

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PSYCHOLOGIE



DISERTAČNÍ PRÁCE

Téma disertační práce:

**MOTIVAČNÍ VZORCE A MOTIVACE V PRACOVNÍ ČINNOSTI NA ČESKÉM
VENKOVĚ**

Vypracovala: Ing. Lucie Müllerová - Gralton

Školitel: Doc. PhDr. Luděk Kolman, CSc.

Praha 2011

OSNOVA

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | ÚVOD | 4 |
| 2 | CÍL A METODIKA DISERTAČNÍ PRÁCE | 10 |
| 2.1 | CÍL PRÁCE | 10 |
| 2.2 | METODIKA PRÁCE | 13 |
| 2.2.1 | Techniky a metody sběru dat | 15 |
| 2.2.1.1 | <i>Charakteristika standardizovaného dotazníku empirického výzkumu</i> | 17 |
| 2.2.1.2 | <i>Stanovení výběrového souboru</i> | 18 |
| 2.2.1.3 | <i>Stanovení hypotéz</i> | 19 |
| 2.2.1.4 | <i>Definice proměnných</i> | 20 |
| 2.2.1.5 | <i>Statistické metody a zpracování dat</i> | 21 |
| 2.2.2 | Základní charakteristiky sledovaných oblastí výzkumu | 31 |
| 2.2.2.1 | <i>Středočeský kraj</i> | 32 |
| 2.2.2.2 | <i>Královéhradecký kraj</i> | 35 |
| 2.2.2.3 | <i>Srovnání krajů ve vybraných ukazatelích</i> | 37 |
| 2.2.3 | Charakteristika souboru | 41 |
| 3 | PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY | 44 |
| 3.1 | OBECNÉ CHARAKTERISTIKY MOTIVACE..... | 44 |
| 3.1.1 | <i>Motivy</i> | 45 |
| 3.1.2 | <i>Potřeby</i> | 47 |
| 3.1.3 | <i>Stimulace a motivace</i> | 49 |
| 3.1.4 | <i>Charakteristika motivačních typů lidí</i> | 54 |
| 3.1.5 | <i>Rozdíl pojmů motivace a motivování</i> | 56 |
| 3.1.6 | <i>Osobnost a prostředí</i> | 57 |
| 3.1.7 | <i>Postoje</i> | 57 |
| 3.2 | TEORETICKÉ ZÁKLADY PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE..... | 60 |
| 3.2.1 | <i>Vztah pracovní spokojenost - motivace - výkon</i> | 67 |
| 3.2.2 | <i>Spokojenost – Motivace</i> | 73 |
| 3.3 | TEORIE MOTIVACE PRACOVNÍHO JEDNÁNÍ..... | 73 |
| 3.3.1 | Teorie potřeb | 74 |
| 3.3.1.1 | <i>Maslowova motivační teorie</i> | 74 |
| 3.3.1.2 | <i>Herzbergova dvoufaktorová teorie (motivačních a hygienických faktorů)</i> | 76 |
| 3.3.1.3 | <i>ERG teorie</i> | 79 |
| 3.3.1.4 | <i>McClellandova teorie potřeb</i> | 80 |
| 3.3.1.5 | <i>Teorie kompetence</i> | 81 |
| 3.3.2 | Kognitivní motivační teorie | 81 |
| 3.3.2.1 | <i>Teorie expektance</i> | 82 |
| 3.3.2.2 | <i>Porterova a Lawlerova teorie výkonu a spokojenosti</i> | 83 |
| 3.3.2.3 | <i>Adamsova teorie spravedlnosti</i> | 83 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 3.3.2.4 | <i>Lathamova a Lockova teorie dosahování cíle</i> | 84 |
| 3.3.2.5 | <i>Teorie XY</i> | 85 |
| 3.4 | OBEČNÁ CHARAKTERISTIKA VENKOVA..... | 86 |
| 3.5 | VYBRANÉ TEORIE REGIONÁLNÍHO ROZVOJE | 88 |
| 3.5.1 | <i>Strukturalistický přístup</i> | 88 |
| 3.5.2 | <i>Kritickorealistický přístup</i> | 92 |
| 4 | VÝSLEDKY A JEJICH INTERPRETACE | 94 |
| 4.1 | CHARAKTERISTIKA SOUBORU | 94 |
| 4.2 | TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ | 98 |
| 4.2.1 | <i>Statisticky významné rozdíly v jednotlivých socio-demografických kategoriích</i> | 98 |
| 5 | DISKUZE | 151 |
| 6 | ZÁVĚR | 158 |
| 7 | LITERATURA | 162 |
| 8 | PŘÍLOHY | 167 |

1 Úvod

Řešení grantového projektu GAČR č. 406/03/0896 *Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově*, přivedla autorku k hledání odpovědi na otázku, co je venkov a zda je možné smysluplně vymezit psychologickou problematiku vztahující se k venkovu. V důsledku toho se tato práce zaměřuje na zkoumání motivace pracovní činnosti na českém venkově, a to v situaci, kdy venkov byl psychologii práce doposud buď zanedbáván, nebo považován za marginální.

Sociální strukturu lze definovat jako soustavu vztahů mezi částmi společnosti a jako síť vztahů různé síly a pevnosti, spojujících dohromady členy společnosti (ať jednotlivce nebo skupiny). Každý takový člen někam patří, zaujímá určitou pozici, má určitý společenský status a určité mocenské postavení. Sociální skupina tvoří stálý a stabilní útvar, soubor jedinců, spojených společnými zájmy, činnostmi a cílem. (Majerová, 2008).

Motivace pracovní činnosti na venkově předpokládá, že je venkov a že venkov obývá *specifická sociální skupina*, kterou lze odlišit od *sociální skupiny* či skupin, které obývají ne-venkov.

Na tyto dva předpoklady pak navazuje další, že motivaci pracovní činnosti determinují sociální či fyzické podmínky, v nichž člen skupiny žije či vyrůstal. Všechny tyto předpoklady jsou poměrně komplexní.

Motivací rozumíme hybné síly psychického charakteru. Tyto síly uvádějí do pohybu lidské chování a činnost. Mají směr a intenzitu. Jako aktuální síly

se projevují v motivaci jako psychickém procesu. Jako potenciální síly vystupují v podobě psychických motivačních dispozic.

Základním vnitřním zdrojem motivace je motiv čili pohnutka. Určuje směr a intenzitu chování. Lze ji definovat jako právě působící sílu, aktualizovaný motiv či jako dispozici k jejímu vzniku a uplatnění. V prvním případě je motiv prvkem motivační dynamiky, v druhém náleží do motivační struktury osobnosti (Výrost, Slaměník, 2010).

U člověka se utváří složitá struktura motivačních dispozic, jež jsou částečně vrozené a částečně získané. K vrozeným motivačním dispozicím patří biologické (primární) potřeby, k získaným pak sociální (sekundární) potřeby, dále zájmy, hodnotové orientace a částečně postoje. Získané motivační dispozice se vytvářejí na základě sociální zkušenosti. Tyto nabývají generalizované podoby, a tudíž se určitá tendence projevuje v různorodých situacích. Motivační dispozice se stává aktualizovaným motivem v důsledku změn vnitřního prostředí, který je podmíněn především fyziologickými procesy, ale i psychickými stavy nebo působení podnětu z vnějšího prostředí. Tyto podněty představují základní vnější zdroj motivace a označují se jako incentive. Zda se podnět stane pobídkou, záleží na tom, jak jedinec podnět ocení, ohodnotí, jaký má pro něj význam především ve vztahu k aktuálnímu stavu, ale i budoucím cílům (Výrost, Slaměník, 2010).

Každé chování člověka je motivované, i když samotným člověkem nemusí být motivy zcela nebo vůbec uvědomovány. Projevy motivů se liší nejen v různých kulturách, ale mohou se lišit i v rámci jedné kultury, zejména vlivem tradic, obyčejů, náboženských představ a podobně. Člověka může vést k určitému jednání současně několik motivů. Motiv samotné práce může přinášet člověku uspokojení, vedle toho motivem práce může být

snaha o uznání a ocenění, či samotný finanční zisk. Přitom stejné jednání jednoho člověka může být výsledkem jiné kombinace motivů než u druhého. V průběhu života se také u téhož jedince může změnit motivace k určité činnosti (Výrost, Slaměník, 2010).

Motivace pracovní činnosti se zaměřuje zejména na aspekty pracovní spokojenosti, odpovědnosti, smysluplnosti práce, zaujatosti prací, na tendenci změnit zaměstnání a pracovní zátěž. Při pohledu na problematiku pracovní motivace z teoretického hlediska je možné nalézt několik přístupů. Žádný není natolik určující, aby teorie z něj vycházející postihla veškeré aspekty zmíněné problematiky. Nelze tedy označit některou z možných teorií za stěžejní a dominující, jak z pohledu psychologického, tak ekonomického (Štikar a kol., 2003).

Většinu motivačních teorií zaměřených na pracovní chování lze shrnout do dvou skupin.

1. skupina teorií

- se zabývá problémem, *co člověka motivuje k práci* (zde jsou identifikovány lidské potřeby, jejich vztahy a preference, které faktory a s jakou naléhavostí jsou určující k dosahování výkonu a spokojenosti). Tyto teorie mají velkou nevýhodu v jejich obtížném uvádění do pracovního života. Pozitivum těchto teorií lze nalézt v jejich jednoduché konstrukci a srozumitelnosti. Mezi výše definované motivační teorie patří:

- Maslowova hierarchie potřeb
- Herzbergova dvoufaktorová teorie
- Alderferova teorie potřeb

2. skupina teorií

- shromažďuje poznatky, které předkládají důkladnější teoretická vysvětlení pracovní motivace. Stěžejní postavení v těchto teoriích mají *kognitivní proměnné a jejich vztah k jiným proměnným*, což umožňuje pochopit *proces pracovní motivace*. Do této kategorie pracovní motivace náležejí tyto všeobecně uznávané teorie:

- Vroomova teorie valence a očekávání
- Porterova a Lawlerova teorie výkonu a spokojenosti
- Adamsova teorie spravedlnosti.

Poněkud stranou dvou již vyjmenovaných skupin teorií stojí McGregorova teorie pracovní motivace X a Y, která je ve své podstatě spíše typologií pracovníků (Štikar a kol., 2003).

Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci představuje poměrně komplexní a mnohvrstevný předmět zkoumání, který byl z různých hledisek a v některých svých aspektech podroben bádání mnoha odborníků. K praktickým aplikacím a důsledkům teoretických východisek se v poslední době cíleně zaměřuje celá řada specializačních studií.

Současné odborné výzkumy a studie se opírají o teoretickou koncepci, která je označována, jako teorie psychologického zmocnění (psychological empowerment). Teorie zmocnění dnes představuje široce rozpracovanou koncepci, která propojuje psychologické aspekty motivačních jevů s dalšími, souhrnně označovanými jako situační zmocnění.

Pozornost je věnována problematice vzájemného vztahu psychologických podmínek vytvořených na pracovišti a zapojení zaměstnanců do pracovního procesu (např.: May, Gilson a Harter, 2005). V publikovaném výzkumu

identifikovali, naplnění požadavků role jako jeden ze základních předpokladů pro nedůležitější psychologickou podmínku pozitivní pracovní zaujatosti – smysluplnosti práce. Tito autoři dále zdůrazňují existenci silných pozitivních vazeb na pracovišti, kde se spolupracovníci vzájemně znají, mají podporu ve vedoucím a vnímají psychologickou bezpečnost prostředí (Kolman, 2004).

Z těchto studií a výzkumů vyplývá, že současní zaměstnanci vyžadují od svých zaměstnavatelů tzv. „novodobou měnu“, tj. zodpovědnost, respekt, dobré vztahy, uznání a odměny, které v současnosti společně utvářejí motivovaného pracovníka.

Způsob chování lidí v organizaci pracovní činnosti (především v dříve obecně rozšířeném setrvávání v jediném zaměstnání po celou délku pracovní kariéry a zároveň v jistotě stálosti zaměstnání) prochází významnou změnou. Dochází ke změně motivačních charakteristik pracovníků podpořených změnou v sociopolitickém uspořádání naší republiky po roce 1989. (Kolman, 2004).

Dříve neexistovala široká nabídka různých alternativ, jako je tomu v dnešní době. Zvýšením fluktuace, zejména mladších pracovníků, se nyní přibližujeme trendu v ostatních zemích EU, přesto narážíme na určitá specifika české společnosti daná odlišným vývojem v naší zemi. Rozdíly pozorované u mladší a starší věkové kategorie respondentů je možné vysvětlit odlišnou hodnotovou orientací, jinými představami o pracovních úspěších a zejména nestejně vnímanou a očekávanou perspektivou pracovního života, jako potvrzení nám k tomu právě poslouží sledované motivační vzorce (Kolman, 2003).

Motivačními vzorci označujeme soubor charakteristik obsahu a procesu motivace pracovní činnosti. Popisovaný výzkum v této práci předpokládá, že u odlišných socio-demografických skupin můžeme nacházet odlišné motivační vzorce.

2 Cíl a metodika disertační práce

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem disertační práce je analyzovat a zhodnotit možnosti výskytu motivačních vzorců v pracovní činnosti ve venkovském prostoru. Studie zabývající se problematikou venkova ukazují, že sociální procesy u venkovského obyvatelstva probíhají odlišně, do značné míry s určitým zpožděním. Studium těchto procesů se dnes zabývá velké množství institucí (veřejná správa, nadnárodní instituce, nevládní organizace i samotné obce). Pro naplnění stanoveného cíle disertační práce bylo základním úkolem definování venkovského a městského prostoru. Pohledy na vymezení venkova se různí z hlediska jednotlivých vědních oborů, odlišné je i vnímání pojmu venkov v jednotlivých státech a regionech. Venkov tvoří podstatnou část území České republiky.

V celé práci je používán termín venkovský prostor. Jde o určitou skupinu venkovských obcí, nejedná se tedy o spojitě území, spíše o množinu základních územně správních jednotek státu (obcí), které jsou posuzovány na základě dostupných statistických dat. Takto vymezený pojem venkovský prostor je značně zjednodušený. Zvolená formulace je upřednostněna z důvodu jazykového a také proto, že venkovská sídla jsou svým způsobem neoddělitelná od své prostorové dimenze, tj. pevně svázána s územím, na kterém se nacházejí (ČSÚ HK, 2009).

V roce 2007 bylo Českým statistickým úřadem navrženo 6 způsobů vymezení venkovského prostoru. Vymezení bylo provedeno na úrovni obcí.

(www.hradeckralove.czso.cz)

Pro účely disertační práce byl venkovský prostor vymezen dle navržené varianty 2.

Venkovským prostorem jsou všechny obce s velikostí do 3 000 obyvatel, které mají hustotu zalidnění menší než 100 obyvatel na km².

Výhodou této zvolené varianty je jednoduché a jasné vymezení venkovského prostoru, které se jeví pro účely práce jako vhodné. Kritérium hustoty je spolu s počtem obyvatel obce nejčastějším ukazatelem, podle kterého se vymezují venkovské obce a venkovské prostory. V České republice je pro tyto účely obvykle používána hranice 100 obyvatel na km². Horní a dolní mez počtu obyvatel částečně řeší problém, který vzniká díky značně rozdílným výměrám obce. Dolní hranice počtu obyvatel obce zaručuje, že za venkovské obce jsou považovány i obce s malou katastrální výměrou, které mají velkou hustotu osídlení, a horní hranice naopak zajistí, že za městské jsou považovány obce s velkou výměrou a malou hustotou osídlení. Nevýhodou této varianty je ukazatel hustoty, který je velmi ovlivněn rozlohou obce. Katastrální hranice obce může být různě vzdálená od samotné obce (jejího intravilánu), a tudíž plocha obce může být velmi velká i velmi malá. Hranice 1000 a 3000 jsou také umělé (www.hradeckralove.czso.cz).

Snahou disertační práce je analyzovat problematiku motivačních vzorců v pracovní činnosti ve venkovském prostoru. Pro tuto analýzu byly vybrány dva kraje, a to Královéhradecký kraj a Středočeský kraj. Z pohledu základních ukazatelů se v obou krajích venkov jeví jako výrazný prvek přispívající ke stabilitě a rozvoji kraje. Na základě zjištěných informací budou stanoveny závěry a následně doporučení pro praxi.

V rámci řešené problematiky je disertační práce zaměřena na následující problémové okruhy (dílčí cíle):

- zjišťování konkrétních motivačních vzorců (charakteristik procesu a obsahu motivace pracovní činnosti) u řady socio-demografických skupin. Skupiny definované věkem, vzděláním, rodem (gender), povoláním, velikostí bydliště, krajem a dojížděnkou za prací;
- porovnání takových rozdílů, pokud budou nalezeny, s dalšími rozdíly mezi těmito skupinami v oblasti ekonomické či ve způsobu života a životního běhu apod.

Výzkumný záměr disertační práce vychází z výsledků grantového projektu Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově, kterým se katedra psychologie zabývala v letech 2003 – 2005. V rámci projektu byly získány údaje naznačující, že v české populaci je možné identifikovat nejméně dva odlišné motivační profily, z nichž jeden se zdá být spojen se způsobem práce a pracovními návyky z časů před politickou změnou a druhý spíše s racionálním a neosobním managementem, který se postupně v posledních letech prosazuje. V České republice v současnosti existují rozdíly mezi obyvateli, co se týče jejich potřeb, postojů a hodnot vztahených k místu jejich bydliště. Při analýze dat z výzkumu Kolman a kol. 2004 tyto rozdíly byly identifikovány. Tyto rozdíly se zdají být asociovány s velikostí prostoru, z něhož respondent pochází.

Hlavní důraz disertační práce je kladen na zjištění rozdílnosti motivačních vzorců a motivace pracovní činnosti ve vybraných oblastech České republiky.

2.2 Metodika práce

Postup výzkumné práce:

a) Fáze přípravná

- Tvorba teoretické základny
- Stanovení cíle práce
 - *analyzovat a zhodnotit možnosti výskytu motivačních vzorců v pracovní činnosti ve venkovském prostoru*
- Formulace obecné hypotézy
- Výběr technik sběru dat

b) Fáze sběru empirických dat

- pro účely zkoumání statistického souboru zvolena metoda dotazování, výzkumným nástrojem zvolen **standardizovaný dotazník**

- stanovení výběrového souboru – pro tuto práci byl použit účelový výběr.

Vybrány byly následující kraje:

- **Královéhradecký kraj**
- **Středočeský kraj**

c) Fáze zpracování

- analýza a zobrazení empirických dat. Dochází k třídění a organizaci sebraných dat. Dále jsou testovány hypotézy, za využití:

- Kontingenční tabulky
- Míra závislosti
 - *Pearsonův kontingenční koeficient*
 - *Cramerův kontingenční koeficient*
- Chí kvadrát test o nezávislosti

Pro podrobnější analýzu dat byly využity další statistické metody:

- *Korelační analýza*
- *Analýza hlavních komponent*
- *Cronbachova Alpha*

d) Fáze interpretace výsledků

Soubor je třeba popsat ze všech hledisek, která jsou pro téma výzkumu významná. Téměř vždy je to pohlaví (podíl mužů, žen) a věk (průměr, medián, případně i zastoupení v jednotlivých věkových kategoriích). Dále to může být vzdělání (podíly osob s dosaženou úrovní vzdělání), rodinný stav (svobodný, ženatý/vdaná, rozvedený, ovdovělý/á), druh zaměstnání apod. Práce musí obsahovat přesný popis výběrové procedury a podrobný popis vybraného souboru. Je to nutné nejen z hlediska externí validity výsledků, ale také v zájmu zajištění možnosti replikovat (opakovat) výzkumnou studii.

V rámci empirického výzkumu lze využít dva základní přístupy:

kvantitativní přístup – logika kvantitativního výzkumu je deduktivní. Na začátku je problém existující buď v teorii nebo sociální realitě. Tento problém je přeložen do hypotéz. Ty jsou základem pro výběr proměnných. Sebraná data jsou použita pro testování hypotéz a výstupem kvantitativního výzkumu je soubor přijatých nebo zamítnutých hypotéz (Srnc, 2006).

Deduktivní metoda

„Vychází z teorie nebo z obecně formulovaného problému. Teoretický nebo praktický problém je přeložen do jazyka hypotéz. Hypotézy navrhuji, jaké spojení mezi proměnnými bychom měli najít, je-li naše hypotéza pravdivá. Pak následuje sběr dat. Odpovídají-li závislosti mezi sebranými daty vzorci předpověděnému v hypotézách, přijmeme hypotézy jako platné. Jinak musíme hypotézy odmítnout.“ (Disman, 2008, str.76).

kvalitativní přístup – používá induktivní logiku. Na začátku výzkumného procesu je pozorování, sběr dat. Pak výzkumník pátrá po pravidelnostech existujících v těchto datech, po významu těchto dat, formuluje předběžné závěry a výstupem mohou být nově formulované hypotézy nebo nové teorie (Srnc 2006).

Induktivní metoda

„Je značně odlišná. Začíná pozorováním, ve kterém pátráme po pravidelnostech, vzorcích, které snad existují v objektivní realitě. Objevené pravidelnosti popíšeme ve formě předběžných závěrů. Ty pak ověříme dalším pozorováním. Konečným produktem je nová teorie.“
(Disman, 2008, str.76).

Každý z uvedených metodologických postupů ovlivňuje nejen způsob realizace výzkumu, ale i kvalitu a povahu získaných výsledků. Užívání standardizovaných metod v kvantitativní metodologii vykazuje vysokou reliabilitu tzv. spolehlivost, ale nižší validitu tzv. platnost výsledků. Nestandardizované postupy kvalitativní metodologie jsou sice obvykle validní, ale mají výrazně nižší reliabilitu (Hendl, 2004).

Reliabilita (spolehlivost)

„měření znamená stupeň shody výsledků měření jedné osoby nebo jednoho objektu provedeného za stejných podmínek. U testů složených z mnoha položek odpovídá konzistenci hodnot různých podmnožin položek mezi sebou.“(Hendl,2004, str.48).

Validita (platnost)

„procedura, která měří skutečně to, co předpokládáme, že měří. V současnosti se vychází z požadavku, že uživatel má z výsledku měření odvodit správná rozhodnutí. Validita odkazuje na přiměřenost, smysluplnost a užitečnost specifických závěrů, jež se provádějí na základě výsledku měření.“ (Hendl,2004, str.48).

V této disertační práci byl použit výše zmíněný kvantitativní přístup.

2.2.1 Techniky a metody sběru dat

Sběr dat v této disertační práci byl uskutečněn pomocí kvantitativní techniky. Jedná se o deduktivní metodu s použitím matematických

a statistických procedur. Vybranou metodou pro účely zkoumání statistického souboru byla zvolena metoda dotazování, výzkumným nástrojem byl zvolen standardizovaný dotazník.

Výhodou tohoto nástroje výzkumu jsou relativně nízké náklady, časová nenáročnost, obsáhnutí většího počtu respondentů, a tím získání vyšší pravděpodobnosti zobecnitelnosti a objektivního pohledu na řešení problému. Zároveň zajišťuje anonymitu respondentů, s čímž souvisí i větší ochota k vyplnění dotazníku. Metoda dotazníku je považována za standardní metodu k získání kvantitativních údajů.

Nevýhodou této metody je její subjektivnost, z tohoto důvodu je často dotazník konstruován tak, aby co nejvíce eliminoval u respondenta možnost subjektivních výpovědí. Respondent se může snažit v rámci svých odpovědí jevit společensky lepším nebo horším. Mezi nevýhody této metody se řadí malé procento návratnosti dotazníků, v odborné literatuře se uvádí pouze dvoutřetinová návratnost dotazníků (Chráska, 2007).

Kvalita dotazovací techniky je přímo závislá na konstrukci výzkumného nástroje – dotazníku. V prvotní fázi konstrukce dotazníku musí být stanoveny údaje, jež by měly být tímto nástrojem zjištěny a ověřeny. Otázky dotazníku musí být formulovány jednoduše, jasně, přehledně a jednoznačně. Obsah otázek musí odpovídat předmětu výzkumu, ale zároveň musí umožnit respondentovi tyto otázky zodpovědět. Následně se definuje struktura dotazníku, jeho grafická podoba a celková formální úprava (tzn. průvodní dopis s vysvětlením cílů výzkumu a instrukce pro vyplnění odpovědí).

Vlastnímu výzkumu dané problematiky předcházela předvýzkum, který usnadnil formulaci položek dotazníku, se zaměřením na problematiku motivačních vzorců a motivace v pracovní činnosti ve venkovském prostoru.

Po vyhodnocení předvýzkumu byly identifikovány okruhy, z nichž následně byly rozpracovány otázky do výzkumného dotazníku. Nové dotazníkové položky doplnily, upřesnily a prohloubily původní otázky zkoumající problematiku motivačních vzorců, jimiž se zabýval grantový projekt *Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově* v dotazníku EDMK. Předvýzkum probíhal anonymně, písemnou dotazníkovou formou.

2.2.1.1 Charakteristika standardizovaného dotazníku empirického výzkumu

Finální metodou empirického výzkumu disertační práce byl pro sběr dat navržen standardizovaný dotazník obsahující 42 položek týkajících se problematiky motivačních vzorců a motivace v pracovní činnosti. Tento byl podroben první úrovni standardizace dle Říčana (Říčan, 1977) a rozdělen na 4 základní části:

1. část obsahuje průvodní dopis seznamující respondenta s účelem výzkumu a důvody jeho zadávání. V celé první části byl tento dotazník velice stručně popsán.
2. část je zaměřena na identifikační údaje respondenta. Zde byly zjišťovány základní osobní údaje o respondentovi: gender, věk, pracovní zařazení, kraj, velikost bydliště (pokud si respondent touto informací není jist, je požádán o název obce či města. Tento údaj je pak porovnán s přehledem z ČSÚ a správně zařazen do kategorie), dojížděka do zaměstnání a nejvyšší dosažené vzdělání.
3. část udává respondentovi podrobné pokyny k vyplnění dotazníku. Vysvětluje mu navržený sémantický diferenciál včetně postupu zaškrťování. Pro ilustraci jsou pro respondenta v této části uvedeny

vzorové příklady zaznamenaných odpovědí. Pro vlastní hodnocení jednotlivých položek dotazníku byl zvolen zmíněný sémantický diferenciál, který se skládá ze sedmi stupňů. Takto definovaný sémantický diferenciál respondentovi umožňuje jemnější rozlišení odpovědí a je statisticky velmi přínosný.

4. část obsahuje 42 položek, které tvoří škálu týkající se oblasti motivačních vzorců a motivace v pracovní činnosti na českém venkově. V zájmu vyšší reliability a validity měření, standardizovaný dotazník obsahoval uzavřené otázky. Respondentům byly prezentovány výroky související s touto oblastí. Hodnota zaškrtnutá u položky vyjadřuje míru souhlasu s uvedeným výrokem od polohy 1 = zcela nesouhlasím po polohu 7 = zcela souhlasím. Případnou opravu záznamu prováděli respondenti vložением chybné odpovědi do kroužku a podtržením správné odpovědi.

2.2.1.2 Stanovení výběrového souboru

Stanovení výběrového souboru bylo provedeno na základě účelového výběru, který není založen pouze na úsudku výzkumníka o tom, co by mělo být pozorováno, a o tom, co je možné pozorovat. Účelový výběr může být oprávněný např. tehdy, zajistíme-li tím vyšší spolehlivost dat apod. Navíc, ne vždy je důležité pracovat z daty reprezentujícími celou populaci, a to zejména tehdy, je-li výzkum založen spíše funkcionalisticky než strukturalisticky. Je používán i profesionálními agenturami. Účelový výběr nám téměř nikdy neumožní opravdu širokou generalizaci našich závěrů, ale to neznamená, že tyto závěry nejsou užitečné. Je na výzkumníkovi, aby posoudil, s použitím znalosti skupiny, jak dalece jsou jeho závěry zobecnitelné (Disman, 2008)

Jednotlivé kroky stanovení výběrového souboru:

1. Královéhradecký a Středočeský kraj byl zvolen jako reprezentativní vzorek. U zvolených krajů je venkov výrazným potenciálem přispívajícím ke stabilitě a rozvoji kraje.
2. V každém z identifikovaných krajů byli vybráni jedinci k vyplnění standardizovaného dotazníku. Celkem bylo distribuováno 800 dotazníků, návratnost činila 63,75% (resp. 510 dotazníků).

2.2.1.3 Stanovení hypotéz

Pro řešení uvedeného cíle disertační práce byla stanovena obecná hypotéza, která je upřesněna pracovní nulovou hypotézou.

Obecná hypotéza:

Zatímco fyziologické procesy související s motivací budou nejspíše u všech lidí stejné, může to, co je spouští (jako jsou podněty, významy situací a událostí atp.) u jednotlivců záviset na jejich osobních zkušenostech a zážitcích z průběhu celého života. Proto předpokládáme, že osoby z odlišného sociálního či materiálního prostředí mohou reagovat na otázky, týkající se motivačních faktorů, odlišně.

Potvrzení tohoto předpokladu hledáme pomocí určování statisticky významných rozdílů v odpovědích v použitém výzkumném nástroji mezi skupinami respondentů definovaných na základě rozdílů mezi těmito skupinami v socio-demografických ukazatelích. Pokud lze takové rozdíly identifikovat a lze doložit, že jsou alespoň relativně stálé v čase, označujeme je podle Kolmana (2004) jako *motivační vzorce (motivational patterns)*.

Hypotéza H₀:

„Ve zkoumaném souboru dat nelze identifikovat motivační vzorce ve smyslu výše uvedené definice.“

Případné vyvrácení hypotézy má dva kroky. První z nich spočívá ve stanovení statisticky významných rozdílů v odpovědích ve výzkumném nástroji mezi skupinami respondentů definovanými rozdíly v socio-demografických ukazatelích.

Nebudou-li nalezeny, hypotéza není vyvrácena. Budou-li nalezeny, je zapotřebí druhý krok, totiž ověření relativní stálosti v čase zjištěných statisticky významných rozdílů. Ty v daném případě operacionalizujeme jako reliabilitu škál výzkumného nástroje, prokazovanou výpočtem Cronbachových indexů *alfa*.

Pokud výpočty těchto indexů nepotvrdí uspokojivou reliabilitu škál, nebude hypotéza vyvrácena.

2.2.1.4 Definice proměnných

Statistická analýza se zabývá analýzou dat, která se získávají zjištěním hodnot předem definovaných proměnných, resp. znaků na zkoumaných objektech. Pojem proměnná nebo znak jsou charakteristiky prvků základního souboru, jež mohou nabývat více hodnot a existuje pro ně předpis, jak tyto hodnoty zjistíme. Symbolický pojem proměnná se vztahuje ke konkrétní hodnotě, např. pohlaví, věk, pracovní zařazení atd. Proměnné lze různě kategorizovat (Hendl, 2004).

Většina výzkumných studií rozlišuje závisle a nezávisle proměnné. Závisle proměnnou lze definovat jako odpověďovou, kriteriální nebo cílovou. Nezávisle proměnnou nazýváme prediktor nebo explanační proměnná. Výzkum začíná určením závisle a nezávisle proměnných, další jeho kroky mají určit existenci a charakter jejich vztahu. Často se předpokládá mezi proměnnými příčinný vztah, což znamená, že změna nezávisle proměnné způsobuje změnu závisle proměnné bez ohledu na přítomnost jiných proměnných (Ferjenčík, 2000).

Proměnné používané v disertační práci jsou specifikovány následovně:

1) nezávislé proměnné

- pohlaví, věk, vzdělání, kraj, velikost bydliště, dojíždka za prací, pracovní zaměření

2) závislé proměnné

- motivační vzorce, motivační faktory

2.2.1.5 Statistické metody a zpracování dat

Vyhodnocení shromážděných dat a samotný proces analýzy získaných dat z empirického šetření proběhl v několika základních krocích. V první části byla provedena kontrola z hlediska úplnosti a vhodnosti dat získaných dotazníkovým šetřením. Nevyhovující data z důvodu neúplnosti odpovědí byla předem z výzkumu vyřazena. Dalším krokem v procesu vyhodnocení bylo vytvoření tzv. kódového klíče a následné zakódování odpovědí u jednotlivých otázek v dotazníku. Výstupy měly číselnou podobu a byly uskupeny do matice a přeneseny do elektronické podoby. Pro účely třídění a statistické zpracování dat byly využity programy MS EXCEL a program SPSS (Statistical Package for Social Sciences), který je speciálním softwarem pro sociální vědy. Na základě třídění dat do určitých tříd, kategorií a subkategorií došlo k agregaci dílčích zjištění.

Z hlediska počtu použitých vlastností při třídění objektů zkoumaného souboru bylo použito třídění prvního stupně a třídění druhého stupně, jehož výstupem je tzv. kontingenční tabulka (Hendl, 2004).

K interpretaci výsledků výše uvedeného třídění byly využity relativní nebo absolutní četnosti. Tříděním došlo k rozdělení jednotek souboru do takových skupin, aby co nejlépe vynikaly charakteristiky zkoumaných jevů. V první řadě došlo k třídění dle rozdělení četností, které bylo provedeno tak, že varianty sledovaného znaku byly uspořádány do tabulky rozdělení četností. Jsou-li označeny jednotlivé obměny nespojitého kvantitativního

znaku symbolem x_i , $i = 1, 2, 3, \dots, k$ a jim odpovídající absolutní četnosti n_i , $i = 1, 2, 3, \dots, k$, lze rozdělení četností vyjádřit následujícím způsobem:

Tabulka č.1: Schéma tabulky rozdělení četností

| Varianta znaku X_i | Četnost | | Kumulativní četnost | |
|----------------------|------------------|------------------|---------------------|-------------------|
| | absolutní n_i | relativní p_i | absolutní | relativní |
| X_1 | n_1 | p_1 | n_1 | p_1 |
| X_2 | n_2 | p_2 | $n_1 + n_2$ | $p_1 + p_2$ |
| X_3 | n_3 | p_3 | $n_1 + n_2 + n_3$ | $p_1 + p_2 + p_3$ |
| | | | | |
| X_k | n_k | p_k | $\Sigma n_i + n$ | $\Sigma p_i = 1$ |
| Součet | $\Sigma n_i = n$ | $\Sigma p_i = 1$ | X | x |

(Zdroj: Cyhelský, 1986)

Základní rozdělení četností poskytuje celkový přehled o struktuře zkoumaného souboru. Při dvojdímenzionálním třídění se ve statistice používají výše zmíněné tzv. kontingenční tabulky. Tyto kontingenční tabulky se vytváří za předpokladu, že experimentální položku lze klasifikovat dle dvou proměnných kritérií (proměnných). Je vhodná tedy k určení závislostí mezi kvalitativními znaky, které mohou být ve formě závislé nebo nezávisle proměnné. Tato závislost je vyjádřena v níže uvedené tabulce. Máme datovou matici $n \times 2$. Kategoriální proměnná A nabývá r hodnot (kategorií) a_1, a_2, \dots, a_r , kategoriální proměnná B nabývá s hodnot (kategorií) b_1, b_2, \dots, b_s . Dvourozměrným tříděním n jednotek podle hodnot obou proměnných získáváme kontingenční tabulku (Hendl, 2004).

Tabulka č. 2: Schéma kontingenční tabulky

| Úrovně | | | | | Součty |
|-----------------------------|----------|----------|-----|----------|----------|
| | b_1 | b_2 | ... | b_s | řádkové |
| a_1 | n_{11} | n_{21} | ... | n_{1s} | $n_{1.}$ |
| a_2 | n_{21} | n_{22} | ... | n_{2s} | $n_{2.}$ |
| . | . | . | ... | . | . |
| . | . | . | ... | . | . |
| a_r | n_{r1} | n_{r2} | ... | . | . |
| Součty sloupcové | $n_{.1}$ | $n_{.2}$ | ... | $n_{.s}$ | $n_{r.}$ |

(Zdroj: Hendl, 2004)

Následně byla stanovena hladina významnosti α . Pro účely výzkumu byla stanovena taková hladina, kdy $\alpha = 0,05$.

Poté bylo přistoupeno k samotné statistické analýze dat: analýze rozptylu, korelační analýze, testování závislosti, faktorové analýze a u škál dotazníku též k výpočtu Cronbachova indexu alfa.

Testování závislosti

Prvním krokem je formulace nulové hypotézy H_0 , resp. alternativní. Nulová hypotéza je tvrzení, které obvykle deklaruje „žádný rozdíl“ (tj. jakýkoli nalezený rozdíl lze přičíst přirozené variabilitě dat). Výsledný vztah je statisticky neprůkazný. Formulace alternativní hypotézy H_1 statistický rozdíl prokazuje, znamená situaci, kdy nulová hypotéza H_0 neplatí. Alternativní hypotéza H_1 se vyjadřuje jako „existence difference“ mezi skupinami nebo „existence závislosti“ mezi proměnnými (Hendl, 2004).

H_0 : „neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi proměnnými“

H_1 : „průkazný statistický rozdíl mezi proměnnými existuje“

Statistickou hypotézou je tvrzení o rozdělení základního souboru, resp. jeho parametrech. Testy, jimiž se ověřuje platnost nulových hypotéz o parametrech základního souboru, se označují jako parametrické testy, ostatní testy jsou neparametrické. Ověřování správnosti jednotlivých tvrzení na

základě vlastností náhodného výběru se nazývá testování statistických hypotéz (Hendl, 2004).

V druhém kroku určíme hladinu významnosti alfa (α), což je pravděpodobnost, že se zamítne nulová hypotéza, ačkoliv tato nulová hypotéza platí. Zvolená hladina odpovídá míře ochoty smířit se s výskytem této chyby. Snahou je zvolit tuto hladinu významnosti α velmi malou např. 0,05 nebo 0,01 (Hendl, 2004).

Ve třetím kroku provádíme výpočet testovací statistiky, která slouží za základ pro provedení úvah o výsledném doporučení. Existuje mnoho testovacích statistik. Vlastní výpočet závisí na povaze dat a stanovené hypotéze (Hendl, 2004).

Čtvrtým krokem formulujeme závěr testování. Tento lze provést dvěma způsoby.

1. Srovnáním testovací statistiky s kritickou mezí
2. Převodem do pravděpodobnostní škály na tzv. hodnotu významnosti p .

Pro účely disertační práce byl zvolen první způsob testování z důvodu jeho názornosti. Vlastní provedení je založeno na přímém srovnání testovací statistiky s kritickou mezí M_α , která se určuje v závislosti na zvolené hladině významnosti alfa (α). Kritická mez určuje kritickou oblast, resp. oblast zamítnutí. Jestliže se hodnota testovací statistiky ocitne uvnitř kritické oblasti, znamená to, že existuje evidence pro zamítnutí nulové hypotézy H_0 . Tento způsob interpretace nahrazuje výpočet dosažené p -hodnoty významnosti odpovídající transformaci testovací statistiky do pravděpodobnostní škály. Pokud testovací statistika je uvnitř kritické oblasti, pak dosažená p -hodnota je menší než příslušná hladina významnosti (Hendl, 2004).

Korelační analýza

Korelační analýza označuje míru stupně asociace dvou proměnných. Dvě proměnné jsou korelované (resp. asociované), jestliže určité hodnoty jedné

proměnné mají tendenci se vyskytovat společně s určitými hodnotami druhé proměnné. Míra této tendence může sahát od neexistence korelace (všechny hodnoty proměnné Y se vyskytují stejně pravděpodobně s každou hodnotou proměnné X) až po absolutní korelaci (s danou hodnotou proměnné X se vyskytuje právě jedna hodnota proměnné Y). Pro měření korelace byla navržena řada koeficientů. Liší se podle typů proměnných, pro které se využívají. Statistické usuzování o korelačních koeficientech se opírá o teorii pravděpodobnosti pro společné rozdělení dvou nebo více náhodných proměnných (Hendl, 2004).

Při zkoumání korelačních vztahů má rozhodující význam kvalitativní rozbor příslušného materiálu. Závislost lze měřit pouze tam, kde na základě logické úvahy může existovat (Hendl, 2004).

Pro měření korelačních závislostí se nejčastěji používá Pearsonův korelační koeficient r nejdůležitější mírou síly vztahu dvou náhodných spojitých proměnných X a Y. Je počítán z n párových hodnot $\{(x_i, y_i)\}$ zaměřených na n jednotkách náhodně vybraných z populace. Korelační koeficient r nabývá hodnot z intervalu $[-1;1]$. Jestliže má hodnotu 1 nebo -1, pak y -souřadnici bodu lze přesně spočítat pomocí lineárního vztahu z jeho x -souřadnice. Korelační koeficient r počítáme pomocí tzv. kovariance s_{xy} a směrodatných odchylek s_x a s_y obou proměnných (Hendl, 2004).

$$S_{xy} = \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) * (y_i - \bar{y}) / n - 1$$

$$r_{xy} = s_{xy} / s_x s_y$$

Vzorec s kovariancí pomáhá porozumět tomu, že r má kladnou hodnotu, pokud asociace proměnných je pozitivní.

V případě Pearsonova korelačního koeficientu r platí, že: $-1 \leq r \leq 1$

Jestliže $|r| = 1$, leží všechny body na jedné přímce. Jestliže $r = 0$, nazývají se X a Y nekorelované proměnné. Dvě náhodné proměnné jsou tím více korelovány, čím blíže je hodnota r k číslům 1 nebo -1. V tom případě lze vztah obou proměnných dobře vyjádřit přímkou. Jestliže $r < 0$, resp. $r > 0$, tak se Y v průměru zmenšuje, resp. zvětšuje při zvětšování proměnné X . To znamená, že asociace je záporná, resp. kladná. Pearsonův korelační koeficient vyjadřuje pouze sílu lineárního vztahu. Korelační koeficient se nezmění, když změníme jednotky měření proměnných X a Y . Korelační koeficient r nerozlišuje mezi závisle a nezávisle proměnnou a není úplným popisem dat i při velmi silném lineárním vztahu. Pro úplnější popis je třeba znát rovnici přímky, která vyjadřuje tvar vztahu. Korelace, ať je jakkoli silná, neznamena sama o sobě důkaz příčinného vztahu, tedy toho, že změny proměnné X skutečně působí změny proměnné Y (Hendl, 2004).

Analýza hlavních komponent

Analýza hlavních komponent (*Principal component analysis*) se zabývá možnostmi redukce počtu proměnných pomocí tzv. hlavních komponent, kterými popisujeme variabilitu všech proměnných a vztahy mezi nimi. Na rozdíl od regresní analýzy existuje při této analýze dělení na závisle a nezávisle proměnné. Všechny proměnné mají stejný status. Hlavní komponenty vznikají jako lineární kombinace původních proměnných. Zkoumání hodnot nových proměnných (tzv. hlavních komponent) místo původních hodnot umožňuje snadněji porozumět posuzovaným datům (Hendl, 2004).

Analýza hlavních komponent patří k nejjednodušším vícerozměrným metodám. Cílem analýzy je z p proměnných X_i vytvořit nové proměnné Z_j , jež jsou nekorelované. Nekorelovatelnost je užitečná vlastnost, protože znamená, že každá z nových proměnných Z_j měří jinou vlastnost dat (dimenzi dat). Nové proměnné jsou navíc uspořádány podle svého rozptylu, a to tak, že $\text{Var}(Z_1) > \text{Var}(Z_2) > \dots > \text{Var}(Z_p)$. Proměnné Z_j nazýváme hlavní komponenty (Hendl, 2004).

Analýza hlavních komponent začíná tabulkou dat pro p proměnných u n jedinců. První hlavní komponenta je lineární kombinace proměnných X_1, X_2, \dots, X_p

$$Z_1 = a_{11}X_1 + a_{12}X_2 + \dots + a_{1p}X_p,$$

která má co největší variabilitu mezi jedinci za podmínky, že konstanty a_{ij} splňují rovnici

$$a^2_{11} + a^2_{12} + \dots + a^2_{1p} = 1$$

Tabulka č. 3: Schéma pro vícerozměrnou analýzu

| Jedinci | Proměnné | | | |
|---------|----------|----------|-----|----------|
| | X_1 | X_2 | ... | X_p |
| 1 | X_{11} | X_{12} | ... | X_{1p} |
| 2 | X_{21} | X_{22} | ... | X_{2p} |
| . | . | . | ... | . |
| . | . | . | ... | . |
| . | . | . | ... | . |
| n | X_{n1} | X_{n2} | ... | X_{np} |

Zdroj: (Hendl, 2004)

Tato podmínka je zavedena proto, aby se rozptyl $\text{Var}(Z_1)$ nemohl zvětšit pouhým zvětšováním jednotlivých konstant a_{ij} . Tudíž rozptyl proměnné Z_1 je pokud možno největší za této omezující podmínky (Hendl, 2004)

Další hlavní komponenty vznikají stejným procesem. Jestliže východiskem je p proměnných, může tak vzniknout p hlavních komponent. Obvykle však větší rozptyl má pouze několik prvních hlavních komponent. Tyto komponenty slouží pro rekonstrukci všech proměnných X_i . Komponenty s malými rozptyly lze zanedbat. Korelace mezi proměnnou a hlavní komponentou se nazývá faktorová zátěž. Součet faktorových zátěží pro všechny proměnné λ_j u zvolené komponenty j odpovídá celkovému rozptylu, který komponenta j vysvětluje. Celkový rozptyl všech proměnných se rovná jejich počtu. Hodnotě λ_j říkáme vlastní hodnota hlavní komponenty j (Hendl, 2004).

Postup při analýze hlavních komponent

1. Počáteční analýza – zde počítáme popisné statistiky a sestrojujeme grafy, které mají pomoci získat „cit pro data“. Zvláště si všímáme vztahů mezi proměnnými.
2. Průzkum korelační matice – na korelacích mezi proměnnými záleží, zda lze provést redukci jejich počtu pomocí hlavních komponent. Proto před vlastní aplikací procedur pro analýzu hlavních komponent vypočítáme korelační matici a kontrolujeme, zda v ní existují silně korelované proměnné.
3. Provedení základních procedur analýzy hlavních komponent a rozhodnutí o vhodném počtu hlavních komponent – v této fázi se rozhodujeme, kolika hlavními komponentami je možné popsat data bez ztráty informace. Obvykle stačí, aby hlavní komponenty vysvětlily přes 50% variability dat. Sestrojujeme graf, jenž zobrazuje závislost vysvětlované variability dat na počtu vybraných hlavních komponent – suťový (*scree*) graf.
4. Interpretace hlavních komponent.
5. Výsledky analýzy hlavních komponent mohou sloužit jako podklad pro faktorovou analýzu (Hendl, 2004).

Faktorová analýza

Faktorová analýza má podobné cíle jako analýza hlavních komponent. Vychází ze základní myšlenky popsat chování množiny proměnných X_1, X_2, \dots, X_p pomocí menšího počtu nových proměnných – faktorů a pomocí nich vyvozovat závěry o podstatě vzájemných závislostí původních proměnných. Rozdíl je v tom, že faktorová analýza se opírá o specifický model vztahu mezi proměnnými a má tři cíle:

1. Analyzovat korelace většího množství proměnných tím, že se více proměnných shlukuje, tak, že většina proměnných v jednom shluku spolu silně koreluje. Proměnné z různých shluků mezi sebou naopak korelovat nemají. Shluk proměnných je charakteristický pro danou faktorovou proměnnou.

2. Interpretovat faktory podle toho, jaké proměnné obsahuje příslušný shluk.
3. Shrnout variabilitu proměnných pomocí několika málo faktorů.

Faktorová analýza odpovídá na otázky:

- *Kolik různých faktorů je zapotřebí k vysvětlení vztahů mezi proměnnými?*
- *V jakém vztahu jsou faktory k jednotlivým proměnným?*
- *Jak dobře hypotetické faktory vysvětlují naše data?*
- *Kolik čistě náhodných nebo jedinečných variancí pozorované proměnné obsahují?*

Analýza reliability

Reliabilita (spolehlivost) měření je jedním ze základních aspektů vypovídajících o kvalitě dat. Vyjadřuje přednost měření té vlastnosti, kterou ve skutečnosti měříme. Jedná se o schopnost zopakovat za stejných podmínek stejné výsledky měření. Reliabilitu nelze v praxi zjišťovat přímo, pouze odhadovat. Pro její odhad vždy potřebujeme opakovaná měření téhož, tzv. paralelní měření (opakování stejného dotazu po jisté době, položení obsahově ekvivalentní otázky, řešení stejně obtížné položky v testu apod.). Odhadové postupy jsou založeny na zjišťování variability a souběhu variabilit jednotlivých měření. Přitom je však třeba zajistit splnění základních předpokladů paralelních měření, především nezávislosti chyb.

Důležitou vlastností reliability je možnost jejího podstatného zlepšení v případě opakovaného dotazu na totéž pomocí paralelních měření a spojení těchto údajů do součtových či průměrových indexů. Náhodná chyba se při spojení více měření podstatně eliminuje. Součtové nebo průměrové indexy se konstruují z položek, které by v optimálním případě měly měřit stejnou vlastnost zkoumaného objektu a být vzájemně konzistentní. Posouzení, nakolik je tento požadavek splněn, je úkolem reliability. Přitom je však

nutné, aby škály všech položek byly orientovány jedním směrem (SPSS Statistics, 2010).

Tato skutečnost má aplikačně velký význam také při plánování postojových i jiných baterií položek, ze kterých se měří latentní proměnné. Vychází se přitom z předpokladu, že baterie otázek splňuje podmínky paralelních měření a lze tedy využít teoretických výsledků pro měření „vedle sebe“ v jednom dotazníku. Požadavek na přesnost, která roste s délkou baterie, je však v rozporu s ekonomickými a časovými možnostmi výzkumů i praktickou potřebou nezatěžovat respondenty příliš rozsáhlým dotazníkem. Proto je třeba volit vhodnou velikost baterie zajišťující požadovanou přesnost (SPSS Statistics, 2010).

Zjišťování reliability je nezbytnou součástí výzkumné praxe ve všech oblastech a oborech činnosti, kde jsou využívány jakékoliv typy testů nebo dotazníků – v sociologii, psychologii, výzkumu veřejného mínění, marketingu, zdravotnictví, školství, státní správě a administrativě apod. Při předkládání nového měřicího prostředku uživateli by měla být dokumentace reliability nutnou podmínkou. Pro hodnocení míry vnitřní konzistence lze využít modelu Cronbachova α (Alpha).

Cronbachova α (Alpha)

Je odhadem reliability, a to speciálně dolním odhadem její skutečné hodnoty. Tento koeficient je založený na porovnání průměrné kovariance mezi položkami a průměrné variance položky. Volba standardizovaného dotazníku s formou odpovědi na škále nám umožňuje vyhodnocení získaných dat použitím statistické metody Cronbachova alpha.

Vzorec:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Zde σ^2 je rozptyl, k je počet otázek ve zvoleném dotazníku a σ^2_i je rozptyl výsledků u i -té otázky dotazníku. Reliabilita testu se teoreticky pohybuje mezi 0 a 1, v praxi pak od 0 do 1 – čím vyšší hodnota, tím menší roli hraje náhoda a výsledky jsou spolehlivější (položky jsou konzistentnější). V extrémních případech může být hodnota odhadu reliability mimo uvedené hranice. Cronbachovo α blízké nule nebo záporné naopak signalizuje zcela nekonzistentní množinu proměnných. Je však třeba vzít v úvahu také skutečnost, že hodnota koeficientu se zvyšuje s rostoucím počtem položek. Jestliže jsou před výpočtem všechny proměnné standardizovány tak, aby byla jejich variabilita jednotková, dostáváme standardizované α (Šařecová, 2005).

Všeobecně uznávané hranice reliability

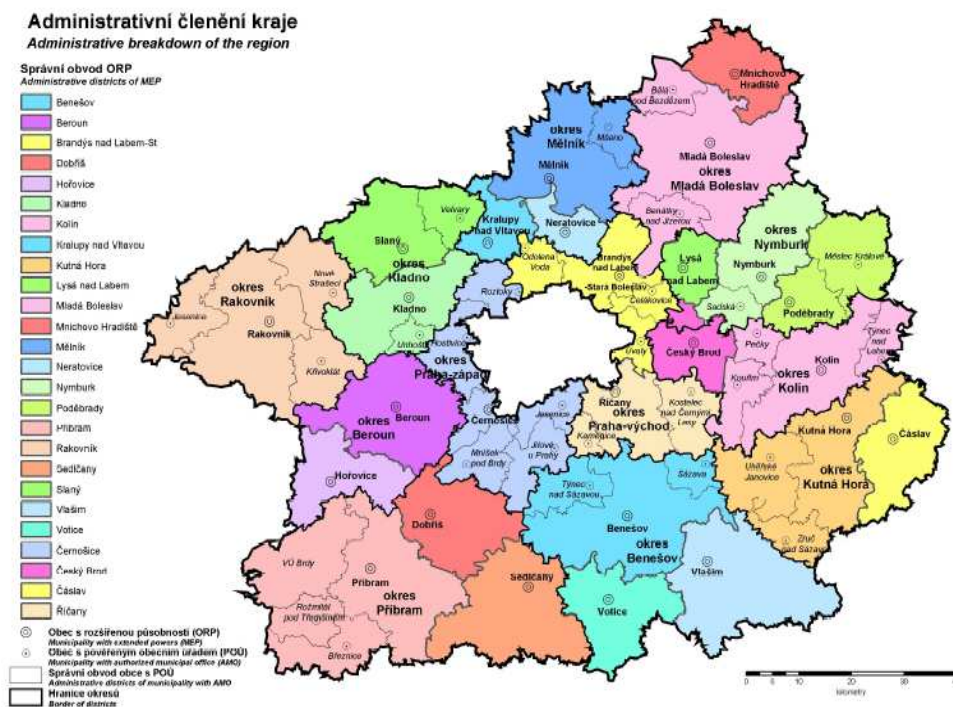
- test s reliabilitou nad 0,95 je pokládán za vynikající
- reliabilita nad 0,85 (někdy nad 0,90) se pokládá za dostatečnou k tomu, aby na základě jedné zkoušky bylo možné činit rozhodnutí
- nad 0,65 lze zkoušku použít jako jeden z podkladů pro rozhodnutí
- pod 0,65 již nelze zkoušku pokládat za spolehlivý ukazatel a nelze ji užít k rozhodování (Šařecová, 2005).

2.2.2 Základní charakteristiky sledovaných oblastí výzkumu

V rámci poskytnutých informací z Českého statistického úřadu lze vybrané kraje charakterizovat takto:

2.2.2.1 Středočeský kraj

Obrázek č. 1 Administrativní členění Středočeského kraje



(Zdroj: ČSÚ, 2008)

Středočeský kraj leží uprostřed Čech. Velikostí, počtem obcí i obyvatel patří mezi největší kraje České republiky. Rozloha tohoto kraje činí (11 015 km²), což je téměř 14 % území ČR. Kraj zcela obklopuje hlavní město Praha. Sever a východ kraje je rovinný, na jihu a jihozápadě převládají vrchoviny. Nejvyšším bodem území je vrchol brdských hřebenů Tok (864 m n. m.) v okrese Příbram, nejnižším bodem je řečiště Labe (153 m n. m.) v okrese Mělník (ČSÚ, 2010).

Území kraje se dělí na 12 okresů s 10 okresními městy. Rozlohou je největší okres Příbram (15 % rozlohy kraje), nejmenším okresem je pak Praha-západ (5 % rozlohy kraje). V roce 2008 bylo na území kraje 1 146 obcí. Největší počet obcí je soustředěn v okrese Příbram (121 obcí) a nejmenší počet obcí má okres Mělník (69 obcí). Statut města je přidělen 81 obcím (ČSÚ, 2010).

K 31. 12. 2008 měl Středočeský kraj 1 230 691 obyvatel. Nejlidnatějším okresem Středočeského kraje je okres Kladno, ve kterém počet obyvatel přesáhl 157 000. V okresech Mladá Boleslav, Praha-východ, Praha-západ, Mělník a Příbram žije přes 100 000 obyvatel. Populačně nejmenším je okres Rakovník s necelými 55 000 obyvateli. Nejvyšší hustota zalidnění je v okresech Kladno, Praha-východ a Praha-západ, kde dosáhla hodnoty přes 175 obyvatel na km². Všechny okresy mají intenzivní sociálně – ekonomické vazby na Prahu a do jisté míry tvoří metropolitní zázemí hlavního města. Nejnižší hustota zalidnění je v okresech Rakovník, Benešov a Příbram, kde hustota zalidnění nepřesahuje 70 obyvatel na km². ***Kraj je charakteristický vysokým zastoupením obcí s počtem obyvatel do dvou tisíc (1 052 obcí), ve kterých žije 42 % obyvatel. Podíl městského obyvatelstva na celkovém počtu obyvatel kraje je 54,4 % a je nejnižší v celé České republice (ČSÚ, 2010).***

V souvislosti s výstavbou satelitních obytných celků v okolí Prahy se demografický vývoj kraje začal výrazně měnit. Neustálý přírůstek stěhováním (v roce 2000 byl 5,9 promile, v roce 2008 21,3 promile) příznivě ovlivňuje i přirozenou měnu obyvatel. Strukturou přistěhovaných, kteří jsou většinou mladší a zakládají v kraji své rodiny, se postupně snižoval úbytek přirozenou měnou (v roce 2000 byl 2,6 promile) a v roce 2008 byl již zaznamenán přirozený přírůstek 2,5 promile. Výsledkem je více než sedminásobné zvýšení celkového přírůstku obyvatel (ČSÚ, 2010).

Poloha Středočeského kraje významně ovlivňuje jeho ekonomickou charakteristiku. Úzká vazba s hlavním městem a hustá dopravní síť činí polohu kraje mimořádně výhodnou. Kraj je pro Prahu významným zdrojem pracovních sil, doplňuje pražský průmysl, zásobuje Prahu potravinami, poskytuje Praze svůj rekreační potenciál (ČSÚ, 2010).

Středočeský kraj má kromě Prahy nejhustší, ale také nejpřetíženější dopravní síť v republice. Přes území kraje vedou do hlavního města historicky radiálně uspořádané hlavní železniční i silniční tranzitní sítě. Své zastoupení v kraji má i vodní doprava (ČSÚ, 2010).

Charakteristická pro Středočeský kraj je rozvinutá zemědělská i průmyslová výroba. Produktivita zemědělské výroby profituje z vynikajících přírodních podmínek v severovýchodní části kraje, vyniká hlavně rostlinnou výrobou, pěstováním pšenice, ječmene, cukrovky, v příměstských částech pěstováním ovoce, zeleniny a květin (ČSÚ, 2010).

Hlavními průmyslovými odvětvími v kraji jsou strojírenství, chemie a potravinářství. ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav je podnikem celostátního významu, pokračuje výroba malých aut v TPCA Czech, s.r.o. Kolín. Několika významnějšími podniky je zastoupeno i sklářství, keramika a polygrafie. Ústup zaznamenaly dříve tradiční obory těžba uhlí, ocelářství a kožedělný průmysl. Ve srovnání s odvětvovou strukturou zaměstnanosti v ČR je v kraji nadprůměrně zastoupena průmyslová výroba a zemědělství, naopak podíl stavebnictví a služeb na celkové zaměstnanosti je nižší, oblast služeb však vykazuje v posledních letech progresivní růst (ČSÚ, 2010).

Průměrná měsíční hrubá nominální mzda v přepočtu na plně zaměstnané dosáhla v roce 2008 v kraji výše 23 718 Kč, vzrostla proti předchozímu roku o 6,3 % a byla druhá nejvyšší v celé ČR. Míra nezaměstnanosti je dlouhodobě nižší proti republikovému průměru. Existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti uvnitř kraje, ovlivněné opět blízkostí Prahy. K 31. 12. 2008 byla míra registrované nezaměstnanosti v kraji podle nové metodiky 4,47 %. Nejvyšší hodnoty v rámci kraje dosáhla v okrese Nymburk 7,11 %, nejnižší v okrese Praha-Východ 1,84 % (ČSÚ, 2010).

Hrubý domácí produkt na obyvatele ve Středočeském kraji v roce 2008 vykazoval 91,9 % průměrné úrovně hrubého domácího produktu na obyvatele České republiky, což jej zařadilo na třetí místo v porovnání s ostatními kraji. Tato skutečnost je vedle výsledku automobilového průmyslu výrazně ovlivněna strategicky výhodnou polohou Středočeského kraje, který obklopuje hlavní město republiky (ČSÚ, 2010).

2.2.2.2 Královéhradecký kraj

Obrázek č. 2: Administrativní členění kraje



(Zdroj: ČSÚ, 2008)

Královéhradecký kraj leží v severovýchodní části Čech. Hranici kraje tvoří z více než jedné třetiny státní hranice s Polskem v délce asi 208 km. Se sousedními Libereckým a Pardubickým krajem tvoří oblast Severovýchod, která patří mezi tři největší oblasti v republice jak rozlohou, tak počtem obyvatel. Posledním sousedem je kraj Středočeský. Krajská metropole Hradec Králové je od hlavního města Prahy vzdálená 112 km. Na severu a severovýchodě se rozkládají pohoří Krkonoše a Orlické hory, které na jihu a jihozápadě přecházejí do úrodné Polabské nížiny (ČSÚ, 2010).

Území kraje je po provedené reformě státní správy od 1. 1. 2000 tvořeno pěti okresy - Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. K 1. 1. 2007 došlo ke změně hranic okresů Hradec Králové a Rychnov nad Kněžnou o tři obce. Obce Jílovice, Ledce a Vysoký Újezd přešly z okresu Rychnov nad Kněžnou do okresu Hradec Králové a došlo

tak ke sladění hranic správních obvodů obcí s rozšířenou působností s hranicemi území okresů (ČSÚ, 2010).

V Královéhradeckém kraji bylo k 1. 1. 2003 zřízeno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Pověřené obecní úřady spravují obce v území, které je skladebné do okresů i do správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Rozlohou 4 759 km² zaujímá Královéhradecký kraj šest procent rozlohy České republiky a řadí se na 9. místo v pořadí krajů. Je pátým krajem s nejvyšším podílem zemědělské půdy i lesních pozemků. K 31. 12. 2008 představovala zemědělská půda 58,6 % celkové rozlohy kraje, podíl orné půdy činil 40,4 % a lesy pokrývaly území z 31,0 %. Rozlohou je největší okres Trutnov, který tvoří téměř čtvrtinu rozlohy kraje, za ním následuje okres Rychnov nad Kněžnou s 20,6 % a zbytek území se rovnoměrně zhruba po 18 % dělí mezi tři zbývající okresy (ČSÚ, 2010).

Ke konci roku 2008 měl Královéhradecký kraj celkem 554 520 obyvatel, což je 5,3 % celkového počtu obyvatel České republiky. Nejlidnatějším okresem je okres Hradec Králové s více než 162 tisíci osobami. Populačně nejmenší se 79 198 obyvateli je okres Rychnov nad Kněžnou. Hustotou 117 obyvatel na km² nedosahuje kraj celorepublikového průměru 133 osob. Rozdílná hustota obyvatel je i v okresech a pohybuje se od nejvyšší v okrese Hradec Králové (182 obyvatel na km²) po nejnižší v okrese Rychnov nad Kněžnou (81 obyvatel na km²) (ČSÚ, 2010).

Na území kraje je celkem 448 obcí, z nichž k 31. 12. 2008 mělo 48 statut města a 10 statut městyse. **Podíl městského obyvatelstva dosáhl celkem 68,1 %**. Hlavním centrem kraje je statutární město Hradec Králové s 94 498 obyvateli, druhým největším městem s 31 039 obyvateli je město Trutnov. Nejméně urbanizován je okres Jičín, kde žije i nejvíce obyvatel v obcích do 500 obyvatel (více než pětina). V kraji činil tento podíl osminu obyvatel. Průměrná rozloha obce je 1 062 ha a průměrný počet obyvatel v obci dosáhl 1 238 osob (ČSÚ, 2010).

Královéhradecký kraj lze charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový s bohatě rozvinutým cestovním ruchem. Průmysl je soustředěn do velkých měst, intenzivní zemědělství do oblasti Polabí. Největší koncentrací cestovního ruchu v České republice se vyznačují Krkonoše. Národní park Krkonoše zasahuje na území kraje dvěma třetinami své výměry a nacházejí se zde nejcennější lokality parku. Mezi chráněné krajinné oblasti patří Broumovsko, Orlické hory a Český ráj (ČSÚ, 2010).

Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se kraj v roce 2008 podílel pouze 4,4 %, v přepočtu na 1 obyvatele dosahuje 83,1 % republikového průměru a je mezi kraji na 9. pozici (ČSÚ, 2010).

Podle výběrového šetření pracovních sil bylo v roce 2008 v hospodářství kraje zaměstnáno celkem zhruba 265,1 tisíc osob, z toho 36,1 % ve zpracovatelském průmyslu, 11,8 % v obchodě, opravách motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu, 7,0 % v odvětví zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti, 7,9% ve stavebnictví a 3,9 % v zemědělství a lesnictví. V zemědělství převažuje v rostlinné výrobě pěstování obilovin (pšenice, ječmen), řepky a kukuřice, významná je též produkce cukrovky a pěstování jablek. V živočišné výrobě se jedná především o chov skotu a prasat. V průmyslu převažuje z odvětvového hlediska podle počtu zaměstnanců zpracovatelský průmysl, v jeho rámci pak textilní výroba a výroba elektrických a optických přístrojů a zařízení. V České republice však kraj nepatří mezi rozhodující průmyslové oblasti. Podíl na tržbách průmyslových podniků v roce 2008 činil 3,4 % (ČSÚ, 2010).

2.2.2.3 Srovnání krajů ve vybraných ukazatelích

Tabulka č. 3: Srovnání krajů v rámci území k 31. 12. 2008

| | Měřicí jednotka | Královéhradecký kraj | | Středočeský kraj | |
|--------------------------|-----------------|----------------------|---------|------------------|---------|
| | | Podíl na ČR v % | Hodnota | Podíl na ČR v % | Hodnota |
| ÚZEMÍ (k 31. 12.) | | | | | |
| Rozloha | km ² | 6,0 | 4 759 | 14,0 | 11 015 |

| | | | | | |
|------------------------------|----------------------|-------|-------------|-------|--------------|
| Počet obcí | | 7,2 | 448 | 18,3 | 1 146 |
| Hustota obyvatelstva | osob/km ² | 132,7 | 116,5 | 132,7 | 111,7 |
| Podíl městského obyvatelstva | % | 70,4 | 68,1 | 70,4 | 54,4 |

(Zdroj: ČSÚ)

V rámci porovnání zvolených krajů lze konstatovat, že Středočeský kraj s rozlohou 11 015 km² zahrnuje celkem 1 146 obcí. Hustota obyvatelstva kraje činí 111,7 osob/km², podíl městského obyvatelstva je 54,4 %. Kraj Královéhradecký se rozkládá na 4 759 km² a zahrnuje celkem 448 obcí. Hustota obyvatelstva kraje činí 116,5 osob/km², podíl městského obyvatelstva je 68,1 %. Z výše uvedených dat vyplývá, že Královéhradecký kraj podílem městského obyvatelstva převyšuje kraj Středočeský, a to o 13,7 %. Královéhradecký kraj zaujímá menší rozlohu a zahrnuje ve svém rámci menší počet obcí.

Tabulka č. 4: Srovnání krajů v rámci území k 31. 12. 2008

| | Měřicí jednotka | Královéhradecký kraj | | Středočeský kraj | |
|----------------------------|-----------------|----------------------|----------------|------------------|------------------|
| | | Podíl na ČR v % | Hodnota | Podíl na ČR v % | Hodnota |
| OBYVATELSTVO | | | | | |
| Počet obyvatel (k 31. 12.) | osoby | 5,3 | 554 520 | 11,8 | 1 230 691 |
| Na 1 000 obyvatel | | | | | |
| živě narození | ‰ | 11,5 | 11,3 | 11,5 | 12,5 |
| zemřelí | ‰ | 10,1 | 10,0 | 10,1 | 10,1 |
| Průměrný věk (k 31. 12.) | roky | 40,5 | 40,9 | 40,5 | 40,0 |
| muži | | 38,9 | 39,3 | 38,9 | 38,6 |
| ženy | | 42,0 | 42,4 | 42,0 | 41,4 |

(Zdroj: ČSÚ)

Z uvedené tabulky vyplývá, že v Královéhradeckém kraji počet obyvatel činí 554 520 osob a v Středočeském kraji je počet obyvatel 1 230 691 osob.

Tabulka č. 5: Srovnání krajů v rámci území k 31. 12. 2008

| | Měřicí jednotka | Královéhradecký kraj | | Středočeský kraj | |
|--------------------------------------|-----------------|----------------------|---------|------------------|---------|
| | | Podíl na ČR v % | Hodnota | Podíl na ČR v % | Hodnota |
| MAKROEKONOMICKE UKAZATELE | | | | | |
| Hrubý domácí produkt | mil. Kč | 4,4 | 162 711 | 10,7 | 395 492 |

| | | | | | |
|----------------|----|---------|---------|---------|---------|
| na 1 obyvatele | Kč | 353 701 | 293 960 | 353 701 | 325 034 |
|----------------|----|---------|---------|---------|---------|

(Zdroj: ČSÚ)

Hrubý domácí produkt patří k základním ukazatelům, které jsou zjišťovány při hodnocení úrovně regionů. Královéhradecký kraj se v roce 2008 podílel 4,4 % na hrubém domácím produktu České republiky, u Středočeského kraje činí hodnota tohoto ukazatele 10,7 %.

Tabulka č. 6: Srovnání krajů v rámci území k 31. 12. 2008

| | Měřicí jednotka | Královéhradecký kraj | | Středočeský kraj | |
|--|-----------------|----------------------|---------|------------------|---------|
| | | Podíl na ČR v % | Hodnota | Podíl na ČR v % | Hodnota |
| TRH PRÁCE | | | | | |
| Zaměstnaní celkem | tis. osob | 5,3 | 265,1 | 12,0 | 599,4 |
| zemědělství, lesnictví, rybolov | % | 3,3 | 3,9 | 3,3 | 3,2 |
| průmysl a stavebnictví | % | 40,5 | 45,7 | 40,5 | 40,5 |
| tržní a netržní služby | % | 56,1 | 50,4 | 56,1 | 56,3 |
| Míra ekonomické aktivity | % | 58,5 | 58,2 | 58,5 | 59,6 |
| Průměrný evidenční počet zaměstnanců (rok 2007) | tis. fyz. osob | 5,1 | 211,1 | 9,8 | 405,6 |
| Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance (rok 2007) | Kč | 20 360 | 18 242 | 20 360 | 20 097 |
| zemědělství, lesnictví, rybolov | | 15 765 | 16 221 | 15 765 | 16 720 |
| Průmysl | | 20 440 | 18 822 | 20 440 | 22 712 |
| Stavebnictví | | 18 946 | 18 094 | 18 946 | 17 265 |
| Nezaměstnanost (k 31. 12.) | | | | | |
| Neumístění uchazeči o zaměstnání | osoby | 4,2 | 14 728 | 8,9 | 31 220 |
| Volná pracovní místa | místa | 4,4 | 4 052 | 12,5 | 11 399 |
| Míra registrované nezaměstnanosti | % | 5,96 | 4,81 | 5,96 | 4,47 |
| ORGANIZAČNÍ STATISTIKA | | | | | |
| Registrované subjekty (k 31. 12.) | | 5,1 | 130 544 | 11,5 | 293 024 |
| obchodní společnosti | | 3,5 | 10 974 | 8,4 | 26 065 |
| fyzické osoby | | 5,4 | 106 327 | 11,9 | 233 830 |

(Zdroj: ČSÚ)

Tabulka č. 7: Srovnání krajů v rámci území k 31. 12. 2008

| | Měřicí jednotka | Královéhradecký kraj | | Středočeský kraj | |
|---|-----------------|----------------------|---------|------------------|---------|
| | | Podíl na ČR v % | Hodnota | Podíl na ČR v % | Hodnota |
| ZEMĚDĚLSTVÍ | | | | | |
| Osevní plochy celkem (k 31. 5.) | Ha | 6,6 | 169 156 | 19,1 | 490 309 |
| Hospodářská zvířata (k 1. 4. 2009) | | | | | |
| skot celkem | kusy | 7,8 | 105 882 | 10,7 | 145 484 |
| prasata celkem | kusy | 6,7 | 131 721 | 16,7 | 329 352 |
| PRŮMYSL | | | | | |
| Tržby z průmyslové činnosti (podniky s 20 a více zaměstnanci) | mil. Kč, b. c. | 3,4 | 109 961 | 16,1 | 515 211 |

| | | | | | |
|---|----------------|-----|--------|-----|--------|
| STAVEBNICTVÍ | | | | | |
| Stavební práce podle dodavatelských smluv | mil. Kč, b. c. | 2,9 | 10 770 | 6,5 | 23 920 |

(Zdroj: ČSÚ)

Tabulka č. 8: Srovnání krajů v rámci území k 31. 12. 2008

| ČR, kraje | Počet obcí celkem | v tom s počtem obyvatel | | | | | | |
|------------------------|-------------------|-------------------------|------------|------------|---------------|----------------|-----------------|---------------|
| | | do 199 | 200 - 499 | 500 - 999 | 1 000 - 4 999 | 5 000 - 19 999 | 20 000 - 49 999 | 50 000 a více |
| Česká republika | 6 249 | 1 562 | 1 991 | 1 330 | 1 091 | 212 | 42 | 21 |
| Středočeský | 1 146 | 261 | 410 | 260 | 177 | 33 | 4 | 1 |
| Královéhradecký | 448 | 117 | 166 | 86 | 57 | 19 | 2 | 1 |

(Zdroj: ČSÚ)

Tabulka č. 9: Srovnání krajů v rámci území k 31. 12. 2008

| ČR, kraje | Obyvatelstvo celkem | v tom v obcích s počtem obyvatel | | | | | | |
|------------------------|---------------------|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|---------------|
| | | do 199 | 200 - 499 | 500 - 999 | 1 000 - 4 999 | 5 000 - 19 999 | 20 000 - 49 999 | 50 000 a více |
| Česká republika | 10 467 542 | 193 371 | 651 646 | 935 658 | 2 154 745 | 1 946 114 | 1 243 739 | 3 342 269 |
| Středočeský | 1 230 691 | 32 181 | 136 367 | 182 591 | 337 136 | 339 847 | 132 663 | 69 906 |
| Královéhradecký | 554 520 | 15 874 | 54 552 | 58 142 | 108 618 | 170 956 | 51 881 | 94 497 |

(Zdroj: ČSÚ)

Tabulka č. 10: Počet obyvatel, hustota obyvatelstva na 1 km² a počet obcí k 31. 12. 2008

| ČR, kraje, okresy | Rozloha (km ²) | Počet obyvatel | v tom | | Průměrný věk | Hustota obyvatelstva na 1 km ² | Počet obcí |
|-----------------------------|----------------------------|------------------|----------------|----------------|--------------|---|--------------|
| | | | muži | ženy | | | |
| Česká republika | 78 865 | 10 467 542 | 5 136 377 | 5 331 165 | 40,5 | 133 | 6 249 |
| Středočeský kraj | 11 015 | 1 230 691 | 608 114 | 622 577 | 40,0 | 112 | 1 146 |
| Benešov | 1 475 | 93 446 | 46 305 | 47 141 | 40,7 | 63 | 115 |
| Beroun | 662 | 82 941 | 41 074 | 41 867 | 40,2 | 125 | 85 |
| Kladno | 720 | 157 375 | 77 061 | 80 314 | 40,3 | 219 | 100 |
| Kolín | 744 | 94 370 | 46 673 | 47 697 | 40,7 | 127 | 89 |
| Kutná Hora | 917 | 74 850 | 37 126 | 37 724 | 41,1 | 82 | 88 |
| Mělník | 701 | 100 049 | 49 353 | 50 696 | 39,9 | 143 | 69 |
| Mladá Boleslav | 1 023 | 123 363 | 62 188 | 61 175 | 39,8 | 121 | 120 |
| Nymburk | 850 | 90 195 | 44 033 | 46 162 | 40,0 | 106 | 87 |
| Praha-východ | 755 | 135 484 | 66 870 | 68 614 | 38,7 | 179 | 110 |
| Praha-západ | 581 | 112 211 | 55 345 | 56 866 | 38,3 | 193 | 79 |
| Příbram | 1 692 | 111 714 | 54 896 | 56 818 | 40,6 | 66 | 121 |
| Rakovník | 896 | 54 693 | 27 190 | 27 503 | 40,6 | 61 | 83 |
| Královéhradecký kraj | 4 759 | 554 520 | 271 803 | 282 717 | 40,9 | 117 | 448 |
| Hradec Králové | 892 | 162 377 | 78 800 | 83 577 | 41,5 | 182 | 104 |

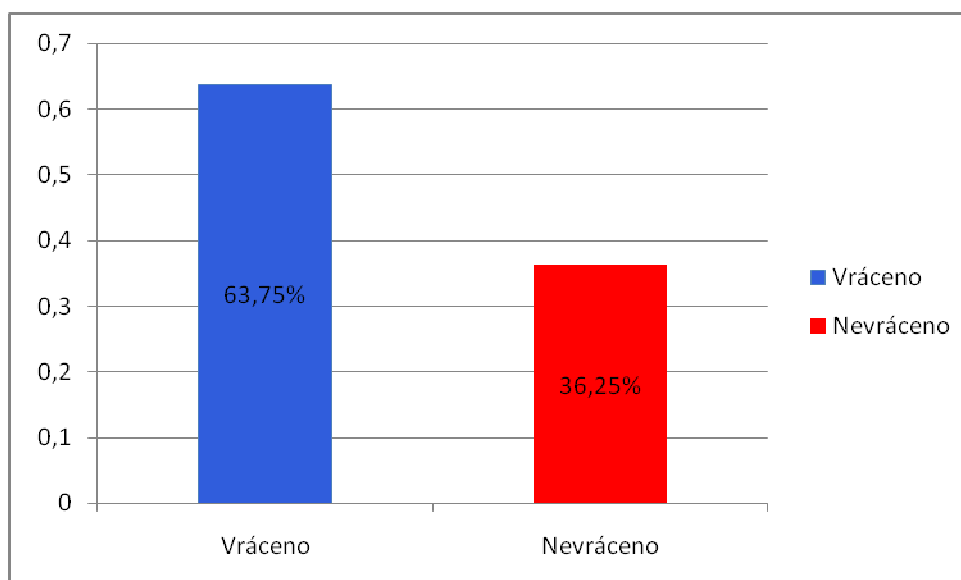
| | | | | | | | |
|---------------------|-------|---------|--------|--------|------|-----|-----|
| Jičín | 887 | 79 585 | 39 483 | 40 102 | 41,0 | 90 | 111 |
| Náchod | 852 | 112 582 | 55 062 | 57 520 | 40,8 | 132 | 78 |
| Rychnov nad Kněžnou | 982 | 79 198 | 39 037 | 40 161 | 40,3 | 81 | 80 |
| Trutnov | 1 147 | 120 778 | 59 421 | 61 357 | 40,6 | 105 | 75 |

(Zdroj: ČSÚ)

2.2.3 Charakteristika souboru

Pro zjištění stanovených cílů byli ve zvolených krajích náhodně osloveni respondenti k vyplnění standardizovaného dotazníku. Celkový počet oslovených respondentů činil 800 osob. Návratnost dotazníku činila 63,75 %, tedy 510 hodnocených řádně vyplněných dotazníků.

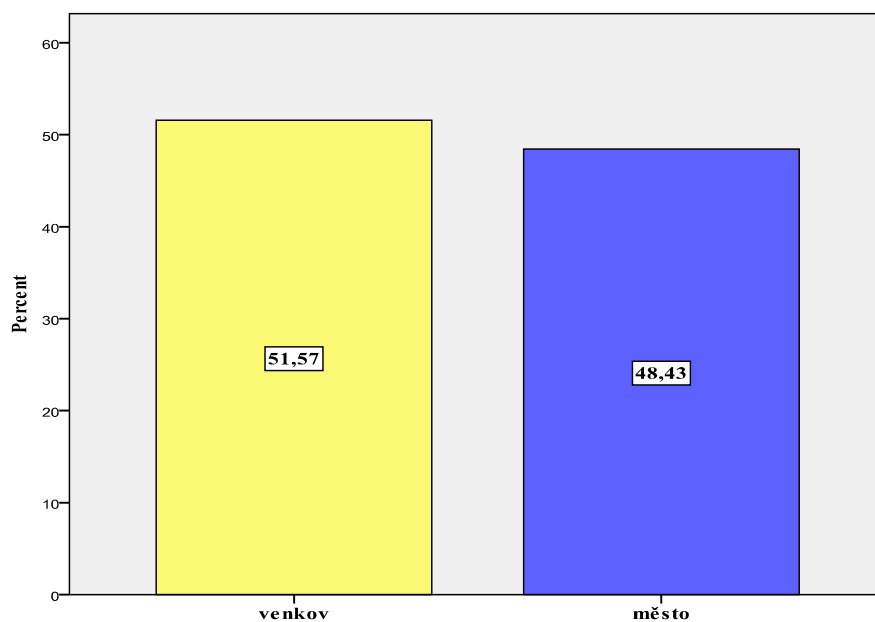
Graf č. 1: Návratnost dotazníkového šetření v %



V rámci zkoumaného vzorku byly jednotlivé kraje zastoupeny následovně. Královéhradecký kraj počtem 223 respondentů, Středočeský kraj byl zastoupen 224 respondenty.

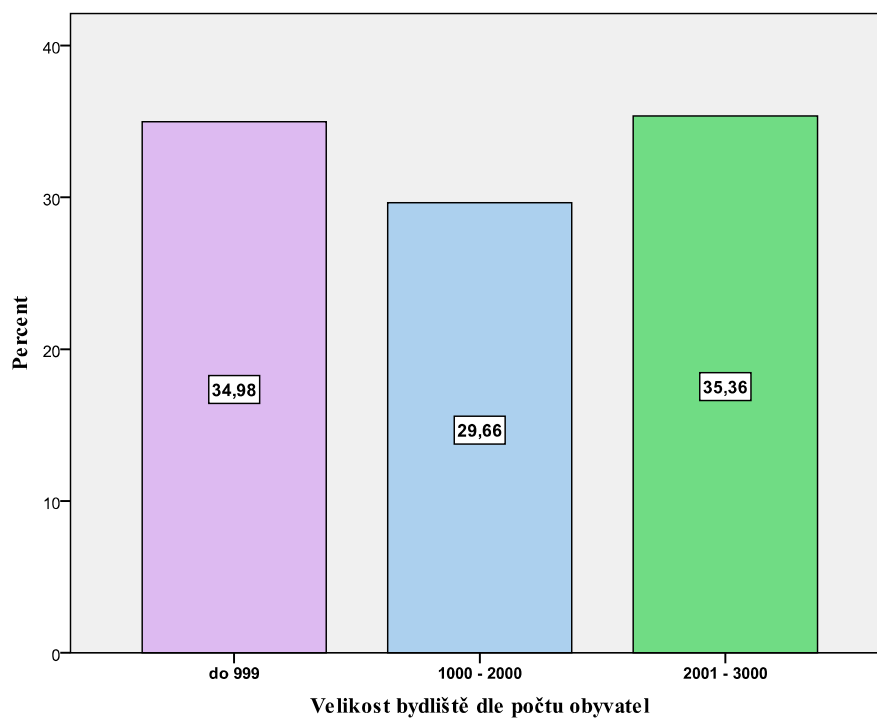
Řádně vyplněné dotazníky byly následně roztříděny dle kritéria, které zohledňovalo venkovský a městský prostor. Cílem této disertační práce byla analýza pracovní motivace a motivačních vzorců na českém venkově.

Graf č. 2: Vymezení v rámci prostoru v %



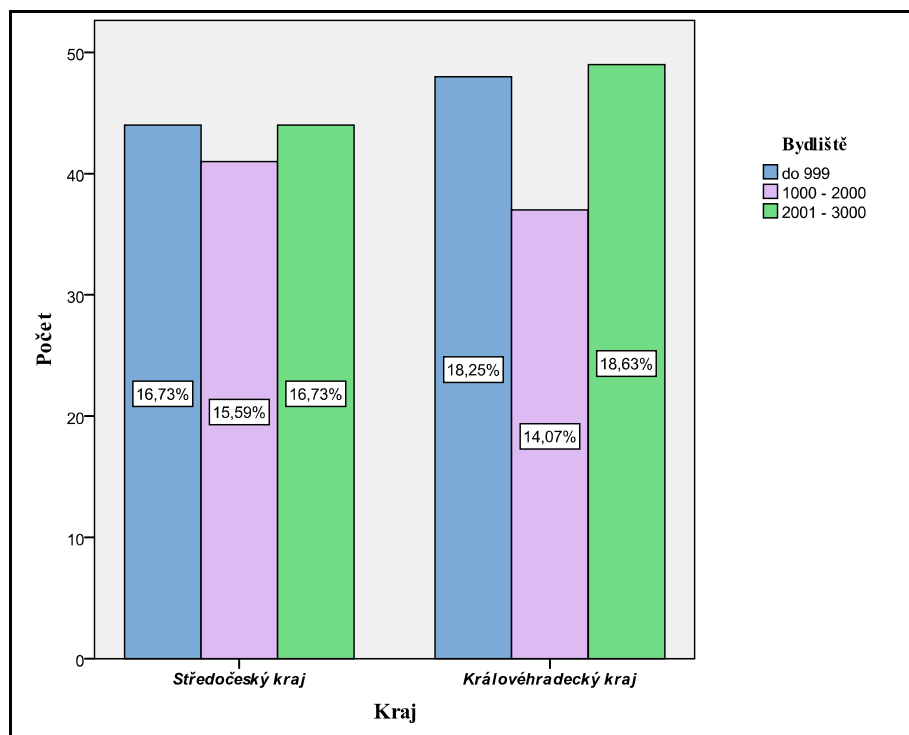
Ze souboru řádně vyplněných 510 dotazníků bylo 51,6 % navrácených dotazníků od respondentů z venkovského prostoru a 48,4 % navrácených dotazníků od respondentů z prostoru městského.

Graf č. 3: Velikost bydliště dle počtu obyvatel v %



Pro účely výzkumného nástroje byla zvolena varianta 2 vymezení venkova dle Českého statistického úřadu. Výzkumný soubor je tvořen 34,98 % respondentů z obcí do 999 obyvatel, 29,66% respondentů z obcí od 1000 – 2000 obyvatel a 35,36 % tvoří respondenti z obcí od 2001 do 3000 obyvatel s hustotou zalidnění menší než 100 obyv./km².

Graf č. 4: Velikost bydlíště dle počtu obyvatel a kraje v %



Středočeský kraj je zastoupen 16,73 % respondenty z obcí o velikosti do 999 obyvatel, 15,59 % respondenty z obcí o velikosti 1000 až 2000 obyvatel a 16,73 % respondenty z obcí o velikosti 2001 až 3000 obyvatel s hustotou zalidnění menší než 100 obyv./km². Královéhradecký kraj je zastoupen 18,25 % respondenty z obcí o velikosti do 999 obyvatel, 14,07% respondenty z obcí o velikosti 1000 až 2000 obyvatel a 18,63% respondenty z obcí o velikosti 2001 až 3000 obyvatel s hustotou zalidnění menší než 100 obyv./km².

3 Přehled řešené problematiky

3.1 Obecné charakteristiky motivace

Lidé se vždy zajímali o pohnutky vlastního chování i chování druhých. Každý z nás analyzuje své chování i chování lidí kolem sebe. Porozumět chování druhého člověka znamená identifikovat motivy tohoto chování, a protože ty souvisejí se světem lidských hodnot, znamená to i porozumění hodnotové orientaci osobnosti (Homola, 1977).

Chování je ve svém směru a síle determinováno motivy, ale jeho způsob je determinován i situačními faktory: chování se přizpůsobuje situaci, a tak v různých situacích může být dosaženo téhož cíle (Nakonečný, 1995).

3.1.1 Motivy

Ke struktuře osobnosti patří i funkční prvky, které určují směr a intenzitu jejího chování a které jsou nazývány motivy; vyjadřují psychologické příčiny či důvody lidského chování a dávají mu psychologický smysl. V psychologii však existují různé významy pojmu motiv:

- v užším smyslu vyjadřují motivy vědomé záměry či vědomé cíle jednání,
- v širším smyslu vyjadřují cíle chování, tj. i nevědomé účely chování.

Motiv je vymezen jako „faktor aktivace a řízení způsobů chování“. Tento faktor znamená buď objekt ve vnějším světě, který u jedince vyvolává určitou pohotovost k chování, nebo vyjadřuje tuto pohotovost samu. V obou případech však finálním efektem je dosažení určitého psychického stavu uspokojení; dosažení objektu je pouze prostředkem dosažení tohoto vnitřního uspokojení (Nakonečný, 1995).

Jsou-li motivy psychologické příčiny, jsou to pohnutky k dosahování určitých finálních psychických stavů. *Vnitřní motivující pohnutka* se stává motivem až tehdy, kdy se zpředměťuje, tj. nachází objekt, jehož dosažením dospívá k uspokojení. Motiv vyjadřuje vždy stav vnitřní pohnutky, nikoli vnější objekt (Nakonečný, 2005).

Pojem psychologické příčiny zahrnuje i kognitivní zpracování situace, v níž je chování realizováno. Motivy jsou psychologické příčiny směru a intenzity chování, vysvětlují, proč má chování člověka určitý směr a probíhá s určitou silou (s vynaložením určité míry energie, což se projevuje např. při zdolávání překážek či vytrvalostí vynaloženou na dosažení cíle). V tomto smyslu vystupují motivy jako vnitřní determinanty směru a síly chování, určují tak jeho psychologický smysl, zatímco kognitivní zpracování situace, v níž se chování odehrává, determinuje způsob tohoto chování (Nakonečný, 2005).

„Slova motiv nebo motivace naznačují, že něco ve vás pracuje a pohání vás kupředu. Může to být potřeba, touha nebo emoce, ale vede vás to jednat, a to určitým způsobem.“ (Adair, 2004, str. 14).

Adair, 2004 definuje motiv jako vnitřní potřebu nebo touhu – vědomou, polovědomou, nebo dokonce podvědomou – která působí na vůli a nutí nás jednat tím nebo jiným způsobem. Můžeme mít motivy, které nevedou k žádnému činu, nedostanou povel ze signální soustavy.

V psychologii se odlišují formy a druhy motivů: formy jsou vyjadřovány termíny potřeby, zájmy, ideály; druhy motivů poukazují na jejich konkrétní obsah, tj. na konkrétní uspokojení, jehož má být dosaženo. **Za základní formu motivů jsou pokládány potřeby**, ostatní formy motivů se z potřeb vyvíjejí. Druhů motivů je mnoho, zásadně existuje třídění druhů motivů:

1. **biogenní či fyziologické** (vyjadřují biologické potřeby organismu, např. potřeba odpočinku, pohybu atd.)
2. **sociogenní či psychogenní motivy** (potřeby člověka jako sociální bytosti, např. potřeba výkonu, opory, kompetence atd.)

Každý jednotlivý čin jedince může být uveden do pohybu více než jedním motivem, lze říci, že naše motivy jsou často smíšené (Nakonečný, 2005).

Motivovat přesahuje slovo motiv, protože je to činnost, kterou vyvíjíme směrem k druhému člověku. V podstatě se jedná o to, že poskytneme člověku motiv nebo stimul, aby to či ono udělal. Tímto jednáním iniciujeme jednání nebo chování druhého člověka. Stimulujeme zájem druhého člověka a převádíme jej do aktivity (Nakonečný, 2005).

Vnitřní impulzy, ať jsou jakkoliv silné, nebudou efektivní, dokud nezapojíme svou vůli a nepřimějeme se k pohybu. Rozhodujícím faktorem je vůle, kterou lze definovat jako akt rozhodnutí něco udělat – vědomý záměr iniciovat vybranou akci.

Znaky motivace, jako například energii a odhodlanost, jsou tím prvním, co hledají zaměstnavatelé, když si vybírají své zaměstnance. Později se budou snažit tyto vlastnosti rozvinout nebo prohloubit (Adair, 2004).

3.1.2 Potřeby

V psychologicky pojatém obsahu pojmu potřeby jsou obě stránky, pudivá (dynamická) a direktivní (naučená konkretizace, zaměření na cíl) již obsaženy. Potřeby jsou základní motivy, které vyjadřují nedostatky na úrovni fyzického i sociálního bytí člověka, a cílem chování, které je s nimi spojeno jako instrumentální aktivita, je redukce těchto potřeb, jež je prožívána jako různé druhy uspokojení (odpočinek, pocit úlevy při vyhnutí

se nebezpečí, pocit jistoty, úspěchu, osobního významu atd.) (Nakonečný, 1997).

U A. H. Maslowa (1960) se setkáváme s teorií „metamotivace“, ve které definuje pojem. Systém těchto vývojově nejvyšších potřeb je vyjádřen v pojmu sebeaktualizace či sebeuskutečnění, které vyjadřuje touhu člověka po dokonalosti a osobním růstu.

V seberealizaci jsou lidé motivováni něčím vyšším než jsou prosté fyziologické a sociální potřeby, identifikujeme zde pocit vlastní ceny a sebeúcty, pocit, že jedinec někam patří. Obsahem metapotřeb jsou určité životní hodnoty a tyto potřeby jsou spojeny s morálně volnými vlastnostmi. Hodnotami jsou zde významné aspekty života, biologického i kulturního. Člověk dosahuje nebo usiluje o dosažení určitých materiálních a duchovních hodnot a systém jeho motivů je v tomto smyslu vytvářen určitým systémem hierarchicky uspořádaných hodnot (Nakonečný, 1997).

Pro odlišení základních (fyziologických a sociálních) a vyšších potřeb (metapotřeb) rozlišuje Maslow i dva odlišné vzorce uspokojování: vzorcem uspokojení základních potřeb je jejich redukce (redukce hladu nasycením, redukce strachu dosažením pocitu jistoty atd.); vzorce uspokojení metapotřeb (tj. potřeb spojených s růstem, seberealizací) je naopak indukce motivačního stavu, takže se tyto „vyšší potřeby stávají fakticky neuspokojitelné a jejich motivační vliv je trvalý (Nakonečný, 1997).

Faktorová analýza motivace se pokouší stanovit konkrétní motivy chování či tzv. hermetické dimenze (J. P. Guilford, 1959), tj. dimenze motivace, prvky její struktury. Tyto faktory či dimenze motivace jsou ovšem stanovovány způsobem, který současně, jako každé faktorování, určuje

výsledek. Ve faktorové analýze jde o vysvětlení variability určitých kategorií chování, o identifikaci faktorů, které tuto variabilitu určují.

Popsány byly specifické motivační faktory či potřeby, např. potřeba určitého prostředí, pořádku, systematiky a čistoty atd. Mezi intenzivně studované faktory řadíme: faktory potřeby výkonu, faktory potřeby sebeurčení (zahrnující potřebu svobody) a faktory sociálních potřeb (potřeba sdružování) (Nakonečný, 1997).

3.1.3 Stimulace a motivace

Kladný vztah k nějaké činnosti obvykle vzniká z některé ze dvou příčin: buď proto, že je její splnění spojeno se získáním nějakých zveřejněných přícházejících hodnot (např. finanční odměny), nebo proto, že její plnění je v souladu s vnitřním vyladěním člověka, který má úlohu vykonávat.

Činnost je tedy plněna pod vlivem vnějších podnětů (stimulů) nebo pod vlivem vnitřních pohnutek (motivů), přičemž obojí může působit společně (a vzájemně se posilovat). Vyvoláváme-li ochotu něco udělat pomocí (vnějších) stimulů, označujeme tento děj za *stimulaci*. Pokud k tomuto vyvolávání ochoty používáme v člověku již preexistující (vnitřní) motivy, mluvíme o motivaci.

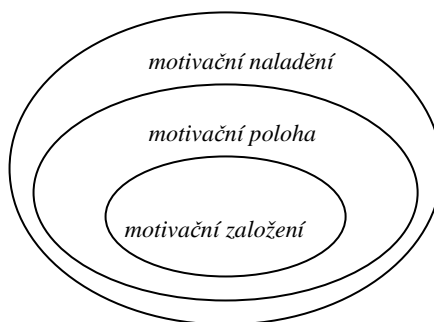
Dokud vyplácíme odměnu, dokud kompenzujeme nepohodlí spojené s výkonem atraktivními hodnotami, můžeme očekávat, že práce bude probíhat. V okamžiku, kdy takové hodnoty (vnější stimuly) přestaneme poskytovat, se vykonávaná činnost zřejmě zastaví. Nevýhodou stimulace je, že práce probíhá jen po tu dobu, po kterou působí stimuly.

Smyslem motivace je nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k něčemu – často k nějakému výkonu či typu chování. Motivací se obvykle označuje proces, tak i jeho výsledek (Plamínek, 2007).

Pokud dobře vystihneme motivy, které člověk má, může práce za příznivých podmínek pokračovat i bez příkonu vnějších podnětů. Člověk vykonává úlohu, protože jej to baví nebo protože to považuje za významné a důležité (Plamínek, 2007).

Pro účely managementu a řešení standardních komunikačních situací v praxi je vhodné považovat aktuální motivační pole konkrétního člověka za dynamickou souhru tří významných složek, které se neustále mění a vzájemně ovlivňují. Jde o motivační založení, motivační polohu a motivační naladění (Plamínek, 2007).

Obrázek č. 3: Struktura motivačního pole



Zdroj: (Plamínek, 2007)

Motivační založení

- souvisí s naší osobností. Jde o vlastnost osobnosti, která je s vysokou pravděpodobností zděděná a v průběhu života se jen málo mění. Tvoří základ motivačního pole a rámec pro obě zbývající složky. V našem chování dominuje motivační založení tehdy, když se dostaneme do nějaké zátěžové, stresující situace, která vyžaduje vzorce chování, jež jsme se dosud nestačili naučit (Plamínek, 2007).

Motivační poloha

- souvisí s trvaleji platnými podmínkami našeho života. Jde o naučenou složku, kterou jsme si osvojili v reakci na obvyklé podmínky, v nichž žijeme a pracujeme. Souvisí především s tím, do jaké míry jsou většinou naplněny naše životní potřeby a kolik naší stálé pozornosti jejich naplňování vyžaduje (Plamínek, 2007).

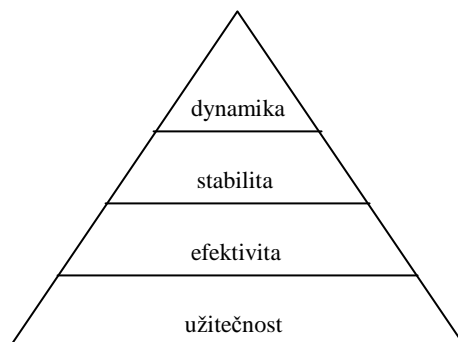
Motivační naladění

- je proměnlivé, jeho závislost na měnících se podmínkách života je dobře viditelná. Jde o okamžitou reakci na průběžně působící podněty. Je pomíjivé a běh času, spojený s proměnami situace, jej spolehlivě ruší a mění v odlišné okamžité stavy (Plamínek, 2007).

Teorie vitality

- jedním z pilířů této teorie je ***pyramida vitality***, vysvětlující, že strategickým zájmem společností je budovat svou vitalitu v posloupnosti od užitečnosti (co budeme dělat, pro koho a proč) přes efektivitu (jak to budeme dělat) a stabilitu (jak budeme reagovat na změny podmínek) k dynamice (jak budeme změny sami vyvolávat a řídit). Teorie vitality analyzuje problémy vznikající v systémech firem, a lokalizuje jejich příčiny v podobných posloupnostech. Hledá místo, které aktuálně nejvíce brání rozvoji firmy (tedy omezení) a tato omezení jedno po druhém odstraňuje.

Obrázek č. 4: Pyramida vitality



(Zdroj: Plamínek, 2007)

Pyramida vitality v sobě skrývá dvě dichotomické škály:

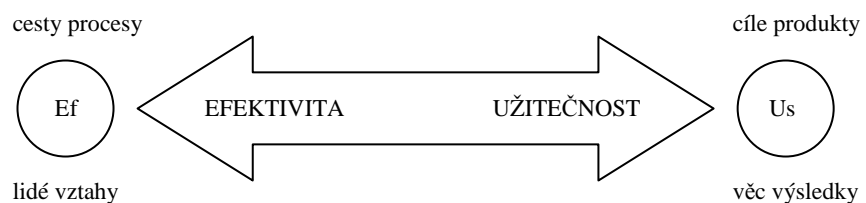
- na jedné z nich do sebe postupně přechází téma CO (tedy užitečnost, zkratka Us) a téma JAK (efektivita, Ef)
- na druhé tendence tlumit změny (stabilita, St) a změny vytvářet (dynamika, Dy).

Tyto škály vlastně definují, na jaké podněty jsou lidé citliví, a popisují tedy jejich motivační založení (Plamínek, 2007).

Škála první

- vystihuje vztah k podnětům, které souvisejí s povahou vykonávaných činností.
 - oblast zájmu - jejich věcná podstata, účel, jemuž slouží, výsledek, tedy cíl snažení;
 - oblast zájmu - způsob, jak je výsledků dosahováno, cesta k cíli, použité metody a prostředky, a lidé, kteří činnosti vykonávají - jejich vzájemné vztahy (Plamínek, 2007).

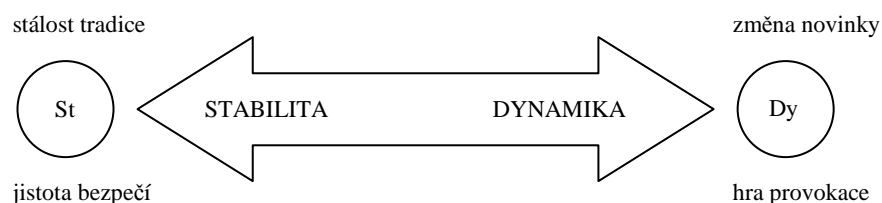
Obrázek č. 5: Škála Ef-Us



Škála druhá

- charakterizuje vztah k podnětům, které souvisejí se změnami vykonávaných činností.
 - pro někoho je stálá změna základem života a životní potřebou – tento člověk dobře toleruje riziko, které změny přinášejí. Jedinec bývá iniciátorem revolučních vývojových změn;
 - pro jiného může být každá, i sebemenší změna nepříjemností, která narušuje zavedený systém a navyklé rituály – tento člověk potřebuje velkou jistotu a pravidelnost, tlumí změny, zahlučuje jejich důsledky a cítí se dobře v obdobích poklidné evoluce nebo dokonce stagnace společnosti (Plamínek, 2007).

Obrázek č. 6: Škála St-Dy

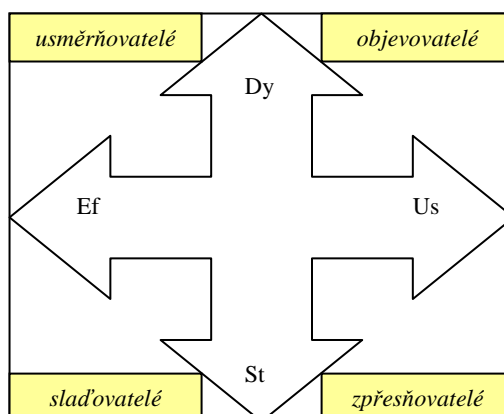


(Zdroj: Plamínek, 2007)

Použijí-li se tedy oba znaky pro vytvoření typologie lidí, lze očekávat, že poměrně hodně lidí bude zaujímat pozice vzdálené od středu. Zkřížením obou škál vzniká diagram se čtyřmi kvadranty, obývanými odlišnými typy lidí (Plamínek, 2007).

1. ve středu nacházíme universální osobnosti, které jsou všemi podněty přiměřeně oslovovány.
2. čím dále je konkrétní člověk od středu diagramu, tím více je jeho osobnost vyhraněna z hlediska podnětů.

Obrázek č. 7: Motivační typy lidí



(Zdroj: Plamínek, 2007)

3.1.4 Charakteristika motivačních typů lidí

Objevovatelé

- jsou charakterizováni dynamickými preferencemi a zaměřením na užitečnost. V chování se projevují značnou nezávislostí a samostatností, potřebou zdolávat překážky, přijímat výzvy a objevovat něco nového. Tyto lidi lze popsat jako netrpělivé, chtivé informací, kteří nemají rádi, když je někdo řídí. Mají předpoklady pro vědeckou a kreativní práci, která nemá týmovou povahu.

Vnitřní pohled: žijí proto, aby překonávali překážky.

Vnější pohled: jsou zdrojem nových myšlenek a nápadů. (Plamínek, 2007).

Usměrňovatelé

- jsou charakterizováni kombinací dynamických preferencí a zaměřením na efektivitu. Dynamická složka jejich založení jim nebrání v riskantních aktivitách, zaměřením na efektivitu je předurčuje k tomu, aby vnášeli dynamiku do společenských procesů a vztahů mezi lidmi. Rádi ovlivňují jiné lidi. Vnímají citlivě hierarchická uspořádání společnosti a mají potřebu si lidi kolem sebe rychle do takových struktur zařadit. Jejich motivační

založení jim poskytuje výborný základ pro společenský úspěch. Dobře prodávají své myšlenky a dovedou přesvědčit jiné. Jsou přirozenými vůdci velkých skupin lidí. Podněty si usměrňovatelé překládají do jazyka (hierarchických) vztahů.

Vnitřní pohled: žijí proto, aby ovlivňovali okolí

Vnější pohled: přesvědčují lidi a určují směr (Plamínek, 2007).

Slad'ovatelé

- tento typ lidí je zaměřen na sociální vztahy, stabilitu a efektivitu. Podněty převádějí do jazyka vztahů a je pro ně podstatný rozměr horizontální. Jsou vstřícní s vysoce vyvinutou empatií. Vytvářejí tzv. síť vztahů a podporují sociální struktury. Snaží se, aby prostředí, ve kterém žijí a pracují, bylo dokonalé. Příjemné lidské a chápající.

Vnitřní pohled: žijí proto, aby vytvářeli pro svůj život příznivé prostředí

Vnější pohled: pečují o vztahy a pohodu v lidských skupinách (Plamínek, 2007).

Zpřesňovatelé

- jsou pilní a přitom nenápadní, zaměřují se na užitečnost a stabilitu. Vyznačují se spolehlivostí, pečlivostí, jsou přísní na sebe i na své okolí. Mají rádi dobrou organizaci práce, pořádek ve svých věcech a na svém pracovišti vyžadují jasná zadání, která pak precizně plní. Orientují se na normy a pravidla. Vystupují racionálně a působí dojmem, že nemají emoce. Zpřesňovatelé jsou loajální a vždy respektují nadřízené, neradi riskují.

Vnitřní pohled: žijí proto, aby dosáhli osobní dokonalosti

Vnější pohled: domýšlejí detaily a dotahují věci do konce (Plamínek, 2007).

K působení na lidi kolem nás popis motivačních typů nestačí. Objekty našeho motivačního procesu je třeba aktivně poznávat, analyzovat a testovat. Tímto způsobem získáme diagnostickou jistotu a s ní klíč k motivaci konkrétního člověka (Plamínek, 2007).

3.1.5 Rozdíl pojmů motivace a motivování

Motivace je intrapsychický *výsledný proces* utváření *vnitřních pohnutek k chování*, který může mít vnitřní i vnější zdroje; typickým vnitřním zdrojem jsou fyziologické potřeby a ego-vztažné motivy, vnějším zdrojem jsou pobídky, tj. podněty, které mají motivující účinky, protože jako prostředky slouží k dosahování nějakých cílů. Jsou-li takové prostředky nabídnuty, mluvíme o motivování. Každý prostředek motivování je označován jako *motivátor*, jímž jsou například peníze. Motivátorem se však vnější podnět stává jen tehdy, vzbuzuje-li vnitřní motivaci prožívanou jako touhu získat tento podnět nebo se mu vyhnout. Tak se například jinak běžný motivátor, jako je příslib povýšení, může minout svým účinkem u jedince, který po povýšení z nějakého důvodu netouží (je spokojen se svou současnou pozicí a statusem, bojí se převzetí zvýšené odpovědnost apod.) (Nakonečný, 2005).

V problematice pracovní motivace hraje motivování pomocí platů, prémie a různých výhod důležitou roli, o níž svědčí skutečnost, že se vyvinul zvláštní obor personálního managementu označovaný jako vedení prostřednictvím motivace.

Motivování se tedy stává účinným, když „probouzí“ motiv prožívaný jako touha nebo přání získat nebo vyhnout se motivátoru (získat peněžní odměnu, vyhnout se peněžní pokutě). V této souvislosti je motivování

založeno na vhodné nabídce získání nebo ztráty nějaké hodnoty (Nakonečný, 2005).

3.1.6 Osobnost a prostředí

Člověk nemůže pracovat, žít a dýchat, pokud není mezi ostatními lidmi, jelikož se jedná o jednu ze základních sociálních potřeb jedince. V soužití a spolupráci s druhými lidmi vždy nalezneme každodenní konflikty a neshody, které je třeba řešit a promítají se do vztahu člověka k práci, do způsobů a postupů, které volí. Psychologové práce se zajímají o to, co zvyšuje či snižuje výkon, ovlivňuje jeho kvalitu, případně omezuje či rozvíjí tvořivost. Primárně bychom mohli očekávat, že motivace lidí žijících v odlišných prostředích se bude lišit, jestliže odlišnost prostředí zvýrazní odlišné potřeby (Kolman, 2004).

3.1.7 Postoje

Termín postoj bychom mohli definovat jako určitou pravidelnost v pocitech, myšlení a připravenosti jednat u jednotlivce, které se týkají jistého aspektu jeho prostředí. Postoje jsou určitým druhem hodnocení. Toto hodnocení má tři komponenty – afektivní, kognitivní a behaviorální.

- **Afektivní složka postoje** – projevuje se ve fyziologických reakcích jedince (např. zvýšení či poklesu krevního tlaku), a zároveň také v pocitech, které jedinec udává jako spjaté s postojem k určitému objektu (např. obdiv, rozhořčení apod.).
- **Kognitivní složka postoje** – odpovídá tomu, co si jedinec myslí či věří o objektu postoje.
- **Behaviorální složka postoje** – projevuje se v pozorovatelném chování a v tom, co jedinec o svém jednání vypovídá.

Jak uvádí Arnold a kol (2005), nejčastěji se slovo „postoj“ spojuje s afektivní a kognitivní složkou postoje, zatímco chování bývá považováno za jeho výsledek.

Zkoumání postoje a chování ukázala, že vztah mezi nimi je komplexní a v žádném případě přímočarý. Pokud bychom našli výrazné rozdíly v některých postojích mezi obyvateli vesnic a měst, mohlo by to být užitečné při odhalování dalších rozdílů, např. v motivačních charakteristikách nebo právě ve zjevném chování (Kolman, 2004).

V rámci psychologie práce byly podrobnějšímu zkoumání podrobeny především dva postoje, a to spokojenost s prací (*job satisfaction*) a oddanost organizaci (*organizational commitment*). Spokojenost s prací je teoretický konstrukt, je úzce spjata s celkovým prožíváním kvality života (Kolman, 2004).

Za příčinu spokojenosti s prací jsou považovány následující faktory (Griffin a Bateman, 1986):

- **rozmanitost dovedností**, které výkon práce vyžaduje;
- **jednota úkolu** - rozsah, v němž pracovník může sám provést určitý „celek“ práce, na rozdíl od situace, kdy vykonává jen malou část;
- **význam úkolu** - rozsah, v němž práce zjevně ovlivňuje životy jiných;
- **autonomie** – rozsah volnosti, kterou má pracovník při rozhodování o tom, jak má být práce vykonána;
- **zpětná vazba** – stupeň správnosti a výstižnosti informace o tom, jak dobře pracovník pracuje;
- **chování vedoucího** – zejména to, jak pomáhá vytvářet řád a jak je uznalý.

V rámci psychologie práce byla spokojenost s prací studována především jako zdroj motivace práce a příčina efektivního pracovního výkonu. Arnold a kol (2005) uvádějí celkem šest možných modelů vztahů mezi pracovním výkonem a spokojeností s prací.

Oddanost organizaci je kvalitou, kterou si majitelé a manažeři přejí u svých zaměstnanců nalézt. Oddanost organizaci lze definovat jako „relativní intenzitu identifikace jedince s organizací a jeho věrnosti organizaci“ (Mowday a kol., 1979).

Oddanost organizaci předpokládá ochotu setrvat v organizaci, přijetí jejích hodnot a cílů a připravenost vydávat úsilí v její prospěch. Z hlediska psychologie práce je nejzajímavější stránkou oddanosti organizaci její případná souvislost s pracovním výkonem a efektivností práce (Arnold a kol., 2005).

Vztah mezi postojem a jednáním, tedy jeho kognitivní a behaviorální složkou, může být ovlivněn tzv. atribučními procesy. Podstatou těchto procesů je určení příčiny toho, co se jedinci událo. Každý jedinec sleduje důsledky svých činů a průběh událostí, které výrazně ovlivňují prostředí, v němž žije. Na základě tohoto vytváří závěry o tom, jak může či nemůže svět kolem sebe ovlivnit. Výsledek atribučního procesu, je velmi blízký postoji. Zkoumání atribucí je však založeno na odlišných postupech, než jaké se užívají ke zjišťování a měření postojů.

Vztah mezi postojem a chováním je komplikovaný a nepřímý, je doloženo, že lidské chování *ovlivňují hodnoty*. Hodnoty jsou přesvědčení jedince o tom, co je v jeho životě prospěšné nebo žádoucí. Hodnoty jsou dlouhodobé, určují, jak se bude jedinec rozhodovat a jak bude prožívat

jednotlivé události svého života. Hodnoty jsou, stejně tak jako postoje, individuální.

Přestože jsou hodnoty individuální, v každém společenství se mohou vyskytnout určité rozdíly v přijatých hodnotách.

3.2 Teoretické základy psychologie práce a organizace

Termín motivace vyjadřuje psychologické důvody konkrétního chování, a pak tedy pojem pracovní motivace odpovídá na otázku, proč lidé pracují (Nakonečný, 2005).

Psychologie práce a organizace se soustřeďuje na praktické užití výzkumných výsledků v pracovní činnosti a vztah této činnosti k psychickým vlastnostem, stavům a procesům, které jednak umožňují činnost a na druhé straně jsou prací utvářeny a modifikovány. To je spojeno s výzkumem zákonitostí, pomocí nichž duševní procesy, stavy a vlastnosti regulují pracovní činnost (Štikar a kol., 2003).

Pomocí lepší znalosti zákonitostí mentální regulace pracovní činnosti psychologie práce a organizace vytváří základ pro efektivní intervenci v lidských pracovních činnostech.

Psychologie práce a organizace se zabývá psychickou regulací pracovních činností a systémovými důsledky jejich mnoha-úrovňové integrace. Poznatky o psychické regulaci činnosti jsou teoretickým jádrem psychologie práce (Štikar a kol., 2003).

Dle Štikara je činnost regulována:

- psychickými procesy (vnímání, pozornost, pamatování a myšlení),
- psychickými stavy a vztahy k okolí (zaměření),
- motivací,
- psychickými vlastnostmi, schopnostmi a návyky (pracovitost, svědomitost). Zároveň sem patří i vnější podmínky včetně sociálních podmínek.

Jednání je zaměřeno na cíl a je úmyslně prováděno na základě kognitivního přístupu využívajícího mechanismů regulace. Jednání je hierarchicky strukturované a každá úroveň má své vlastní mechanismy. Činnosti jsou regulovány vědomými motivy; úkoly jsou regulovány cíli; operace jsou regulovány konkrétními situacemi; úkony, elementy úkonů a neurofyziologické reakce jsou regulovány podněty (Štikar a kol., 2003).

Při analýze průběhu činnosti zjišťujeme charakteristickou vázanost na cíl a na vnější, vnitřní a vztahové podmínky determinující změny (motivace, schopnosti, dovednosti, zkušenosti), přičemž se zdůrazňuje interferenční hledisko (Štikar a kol., 2003).

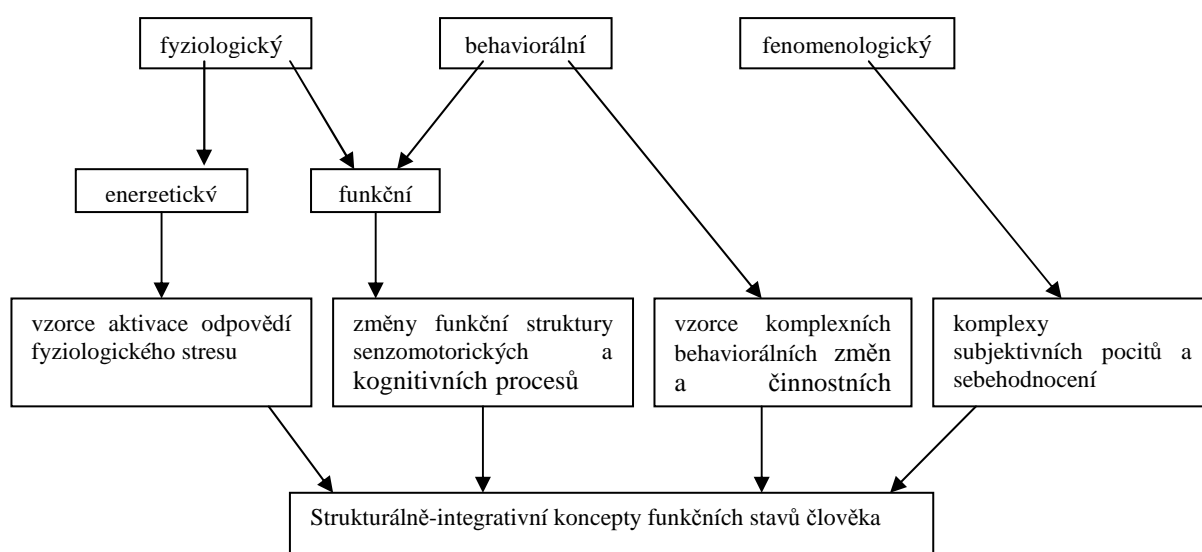
V lidské práci rozlišujeme řadu aspektů:

- subjekt práce (člověk),
- objekt práce (látka, která je zpracována) – pracovní prostředky (počítače atd.),
- pracovní proces (působení člověka na předměty práce),
- obsah práce,
- cíl práce
- smysl a hodnota práce,
- výsledky práce
- pracovní podmínky,

- pracovní prostředí.

Speciální profesiografické postupy byly užity pro získání informací o souboru faktorů, které vedou k predispozici ve změnách funkčních stavů pracovníka. Přístupy, determinaci i metody lze vyjádřit schematicky (Leonova, 1994).

Obrázek č. 8: Hlavní přístupy k analýze funkčních stavů člověka



(Zdroj: Štikar a kol., 2003)

Tabulka č. 11: Hlavní skupiny činitelů ovlivňujících dynamiku funkčních stavů člověka

| | |
|---------------------------------|---|
| Fyzikální prostředí | <ul style="list-style-type: none"> ➤ mikroklima ➤ osvětlení, hluk vibrace ➤ chemické látky ➤ pracovní rizika ➤ podmínky pro vysokou životnost |
| Sociální prostředí | <ul style="list-style-type: none"> ➤ typ organizace ➤ sociální garance a perspektivy ➤ styl řízení ➤ mezilidské vztahy ➤ profesní role ➤ vztahy uvnitř profesí |
| Účely a subjektivní cíle | <ul style="list-style-type: none"> ➤ jasnost pracovních výsledků a cílů ➤ subjektivní mínění a význam práce ➤ osobní odpovědnost ➤ rozmanitost funkčních cest ➤ zvláštnosti výrobků či pracovních výsledků |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Technická zařízení | <ul style="list-style-type: none"> ➤ technologie a úroveň automatizace ➤ interakce s nástroji a zařízením, jejich úprava ➤ složitost technologických postupů a algoritmy ➤ uspořádání pracovního místa a pracovních poloh |
| Pracovní procesy | <ul style="list-style-type: none"> ➤ trvání práce ➤ směnnost ➤ schéma práce a odpočinku ➤ typy pracovní zátěže ➤ intenzita pracovní zátěže ➤ časové rozložení pracovní zátěže |
| Obsah práce | <ul style="list-style-type: none"> ➤ soubory pracovních úkolů, stereotypní či složité ➤ hl. pracovní operace (pohybová činnost, informační procesy, komunikace) ➤ typy řízení a zpětná vazba ➤ náklady na chyby |
| Individuální charakteristiky | <ul style="list-style-type: none"> ➤ věk, pohlaví, zdraví a hraniční stavy ➤ výcvik, spec. dovednosti ➤ profesní příprava, ➤ typ fyziologické konstituce a temperament ➤ duševní schopnosti, vlastnosti osobnosti, způsoby jednání ➤ pracovní motivace, zainteresovanost, pracovní ochota |

(Zdroj: Štikar a kol., 2003)

Většina lidí chápe práci jako prostředek obživy a pracuje tedy proto, aby si vydělala peníze a měla na živobytí. Každá činnost je determinována dvěma druhy činitelů: motivací a kognitivními procesy; motivace dává činnosti cíl, kognitivní procesy jí propůjčují formu (způsob), závislou na situaci. Důležitým aspektem motivace a tedy i pracovní motivace je očekávání výsledků činnosti, a to v trojím smyslu:

1. bude-li splněn daný pracovní úkol,
2. jaká tím bude získaná odměna (co vynese) a
3. jaké výdaje s tím budou spojeny (rozumí se především vynaložená námaha a čas).

Toto schéma se ovšem uplatňuje ve vztažném rámci, který tvoří trh práce a pracovní kvalifikace, takže potíže s hledáním zaměstnání mohou měnit vztah subjektu k výše uvedeným podmínkám pracovní činnosti (například

nároky na odměnu, druh práce i na vynaloženou námahu a čas). (Nakonečný, 2005).

Důležitým motivačním činitelem se proto za určitých životních a společenských podmínek stává také jistota pracovního místa. Koncept pracovní motivace vysvětluje následující fenomény organizačního chování:

- určitá osoba se zabývá právě touto, a nikoli jinou úlohou (obsahové zaměření jednání);
- při tom tato osoba vykazuje určitou míru námahy či úsilí (intenzita jednání);
- tato osoba toto výše uvedené činí po určitou dobu (trvání jednání).

V pracovní činnosti se uplatňuje očekávání, že bude dosaženo určitých hodnot, které vykompenzují vynaloženou námahu a čas, přičemž tu jde o hodnoty dvojího druhu:

1. *o hodnotu dosažené odměny za práci a*
2. *o hodnoty, kterých bude dosaženo prostřednictvím získané odměny (co si za vydělané peníze lze opatřit z hlediska subjektivní preference hodnot, a kromě nutných výdajů na určitou navyklou úroveň živobytí).*

Zmíněné očekávání má tedy dvě dimenze:

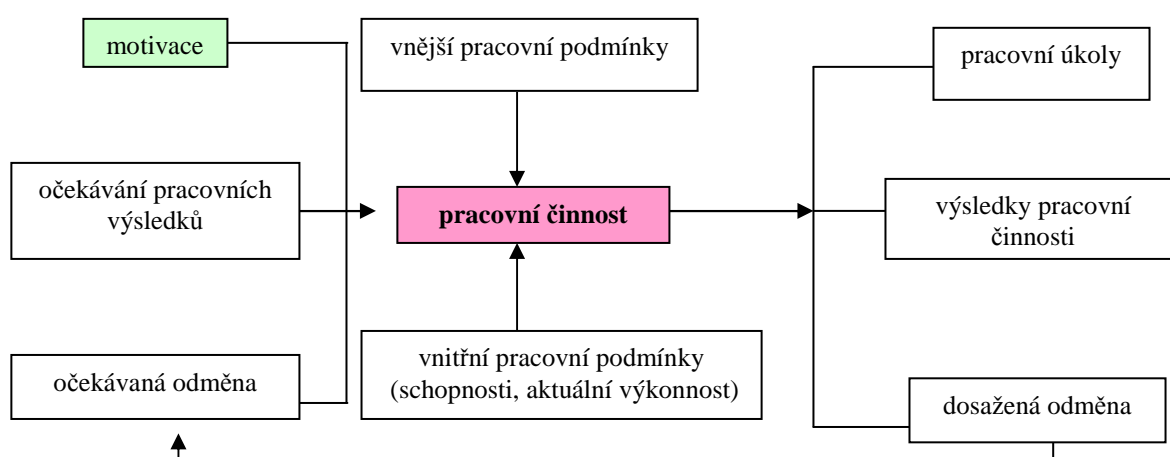
1. očekávání odměny za práci a
2. očekávání, že odměna za práci umožní získání určitých hodnot (současných nebo budoucích).

U vysoce kvalifikovaných, tvůrčích a autonomně pracujících se v pracovní motivaci uplatňuje i radost z práce samé (tvořivá práce jako zdroje

seberealizace, resp. vysoce pozitivního sebehodnocení). V pracovní motivaci se tedy uplatňuje i postoj k práci, tj. **vztah k práci jako subjektivní hodnotě** (Nakonečný, 2005).

Na základě toho, co bylo dosud uvedeno, lze podat schematický model pracovní motivace, který zahrnuje její základní aspekty.

Obrázek č. 9: Schematický model pracovní motivace.



(Zdroj: Nakonečný, 2003)

Obvykle se jako **činitelé pracovní motivace uvádějí mzda, sociální prostředí pracoviště a uspokojení z práce samé, avšak je tu i další podstatný činitel, a to je míra identifikace zaměstnance s organizací.**

Nakonečný (2005) udává, že tato identifikace jedince s organizací je zvlášť silná pokud:

- skupina nebo organizace, k níž se identifikace vztahuje, má vysokou a obecně uznávanou prestiž;
- je dobrá průběžná spolupráce mezi jednotlivými členy organizace;
- velká část potřeb jedince je uspokojována uvnitř organizace;
- je omezen vzájemný konkurenční boj mezi členy organizace.

V anglo-americké odborné literatuře se rozlišuje intrinsická a extrinsická motivace:

- *za intrinsicky motivovanou činnost* se pokládá taková, která je uspokojující sama o sobě, nemusí být zvnějšku podněcována a odměňována, kdežto
- *extrinsická motivace* je vyvolávána vnějšími stimuly a tento pojem tak v podstatě odpovídá konceptu vnějšího motivování, například prostřednictvím peněz.

Nakonečný (2005) termíny intrinsický a extrinsický uvádí jako ne příliš vhodné, neboť neumožňují vždy spolehlivé rozlišování vnitřních a vnějších zdrojů motivace.

Intrinsickou motivaci nověji definovali E. L. Deci a R. M. Ryan (1990): „Intrinsická motivace je založena na vrozených organismických potřebách kompetence a sebe-determinace. Intrinsické potřeby se odlišují od primárních popudů tím, že nejsou založeny na tkáňových deficitech, a že neoperují cyklicky.“

Podstatou intrinsické motivace jsou tedy vrozené sklony jedince být uznáván jako kompetentní a určovat sám své vlastní chování. V tomto smyslu je intrinsicky motivovaná pracovní činnost takový druh práce, který dodává subjektu uspokojení tím, že mu přináší uznání jeho pracovní kompetence a relativně vysokou míru pracovní autonomie, což je typické hlavně pro zaměstnance zabývající se výzkumnou činností, špičkovým managementem apod (Nakonečný, 2005).

Za typický intrinsickou je pokládána výkonová motivace, což je však sporné, neboť právě výkon může vystupovat jako prostředek dosažení

uznání. V jistém smyslu je ovšem každá činnost prostředkem dosažení nějakého uspokojení, i tvořivé autonomní zaměstnání. Má však zřejmě smysl označovat práci za instrumentální činnost, která je prováděna s větší či menší zálibou nebo s větší či menší mírou osobního zaujetí a uspokojení. (Nakonečný, 2005).

Pracovní motivace nepochybně souvisí s tím, co lze nazvat uspokojením z práce. Práce je vždy prostředkem k dosažení nějakých hodnot či osobních cílů, ať už to je uznání kompetence, očekávání kariérního postupu nebo mzda. Avšak pracovní činnost sama nemusí být vždy vnímána, resp. pocíťována jako příjemná, tj. přinášející nějaké uspokojení z ní samé (Nakonečný, 2005).

3.2.1 Vztah pracovní spokojenost - motivace - výkon

Motivace a motivace práce mají za úkol co nejlépe naladit zaměstnance pro práci, a je tedy jasné, že pracovní motivace z teoretického hlediska má za úkol zvýšit a zlepšit pracovní výkonnost zaměstnanců. Výkon je tedy v této fázi klíčovým aspektem přidruženým k pracovní motivaci. Výkon sám ale nelze brát pouze jako funkci přímo úměrnou motivaci, protože výkon člověka, a tedy i zaměstnance je ovlivňován také způsobilostí pro vykonávání práce. Popsaný vztah se tak dá jednoduše popsat vzorcem:

$$V = f(S \times M)$$

kde V = úroveň výkonu (v dimenzích kvantity i kvality)

M = úroveň motivace (míra „chtění“ člověka podat výkon)

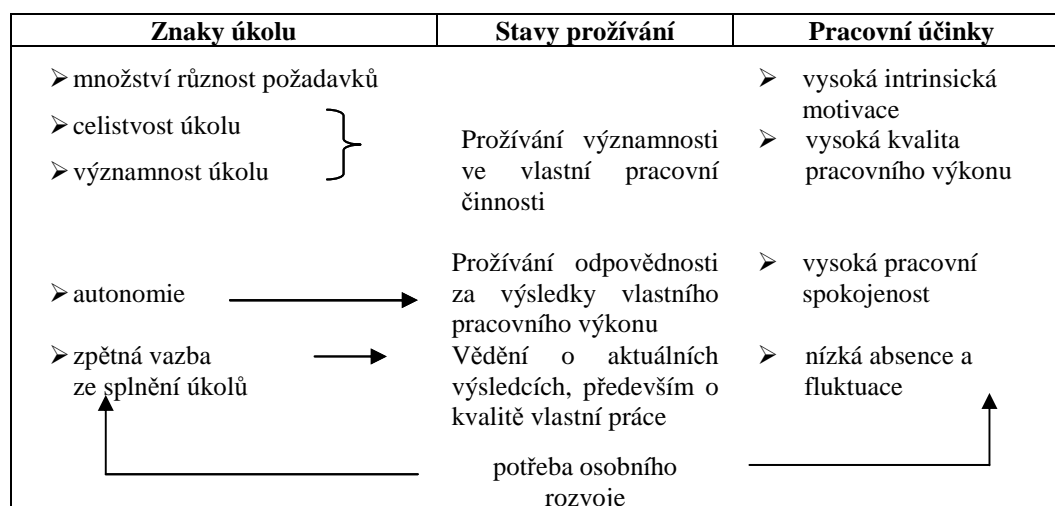
S = úroveň schopnosti (vědomosti, znalosti, dovednosti)

Mohlo by se tedy zdát, že jde o vztah jednoduchý, snadno popsatelný a lehce předvídatelný, ale „názor, že čím je motiv silnější, tím je výkon, ať už fyzický nebo mentální, vyšší a lepší, v plné míře neplatí“ (Nakonečný, 2005).

Opakem předvídání negativního, tedy menšího výkonu pramenícího z menší motivace, zde funguje, „když člověk nechce, popř. chce jen málo, věci se zpravidla nedaří, výsledek jeho činnosti nebývá uspokojivý“ (Bedrnová, Nový a kol., 2004).

Pracovní motivace je tedy do značné míry soustředěna na problematiku motivování pracovního výkonu, která předpokládá přehled souvislostí pracovní produktivity. Tyto souvislosti pracovní produktivity jsou uvedeny ve schématu na obrázku č. 10.

Obrázek č. 10: Souvislosti pracovní produktivity.



(Zdroj: Nakonečný, 2005)

V pracovní motivaci směřující k optimální pracovní produktivitě se podstatně uplatňují ego-vztažné motivy. Plat je jedincem vnímán jako

přiměřený (spravedlivý) a jedinec je spokojen s poměry na pracovišti (sociálními i fyzickými) a s politikou organizace.

V případě mírné nespokojenosti s těmito aspekty zaměstnání mohou ego-vztažné motivy do jisté míry kompenzovat tuto úroveň nespokojenosti. Vstupují sem znaky pracovních úkolů, které mají pozitivní vliv na hodnocení jedince tím, že mu umožňují způsob a výsledek práce, které jsou zároveň ego-evalující. Vlastní obsah humanizace práce je vyjádřeny principem „přizpůsobení práce člověku“, který je realizován respektováním jeho obecně lidských potřeb pozitivního sebehodnocení. Pro činnost personálních manažerů to pak znamená používat takové metody motivování, které respektují a navozují uspokojování těchto všeobecně lidských potřeb (Nakonečný, 2005).

Motiv výkonu je zřejmě nejen nejvíce prozkoumaný, ale i pro organizaci mimořádně důležitý motiv činnosti. Alternativní název je výkonová motivace a je zřejmé, že tu jde o jeden z nevýraznějších ego-vztažných motivů, neboť v podstatě vyjadřuje obecnou touhu po úspěchu, který je zdrojem silně pozitivního sebehodnocení i obdivu sociálního okolí (Nakonečný, 2005).

Všichni lidé touží po úspěchu, ale mnozí se obávají neúspěchu. Síla motivu výkonu je teoreticky dána poměrem touhy po úspěchu ke strachu z neúspěchu. Motiv výkonu lze pak charakterizovat jako tendenci k různým formám výkonu, mezi něž ovšem patří i tendence k výkonu pracovnímu. Motiv výkonu je hypotetický konstrukt k vysvětlení intraindividuálních rozdílů ve směru, intenzitě a konzistenci výkonového chování jedince, tj. chování, které směřuje k dosažení nějakého výkonu, například pracovního. Vyjadřuje tendenci k udržování určitého výkonu ve vztahu k zadaným úkolům, která se projevuje několika charakteristickými způsoby, podle síly

motivů výkonu. Strach z neúspěchu zeslabuje motiv výkonu, což se projevuje nižší úrovní aktivace, je-li však naděje na úspěch, aktivace k činnosti se zvyšuje.

Lidé se v podstatě dělí na osoby motivované úspěchem a osoby motivované strachem z neúspěchu:

- *osoby motivované úspěchem* se vyznačují snahou vyhnout se neúspěchu tím, že dávají přednost úkolům střední obtížnosti, vyhýbají se lehkým úkolům, protože jejich splnění nepřináší plnější uspokojení, a snahou vyhnout se rizikům.
- *osoby motivované strachem z neúspěchu* se vyznačují tím, že dávají přednost lehčím úkolům, vykazují však i pohotovost věnovat se úkolům velmi obtížným (neboť neúspěch tu není tak deprimující) a jsou ochotni podstoupit i rizikové způsoby chování (Nakonečný, 2005).

Se silou motivu výkonu tedy přímo souvisí *úroveň aspirace*, tj. úroveň životních cílů, které si lidé kladou a které tedy souvisí s praktickými nároky na úspěchy v životě a na sebe sama. S tímto úzce souvisí *míra sebedůvěry* vyjádřená jako produkt dosavadní životní úspěšnosti či neúspěšnosti. Tato se ovšem může týkat jen určitých oblastí, nebo může být u osob s negativním sebehodnocením generalizovanou rezignací na úspěch vůbec. Rozhodující je často *integrace aspirací a schopností*, spojená s mírou reálné sebekritičnosti. Mnozí neschopní mají vysoké životní cíle a mohou jich s pomocí ostatních vlivů dosáhnout. Činitelé síly motivu výkonu, životních aspirací a sebevědomí působí již v dětství. Zde je rozhodující například vedení dítěte k samostatnosti, k určité vhodné míře spoléhání se na sebe. Již u dětí můžeme pozorovat rozdíly v úrovni

sebevědomí projevující se hlavně dominancí, nebo submisivitou (Nakonečný, 2005).

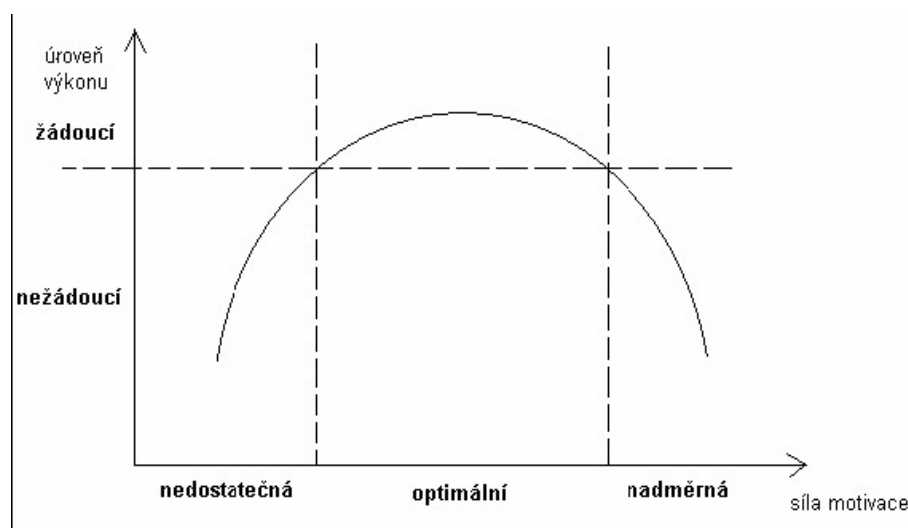
Teorie výkonové motivace byla z psychologie rozšířena i na sociologii. Dle některých teorií existují *souvislosti motivu výkonu se společenskými jevy*. Potřeba výkonu souvisí s úrovní ekonomického života společnosti, ale může být ovlivňována i potřebou moci. Je možné nalézt další řadu korelací motivu výkonu se společensko-kulturními jevy. Existují více či méně produktivní společnosti s větším či menším počtem výkonných občanů. V různých společnostech je možné srovnávat počty jejich příslušníků s mírou potřeby výkonu, přičemž ukazateli mohou být například míra produkce či počet vzdělávacích zařízení atd. (Štikar a kol., 2003).

Motiv výkonu však neovlivňuje jen míru pracovní produktivity, může ovlivňovat i snahu po vzdělávání, a naopak motiv výkonu může být ovlivňován společenskou ideologií. Společenské poměry vytvářejí různé patologické jevy; zavedení určitých opatření vyvolává změny chování v určitých skupinách populace. Nepochybný vliv mají jevy, jako jsou nezaměstnanost, ekonomická krize atd. Existuje společenský tlak na určité druhy motivací, a tedy i na chování, který vychází z určitých společensko-ekonomických a politických poměrů (Štikar a kol., 2003).

Extrémní hodnota výkonové motivace může mít i negativní důsledky, je-li aktualizována v určitém kontextu.

Motivace je provázena vyšší či nižší úrovní aktivace; Yerkes-Dodsonův zákon nám definuje optimální úroveň motivace (resp. aktivace). Optimální je střední úroveň motivace. Zákon platí pro mentální i fyzické výkony.

Experimentálním způsobem bylo prokázáno, že při pozitivní motivaci platí uvedený vztah jen do určité míry. Pokud motivace překročí tuto hranici, stane se jedinec „přemotivovaný“, jeho výkon stagnuje, a dokonce může dojít i k jeho poklesu. Motivace musí být pro maximalizaci výsledků přiměřená. Grafické znázornění vztahu mezi úrovní motivace, náročností úkolu a konečným výkonem názorně vyjadřuje tzv. Yerkes-Dodsonův zákon: *Obrázek č. 11: Vztah motivační úrovně a výkonu*



(Zdroj: Bedrnová, Nový a kol., 2004)

Ne každý člověk je však ochotný podřídit vysokému výkonu vše a v této souvislosti se tak uvádí tzv. výkonová motivace, neboli touha člověka uspět v určité situaci a jeho ochota riskovat pro dosažení určitého cíle. Výkonová motivace se projevuje vysokým pracovním nasazením, riskováním a vytrvalostí. Kromě ochoty riskovat hraje roli i potřeba vyhnout se neúspěchu, která je taktéž lidem vlastní. Výkonová motivace může být tedy pojata jako „poměr potřeby úspěchu a potřeby vyhnout se neúspěchu“ (Bedrnová, Nový a kol., 2004).

3.2.2 Spokojenost – Motivace

Ve vztahu spokojenosti a motivace existují tři možné významy pojmu pracovní spokojenost (Provazník, 2004):

1. *spokojenost zaměstnanců s podmínkami práce* je přímo jedním z kritérií hodnocení personální politiky podniku. Růst spokojenosti lze tak přímo přiřazovat schopnosti podniku postarat se o své zaměstnance. Tento význam tak znamená úroveň péče o zaměstnance v podniku.
2. *uspokojení ze smysluplné práce*, radost z uplatnění sebe sama. Tento význam tak znamená pozitivní mobilizaci pracovních sil.
3. *spokojenost z pocitu sebeuspokojení* ve smyslu, že dosažená úroveň je pro jedince již dostačující. Zde tak dochází k negativní demobilizaci pracovních sil.

Ve vztahu mezi pracovní spokojeností a pracovní motivací panuje velmi těsný vztah. Dobré pracovní podmínky a spokojenost zaměstnance přispívají ke kvalitní pracovní motivaci. Naproti tomu sebeuspokojení pracovníka, který si klade malé cíle či nízké nároky na své okolí, velmi omezuje jeho motivaci k práci.

Existují teorie, které jsou založeny na předpokladu, že propojení mezi pracovní spokojeností a motivací je malé, ale že čím produktivnější pracovník, tím vyšší spokojenost. Tedy že produktivita je tím faktorem, který zvyšuje spokojenost. Společnosti by tedy měly posilovat produktivitu svých zaměstnanců, a tím zároveň posílit spokojenost (Štikar a kol. 2003).

3.3 Teorie motivace pracovního jednání

Nelze říci, že by některá z dosud známých teorií pracovní motivace byla všeobecně přijímána, nebo byla výrazně dominantní. Většinu motivačních

teorií, zaměřených na pracovní chování lze dle Luthanse (1992) shrnout do dvou skupin.

3.3.1 Teorie potřeb

První skupina teorií vysvětluje, co člověka motivuje k práci; autoři se snaží identifikovat lidské potřeby, jejich vztahy a preference, určit, které faktory vnějšího prostředí a s jakou naléhavostí vedou k dosahování výkonu a spokojenosti. Tyto teorie mají jednoduchou konstrukci, jsou srozumitelné a bez obtíží transformovatelné do pracovního života (Štikar a kol., 2003).

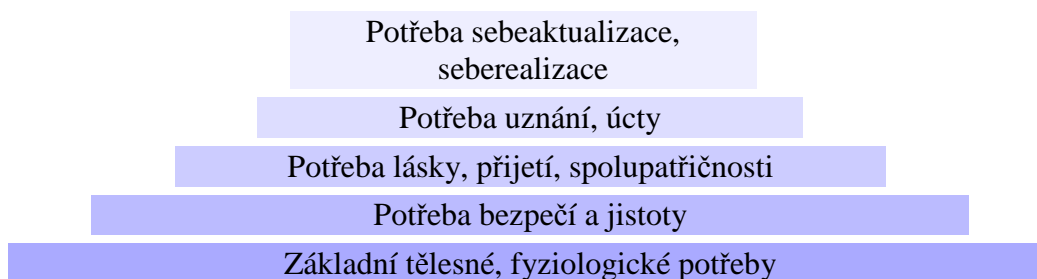
Tyto teorie vycházejí z předpokladu, že motivační proces může být vyvolán určitou událostí, podnětem, skutečností – incentivem. Aktivita způsobená potřebou vede k uspokojení potřeby. Často se však při uspokojování objevují překážky – bariéry, které brání člověku v dosahování cíle. Neuspokojením potřeby vzniká frustrace. Motivační energie zůstává nahromaděna a nevybita a lidé pak reagují na frustraci různým způsobem. Abraham Maslow, Clayton Alderfer, Frederick Herzberg a David McClelland se pokusili uspořádat velké množství různých potřeb, motivů a současně vysvětlit jejich význam pro jednání lidí v organizacích (Bělohlávek, 1996).

3.3.1.1 Maslowova motivační teorie

Teorie A. H. Maslowa vychází z hierarchického uspořádání lidských potřeb v rozsahu od základních potřeb, které lidé sdílí s nižšími druhy, k těm, které jsou spojeny s vyšším vývojovým druhem (McKenna, 2006) Obecně je využitelný základní poznatek teorie, jenž spočívá v možném uplatnění vyššího stupně potřeby až po uspokojení nižšího stupně potřeby (Adair, 2005).

Toto uspokojování je prováděno v rámci pyramidového uspořádání, od základních fyziologických potřeb až po potřeby nejvyšší, sebeuspokojení. Podle Maslowa jsou všechny potřeby uspokojitelné prací, a proto by teorie měla patřit do teorií pracovní motivace (McKenna, 2006).

Obrázek č.10: Maslowova pyramida potřeb.



- **fyziologické potřeby** – naše tělo reaguje při identifikaci nevyvážeností. Identifikujeme potřeby výživy, spánku, zdraví, sexuality a podobně. Jsou to potřeby, které slouží k sebezáchově, jejich naplnění je životně důležité.
- **potřeby jistoty a bezpečí** – znamenají úsilí o pracovní jistotu, ochranu před vnějším nebezpečím, a dokonce i zabezpečení být výdělečně činný.
- **sociální potřeby** – jedná se hlavně o potřebu dobrých mezilidských vztahů, příslušnosti k nějaké skupině a komunikace s ostatními lidmi.
- **potřeby uznání a úcty** – tato potřeba souvisí se snahou o větší sebeuznání, moc a vyšší postavení, kterého lze dosáhnout.
- **potřeby seberealizace** – jedná se zde o nejvyšší stupeň pyramidy, zahrnuje vše, co souvisí s rozvojem vlastní osobnosti a potenciálu.

Maslow ve své teorii rozlišuje dále své potřeby na deficitní a na růstové. Při neuspokojení potřeb deficitních se jedinec vystavuje nebezpečí neblahých psychických, ale i fyzických následků. Naopak u potřeb

růstových jde už spíš o jakýsi nadstandard, něco jako luxus růstu, a proto při opomenutí či hlavně nedosažení těchto není vývoj či život jedince ohrožen. Jejich uspokojování přichází na řadu až po uspokojení potřeb na stupních nižších.

Tato teorie je ceněna hlavně podnikovými psychology a ekonomy, protože předpokládá možnost motivace zaměstnanců k vyšším výkonům, když jsou známy jejich potřeby. Jak uvádí ve své knize Deiblová: *„kdo hladoví, komu se nedostává přiměřeného ošacení a bytu, ten bude stěží usilovat o seberozvoj Kdo ale už „má hodně“, má také vyšší potřeby; toto uznat a vytvořit odpovídající podněty výkonu je jedna z úloh řízení naší doby.“* (Deiblová, 2005).

3.3.1.2 Herzbergova dvoufaktorová teorie (motivačních a hygienických faktorů)

Ve svém průzkumu Herzberg určil 14 faktorů, které jsou zdroji dobrých, nebo naopak špatných pocitů:

Tabulka č. 12: Motivační a hygienické faktory práce

| | | | |
|----|-------------------|-----|--------------------------------------|
| 1. | uznání | 8. | Odpovědnost |
| 2. | úspěch | 9. | politika společnosti a způsob vedení |
| 3. | možnost růstu | 10. | pracovní podmínky |
| 4. | povýšení | 11. | Práce |
| 5. | plat/mzda | 12. | faktory v soukromém životě |
| 6. | mezilidské vztahy | 13. | postavení |
| 7. | kontrola- odborná | 14. | jistota zaměstnání |

(Zdroj: Adair, 2005)

Teorie vychází z předpokladů, že „člověk má dvě skupiny protikladných potřeb: svým charakterem subhumánní, živočišná potřeba vyhnout se bolesti, a naproti tomu typicky a výhradně lidská, kulturní potřeba psychického růstu.“ Podle této teorie na pracovní spokojenost působí dvě různé skupiny faktorů. Faktory vnější, tedy hygienické, faktory vnitřní, tedy motivační. Podle Herzbergovy teorie jsou tak od sebe odděleny faktory, které vedou k pracovní spokojenosti a faktory, které způsobují pracovní nespokojenost (Bedrnová, Nový a kol., 2004).

Hygienické, tedy vnější, faktory vedou za příznivého stavu k pracovní spokojenosti, ale nemají vliv na motivaci samotného pracovního jednání. V případě nepříznivého stavu těchto faktorů je výsledkem pracovní nespokojenost a negativní dopad na pracovní motivaci (Bedrnová, Nový a kol., 2004).

Teorie F. Herzberga uvádí *osm „hygienických“ faktorů*, které mohou vést k *nespokojenosti v zaměstnání*. Jedná se o faktory:

- *politika společnosti a způsob vedení* – dostupnost jasně definovaných zásad a postupů, které se týkají zaměstnanců. Přiměřená úroveň organizace vedení.
- *kontrola* – odborná – dostupnost, způsobilost a nestrannost nadřízeného
- *mezilidské vztahy* – vztahy s nadřízenými, podřízenými a kolegy. Kvalita sociální života v zaměstnání.
- *plat/mzda* – celkový balíček odměn, jako je mzda, plat, důchod, služební auto a další finanční výhody.
- *postavení* – pozice osoby nebo postavení ve vztahu k druhým, které je znázorněno titulem, velikostí kanceláře nebo dalšími hmotnými prvky.

- ***jistota zaměstnání*** – zbavení nejistoty, jako je ztráta pozice ve společnosti nebo naprostá ztráta zaměstnání.
- ***osobní život*** – vliv zaměstnání na rodinný život osoby, například stres, přesčasy nebo přestěhování
- ***pracovní podmínky*** – fyzické podmínky, ve kterých jedinec pracuje, množství práce, dostupné vybavení, aspekty prostředí – např. ventilace, světlo, prostor, hluk, pracovní pomůcky (Adair, 2005)

Motivační, tedy vnitřní, faktory mohou za nepříznivého stavu zapříčinit pracovní nespokojenost a zároveň působí negativně na pracovní motivaci. Logicky tedy protikladně příznivý stav těchto faktorů dokáže pozitivně stimulovat jak pracovní spokojenost, tak podpořit pracovní motivaci (Bedrnová, Nový a kol., 2004).

Herzbergova teorie definuje **6 motivačních faktorů**, které vedou ke spokojenosti v práci:

- ***úspěch*** – specifické úspěchy, jako je úspěšné dokončení úkolu, vyřešení problému.
- ***uznání*** – jakýkoliv projev znání, ať jde o pozornost nebo pochvalu (odlišující projev uznání s odměnou a projev uznání bez odměny)
- ***možnost růstu*** – změna v zaměstnání, kde je zvýšený potenciál profesního růstu.
- ***povýšení*** – změny, které vylepší postavení nebo pozici v zaměstnání
- ***odpovědnost*** - udělení skutečné zodpovědnosti, která je spojená s potřebnou pravomocí k prosazení věcí.

Hygienické faktory jsou ty, kterým se lidé snaží ve specifických situacích vyhnout, zatímco motivační faktory jsou spojené s potřebami sebeprosazení a seberealizace (Adair, 2005).

3.3.1.3 ERG teorie

Autorem této teorie je Alderfer (1972), touto teorií vnáší řád do systému lidských potřeb. Redukoval pět Maslowových úrovní potřeb pouze na tři. Tato hierarchicky uspořádaná teorie se tedy skládá z 3 kategorií potřeb:

1. **existenční** – odpovídají Maslowovým základním fyziologickým potřebám a potřebě bezpečí a jistoty (mzda, jistota zaměstnání).
2. **vztahové** - tyto potřeby odpovídá Maslowově potřebě bezpečí lásky, přijetí, spolupatičnosti a potřebě uznání, úcty.
3. **růstové** – tyto potřeby odpovídají sebeaktualizaci a seberealizaci. Tyto růstové potřeby spočívají v seberealizaci jednotlivce (trénink, vzdělávání, povyšování).

Dle Alderfer (1972) uspokojením existenčních nebo vztahových potřeb klesá jejich význam, ale uspokojováním potřeb růstových se jejich význam zvyšuje. Připouští, že po uspokojení potřeb konkrétních se objeví potřeby více abstraktní. Při neuspokojení potřeb však může dojít k opačnému pohybu – od abstraktních potřeb ke konkrétním. Tento mechanismus pojmenoval **frustrační regresí**, která může nabývat dvou podob:

1. **frustračního cyklu růstu**: po uspokojení potřeb vztahových dochází k posílení růstových potřeb. Pokud se jedinci nedaří tyto potřeby uspokojit, zvyšuje se význam potřeb vztahových;
2. **frustračního cyklu vztahového**: uspokojení existenčních potřeb je následováno zesílením potřeb vztahových. Při frustraci vztahových potřeb dochází k posílení potřeb existenčních.

Neuspokojení jakýchkoliv potřeb vede k frustraci a poklesu pracovního úsilí. V praxi dochází k situacím, kdy zaměstnanci podniku poskytujícího nadprůměrné mzdy stále projevují nespokojenost s penězi. Vedení takového podniku se snaží předkládat důkazy o tom, že jsou velmi dobře placeni,

přesto se vzájemný odstup obou skupin nezmenšuje. Skutečný problém může být ve vztazích mezi vedením a zaměstnanci (McKenna, 2008).

3.3.1.4 McClellandova teorie potřeb

D. C. McClelland přispěl k rozvoji motivace identifikací tří typů základních motivačních potřeb. Zaměřil se na příčiny vyšší výkonové orientace u některých jedinců. Ve své teorii identifikuje:

- potřebu moci
- potřebu oblíbenosti (přátelství)
- potřebu úspěchu (výkonu)

Tyto tři motivační faktory – moc, oblíbenost a úspěch souvisejí s managementem, jelikož ovlivňují efektivitu fungování organizace (Arnold, 2005).

Potřebu výkonu lze chápat jako touhu po osobní odpovědnosti, samostatnosti, neustálém překonávání překážek, soutěžení. Je charakteristická potřebou rychlé zpětné vazby. Pracovníci se snaží vyhýbat snadným úkolům a jejich spokojenost vyplývá z dobře vykonané práce.

Potřeba přátelství usiluje o vytvoření a udržování přátelských vztahů kolem sebe. Je dáována přednost práci v kolektivu, zapojení do týmové práce (vhodné v sociální práci či styku s veřejností).

Potřeba moci je charakteristická snahou pracovníka řídit ostatní, ovlivňovat jejich jednání a být za ně odpovědný. Tito lidé jsou prospěšní organizaci, pokud to slouží ku prospěchu ostatních. Nevýhodou je, pokud je u takového

člověka potřeba moci jen osobní moc, pak dochází ke konfliktu se zájmy organizace (Bělohlávek, 1996).

3.3.1.5 Teorie kompetence

Tato teorie je velmi specificky orientovanou teorií potřeb. Jejím autorem je R. W. White. Tato teorie velmi dobře pracuje s lidskou potřebou být úspěšný, kompetence zde tedy hlavně znamená schopnost či způsobilost něčeho dosáhnout, něco dokázat. Pro dospělého člověka je typická snaha prokázat své schopnosti, přesvědčit o profesionální způsobilosti a docílit tak uznání či obdivu lidí ve svém okolí. Kompetence a její teorie však „funguje“ jen v případě, že pracovník dostane úkol náročný přiměřeně ke svým schopnostem. Takovým je úkol tehdy, když: „z hlediska nároků na pracovníka mírně překračuje úroveň schopností a předpokladů, kterou pracovník již prokázal.“ (Bedrnová, Nový a kol., 2004).

3.3.2 Kognitivní motivační teorie

Kognitivní teorie motivace vychází z předpokladu, že mnoho aspektů motivace plyne z motivů a činností, kterých si jsou lidé plně vědomi, včetně rizik s nimi spojených. Tato skupina teorií pracovní motivace sdružuje modely, které předkládají důkladnější teoretická vysvětlení pracovní motivace. Stěžejní postavení v těchto teoriích mají kognitivní proměnné a jejich vztah k jiným proměnným, což umožňuje pochopení procesu pracovní motivace. Mezi nejvýznamnější teorie této skupiny patří: Vroomova teorie valence a očekávání, Porterova a Lawlerova teorie výkonu a spokojenosti, Adamsova teorie spravedlnosti a Lathamova a Lockova teorie dosahování cíle (McKenna, 2008).

3.3.2.1 Teorie expektance

Autorem této teorie je V. H. Vroom a stojí na předpokladu, že lidé jednají zejména v závislosti na svých zkušenostech. Stejně jako v klasických psychologických teoriích, lidé se zde v průběhu svých životů setkávají s rozmanitými jevy, uvažují o nich, analyzují je, přidávají své individuální hodnotící hledisko a učí se z nich do budoucna (Bedrnová, Nový a kol., 2004).

Sílu motivu jedince k provádění určité činnosti ovlivňuje jednak velikost očekávání brzkého dosažení cíle, přitažlivost a hodnota tohoto cíle. Čím je cíl přitažlivější, hodnotnější nebo atraktivnější, tím intenzivnější úsilí bude vynaloženo k jeho dosažení. Toto lze vyjádřit jednoduchou rovnicí:

$$\text{Motivace (úsilí)} = \text{expektance (očekávání)} \times \text{valence (hodnota)}$$

(Štikar a kol., 2003)

Důležité pojmy v této teorii jsou pojmy **expektance**, **valence** a **instrumentalita**.

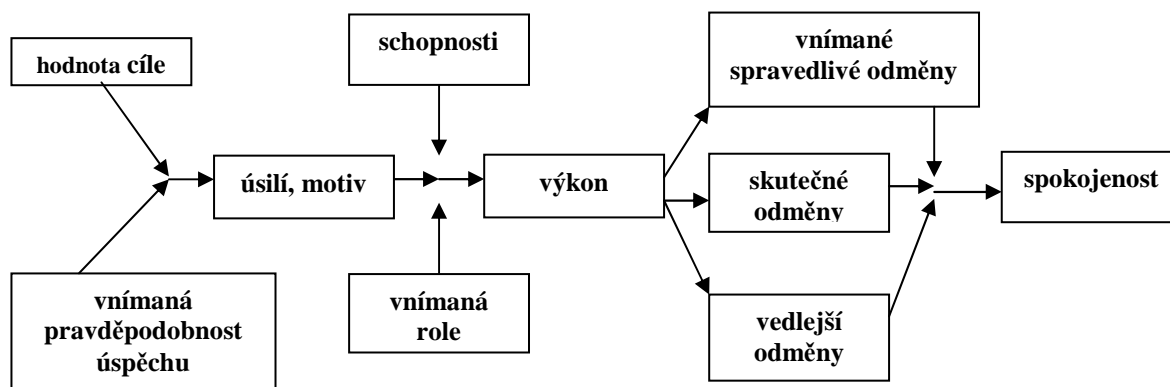
- expektance = „očekávání, subjektivní pravděpodobnost, že dané pracovní jednání skutečně povede k očekávanému výsledku“ (Bedrnová, Nový a kol., 2004).
- valence = „subjektivní hodnota výsledku jednání, resp. očekávané uspokojení, k němuž motivované pracovní jednání povede“ (Bedrnová, Nový a kol., 2004).
- instrumentalita = zahrnuje proces vynaložené činnosti, pomocí níž jsou dosahovány výsledky (Štikar, 2003).

Pracovník bude usilovně vykonávat svou činnost, pokud bude předpokládat, že jeho snaha povede k žádoucím výsledkům, jako jsou například vyšší plat nebo funkční postup. Je-li tato snaha úspěšná a pracovník dosáhne daného cíle, pak tato skutečnost příznivě ovlivní jeho další výkony (Štikar a kol., 2003).

3.3.2.2 Porterova a Lawlerova teorie výkonu a spokojenosti

Autoři shodně s Vroomem vycházejí z toho, že hodnota cíle nebo odměny a subjektivně vnímaná míra pravděpodobnosti, s níž je možné dosažení cíle, vede k vynaložení určitého úsilí (síly či motivace). Toto úsilí nesměřuje přímo k výkonu, ale je závislé na schopnostech a na tom, jak jedinec vnímá svoji pracovní roli. Odměny, které pak následují, determinují spokojenost pracovníka (Štikar a kol., 2003).

Obrázek č. 12: Model motivace podle Portera a Lawlera



(Zdroj:Štikar a kol., 2003)

3.3.2.3 Adamsova teorie spravedlnosti

Tato teorie je založena na principu sociálního srovnávání pracovníků ve skupinách a opírá se o Festingerovu teorii kognitivní disonance. Podstata

této motivační teorie spočívá v tom, že pracovník se jako člen týmu srovnává s ostatními pracovníky. Porovnává racionálně svou námahu či pracovní úsilí a dosažené výsledky v podobě platu, prémie, uznání, kvality sociálního prostředí apod. s úsilím a dosaženými zisky ostatních spolupracovníků vykonávající srovnatelnou práci. Výsledkem je subjektivní dojem spravedlnosti nebo nespravedlnosti.

Ve chvíli, kdy zaměstnanec začne mít pocit, že se vztah těchto proměnných dostal do nerovnováhy, má pracovník potřebu tuto nerovnováhu, a tedy vzniklou nespravedlnost, odstranit. Pociťovaná nespravedlnost tak má nepříznivý vliv na výkonnost a může se nepřímo promítnout i do jeho vztahů v pracovním týmu. V zásadě mohou vzniknout tři situace subjektivního dojmu nadhodnocení, podhodnocení a spravedlnosti (Štikar a kol., 2003).

$$\frac{\text{Vlastní výsledek}}{\text{Vlastní úsilí}} \begin{matrix} > \\ < \\ = \end{matrix} \frac{\text{Výsledek druhých}}{\text{Úsilí druhých}}$$

3.3.2.4 Lathamova a Lockova teorie dosahování cíle

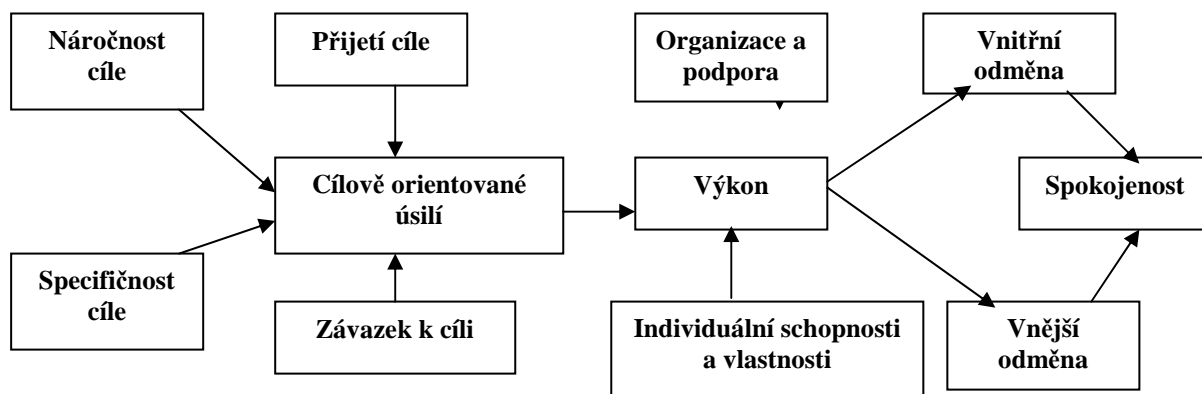
Autoři této teorie vycházejí z předpokladu, že motivace a dosahovaný výkon pracovníků jsou vyšší, pokud jsou jim stanoveny specifické cíle tak, že:

- cíle jsou obtížné, ale zároveň přijatelné,
- existuje zpětná vazba poskytující potřebné informace o postupu, kvalitě práce apod.,
- pracovníci participují na stanovení cílů a souhlasí s nimi.

Za velmi podstatný mechanismus pracovní motivace je považován vnitřní závazek, který je spojen s akceptováním cílů, stejně jako zpětná vazba

umožňující korekci chování a změnu strategie plnění úkolů. Z hlediska praktického využití je uvedená teorie propojena s koncepcí řízení podle cílů, která je známa z 60. let minulého století (Armstrong, 1999).

Obrázek č. 13: Rozvinutý model dosahování cíle dle Lathama a Locka.



(Zdroj: McKenna, 2008)

Poněkud mimo obě skupiny teorií stojí známá teorie pracovní motivace X a Y autora D. McGregora.

3.3.2.5 Teorie XY

Teorie XY definuje typologií pracovníků, dle jejich diferencovaného přístupu k práci, pracovnímu chování a ovlivňování pracovního úsilí. Autor D. McGregor rozlišuje dvě pojetí pracovníka a jeho chování.

1. typ X je člověk od přírody líný, který se snaží zjednodušovat si práci a vyhýbat se jí. Pokud je nucen pracovat, dělá jen to nejnutnější, nemůžeme od něj očekávat větší aktivitu a přemýšlení nad prací. Tento typ pracovníka musí být k práci veden, podněcován odměnou nebo trestem a musí být pod kontrolou. Zde mluvíme o teorii X.

2. typ Y je charakteristický přirozenou aktivitou, vynalézavostí a tvořivostí, ochotou přijímat odpovědnost, je pracovitý. Tento typ jedince se ovlivňuje zaměřením na povzbuzování samotné práce, pozitivním oceňováním výsledků a vytvářením příležitostí pro jeho osobní růst. Jedná se tedy o teorii Y (Štikar a kol., 1996).

3.4 Obecná charakteristika venkova

Pojem venkov pochází z latinského slova rural a je opozitem pro termín město neboli urban. V procesu urbanizace se ostré hranice mezi městem a venkovem stírají. Vznikají nová města přeměnou vesnic, z důvodu rozvinutí průmyslu či obchodu. Oddělenost měst a venkova dříve vedla k rozdílnému stylu života městského a venkovského obyvatelstva (Projekt MPSV 1J 016/04-DP2).

Koncept 70. let 20. století zabývající se vztahem venkova a města, je nejsložitější z doposud užívaných a je zároveň spojován s hlediskem zdravého životního prostředí. Jedná se o koncept konvergence a divergence města s venkovem, který nestraní ani venkovu, ani městu. Venkov je v něm kladen vedle města jako rovnoprávný partner a oba partneři mají právo na svébytnou existenci. Nezpochybně je fakt, že město dominuje nad venkovem, ale zároveň uznává hodnoty rurálního sociálního prostoru. Jedná se o snahu vnímat přírodu se zřetelem jak ke krajině samotné, tak k funkci rekreační léčebné, dále o vnímání socio-kulturního kontextu s ohledem na udržování a rozvoj venkovské subkultury (osobní sociální vazby, respekt k tradicím, nestresující životní tempo atd.), v neposlední řadě vnímání ekonomických aspektů, rozvíjejících zemědělskou výrobu v optimálním propojení s poskytováním návazných služeb (Projekt MPSV 1J 016/04-DP2).

Venkov má určité charakteristické znaky, které se v čase i prostoru mění. Dle Maříkové (2005) je venkov obecně vymezován jako řídko osídlený prostor, ve kterém má důležitou funkci zemědělství. Z hlediska

demografického lze venkov vymezit nízkým počtem a hustotou obyvatel, z hlediska urbanistického specifickým typem zástavby, z hlediska sociologa například odlišným způsobem života (Majerová a kol., 2005).

Venkov může být definován i následovně „...obydlený prostor mimo městské lokality tradičně charakterizovaný orientací na zemědělství a menší hustotou obyvatel, ale i jiným způsobem života, většinou propojeným s přírodou, a také s jinou sociální strukturou ve srovnání s městem...“ (Velký sociologický slovník, 1996, str. 1380).

Venkovem jsou nazývány oblasti volné nezastavěné krajiny a venkovská osídlení, která lze vymezit jako určitý souhrn venkovských sídel, zemědělských a vodních ploch, lesů, ploch místních komunikací a ostatní plochy nacházející se v tomto prostoru (Majerová a kol., 2005).

Venkov se vyznačuje menší hustotou osídlení, menšími sídly, vyšší zaměstnaností v zemědělství, určitým sepejetím místních obyvatel s přírodou a krajinou, architektonickým rázem a charakterem zástavby a určitým životním stylem. Typické znaky venkova mohou být v současnosti již značně potlačené. Neexistuje jednotná definice pojmu venkov. Jedinou všeobecně uznávanou mezinárodní definicí je vymezení OECD, které je založeno na podílu obyvatelstva žijícího na území s hustotou zalidnění menší než 150 obyv./km². Podle této metodiky jsou venkovské oblasti definované na dvou úrovních:

- 1) lokální - obce, sídla s hustotou menší než 150 obyv./km²
- 2) regionální
 - převážně venkovské, kde více než 50% obyvatel žije ve venkovských obcích
 - významně venkovské, kde ve venkovských obcích žije 15 – 50% obyvatel regionu

- výrazně městské, kde ve venkovských obcích žije méně než 15% obyvatel regionu.

Nedostatkem této definice je skutečnost, že nezohledňuje obyvatelstvo žijící v hustě osídlených venkovských oblastech, čímž je obtížně aplikovatelná s ohledem na místní (národní) specifika, je proto užívána spíše jako nástroj mezinárodního srovnání (ČSÚ HK, 2009).

Přístupy k vymezení venkova vycházejí většinou z určení kvantitativního nebo kvalitativního ukazatele, případně z kombinace více ukazatelů, na jejichž základě lze pak vymezit venkovské a městské oblasti.

3.5 Vybrané teorie regionálního rozvoje

3.5.1 Strukturalistický přístup

Regulační teorie (A. Lipietz, M Aglietta)

Regulační teorie vznikla ve Francii ve druhé polovině 70. let. Jejími autory byli francouzští ekonomové levicové orientace, především Michel Aglietta, později Robert Boyer a Alain Lipietz, kteří byli nespokojeni s tradičním strukturalistickým přístupem marxistických ekonomů. Při formulaci své teorie se pokusili reagovat na marxistické předchůdce, kteří vysvětlovali, proč i přes přetrvávající rozpory a krize ve fungování kapitalistické ekonomiky stále dochází k hospodářskému růstu a opakovaně se objevují relativně dlouhá období růstu a stability. Z marxismu převzala regulační teorie dlouhodobý historický pohled na ekonomiku, myšlenku konfliktu zájmu ekonomických subjektů, krizí a způsobů jejich překonávání. Dále k této regulační teorii byl připojena problematika společenských a politických institucí (Blažek, 2002).

Základní myšlenkou regulační školy je předpoklad, že v ekonomice a ve společnosti sice dochází ke krizovým obdobím, ale ta jsou dříve či později překonána díky adaptaci existujících struktur a institucionálních forem.

Tato teorie chápe ekonomickou historii jako řetěz odlišných období, která se od sebe navzájem liší vztahy při výrobě a politickým a institucionálním kontextem, který výrobu koordinuje. Pozornost je zaměřena na studium relativní stálosti a na reprodukci těchto struktur v podmínkách rozdílných zájmů, očekávání a jednání.

S dělbou společenského produktu ovšem úzce souvisí také charakter politiky a organizace společnosti vůbec. Je zaveden pojem způsob regulace (mode of regulation), který charakterizuje společenskou stránku existence a reprodukce daného režimu akumulace. Společnost si v návaznosti na charakter režimu akumulace více či méně spontánně vytváří institucionální rámec, který umožňuje reprodukci režimu akumulace a přizpůsobení protichůdného chování a zájmů jednotlivých aktérů (především zaměstnanců a zaměstnavatelů) (Blažek, 2002).

Způsob regulace se vyznačuje několika klíčovými vztahy:

- Pracovní a zaměstnanecké vztahy – způsob organizace trhu práce včetně délky a intenzity práce, způsobu výběru nových pracovníků, kvalifikačních požadavků, systému vyjednání o mzdách, stanovení výše mezd a jejich složek, o délce dovolených atd.;
- Finanční vztahy – daňový systém, systém fungování bankovníctví, měnová politika;
- Forma konkurence uvnitř soukromého sektoru, způsob spolupráce mezi firmami, míra subdodavatelství, rozšíření monopolů, míra do níž některé činnosti vykonává soukromý sektor;
- Role státu – zahrnuje například systém vzdělávání, ale i definování standardů spotřeby (včetně sféry bydlení) a spotřebních návyků,

zajištění plynulého růstu poptávky, pravomoc lokální a regionální samosprávy a další institucionální pravidla.

Někteří autoři v souvislosti se způsobem regulace hovoří i o formování zvyků, norem a pravidel chování, jakémsi celém „společenském paradigmatu“, které formuje představy a potřeby lidí (Blažek, 2002).

Regulace a institucionalizace všech těchto vztahů umožňuje zachování soudržnosti celého společenského a ekonomického systému, založeného na existujícím režimu akumulace. Pokud základní strukturální formy, a to jak ekonomické, tak i neekonomické, dosáhnou určitého stupně koherence, umožní se tím rovnoměrný vývoj společnosti a stimulují se tendence ke konvergenci.

Regulační teorie a prostor – teorie flexibilní specializace a kalifornská škola

Regulační teorie představuje teoretický model. Tento model lze obecně aplikovat na jakékoli období, nejčastěji citovaným příkladem změny režimu akumulace je tzv. fordistická éra. Fordismus je spojován s 20. a 30. léty 20. století, kdy Henry Ford aplikoval Taylorovy přístupy vědeckého managementu v organizaci výroby a dělby práce v podmínkách rozvinuté mechanizace, představované především montážním pásem (Blažek, 2002).

Fordismus je tedy spojen s mechanizací, rychlým růstem produktivity práce, růstem mezd a s nárůstem i homogenizací individuální spotřeby.

20. – 60. léta 20. stol. – pro ně je příznačná velkosériová výroba standardizované produkce, ve které našli zaměstnání především méně kvalifikovaní dělníci u montážních pásů. Fordismus založený na masové výrobě a spotřebě, lze v duchu regulační teorie popsat následovně: díky rostoucímu objemu výroby dochází prostřednictvím dosahování úspor z rozsahu k růstu produktivity práce, růst produktivity umožňuje – také

díky kolektivnímu vyjednávání – růst mezd a tím i růst poptávky (Blažek, 2002).

70. léta 20. stol. Dochází ve vyspělých ekonomikách k zásadní změně v organizaci výroby a k formování nového režimu akumulace a způsobu regulace. Charakteristická je nahodávání hierarchické organizace výroby, větší míra mezinárodní konkurence, větší pružnost jak v organizaci firem, tak v organizaci trhu práce, dodavatelských vztazích a v používaných technologiích. Tomuto období říkáme postfordismus. Pro postfordistickou éru jsou příznačné dvě hlavní tendence: zvyšování specializace ve výrobě. Tento směr pak bývá označován jako flexibilní specializace nebo také flexibilní akumulace a v regionální teorii se setkal se značnou odezvou (Blažek, 2002).

Teoretici flexibilní specializace tvrdí, že pro nový režim je charakteristická konkurence založená na inovacích a flexibilní produkce vyžaduje vyšší kvalifikace (re-skilling). Větší využití flexibilních strojních celků a vyspělých komunikačních technologií, což umožňuje rychle obměňovat výroby a vyrábět menší série módního zboží. Organizační struktura firem je plošší, je zde častější systém subdodávek, což vede k vyšší specializaci, běžnější je využití týmové práce a rotace zaměstnanců. Způsob regulace se vyznačuje sjednáváním mezd na úrovni jednotlivých závodů s diferenciačními složkami pro jednotlivce. Akumulace kapitálu závisí na schopnosti rychle reagovat, inovovat a využívat nejnovější technologie k dosahování úspor ze specializace (Blažek, 2002).

Z hlediska teorií regionálního rozvoje je podstatné, že systémy regulace v pojetí regulační teorie mohou působit ve specifické podobě na lokální, regionální, národní a nadnárodní úrovni (Lipietz 1986). Tím se vytvářejí odlišné předpoklady pro hospodářský rozvoj.

Pozdější snahy o regionální aplikaci regulační teorie a teorie flexibilní specializace jsou spojeny s tzv. kalifornskou školou Richarda Wolкера,

a zejména Allena Scotta a Michaela Stopera, kteří se pokoušejí nalézt vazbu mezi způsobem regulace ekonomiky jako celku a specifickými regionálními formami organizace výroby, technologie, trhu práce a regionálních politických forem. Snaha zmapovat komplex politických, společenských kulturních vlivů které vedly k hospodářskému rozmachu úzce specializovaných ekonomik některých regionů Kalifornie (Blažek, 2002).

Většina prací, které se hlásí k regulační škole, se zaměřuje na vyhledávání a analýzu konkrétních regionů, které lze podle názorů autorů považovat za regiony „postfordistické“ nebo flexibilní“. Jedná se přitom o regiony jak s ekonomikou založenou na využití vyspělé technologie, tak na tradičních řemeslných odvětvích.

Na přelomu 80. a 90. let 20. sto. Byly tyto teorie nepřijatelné pro jejich přílišnou všeobecnost, v rámci níž je zdánlivě možné vysvětlit vše, ale do značné míry v nich mizí individuální aktér, který je původcem změn inovací a hospodářského úspěchu regionu.

Pozitiva regulační teorie a odvozené teorie flexibilní akumulace je snaha propojit v analýze vlivy politických, ekonomických a společenských faktorů a současně nahlížet na regiony a jejich hospodářský úspěch či neúspěch jako na průsečík působení mezinárodní, národní a lokální úrovně. Tuto teorii lze tedy považovat za jeden z přístupů ke studiu dlouhodobého cyklického vývoje ekonomiky (Blažek, 2002).

3.5.2 Kritickorealistický přístup

Teorie územních dělb práce (D. Massey)

Tato teorie rozpracovává funkční dělbu, respektive dělby, práce mezi regiony v rámci odvětví. Přístup zdůrazňuje specifika jednotlivých regionů a snaží se je vysvětlit jako důsledek obecnější teorie výrobních a společenských vztahů. Snahou je nalezení „řádu“ založeného na shodnosti

či podobnosti regionů, jež by byl vytvořeny generalizací. Propojení obecné teorie regionálního rozvoje se specifickými rysy regionů. Byly sledovány mechanismy lokalizace ekonomických aktivit a změn hospodářských a sociálních rozdílů mezi městy a regiony. Pro pochopení mechanismů změn bylo přijato pojetí prostoru jakožto výsledku diferencovaných a vzájemně se prolínajících sociálních vztahů. Prostor tedy není absolutní, ale je výsledkem sociálních vztahů a jejich historického navršení a překrývání v konkrétním území. Prostor a společnost nelze od sebe oddělit neboť sociální procesy vždy probíhají v prostoru. Jedná se zde tedy o sociální vztahy, které se realizují v prostoru a prostor spoluvytvářejí (Blažek, 2002).

Řešení regionálních problémů je spatřován ve změně vztahů při výrobě a v celé společnosti. Mnoho skutečností považovaných za dané je pouze produktem specifického společenského vývoje, a lze je proto změnit. Kromě jiného uspořádání vztahů ve společnosti lze uvažovat i o velmi radikálních změnách, jako je omezení role trhu jakožto klíčového ekonomického mechanismu ve společnosti a o nahrazení zisku jako tradičního motivačního nástroje. Čím však tyto základní prvky tržní ekonomiky nahradit, teorie neuvádí. Konkrétní řešení regionálního problému není spatřováno ve vytvoření vysoce kvalifikovaných míst v regionech ale ve vytvoření, příp. udržení, celé hierarchie funkcí (včetně řídicích, výzkumu atd.) v regionech, případně radiální decentralizace institucí veřejné správy, respektive její přemístění do upadajících regionů.

Nejedná se tedy o schematický přístup, ale o snahu analyzovat pluralitu a interakci různých společenských vazeb a vztahů v prostoru. Klade přitom důraz na vazby a vztahy mezi prostorem a aktéry a zdůrazňuje, jak vzájemná koexistence společenských vztahů vytváří zásadně odlišné rozvojové předpoklady konkrétních území. V tomto pojetí se jedná o společenskou strukturu, které významně omezují možnosti regionů, ale zároveň jde zde přiznávána možnost aktérů měnit charakter prostorové dělby práce. Metody použita při konstrukci této teorie se velice blíží pojetí kritického realismu, která rozlišuje vztahy a vazby nutné a zákonité od

okolností, kterou více méně nahodilé, ovšem z hlediska rozvoje regionů často zásadní (Blažek, 2002).

4 Výsledky a jejich interpretace

4.1 Charakteristika souboru

Pro účely disertační práce a zjištění stanovených cílů bylo v Královéhradeckém kraji a Středočeském kraji osloveno 800 respondentů k vyplnění standardizovaného dotazníku. Celková návratnost činila 510 dotazníků. Dotazníky poskytly podkladová data pro výzkumné účely. Pro účely disertační práce byl výzkumný soubor následně vymezen z pohledu venkovského a městského prostoru.

Tabulka č. 13: Struktura respondentů dle prostoru

| | Absolutní četnost | Procenta | Kumulativní četnost v % |
|--------|-------------------|----------|-------------------------|
| venkov | 263 | 51,6 | 51,6 |
| město | 247 | 48,4 | 100,0 |
| Celkem | 510 | 100,0 | |

Pro účely disertační práce byl využit soubor 263 respondentů, kteří jako místo svého bydliště uvedli ve standardizovaném dotazníku obec s počtem obyvatel do 999, obec s počtem obyvatel od 1000 – 2000 a obec s počtem obyvatel od 2001 do 3000 a hustotou menší než 100 obyv./km².

Tabulka č. 14: Struktura respondentů dle velikosti bydliště

| | Absolutní četnost | Procenta | Kumulativní četnost v % |
|---------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| do 999 | 92 | 35,0 | 35,0 |
| 1000 - 2000 | 78 | 29,7 | 64,6 |
| 2001 - 3000 | 93 | 35,4 | 100,0 |
| Celkem | 263 | 100,0 | |

Ve sledovaném vzorku jsou jednotlivé kategorie zastoupeny následovně: obce do 999 obyvatel 35 %, obce od 1000 do 2000 obyvatel 29,7 % a obce od 2001 do 3000 obyvatel 35,4%.

Tabulka č. 15: Struktura respondentů dle krajů

| | Absolutní četnost | Procenta | Kumulativní četnost v % |
|----------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| Středočeský kraj | 129 | 49,0 | 49,0 |
| Královéhradecký kraj | 134 | 51,0 | 100,0 |
| Celkem | 263 | 100,0 | |

Pro účely disertační práce bylo šetření provedeno ve Středočeském kraji a Královéhradeckém kraji. Středočeský kraj byl zastoupen 49 % respondenty a kraj Královéhradecký 51 % respondenty.

Tabulka č. 16: Struktura respondentů dle dojížděky do zaměstnání

| | Absolutní četnost | Procenta | Kumulativní četnost v % |
|---------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| Ne | 69 | 26,2 | 26,2 |
| Ano | 194 | 73,8 | 100,0 |
| Celkem | 263 | 100,0 | |

V rámci šetření byla v celém souboru sledována kategorie „dojíždka do zaměstnání“. Ve zkoumaném vzorku venkovského prostoru respondenti uvedli, že 26,2 % do zaměstnání nedojíždí a 73,8 % do zaměstnání pravidelně dojíždí.

Následně byla provedena socio-demografická stratifikace výzkumného vzorku.

Tabulka č. 17: Struktura respondentů dle pohlaví

| | Absolutní četnost | Procenta | Kumulativní četnost v % |
|---------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| muž | 100 | 38,0 | 38,0 |
| žena | 163 | 62,0 | 100,0 |
| Celkem | 263 | 100,0 | |

Z dotazovaných respondentů venkovského prostoru je 38 % mužů a 62 % žen.

Tabulka č. 18 : Struktura respondentů dle věku

| | Absolutní četnost | Procenta | Kumulativní četnost v % |
|---------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| do 20 let | 6 | 2,3 | 2,3 |
| 21 - 30 let | 88 | 33,5 | 35,7 |
| 31 - 50 let | 164 | 62,4 | 98,1 |
| 51 - 65 let | 5 | 1,9 | 100,0 |
| Celkem | 263 | 100,0 | |

Ve věkové kategorii do 20 let se nachází 2,3 %, následuje kategorie od 21 – 30 let, která je zastoupena 33,5 %. Nejvíce respondentů, tedy 62,4 %, patří do věkové kategorie v rozmezí 31 – 50 let. Nejméně zastoupenou věkovou kategorií tvoří respondenti ve věkovém rozmezí 51 – 65 let s počtem 1,9 %.

Tabulka č. 19 : Struktura respondentů dle pracovního zaměření

| | Absolutní četnost | Procenta | Kumulativní četnost v % |
|---------|-------------------|----------|-------------------------|
| Student | 12 | 4,6 | 4,6 |

| | | | |
|---|------------|--------------|-------|
| nezaměstnaný/á | 5 | 1,9 | 6,5 |
| zaměstnanec/zaměstnankyně v soukromém sektoru | 56 | 21,3 | 27,8 |
| zaměstnanec/zaměstnankyně ve státním sektoru | 126 | 47,9 | 75,7 |
| manažer střední úrovně v soukromém sektoru | 15 | 5,7 | 81,4 |
| manažer střední úrovně ve státním sektoru | 32 | 12,2 | 93,5 |
| manažer vrcholové úrovně v soukromém sektoru | 6 | 2,3 | 95,8 |
| manažer vrcholové úrovně ve státním sektoru | 2 | ,8 | 96,6 |
| osoba samostatně výdělečně činná | 9 | 3,4 | 100,0 |
| Celkem | 263 | 100,0 | |

Ve zkoumaném souboru největší procento 47,9 % tvoří zaměstnanci státního sektoru, 21,3 % zastávají zaměstnanci soukromého sektoru, 12,2 % tvoří manažeři střední úrovně ve státním sektoru, 5,7 % tvoří manažeři střední úrovně v soukromém sektoru, 4,6 % tvoří studenti, 3,4 % tvoří osoby samostatně výdělečně činné, 2,3 % tvoří manažeři vrcholové úrovně v soukromém sektoru, 1,9 % nezaměstnaní a 0,8 % tvoří manažeři vrcholové úrovně ve státním sektoru.

Tabulka č. 20 : Struktura respondentů dle dosaženého vzdělání

| | Absolutní četnost | Procenta | Kumulativní četnost v % |
|---------------------------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| střední vzdělání s výučním listem | 1 | 0,4 | 0,4 |
| střední vzdělání s maturitní zkouškou | 79 | 30,0 | 30,4 |
| vyšší odborné vzdělání | 15 | 5,7 | 36,1 |
| vysokoškolské vzdělání | 168 | 63,9 | 100,0 |
| Celkem | 263 | 100,0 | |

Naprostá většina dotazovaných respondentů má vysokoškolské vzdělání – 63,9 %. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří respondenti se středním vzděláním s maturitní zkouškou – 30%. Kategorie vyšší odborné vzdělání je zastoupena 5,7 % a nejméně zastoupena je kategorie střední vzdělání s výučním listem 0,4 %. Nulové zastoupení vykazovala v analyzovaném souboru kategorie základního vzdělání.

4.2 Testování hypotéz

Na základě zjištěných údajů byla testována nulová hypotéza H_0 , s cílem ověřit, zda ve zkoumaném souboru dat lze nalézt zjevné či skryté vztahy mezi jednotlivými proměnnými, které potvrdí, či vyvrátí nulovou hypotézu H_0 , která vychází z hypotézy obecné.

Obecná hypotéza:

Zatímco fyziologické procesy související s motivací budou nejspíše u všech lidí stejné, může to, co je spouští (jako podněty, významy situací a událostí atp.) u jednotlivců záviset na jejich osobních zkušenostech a zážitcích z průběhu celého života. Proto předpokládáme, že osoby z odlišného sociálního či materiálního prostředí mohou reagovat na otázky, týkající se motivačních faktorů, odlišně. Potvrzení tohoto předpokladu hledáme pomocí určování statisticky významných rozdílů v odpovědích v použitém výzkumném nástroji mezi skupinami respondentů definovanými, na základě rozdílů mezi těmito skupinami v socio-demografických ukazatelích. Pokud lze takové rozdíly identifikovat a lze doložit, že jsou alespoň relativně stálé v čase, označujeme je podle Kolmana (2004) jako *motivační vzorce (motivational patterns)*.

Hypotéza H_0 :

„Ve zkoumaném souboru dat nelze identifikovat motivační vzorce ve smyslu výše uvedené definice.“

Pro přehlednost práce byly v disertační práci interpretovány pouze hypotézy u kterých byl zaznamenán průkazný statistický rozdíl.

4.2.1 Statisticky významné rozdíly v jednotlivých socio-demografických kategoriích

Kategorie „Pohlaví“

Otázka č. 5: V práci mě soutěžení povzbuzuje.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pohlavím a vnímáním výroku „V práci mě soutěžení povzbuzuje“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pohlavím a vnímáním výroku „V práci mě soutěžení povzbuzuje“.“

Tabulka č. 21 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č.5

| sémantický diferenciál | pohlaví | | celkem |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| | muž | žena | |
| 1 | 12 | 8 | 20 |
| 2 | 14 | 15 | 29 |
| 3 | 6 | 27 | 33 |
| 4 | 20 | 41 | 61 |
| 5 | 15 | 30 | 45 |
| 6 | 22 | 22 | 44 |
| 7 | 11 | 20 | 31 |
| celkem | 100 | 163 | 263 |

Tabulka č. 22: Chí-Square Test pro otázku č. 5

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 14,798 | 6 | ,022 |
| Likelihood Ratio | 15,183 | 6 | ,019 |
| Linear-by-Linear Association | ,222 | 1 | ,637 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 23 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,237 | ,022 |
| | Cramer's V | ,237 | ,022 |
| | Contingency Coefficient | ,231 | ,022 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 14,798$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pohlavím a odpověďmi na otázku č. 5.

Otázka č. 20: Při práci se plně soustředím na to, co dělám.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pohlavím a vnímáním výroku „Při práci se plně soustředím na to, co dělám“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pohlavím a vnímáním výroku „Při práci se plně soustředím na to, co dělám“.“

Tabulka č. 24 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č.20

| sémantický diferenciál | pohlaví | | celkem |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| | muž | žena | |
| 1 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 5 | 3 | 8 |
| 4 | 3 | 13 | 16 |
| 5 | 13 | 41 | 54 |
| 6 | 53 | 56 | 109 |
| 7 | 24 | 48 | 72 |
| celkem | 100 | 163 | 263 |

Tabulka č. 25: Chí-Square Test pro otázku č. 20

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|--------------------|---------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 15,128 | 6 | ,019 |

| | | | |
|------------------------------|--------|---|------|
| Likelihood Ratio | 15,494 | 6 | ,017 |
| Linear-by-Linear Association | ,067 | 1 | ,796 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 26 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,240 | ,019 |
| | Cramer's V | ,240 | ,019 |
| | Contingency Coefficient | ,233 | ,019 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 15,128$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pohlavím a odpověďmi na otázku č. 20.

Otázka č. 37: Při práci má nejlepší výsledky ten, kdo umí.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pohlavím a vnímáním výroku „Při práci má nejlepší výsledky ten, kdo umí“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pohlavím a vnímáním výroku „Při práci má nejlepší výsledky ten, kdo umí“.“

Tabulka č. 27 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 37

| sémantický diferenciál | pohlaví | | celkem |
|---------------------------|---------|------|--------|
| | muž | žena | |
| 1 | 4 | 8 | 12 |
| 2 | 6 | 7 | 13 |
| 3 | 5 | 21 | 26 |

| | | | |
|---------------|------------|------------|------------|
| 4 | 7 | 27 | 34 |
| 5 | 17 | 40 | 57 |
| 6 | 42 | 32 | 74 |
| 7 | 19 | 28 | 47 |
| celkem | 100 | 163 | 263 |

Tabulka č. 28: *Chi-Square Test pro otázku č. 37*

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------|-----------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 21,520 | 6 | ,001 |
| Likelihood Ratio | 21,984 | 6 | ,001 |
| Linear-by-Linear Association | 5,694 | 1 | ,017 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 29 : *Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu*

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,286 | ,001 |
| | Cramer's V | ,286 | ,001 |
| | Contingency Coefficient | ,275 | ,001 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 21,520$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pohlavím a odpověďmi na otázku č. 37.

Kategorie „Věk“

Otázka č. 2: Práce dává člověku možnost vyniknout.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Práce dává člověku možnost vyniknout“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Práce dává člověku možnost vyniknout“.“

Tabulka č. 30 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 2

| sémantický diferenciál | Věk | | | | celkem |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | do 20 let | 21 - 30 let | 31 - 50 let | 51 - 65 let | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| 3 | 0 | 5 | 10 | 0 | 15 |
| 4 | 0 | 4 | 9 | 0 | 13 |
| 5 | 3 | 17 | 30 | 1 | 51 |
| 6 | 3 | 37 | 71 | 1 | 112 |
| 7 | 0 | 24 | 42 | 2 | 68 |
| celkem | 6 | 88 | 164 | 5 | 263 |

Tabulka č. 31: Chi-Square Test pro otázku č. 2

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 58,791 | 18 | ,000 |
| Likelihood Ratio | 17,161 | 18 | ,512 |
| Linear-by-Linear Association | ,117 | 1 | ,732 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 32 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,473 | ,000 |
| | Cramer's V | ,273 | ,000 |
| | Contingency Coefficient | ,427 | ,000 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 58,791$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi věkem a odpověďmi na otázku č. 2.

Otázka č. 3: Když pracuji, cítím se dobře.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Když pracuji, cítím se dobře“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Když pracuji, cítím se dobře“.“

Tabulka č. 33 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 3

| sémantický diferenciál | věk | | | | celkem |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | do 20 let | 21 - 30 let | 31 - 50 let | 51 - 65 let | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 5 |
| 3 | 1 | 6 | 5 | 1 | 13 |
| 4 | 1 | 17 | 19 | 0 | 37 |
| 5 | 2 | 13 | 44 | 1 | 60 |
| 6 | 2 | 36 | 60 | 0 | 98 |
| 7 | 0 | 14 | 33 | 2 | 49 |
| celkem | 6 | 88 | 164 | 5 | 263 |

Tabulka č. 34: Chí-Square Test pro otázku č. 3

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 69,903 | 18 | ,000 |
| Likelihood Ratio | 28,416 | 18 | ,056 |
| Linear-by-Linear Association | 1,191 | 1 | ,275 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 35 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,516 | ,000 |
| | Cramer's V | ,298 | ,000 |
| | Contingency Coefficient | ,458 | ,000 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 69,903$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi věkem a odpověďmi na otázku č. 3.

Otázka č. 17: Moje práce je v mém životě to hlavní.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Moje práce je v mém životě to hlavní“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Moje práce je v mém životě to hlavní“.“

Tabulka č. 36 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 17

| sémantický diferenciál | věk | | | | celkem |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | do 20 let | 21 - 30 let | 31 - 50 let | 51 - 65 let | |
| 1 | 0 | 16 | 21 | 0 | 37 |
| 2 | 1 | 12 | 19 | 1 | 33 |
| 3 | 2 | 14 | 23 | 0 | 39 |
| 4 | 0 | 25 | 45 | 2 | 72 |
| 5 | 2 | 18 | 38 | 1 | 59 |
| 6 | 1 | 2 | 17 | 0 | 20 |
| 7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| celkem | 6 | 88 | 164 | 5 | 263 |

Tabulka č. 37: Chí-Square Test pro otázku č. 17

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 30,085 | 18 | ,037 |
| Likelihood Ratio | 23,163 | 18 | ,184 |
| Linear-by-Linear Association | 2,914 | 1 | ,088 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 38 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | Value | Approx. Sig. |
|------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal Phi | ,338 | ,037 |

| | | |
|-------------------------|------|------|
| Cramer's V | ,195 | ,037 |
| Contingency Coefficient | ,320 | ,037 |
| N of Valid Cases | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 30,085$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi věkem a odpověďmi na otázku č. 17.

Otázka č. 20: Při práci se plně soustředím na to, co dělám.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Při práci se plně soustředím na to, co dělám“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Při práci se plně soustředím na to, co dělám“.“

Tabulka č. 39 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 20

| sémantický diferenciál | věk | | | | celkem |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|--------|
| | do 20 let | 21 - 30 let | 31 - 50 let | 51 - 65 let | |
| 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 0 | 1 | 7 | 0 | 8 |
| 4 | 0 | 10 | 6 | 0 | 16 |
| 5 | 0 | 28 | 25 | 1 | 54 |
| 6 | 4 | 32 | 71 | 2 | 109 |
| 7 | 2 | 17 | 52 | 1 | 72 |
| celkem | 6 | 88 | 164 | 5 | 263 |

Tabulka č. 40: Chí-Square Test pro otázku č. 20

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------|-----------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 48,713 | 18 | ,000 |
| Likelihood Ratio | 31,804 | 18 | ,023 |
| Linear-by-Linear Association | ,318 | 1 | ,573 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 41 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,430 | ,000 |
| | Cramer's V | ,248 | ,000 |
| | Contingency Coefficient | ,395 | ,000 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 48,713$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi věkem a odpověďmi na otázku č. 20.

Otázka č. 25: Pracuji, abych mohl/a žít.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Pracuji, abych mohl/a žít“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Pracuji, abych mohl/a žít“.“

Tabulka č. 42 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 25

| sémantický diferenciál | Věk | | | | celkem |
|------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | do 20 let | 21 - 30 let | 31 - 50 let | 51 - 65 let | |
| 1 | 1 | 5 | 11 | 0 | 17 |
| 2 | 0 | 11 | 21 | 0 | 32 |
| 3 | 1 | 2 | 17 | 3 | 23 |
| 4 | 0 | 24 | 29 | 1 | 54 |
| 5 | 1 | 15 | 30 | 0 | 46 |
| 6 | 2 | 21 | 34 | 0 | 57 |
| 7 | 1 | 10 | 22 | 1 | 34 |
| celkem | 6 | 88 | 164 | 5 | 263 |

Tabulka č. 43: Chí-Square Test pro otázku č. 25

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------|-----------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 29,900 | 18 | ,038 |
| Likelihood Ratio | 27,296 | 18 | ,074 |
| Linear-by-Linear Association | ,482 | 1 | ,487 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 44 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,337 | ,038 |
| | Cramer's V | ,195 | ,038 |
| | Contingency Coefficient | ,320 | ,038 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 29,900$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi věkem a odpověďmi na otázku č. 25.

Otázka č. 28: K práci, kterou si lidé opatřují živobytí, se lidé dostávají shodou okolností.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „K práci, kterou si lidé opatřují živobytí, se lidé dostávají shodou okolností.“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „K práci, kterou si lidé opatřují živobytí, se lidé dostávají shodou okolností.“.“

Tabulka č. 45 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 28

| sémantický diferenciál | věk | | | | celkem |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | do 20 let | 21 - 30 let | 31 - 50 let | 51 - 65 let | |
| 1 | 1 | 21 | 24 | 3 | 49 |
| 2 | 2 | 22 | 30 | 0 | 54 |
| 3 | 1 | 7 | 27 | 0 | 35 |
| 4 | 1 | 27 | 31 | 1 | 60 |
| 5 | 0 | 7 | 20 | 1 | 28 |
| 6 | 1 | 4 | 21 | 0 | 26 |
| 7 | 0 | 0 | 11 | 0 | 11 |
| celkem | 6 | 88 | 164 | 5 | 263 |

Tabulka č. 46: *Chí-Square Test pro otázku č. 28*

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 30,893 | 18 | ,030 |
| Likelihood Ratio | 36,152 | 18 | ,007 |
| Linear-by-Linear Association | 6,015 | 1 | ,014 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 47 : *Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu*

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,343 | ,030 |
| | Cramer's V | ,198 | ,030 |
| | Contingency Coefficient | ,324 | ,030 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 30,893$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi věkem a odpověďmi na otázku č. 28.

Otázka č. 34: Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně.““

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „*Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně*“.“

Tabulka č. 48 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 34

| sémantický diferenciál | věk | | | | celkem |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | do 20 let | 21 - 30 let | 31 - 50 let | 51 - 65 let | |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 4 | 0 | 3 | 7 | 0 | 10 |
| 5 | 0 | 12 | 17 | 2 | 31 |
| 6 | 0 | 21 | 45 | 0 | 66 |
| 7 | 5 | 52 | 91 | 2 | 150 |
| celkem | 6 | 88 | 164 | 5 | 263 |

Tabulka č. 49: Chí-Square Test pro otázku č. 34

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------|-----------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 58,088 | 18 | ,000 |
| Likelihood Ratio | 28,450 | 18 | ,056 |
| Linear-by-Linear Association | 1,500 | 1 | ,221 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 50 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,470 | ,000 |
| | Cramer's V | ,271 | ,000 |
| | Contingency Coefficient | ,425 | ,000 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 58,088$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme.

Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi věkem a odpověďmi na otázku č. 34.

Otázka č. 41: V práci patřím mezi ty nejlepší.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „V práci patřím mezi ty nejlepší.“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi věkem a vnímáním výroku „V práci patřím mezi ty nejlepší.“.“

Tabulka č. 51 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 41

| sémantický diferenciál | Věk | | | | celkem |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | do 20 let | 21 - 30 let | 31 - 50 let | 51 - 65 let | |
| 1 | 0 | 6 | 6 | 0 | 12 |
| 2 | 1 | 4 | 0 | 0 | 5 |
| 3 | 0 | 8 | 3 | 0 | 11 |
| 4 | 3 | 32 | 47 | 3 | 85 |
| 5 | 1 | 27 | 55 | 0 | 83 |
| 6 | 0 | 8 | 35 | 1 | 44 |
| 7 | 1 | 3 | 18 | 1 | 23 |
| celkem | 6 | 88 | 164 | 5 | 263 |

Tabulka č. 52: Chí-Square Test pro otázku č. 41

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 39,066 | 18 | ,003 |
| Likelihood Ratio | 40,517 | 18 | ,002 |
| Linear-by-Linear Association | 15,994 | 1 | ,000 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 53 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | Value | Approx. Sig. |
|--|-------|--------------|
| | | |

| | | | |
|--------------------|-------------------------|------|------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,385 | ,003 |
| | Cramer's V | ,223 | ,003 |
| | Contingency Coefficient | ,360 | ,003 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 39,066$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi věkem a odpověďmi na otázku č. 41.

Kategorie „Pracovní zaměření“

Otázka č. 2: Práce dává člověku možnost vyniknout.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Práce dává člověku možnost vyniknout“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Práce dává člověku možnost vyniknout“.“

Tabulka č. 54 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 2

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|-----|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|--------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSTS | MAN VUSOS | MAN VUSTS | OSVČ | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 3 | 0 | 0 | 2 | 9 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 15 |
| 4 | 1 | 0 | 4 | 4 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 13 |
| 5 | 0 | 0 | 15 | 27 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 51 |
| 6 | 10 | 5 | 15 | 54 | 7 | 13 | 3 | 1 | 4 | 112 |

| | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------|----------|-----------|------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------|
| 7 | 1 | 0 | 19 | 30 | 3 | 9 | 3 | 0 | 3 | 68 |
| Celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Vysvětlivky:

STU = student/ka

NEZ = nezaměstnaný/a

ZAMSOS = zaměstnanec/zaměstnankyně v soukromém sektoru

ZAMSTS = zaměstnanec/zaměstnankyně ve státním sektoru

MANSUSOS = manažer/manažerka střední úrovně v soukromém sektoru

MANSUSTS = manažer/manažerka střední úrovně ve státním sektoru

MANVUSOS = manažer/manažerka vrcholové úrovně v soukromém sektoru

MANVUSTS = manažer/manažerka vrcholové úrovně ve státním sektoru

OSVČ = osoba samostatně výdělečně činná

MAJ = majitel/majitelka žijící z majetku

Tabulka č. 55: *Chi-Square Test pro otázku č. 2*

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------|-----------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 71,731 | 48 | ,015 |
| Likelihood Ratio | 56,540 | 48 | ,186 |
| Linear-by-Linear Association | ,228 | 1 | ,633 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 56 : *Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu*

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,522 | ,015 |
| | Cramer's V | ,213 | ,015 |
| | Contingency Coefficient | ,463 | ,015 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 71,731$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(48) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 2.

Otázka č. 13: *Vadí mi, když musím spolupracovat s někým dalším.*

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „*Vadí mi, když musím spolupracovat s někým dalším*“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním

zaměřením a vnímáním výroku „Vadí mi, když musím spolupracovat s někým dalším“.

Tabulka č. 57 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 13

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 1 | 0 | 21 | 45 | 5 | 14 | 3 | 0 | 1 | 90 |
| 2 | 6 | 1 | 21 | 37 | 1 | 11 | 2 | 0 | 6 | 85 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 26 |
| 4 | 0 | 0 | 5 | 13 | 3 | 5 | 0 | 0 | 1 | 27 |
| 5 | 0 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 |
| 6 | 1 | 1 | 2 | 7 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 13 |
| 7 | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 58: Chí-Square Test pro otázku č. 13

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 73,962 | 48 | ,009 |
| Likelihood Ratio | 68,335 | 48 | ,028 |
| Linear-by-Linear Association | ,939 | 1 | ,333 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 59 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,530 | ,009 |
| | Cramer's V | ,216 | ,009 |
| | Contingency Coefficient | ,469 | ,009 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 73,962$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(48) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme.

Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 13.

Otázka č. 16: Záleží mi na dobrém pracovním prostředí.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Záleží mi na dobrém pracovním prostředí“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Záleží mi na dobrém pracovním prostředí“.“

Tabulka č. 60 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 16

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| 4 | 2 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| 5 | 0 | 1 | 5 | 12 | 3 | 2 | 2 | 0 | 1 | 26 |
| 6 | 3 | 2 | 17 | 45 | 9 | 14 | 1 | 1 | 4 | 96 |
| 7 | 7 | 2 | 31 | 62 | 3 | 15 | 3 | 0 | 4 | 127 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 61: Chí-Square Test pro otázku č. 16

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 57,079 | 40 | ,039 |
| Likelihood Ratio | 32,233 | 40 | ,804 |
| Linear-by-Linear Association | ,352 | 1 | ,553 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 62 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | Value | Approx. Sig. |
|-----------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal Phi | ,466 | ,039 |

| | | |
|-------------------------|------|------|
| Cramer's V | ,208 | ,039 |
| Contingency Coefficient | ,422 | ,039 |
| N of Valid Cases | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 57,079$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(40) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 16.

Otázka č. 17: *Moje práce je v mém životě to hlavní.*

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „*Moje práce je v mém životě to hlavní*“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „*Moje práce je v mém životě to hlavní*“.“

Tabulka č. 63 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 17

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|-----|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|------|--------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 3 | 0 | 10 | 17 | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 37 |
| 2 | 2 | 0 | 8 | 17 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 33 |
| 3 | 1 | 1 | 9 | 22 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 39 |
| 4 | 3 | 4 | 12 | 38 | 4 | 9 | 0 | 0 | 2 | 72 |
| 5 | 2 | 0 | 14 | 26 | 4 | 9 | 2 | 1 | 1 | 59 |
| 6 | 1 | 0 | 3 | 4 | 1 | 6 | 3 | 0 | 2 | 20 |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 3 | 0 | 10 | 17 | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 37 |
| 2 | 2 | 0 | 8 | 17 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 33 |
| 3 | 1 | 1 | 9 | 22 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 39 |
| 4 | 3 | 4 | 12 | 38 | 4 | 9 | 0 | 0 | 2 | 72 |
| 5 | 2 | 0 | 14 | 26 | 4 | 9 | 2 | 1 | 1 | 59 |
| 6 | 1 | 0 | 3 | 4 | 1 | 6 | 3 | 0 | 2 | 20 |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 64: *Chi-Square Test pro otázku č. 17*

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 67,724 | 48 | ,032 |
| Likelihood Ratio | 58,077 | 48 | ,151 |
| Linear-by-Linear Association | 7,578 | 1 | ,006 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 65 : *Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu*

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,507 | ,032 |
| | Cramer's V | ,207 | ,032 |
| | Contingency Coefficient | ,453 | ,032 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 67,724$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(48) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 17.

Otázka č. 18: V práci asi nejsem lepší než průměr.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „V práci asi nejsem lepší než průměr“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „V práci asi nejsem lepší než průměr“.“

Tabulka č. 66 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 18

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 1 | 0 | 14 | 30 | 2 | 5 | 3 | 0 | 2 | 57 |
| 2 | 2 | 1 | 7 | 37 | 7 | 17 | 2 | 1 | 2 | 76 |
| 3 | 3 | 1 | 14 | 21 | 6 | 3 | 1 | 0 | 0 | 49 |
| 4 | 5 | 3 | 11 | 13 | 0 | 4 | 0 | 1 | 1 | 38 |
| 5 | 1 | 0 | 4 | 11 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 21 |
| 6 | 0 | 0 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 16 |
| 7 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 67: Chí-Square Test pro otázku č. 18

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 67,145 | 48 | ,035 |
| Likelihood Ratio | 72,828 | 48 | ,012 |
| Linear-by-Linear Association | 1,843 | 1 | ,175 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 68 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,505 | ,035 |
| | Cramer's V | ,206 | ,035 |
| | Contingency Coefficient | ,451 | ,035 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 67,145$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(48) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než

kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 18.

Otázka č. 20: Při práci se plně soustředím na to, co dělám.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Při práci se plně soustředím na to, co dělám“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Při práci se plně soustředím na to, co dělám“.“

Tabulka č. 69: Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 20

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| 3 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 4 | 1 | 1 | 4 | 8 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 16 |
| 5 | 5 | 1 | 9 | 30 | 2 | 3 | 1 | 0 | 3 | 54 |
| 6 | 4 | 2 | 29 | 48 | 10 | 11 | 1 | 0 | 4 | 109 |
| 7 | 1 | 1 | 12 | 36 | 3 | 14 | 3 | 1 | 1 | 72 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 70: Chí-Square Test pro otázku č. 20

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 76,500 | 48 | ,006 |
| Likelihood Ratio | 52,231 | 48 | ,313 |
| Linear-by-Linear Association | ,219 | 1 | ,640 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 71 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,539 | ,006 |
| | Cramer's V | ,220 | ,006 |
| | Contingency Coefficient | ,475 | ,006 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 76,500$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(48) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 20.

Otázka č. 21: Vždy mi šlo o to, zvládat svoji práci na dobré úrovni.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Vždy mi šlo o to, zvládat svoji práci na dobré úrovni“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Vždy mi šlo o to, zvládat svoji práci na dobré úrovni“.“

Tabulka č. 72: Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 21

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|-----|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|------|--------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 4 | 1 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 5 | 2 | 2 | 7 | 8 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 24 |
| 6 | 5 | 1 | 15 | 40 | 8 | 12 | 1 | 2 | 4 | 88 |
| 7 | 4 | 1 | 32 | 73 | 7 | 15 | 5 | 0 | 3 | 140 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 73: *Chí-Square Test pro otázku č. 21*

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------|-----------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 65,065 | 40 | ,007 |
| Likelihood Ratio | 39,210 | 40 | ,506 |
| Linear-by-Linear Association | ,066 | 1 | ,797 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 74 : *Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu*

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,497 | ,007 |
| | Cramer's V | ,222 | ,007 |
| | Contingency Coefficient | ,445 | ,007 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 65,065$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(40) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 21.

Otázka č. 26: V práci se daří tomu, kdo umí.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „V práci se daří tomu, kdo umí“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „V práci se daří tomu, kdo umí“.“

Tabulka č. 75: *Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 26*

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| 2 | 0 | 0 | 2 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| 3 | 2 | 0 | 3 | 4 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 12 |
| 4 | 0 | 0 | 1 | 15 | 0 | 6 | 1 | 0 | 2 | 25 |
| 5 | 3 | 1 | 10 | 18 | 4 | 9 | 0 | 0 | 2 | 47 |
| 6 | 6 | 2 | 24 | 44 | 6 | 7 | 3 | 0 | 4 | 96 |
| 7 | 1 | 2 | 15 | 34 | 4 | 8 | 2 | 0 | 1 | 67 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 76: *Chí-Square Test pro otázku č. 26*

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 77,145 | 48 | ,005 |
| Likelihood Ratio | 56,110 | 48 | ,197 |
| Linear-by-Linear Association | ,615 | 1 | ,433 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 77: *Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu*

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,542 | ,005 |
| | Cramer's V | ,221 | ,005 |
| | Contingency Coefficient | ,476 | ,005 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 77,145$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(48) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 26.

Otázka č. 29: Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře

s kolegy.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře s kolegy“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře s kolegy“.“

Tabulka č. 78 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 29

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MANV USS | OSVČ | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 8 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 14 |
| 4 | 1 | 0 | 4 | 10 | 1 | 3 | 0 | 0 | 2 | 21 |
| 5 | 4 | 2 | 16 | 38 | 4 | 10 | 1 | 0 | 2 | 77 |
| 6 | 7 | 1 | 16 | 32 | 9 | 11 | 3 | 0 | 3 | 82 |
| 7 | 0 | 2 | 19 | 31 | 1 | 5 | 2 | 0 | 1 | 61 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 79: Chí-Square Test pro otázku č. 29

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 69,470 | 48 | ,023 |
| Likelihood Ratio | 52,799 | 48 | ,294 |
| Linear-by-Linear Association | 3,159 | 1 | ,076 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 80 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,514 | ,023 |
| | Cramer's V | ,210 | ,023 |
| | Contingency Coefficient | ,457 | ,023 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 69,470$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(48) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 29.

Otázka č. 30: Je důležité dělat svoji práci řádně a důkladně.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Je důležité dělat svoji práci řádně a důkladně“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi pracovním zaměřením a vnímáním výroku „Je důležité dělat svoji práci řádně a důkladně“.“

Tabulka č. 81: Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 30

| sémantický diferenciál | pracovní zaměření | | | | | | | | | celkem |
|---------------------------|-------------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|
| | STU | NEZ | ZAM SOS | ZAM STS | MAN SUSOS | MAN SUSS | MAN VUSOS | MAN VUSS | OSVČ | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 9 |
| 5 | 5 | 0 | 4 | 12 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 25 |
| 6 | 3 | 3 | 15 | 43 | 7 | 11 | 1 | 0 | 2 | 85 |
| 7 | 4 | 1 | 35 | 66 | 8 | 18 | 5 | 0 | 4 | 141 |
| celkem | 12 | 5 | 56 | 126 | 15 | 32 | 6 | 2 | 9 | 263 |

Tabulka č. 82: Chí-Square Test pro otázku č. 30

| | Value | df | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|-----------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 98,941 | 40 | ,000 |
| Likelihood Ratio | 48,415 | 40 | ,170 |
| Linear-by-Linear Association | ,046 | 1 | ,830 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 83 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,613 | ,000 |
| | Cramer's V | ,274 | ,000 |
| | Contingency Coefficient | ,523 | ,000 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 98,941$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(40) = 43,773$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi pracovním zaměřením a odpověďmi na otázku č. 30.

Kategorie „Dojíždka za prací“

V této kategorii nebyly zjištěny žádné statisticky významné rozdíly .

Kategorie „Kraj“

Otázka č. 11: Rád/a pomáhám v životě i v práci.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Rád/a pomáhám v životě i v práci“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Rád/a pomáhám v životě i v práci“.“

Tabulka č. 84: Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 11

| sémantický diferenciál | kraj | | celkem |
|---------------------------|-------------|-----------------|------------|
| | Středočeský | Královéhradecký | |
| 2 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 1 | 4 |
| 4 | 11 | 10 | 21 |
| 5 | 35 | 16 | 51 |
| 6 | 39 | 63 | 102 |
| 7 | 40 | 42 | 82 |
| celkem | 129 | 134 | 263 |

Tabulka č. 85: Chí-Square Test pro otázku č. 11

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 14,065 | 5 | ,015 |
| Likelihood Ratio | 14,340 | 5 | ,014 |
| Linear-by-Linear Association | 2,215 | 1 | ,137 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 86: Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,231 | ,015 |
| | Cramer's V | ,231 | ,015 |
| | Contingency Coefficient | ,225 | ,015 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 14,065$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(5) = 11,070$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi kraji a odpověďmi na otázku č. 11.

Otázka č. 17: Moje práce je v mém životě to hlavní.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Moje práce je v mém životě to hlavní“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Moje práce je v mém životě to hlavní“.“

Tabulka č. 87: Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 17

| sémantický diferenciál | kraj | | celkem |
|---------------------------|-------------|-----------------|------------|
| | Středočeský | Královéhradecký | |
| 1 | 26 | 11 | 37 |
| 2 | 10 | 23 | 33 |
| 3 | 17 | 22 | 39 |
| 4 | 41 | 31 | 72 |
| 5 | 29 | 30 | 59 |
| 6 | 4 | 16 | 20 |
| 7 | 2 | 1 | 3 |
| celkem | 129 | 134 | 263 |

Tabulka č. 88: Chí-Square Test pro otázku č. 17

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 20,695 | 6 | ,002 |
| Likelihood Ratio | 21,530 | 6 | ,001 |
| Linear-by-Linear Association | 2,307 | 1 | ,129 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 89: Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,281 | ,002 |
| | Cramer's V | ,281 | ,002 |
| | Contingency Coefficient | ,270 | ,002 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 20,695$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi kraji a odpověďmi na otázku č. 17.

Otázka č. 19: Nemám rád, když mě při práci někdo sleduje.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Nemám rád, když mě při práci někdo sleduje.““

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Nemám rád, když mě při práci někdo sleduje.““

Tabulka č. 90: Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 19

| sémantický diferenciál | kraj | | celkem |
|---------------------------|-------------|-----------------|------------|
| | Středočeský | Královéhradecký | |
| 1 | 16 | 6 | 22 |
| 2 | 15 | 18 | 33 |
| 3 | 13 | 11 | 24 |
| 4 | 20 | 22 | 42 |
| 5 | 15 | 21 | 36 |
| 6 | 20 | 37 | 57 |
| 7 | 30 | 19 | 49 |
| Celkem | 129 | 134 | 263 |

Tabulka č. 91: Chí-Square Test pro otázku č. 19

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 13,529 | 6 | ,035 |
| Likelihood Ratio | 13,800 | 6 | ,032 |
| Linear-by-Linear Association | ,932 | 1 | ,334 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 92: Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,227 | ,035 |
| | Cramer's V | ,227 | ,035 |
| | Contingency Coefficient | ,221 | ,035 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 13,529$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme.

Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi kraji a odpověďmi na otázku č. 19.

Otázka č. 22: Při práci dbám na to, co dělají a říkají kolegové.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Při práci dbám na to, co dělají a říkají kolegové“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Při práci dbám na to, co dělají a říkají kolegové“.“

Tabulka č. 93 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 22

| sémantický diferenciál | kraj | | celkem |
|---------------------------|-------------|-----------------|------------|
| | Středočeský | Královéhradecký | |
| 1 | 4 | 5 | 9 |
| 2 | 26 | 7 | 33 |
| 3 | 16 | 13 | 29 |
| 4 | 30 | 31 | 61 |
| 5 | 22 | 31 | 53 |
| 6 | 23 | 33 | 56 |
| 7 | 8 | 14 | 22 |
| celkem | 129 | 134 | 263 |

Tabulka č. 94: Chí-Square Test pro otázku č. 22

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 16,238 | 6 | ,013 |
| Likelihood Ratio | 16,974 | 6 | ,009 |
| Linear-by-Linear Association | 10,201 | 1 | ,001 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 95 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,248 | ,013 |
| | Cramer's V | ,248 | ,013 |
| | Contingency Coefficient | ,241 | ,013 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 16,238$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi kraji a odpověďmi na otázku č. 22.

Otázka č. 29: Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře s kolegy.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře s kolegy“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi kraji a vnímáním výroku „Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře s kolegy“.“

Tabulka č. 96: Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 29

| sémantický diferenciál | kraj | | celkem |
|---------------------------|-------------|-----------------|------------|
| | Středočeský | Královéhradecký | |
| 1 | 3 | 0 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 5 |
| 3 | 10 | 4 | 14 |
| 4 | 12 | 9 | 21 |
| 5 | 42 | 35 | 77 |
| 6 | 39 | 43 | 82 |
| 7 | 21 | 40 | 61 |
| celkem | 129 | 134 | 263 |

Tabulka č. 97: Chi-Square Test pro otázku č. 29

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 12,859 | 6 | ,045 |
| Likelihood Ratio | 14,202 | 6 | ,027 |
| Linear-by-Linear Association | 9,285 | 1 | ,002 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 98 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,221 | ,045 |
| | Cramer's V | ,221 | ,045 |
| | Contingency Coefficient | ,216 | ,045 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 12,859$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi kraji a odpověďmi na otázku č. 29.

Kategorie „Velikost bydliště“

V této kategorii nebyly zjištěny žádné statisticky významné rozdíly. Fakt, že v této kategorii nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly, plyne nejspíše ze skutečnosti, že jsou srovnávány odpovědi jen z malých obcí. Tím byla omezena skutečná variabilita proměnné.

Kategorie „Vzdělání“

Otázka č. 15: V práci se daří tomu, kdo má štěstí.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „V práci se daří tomu, kdo má štěstí“.“

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „V práci se daří tomu, kdo má štěstí“.“

Tabulka č. 99 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 15

| sémantický diferenciál | vzdělání | | | | celkem |
|---------------------------|---|---|---------------------------|---------------------------|------------|
| | střední vzdělání s výučním listem | střední vzdělání s maturitní zkouškou | vyšší odborné vzdělání | vysokoškolské vzdělání | |
| 1 | 1 | 10 | 2 | 11 | 24 |
| 2 | 0 | 11 | 4 | 46 | 61 |
| 3 | 0 | 16 | 1 | 26 | 43 |
| 4 | 0 | 20 | 1 | 41 | 62 |
| 5 | 0 | 14 | 7 | 25 | 46 |
| 6 | 0 | 4 | 0 | 13 | 17 |
| 7 | 0 | 4 | 0 | 6 | 10 |
| celkem | 1 | 79 | 15 | 168 | 263 |

Tabulka č. 100: Chí-Square Test pro otázku č. 15

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 30,985 | 18 | ,029 |
| Likelihood Ratio | 26,364 | 18 | ,092 |
| Linear-by-Linear Association | ,000 | 1 | 1,000 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 101: Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,343 | ,029 |
| | Cramer's V | ,198 | ,029 |
| | Contingency Coefficient | ,325 | ,029 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 30,985$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi vzděláním a odpověďmi na otázku č. 15.

Otázka č. 17: Moje práce je v mém životě to hlavní.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „Moje práce je v mém životě to hlavní“.“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „Moje práce je v mém životě to hlavní“.“

Tabulka č. 102 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 17

| sémantický diferenciál | vzdělání | | | | celkem |
|---------------------------|--------------------------------------|---|---------------------------|---------------------------|------------|
| | střední vzdělání s výučním listem | střední vzdělání s maturitní zkouškou | vyšší odborné vzdělání | vysokoškolské vzdělání | |
| 1 | 0 | 9 | 1 | 27 | 37 |
| 2 | 0 | 8 | 2 | 23 | 33 |
| 3 | 0 | 15 | 0 | 24 | 39 |
| 4 | 0 | 17 | 3 | 52 | 72 |
| 5 | 0 | 22 | 6 | 31 | 59 |
| 6 | 0 | 7 | 2 | 11 | 20 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| celkem | 1 | 79 | 15 | 168 | 263 |

Tabulka č. 103: Chí-Square Test pro otázku č. 17

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|----------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 105,219 | 18 | ,000 |
| Likelihood Ratio | 29,165 | 18 | ,046 |
| Linear-by-Linear Association | 4,575 | 1 | ,032 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 104: Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | Value | Approx. Sig. |
|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | | |
| Phi | ,633 | ,000 |
| Cramer's V | ,365 | ,000 |
| Contingency Coefficient | ,535 | ,000 |
| N of Valid Cases | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 105,219$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme.

Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi vzděláním a odpověďmi na otázku č. 17.

Otázka č. 29: Aby se člověku v práci dařilo, je nutné dobře vycházet s kolegy.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „Aby se člověku v práci dařilo, je nutné dobře vycházet s kolegy.““

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „Aby se člověku v práci dařilo, je nutné dobře vycházet s kolegy.““

Tabulka č. 105 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 29

| sémantický diferenciál | vzdělání | | | | celkem |
|---------------------------|--------------------------------------|---|---------------------------|---------------------------|------------|
| | střední vzdělání s výučním listem | střední vzdělání s maturitní zkouškou | vyšší odborné vzdělání | vysokoškolské vzdělání | |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 |
| 3 | 0 | 1 | 1 | 12 | 14 |
| 4 | 0 | 5 | 0 | 16 | 21 |
| 5 | 0 | 16 | 4 | 57 | 77 |
| 6 | 0 | 28 | 7 | 47 | 82 |
| 7 | 1 | 29 | 2 | 29 | 61 |
| Celkem | 1 | 79 | 15 | 168 | 263 |

Tabulka č. 106: Chí-Square Test pro otázku č. 29

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 31,587 | 18 | ,025 |
| Likelihood Ratio | 33,245 | 18 | ,016 |
| Linear-by-Linear Association | 18,882 | 1 | ,000 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 107 : Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,347 | ,025 |
| | Cramer's V | ,200 | ,025 |
| | Contingency Coefficient | ,327 | ,025 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 31,587$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi vzděláním a odpověďmi na otázku č. 29.

Otázka č. 34: Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně.

Hypotéza H₀: „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně.““

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně.““

Tabulka č. 108 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 34

| sémantický diferenciál | vzdělání | | | | celkem |
|---------------------------|--------------------------------------|---|---------------------------|---------------------------|------------|
| | střední vzdělání s výučním listem | střední vzdělání s maturitní zkouškou | vyšší odborné vzdělání | vysokoškolské vzdělání | |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| 4 | 0 | 4 | 2 | 4 | 10 |
| 5 | 0 | 8 | 2 | 21 | 31 |
| 6 | 0 | 18 | 3 | 45 | 66 |
| 7 | 0 | 46 | 8 | 96 | 150 |
| Celkem | 1 | 79 | 15 | 168 | 263 |

Tabulka č. 109: *Chí-Square Test pro otázku č. 34*

| | hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 138,701 | 18 | ,000 |
| Likelihood Ratio | 18,158 | 18 | ,445 |
| Linear-by-Linear Association | 2,909 | 1 | ,088 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 110: *Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu*

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,726 | ,000 |
| | Cramer's V | ,419 | ,000 |
| | Contingency Coefficient | ,588 | ,000 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 138,701$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi vzděláním a odpověďmi na otázku č. 34.

Otázka č. 39: V práci má úspěch především ten, kdo se vyzná v místních poměrech.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „V práci má úspěch především ten, kdo se vyzná v místních poměrech.““

Hypotéza H_1 : „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „V práci má úspěch především ten, kdo se vyzná v místních poměrech.““

Tabulka č. 111 : Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 39

| sémantický diferenciál | Vzdělání | | | | celkem |
|---------------------------|--------------------------------------|---|---------------------------|---------------------------|------------|
| | střední vzdělání s výučním listem | střední vzdělání s maturitní zkouškou | vyšší odborné vzdělání | vysokoškolské vzdělání | |
| 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 11 |
| 2 | 0 | 8 | 3 | 17 | 28 |
| 3 | 0 | 9 | 3 | 25 | 37 |
| 4 | 0 | 19 | 0 | 42 | 61 |
| 5 | 0 | 18 | 4 | 39 | 61 |
| 6 | 0 | 16 | 4 | 23 | 43 |
| 7 | 0 | 4 | 0 | 18 | 22 |
| celkem | 1 | 79 | 15 | 168 | 263 |

Tabulka č. 112: Chí-Square Test pro otázku č. 39

| | Hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2- sided) |
|------------------------------|---------------|--------------------|---------------------------|
| Pearson Chi-Square | 37,113 | 18 | ,005 |
| Likelihood Ratio | 25,006 | 18 | ,125 |
| Linear-by-Linear Association | ,978 | 1 | ,323 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 113: Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,376 | ,005 |
| | Cramer's V | ,217 | ,005 |
| | Contingency Coefficient | ,352 | ,005 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 37,113$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme. Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi vzděláním a odpověďmi na otázku č. 39.

Otázka č. 42: Jaké mám v práci výsledky, to záleží především na tom, jak mě hodnotí nadřízení.

Hypotéza H_0 : „Neexistuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a

vnímáním výroku „*Jaké mám v práci výsledky, to záleží především na tom, jak mě hodnotí nadřízení.*“

Hypotéza H₁: „Existuje průkazný statistický rozdíl mezi vzděláním a vnímáním výroku „*Jaké mám v práci výsledky, to záleží především na tom, jak mě hodnotí nadřízení.*“

Tabulka č. 114: Kontingenční tabulka absolutních četností k otázce č. 42

| sémantický diferenciál | Vzdělání | | | | celkem |
|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------|------------------------|------------|
| | střední vzdělání s výučním listem | střední vzdělání s maturitní zkouškou | vyšší odborné vzdělání | vysokoškolské vzdělání | |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 7 | 14 |
| 2 | 0 | 9 | 4 | 33 | 46 |
| 3 | 0 | 8 | 2 | 32 | 42 |
| 4 | 0 | 18 | 1 | 33 | 52 |
| 5 | 0 | 18 | 3 | 22 | 43 |
| 6 | 0 | 16 | 1 | 27 | 44 |
| 7 | 0 | 6 | 2 | 14 | 22 |
| Celkem | 1 | 79 | 15 | 168 | 263 |

Tabulka č. 115: Chí-Square Test pro otázku č. 42

| | Hodnota | stupeň volnosti | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------|-----------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 32,539 | 18 | ,019 |
| Likelihood Ratio | 20,892 | 18 | ,285 |
| Linear-by-Linear Association | 1,568 | 1 | ,210 |
| N of Valid Cases | 263 | | |

Tabulka č. 116: Míry závislosti založené na Pearsonově chí-kvadrát testu

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | ,352 | ,019 |
| | Cramer's V | ,203 | ,019 |
| | Contingency Coefficient | ,332 | ,019 |
| N of Valid Cases | | 263 | |

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 32,539$. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(18) = 28,868$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota zjištěná z tabulky, proto nulovou hypotézu zamítáme.

Zjistili jsme tedy, že existuje statisticky významný rozdíl mezi vzděláním a odpověďmi na otázku č. 42.

Výsledky faktorové analýzy

Cílem faktorové analýzy je zjistit, zdali je možné položky dotazníku redukovat do několika málo faktorů (jednoho až tří) a z nich pak následně vytvořit nové proměnné. Použijme k tomu faktorové analýzy, konkrétně metodu hlavních komponent (*Principal components analysis*).

Provedení faktorové analýzy se děje ve třech krocích.

- (1) Musíme rozhodnout, zdali naše data jsou vhodná pro faktorovou analýzu;
- (2) Musíme se rozhodnout, s jakým počtem faktorů budeme pracovat;
- (3) Musíme vypočítat faktorové zátěže a jednotlivé faktory pojmenovat.

Ad1. Ověření, zda jsou data, která chceme faktorovat, pro FA vůbec vhodná.

Proměnné, které vstupují do FA, musí být měřeny přinejmenším na ordinální úrovni a měly by mít delší stupnice. Dichotomické proměnné jsou pro aplikaci FA nevhodné. Proměnné by navíc mezi sebou neměly být příčinně vztaženy. Položky musí mezi sebou korelovat takovým způsobem, že těsnost korelace by měla být vyšší než 0,3. Vzájemné korelace mezi proměnnými ukáže matice interkorelací, která je prvním výstupem z faktorové analýzy.

V tzv. anit-image matice v její dolní polovině jsou na diagonále uvedeny hodnoty Kaiser-Meyer-Olkinovy míry (KMO míra) vhodnosti položek pro faktorovou analýzu.

Tabulka č. 117 : KMO a Bartlettův test

| KMO and Bartlett's Test | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,783 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 3140,358 |
| | Df | 861 |
| | Sig. | ,000 |

Tato KMO míra by měla být vyšší než 0,6, vhodnější ale je, pokud dosahuje hodnoty 0,7 a více. V našem případě je tato hodnota míry KMO 0,783. Signifikace Bartlettova testu by měla být významná minimálně na úrovni 0,05, z provedených výpočtů byla naměřena hodnota signifikace 0,000. Nulová hypotéza u Bartlettova testu znamená, že proměnné na sobě v základním souboru nezávisí. Je tedy patrné, že získaná data jsou vhodná pro faktorovou analýzu.

Ad2. Extrakce faktorů

Pro nalezení faktorů tzv. extrakce faktorů existují různé možnosti. Velmi častým postupem je již dříve zmíněná tzv. metoda hlavních komponent. Nejdříve se musíme rozhodnout, s kolika faktory chceme vlastně pracovat – to zjistíme právě na základě postupu, s nímž jednotlivé faktory (komponenty) analyzované baterie položek vyextrahujeme. Byl použit výpočet tzv. eigen hodnoty (*eigenvalue*) a dále byl sestaven Cattelův suťový graf (*Scree plot*).

Na základě výpočtu eigenvalues a jejich grafu (*Scree plot*) bude rozhodnuto, s kolika faktory budeme pracovat. Pro toto rozhodnutí lze využít dvou přístupů:

1. volba takového počtu faktorů (komponent), které mají hodnotu eigenvalue vyšší než 1, tzv. Kaiserovo pravidlo;
2. volba takového počtu faktorů, které v grafu (*Scree plot*) jsou nad prolomením křivky.

Tabulka č. 118 : Hodnoty extrakční metody analýzy hlavních komponent

| Total Variance Explained | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| Položka | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 6,809 | 16,211 | 16,211 | 6,809 | 16,211 | 16,211 | 3,557 | 8,470 | 8,470 |
| 2 | 3,508 | 8,353 | 24,565 | 3,508 | 8,353 | 24,565 | 3,352 | 7,981 | 16,450 |
| 3 | 2,006 | 4,776 | 29,341 | 2,006 | 4,776 | 29,341 | 2,406 | 5,728 | 22,178 |
| 4 | 1,930 | 4,595 | 33,936 | 1,930 | 4,595 | 33,936 | 2,195 | 5,227 | 27,405 |
| 5 | 1,704 | 4,057 | 37,994 | 1,704 | 4,057 | 37,994 | 2,120 | 5,046 | 32,452 |
| 6 | 1,579 | 3,760 | 41,754 | 1,579 | 3,760 | 41,754 | 2,062 | 4,909 | 37,360 |
| 7 | 1,408 | 3,352 | 45,106 | 1,408 | 3,352 | 45,106 | 2,021 | 4,813 | 42,173 |
| 8 | 1,330 | 3,166 | 48,271 | 1,330 | 3,166 | 48,271 | 1,687 | 4,017 | 46,191 |
| 9 | 1,265 | 3,013 | 51,284 | 1,265 | 3,013 | 51,284 | 1,520 | 3,620 | 49,810 |
| 10 | 1,153 | 2,746 | 54,031 | 1,153 | 2,746 | 54,031 | 1,330 | 3,167 | 52,977 |
| 11 | 1,111 | 2,644 | 56,675 | 1,111 | 2,644 | 56,675 | 1,298 | 3,090 | 56,068 |
| 12 | 1,037 | 2,470 | 59,145 | 1,037 | 2,470 | 59,145 | 1,292 | 3,077 | 59,145 |
| 13 | ,979 | 2,331 | 61,476 | | | | | | |
| 14 | ,956 | 2,275 | 63,751 | | | | | | |
| 15 | ,906 | 2,156 | 65,907 | | | | | | |
| 16 | ,892 | 2,124 | 68,031 | | | | | | |
| 17 | ,861 | 2,050 | 70,081 | | | | | | |
| 18 | ,828 | 1,971 | 72,051 | | | | | | |
| 19 | ,797 | 1,897 | 73,948 | | | | | | |
| 20 | ,753 | 1,793 | 75,741 | | | | | | |
| 21 | ,722 | 1,718 | 77,459 | | | | | | |
| 22 | ,703 | 1,674 | 79,133 | | | | | | |
| 23 | ,692 | 1,649 | 80,781 | | | | | | |
| 24 | ,638 | 1,520 | 82,301 | | | | | | |
| 25 | ,606 | 1,442 | 83,744 | | | | | | |
| 26 | ,594 | 1,414 | 85,158 | | | | | | |
| 27 | ,576 | 1,371 | 86,529 | | | | | | |
| 28 | ,533 | 1,269 | 87,797 | | | | | | |
| 29 | ,517 | 1,232 | 89,029 | | | | | | |
| 30 | ,499 | 1,188 | 90,217 | | | | | | |
| 31 | ,476 | 1,133 | 91,350 | | | | | | |
| 32 | ,445 | 1,059 | 92,410 | | | | | | |
| 33 | ,417 | ,993 | 93,402 | | | | | | |
| 34 | ,382 | ,910 | 94,312 | | | | | | |
| 35 | ,371 | ,884 | 95,196 | | | | | | |

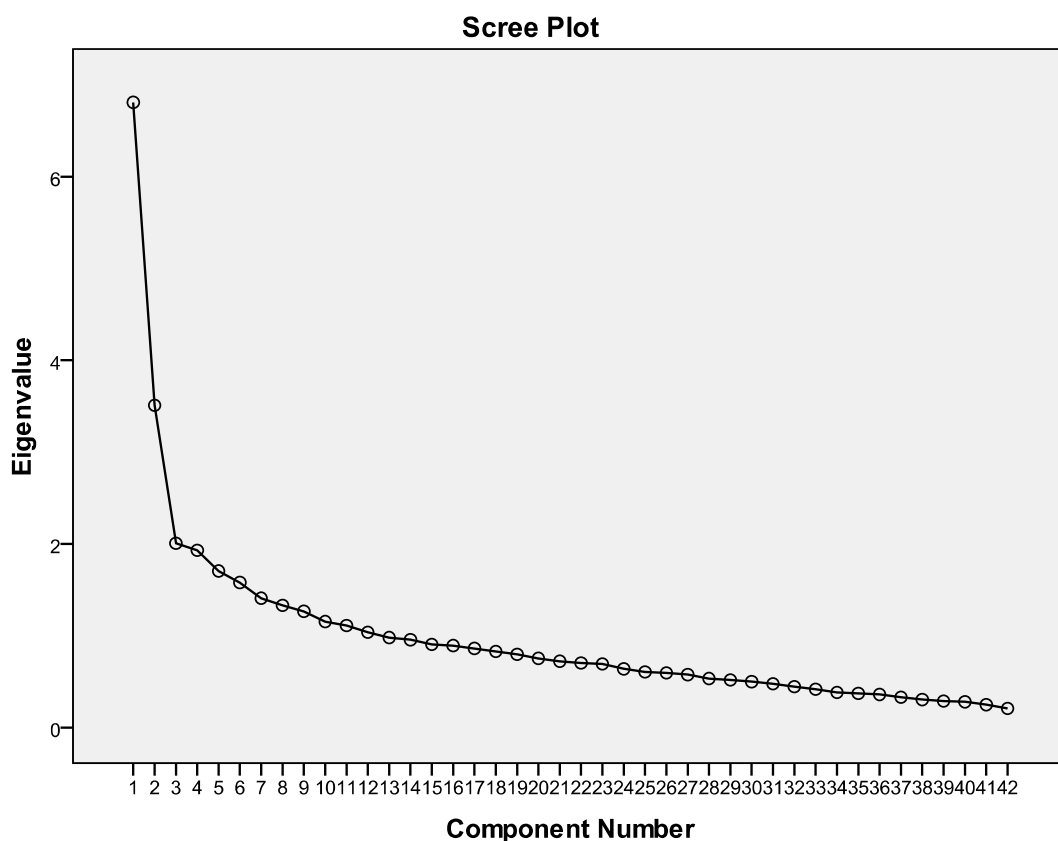
| | | | | | | | | | |
|----|------|------|---------|--|--|--|--|--|--|
| 36 | ,360 | ,858 | 96,054 | | | | | | |
| 37 | ,330 | ,786 | 96,840 | | | | | | |
| 38 | ,304 | ,724 | 97,563 | | | | | | |
| 39 | ,288 | ,686 | 98,249 | | | | | | |
| 40 | ,280 | ,666 | 98,915 | | | | | | |
| 41 | ,249 | ,592 | 99,507 | | | | | | |
| 42 | ,207 | ,493 | 100,000 | | | | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Je patrné, že pouze u 12 komponent (faktorů) jsou hodnoty *eigenvalues* větší než 1. První komponenta (faktor) vyčerpává 16,211 % variance v položkách, druhá komponenta vyčerpává 8,353 % variance v položkách, třetí komponenta vyčerpává 4,776 % variance v položkách, čtvrtá komponenta 4,595 % variance v položkách, pátá komponenta 4,057 % variance v položkách, šestá komponenta vyčerpává 3,760 % variance v položkách, sedmá komponenta vyčerpává 3,352 % variance v položkách, osmá komponenta 3,166 % variance v položkách, devátá komponenta 3,013 % variance v položkách, desátá položka vyčerpává 2,746 % variance v položkách, jedenáctá komponenta vyčerpává 2,644 % variance v položkách a dvanáctá komponenta vyčerpává 2,470 % variance v položkách.

Všech dvanáct faktorů dohromady pak vyčerpává 59,145 % variance. Čím více variance je vysvětleno, tím lépe lze redukovat původní položky.

Graf č. 5: Suťový graf (Scree graf)



Dle tohoto obrázku bychom měli extrahovat pouze 2 faktory, neboť u 3 faktorů se křivka zřetelně láme – a pravidlo říká, že bychom měli brát v úvahu takový počet faktorů, který je nad zlomem křivky. Jelikož je z předchozí tabulky patrné, že první faktor vyčerpává pouze 16,211 % variance, bereme v úvahu dvanáctifaktorové řešení.

Ad3. Pojmenování faktorů

Z tohoto kroku vychází zjištění, které položky spadají do jakého faktoru, neboli, kterými položkami jsou jednotlivé faktory syceny. Toto lze zjistit prostřednictvím výpočtu faktorových zátěží (*factor loadings*). Tyto zátěže jsou korelace mezi faktorem a příslušnou položkou. Čím vyšší je tato korelace, tím více je faktor touto položkou sycen. Je doporučeno, aby tato korelace byla vyšší než hodnota 0,30.

Tabulka č. 119: Faktorové zátěže

| Component Matrix | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|------|-------|-------|-------|------|-------|---|---|-------|------|----|
| Položka | Component | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Když pracuji, cítím se dobře | ,721 | | | | | | | | | | | |
| Je důležité dělat svoji práci řádně a důkladně | ,685 | | | | | | | | | | | |
| Vložené úsilí a energie přináší v práci výsledky | ,647 | | | | | | | | | | | |
| Práce přináší mnoho dobrého | ,620 | | | | | ,341 | | | | | | |
| Když musím pracovat, čekám jen na konec pracovní doby | -,609 | | | -,322 | | | | | | | | |
| Úspěch v práci záleží převážně na jiných věcech, než na znalostech a dovednostech | -,579 | | | | | | | | | | | |
| Práce dává mému životu smysl | ,547 | ,305 | | | ,391 | | | | | | | |
| Práce dává člověku možnost vyniknout | ,542 | | | | | ,492 | | | | | | |
| Vždy mi šlo o to zvládat svou práci na dobré úrovni | ,530 | | | | -,462 | | | | | | | |
| V práci mě soutěžení povzbuzuje | ,487 | | | | | | | | | -,321 | | |
| Práci je třeba přežít | -,472 | ,401 | | | | | | | | | | |
| V práci je dobré nebýt moc nápadný | -,468 | ,349 | | | | | | | | | | |
| Tomu, kdo nemusí pracovat, lze jen závidět | -,462 | | -,332 | | | | | | | | | |
| Namáhám se v práci jen tolik, kolik musím | -,438 | | | -,426 | | | | | | | | |
| Práce je leckdy nezbytná, ale sotva příjemná | -,419 | ,341 | | | | | | | | | | |
| Cítím se dobře, když patřím k týmu | ,412 | | | | | | | | | | | |
| V práci se daří tomu, kdo umí | ,410 | | -,323 | | -,388 | | | | | | | |
| Při práci se plně soustředím na to, co dělám | ,400 | | | | | | -,340 | | | | | |
| Záleží mi na dobrém pracovním prostředí | ,391 | | | | | | | | | | | |
| Rád/a pomáhám, v životě i v práci | ,354 | | | | | | | | | | ,344 | |
| Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře s kolegy | | ,567 | | | | | | | | | | |
| Jaké mám v práci výsledky, to záleží především na tom, jak mě hodnotí nadřízení | | ,464 | | | | | | | | | ,377 | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|-------|
| Volný čas a zábava jsou v životě to hlavní | | ,458 | | | | | | | | | | | |
| V práci se daří tomu, kdo má štěstí | | ,454 | | ,342 | | | | | | | | | |
| Kdo se moc snaží, nejspíš něco přežene a všechno zkazí | -,367 | ,398 | | | | | | | | | | | |
| Pracuji, abych mohl/a žít | | ,397 | | | | | | | | | | | |
| Jen málo lidí zvládá svou práci na dobré úrovni | | ,350 | -,335 | | | | | | | | | | |
| Nemám rád, když mě při práci někdo sleduje | | | ,430 | | | | | | | | | | |
| V práci má nejlepší výsledky ten, kdo umí | ,341 | | -,413 | | | | | | | | | | |
| V práci asi nejsem lepší než průměr | | | ,373 | | ,332 | | | | | | | | |
| V práci patřím mezi ty nejlepší | | | -,417 | ,499 | | | | | | | | | |
| V práci má úspěch především ten, kdo se vyzná v místních poměrech | -,305 | ,381 | | ,437 | | | | | ,318 | | | | |
| Moje práce je v mém životě to hlavní | ,347 | ,371 | | | ,399 | | | | | | | | |
| Je příjemnější pracovat v týmu, než pracovat sám/a | ,309 | | | | | -,471 | | | | | | | |
| Vadí mi, když musím spolupracovat s někým dalším | -,390 | | | | | ,428 | | | | | | | |
| V práci jsou nejdůležitější lidé, se kterými spolupracujete | | | | | | | ,362 | | | | | -,318 | |
| Při práci dbám na to, co dělají a říkají kolegové | | ,374 | | | | | | | -,415 | | | | |
| Pracovat můžu v podstatě kdekoli | | | | | | | -,343 | ,408 | | | | | -,345 |
| Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně | | | | | -,363 | | | ,389 | | | | | |
| Kdybych neměl/a tohle povolání, asi bych nebyl/a stejný člověk | | | | ,314 | | | | | ,355 | ,590 | | | |
| K práci, kterou si opatřují živobytí, se lidé dostávají shodou okolností | -,306 | | | | | | | | | | ,314 | | |
| Kdo nepracuje, stává se zbytečným | | ,316 | | | | | -,374 | | ,313 | | | -,300 | ,401 |

Extraction Method: Principal Component analysis. a. 12 components extracted

Tato tabulka faktorových zátěží je hlavním výstupem z faktorové analýzy. Identifikuje hodnoty korelačních koeficientů mezi položkou a příslušným faktorem. Z výsledků je patrné, že řešení je velmi dobré, neboť většina

faktorových zátěží je silná, nejsilnější jsou identifikovány v prvním faktoru. Jelikož je patrné, že některé z uvedených položek mají faktorové zátěže v ostatních komponentách – například korelace položky *Práce přináší mnoho dobrého* - korelace s 1. faktorem 0,620 a s 6. faktorem je 0,341. Abychom tyto anomálie odstranili, bude provedena tzv. rotace faktorů.

Rotace faktorů

Rotaci faktorů provádíme, abychom zvýšili interpretovatelnost faktorů, necháme je tedy rotovat. Smyslem rotace faktorů je, aby se původně rozptýlené body (výše zmíněné anomálie) co nejvíce přimkly k jednomu z extrahovaných faktorů.

Je patrné, že nerotované řešení nemá dobrou interpretaci, neboť jednotlivé body jsou od faktorů poměrně daleko. Volíme proto rotaci ortogonální, tzv. pravoúhlou, kdy je dodržena skutečnost, že i po rotaci budou faktory svírat pravý úhel a že faktory budou na sobě nezávislé, budou tedy nekorelované.

Kromě pravoúhlé rotace existuje i rotace šikmá (postup *Oblimin*). Ta spočívá v předpokladu, že extrahované faktory nejsou nekorelované, ale že naopak spolu souvisejí. Rotace pak probíhá stejně jako u rotace ortogonální, pouze s tím rozdílem, že faktory (osy) spolu při rotaci udržují úhel menší než 90 stupňů.

V našem případě byla použita rotace ortogonální, která se nejčastěji provádí statistickou metodou *Varimax*.

Tabulka č. 120: Metoda extrakce analýza hlavních komponent, rotační metoda Varimax s Kaiser normalizací

| Rotated Component Matrix | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|-------|------|------|------|---|------|------|------|----|------|----|
| Položka | Component | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Práce dává člověku možnost vyniknout | ,761 | | | | | | | | | | | |
| Práce přináší mnoho dobrého | ,741 | | | | | | | | | | | |
| Když pracuji, cítím se dobře | ,719 | -,379 | | | | | | | | | | |
| Práce dává mému životu smysl | ,637 | | | | | | | | ,408 | | | |
| V práci mě soutěžení povzbuzuje | ,529 | | | | | | | | | | | |
| Vložené úsilí a energie přináší v práci výsledky | ,460 | | | | ,368 | | ,445 | | | | | |
| Je důležité dělat svou práci řádně a důkladně | ,422 | | | ,332 | | | ,353 | ,367 | | | | |
| Když musím pracovat, čekám jen na konec pracovní doby | -,311 | ,714 | | | | | | | | | | |
| Práci je třeba přežít | | ,666 | | | | | | | | | | |
| Volný čas a zábava jsou v životě to hlavní | | ,635 | | | | | | | | | | |
| Tomu, kdo nemusí pracovat, lze jen závidět | | ,627 | | | | | | | | | | |
| Práce je leckdy nezbytná, ale sotva příjemná | | ,558 | | | | | | | | | | |
| Namáhám se v práci jen tolik, kolik musím | | ,542 | | | | | | | | | | |
| V práci má úspěch především ten, kdo se vyzná v místních poměrech | | | ,815 | | | | | | | | | |
| Úspěch v práci záleží převážně na jiných věcech než na znalostech a dovednosti | -,345 | | ,560 | | | | | | | | | |
| V práci se daří tomu, kdo má štěstí | | | ,537 | | | | | | | | | |
| Kdo se moc snaží, nejspíš něco přežene a všechno zkazí | | | ,477 | | | | | | | | | |
| Jaké mám v práci výsledky, to záleží především na tom, jak mě hodnotí nadřízení | | | ,451 | | | | | | | | | |
| Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře s kolegy | | | | ,664 | | | | | | | | |
| V práci jsou nejdůležitější lidé, se kterými spolupracujete | | | | ,573 | | | | | | | | |
| Při práci dbám na to, co dělají a říkají kolegové | | | | ,566 | | | | | | | ,344 | |
| Záleží mi na dobrém pracovním prostředí | | | | ,533 | | | | | | | | |
| Vždy mi šlo o to zvládat svou práci na dobré úrovni | | | | ,512 | | | | ,407 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|------|-------|------|--|------|--|--|--|------|
| Je příjemnější pracovat v týmu než pracovat sám/a | | | | | ,761 | | | | | | | |
| Cítím se dobře, když patřím k týmu | | | | | ,709 | | | | | | | |
| Vadí mi, když musím spolupracovat s někým dalším | | | | | -,494 | | | ,307 | | | | |
| V práci patřím mezi ty nejlepší | | | | | | | | | | | | |
| V práci asi nejsem lepší než průměr | | | | | | | | ,679 | | | | |
| Nemám rád/a, když mě při práci někdo sleduje | | | | | | | | ,524 | | | | |
| V práci je dobré nebyť moc nápadný | | | | | | | | ,506 | | | | |
| V práci má nejlepší výsledky ten, kdo umí | | | | | | | | | | | | |
| V práci se daří tomu, kdo umí | | | | | | | | | | | | |
| Při práci se plně soustředím na to, co dělám | | | | | | | | | | | | |
| Jen málo lidí zvládá svou práci na dobré úrovni | | | | ,354 | | | | | | | | |
| Rád/a pomáhám, v životě i v práci | | | | | | ,313 | | | | | | ,356 |
| Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně | | | | | | | | | | | | |
| Moje práce je v mém životě to hlavní | | | | | | | | | | | | |
| Kdo nepracuje, stává se zbytečným | | | | | | | | | | | | |
| Pracuji, abych mohl/a žít | | | | | | | | | | | | |
| Kdybych neměl/a tohle povolání, asi bych nebyl/a stejný člověk | | | | | | | | | | | | |
| Pracovat můžu v podstatě kdekoli | | | | | | | | | | | | |
| K práci, kterou si opatřují živobytí, se lidé dostávají shodou okolností | | | | | | | | | | | | |

Tabulka zobrazuje faktorové zátěže rotovaného řešení. Umožňuje interpretovat význam faktorů na základě jejich vztahu s původními položkami a posoudit smysluplnost transformace původních proměnných na tyto faktory. Faktorové zátěže pak lze interpretovat jako korelace mezi danou položkou a faktorem.

V rámci disertační práce bereme v úvahu pro interpretaci 2 první faktory, které mají nejvyšší zátěže.

Z důvodu lepší přehlednosti jsou zobrazeny pouze faktorové zátěže v absolutní hodnotě větší než 0,3, které mají význam pro interpretaci. Řádky tabulky odpovídají vstupním položkám, sloupce reprezentují jednotlivé faktory. Tabulka je dále pro snadnější čtení uspořádána podle těsnosti vztahů mezi položkami a faktory (nejprve položky, které silně korelují s prvním faktorem atd.).

Tabulka č. 121: Jednotlivé zátěže faktoru 1

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|--|---|---|--|--------------------------------------|
| Práce dává člověku možnost vyniknout | Práce přináší mnoho dobrého | Když pracuji, cítím se dobře | Práce dává mému životu smysl | V práci mě soustředění povzbuzuje | Vložené úsilí a energie přináší v práci výsledky | Je důležité dělat svou práci řádně a důkladně | Když musím pracovat, čekám jen na konec pracovní doby | Úspěch v práci záleží převážně na jiných věcech než na znalostech a dovednostech | Moje práce je v mém životě to hlavní |
| 0,761 | 0,741 | 0,719 | 0,637 | 0,529 | 0,46 | 0,422 | -0,311 | -0,345 | 0,34 |

Z následující tabulky vyplývá, že první faktor je korelován s položkami, které reflektují pozitivní vnímání práce (možnost člověka vyniknout, něčeho dosáhnout, pocit naplnění z vykonávané práce, užitečnost atd.)

Pro faktor 1 a jeho jednotlivé položky zátěží byla spočtena Cronbachova Aplha, které má hodnotu 0,816.

Tabulka č. 122 : Vypočtená Cronbachova Alpha pro faktor 1

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,816 | 10 |

Tabulka č. 123: Jednotlivé zátěže faktoru 2

| | | | | | | | |
|------------------------------|---|-----------------------|--|--|--|---|---|
| Když pracuji, cítím se dobře | Když musím pracovat, čekám jen na konec pracovní doby | Práci je třeba přežít | Volný čas a zábava jsou v životě to hlavní | Tomu, kdo nemusí pracovat, lze jen závidět | Práce je leckdy nezbytná, ale sotva příjemná | Namáhám se v práci jen tolik, kolik musím | Jen málo lidí zvládá svou práci na dobré úrovni |
| -0,379 | 0,714 | 0,666 | 0,635 | 0,627 | 0,558 | 0,542 | 0,354 |

V tomto faktoru 2 se projevilo negativní vnímání práce. Práce je chápána jako nutné zlo, které člověka připravuje o volný čas, zábavu. Nezbytnost práce je vnímána, avšak nejeví se příjemně. Pracovní úsilí člověka by mělo dosahovat pouze nezbytně nutné úrovně. Hodnocení kvality práce je vnímáno také v negativním smyslu, jelikož lidé se namáhají pouze tolik, kolik musí, a tudíž jen malé procento lidí zvládá svou práci na dobré úrovni.

I pro tento faktor byla vypočtena Cronbachova Alpha a její hodnota je 0,764.

Tabulka č. 124 : Vypočtená Cronbachova Alpha pro faktor 2

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,764 | 8 |

5 Diskuze

Získaná data z dotazníkového šetření byla podrobena statistické analýze, použity byly analýza variace, korelační analýza a faktorová analýza využívající metodu hlavních komponent. Následně byla věnována pozornost testování hypotéz a identifikaci škál, které byly ověřeny testem reliability a výpočtem Cronbachových alf. Na základě testování hypotéz byly v socio-demografických kategoriích nalezeny statisticky významné rozdíly. Tyto rozdíly budou rozvedeny níže.

Při diskuzi výsledků je třeba věnovat pozornost následující skutečnosti: Soubor dat, který je v práci analyzován, vznikl účelovým výběrem. To sice umožnilo získat spolehlivá data, mohlo však omezit zobecnitelnost (generalizovatelnost) výsledků ve smyslu jejich vztažení na širší populaci. Při posuzování generalizovatelnosti je nutné postupovat případ od případu a v každé instanci posoudit, zda a nakolik může specifičnost charakteristik souboru ovlivnit širší platnost nálezu. V našem souboru dat je procentuálně výrazně více lidí středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných, žen a zaměstnanců státní a veřejné správy než v obecné populaci. Kdybychom tuto skutečnost při interpretaci výsledků nebrali v úvahu, mohlo by to vést k výraznému zkreslení. Při posuzování zobecnitelnosti diskutovaných nálezů se přidržujeme jednak klasického díla Cronbachova (1972), jednak novějšího zpracování problematiky ve Steyer & Eid (2001).

V socio-demografické kategorii „kraj“, ve které byly zkoumány kraj Královéhradecký a kraj Středočeský, byly identifikovány rozdílně následující položky dotazníku:

„Rád/a pomáhám v životě i v práci.“

Respondenti z Královéhradeckého kraje vykazovali významně vyšší tendenci pomáhat v životě i v práci.

„Moje práce je v mém životě to hlavní.“

V hodnocení práce, jako hlavního atributu života, respondenti z Královéhradeckého kraje opět vykazovali ve svých výpovědích významně vyšší hodnotu. Tento jev může být zapříčiněn menší nabídkou a diverzitou pracovních míst v Královéhradeckém kraji oproti kraji Středočeskému. Trh práce Středočeského kraje je velmi ovlivněn dostupností dojížděky za prací do hlavního města Prahy. Tato diverzita nabídky práce ve Středočeském kraji je rozmanitější.

„Nemám rád, když mě při práci někdo sleduje.“

Rozdílně se u respondentů projevilo i hodnocení vnímání okolí při výkonu vlastní práce. Významný statistický rozdíl byl identifikován u respondentů z Královéhradeckého kraje ve vnímání okolního prostředí při výkonu vlastní práce.

„Při práci dbám na to, co dělají a říkají kolegové.“

„Aby se člověku v práci dařilo, je nutné dobře vycházet s kolegy.“

Tyto položky dotazníku vykazovaly statisticky významný rozdíl u respondentů sledovaných krajů. Z výsledků výzkumu projektu GAČR č. 403/08/0999 „Hodnotové proměny v ČR 1991 – 2008 v evropském kontextu a zveřejněné v publikaci European Values Study 1991 – 2008 byl zaznamenán posun od roku 1991 – 2008 ve vnímání důležitosti míry spolupráce s „příjemnými spolupracovníky“. Tato hodnota vykazovala v roce 1991 hodnotu 68%, v roce 1999 byl zaznamenán pokles na 64% a v roce 2008 hodnota zaznamenala opětovný nárůst na 72%. Hodnoty získané z našeho měření prokazují, že vnímání důležitosti pracovního kolektivu je signifikantní. Porovnání našich získaných výsledků z obou krajů ukazuje, že respondenti z Královéhradeckého kraje vnímají své kolegy a komunikaci s nimi na pracovišti citlivěji.

U popsanych výsledků se nezdá jako pravděpodobné, že by byly ovlivněny rozdíly ve skladbě zkoumaného souboru respondentů a obecné populace. Je tu však možná interpretace, odvozená od lokalizace obou krajů v rámci

republiky. Středočeský kraj se nachází ve středu země a obklopuje metropoli. Je proto možné usuzovat, že chování, myšlení a prožívání respondentů žijícím v tomto kraji bude výrazně bližší chování, myšlení a prožívání obyvatel metropole. Královéhradecký kraj se naopak nachází na okraji země a zahrnuje i horské méně rozvinuté oblasti. Protože obyvatelé velkých měst se obvykle projevují více individualisticky než obyvatelé venkova (Hofstede & Hofstede, 2007) a obyvatelé středočeského kraje mají k tomuto modelu zajisté blíže, považujeme za plausibilní vysvětlení uvedeného nálezu právě jako důsledek méně individualistického chování, myšlení a prožívání respondentů z Královéhradeckého kraje ve srovnání s respondenty ze Středních Čech. Ve výše uvedených výsledcích se zřejmě odráží větší zájem o druhé lidi u respondentů z Královéhradeckého kraje ve srovnání s druhou skupinou.

V socio-demografické kategorii „pohlaví“, byly nalezeny významné rozdíly ve vnímání soutěživosti při práci. Mezi položky, které v této kategorii vykazovaly statisticky významné rozdíly, patří:

„V práci mě soutěžení povzbuzuje.“

Muži se v této kategorii projeví jako více motivovaní pracovním soutěžením. Vypočtené hodnoty ukazují, že s uvedeným výrokem souhlasilo 48% mužů, u žen byla zaznamenána nižší hodnota. Toto naše zjištění koresponduje s výše citovanou studií, kde je zachycena odpovídající hodnota v kategorii „mít příležitosti uplatnit iniciativu“. Za celé sledované období od roku 1991 – 2008 v této studii muži vykazovali vyšší hodnoty než ženy.

„Při práci se plně soustředím na to, co dělám.“

Významný rozdíl byl zaznamenán i v oblasti soustředění se při práci, kde 90% mužů vykazovalo vyšší hodnoty míry souhlasu se stanoveným výrokiem.

„V práci má nejlepší výsledky ten, kdo umí.“

V této položce byla v našem výzkumu zaznamenána hodnota 78% souhlasu s výrokem u respondentů - mužů. Porovnáním srovnatelné kategorie v Evropské studii, která se vztahovala k hodnocení důležitosti možností využití svých schopností zjistíme, že od roku 1991 do 1999 podle této studie byly u respondentů mužů identifikovány vyšší hodnoty souhlasu. V roce 2008 byl podle studie zaznamenán u respondentů - mužů pokles míry souhlasu, a to na 55%, a naopak u respondentek - žen se míra souhlasu zvýšila na 57%.

U této třídy výsledků je možné, že soubor respondentů s vyšším zastoupením osob méně kvalifikovaných by vykazoval nižší stupeň soutěživosti (Hofstede & Hofstede, 2007, s. 115 a násl.). Procentuální zastoupení mužů a žen ve zkoumaném datovém souboru však výsledky ovlivnit nemohlo.

V socio-demografické kategorii „věk“ lze identifikovat statisticky významné rozdíly v následujících položkách:

„Práce dává člověku možnost vyniknout.“

U této položky vykazovali míru souhlasu 89% s výrokem respondenti z věkové kategorie 21 – 30 let, po ní následovala věkové kategorie 31- 50 let, dále věková kategorie 51 – 65 let a nejnižší míru souhlasu s výrokem zaznamenala věková kategorie do 20 let.

„Když pracuji, cítím se dobře.“

U této položky vykazovali míru souhlasu 84% respondenti z věkové kategorie 31 – 50 let, následně nižší hodnotu souhlasu vyjadřovali respondenti z věkové kategorie 21 – 30 let, dále v hodnocení míry souhlasu následovala kategorie 51- 65 let a nejnižší hodnocení míry souhlasu vykazovala věková kategorie do 20 let.

„Moje práce je v mém životě to hlavní.“

Vyšší míru souhlasu s hodnocením výroku opět vykazovaly skupiny v produktivním věku, tedy ve věkové kategorii 21 – 30 let a 31 – 50 let.

V socio-demografické kategorii „pracovní zaměření“ byl identifikován statisticky významný rozdíl mezi vnímáním práce pracovníků (zaměstnanců, manažerů střední úrovně, manažerů vyšší úrovně) v soukromém sektoru a vnímáním práce pracovníků (zaměstnanců, manažerů střední úrovně, manažerů vyšší úrovně) v sektoru státním. U pracovníků soukromého sektoru byla nalezena vyšší míra souhlasu s pozitivním přístupem a hodnocením práce. Tento rozdíl byl nalezen u položek:

„Práce dává možnost člověku vyniknout.“

„Vadí mi, když musím spolupracovat s někým dalším.“

„Při práci se plně soustředím na to, co dělám.“

„Vždy mi šlo o to, zvládat svou práci na dobré úrovni.“

„V práci se daří tomu, kdo umí.“

„Aby se člověku v práci dařilo, je dobré vycházet dobře s kolegy.“

„Je důležité dělat svou práci řádně a důkladně.“

V této kategorii se výrazně liší míra souhlasu s výrokiem dle toho, zda pracovník vykonává svoji práci v sektoru soukromém, či sektoru státním. Vyšší míru souhlasu vykazovali zaměstnanci soukromého sektoru s možnostmi vyniknout v práci, v pohledu na užitečnost pracovního prostředí, odpovědnost za vykonanou práci i v pohledu na kvalitu práce a kolegiální.

V socio-demografické kategorii „vzdělání“ byly nalezeny rozdíly v následujících položkách:

„V práci se daří tomu, kdo má štěstí.“

„Moje práce je v mém životě to hlavní.“

„Aby se člověku v práci dařilo, je dobré vycházet dobře s kolegy.“

„Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně.“

„V práci má úspěch především ten, kdo se vyzná v místních poměrech.“

„Jaké mám v práci výsledky, to záleží na tom, jak mě hodnotí nadřízení.“

Respondenti se středním vzděláním s maturitní zkouškou vykazovali vyšší míru souhlasu s výroky, které obsahovaly pohled na práci jako hlavní náplň života, ke vztahu k práci, kolegiálně a v pohledu hodnocení toho, že výsledky práce záleží na tom, jak je hodnotí nadřízení. U respondentů s vysokoškolským vzděláním byla zjištěna vyšší míra souhlasu s výroky, které zahrnovaly i jiné aspekty života než pracovní. Vyšší hodnota souhlasu byla nalezena i u položek, které se týkaly hodnocení důležitosti informací a orientace v pracovním prostředí. Zjištěné hodnoty lze interpretovat z pohledu vztahu úrovně vzdělání a zastávané pracovní pozice. Nalezené výsledky v této oblasti nemohou být ovlivněny strukturou datového souboru.

V korelační analýze na hladině významnosti 0,05 bylo prokázáno více statisticky významných výsledků. Na tomto základě byla uskutečněna faktorová analýza využívající metodu hlavních komponent, která odhalila dvanáct hlavních významných faktorů.

Statisticky významným výzkumným výsledkem by v první řadě mohlo být vymezení škály reflektující pozitivní vnímání práce vytvořenými položkami: „Práce přináší mnoho dobrého“, „Práce dává člověku možnost vyniknout“, „Když pracuji, cítím se dobře“, „V práci mě soutěžení povzbuzuje“, „Práce dává mému životu smysl“, „Moje práce je v mém životě to hlavní“, „Je důležité dělat svou práci řádně a důkladně“, „Vložené úsilí a energie přináší v práci výsledky“. U následujících položek díky záporné hodnotě byla provedena transformace stávajícího sémantického diferenciálu. Jedná se o položky: „Když musím pracovat, čekám jen na konec pracovní doby“, „Úspěch v práci záleží především na jiných věcech než na znalostech a dovednostech“. Na základě předpokladu škály pozitivního vnímání práce u uvedených položek byl proveden výpočet Cronbachových alf, který přinesl statisticky významný výsledek. Výsledný koeficient Cronbachova alfa nabýval hodnoty 0,816. Za statisticky významný se považuje, nabývá-li hodnot vyšších než 0,8. Tento výsledek nám potvrdil předpoklad, že škála u jednotlivých výše zmíněných položek je reliabilní a lze podle ní postupovat při měření pozitivního vnímání práce.

Zpracování dat s využitím statistických metod korelační analýzy, faktorové analýzy s využitím metody hlavních komponent a následné prokázání reliability za pomoci Cronbachových alf kvantitativních dat přispělo k identifikaci výskytu motivačních vzorců na českém venkově. Uvedené výsledky neobsahují komplexně výčet motivačních vzorců na českém venkově, pouze potvrzují jejich výskyt a mohou se stát podkladovými údaji pro rozsáhlejší výzkum na toto téma.

6 Závěr

Psychologické teorie motivace pracovní činnosti by měly přinášet lepší chápání toho, jak lidé pracují a jak v celkovém souhrnu přispívají k hospodářskému rozvoji

Hlavním cílem disertační práce bylo analyzovat a zhodnotit možnosti výskytu motivačních vzorců v pracovní činnosti ve venkovském prostoru. Současné studie zabývající se problematikou venkova ukazují, že sociální procesy u venkovského obyvatelstva probíhají odlišně, a to v závislosti na odlišných faktorech, které tyto procesy stimulují.

Obecně lze tvrdit, že fyziologické procesy, které souvisejí s motivací, budou pravděpodobně u všech lidí stejné, avšak spouštěcí mechanismy těchto procesů se budou lišit. Předpokládáme, že podněty, významy situací i událostí, zážitky z průběhu celého života, představují u jednotlivce osobní zkušenost a mají vliv na spouštěcí mechanismus motivačního procesu.

V tomto kontextu motivací rozumíme hybné síly psychického charakteru. Hybnými je nazýváme proto, že uvádějí do pohybu lidské chování a činnost. Síly proto, že mají svůj směr a intenzitu. Každý jedinec vlastní určitou složitou strukturu motivačních dispozic, která je částečně vrozená a částečně získaná. K vrozeným motivačním dispozicím patří biologické potřeby. Získané motivační dispozice se vytvářejí na základě sociální zkušenosti. Tyto dispozice jsou tvořeny sociálními potřebami, zájmy, hodnotovou orientací a částečně i postoji.

Subjektivně pociťovaný nedostatek něčeho, co je pro život jedince nezbytné, je označován jako potřeba. Potřeby mohou podněcovat jedince k dosažení příslušných životních podmínek a jsou hybnou silou lidské činnosti. Uspokojování potřeb jedince probíhá v určitých společenských podmínkách, které jsou jedinci vlastní a určují způsoby tohoto

uspokojování. Osvojování způsobu uspokojování potřeb vychází z tradic dané kultury a je podstatnou složkou socializace jedince.

Předpokládáme, že osoby z odlišného sociálního či materiálního prostředí mohou reagovat na otázky týkající se motivačních faktorů odlišně. Potvrzení tohoto předpokladu hledáme pomocí určování statisticky významných rozdílů v odpovědích v použitém výzkumném nástroji. Motivační vzorce hledáme u skupiny respondentů, kteří žijí v námi definovaném venkovském prostoru a vztahujeme výzkum ke stanoveným socio-demografickým kategoriím. Pokud lze takové rozdíly identifikovat a lze doložit, že jsou alespoň relativně stálé v čase, označujeme je podle Kolmana (2004) jako *motivační vzorce (motivational patterns)*.

Teoretická část práce sloužila jako podklad pro námi provedený empirický výzkum. Struktura v teoretické části byla sestavena metodou dedukce, kdy z obecné široké teoretické základny přecházíme ke konkrétnějším tématům. Od základního vymezení pojmů motiv, motivace atd. po konkrétní teorie pracovní motivace. Studium odborných pramenů a následné shrnutí teoretického rámce bylo využito při formulaci položek dotazníku a k následné analýze.

Na základně sběru dat pomocí standardizovaného dotazníku a následného třídění a zpracování byly vytvořeny tabulky absolutních a relativních četností a dále kontingenční tabulky, které definovaly proměnné stanovené v metodice práce. Z této provedené analýzy výsledných údajů byl vytvořen obraz popisující reálnou situaci v oblasti motivačních vzorců a pracovní motivace na českém venkově.

Z výstupů dotazníkového šetření, které byly zpracovány statistickými metodami lze identifikovat na hladině významnosti 0,05 více statisticky významných výsledků v různých socio-demografických kategoriích. Na tomto základě byla provedena faktorová analýza využívající metodu hlavních komponent. Výsledkem této faktorové analýzy byla identifikace škály pozitivního vnímání práce z následných položek dotazníku:

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|--|---|---|--|--------------------------------------|
| Práce dává člověku možnost vyniknout | Práce přináší mnoho dobrého | Když pracuji, cítím se dobře | Práce dává mému životu smysl | V práci mě soutěžení povzbuzuje | Vložené úsilí a energie přináší v práci výsledky | Je důležité dělat svou práci řádně a důkladně | Když musím pracovat, čekám jen na konec pracovní doby | Úspěch v práci záleží převážně na jiných věcech než na znalostech a dovednostech | Moje práce je v mém životě to hlavní |
| 0,761 | 0,741 | 0,719 | 0,637 | 0,529 | 0,46 | 0,422 | -0,311 | -0,345 | 0,34 |

Pomocí výpočtu Cronbachových alf lze identifikovanou škálu považovat za reliabilní, a bude ji možné tedy používat v dalších výzkumech.

Zároveň náš předpoklad, že osoby z odlišného sociálního či materiálního prostředí mohou reagovat na otázky týkající se motivačních faktorů odlišně, byl prokázán statistickou analýzou. Testování hypotéz přineslo řadu statisticky významných rozdílů v odpovědích u respondentů v různých socio-demografických kategoriích.

Dříve nastíněná myšlenka, že zatímco fyziologické procesy související s motivací budou nejspíše u všech lidí stejné, může to, co je spouští (jako podněty, významy situací a událostí apod.) u jednotlivců záviset na jejich osobních zkušenostech a zážitcích z průběhu celého života, se nám potvrdila ve vztahu k práci. Předpoklad, že osoby z odlišného sociálního či materiálního prostředí budou reagovat na otázky týkající se motivačních faktorů, odlišně, se prokázal. Potvrzení našeho předpokladu jsme našli v identifikaci statisticky signifikantních rozdílů v odpovědích v použitém výzkumném nástroji mezi skupinami respondentů definovanými na základě socio-demografických ukazatelů.

Využití poznatků v praxi

Lze konstatovat, že jakákoliv zpětná vazba a zjišťování skutečného stavu věcí či informace objasňující zkoumanou realitu jsou přínosem a možností využití v praxi. Na základě dotazníkového šetření byly zjišťovány skutečnosti o zkoumaném předmětu.

Výstupy nejen z dotazníkového šetření, ale i sekundární analýza dokumentů posloužily k identifikaci motivačních vzorců v různých socio-demografických kategoriích. Výzkum zároveň přinesl využitelný výsledek v podobě škály zjišťující pozitivní vnímání práce. Na základě výpočtu Cronbachových alf byla potvrzena reliabilita využití této škály.

Zaměření práce na motivační vzorce a pracovní motivaci na českém venkově přineslo identifikaci motivačních vzorců v různých socio-demografických kategoriích a návrh škály měřící pozitivní vnímání práce. Vlastní práce je realizována v souvislosti s grantovým úkolem Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity a přináší do této oblasti významná a zhodnotitelná zjištění, která obohatí dosavadní výzkumné práce v této oblasti.

7 Literatura

- ADAIR, J., *Jak řídit sebe i sám sebe*. Brno: Praxe manažera, 2005, ISBN:80-251-0784-1
- ADAIR, J., *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004, ISBN: 80-86851-00-1
- ARMSTRONG, M., *Personální management*. Praha: Grada, 1999, ISBN:
- ARNOLD, J., *Work Psychology Understanding Human Behaviour in the Workplace.*, London: Prentice Hall, 2005, ISBN: 0-273-65544-2
- BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol.: *Psychologie a sociologie řízení*. 2. rozšířené vydání. Praha: Management Press, 2004, ISBN 80-7261-064-3.
- BĚLOHLÁVEK, F., *Organizační chování*. Olomouc: Rubico, 1996, ISBN 80-85839-09-1
- BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D.: *Teorie regionálního rozvoje*. Praha: Karolinum, 2002, ISBN 80-246-0384-5
- BOWEN, B. R., *Today's workforce requires new age currency: responsibility, respect, relationships, recognition and rewards work well together to motivate workers.*
- <http://www.shrm.org/hrmagazine/articles/0304/0304Bowen.asp>
- CRONBACH, L. J.: *The dependability of behavioral measurements: Theory of generalizability for scores and profiles*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 1972, ISBN 0-471-18850-6
- DECI, E. L., RYAN, J.: *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. 3. Vyd., New York – London, Plenum P 1990, s.32
- DEIBLOVÁ, M.: *Motivace jako nástroj řízení*, 1. vydání, Praha, Linde, 2005, ISBN 80-902105-8-9
- DISMAN, M., *Vybrané techniky sociologického výzkumu*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1969
- DISMAN, M., *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN: 978-80-246-0139-7

- CYHELSKÝ, L., KANKOVÁ, J., NOVÁK, I. *Teorie statistiky*. Praha: SNTL, 1986
- FERJENČÍK, J., *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál 2000. ISBN: 80-7178-367-6
- GRIFFIN, R.W., BATEMAN, T.S. *Job satisfaction and organizational commitment*. In: Cooper, C.L., Robertson, I.T. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, s. 157-88, Chichester: John Wiley
- HENDL, J., *Přehled statistických metod zpracování dat*. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-820-1
- Hodnoty a postoje v ČR 1991 – 2008 (pramenná publikace European Values Study), publikace z projektu GAČR č. 404/08/0999, ISBN: 978-80-2104-952-9
- HOFSTEDE, G., HOFSTEDE, G. J., *Kultury a organizace – Software lidské mysli*. Praha: Linde, 2007, ISBN – 80-86131-70-X
- HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*. Praha: SPN, 1977, ISBN: 14-478-77
- HUBINKOVÁ, Z., *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada, 2008, ISBN: 978-80-247-1593-3
- CHRÁSKA, M., *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN: 978-80-247-1369-4
- KOLMAN, L., *Work motivation and working life duality in Czech countryside*. Agrární perspektivy XIII. Praha: ČZU, 2004
- KOLMAN, L., *Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově*. Grantová zpráva 2003
- KOLMAN, L., RYMEŠOVÁ, P., MICHÁLEK, P., CHAMOUTOVÁ, H., CHAMOUTOVÁ, K. *Teorie motivace a psychologické zmocnění*. Grantová zpráva 2003
- LUTHANS, F. *Organizational behavior*. New York, McGraw Hill, 1992

- MAJEROVÁ, V., *Sociologie venkova a zemědělství*. Praha: ČZU PEF, 2008, ISBN: 978-80-213-0651-6
- MAJEROVÁ, V., *Sociální mobilita a kvalita života venkovské populace.*, Praha: ČZU PEF, 2007, ISBN: 978-80-213-1631-7
- MAJEROVÁ, V., *Rozvoj venkovské společnosti*. Praha: ČZU PEF, 2005, ISBN: 80-213-1274-2
- MAJEROVÁ, V., *Proměny venkova*. Praha: ČZU PEF, 2009, ISBN: 978-80-213-1991-0
- MAJEROVÁ, V., *Studie Jihočeského a Ústeckého kraje*. Praha: ČZU PEF, 2008, ISBN: 978-80-213-1768-0
- MCKENNA, E., *Business psychology and organisational behaviour*. New York: Psychology Press, 2006, ISBN: 1-84169-391-X
- MISKELL, J.R., MISKELL, V., *Pracovní motivace*. Praha: Grada Publishing 1996
- MOWDAY, R., STEERS, R., PORTER, L., *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14, s. 224 - 47
- NAKONEČNÝ, M.: *Sociální psychologie organizace*. 1. vydání, Praha: Grada publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X
- NAKONEČNÝ, M.: *Motivace pracovního jednání a její řízení*, 1. vydání, Praha, Management Press, 1997, ISBN 80-85603-01-2
- NAKONEČNÝ, M., *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 1995 ISBN: 80-200-0525-0)
- PINDER, Craig C., *Work motivation in organizationa behavior.*, London: Psychology press, 2008. ISBN: 978-0-8058-5604-0
- PLAMÍNEK, J., *Tajemství motivace*. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN: 978-80-247-1991-7
- PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*. 2.přepřacované vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2004, ISBN 80-245-0703-X.

- ŘEZÁNKOVÁ, H., *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 1. Vydání. Praha: Professional Publishing, 2007, ISBN 978-80-86946-49-8
- ŘÍČAN, P., *Úvod do psychometrie*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy. 1977
- SLAMĚNÍK, I., VÝROST, J., *Aplikovaná sociální psychologie I.*, Praha: Portál, 2010, ISBN – 80-7178-269-6
- SRNEC, J., *Strategie a metody psychosociálního výzkumu*. Pražská vysoká škola psychosociálních studií, Praha, 2006
- STEYER, R., EID, M., *Messen und Testen*. 2. Auflage. Berlin Heidelberg: Springer- Verlag, 2001, ISBN 3-540-67919-7.
- SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E., *Metody sociologického a sociálně psychologického výzkumu*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, ISBN 80-7079-203-5.
- SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., PRÁŠILOVÁ, M., *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat*. Praha: ČZU, 2004
- ŠAŘECOVÁ, P., HLADÍKOVÁ M., *Kvalita zkušebních testů*. Praha: ČZU, 2005, ISBN 80-213-1349-8
- ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum 2003 ISBN: 80-246-0448-5
- ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum 1996, ISBN 80-7184-091-2
- VARMUŽOVÁ, V., *Rozvoj venkova v Královéhradeckém kraji v letech 2000 až 2006*. Hradec Králové: Český statistický úřad, oddělení regionálních analýza a informačních služeb, 2007, ISBN: 978-80-250-1633-6

Internetové zdroje:

Pro Královéhradecký kraj

www.hradeckralove.czso.cz

<http://www.hradeckralove.czso.cz/xh/edicniplan.nsf/p/521361-09>

<http://www.hradeckralove.czso.cz/xh/edicniplan.nsf/p/13-5231-07>

[http://www.hradeckralove.czso.cz/xh/edicniplan.nsf/t/400049480A/\\$File/52136109p02.xls](http://www.hradeckralove.czso.cz/xh/edicniplan.nsf/t/400049480A/$File/52136109p02.xls)

- tento odkaz Přehled obcí v Královéhradeckém kraji s zařazením do městského a venkovského prostoru

Pro Středočeský kraj

www.stredocesky.czso.cz

<http://www.stredocesky.czso.cz/xs/edicniplan.nsf/p/201361-09>

[http://www.stredocesky.czso.cz/xs/edicniplan.nsf/t/40005E3D63/\\$File/20136109_pril2.pdf](http://www.stredocesky.czso.cz/xs/edicniplan.nsf/t/40005E3D63/$File/20136109_pril2.pdf)

- tento odkaz Přehled obcí ve Středočeském kraji s zařazením do městského a venkovského prostoru

K vymezení variant ještě doplnění - byla ČSÚ vypracována celorepubliková analýza:

[1380-08](#)

Varianty vymezení VENKOVA a jejich zobrazení ve statistických ukazatelích v letech 2000 až 2006

<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1380-08>

8 Přílohy

Příloha č. 1

Kritické hodnoty testového kritéria chí-kvadrát

| Stupeň volnosti | Hladina významnosti | Hladina významnosti |
|-----------------|---------------------|---------------------|
| 1 | 3,841 | 6,635 |
| 2 | 5,991 | 9,210 |
| 3 | 7,815 | 11,341 |
| 4 | 9,488 | 13,277 |
| 5 | 11,070 | 15,086 |
| 6 | 12,592 | 16,812 |
| 7 | 14,067 | 18,475 |
| 8 | 15,507 | 20,090 |
| 9 | 16,919 | 21,666 |
| 10 | 18,307 | 23,209 |
| 11 | 19,675 | 24,725 |
| 12 | 21,026 | 26,217 |
| 13 | 22,362 | 27,688 |
| 14 | 23,685 | 29,141 |
| 15 | 24,996 | 30,578 |
| 16 | 26,296 | 32,000 |
| 17 | 27,587 | 33,409 |
| 18 | 28,868 | 34,805 |
| 19 | 30,144 | 36,191 |
| 20 | 31,410 | 37,576 |
| 21 | 32,671 | 38,932 |
| 22 | 33,924 | 40,289 |
| 23 | 35,172 | 41,638 |
| 24 | 36,415 | 42,980 |
| 25 | 37,652 | 44,314 |
| 26 | 38,885 | 45,642 |
| 27 | 40,113 | 46,963 |
| 28 | 41,337 | 48,278 |
| 29 | 42,557 | 49,588 |
| 30 | 43,773 | 50,892 |

Dobrý den,

obracíme se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Tento dotazník slouží k výzkumným záměrům Katedry psychologie, Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Odpovídejte prosím pokud možno co nejpresněji, tím nám nejlépe pomůžete k tomu, abychom metodu mohli vyvinout v účinný nástroj, který bude sloužit při šetřeních, týkajících se motivace pracovní činnosti a k dalším podobným účelům.

Dotazník se skládá ze dvou částí. V první části se zjišťují demografické charakteristiky osoby, která dotazník vyplňuje. Tyto údaje jsou pro výzkumné šetření nezbytné. Druhá část pak má za úkol zjistit Vaše názory a postoje k řadě charakteristik situací a okolností, které při práci nastávají či mohou nastat.

Děkuji za spolupráci

Lucie Gralton
gralton@pef.czu.cz

Demografické charakteristiky:

Prosím zaškrtněte, co o Vás platí.

| Věková kategorie: | |
|--------------------------|--------------------------|
| do 20 let | <input type="checkbox"/> |
| 21 – 30 let | <input type="checkbox"/> |
| 31 – 50 let | <input type="checkbox"/> |
| 51 – 65 let | <input type="checkbox"/> |
| 66 a více let | <input type="checkbox"/> |

| Pohlaví: | | | |
|-----------------|--------------------------|-----|--------------------------|
| žena | <input type="checkbox"/> | muž | <input type="checkbox"/> |

Za prací dojíždím:

Ano....

Ne

| Pracovní zaměření: | |
|---|--------------------------|
| student | <input type="checkbox"/> |
| nezaměstnaný/á | <input type="checkbox"/> |
| zaměstnanec/zaměstnankyně v soukromém sektoru | <input type="checkbox"/> |
| zaměstnanec/zaměstnankyně ve státním sektoru | <input type="checkbox"/> |
| manažer střední úrovně v soukromém sektoru | <input type="checkbox"/> |
| manažer střední úrovně ve státním sektoru | <input type="checkbox"/> |
| manažer vrcholové úrovně v soukromém sektoru | <input type="checkbox"/> |
| manažer vrcholové úrovně ve státním sektoru | <input type="checkbox"/> |
| osoba samostatně výdělečně činná | <input type="checkbox"/> |

Místo bydliště: vypište kraj

Pokud si nejste jisti odpovědí, napište prosím název obce či města:

| Velikost bydliště: | |
|---|--------------------------|
| do 999 obyvatel | <input type="checkbox"/> |
| od 1000 - 2000 obyvatel | <input type="checkbox"/> |
| od 2001 – 3000 obyvatel - hustota zalidnění menší než 100 obyv./km ² | <input type="checkbox"/> |
| od 2001 – 3000 obyvatel | <input type="checkbox"/> |
| od 3001 – 19 999 tisíc obyvatel | <input type="checkbox"/> |
| od 20 000 – 49 999 tisíc obyvatel | <input type="checkbox"/> |
| nad 50 000 tisíc obyvatel a více | <input type="checkbox"/> |

Vzdělání:

| | |
|---------------------------------------|--|
| základní | |
| střední vzdělání s výučním listem | |
| střední vzdělání s maturitní zkouškou | |
| vyšší odborné vzdělání | |
| vysokoškolské vzdělání | |

Pokyny ke zpracování dotazníku:

Tímto dotazníkem se zjišťují Vaše názory a postoje k řadě charakteristik situací a okolností, které při práci nastávají či mohou nastat. Důležité je pouze Vaše osobní mínění – nejsou tu žádné správné nebo nesprávné odpovědi.

Prosím přečtěte si pozorně každý výrok a uveďte, do jaké míry vypovídá o Vaší osobě, nakolik s ním souhlasíte. Váš názor vyjádřete odpovědí v sémantickém diferenciálu čísel 1 až 7. Odpověď můžete libovolně odstupňovat 1 – 7 podle toho, do jaké míry platí výrok pro Vaši osobu, *nakolik se s uvedeným výrokem ztotožňujete*.

Pokud výrok *zcela souhlasí a ztotožňujete se s ním*, pak **označte křížkem X číslo 7**. Pokud výrok vůbec *nesouhlasí a neztotožňujete se s ním*, pak **označte křížkem X číslo 1**. Pokud u výroku váháte, pak **označte křížkem X číslo 4**.

V této druhé části Vás budeme žádat, abyste postupně posoudili řadu tvrzení (výroků) a u každého stanovili stupeň, ve kterém s ním souhlasíte či nesouhlasíte.

***Příklad:** Volný čas a zábava nejsou v životě pro mne to hlavní.*

Souhlasím 1 – 2 – 3 – X – 5 – 6 – 7 Nesouhlasím

Pokud omylem označíte jinou odpověď a chcete se opravit, označte křížkem X správnou odpověď, a tu výrazně podtrhněte. Špatnou odpověď dejte navíc do kroužku.

Souhlasím 1 – 2 – 3 – (X) – 5 – 6X – 7 Nesouhlasím

Pracujte plynule, ale pečlivě, nezdržujte se příliš u jednotlivých výroků. Ověřte prosím, zda jste vyplnili údaje o Vás a začněte vyplňovat dotazník.

*Nakolik se s uvedeným
výrokem ztotožňujete?*

| | Výrok | Zcela Nesouhlasím | Zcela souhlasím |
|-----|--|------------------------------|----------------------------|
| 1. | Práce přináší mnoho dobrého. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 2. | Práce dává člověku možnost vyniknout. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 3. | Když pracuji, cítím se dobře. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 4. | Namáhám se v práci jen tolik, kolik musím. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 5. | V práci mě soutěžení povzbuzuje. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 6. | V práci jsou nejdůležitější lidé, se kterými spolupracujete. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 7. | Práce dává mému životu smysl. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 8. | Tomu, kdo nemusí pracovat, lze jen závidět. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 9. | Volný čas a zábava jsou v životě to hlavní. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 10. | Kdo nepracuje, stává se zbytečným. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 11. | Rád(a) pomáhám, v životě i v práci. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 12. | V práci je dobré nebýt moc nápadný. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 13. | Vadí mi, když musím spolupracovat s někým dalším. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 14. | Pracovat můžu v podstatě kdekoli. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 15. | V práci se daří tomu, kdo má štěstí. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 16. | Záleží mi na dobrém pracovním prostředí. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 17. | Moje práce je v mém životě to hlavní. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 18. | V práci asi nejsem lepší než průměr. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 19. | Nemám rád, když mě při práci někdo sleduje. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 20. | Při práci se plně soustředím na to, co dělám. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |
| 21. | Vždy mi šlo o to zvládat svou práci na dobré úrovni. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 | |

| | | |
|-----|---|---------------------------|
| 22. | Při práci dbám na to, co dělají a říkají kolegové. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 23. | Práci je třeba přežít. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 24. | Cítím se dobře, když patřím k týmu. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 25. | Pracuji, abych mohl(a) žít | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 26. | V práci se daří tomu, kdo umí. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 27. | Kdybych neměl(a) tohle povolání, asi bych nebyl(a) stejný člověk. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 28. | K práci, kterou si opatřují živobytí, se lidé dostávají shodou okolností. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 29. | Aby se člověku v práci dařilo, je nutné vycházet dobře s kolegy. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 30. | Je důležité dělat svou práci řádně a důkladně. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 31. | Jen málo lidí zvládá svou práci na dobré úrovni. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 32. | Práce je leckdy nezbytná, ale sotva příjemná. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 33. | Když musím pracovat, čekám jen na konec pracovní doby. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 34. | Jsou i jiné věci než práce, které je třeba sledovat a dbát o ně. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 35. | Vložené úsilí a energie přináší v práci výsledky. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 36. | Kdo se moc snaží, nejspíš něco přežene a všechno zkazí. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 37. | V práci má nejlepší výsledky ten, kdo umí. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 38. | Úspěch v práci záleží převážně na jiných věcech než na znalostech a dovednostech. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 39. | V práci má úspěch především ten, kdo se vyzná v místních poměrech. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 40. | Je příjemnější pracovat v týmu než pracovat sám (sama). | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 41. | V práci patřím mezi ty nejlepší. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 42. | Jaké mám v práci výsledky, to záleží především na tom, jak mě hodnotí nadřízení. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |