,13	0,21*	0,19	0,29**	0,20*	0,17

Poznámky. PM – pracovní možnosti, PU – pracovní uspokojení, PO – pracovní ohodnocení, PR – perspektivy pracovního růstu, VN – vztahy s nadřízenými, VS – vztahy se spolupracovníky, HO – práce jako hodnota, CPS – celková pracovní spokojenost. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

U prožívání smysluplné existence (CS) byla vazba nalezena s pracovním uspokojením se spokojeností s pracovními možnostmi a vztahy se spolupracovníky. Sebepřesah se pozitivně vztahuje k pracovním možnostem, ke vztahům se spolupracovníky a k pracovnímu uspokojení. Svoboda se promítá do spokojenosti s pracovními možnostmi a míra odpovědnosti se projevuje v pracovním uspokojení.

Tabulka 3. Korelace aspektů pracovní spokojenosti k existenciálním momentům v DUSIN

	PM	PU	PO	PR	VN	VS	HO	CPS
Seberealizace	0,46***	0,31**	0,33**	0,43***	0,18	0,34**	0,18	0,54***
Přiměřenost živ.nároků	0,37**	0,40**	0,25**	0,36**	0,38**	0,43***	0,06	0,41***
Realizace živ. cílů	0,44***	0,35**	0,40**	0,42***	0,26**	0,28**	0,04	0,42***
Sebedůvěra	0,35**	0,27**	0,13	0,36**	0,22*	0,26**	0,13	0,25*
Životní spokojenost	0,39**	0,30**	0,41***	0,34**	0,13	0,35**	0,08	0,35**

Poznámky. PM – pracovní možnosti, PU – pracovní uspokojení, PO – pracovní ohodnocení, PR – perspektivy pracovního růstu, VN – vztahy s nadřízenými, VS – vztahy se spolupracovníky, HO – práce jako hodnota, CPS – celková pracovní spokojenost; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$.

Pozitivní korelační vztah mezi celkovou pracovní spokojeností a seberealizací je významný. Z hlediska pracovních aspektů souvisí především s pracovními možnostmi a s perspektivami pracovního růstu. Důležité jsou také vztahy se spolupracovníky, pracovní ohodnocení a uspokojení ze samotné práce. Hodnocení přiměřenosti životních nároků souvisí se všemi oblastmi pracovní spokojenosti v pořadí: vztahy se spolupracovníky, celková pracovní spokojenost, pracovní uspokojení, vztahy s nadřízenými, pracovní možnosti, perspektivy pracovního růstu. Realizování životních cílů je nejvíce odvozováno od pracovních možností, perspektiv pracovního růstu, celkové pracovní spokojenosti, pracovního ohodnocení, pracovního uspokojení. Míra optimistického pohledu na budoucnost a důvěra ve vlastní síly a

schopnosti jsou závislé zejména na perspektivách pracovního růstu a pracovních možnostech. Pocity spokojenosti s dosavadním průběhem života a se současnou životní realitou pomáhají naplňovat pracovní ohodnocení, pracovní možnosti, vztahy se spolupracovníky a perspektiva pracovního růstu.

Diskuse

Většina současných výzkumů zaměřených na vliv osobnostních faktorů na pracovní spokojenost se věnuje srovnávání s Velkou pětkou. Např. Judge, Heller a Mount (2002) v rámci metanalytické studie došli k závěru, že neuroticismus, svědomitost a extraverte jsou signifikantními predikátory míry pracovní spokojenosti. V rámci našeho šetření však stupeň neuroticismu nekoreluje přímo s celkovou pracovní spokojeností, ale působí na většinu dílčích sledovaných oblastí pracovní spokojenosti.

Ze sledovaných Eysenckových dimenzí se do některých složek pracovní spokojenosti promítl ještě psychoticismus. Jestliže Eysenck (1993) charakterizuje jedince s vysokým skóre v psychoticismu jako samotáře bez zájmu o lidi, často problémové, kteří nikam nezapadají a u kterých se projevuje nedostatek empatie, je logická negativní korelace se spokojeností ve vztazích se spolupracovníky, s pracovními možnostmi i pracovním uspokojení.

Seberealizace v rámci konstrukce dotazníku DUSIN postihuje základní existenciální momenty. Zahrnuje přiměřenost životních nároků, realizování životních cílů, optimismus a sebedůvěru a celkovou životní spokojenost. Pozitivní korelační vztah k celkové pracovní spokojenosti je významný a z hlediska jednotlivých pracovních aspektů souvisí především s pracovními možnostmi a perspektivami pracovního růstu. Podle Abrahamové (1999) sebehodnocení signifikantně ovlivňuje vztah pracovní spokojenosti i vnímané spravedlnosti a vztahuje se k fluktuaci (Abrahamová, 1999). Také výzkumy Alavi a Askupira (2003) ukazují, že lidé s vyšším sebehodnocením jsou v práci spokojenější, a to s povahou a druhem vykonávané práce, s nadřazeným, spolupracovníky, možnostmi postupu i s platem.

V rámci této studie se sebedůvěra projevila zejména v hodnocení perspektiv pracovního růstu a pracovních možností. Navíc kategorie „přiměřenost životních nároků“ a „realizace životních cílů“, které se vztahují téměř ke všem oblastem pracovní spokojenosti, lze vnímat kontextu Bandurova pojmu self-efficacy. Judge a Bono (2001) v rámci metaanalytické studie prokázali, že se lidé s vysokým vědomím vlastní účinnosti efektivněji vypořádávají s nesnázemi a odolávají lépe selhání. Tím jsou pravděpodobněji schopni dosáhnout ceněných výsledků, což vede ke spokojenosti z práce. Základní existenciální postoje se promítají do pracovního uspokojení, spokojenosti s pracovními možnostmi a se vztahy se spolupracovníky.

Ke všem těmto dílčím aspektům pracovní spokojenosti se vztahuje schopnost citově se angažovat a zaměřit i na jiné hodnoty, než jsem já sám, tzv. sebezpřesah. Svoboda jako schopnost nacházet v běžném životě reálné možnosti jednání a vnímat možnosti volby logicky souvisí s pracovními možnostmi. Míra odpovědnosti je navázána na pracovní uspokojení, neboť jedinec s nízkými hodnotami v odpovědnosti si život neplánuje, prožívá ho jako nezávislý na vlastní vůli a je zvýšeně pasivní. Právě pracovní uspokojení, spokojenost s pracovními možnostmi a se vztahy se spolupracovníky byly identifikovány jako dílčí složky pracovní

spokojenosti, ve kterých se vliv existenciálních postojů a Eysenckových dimenzí osobnosti propojují.

Z důvodu nedostatku přímo tímto způsobem zaměřených studií lze zatím možný vztah mezi existenciálními kompetencemi a pracovní spokojeností odhadovat od vazby na celkovou spokojenost se životem jako funkce spokojenosti v jednotlivých oblastech, k nimž patří právě práce, rodina, zdraví, přátelé (Hamplová, 2004; Rode 2004; Jones, 2006; Lovasová, 2017). Našemu pojetí se nejvíce přibližuje studie Young, Glerum, Wang a Joseph (2018), ze které v obecné rovině vyplývá, že osobnostní rysy sdílejí mnoho korelací se zkušenou smysluplností.

Závěr

Eysenckovy dimenze osobnosti nejvíce vztahují k pracovním možnostem, pracovnímu uplatnění a vztahům se spolupracovníky, minimálně ke spokojenosti ve vztahu s nadřízeným

a neovlivňují spokojenost s pracovním ohodnocením. Existenciální postoje zasahují do oblasti pracovních možností, pracovního uspokojení, vztahů se spolupracovníky a perspektiv pracovního růstu, minimálně vstupují do vztahů s nadřízenými a žádný vztah nebyl identifikován k pracovnímu ohodnocení. Základní existenciální momenty se silně promítají v percepci pracovních možností, v pracovním uspokojení, vztazích s kolegy a perspektivách pracovního růstu, méně ve spokojenosti s pracovním ohodnocením a nejméně ve vztazích s nadřízeným. Bez ohledu na sílu korelačního vztahu lze shrnout, že Eysenckovy dimenze osobnosti a existenciální postoje a momenty pracovníka nejvíce ovlivňují pracovní uspokojení, spokojenost s pracovními možnostmi a spokojenost ve vztazích se spolupracovníky. Nejméně vstupují do spokojenosti s pracovním ohodnocením a s jednáním nadřízeného, což jsou také motivační prostředky, se kterými mohou výrobní podniky operativně pracovat.

Literatura

- Abraham, R. (1999). The Relationship Between Differential Inequity, Intention to Turnover, and Self-Esteem. *Job Satisfaction, The Journal of Psychology*, 133(2), 205–215. <http://doi.org/10.1080/00223989909599734>
- Alavi, H. R., & Askaripur, M. R. (2003). The Relationship between self-esteem and jobsatisfaction of Personnel in Government Organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591–600. <http://doi.org/10.1177/009102600303200409>
- Connolly, J. J. & Viswesvaran Ch. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265–281. [http://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](http://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E., & Sandvik (2002). Dispositional effect of job outcomes. *Social Indicator Research*, 229–259. <http://doi.org/10.1023/A:1019672513984>
- Eysenck, S. G. B., & Eysenck, H. J. (1993). *Eysenckovy osobnostní dotazníky pro dospělé*. Bratislava: Psychodiagnostika.

- Frankl, V. E. (1997) *Vůle ke smyslu*. Brno: Cesta.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, Ch. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factor predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325–1342.
[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00016-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00016-8)
- Garg, N. (2017) Workplace, spirituality and employee well-being: An empirical exploration, *Journal of Human Values*, 23(2), 129–147. <http://doi.org/10.1177/0971685816689741>
- Hamplová, D. (2004). *Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hu, J., & Hirsh, J. (2017) The benefits of meaningful work: A meta-analysis. *Academy of Management Proceedings*, 1, 13866. <http://doi.org/10.5465/ambpp.2017.13866>
- Jones, M. D. (2006). Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction? *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20–42.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core selfevaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
<http://doi.org/10.1177/009102600303200409>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kollárik, T. (1986). *Spokojnosť v práci*. Bratislava: ROH.
- Längle, A. (1997). Nalézt přitakání k životu. *Propsy*, 3(2), 9–11.
- Längle, A., Orglerová, C., & Kundi, M. (2001). *Existenciální škála*. Praha: Testcentrum.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297–1349.
- Lovasová, V. (2017). *Souvislosti neuroticismu*. Plzeň: ZČU.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behaviour*. New York: Mc GrawHill.
- D.R. May, D.R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Mikšík, O. (2004) *Dotazník DUSIN – zjišťování struktury a dynamiky životní spokojenosti a frustrogenních podmínek a situací*. Bratislava: Psychodiagnostika, s.r.o.
- Nemčeková, M. (2004). *Práva pacientov*. Martin: Osveta.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205–1230.
<https://doi.org/10.1177/0018726704047143>

- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Ting, Y. (1997). Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees. *Public Personnel Management*, 26(3), 313–334. <https://doi.org/10.1177/009102609702600302>
- Tokar, D. M. & Subich, L. M. (1997). Relative Contributions of Congruence and Personality Dimensions to Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 50(3), 482–491. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1546>
- Tracey E. R., Young, J. S. Kelly, V. A. (2011). Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Preliminary Study, 50(3), 165–175. <https://doi.org/10.1002/j.2161-007X.2006.tb00053.x>
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W. Joseph, D. L. (2018) Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of organizational behavior*, 39(10), 1330–1346. <https://doi.org/10.1002/job.2303>

Korespondující autor

Mgr. Vladimíra Lovasová, Ph.D.

Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta pedagogická, Katedra psychologie

Univerzitní 8, 301 00 Plzeň, ČR

lovasova@kps.zcu.cz