

Obsah

Úvod	7
1 Osobnost.....	8
1.1 Teorie osobnosti.....	8
1.1.1 Východiska.....	10
1.2 Jednotlivé přístupy a školy	12
1.2.1 Počátky vědecké psychologie.....	12
1.2.2 Strukturalismus a funkcionalismus	13
1.2.3 Behaviorismus	13
1.2.4 Neobehaviorismus	14
1.2.5 Gestaltistická psychologie	15
1.2.6 Neogestaltismus	15
1.2.7 Psychoanalýza	15
1.2.8 Marxistická psychologie	16
1.2.9 Moderní vývoj	16
1.2.10 Biologický přístup.....	17
1.2.11 Kognitivní přístup	17
1.2.12 Fenomenologický přístup.....	17
1.3 Předmět studia psychologie	18
1.3.1 Biopsychologie	18
1.3.2 Behaviorální psychologie.....	19
1.3.3 Psychodynamická psychologie, psychoanalýza.....	19
1.3.4 Fenomenologický přístup	19
1.3.5 Gestaltistická psychologie	20
1.3.6 Kognitivní psychologie	20
1.4 Základní pojmy obecné psychologie.....	21
1.4.1 Pojetí osobnosti v rámci výzkumu	22
1.5 Důraz na faktorové teorie osobnosti	26
2 Ergonomie	29
2.1 Ergonomie pracovišť	29
3 Firemní kultura	32
3.1 Prvky firemní kultury	32
4 Pracovní výkon.....	34
4.1 Definice pracovního výkonu	35
4.2 Jednotlivé přístupy.....	35
4.3 Determinanty pracovního výkonu	36
4.4 Vztah pracovního prostředí a pracovního výkonu	37
4.5 Benefity	39
5 Emotivita.....	42
5.1 Deprese a jejich dělení	42
5.2 Příznaky deprese	42
6 Přehled hlavních teoretických a praktických problémů práce a její cíle	45
7 Hypotézy	47
8 Aplikovaná metodika.....	49
8.1 NEO-FFI.....	49

8.2	Rating výkonnosti	50
8.3	Rating spokojenosti	51
8.4	Beckův depresivní inventář	51
8.4.1	Konstrukce BDI-II	52
9	Statistické zpracování.....	57
10	Zkoumaný soubor	59
11	Výsledky práce	62
12	K platnosti hypotéz	73
13	Diskuze	75
14	Závěry	81
15	Souhrn.....	83
	Literatura	86
	Přílohy:.....	89

Úvod

Tématem magisterské diplomové práce je sledování vlivu pracovního prostředí na spokojenost, výkon a emotivitu zaměstnanců. Vycházím ze své pracovní zkušenosti a dobrých znalostí firmy, ve které výzkum probíhal. Mé zkušenosti pocházejí jak z administrativní činnosti, komunikace s lidmi, designu, tak i z dalších aktivit. Dalším důvodem této studie byl fakt, že v současné době je pracovní prostředí jedním z nejvíce se dynamicky rozvíjejících odvětví v České republice a má dopad na celkové zdraví naší společnosti. Původně jsem chtěla zcela navázat na bakalářskou práci a věnovat se dalším faktorům, které mají v rámci pracovního prostředí vliv na zaměstnance. Shodou okolností se však neuskutečnil původní investiční záměr společnosti, který měl srovnat pracovní podmínky obou pracovních skupin, které jsem sledovala. Jejich pracovní prostředí zůstalo stejné, tak jsem využila designu longitudinálního výzkumu a některé aspekty porovnávala s ročním odstupem.

Hlavní cíl zůstal zachován, tj. zmapování pracovních podmínek, pracovní spokojenosti, znalost ergonomie pracovišť, popis možných determinant, přístup vybraných složek osobnosti k pracovnímu výkonu v daném typu pracovního prostředí.

Snažila jsem se především zjistit, jaké jsou rozdíly mezi dvěma naprosto rozdílnými pracovními prostředími, dále zda a jak spolu souvisejí pracovní prostředí a pracovní výkon. Studii jsem doplnila o informace, jaký je vliv pracovního prostředí na emotivitu zaměstnanců. Rozhodla jsem se pro kvantitativní studii, kde jsem použila jak metodu na posouzení subjektivní spokojenosti s pracovním prostředím, tak dotazník na posouzení základních osobnostních charakteristik a inventář na posouzení symptomů deprese. Jsem si plně vědoma řady omezení a limitací při prováděném výzkumu, přesto považuji výsledky za přijatelné vodítko pro další práci jak s pracovním kolektivem, tak i jedincem v rámci další efektivní motivace v pracovním procesu.

1 Osobnost

V první kapitole jsem se zaměřila na stručný přehled osobnostních teorií a psychologických přístupů při zkoumání osobnosti.

1.1 Teorie osobnosti

Zamysleme se nad tím, co jsou to teorie, a podívejme se, jak jich lze využít ke studiu osobnosti. Obecně řečeno teorie je rámec, který si může vytvořit každý na základě určitých dokázaných skutečností k vysvětlení nějakých více či méně složitých problémů. Každý z nás se setkal s nejrůznějšími teoriemi o různých sporných otázkách, od původu vesmíru až po účinné styly managementu či po původ určité nemoci. Některé z těchto teorií byly užitečné, jiné nám napomohly k lepšímu porozumění daného problému jen málo nebo vůbec ne.

Uplatníme-li pojem teorie na oblast osobnosti, zjistíme, že teorie osobnosti jsou soustavy vypracované různými odborníky – většinou psychology nebo psychiatry – k vysvětlení interakce dynamických sil působících v životě každého člověka. Teoretici se mohou například zaměřit na základní motivační síly v jednotlivci. V jaké míře jsou tyto síly fyziologické, psychologické nebo sociální? Jak se utváří zaměření jedince na cíl a jak toto zaměření ovlivňuje jeho život? Teoretici se mohou například zaměřit na základní motivační síly jednotlivce. V jaké míře jsou tyto síly fyziologické, psychologické nebo sociální? Jak se utváří zaměření jedince na cíl a jak toto zaměření ovlivňuje jeho život? Teoretici vysvětlují pochody vývoje a zrání jedince různými způsoby. Zralost může být vysvětlována buď v pojmech sociálního přizpůsobení, nebo jako osobní způsobilost bez normativního hlediska. Někteří teoretici se soustřeďují na mechanismy, jimiž jedinec zvládá ohrožení, uchovává určitý stupeň rovnováhy, kompenzuje své nedostatky atd. (Drapela, 1997, s. 15)

Osobnost je definována jako dynamický zdroj chování, identity a jedinečnosti každé osoby. Výraz chování zahrnuje procesy myšlení, emoce, rozhodování, tělesné činnosti, sociální interakci atd. V podobném duchu zdůrazňoval Aport (1937), „že osobnost je něco a dělá něco“. Naopak Sullivan (1953) pokládal osobnost za pouhý vzorec „opakovaně se vyskytujících

interpersonálních situací“ a Cattell (1950) ji pokládal za tu stránku jedince, která umožňuje předpovídat chování. Někteří autoři byli méně určití či méně ochotní nabídnout nějakou zásadní definici, rozhodnutí, jaká definice je nejpříjemnější, ponechali na každém jednotlivém pozorovateli (Hall, Lindzey, 1978).

Je celá řada teorií osobnosti. Je možno je shrnout do čtyř skupin.

- Teorie vrstev – psychoanalytické paradigma osobnosti (Id – Ego – Superego).
- Teorie typologické – vychází ze základních charakteristik temperamentu.
- Teorie faktorové – behaviorální paradigma je vytvářeno na základě faktorové analýzy.
- Teorie humanistické – vycházejí z porozumění jedinci, z toho co je pro něj nejdůležitější.

Na rozhraní typologických a faktorových přístupů je možno uvést další model osobnostní struktury, jako je pětirozměrový model (McCrae a Costa, 1992). Tento model byl vytvořen pomocí faktorové analýzy. Je to celkem pět škál, na nichž je možno posuzovat všechny osobnosti.

- Extroverze – introverze
- Neuroticizmus – emoční stabilita
- Svědomitost – autoritářství
- Otevřenost – absorpce
- Přátelskost – agresivita

U všech uvedených škál může mít vysoké i nízké skóre své pozitivní, ale také negativní hodnoty. Podobnou teorií je sedmírozměrový model (Cloninger, 1993). Tato teorie byla vypracována rovněž s pomocí faktorové analýzy. Tento model rozlišuje čtyři faktory temperamentu a tři faktory charakteru. Temperamentové vlastnosti je možno považovat za vrozené na rozdíl od škál charakteru, které jsou naučené.

Faktory temperamentu:

- Neofilie (touha po novém)

- Zaměřenost vyhýbat se poškození
- Závislost na odměňování
- Vytrvalost

Následující tři faktory jsou faktory charakteru:

- Sebezaměřenost
- Schopnost a ochota spolupracovat
- Sebetranscendence (identifikace s přírodou, s vyššími silami, s určitou činností, zaměřenost na něco, co člověka úplně pohltí)

Teorie T. Learyho je známá a používá se v klinice i ve světě managementu.

Vychází ze čtyř základních dimenzí (Mikuláščík, 2007, s.110):

- Afiliace – agresivita
- Dominance – submise
- Závislost – egocentrismus
- Rezervovanost – responzibilita

Teorie Kaisera a Koffeyho vychází ze dvou základních dimenzí.

- Jedna dimenze je přátelskost versus nepřátelskost
- Druhá dimenze je dominantnost versus submisivnost.

1.1.1 Východiska

Psychologie je obor zabývající se zkoumáním duševních jevů a zákonitostmi jejich fungování, resp. rozvoje. Osobnost představuje integrovaný komplex psychických funkcí, který je individuálně specifický a relativně stálý. Její rozvoj probíhá v interakci s prostředím, v němž žije, jako výsledek vzájemného působení dědičnosti a prostředí, tj. zrání a učení. Některé směry přeceňovaly jeden z těchto faktorů, behaviorismus kladl důraz na učení, nativistické teorie jako klasická psychoanalýza zdůrazňovaly vrozené dispozice. Humanistická psychologie považuje za nejvýznamnější. Vrozený předpoklad k pozitivnímu sebezrozvoji, ale nepopírá ani vliv společnosti.

Různí autoři, vycházející z různých hledisek třídění, dospěli k různým rozdílným kategoriím psychických vlastností osobnosti. Tak např. J. P. Guilford (in Nakonečný, 1998) kromě morfologických a fyziologických znaků rozlišuje

následující třídy rysů osobnosti: potřeby, zájmy, postoje, temperament a schopnosti. Naproti tomu H. J. Eysenck (in Nakonečný, 1998) v souladu s konativním, emocionálním a kognitivním aspektem chování rozlišuje ve struktuře osobnosti tyto třídy rysů: charakter, temperament, intelekt. H. Rempelin (in Nakonečný, 1998) zase rozlišuje tyto „dílní složky v celku osobnosti“: vitalitu, temperament, charakter a nadání. S. L. Rubinštejn (in Nakonečný, 1998) vychází ve svém třídění psychických vlastností osobnosti z několika otázek: 1. co člověk chce, o co usiluje, čím je přitahován – to je otázka zaměřenosti (patří sem postoje, tendence, potřeby, zájmy a ideály), 2. čeho je schopen – to je otázka schopností a 3. čím je, co má pro něj v životě význam – to je otázka charakteru. Navíc tyto a jiní autoři uvedené třídy rysů osobnosti různě vymezují. Použijeme-li termínu dimenze osobnosti s vědomím, že tu jde překrývání identifikovatelných zvláštností, které osobnost vykazuje, můžeme dospět k následujícímu třídění jejích rysů:

- temperament: obecně vzato vyjadřuje vlastnosti vzrušivosti osobnosti, které se projevují ve formálních charakteristikách jejího prožívání (např. v jeho hloubce) i chování (formální charakteristiky jeho motorické složky, jako je pomalost či rychlost, osobní tempo a další);
- schopnosti: obecně vzato vyjadřují dispozice k senzomotorickým a mentálním výkonům a vedle specifických schopností k výkonu různých specifických činností, pracovních a jiných, sem patří také obecné dispozice k myšlení, tj. inteligence;
- postoje: vyjadřují obecně vzato hodnotící vztahy, tj. osobní pojetí toho, co je dobré a co špatné, vhodné a nevhodné, správné a nesprávné atd., jsou jako takové úzce spojeny s motivy a se způsoby chování, mohou se však projevit také jen v mínění;
- volní vlastnosti: charakterizují způsoby jednání a rozhodování (vytrvalost, rozhodnost, důslednost, sebeovládání, prudkost atd.);
- motivy: vyjadřují dále neanalyzovatelné „psychologické příčiny“ či „důvody“ jednání, tedy také smysl uspokojení či obsah dovršujících reakcí;

- charakter: jeho vlastnosti vyjadřují hodnoty konkrétních činů; některé z těchto vlastností vyjadřují úroveň morálního vývoje jedince, jiné, které v podstatě korespondují s volnými vlastnostmi, jsou eticky neutrální (např. vytrvalost).

1.2 Jednotlivé přístupy a školy

Psychologie je věda mnoha různých škol a přístupů, přičemž některé z nich jsou zcela rozdílné, co do metod, cílů i názvosloví.

1.2.1 Počátky vědecké psychologie

Ačkoliv zdroje vlivů, kulminujících ve vědecké psychologii poloviny devatenáctého století lze vystopovat v psychologii antické a předrenesanční, je to přece jen primárně historie idejí, začínající renesancí, která osvětluje duchovní atmosféru místa a času poloviny devatenáctého století. Do poloviny 19. století byla psychologie součástí filozofie. Za jejího zakladatele ve filozofických vědách byl považován filozof Aristoteles (384 – 322 př. n. l.). Jeho výzva adresovaná člověku a prostupující podstatnou část jeho psychologického myšlení je: „Staň se, čím jsi.“ Vědecká psychologie, snažící se o kauzální výklad psychických jevů a přírodovědně orientovaná, se mohla rozvinout díky fyzice, fyziologii, evoluční biologii, atomismu, kvantifikujícím a laboratorním přístupům včetně přístrojových prostředků, použitým k řešení vědeckých problémů. Vznik vědecké psychologie byl podpořen také kritickým empirismem, asocianismem a materialismem.

Počátky vědecké psychologie jsou obvykle datovány rokem 1879, kdy Wilhelm Wundt založil první psychologickou laboratoř na univerzitě v Lipsku v Německu. Wundt se při své práci do vysoké míry opíral o introspekci (pozorování a zaznamenávání povahy svého vlastního vnímání, myšlení a cítění). Vznik laboratoře měl takový význam, protože v té době určovaly experimentální disciplíny (zejména přírodovědné) co je vědní a co ne. Chtěla-li se psychologie stát uznanou vědou, musela i ona prokázat, že je schopna pracovat experimentálně, v laboratoři. Laboratorní práce nabízela záruku, že objektivní metodou budou

získány poznatky, spolehlivě ověřitelné a opakovatelné podobně jako je tomu v chemii, fyzice nebo filozofii.

Kromě Wundta jsou svými výzkumy důležití fyziolog Hering a fyzik Ernst Mach, působící v druhé polovině 19. století v Praze, studovali počítky a vjemy. Külpe hlavní představitel Würzburgské školy, zkoumal myšlenkové procesy, Ebbinghaus paměť a učení. Nová evropská psychologie byla značnou měrou fyziologická, experimentální, elementová, asocianistická, hlavní metodou byla introspekce i když jiné metody se též užívaly. Byla zaměřena hlavně na procesy vnímání. William James přenášel, podobně jako i jiní Američani, evropskou psychologii do Spojených států, kde se však dále vyvíjela spíše ve smyslu funkcionalismu. James zdůraznil nutnost studia návyků, emocí a vědomí.

1.2.2 Strukturalismus a funkcionalismus

Metoda introspekce se neosvědčila, obzvlášť při sledování rychlých duševních procesů. A tak v raném vývoji psychologie začaly hrát důležitou úlohu směry strukturalismus (rozkládání, resp. analýza duševních struktur) a funkcionalismus (studium operací mysli, sloužících adaptaci organismu na okolní prostředí a fungování v něm) Hlavním propagátorem strukturalistického směru byl E. B. Titchener, psycholog z Cornellovy univerzity a Wundtův žák, který pro tento směr psychologie zavedl tento název. Ovšem je zcela rozumné a pochopitelné, že jiní psychologové s tímto analytickým přístupem strukturalismu nesouhlasili. William James, psycholog na Harvardské univerzitě, se domníval, že by se na analýzu prvků vědomí měl klást menší důraz a naopak větší pozornost by měla být věnována jeho proměnlivé, osobní podstatě, jeho přístup byl nazván funkcionalismus, který zejména rozšířil rámec psychologie o chování, co by předmět zkoumání.

1.2.3 Behaviorismus

Odvozeno od anglického *behaviour* (česky chování). Pro strukturalismus a funkcionalismus byl charakteristický systematický přístup k předmětu studia a

psychologii chápali jako vědu o vědomé zkušenosti. Kolem roku 1920 však tyto školy byly nahrazeny novými školami. Největší vliv na vědeckou psychologii Severní Ameriky získal behaviorismus. Zakladatel John B. Watson nesouhlasil s názorem, že předmětem studia psychologie je vědomá zkušenost. Tvrdil například, že psychologie zvířat a psychologie dětí jsou samostatné vědecké disciplíny a že se mohou stát vzorem pro psychologii dospělých, při svých studiích ale ještě o vědomí nehovořil. Vzhledem k tomu, že chování je pozorovatelné a vědomí není, introspekce přestávala stačit a nový směr se rychle uchytil.

Podle Watsona je téměř všechno chování výsledkem podmiňování a prostředí formuje chování jedince posilováním určitých návyků. Dáme-li např. dítěti sušenku, aby přestalo plakat, jeho chování tak spíše posílíme – odměníme. Odměněná reakce byla považována za nejmenší jednotku chování, na jejímž základě mohou vznikat mnohem složitější vzorce chování. Behavioristé uvažovali o psychologických jevech v pojmech podnětu a reakce, čímž došlo ke vzniku názvu S – R psychologie (Stimulus – Response, česky podnět – reakce). Tento přístup nebere v úvahu duševní procesy, o lidském vědomí někdy mluví jako o neproniknutelné schránce (ang. black box) a *sleduje pouze vstupy a výstupy*. Hlavní předností behavioristické psychologie tak byl *psychologický experiment*, který poskytoval jasně vyjádřitelné výsledky.

Představiteli behaviorismu jsou John Broadus Watson, Hunter, Guthrie, Hull, Toman, Skinner. Tuto tradici rozvíjeli též ruští reflexologové Sečenov, Ivan Petrovič Pavlov, Bechtěrev a reaktolog Kornilov.

1.2.4 Neobehaviorismus

Směr vzniklý v důsledku kritiky radikálního behaviorismu ve 30. letech 20. stol. Snaží se překonat mechanické chápání psychiky. Neobehaviorismus upravil rovnici STIMUL - REAKCE na STIMUL - BLACKBOX (Intervenující proměnná) - REAKCE

Představitelé: Clark Leonard Hull, Burrhus Frederic Skinner, A. R. Guthrie, Edward Chace Tolman

1.2.5 Gestaltistická psychologie

Podle německého *Gestalt* (česky tvar). Kolem roku 1912, tedy v období rozvoje behaviorismu v USA, se v Německu začíná prosazovat gestaltistická (tvarová) psychologie. Tento termín byl použit pro označení přístupu, který zastával Max Wertheimer a jeho kolegové Kurt Koffka a Wolfgang Köhler. Centrem zájmu gestaltických psychologů bylo vnímání. Percepční zkušenosti podle jejich názoru závisejí na vzorcích vznikajících v důsledku působení podnětů a dále na organizaci zážitků. *Celek tedy není pouhým součtem částí*, jelikož závisí na vztahu mezi jednotlivými částmi. Když se podíváme na obrázek, uvidíme spíše velký trojúhelník jako jeden tvar než tři malé úhly.

Gestaltičtí psychologové se zabývali vnímáním pohybu, velikosti, dále sledovali proměny barev při změnách osvětlení a tím položili základy současného výzkumu v oblasti kognitivní psychologie.

1.2.6 Neogestaltismus

Rozvinul gestaltistické ideje hlavně ve výzkumu vnímání a myšlení, zdůraznil aktivitu subjektu při řešení problémové situace. Větší důraz klade na osobnost subjektu – na jeho zkušenost (je ovlivněn am. behaviorismem).
Představitelé: F. Heider, H. Helson, K. Goldstein aj.

1.2.7 Psychoanalýza

Psychoanalýza je teorií osobnosti a zároveň metodou psychoterapie. Historie psychoanalýzy se rozvíjela spíše jako součást lékařské psychologie, která částečně navazovala na historii hypnotismu a zakládala se na klinických zkušenostech. Její počátky jsou spojeny se jménem Sigmunda Freuda a spadají na přelom 19. a 20. století. S. Freud psychoanalýzu definoval jako „vědu o

nevědomí“. Ústředním tématem psychoanalýzy je nevědomí, které můžeme definovat jako myšlenky, postoje, podněty, přání, motivy a emoce, jichž si nejsme vědomi. Nevědomé myšlenky se projevují mnoha způsoby, například ve snech, přerěknutích a chybných úkonech. Během volných asociací je pacient vyzván, aby říkal, cokoli mu přijde na mysl, aby mohlo dojít ke zvědomění nevědomých přání. Jedinci si nejsou zcela vědomi některých důležitých aspektů svého chování, jejich zvědomění může přispět k jejich léčení. Mnoho z našeho chování má kořeny v procesech, které jsou nevědomé. Nevědomím rozumí Freud myšlenky, strachy a tužby, kterých si jedinec není vědom, ale které ovlivňují jeho chování. Podle Freuda je agresivní chování založené na vrozeném instinktu.

1.2.8 Marxistická psychologie

Marxistická materialistická psychologie se opírá o fyziologii vyšší nervové činnosti a zkoumá duševní život, jako odraz přírody a společenského bytí, které je zároveň reflexivní činností organismu. Zkoumá, jak vznikají duševní děje z vnějších i vnitřních podmětů, jejich jednotu s fyziologickým nervovým děním a jejich projevy navenek i uvnitř těla.

1.2.9 Moderní vývoj

Do druhé světové války byl dominantním směrem behaviorismus, především v USA. Po válce se zájem o psychologii zvýšil a ukázalo se, že staré postupy již nejsou dostačující. Tento názor byl potvrzen rozvojem počítačů. Herbert A. Simon a jeho kolegové na konci padesátých let publikovali řadu prací uvádějících, jak mohou být psychologické jevy simulovány prostřednictvím počítače. Dále byla v rámci přístupu založeného na zpracování informací přehodnocena řada psychologických konceptů. Noam Chomsky, jehož kniha Syntaktické struktury (v ang. orig. Syntactic Structures) z roku 1957 dala podnět k prvním základním analýzám jazyka a ke vzniku psycholingvistiky a byla dalším důležitým podnětem pro psychologii. Lingvisté se začali zabývat mentálními strukturami potřebnými pro porozumění jazyku a jeho produkci. V padesátých

letech se začala výrazně rozvíjet neuropsychologie. V průběhu 20. století se tedy těžiště zájmu psychologů vrátilo do stejného místa, odkud původně vyšlo, ke sledování vnitřních duševních struktur a procesů, tentokrát ale s novými a lepšími nástroji zkoumání.

1.2.10 Biologický přístup

Snad každá psychologická událost v nějaké míře souvisí s činností mozku a nervového systému. Tento přístup se snaží dát do souvislosti vnější chování s elektrickými a biochemickými událostmi, které se odehrávají uvnitř těla, především v mozku a nervovém systému. Specifikuje neurobiologické procesy, které jsou podkladem pro duševní činnost a chování. Například deprese je vnímána jako porucha v důsledku abnormálních změn nepříznivě ovlivňujících hladinu neurotransmiterů, což jsou chemické látky produkované mozkem, jež umožňují komunikaci mezi nervovými buňkami. Biologický přístup přispěl i ke studiu paměti. Například dětská amnézie může být zčásti způsobena nezralostí hipokampu (podílí se na upevňování vzpomínek), neboť tato část mozku není v období roku až dvou po narození ještě plně vyvinuta.

1.2.11 Kognitivní přístup

Zabývá se *duševními procesy*, jako je vnímání, zapamatování, úsudek, rozhodování a řešení problému. Není založen na introspekci, ale na předpokladech. Tvrdí tedy, že určité chování musíme interpretovat z hlediska duševních procesů. Tomu, co organismus dělá, jinak nemůžeme plně porozumět.

1.2.12 Fenomenologický přístup

Je tradičně spojován se sociálními psychology, kteří se zabývají tím, jak vnímáme, chápeme, a interpretujeme svůj sociální svět. Zdůrazňují jedinečné lidské vlastnosti, jež odlišují zdravé jedince od nemocných lidí nebo zvířat. Podle humanistických teorií je hlavní motivační silou tendence k seberealizaci.

Fenomenologický přístup se intenzivně věnuje studiu osobnosti, je také označován jako přístup humanistický.

1.3 Předmět studia psychologie

1.3.1 Biopsychologie

Předmětem studia biopsychologie jsou zejména neurofyzilogické procesy, jež jsou základem chování a prožívání. Tělo a mysl jsou považovány za neoddělitelný celek. Zkoumání probíhá formou biologických experimentů. Zájem se především soustřeďuje na výzkum mozku. Kladou se otázky, které mozkové oblasti se podílejí na učení, myšlení, pocitech, vnímání, chápání anebo jaké oblasti mozku jsou namáhány při poslechu hudby nebo řešení matematických příkladů apod. V Česku je významným představitelem biopsychologie František Koukolík (např. Koukolík, F. (2002) Lidský mozek).

Roger W. Sperry prováděl experimenty s přerušением spojení mezi oběma hemisférami mozku v oblasti corpus callosum, (tzv. komisurotomii), záhy po operaci epileptičtí pacienti zpozorovali, že se jejich levá ruka chová, jakoby měla svou vlastní hlavu (symptom odcizené ruky – ang. *alien hand*) a někteří pacienti viděli, jak jedna jejich ruka zapíná knoflíky u košile a druhá je odepíná (intermanuální konflikt).

Dalším předmětem studia biopsychologie je evoluční vývoj lidské psychiky a zkoumání jejího genetického základu. Wiliam James (kniha Principy psychologie) vyslovil domněnku, že velká část lidského chování je regulována instinkty podobně jako u zvířat. Edward O. Wilson (kniha Sociobiologie) tvrdí, že se psychické procesy a vlastnosti vyvíjely stejně jako biologické mechanismy procesem přirozeného výběru. Evoluční biopsychologové předpokládají, že v mozku existují vysoce specializované oblasti, např. pro výběr sexuálního partnera nebo pro boj o místo v sociální hierarchii.

1.3.2 Behaviorální psychologie

Předmětem studia behaviorální psychologie je studium *objektivně pozorovatelných faktů* (nikoli introspekce, ta je podle behavioristů nevědecká), smysl má tedy studium chování. Jednotkami chování jsou S – R (stimul – reakce). Při formování osobnosti hraje velmi důležitou roli učení.

V 60. letech minulého století se začaly v behaviorismu prosazovat sociálně-kognitivní teorie učení. Albert Bandura, Julian Rotter, Walter Mischel už předpokládali, že lidé nejsou pouhým produktem vnějších vlivů, ale mohou okolní prostředí aktivně modifikovat a vytvářet. Lidé se pozvolna učí reagovat na různé životní situace díky tzv. observačnímu učení (z ang. observer – přihlížející). Lidské chování je ovlivňováno také tím, že lidé dokážou popsat svou vnitřní psychickou zkušenost. S tím raný behaviorismus nepočítal.

1.3.3 Psychodynamická psychologie, psychoanalýza

Předmětem studia psychodynamické psychologie je prozkoumávání nevědomé oblasti lidské psychiky, tedy nevědomí. Za zakladatele psychodynamického přístupu je všeobecně považován Sigmund Freud. Podle něj všechny duševní prožitky a projevy chování mají svou příčinu, jsou tedy determinovány, a obvykle nemají vědomý racionální důvod, ale nevědomý motiv. Podle Freuda jsou právě nevědomé pudové impulzy (sexuální a agresivní) restriktivně potlačovány společností, což vede k tomu, že jsou přesunuty z vědomí do nevědomí, odkud nadále ovlivňují psychiku. Tím Freud naznačuje, že vědomí je obranným valem proti nevědomí.

Alfred Adler, Carl Gustav Jung, Karen Horneyová, Erich Fromm a Harry S. Sullivan – každý z nich vytvořil vlastní psychodynamické teorie a všechny je charakterizuje studium nevědomí a tvrzení, že zkušenosti v raném dětství rozhodujícím způsobem ovlivňují další vývoj osobnosti. Psychoanalýza se opírá především o klinické případové studie.

1.3.4 Fenomenologický přístup

Předmětem studia fenomenologicky zaměřené psychologie je problematika lidského bytí a jeho smyslu ve světě, tedy prožívání. Je tedy v opozici vůči

behaviorální a psychodynamické psychologii. Fenomenologicky zaměřená psychologie je nedeterministická, předpokládá u člověka schopnost volby. Centrem lidské zkušenosti je vědomí.

Evropský směr (existenciální analýza, *daseinsanalýza*) se zaměřuje na smysl života, dále na prožívání úzkosti, odloučení, izolaci, přijetí apod. Americký směr (humanistická psychologie) zdůrazňuje pozitivní aspekty lidské přirozenosti. K fenomenologicky zaměřené psychologii lze mimo jiné přiřadit různé směry konstruktivistické psychoterapie, jejíž představitelé zdůrazňují, že každý člověk sám v sobě vytváří (konstruuje) realitu, v níž se právě nachází (fenomenální svět). Tak je možné pacientovi nabídnout i jiné alternativy a náhledy při hledání jeho životní orientace.

1.3.5 Gestaltistická psychologie

Předmětem studia tvarově zaměřené psychologie je zkoumání psychických fenoménů celostní (holistické) povahy, a to s využitím metody introspekce. Gestaltisté byli výrazně ovlivněni filosofickou fenomenologií a rovněž se inspirovali objevem magnetického pole. Tvarová psychologie ovlivnila především kognitivní psychologii, sociální psychologii (struktura a dynamika malé nebo velké skupiny) a dále pak psychoterapii.

Max Wertheimer, Kurt Koffka a Wolfgang Köhler tvrdí, že psychické jevy, nemůžeme považovat za pouhou sumu částí, ale vynořují se v duševním světě jako fenomény samy o sobě. Celek je vždy něco jiného, než suma částí, z níž je sám složen. Tvar je komplexní a nadsumativní kvalita. Duševní proces je proto proces strukturování, tvoření celků. Prožívání je dáno do předem daných forem (struktur). Noam Chomsky je myšlenkovým pokračovatelem gestaltismu, neboť tvrdí, že vývoj řeči je determinován geneticky danými mozkovými strukturami, které jsou základem převážně vrozených mentálních programů.

1.3.6 Kognitivní psychologie

Předmětem studia kognitivní psychologie jsou mentální (myšlenkové, rozumové, duševní, psychické), ale především *poznávací procesy*. Kognitivní

psychologie chápe lidskou psychiku jako systém zpracování informací. Zkoumá takové procesy, jako je smyslové poznávání, představivost, fantazie, myšlení, včetně usuzování, rozhodování a řešení problémů, paměť a učení; její výzkum také zahrnuje schopnost abstrakce, řeči a pozornosti. Zaměřuje se rovněž na matematické zpracovávání informací uložených v mozku, na počítačové programování a umělou inteligenci, používá se počítačová metafora analogie mezi lidským mozkem a počítačem. Ukazuje se ale, že průběh zpracování informace v lidské mysli a v počítači je odlišný. Lidská paměť informace spontánně třídí a zpracovává. Jean Piaget je autorem teorie kognitivního vývoje. Herbert A. Simon a Allen Newell zkoumali pomocí počítačové simulace postupy při řešení problémů. Ulric Neisser tvrdí, že chceme-li pochopit chování, musíme zkoumat vnitřní mentální události.

1.4 Základní pojmy obecné psychologie

Psychika (mysl, ang. mind) lze jí definovat jako souhrn duševních dějů během celého lidského života, a že se jedná o schopnost živých organismů odrážet svými stavy okolní skutečnost. Psychika má biologický základ, je vybavena funkcemi, které umožňují plnit biologické cíle. Mnozí psychologové tvrdí, že si uvědomujeme pouze jen její malou část. Psychika má dvě významné kategorie a to vědomí a nevědomí. V současné době rozlišujeme:

psychiku senzomotorickou (odráží rozdílné vlastnosti prostředí)

percepční (odráží složité jevy)

intelektuální (postihuje vzájemné vztahy a zákonitosti, jde tedy o souhrn duševních obsahů a funkcí člověka).

Prožívání vnímáme jako sled uvědomovaných psychických zážitků duševního obsahu. Rozum, cit a vůle se obecně považují za tři hlavní složky prožívání. Proto má každý psychický prožitek tři složky, a to *poznávací, citovou a motivační*, které probíhají při různých stupních jasnosti vědomí nebo bdělosti.

Chování vnímáme jako jakoukoliv vnější činnost, tedy tělesnou aktivitu, již lze snadno pozorovat, zaznamenávat nebo měřit (mimika, gestikulace, zvýšení

krevního tlaku, slinění). Jedná se tedy o souhrn vnějších projevů, činností jednání a reakcí organismu. Na molekulární úrovni je řízeno hypothalamem a limbickým systémem. Rozlišujeme chování *volní* (úmyslné, záměrné), které vede k určitému jednání a aktivitě a je řízeno vědomým záměrem, a *mimovolní* (bezděčné) vesměs se jedná o nepodmíněné reflexy anebo vrozené automatismy.

Molekulární chování – např. změny krevního tlaku, Molární chování – účelná aktivita (většinou učení) s cílem dosáhnout cíle (převážně nasycení, ukojení, saturace apod.), Chování verbální – zahrnuje řeč, volní, Chování neverbální – zahrnuje vzájemné vztahy, mimovolní, Vztahové dimenze – stupeň intimity a moci.

(http://cs.wikipedia.org/wiki/Psychologie#Hlavn.C3.AD_sm.C4.9Bry_psychologie)

1.4.1 Pojetí osobnosti v rámci výzkumu

Balcar (1991, s.68) uvádí, že : „ popis osobnosti vyžaduje – kromě vystižení obsahu jednotlivých prvků – i zachycení jejich úlohy v celku duševního života. V současné psychologii se uplatňují tři různé vzorce pro popis její struktury – 1. vrstevné, 2.typové a 3. faktorové soustavy – a dva různé vzorce pro popis jejího vývoje – pojetí 1.diferenciační a 2. stadiální. V různých pojetích osobnosti bývá zpravidla jeden z alternativních přístupů základní“.

Osobnostní dění je za obvyklých okolností z vnějších činitelů spoluurčováno nejčastěji skutečnou nebo představovanou přítomností druhých lidí. Člověk je pro člověka zpravidla velmi působivým podnětem.: prožívání a chování jedince se mění především v závislosti na projevech druhých lidí. Toto působení je zprostředkováno jednak zvláštní vnímavostí mezi lidmi navzájem, jednak zvláštním způsobem vzájemného styku mezi nimi (Balcar, 1991). s.55

Smékal (2004) se domnívá, že praktická psychologie osobnosti hledá odpovědi na otázky:

- Jakou osobností je tento XY

- Bude tento člověk úspěšný v řešení úkolu (povolání, činnosti), před nímž stojí (odpovídá jeho osobnost požadavkům úkolu – nebo: odpovídá úkol možnostem osobnosti)
- Jak bude tento člověk XY vycházet s člověkem MN, hodí se k sobě, jaká je perspektiva jejich vztahu (hodí se člověk XY do skupiny s S jako její člen – a jakou v ní bude zastávat pozici)
- Jak se bude tento člověk chovat v takové a takové situaci
- Proč je tento člověk takový, jaký je, jak se takovým stal
- Jak se bude utvářet osobnost tohoto člověka, když na něj působí takové a takové události, faktory, podmínky života
- Lze tohoto člověka změnit, ovlivnit a do jaké míry
- Jaké jsou účinné metody zacházení (působení, ovlivňování) s tímto člověkem

Jaké rozeznáváme typy osobností:

Typologie v osobnosti manažera: Připadá vám, že i když se vůči různým lidem chováte stejně, reagují někdy naprosto odlišně? To, co jednou bylo úspěšné, ve vztahu k jiným selže? Je to zcela přirozené, narazili jste na různé osobnostní typy lidí. Stále větší prolínání kultur a pestrá skladba personálu "globálních" firem nutí manažery, obchodníky, marketingové a jiné specialisty vyhledávat a uplatňovat metody, které jim pomáhají rozpoznávat odlišné přístupy, hodnoty a normy lidí, se kterými jednají a na které chtějí uplatnit svůj vliv.

Pro manažerskou a obecně "laickou" praxi jsou v současnosti nabízeny různé koncepty typologie osobnosti. Podmínkou pro možnost každodenního praktického využívání osobnostní typologie je nejen nezbytná míra validity, ale také jednoduchost. Typologie osobnosti spojuje prvky nezbytného metodologického zázemí a snadné praktické aplikace. Typologie pracuje se čtyřmi základními typy osobnosti.

První z nich je analytická osobnost. Ta je zaměřená na detailní poznávání a posuzování věcí. Má ráda činnosti, které vyžadují pečlivé registrování a podrobné analyzování. Je spolehlivá a přesná. Preferuje u sebe i u druhých precizní pečlivou

práci. Analytici potřebují a vyžadují jasná pravidla, která striktně dodržují a očekávají jejich dodržování i od druhých. Rozhodují se pomalu, obtížně. Pro rozhodnutí chtějí maximum informací.

Pragmatická osobnost je orientovaná na dosahování výkonu. Vyhledává složité situace a náročné úkoly. Je to zpravidla člověk, který je silně zaměřen na úspěch. Věří si, přesně ví, kam chce dojít. Bývá přísný k sobě i k ostatním. Pragmatici si váží svého času. Mluví rychle, jasně, hlasitě, pohotově odpovídají na otázky. Mají rádi věcné jednání, které jednoduše shrne výhody a nevýhody názorů, námětů a návrhů, se kterými za nimi přicházíme.

Dalším typem je extrovertní osobnost. Tento typ vyhledává vzrušení a zábavu. Je orientován na prožitek. Má většinou hodně fantazie a imaginace. Mluví hlasitě a rád se baví. Nerad se podřizuje striktně definovaným normám a pravidlům. Chce svobodu a "rozlet". Extroverti mají schopnost generovat tisíce nápadů a okamžitě je prezentovat, což vás někdy může odvést od probírané věci. Extrovert je nepozorný, roztěkaný. Rozsáhlé a nudné výklady nemá rád. Pokud jej včas "nevtáhnete do hry", ztratíte jej.

Naproti tomu sociabilní osobnost má ráda klid, pohodu a dobré vztahy. Je citlivá, dokáže se vcítit do situace a pocitů druhých. Sociabilní osobnosti neradi poslouchají nepříjemné věci, kritiku si neradi připouštějí. Jsou loajální, ochotní poradit. Na vytvoření vztahu potřebují více času, ale potom se jej snaží udržet. Nejsou příliš rozhodní. Obávají se, aby špatným rozhodnutím "něco", ale spíše "někoho" nepoškodili, neztratili dobré vztahy.

Poznali jste sebe nebo někoho ze svého okolí v těchto charakteristikách? Pro většinu z nás je skutečně vždy jedna z výše uvedených charakteristik typická, zároveň však platí, že až na výjimky je osobnost každého z nás tvořena kombinací těchto čtyř osobnostních rysů. Osobnostní typ kohokoliv z nás můžeme přesně a rychle identifikovat prostřednictvím testu. Bylo by však obtížné testovat své kolegy nebo obchodní partnery. Musíme se proto spolehnout na svůj odhad a podle chování, postojů a výrazu daného člověka určit alespoň dominantní osobnostní typ, neboť na detailní profesionální určení si můžeme troufnout až po absolvování speciální průpravy.

Pokud správně odhadneme dominantní typ člověka, můžeme mu přizpůsobit styl komunikace a veškeré jednání. Jaká platí pro jednotlivé typy pravidla a doporučení? Uvedeme ke každému několik základních doporučení.

Pro jednání s analytikem si připravte co nejvíce podkladů a důkazů. Vše přesně a detailně popisujte. Mluvte raději pomalu. Při výkladu postupujte systematicky a snažte se nepřeskakovat témata, o kterých se domníváte, že nejsou příliš důležitá.

Při komunikaci s pragmatikem uvažujte o prioritách, o tom, co je skutečně podstatné a co jasně ukáže smysl a cíl. Zbytečně neprotahujte úvodní řeč, jděte rychle k věci. Pragmatik nemá čas a trpělivost na "řeči o počasí". Mluvte jasně, krátce, konstruktivně. Vyvarujte se "napovídání": co a jak má dělat, co je pro něj dobré a výhodné. Vaše role spočívá v tom, že mu poskytnete podstatné informace, on si udělá závěr a rozhodne.

K extrovertovi se chovejte srdečně a buďte vstřícní. Upoutejte ho něčím. Odlehčete začátek jednání vtipem nebo mu dejte šanci, aby něco zábavného řekl sám. Dávejte při tom jasně najevo, že vás to baví, snažte se mu něčím "nahrát". Poskytujte mu prostor, snese však i vaši "regulaci", pokud se příliš odchýlí od tématu.

Při jednání se sociabilem se chovejte přátelsky a buďte trpěliví. Dávejte mu znát, že si jej vážíte a že jste rádi, že s ním můžete spolupracovat. Nebuďte příliš formální, chovejte se uvolněně. Snažte se navázat dobrý vztah a získat důvěru. Nepospíchejte, mluvte klidně, dodávejte pocit jistoty.

Využívání znalostí o osobnostních typech je důležitým prvkem k dosažení potřebné (pozitivní) odezvy od našich komunikačních partnerů. Abychom mohli správně a co nejpřesněji odhadnout komunikačního partnera a vést s ním úspěšné jednání, je rozumné na začátku absolvovat speciální trénink práce s osobnostními typologiemi, který nabízí řada vzdělávacích firem.

V průběhu tréninku se jeho účastníci seznámí s nejpoužívanějšími osobnostními typologiemi, které jsou vhodné pro využití manažery a obchodníky. Prostřednictvím testových cvičení a rolových her se účastníci naučí rozpoznávat osobnostní typ člověka na základě stylu oblékání, chování i používaných

komunikačních schémat. Součástí této průpravy jsou i návody a doporučení, jak s jednotlivými typy jednat a "co na ně platí". Tréninky zaměřené na osobnostní typologie se realizují především ve velkých společnostech s několikastupňovým systémem řízení, kde jsou získané poznatky užitečným nástrojem jak při výběrech manažerů na konkrétní pozice, tak je pomocníkem pro zefektivnění vnitropodnikové komunikace.

Potom je to už jen věc praxe, postupného získávání zkušeností a systematického zdokonalování psychosociálních dovedností. Kabátek, Aleš (2006).

Nakonečný (1998, s.13) uvádí, že: „výzkum osobnosti může probíhat, když pojem osobnosti není pojmově zcela vymezen a probíhá ve dvou směrech“.

Jako popis vývoje systému

Jako vysvětlování rozdílnosti (variance) v chování jednotlivých individuí s ohledem na zavedené popisné znaky. Důležitými aspekty jsou tu konzistence a kovariance. S tím souvisí dvě charakteristiky osobnosti:

Osobnost jako individuální struktura dynamika chování

Osobnost jako otevřený systém interakcí individua a jeho životního prostředí.

Uvažovaný vztah mezi empirií a konstrukty lze pak schematizovat takto:

Teorie tu vystupuje v několika rovinách, především jako teorie dalších dílčích konstruktů (vlastností osobnosti, postojů) a dále jako teorie výzkumu osobnosti (tj. jako její metodologie). Zůstaneme-li u tohoto pojetí, které dnes v psychologii osobnosti převažuje, když není bez problémů, je nutno vytknout existující rozdíl mezi vědeckým a filozofickým pojetím osobnosti. Spor o pojetí vědecké objektivnosti a přiměřenosti vědeckých metod není zatím odstraněn. (Nakonečný, 1998).

1.5 Důraz na faktorové teorie osobnosti

Hall a Lindzey (2002) uvádějí: „Faktorová analýza – Štatistická výzkumná technika, ktorá korelovaním a analyzovaním meraní povrchových premenných môže izolovať základné faktory vytvárajúce rozmanitosť povrchových faktorov a

može ohodnotiť mieru, nakoplo povrchové faktory odrážajú základné faktory. K technikám zbierania údajov na faktorovú analýzu patrí R-technika, ktorá porovnáva veľa ľudí niekoľkými špecifickými meraniami, P-Technika porovnávajúca skóre jedného človeka pri viacerých meraniach v rozličných situáciách a časoch, Q-technika, ktorá koreluje skóre divoch ľudí pri mnohých rozličných meraniach a diferenčná R-technika, variant R-Techniky, ktorá opakuje merania pri rozličných príležitostiach koreluje zmeny medzi nimi.“ (Hall, Lindzey, 2002).

Faktorová analýza a analýza hlavných komponent nejsou synonyma. Přes mnohé podobnosti se od sebe liší v tak zásadní věci, jako je otázka, co z jednotlivých položek si беру do svých analýz. (Ferjenčík, 2000,s.239).

Síla Cattellova přístupu spočívá v jeho nesporné schopnosti dospět k empiricky podložené analýze složek osobnosti. Toho se dosahuje statistickým postupem známým jako faktorová analýza.

Hlavní body Cattellovy teorie.

Cattell přistupuje k osobnosti popisně.

Cattell klade důraz na predikci.

S Cattellovým popisným důrazem těsně souvisí psychometrický přístup ke zkoumání osobnosti. Podle něj poskytuje „přesné měření“ jediný pevný základ pro vědecký pokrok.

Rysy a faktory:

Rys a faktor jsou dva základní pojmy, které je potřeba vyložit, máme-li plně pochopit Cattellovu teorii. Povaha osobnosti, interpretace chování a individuální měření jsou podrobnějším rozvedením rysové a faktorové soustavy.

Třídění rysů:

- Jedinečné a společné rysy
- Povrchové a pramenné rysy
- Konstituční a prostředím utvářené rysy
- Schopnostní a temperamentové rysy

- Dynamické rysy

Faktory:

Rysy lze dále dělit na rysové prvky. Tyto rysové prvky jsou pramennými rysy či faktory. Prostřednictvím faktorové analýzy rozlišil Cattell velký počet faktorů jejich vzájemných vztahů. Faktory jakožto prvky rozsáhlejšího vzorce lze definovat jako pramenné rysy s přiřazenou číselnou hodnotou, která vyjadřuje jejich korelaci s jinými faktory. Cattell (1950) nabízí jako příklad faktorové sycení, (které jim přiřazuje číselnou hodnotu). (Drapela, 1997).

Mezi vícerozměrné dotazníky lze řadit i relativně nový nástroj, či skupinu nástrojů, která vychází z faktorové analýzy lexika, používaného k popisu osobnosti. Na základě obecných lexikálních hypotéz se v USA, Německu a v Holandsku začaly zkoumat významy přídavných jmen, používaných k popisu osobnosti. Různé výzkumy této oblasti došly nezávazně na sobě k pěti ortogonálním faktorům:

Otevřenost vůči zkušenosti nebo Intelekt.

Svědomitost

Extroverze

Prívětivost

Neuroticismus nebo Emocionální stabilita

(Svoboda, 1999)

2 Ergonomie

Mikuláščík (2007) uvádí, že Mezinárodní ergonomická společnost přijala tuto definici ergonomie: „Ergonomie je vědecká disciplína, která se zabývá vztahy mezi člověkem, jeho činností, technikou a ostatními prvky systému a využívání poznatků, údajů a metod k takovému řešení, aby bylo dosaženo optimální pohody a výkonnosti člověka“. (14. kongres IEA, San Diego, 2000). Ergonomie je interdisciplinární přístup, který komplexně řeší činnost člověka jeho vazby s pracovními prostředky a pracovním prostředím, s cílem optimalizovat jeho psychickou a fyzickou zátěž. Je založena na spolupráci různých vědních oborů (psychologie, fyziologie, antropologie, ekonomie, strojírenství, designu) a jejím smyslem je pochopit, změnit, zlepšit, případně vytvořit nové výrobní linky, stroje, nástroje, práci a pracovní prostředí v integrované podobě za účelem zvýšit produktivitu a efektivnost práce a zvýšit spokojenost a pohodu pracovníků. Jedině toto spojení zajišťuje plně odborné a kvalitní řešení systému člověk – technika – pracovní prostředí. (Mikuláščík, 2007, s.317, 318)

2.1 Ergonomie pracovišť

Ergonomická kritéria, která jsou důležitá při hodnocení ergonomického systému:

- Produktivita systému
- Spolehlivost systému
- Ekonomičnost systému (ve formě finančních nákladů)
- Fyzická namáhavost funkčního systému
- Psychická náročnost systému (v podobě psychické zátěže a nároků na různé schopnosti)
- Bezpečnost, respektive nebezpečnost systému
- Hygieničnost systému
- Estetičnost systému
- Ergonomičnost systému – jde o určení komplexního efektu systému, včetně sociálních aspektů pracovní činnosti (upraveno dle Chundela, 2001).

Ergonomické hodnocení pracovního systému člověk – stroje – pracovní prostředí postupuje podle určitých kritérií a k nim přiřazených parametrů:

- Minimální nezastavěná plocha na jednoho pracovníka
- Minimální světlá výška při denním osvětlení
- Minimální vzdušný prostor
- Pracovní prostor
- Manipulační rovina
- Prostor pro dolní končetiny
- Pracovní poloha
- Pracovní pohyby
- Poměr statické a dynamické práce
- Fyzická namáhavost práce
- Ovládací síly při používání ovladačů
- Manipulace s břemeny
- Zrakové podmínky
- Barevné řešení prostředí a technického zařízení
- Zrakové podmínky pro vnímání v podobě zorného úhlu
- Akustické podmínky
- Mikroklimatické podmínky
- Psychosociální podmínky

(Gilbertová, Matoušek, 2002)

S tím, že jsou brány v úvahu dopady na zdravotní stav pracovníka. Každá profese má svá specifika v náplni práce, v nárocích na zátěž a schopnosti a také v možných zdravotních problémech.

Problémy související s technikou je možno rozdělit do následujících oblastí:

- Antropologické parametry
- Ovladače
- Sdělovače

Veškerá technika v současné době je konstruována s ohledem na lidi, kteří s ní pracují. Antropometrické dimenze se týkají diferenciací s ohledem na pohlaví, věk, pracovní polohu, rozměry těla, pohybový prostor, zorný úhel při práci, zorné pole, které je odlišné pro různé barvy, délky trvání práce, nároky na fyzickou a psychickou zátěž, nároky na zajištění bezpečnosti práce. (Mikuláščík, 2007)

Speciální oblasti ergonomie (Gilbertová, Matoušek, 2002, s.17):

Myoskeletární ergonomie – prevence onemocnění pohybového aparátu

Psychosociální ergonomie – zabývá se psychologickými požadavky při práci a stresovými faktory

Participační (účastnická ergonomie) - Vznik Japonsko, pracovní podmínky jsou navrhovány i realizovány s účastí a spoluprací samotných zaměstnanců.

Rehabilitační ergonomie – profesní příprava handicapovaných osob.

Pracovní spokojenost:

Pracovní spokojenost jakožto jev je psychology systematicky studován od 30.let minulého století. Pracovní spokojenost jako psychologickou kategorii je vhodné akceptovat ve dvou sémantických odlišnostech, na které upozornil Kolárek (1986):

Spokojenost v práci - komponenty vztahující k osobnosti pracovníka a k obecnějším podmínkám, toto pojetí pracovní spokojenosti převažuje

Spokojenost s prací - význam spojený s výkonem, konkrétní činností, s jejími fyzickými a psychickými nároky, společenským ohodnocením apod. (Štika a kol., 2003, s.111)

3 Firemní kultura

Firemní nebo také podniková kultura je jev, který má značný vliv na úspěšnost firmy i efektivitu práce zaměstnanců. Podniková kultura představuje pojem, který nemá jednoznačnou definici. Můžeme ji vnímat jako souhrn představ, přístupů a hodnot ve firmě všeobecně sdílených a relativně dlouhodobě udržovaných, které se tak osvědčily, že jsou chápány jako všeobecně platné. (Lukášek, 2004)

Řada organizací má vysoké požadavky na to, aby se noví členové pracovního kolektivu ztotožnili a zvládali pravidla firemního prostředí a dodržovali firemní kulturu.

V současné době je podniková kultura jedním z klíčových faktorů konkurenceschopnosti a prosperity podniku, kterou může svým působením zcela výrazně ovlivnit. Úspěch podniku závisí nejen na ekonomické moci, ale i na síle podnikové kultury zprostředkovává význam jednotlivých událostí podniku. (Lukášek, 2004)

Systém podnikové kultury se formuje buď na základě přirozeného vývoje vzhledem ke konkrétní sociální struktuře spolupracovníků, nebo cílevědomě ze strany vedení podniku v podobě zásad a norem. V nejširší rovině jde o psaná nebo nepsaná pravidla společenského styku, hodnotové preference, zásady a pravidla pracovní morálky, loajality k podniku, vztahu k zákazníkům a podnikovým partnerům. Tvoří východisko pro nejvyšší rovinu podnikové kultury, kterou je oblast symbolů a výrazových forem jednání. Na první pohled rozeznatelnou a jasnou složku tak tvoří vnější projevy společenského styku, architektura a vybavení pracovišť, podnikové symboly, oslavy, mýty, podnikový žargon, oblečení apod. (Armstrong, 1999)

3.1 Prvky firemní kultury

Viditelné a hmatatelné prvky organizace, které lidé slyší, vidí nebo cítí, můžeme označit jako artefakty - architektura budov, vybavení podniků, výroční zprávy podniků, propagační materiály, produkty vytvářené podnikem. Vnějšímu vzhledu a vybavení svých budov věnují podniky v současné době velkou

pozornost. Pro identitu podniku má tento aspekt nejen význam navenek, ale také dovnitř. Společnost, ve které jsem prováděla výzkum, je specifická také tím, že právě prochází celkovou restrukturalizací. Lze se tudíž setkat s prvky, které z valné části připomínají ještě socialistické hospodářství. Právě tak totiž vypadají pracovní podmínky pracovní divize ve starém, nerekonstruovaném pracovním prostředí.

Mezi artefakty nemateriální povahy je zahrnut především jazyk používaný v podniku, zvyky, rituály a ceremoniály. Ale i historky a mýty, firemní hrdinové. Dovolím si malou poznámku stran skutečnosti, že označení „firemní hrdina“ je u nás pojímáno spíše ironicky. Specifický jazyk používaný v podniku (souvisí například s odvětvím, kterému se podnik věnuje) zase odráží hodnoty zastávané v podniku, míru formálnosti nebo neformálnosti vztahů a je důležitým ukazatelem vzájemného porozumění uvnitř podniku. Firemní řeč, kterou tvoří odborný slang, ale i různá slovní spojení zprostředkovávající firemní hodnoty a normy představuje jeden ze symbolů firemní kultury.

Mezi zvyky, které bývají v rámci podniků často udržovány a tvoří významnou součást firemní kultury patří například oslavy narozenin nebo vánoční večírky, které přispívají k integraci podniku. Rituály mají symbolickou hodnotu, odehrávají se na určitém místě, v určitém čase a zahrnují způsoby chování, které jsou v podniku v dané situaci a daném čase očekávány. Jedná se například o rituály zdravení, hlasování na poradě, různé reference zaměstnanců atd. Ceremoniály lze popsat jako připravené slavnostní události konané při speciálních příležitostech. Připomínají a posilují podnikové hodnoty, oceňují úspěchy a oslavují firemní hrdiny. (Bedrnová a kol., 1994)

4 Pracovní výkon

Pracovní činnost svou podstatou představuje cílevědomé, systematické a záměrné působení na vnější svět. Jejím prostřednictvím člověk získává nezbytné prostředky k zajištění své individuální i druhové existence. V procesu společenské práce se tvoří hodnoty. Současně však práce aktivně formuje a rozvíjí psychiku člověka a jeho osobnost.

(Pauknerová, 2007, s.152)

Bělohlávek (1996, s.57) uvádí, že: „ z praxe víme, že univerzální návody jak pracovat s lidmi, jak lidi ovlivňovat, jak s nimi dobře vycházet atd.často selhávají.Jednání, které se osvědčilo v jednom případě,má u jiného člověka efekt jiný, nebo dokonce opačný.Mezi lidmi jsou velké rozdíly a tyto rozdíly musíme respektovat, chceme-li dosáhnout úspěšných výsledků ve vedení lidí,vyjednávání či předvídání jejich reakcí.Rozdíly mezi jednotlivci,ale také jejich společné charakteristiky postihuje pojem osobnost“.

Osobnost je jedinečné spojení psychických rysů, které charakterizuje jednotlivce. Psychickými rysy rozumíme.

- Schopnosti, dovednosti a znalosti
- Vlastnosti
- Potřeby,motivy, postoje, hodnoty

Poznání osobnosti lidí nám umožňuje

- Předvídat nebo dodatečně vysvětlovat jejich chování v různých situacích
- Hledat pro ně adekvátní způsob motivace
- Odhadovat jejich profesionální úspěšnost v různých funkcích

Osobnost člověka totiž formují tři skupiny faktorů

- Faktory biologické – genetické zvláštnosti nervové soustavy a hormonální soustavy, důsledky onemocnění a úrazů
- Faktory sociální- působení rodičů, spolužáků, přátel, později spolupracovníků a nově založené rodiny

Faktory kulturní – kultura národa a společenské skupiny – zvyky, normy, očekávané jednání, jazyk atd. (Bělohlávek, 1996).

4.1 Definice pracovního výkonu

Pracovní výkon je výsledek pracovní činnosti vykonané v určitém čase za určitých podmínek. Výkony lidí se liší jak intraindividuálně, tak interindividuálně a to i za stejné objektivní situace. Výkon jednotlivce se tedy může v relativně krátkých časových intervalech značně měnit. Vzhledem k těmto okolnostem nelze každý výkon měřit ztrátou energie za určitou dobu, Jako vhodnější se proto jeví zabývat se celkovou výkonností.

Výkonnost je schopnost jedince vykonávat určitou pohybovou, intelektuální či kombinovanou činnost (učení, sport, práce) hodnocenou jejím množstvím (rychlost v čase, přesností, množstvím chyb) a mírou únavy. (Hartl, 1993).

Výkonnost pracovníků se během pracovního dne mění. Děje se tak úměrně s množstvím a namáhavostí řešených úkolů v průběhu směny, pracovního dne a týdne, v závislosti na ročním období, typu pracovní činnosti apod. (Pauknerová, 2007).

4.2 Jednotlivé přístupy

Etapy práce.

Rozpracování se (tj. nácvik). Pracovník postupně začíná zvládat nutné pracovní úkony a operace, postupně dosahuje své maximální výkonnosti

Přivyknutí si práci. Pracovník si osvojuje pravidelný rytmus práce, kdy zvládne a určitým způsobem zautomatizuje potřebné úkony a operace.

Aktivace. Tato etapa se vyznačuje změnami v motivaci pracovníka díky tomu, že po určité době automatizovaného vykonávání činnosti na něj začínají negativně působit vnější i vnitřní podněty, k překonání tohoto stavu musí obvykle vyvinout určité volní úsilí.

Únava. Znamená postupné snižování pohotovosti a celkové výkonnosti pracovníka.

Pracovní křivka vyjadřuje v určitém okamžiku zátěž pracovníka mírou využití jeho kapacity. Křivka ukazuje, jaká je u pracovníka schopnost výkonu a schopnost déletrvajícího výkonu., tedy vykonávání týž úkonů po sobě.

Je důležité rozlišovat mezi pracovní křivkou práce *duševní* (spojitá) a *fyzické* (nespojité). (Pauknerová, 2007).

4.3 Determinanty pracovního výkonu

Technické, ekonomické, a organizační podmínky patří mezi objektivní determinanty výkonu, které ve vzájemné kombinaci a kvalitě ovlivňují jednotlivé pracovníky ohledem na jejich osobnostní předpoklady a další činitele ovlivňující výkonnost. Mezi technické, ekonomické a organizační podmínky náleží např.:

- technická úroveň a vybavení pracoviště, strojů, nástrojů, výrobního zařízení,
- celková úprava a uspořádání pracoviště, pracovní nábytek,
- uspořádání sdělovačů a ovladačů u strojů a strojních zařízení,
- používané technologické postupy,
- fyzické podmínky práce,
- dodržování hygieny a bezpečnosti práce,
- způsob delegování práce a její organizace,
- způsob odměňování pracovníků, mzdové ohodnocení, další zvýhodnění,
- pracovní doba, směnnost provozu,
- způsob zajišťování a realizace výrobních, technických a organizačních změn.

Společenské podmínky působí zvnějšku na pracovníka jako soubor pravidel, norem a tradic, které odrážejí širší celospolečenské podmínky z hlediska platných právních morálních a politických aspektů a názorů.

Osobní determinanty výkonnosti pracovníka zahrnují vnitřní činitele ovlivňující výkonnost. Jedná se o individuální předpoklady pracovníka pro práci, především v oblasti (Pauknerová, 2007):

- tělesných a duševních předpokladů
- odborné připravenosti a kvalifikace
- osobních vlastností, morální bezúhonnosti
- motivovanosti k práci – např. pracovní zájmy
- zdravotního stavu pracovníka, a to i z časového pohledu

Optimální řízení výkonu pracovního týmu představuje jednu ze základních determinant úspěchu manažerské práce. V praktické rovině se jedná o nalezení optima multifaktoriálního systému sestávajícího se z formulování pracovních úkolů, vzdělávání zaměstnanců, hodnocení práce, systému motivace a hodnocení zaměstnanců. Řízení pracovního výkonu na úrovni organizace je potom procesem integrujícím individuální zlepšování pracovního výkonu zaměstnanců, rozvoj jejich pracovních schopností, adaptaci zaměstnanců na hodnoty organizace a efektivitu řídicí práce na všech úrovních manažerské hierarchie. (Urban, 2002)

4.4 Vztah pracovního prostředí a pracovního výkonu

Vztah pracovního prostředí a pracovního výkonu ovlivňuje spokojenost zaměstnanců.

Spokojenost zaměstnanců má pro firmu řadu důsledků: Ovlivňuje pracovní výkonnost, odráží se ve kvalitě výroby a spokojenosti zákazníků, ve fluktuaci, pracovní absenci i loajalitě zaměstnanců. Organizace usilující o růst výkonnosti nemohou očekávat, že tohoto cíle dosáhnou s nespokojenými zaměstnanci. Plné spokojenosti všech zaměstnanců zpravidla není dosažitelná. Značná část pracovní nespokojenosti je však zbytečná a lze ji poměrně snadno odstranit. Souvisí totiž s manažerským stylem, s výběrem zaměstnanců, způsobem vymezení pracovních pozic a objektivitou v hodnocení. Pracovní spokojenost zaměstnanců výrazně podmiňují především mezilidské vztahy. Častým zdrojem nespokojenosti jsou různé formy manažerského selhání: neodůvodněné upřednostňování určitých pracovníků, projevy nedůvěry, neplnění slibů, neřešení konfliktů a stížností, poskytování neúplných informací a nedostatečné vysvětlování úkolů, nevyužívání návrhů ze strany zaměstnanců, pěstování nadměrně soutěživého prostředí, ale i

nedostatek času, který manažer svým zaměstnancům věnuje. K latentní nespokojenosti přispívá i neschopnost manažerů pochválit zaměstnance za dobře odvedenou práci nebo postavit se při konfliktu, ve kterém je v právu, na jeho stranu. Značná část zaměstnanců očekává dnes od svých nadřízených kooperativní způsob řízení, umožňující vyjádřit se a ovlivnit rozhodnutí dotýkající se jejich práce. Příčinou nespokojenosti je mnohdy přílišná centralizace rozhodování, vydávání komplikovaných směrnic neodrážejících stav věcí, nevyužívání zkušeností zaměstnanců apod. Spokojenost posiluje naopak kultura otevřené a přímé komunikace a jasných "pravidel hry". Zkušenosti například ukazují, že zatímco manažeři se často brání pravidelnému hodnocení svých zaměstnanců (mj. proto, že jim nechtějí sdělovat nepříznivá hodnocení), zaměstnanci objektivní hodnocení svého výkonu často postrádají. Nepříznivé pracovní vztahy mohou být i důsledkem neprofesionálního personálního řízení: Špatného výběru, při kterém se nedaří správně posoudit motivaci osob, identifikovat konfliktní, nepřizpůsobivé nebo nespolupracující osoby, ale i neprůhledného obsazování významných pozic a prosazování známých. K nedoceněným faktorům spokojenosti patří i prostor pro osobní soukromí zaměstnance: Pod vlivem průzkumů dochází dnes ve světě k postupnému opouštění otevřených kancelářských prostor a návratu ke konvenčnímu uspořádání pracovišť, respektujícímu potřebu osobního soukromí.

K vyšší spokojenosti zaměstnanců mohou organizace přispět i vymezením pracovních pozic. Častou chybou je vytváření pozic nadměrně specializovaných, s malým rozsahem úkolů, přinášejících nejen monotónní práci, ale i problémy dalšího profesního uplatnění zaměstnanců. Výzkumy ukázaly, že různorodá práce dokáže dokonce v jisté míře kompenzovat pracovní vypětí, plynoucí z náročnosti pozice. Faktorem nespokojenosti, spojeným s vymezením pozice, je i situace, kdy zaměstnanec přesně neví, co od něj organizace očekává, na základě jakých kritérií bude hodnocen, kdy se setkává se vzájemně si odporujícími požadavky, nebo kdy se mu jeho práce jeví jako zbytečná. Předcházet těmto problémům lze nejlépe pomocí jasně definovaných pracovních pozic; v případě pozic spolupracujících s různými útvary je přitom vhodné, aby na popisu pozice spolupracovali manažeři

všech dotčených organizačních částí firmy. Problematika odměňování je často považována za hlavní zdroj nespokojenosti, průzkumy však tento názor většinou neprokazují. Zdroje pracovní nespokojenosti, které se zde vyskytují, jsou spíše než s absolutní výší platu často spojeny s nedostatečnou objektivitou hodnocení, nedostatečnou vazbou odměňování na výkonnost nebo s nedostatečnou diferenciací odměňování výkonných a nevýkonných. Vyskytnou-li se v této oblasti problémy, je na místě zvážit revizi systému odměňování: analyzovat skutečné nároky pozic, zvýraznit výkonové složky odměňování a zavést pravidelné hodnocení založené na transparentních kritériích.

Spokojenost a motivace zaměstnanců jsou součástí řídicí odpovědnosti i vizitkou manažerské práce: Svou odpovědnost za osobní (ne)spokojenost stovek zaměstnanců by si měl uvědomit zejména vyšší a vrcholový management. Vzhledem k významu pracovní spokojenosti je třeba ke zjišťování a odstraňování příčin nespokojenosti přistupovat profesionálně a bez obav, stejně jako k ostatním faktorům firemní výkonnosti. (Urban, 2002)

4.5 Benefity

Překvapte své zaměstnance. Lze si koupit loajalitu zaměstnanců a královsky je zaplatit. Někdy je však výhodnější začít myslet trochu jinak než je běžné a soustředit se na hledání nefinančních benefitů. Nefinanční benefity můžou přitáhnout zájem zaměstnanců a učinit z vaší firmy místo, kde lidé rádi pracují a angažují se. Inspirací se vám může stát pár nefinančních benefitů:

Nápoje a svačiny zdarma. To je vyzkoušená metoda. Pokud budou chlebíčky obložené podle zásad zdravé výživy, dostane zaměstnavatel pár "bodů" navíc za zájem o zdraví zaměstnanců.

Odpolední videoprogram. Platí rovnice: Samá práce + žádná zábava = nudné pracoviště. Zkuste třeba ve čtvrtek odpoledne nabídnout zaměstnancům nějaký zábavný videoprogram v konferenčním sále.

Oslavujte společné úspěchy. Večírek s občerstvením na oslavu nějakého úspěchu dokáže nadchnout lidi a upevnit kolektiv.

Spoluvlastnictví akcií. Dejte lidem alespoň malý podíl na akciovém kapitálu firmy a zájmy všech budou najednou propojeny.

Večeře pro dva. Nezapomínejte ani na životní partnery zaměstnanců.

Společenská místnost pro oddech a hry. Může v ní být například kulečník, herní konzole, ale třeba i šachy a "Člověče nezlob se". Záleží jen na tom, čemu dávají vaši zaměstnanci přednost.

Kancelářské prostředí. Lidé neradi pracují ve stísněném a neestetickém prostoru. Spokojení jsou naopak v prostředí, které je stylově upraveno a funkčně vybaveno a kde je dostatek místa.

Volné lístky na sportovní akce. Překvapte své zaměstnance nabídkou volných vstupenek na sportovní utkání, o která je mezi lidmi velký zájem.

V letních vedrech občas zmrzlinu zdarma. Určitě tím získáte další body v loajalitě zaměstnanců. Očkování proti chřipce zdarma. Zimní období je pak ve firmě produktivnější, zaměstnanci jsou zdravější, spokojenější. Kvalitní a výkonný kávovar. Zapomeňte na levné automaty na kávu a investujte do něčeho výkonného a kvalitního. Káva je pro pohodu na pracovišti mimořádně důležitá. Den volna jako překvapení. Každý uvítá, když si může vzít den volna, tím spíše, když s ním nepočítá, není-li součástí plánu dovolených.

Podpora přátelských vztahů na pracovišti. Zjistilo se, že zaměstnanci, kteří nezískají mezi svými spolupracovníky přátele, s větší pravděpodobností z firmy odejdou. Naopak ti, kteří na pracovišti přátele mají, se v práci více angažují. Podporujte proto nejrůznějším způsobem navazování a udržování přátelských vztahů v pracovních kolektivech. Tolerujte ležérní oblečení zaměstnanců. Jedním z důvodů výpovědi bývá, že se zaměstnanec necítí dobře v předepsaném oblečení, že by raději pracoval bez kravaty a saka. Mnohé firmy proto tolerují neformální oblečení, což zaměstnanci velmi oceňují. Pozitivní motivace a příležitost k úspěchu. Četné studie dokazují, že zaměstnanci, kteří jsou pravidelně chváleni za dobré výkony a dostávají příležitost dělat to, co jim jde nejlépe, jsou velmi loajální a produktivní. Parkování a doprava do zaměstnání zdarma. Místo zvyšování platů nabídněte zaměstnancům, že jim zaplatíte parkování a dopravu do zaměstnání. Je to malé gesto, ale zaměstnanci jej ocení. Masáž zdarma. Ke snížení nadměrného

stresu může přispět masáž. Pozvěte do firmy maséra alespoň jednou za měsíc nebo i během dnů s větší stresovou zátěží. (Franeck, 2008)

5 Emotivita

V oblasti emotivity má významný vliv na pracovní výkon depresivní ladění. Deprese zhoršuje soustředění či výkon v oblasti krátkodobé pracovní paměti. Očekáváme přímý dopad podmínek pracovního prostředí na depresivní prožívání, resp. výskyt depresivních symptomů.

5.1 Deprese a jejich dělení

Deprese se dříve dělily na primárně psychogenní a symptomatické. Symptomatické deprese se objevují jako sekundární důsledek postižení mozku buď organickou nemocí nebo celkovou poruchou metabolickou (např. jaterním selháním apod.). (Höschl a kol., 2002)

K psychogenním depresím patří deprese:

- endogenní, u kterých se předpokládala biologicky daná příčina;
- reaktivní, jež představovaly nepřiměřeně velkou, nepřiměřeně hlubokou či nepřiměřeně dlouhou reakci na utrpěnou ztrátu nebo trauma;
- neurotické, u kterých se poukazovalo na různé nepříznivé vlivy ve vývoji jedince.

Současný pohled bere v úvahu především rozsah a hloubku příznaků a průběhové charakteristiky. Dle těchto kritérií potom deprese můžeme dělit na (Honzák, 1999):

- mírné;
- středně těžké;
- těžké.

5.2 Příznaky deprese

Mezi základní příznaky deprese patří patická nálada, obvykle smutek nebo ztráta zájmů či potěšení téměř ze všech obvyklých činností a zábav. Tato porucha je spojena i s jinými příznaky depresivního syndromu, jako jsou porucha chuti k jídlu, změna tělesné hmotnosti, poruchy spánku, psychomotorická agitovanost či retardovanost, ztráta energie, pocity bezcennosti či viny, obtížné soustředění a

přemýšlení, myšlenky na smrt nebo sebevraždu či dokonce sebevražedné pokusy (Höschl a kol., 2002).

Deprese je také někdy provázena somatickými symptomy, a to například sevřením na hrudi, bolestmi svalů, kloubů, pocity tíže v končetinách. Zhoršený je výkon sociálních a pracovních nebo jiných důležitých funkcí. Depresivní člověk se stahuje od přátel a rodiny a zanedbává to, co bylo předtím zdrojem jeho potěšení.

Dalšími příznaky je snížená popřípadě zvýšená chuť k jídlu, insomnie, která zahrnuje jak poruchu usínání, tak buzení v noci a neschopnost ráno dospat.

Výzkumná část

6 Přehled hlavních teoretických a praktických problémů práce a její cíle

V pracovním prostředí je nepřehledná řada faktorů, které ovlivňují jedince v jeho pracovní činnosti. Management očekává po zaměstnanci, aby v ideálním případě dlouhodobě podával vysoký pracovní výkon. Manažeři jsou odpovědní za efektivní chod organizace, tak aby byly plněny stanovené cíle. Za splněními úkoly se nacházejí zaměstnanci s odlišnou mírou spokojenosti. Předpokládám, že pracovní prostředí je jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících pracovní proces, výkonnost pracovníka i jeho subjektivní prožitek při pracovní činnosti.

V rámci výzkumných okruhů se zabývám následujícími otázkami:

- zda existuje vztah mezi některými aspekty pracovního prostředí a pracovního výkonu zaměstnanců
- zda se podmínky pracovního prostředí odrážejí v subjektivním prožitku a emotivitě zaměstnanců
- zda se emotivita zaměstnanců v určitém pracovním prostředí mění v čase (odstup jednoho kalendářního roku)

K dispozici jsem měla dvě skupiny pracovníků ve dvou provozech, které se výrazně lišily pracovním prostředím. Výzkum jsem dále směřovala k tomu, abych zjistila, nakolik se pracovní prostředí krátkodobě i dlouhodobě odráží v emotivitě zaměstnanců. Sledovala jsem projevy deprese a to i z dlouhodobého hlediska, kdy jsem dotazník zaměřený na emotivitu administrovala s odstupem jednoho roku.

Navazuji na teoretickou část této diplomové práce, která je zaměřena na problematiku pracovního prostředí ve vztahu k pracovnímu výkonu zaměstnanců. Vzhledem ke složení zkoumaného souboru, je věnována pozornost ergonomii pracovišť, pracovnímu výkonu a vztahu mezi pracovním prostředím a výkonem. Oblast prožívání a emotivity jsem zpracovala samostatně. Sleduji výskyt symptomů deprese u zkoumaných pracovníků, a to jak symptomů

specifických, tak symptomů nespecifických. Díky spojení těchto zkoumaných ukazatelů se práce dostala ze své původního zaměření na oblast pracovní psychologie, také do oblasti psychologie klinické, nebo alespoň na její pomezí.

V literatuře, kterou jsem sledovala v rámci předmětu výzkumu, je spojení pracovní a klinické psychologie poměrně málo zastoupeno. Odděleně lze však nalézt dostatek materiálů a článků, které se zabývají jak pracovní psychologií, např. ergonomií pracovišť, enviromentálními vlivy na pracovní výkon, aspekty vedení společností, přímého vedení pracovníků. Nejvíce odkazů se týká otázek motivace a motivačních faktorů v rámci pracovního procesu. Pro oblast klinické psychologie lze nalézt nepřehledné množství odkazů, týkajících se deprese, především jako klinické jednotky. Zkoumány jsou nejčastěji vztahy příznaků deprese s psychiatrickými a somatickými onemocněními, dále je pomocí přítomnosti a závažnosti symptomů deprese posuzován efekt farmakologické léčby. Bylo poměrně obtížné v rámci těchto vzájemně nesourodých skupin zdrojů najít takové informace, které jsou významné pro obě oblasti, tj. pracovní i klinické psychologie.

7 Hypotézy

Cílem této práce je tedy zjistit, zda existuje souvislost mezi některými aspekty pracovního prostředí na pracovišti, výkonností jedince a vlivem emotivity na výkon a subjektivní pracovní spokojenost. V případě, že takovéto aspekty existují, tak se zajímám o to, jakým způsobem pracovní prostředí ovlivňuje pracovní výkonnost. Zda pracovní prostředí působí stimulačně a zvyšuje výkonnost pracovníka či naopak horší pracovní podmínky útlumově a výkonnost se tudíž snižuje. Dalším cílem, v případě, že se prokáže hypotéza o vztahu mezi pracovním prostředím a výkonností je zjistit, zda existují nějaké rozdíly v tom, jak pracovní prostředí ovlivňuje pracovní výkonnost. Vzhledem k možnosti sledovat dané pracovní skupiny v průběhu necelého jednoho roku jsem se také zajímala o stránku emočního prožívání, respektive jsem sledovala subjektivní přítomnost symptomů deprese.

Stanovuji následující hypotézy:

H1: Po roce sledování existuje statisticky signifikantní rozdíl v ukazateli kvality i kvantity práce mezi skupinami s rozdílným pracovním prostředím, a to ve smyslu lepší kvality i kvantity práce u skupiny pracovníků s lepšími pracovními podmínkami.

H2: Existuje statisticky významné zvýšení v subjektivní míře depresivity (dle celkového skóru dotazníku BDI-II) u skupiny pracovníků pracujících ve starém pracovním prostředí, proti skupině pracovníků v novém pracovním prostředí, a to do jednoho měsíce po změně pracovního prostředí.

H3: Předpokládáme, že rok po změně pracovního prostředí nebude statisticky významné zvýšení v subjektivní míře depresivity (dle celkového skóru dotazníku

BDI-II) u skupiny pracovníků pracujících ve starém pracovním prostředí, proti skupině pracovníků v novém pracovním prostředí.

H4: Očekáváme statisticky významnou alespoň střední negativní statistickou závislost mezi depresivitou a kvalitou práce a také mezi depresivitou a kvantitou práce na obou pracovištích, a to v období do jednoho měsíce po změně pracovního prostředí.

H5: Skupina pracovníků s lepším pracovním prostředím bude na začátku výzkumu vykazovat významně vyšší hodnoty v inventáři NEO v dimenzích Svědomitost, Přívětivost, Otevřenost a Extraverze a současně významně nižší hodnoty v dimenzi Emocionální stability (Neuroticismu) v porovnání s pracovníky v horším pracovním prostředí.

V rámci stanovených hypotéz je potřeba zdůraznit, že v rámci H4 je potřeba splnit současně více podmínek, aby mohla být hypotéza přijata. Střední statistická závislost je dána hodnotou korelačního koeficientu r minimálně 0,3 a více. Podmínka musí platit jak pro vzájemnou souvislost depresivity a kvality práce, stejně tak depresivity a kvantity práce. Negativní souvislost předpokládáme na základě úvahy, že čím více je přítomno depresivních symptomů, tím je nižší pracovní výkon pracovníků.

8 Aplikovaná metodika

Pro zkoumaný vzorek jsem použila celkem čtyři metody: NEO pětifaktorový osobnostní inventář, Rating výkonnosti a Rating spokojenosti a Beckův inventář deprese, druhou verzi BDI-II. Osobnostní dotazník, Rating spokojenosti a Beckův inventář deprese vyplňují zaměstnanci sami, Rating výkonnosti je objektivním hodnocením přímého nadřízeného či vedoucího divize.

8.1 NEO-FFI

Jedná se o pětifaktorový osobnostní inventář, který byl vytvořen na základě lexikálního rozboru. Autoři zahraniční verze jsou P.T.Costa a R.R. McCrae, českou adaptaci vytvořili M. Hřebíčková a T. Urbánek (2001). Individuální rozdíly mezi jedinci jsou redukovány na pět základních dimenzí, které popisují osobnost na nejvyšší úrovni abstrakce. Původní autoři McCrae John (1992) navrhli pojmenování pěti faktorů podle prvních písmen jejich anglických názvů (Openness to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism). Počáteční písmena vytvářejí akronym OCEAN, který je mnemotechnickou pomůckou k zapamatování všech faktorů. V základu se inventář opírá o obecnou lexikální hypotézu souboru slov, které používáme k vyjádření vlastností osobnosti. Nejprve se vyberou a uspořádají slova popisující vlastnosti osobnosti, je vytvořen jejich úplný seznam, obvykle z přídavných jmen, které vyjadřují individuální rozdíly. Slova jsou dále rozdělena do kategorií podle relativně stálých dispozic osobnosti. Jako reprezentativní byla pro jednotlivé kategorie vybrána ta přídavná jména, na jejichž zařazení do příslušné kategorie se shodne většina odborných posuzovatelů. Dosud existují 3 verze NEO inventářů: NEO-Personality Inventory, revidovaná verze NEO-PI-R a NEO Five-Factor Inventory. Následující tabulka ukazuje, jakým způsobem lze charakterizovat pracovníky s vysokým a nízkým skóre v jednotlivých škálách inventáře.

Tabulka 1 Charakteristiky jednotlivých osobnostních dimenzí NEO-FFI (Hřebíčková, Urbánek, 2001)

Lidé s vysokým skóre	Škála	Lidé s nízkým skóre
napjatý neklidný nejistý nervózní labilní hypochondrický	N: Neuroticismus Zjišťuje míru přizpůsobení nebo emocionální nestabilitu, neuroticismus. Rozlišuje jedince náchylné k psychickému vyčerpání a nereálným ideálům od jedinců vyrovnaných a vůči psychickému vyčerpání odolných.	klidný relaxovaný vyrovnaný stabilní sebejistý spokojený uvolněný
sociabilní aktivní povídavý optimistický zábavný orientovaný na lidi	E: Extraverze Zjišťuje kvalitu a kvantitu interpersonálních interakcí, úroveň aktivace, potřebu stimulace.	uzavřený vážný mlčenlivý orientovaný na úkoly tichý
zvědavý všestranné zájmy originální imaginativní tvořivý pokrokový	O: Otevřenost vůči zkušenosti Zjišťuje aktivní vyhledávání nových zážitků; toleranci k neznámu a jeho objevování.	konvenční přízemní úzké zájmy neanalytický neumělecký
konzervativní dobrosrdečný laskavý důvěryhodný pomáhající upřímný důvěřivý	P: Přívětivost Zjišťuje kvalitu interpersonální orientace na kontinuu od soucítění po nepřátelskost v myšlenkách, pocitech i činech.	cynický surový podezřivý nespolupracující pomstychtivý bezcitný
spolehlivý pracovitý disciplinovaný přesný punctičkářský pořádkumilovný náročný na sebe	S: Svědomitost Zjišťuje individuální úroveň při organizaci, motivaci a vytrvalosti na cíl zaměřeného chování. Odlišuje spolehlivé, na sebe náročné lidi od těch, kteří jsou lhostejní a nedbalí.	nespolehlivý líný bezcílný nedbalý lhostejný bez vůle požitkářský

8.2 Rating výkonnosti

Jedná se o devítibodovou škálu, kterou vyplňuje přímý nadřízený posuzovaných pracovníků, nebo vedoucí divize. Rating hodnotí Přizpůsobivost, Spolehlivost, Teoretické znalosti vykonávané práce, Kvalitu práce a Kvantitu práce. Vyšší hodnocení vždy znamená lepší míru nebo vyšší zastoupení sledovaného jevu. Sporná může být objektivita škály, podle mého názoru hraje při hodnocení významnou zkreslující roli kvalita interpersonálních vztahů mezi zaměstnancem a jeho nadřízeným. Vzhledem k tomu, že znám podmínky na obou posuzovaných pracovištích, alespoň orientačně jsem v pohovoru s nadřízenými

zjišťovala, zda existují nějaké překážky pro co nejobektivnější vyplnění ratingu výkonnosti.

8.3 Rating spokojenosti

Je pouze doplňkovou metodou v zadávané dotazníkové baterii. Jedná se o subjektivní výpověď o potřebách zaměstnanců, odpovědi jsou pouze ano – ne. Její vyhodnocení jsem provedla pouze v rámci procentuálního zastoupení odpovědí.

8.4 Beckův depresivní inventář

Beckova sebesposuzovací škála deprese, vychází z Beckovy kognitivní teorie deprese (Beck a kol., 1979). Inventáři BDI-II (Beck a kol., 1999) předcházela starší verze, se kterou mají psychologové bohaté zkušenosti především v oblasti klinické psychologie. V současné praxi je již používána druhá verze této metody. Beckova sebesposuzovací škála depresivity je screeningovou zkouškou, velmi vhodnou do psychologické, psychiatrické, lékařské praxe i výzkumu. V kombinaci s rozhovorem, pozorováním a projektivními technikami přispívá k ucelenému náhledu na potíže pacientů nejen s afektivními poruchami. Jako většina oblíbených klinických zkoušek vychází z praktických zkušeností ordinace. Do roku 1998 byla využita ve více než 2000 klinických studiích (Richter a kol., 1998). Možnosti jejího využití jsou v psychologii, psychoterapii, psychiatrii i neurologii. Používá se jako nástroj na vyšetření hloubky deprese u již diagnostikovaných pacientů a jako detektor možné deprese u normální populace. Problematické je využití škály u somaticky nemocných pacientů, kde škála značně nadhodnocuje.

Škála dokáže validně oddělit „zdravou a nemocnou populaci“. Původní BDI bylo založené čistě na výpovědích pacientů (bez teoretických předpokladů), které se jen zřídka vyskytují u normální populace. Jednadvacet položek bylo pacientem hodnoceno na 4bodové škále od 0 do 3 bodů. Původně byla škála předčítána a vyplněna v průběhu rozhovoru s pacientem. Původní verzi z roku 1961 nahradil Beck se spolupracovníky o 10 let později modifikovanou verzí (odstranil dvojité negace, změnil některé výrazy). Zdokonalená varianta pak byla publikována v roce 1979, ale většina odborníků dále používala původní BDI. Tato

škála se také přizpůsobovala měnícím se diagnostickým kritériím deprese podle verzí DSM. (Preiss, Vacíř in Beck, Steer, Brown, 1999) Např. původní ztráta chuti k jídlu a hubnutí nebo poruchy spánku byly nahrazeny obecněji formulovanými větami. Některá kritéria se změnila také díky zkušenostem s pacienty v krátkodobé terapii nebo v ambulanci. Pozměňování a vývoj škály souvisí také s rozvojem léčby, která v době původní konstrukce (1961) byla jiná než dnes.

Podle délky škály existují 2 verze BDI, které se skládají z 21 a 13 položek. Ve výzkumu jsem použila verzi s 21 položkami.

U každé z 21 položek se vybírá ze 4 možností, rozsah skóre je 1-63. Položky jsou zaměřeny na afektivní, kognitivní, motivační a fyziologické symptomy deprese. Dotazník měří stav, ne depresivitu jako rys osobnosti, takže je v rámci mého výzkumu vhodný pro zjišťování aktuálního stavu. Domnívám se, že bude účinně odrážet právě vlivy prostředí. Beck a kol. (1979) viděli hlavní využití škály v terapii. BDI je podle autorů dobrým prostředkem ke sledování změn u depresivních pacientů a zároveň výchozím materiálem pro rozbor pacientova myšlení.

Beck et al.(1961) vycházel z nedostatku vhodných klinických a výzkumných nástrojů pro diagnostiku hloubky deprese. Jaspersův dotazník depresivity z roku 1930 se neujal, MMPI se z hlediska depresivity také nezdál nejlepší. (Beck a kol., 1999)

Existují ještě další nástroje na posuzování deprese např. Zung Depression Inventory, Hamiltonova Rating Scale for Depression, Raskinův Depression Scale, Depression Adjective Checklist (DACL), Snaithova a Zigmondova Anxiety and Depression Scale, Geriatrická škála deprese (Yasevage, 1983), Montgomery a Asberg Depression Rating Scale a další.

8.4.1 Konstrukce BDI-II

Beck (1999) charakterizoval 21 postojů a symptomů zkoumaných osob. Na základě toho vytvořil dotazník, kde byla každá položka charakterizována 4-5 tvrzeními a 4 stupni, které určují hloubku problému. Originální soubor obsahoval 226 hospitalizovaných a ambulantních psychiatrických pacientů. Byli vyloučeni

pacienti s organickým poškozením mozku a s podprůměrnou inteligencí; 41% bylo psychotiků, 43% neurotiků, 16% poruch osobnosti. Všichni pacienti byli charakterizováni jako depresivní. Psychiatr Beck neudává rozvrstvení diagnóz (na to navazují až další studie, které se snaží rozlišit reaktivní a endogenní depresi a vyvozovat jemnější rozdíly mezi jednotlivými psychiatrickými poruchami). Všichni pacienti byli hodnoceni také psychiatry pomocí posuzovací škály depresivity. Pacienti byli na základě statistické analýzy testu rozděleni do 4 skupin

Tabulka 2 Rozdělení pásem BDI-II

	M	SD
nedepresivní	10,9	8,1
mírně depresivní	18,7	10,2
středně depresivní	25,4	9,6
těžce depresivní	30,0	10,6

Dotazník je primárně určen k měření hloubky, nikoli přítomnosti deprese. Očekává se, že podezření na depresi bude vysloveno ještě před administrací, což u pacientů s Parkinsonovou nemocí je. Tato skutečnost by hovořila v neprospěch použití inventáře v oblasti pracovní psychologie, kde klinickou depresi u zkoumaných probandů nepředpokládáme. Ve prospěch použití metody naopak hovoří skutečnost, že inventář nadhodnocuje, především častým sycením nespecifických depresivních symptomů. Dotazník také nedokáže odlišit „endogenní“ od „exogenní“ deprese. Lze tedy shrnout, že dotazník měří depresi jako stav, ne jako rys osobnosti.

Existují různé normy vytvořené podle jednotlivých autorů. Spreen a Strauss (1991) uvádějí normy vzniklé na základě Beckových nálezů, které jsou poměrně měkké a zahrnují nepsychiatrickou populaci:

0-9	norma
10-15	minimální známky deprese (cutoff 10,9 SD=8,1)
16-19	mírná až střední deprese (cutoff 18,7 SD=10,2)
20-29	střední až těžká deprese (cutoff 25,4 SD=9,6)

České názvy položek BDI-II

1. Smutek
2. Pesimismus
3. Minulá selhání
4. Ztráta radosti
5. Pocity viny
6. Pocit potrestání
7. Znechucení sám ze sebe
8. Sebekritika
9. Sebevražedné myšlenky nebo přání
10. Plačtivost
11. Agitovanost
12. Ztráta zájmu
13. Nerozhodnost
14. Pocit bezcennosti
15. Ztráta energie
16. Změna spánku
17. Podrážděnost
18. Změny v chuti k jídlu
19. Koncentrace
20. Únava
21. Ztráta zájmu o sex

Následující informace jsou z podstatné části výtahem z manuálu BDI-II (Beck, 1999):

Administrace

Škálu jsem zadávala pracovníkům obou skupin s řádnou instrukcí. Celkem trvá administrace i s vyhodnocením 5-10 minut. Pracovníci byli požádáni, aby posoudili svůj aktuální stav, případně svůj stav za poslední dva týdny. Škálu

vyplňovali v papírové formě. Forma je zvlášť pro muže a ženy, obě formy jsou součástí přílohy.

Instrukce pro pacienty byla následující: „Tento dotazník se skládá z jednadvaceti okruhů. Prosím, přečtěte si pečlivě každý okruh (ukážeme na všechny 4 položky ve Smutku) a vyberte tu větu, která nejvíce odpovídá, jak se cítíte během posledních 2 týdnů včetně dneška. Vždycky zakroužkujte číslo před větou, kterou jste si vybral(a). Pokud byste si vybral(a) několik vět, zakroužkujte tu, která z nich má nejvyšší číslo. Vyberte vždy pouze jednu větu, která nejvíce odpovídá současnému stavu.“

Skórování

Každá položka je hodnocena na 4-bodové škále 0-4. Sečteme body (podle čísel před větami) všech 21 položek. Pokud pacient označil více odpovědí v jedné položce, počítáme tu s nejvyšším bodovým ohodnocením. Maximum je 63 bodů. U položky 16 (Změna spánku) a 18 (Změny v chuti k jídlu) je vždy po 7 alternativách (0, 1 a. 1b. 2a. 2b, 3a. 3b). Jednotlivé varianty mají klinický význam a je nutné odpovědi sledovat.

Interpretace cut off skóru

Stanovení cut off skóru má význam podle účelu, k jakému budou použity. Základní cut off skóry byly vyvozeny na základě výsledků čtyř skupin: nedepresivní (různí psychiatři pacienti bez deprese), mírně depresivní, středně depresivní, těžce depresivní (diagnostikováno podle DSM-III-R). Relativně nízkou hranici doporučuje Beck pro minimalizaci falešně negativní diagnózy podle výsledků všech pacientů s diagnózou velká deprese.

Tabulka 3 Závažnost deprese dle skóru BDI-II

Celkový skór	Rozsah
0-13	minimální
14-19	mírná
20-28	střední
29-63	těžká

V následující tabulce s průměry a standardními odchylkami v BDI-II u různých skupin (Beck a kol., 1999)

Tabulka 4 Výsledky BDI-II pro různé skupiny a diagnózy

	N	M	SD
Soubor			
Ambulantní psychiatrickí pacienti	500	22,45	12,75
Univerzitní studenti	120	12,56	9,93
Diagnostické skupiny			
Poruchy nálad	264	26,57	12,15
Depresivní fáze	62	28,05	11,75
Periodická depresivní porucha	103	29,45	11,74
Dystymie	49	24,02	11,86
Bipolární afektivní porucha	34	20,59	12,71
Deprese nespecifikovaná jinde	16	22,81	10,05
Úzkostné poruchy	88	19,38	11,46
Poruchy přizpůsobení	80	17,29	12,33
Jiné poruchy	68	16,50	11,61

Beck Depression Inventory ve verzi BDI-II koresponduje s kritérii deprese z DSM-IV. Škála se tehdy vyvíjela již 35 let. Po původním BDI následovala verze BDI-IA v roce 1987. V BDI-II jsou vypuštěny některé subškály (Weight Loss, Body Image Change, Somatic Preoccupation, Work Difficulty). Nahradily je Agitace (Agitation), Pocit bezcennosti (Worthlessness), Problémy s koncentrací (Concentration Difficulty) a Ztráta energie (Loss of Energy). Tyto subškály mají indikovat známky těžké deprese nebo deprese vyžadující hospitalizaci.

Všechny popsané metody jsou v plném znění součástí přílohy této diplomové práce.

9 Statistické zpracování

Pro ověření hypotéz o shodnosti či rozdílnosti rozptylů mezi zkoumanou a kontrolní skupinou pracovníků jsem zvolila Fisherův test (dále jen F-test), sloužící k testování hypotézy o rovnosti dvou rozptylů:

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

Testové kritérium pak počítáme jako: $F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$, kde S_1^2 a S_2^2 jsou odhady rozptylů základních souborů $\hat{\sigma}_1^2 = S_1^2, \hat{\sigma}_2^2 = S_2^2$

Výpočet obvykle provádíme při určené hladině významnosti ($p=0,01$ a $p=0,05$) a vypočítaných stupních volnosti ($\nu_1 = n_1 - 1, \nu_2 = n_2 - 1$) a potom porovnáváme vypočítané F s tabulkovou hodnotou F_α . Je-li hodnota F větší než tabulková nulovou hypotézu zamítáme.

Když zjistíme, že mezi rozptyly není signifikantní rozdíl, využijeme k dalšímu výpočtu Studentův t-test pro rozdíl výběrových průměrů dvou nezávislých výběrů.

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n_1} + \sum x_j^2 - \frac{(\sum x_j)^2}{n_2}}{n_1 + n_2 - 2} + \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

Výslednou hodnotu porovnáme s tabulkovou (na hladině významnosti $\alpha=0,01$ a $0,05$, s příslušným počtem stupňů volnosti), je-li vypočtená hodnota vyšší než hodnota tabulková (t_{krit}), pak je mezi výsledky statisticky významný rozdíl. (Reiterová, 2004) Porovnání a určení statistické významnosti automaticky provádí program Statistica CZ, který jsem pro zjednodušení výpočtů použila. Program umožňuje provádět řadu výpočtů současně a výsledky přehledně prezentovat v podobě tabulek a grafů. Pro výpočty korelací jsem zvolila Pearsonův korelační

koeficient a v programu Statistica CZ jsem využila možnosti korelační matice. Dále jsem použila t-test pro výpočet signifikance korelačního koeficientu.

10 Zkoumaný soubor

Zkoumaný soubor se skládá ze dvou skupin po 20 zaměstnancích obou pohlaví pracujících v odlišných pracovních prostředích. První skupinu tvořilo 20 zaměstnanců ($n_1=20$) obou pohlaví pracujících v novém pracovním prostředí. Druhou zkoumanou skupinou ($n_2=20$) byli pracovníci zaměstnáni v původním pracovním prostředí. Lze říci, že staré pracovní prostředí již jen stěží vyhovuje řádným pracovním podmínkám. Ve své bakalářské práci jsem uváděla, že v rámci restrukturalizace firmy a rozpracovaným investičním záměrům se i tato skupina pracovníků v horizontu jednoho až dvou let dočká nového pracovního prostředí. To se však s odstupem necelého jednoho roku nestalo. Obě pracovní divize jsou situovány v Praze. Starý provoz je situován více do centra města, s dobrou dostupností vlakového nádraží a stanice metra. Nový provoz se nachází v novostavbě, která je v okrajové části města, avšak s dostupností stanice metra a autobusových spojů. Lidé dojíždějí do práce jak z Prahy, tak z různých míst republiky. V tomto ohledu nebylo možno zkoumanou skupinu vyvážit. Věkové rozpětí zkoumaných osob byl na počátku výzkumu od 23 do 56 let. Průměrný věk vzorku byl 39 let. Druhá administrace metod proběhla s odstupem 11 měsíců a 3 dnů u skupiny ve starém pracovním prostředí, a 11 měsíců a 15 dní u skupiny v novém pracovním prostředí. Pochopitelně byl při druhé administraci adekvátně vyšší věk probandů.

Popis obou zkoumaných skupin uvádím v přehledové tabulce.

Tabulka 5 Parametry zkoumaných souborů na začátku výzkumu

	Skupina s novými pracovními podmínkami ($n_1=20$)	Skupina se starými pracovními podmínkami ($n_2=20$)
Průměrný věk	37,8	41,3
Směrodatná odchylka věku	9,7	11,3
Počet mužů	12	13
Počet žen	8	7
Procentuální zastoupení mužů	60%	65%
Procentuální zastoupení žen	40%	35%

Z celého souboru dojíždělo na počátku výzkumu do zaměstnání 12 pracovníků, ostatní bydlí v Praze a jejích příměstských částech. Tato skutečnost se změnila v průběhu roku, kdy se dva zaměstnanci přestěhovali do příměstských částí Prahy, takže dojíždějících bylo pouze 10.

Rozdíly v podmínkách pracovního prostředí byly dány u skupiny v nových pracovních podmínkách tím, že se jednalo o zcela nový provoz, moderní novostavbu, tzv. „na zelné louce“, které představovala vhodné prostředí stran pracovní ergonomie. Kanceláře zaměstnanců jsou nadstandardní, místnosti minimálně 25-30 m², s maximálně dvěma zaměstnanci, vybavené klimatizací, k dispozici bylo také zázemí v podobě odpočinkové místnosti s kuchyňkou. Pracovny byly vybaveny zcela novým nábytkem, zaměstnanci měli na výběr ze tří typů pracovních židlí, většina práce probíhá na počítači, celé systémové vybavení bylo nové. Provoz funguje 6 měsíců. Celá budova je vybavena vzduchotechnikou s centrální klimatizací.

Pracovní podmínky druhé skupiny byly v budově, která přináleží nerekonstruované staré zástavbě v centru Prahy, jednalo se o cihlovou budovu, bez centrální klimatizace, tou byla vybavena jen pracovna vedoucího divize.

Poslední investice většího rozsahu proběhly jen do výpočetní techniky, tak aby odpovídala nezbytným pracovním požadavkům. Vybavení pracoven bylo jen (cca 20 let) starým univerzálním nábytkem, dle mého soudu v dosti žalostném stavu. V průběhu roku se i tato divize dočkala vybavení novými, ergonomickými, pracovními židlemi, vybavení nábytkem zůstalo stejné. Rozměry pracoven byly ve velkém rozpětí, v největší (cca 30 m²) pracovali nejvýše čtyři zaměstnanci. Odpočinková místnost nebyla zřízena, za neoficiální místo pro odpočinek považovali zaměstnanci „kuřárnu“ v místnosti pro úklid, v níž v průběhu roku přibyla nová informativní cedule o zákazu kouření.

11 Výsledky práce

V této kapitole uvádím výsledky práce a to postupně k jednotlivým hypotézám, jejich interpretaci se věnuji v kapitole Diskuze. V závěru přehledu výsledů jsem ponechala také přehled již zjištěných skutečností, které se vázaly k předchozí bakalářské práci.

Jako první jsem zjišťovala, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi rozptyly u pracovní skupiny nové a starého prostředí a to po roce sledování.

Tabulka 6 F-test pro rozptyl rozdílu kvality práce (n1=20, n2=20, p=0,01)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nové</i>	<i>staré</i>
Stř. hodnota	7	4,35
Rozptyl	1,789474	1,081579
Pozorování	20	20
Rozdíl	19	19
F	1,654501	
P(F<=f) (1)	0,14064	
F krit (1)	3,027358	

Neshledala jsem rozdíly v rozptylech pro ukazatel kvality práce mezi skupinami nového a starého prostředí po roce sledování.

Tabulka 7 F-test pro rozptyl rozdílu kvantity práce (n1=20, n2=20, p=0,01)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nove</i>	<i>stare</i>
Stř. hodnota	5,15	5,1
Rozptyl	2,555263	1,673684
Pozorování	20	20
Rozdíl	19	19
F	1,52673	
P(F<=f) (1)	0,182251	
F krit (1)	3,027358	

Neshledala jsem rozdíly v rozptylech pro ukazatel kvantity práce mezi skupinami nového a starého prostředí po roce sledování.

Následně jsem použila dvouvýběrový t-test pro rovnost rozptylů.

Tabulka 8 Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů pro ukazatel kvality práce mezi skupinami s novým a starým pracovním prostředím (n1=20, n2=20, p=0,01)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nove</i>	<i>stare</i>
Stř. hodnota	7	4,35
Rozptyl	1,789474	1,081579
Pozorování	20	20
Společný rozptyl	1,435526	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	38	
t Stat	6,994236	
P(T<=t) (1)	1,25E-08	
t krit (1)	2,428568	
P(T<=t) (2)	2,5E-08	
t krit (2)	2,711558	

Po ročním sledování jsem zjistila statisticky významný rozdíl v kvalitě práce u skupiny s novým a starým pracovním prostředím a to na 1% hladině významnosti.

Tabulka 9 Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů pro ukazatel kvantity práce mezi skupinami s novým a starým pracovním prostředím (n1=20, n2=20, p=0,01)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nove</i>	<i>stare</i>
Stř. hodnota	5,15	5,1
Rozptyl	2,555263	1,673684
Pozorování	20	20
Společný rozptyl	2,114474	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	38	
t Stat	0,108735	
P(T<=t) (1)	0,456992	
t krit (1)	2,428568	
P(T<=t) (2)	0,913985	
t krit (2)	2,711558	

Naopak jsem neshledala statisticky významný rozdíl v kvantitě práce po ročním sledování mezi skupinou s novým a skupinou se starým pracovním prostředím. Vzhledem k tomu, že jsem zvolila pro výpočet hladinu významnosti $p=0,01$, tak jsem ještě provedla výpočet pro hladinu významnosti $p=0,05$, viz následující tabulka.

Tabulka 10 Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů pro ukazatel kvantity práce mezi skupinami s novým a starým pracovním prostředím ($n_1=20$, $n_2=20$, $p=0,05$)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nove</i>	<i>stare</i>
Stř. hodnota	5,15	5,1
Rozptyl	2,555263	1,673684
Pozorování	20	20
Společný rozptyl	2,114474	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	38	
t Stat	0,108735	
P(T<=t) (1)	0,456992	
t krit (1)	1,685954	
P(T<=t) (2)	0,913985	
t krit (2)	2,024394	

Rozdíl v kvantitě práce po ročním sledování mezi skupinou s novým a skupinou se starým pracovním prostředím jsem neshledala ani na hladině významnosti $p=0,05$.

Druhou hypotézu jsem ověřovala následujícími výpočty. Nejprve jsem vyhodnotila dotazníky BDI-II, které jsem zadávala při první administraci testových metod. Zjišťovala jsem významnost v rozptylech mezi skupinami s různým pracovním prostředím u dotazníku BDI-II.

V následujících dvou tabulkách jsem zjišťovala, zda existuje významný rozdíl v rozptylech mezi skupinou s novým a starým pracovním prostředím.

Tabulka 11 F-test pro rozptyl rozdílů BDI-II na začátku výzkumu ($n_1=20$, $n_2=20$, $p=0,01$)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nové</i>	<i>staré</i>
Stř. hodnota	3,95	4,35
Rozptyl	10,26053	6,555263
Pozorování	20	20
Rozdíl	19	19
F	1,565235	
P(F<=f) (1)	0,168583	
F krit (1)	3,027358	

Tabulka 12 F-test pro rozptyl rozdílu BDI-II po roce výzkumu (n1=20, n2=20, p=0,01)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nové</i>	<i>staré</i>
Stř. hodnota	4,45	2,8
Rozptyl	8,05	4,484211
Pozorování	20	20
Rozdíl	19	19
F	1,795188	
P(F<=f) (1)	0,105674	
F krit (1)	3,027358	

Vzhledem k tomu, že se rozdíl neprokázal, použila jsem následně dvouvýběrový t-test, abych zjistila, zda v míře depresivních příznaků je mezi skupinami rozdíl.

Tabulka 13 Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů BDI-II na počátku výzkumu mezi skupinami s novým a starým pracovním prostředím (n1=20, n2=20, p=0,01)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>staré</i>	<i>nové</i>
Stř. hodnota	4,35	3,95
Rozptyl	6,555263	10,26053
Pozorování	20	20
Společný rozptyl	8,407895	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	38	
t Stat	0,436231	
P(T<=t) (1)	0,332569	
t krit (1)	2,428568	
P(T<=t) (2)	0,665138	
t krit (2)	2,711558	

Tabulka 14 Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů BDI-II na počátku výzkumu mezi skupinami s novým a starým pracovním prostředím (n1=20, n2=20, p=0,05)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>staré</i>	<i>nové</i>
Stř. hodnota	4,35	3,95
Rozptyl	6,555263	10,26053
Pozorování	20	20
Společný rozptyl	8,407895	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	38	
t Stat	0,436231	
P(T<=t) (1)	0,332569	
t krit (1)	1,685954	
P(T<=t) (2)	0,665138	
t krit (2)	2,024394	

Z dat zjištěných na počátku výzkumu metodou BDI-II jsem neshledala statisticky významný rozdíl ve výskytu depresivní symptomatiky mezi skupinami. Průměrné hodnoty obou skupin nedosahují ani pásma mírné deprese. Kvalitativně se jedná o ojedinělé nespecifické příznaky, které pracovníci prezentovali. Nejčastěji šlo o poruchy spánku a zvýšenou chuť k jídlu.

Tabulka 15 Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů BDI-II po roce výzkumu mezi skupinami s novým a starým pracovním prostředím (n1=20, n2=20, p=0,01)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nové</i>	<i>staré</i>
Stř. hodnota	4,45	2,8
Rozptyl	8,05	4,484211
Pozorování	20	20
Společný rozptyl	6,267105	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	38	
t Stat	2,084253	
P(T<=t) (1)	0,021956	
t krit (1)	2,428568	
P(T<=t) (2)	0,043911	
t krit (2)	2,711558	

Tabulka 16 Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů BDI-II po roce výzkumu mezi skupinami s novým a starým pracovním prostředím (n1=20, n2=20, p=0,05)

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>nové</i>	<i>staré</i>
Stř. hodnota	4,45	2,8
Rozptyl	8,05	4,484211
Pozorování	20	20
Společný rozptyl	6,267105	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	38	
t Stat	2,084253	
P(T<=t) (1)	0,021956	
t krit (1)	1,685954	
P(T<=t) (2)	0,043911	
t krit (2)	2,024394	

Po ročním sledování jsem mezi skupinou s novým a starým pracovním prostředím shledala statisticky významný rozdíl v míře depresivní symptomatiky, a to na 5 procentní hladině významnosti. Rozdíl je však na hranici statistické významnosti. Překvapivé je, že podle průměrů inventáře BDI-II je vyšší průměr u skupiny, která má k dispozici nové pracovní prostředí.

Následující výpočty korelačních koeficientů se vztahují ke zjištění statistické závislosti mezi depresivitou a kvalitou práce a depresivitou a kvantitou práce. Vycházela jsem z hodnot, které se vztahují k počátku výzkumu, tj. do jednoho měsíce po změně pracovního prostředí.

Tabulka 17 Korelační koeficient mezi hodnocením kvality práce a BDI-II u skupiny s novým pracovním prostředím (n1=20) na začátku výzkumu, výsledek není statisticky signifikantní

	<i>Kvalita práce začátek výzkumu</i>	<i>BDI2 nové prac. prostředí</i>
Kvalita práce začátek výzkumu	1	
BDI2 nové prac. prostředí	0,37004	1

Tabulka 18 Korelační koeficient mezi hodnocením kvantity práce a BDI-II u skupiny s novým pracovním prostředím (n1=20) na začátku výzkumu, výsledek není statisticky signifikantní

	<i>BDI2 nové prac. prostředí</i>	<i>Kvantita práce začátek výzkumu</i>
BDI2 nové prac. prostředí	1	
Kvantita práce začátek výzkumu	-0,11142	1

Tabulka 19 Korelační koeficient mezi hodnocením kvality práce a BDI-II u skupiny ve starém pracovním prostředí (n2=20) na začátku výzkumu, výsledek je statisticky signifikantní na hladině významnosti $p=0,05$

	<i>Kvalita práce začátek výzkumu</i>	<i>BDI2 staré prac. prostředí</i>
Kvalita práce začátek výzkumu	1	
BDI2 staré prac. prostředí	0,490853	1

Tabulka 20 Korelační koeficient mezi hodnocením kvantity práce a BDI-II u skupiny ve starém pracovním prostředí (n2=20) na začátku výzkumu, výsledek není statisticky signifikantní

	<i>BDI2 staré prac. prostředí</i>	<i>Kvantita práce začátek výzkumu</i>
BDI2 staré prac. prostředí	1	
Kvantita práce začátek výzkumu	0,31132	1

Statistickou významnost korelačních koeficientů jsem ověřovala pomocí tabulky kritických hodnot korelačního koeficientu. (Reiterová, 2004). Statisticky významná je jen hodnota korelačního koeficientu mezi kvalitou práce a výskytem depresivní symptomatiky. Dle tabulky pro signifikantnost korelačního koeficientu byla minimální hodnota $r_{\alpha}=0,422$, takže zjištěná hodnota $r=0,49$ je vyšší a tedy statisticky signifikantní.

Následně jsem porovnávala obě skupiny v 10 sledovaných parametrech. Prvních pět jsou osobnostní dimenze, ostatní jsou oblastmi ratingu výkonnosti.

Tabulka 21 Výsledky t-testu výběrových průměrů mezi sledovanými skupinami ($n_1=20$, $n_2=20$)

	Průmě r	Průmě r	Hodnot a t	p	Stat. význ .	Sm.odch .	Sm.odch.	F- poměr	p
	N1=20	N2=20				skup. 1	skup. 2	rozptyl y	rozptyl y
Neuroticismus	21,50	25,10	2,36	0,023	*	4,718	4,908	1,082	0,864
Extroverze	32,40	33,00	0,32	0,747	-	5,897	5,785	1,038	0,934
Otevřenost	31,25	24,95	3,78	0,000	***	4,961	5,558	1,254	0,625
Přívětivost	32,35	26,60	3,43	0,001	***	5,363	5,225	1,053	0,910
Svědomitost	28,40	29,75	0,81	0,422	-	5,461	5,056	1,166	0,740
Přizpůsobivos t	6,30	4,55	3,69	0,000	***	1,454	1,538	1,118	0,810
Spolehlivost	4,90	4,50	0,66	0,509	-	1,916	1,877	1,041	0,929
Teoretické znalosti	5,35	5,20	0,42	0,674	-	1,182	1,056	1,252	0,628
Kvalita práce	7,00	4,50	6,04	0,000	***	1,376	1,235	1,241	0,642
Kvantita práce	5,25	5,00	0,47	0,635	-	1,585	1,716	1,172	0,731

Legenda ke sloupci statistické významnosti

* statisticky signifikantní výsledek ($p \leq 0,05$)

** vysoce statisticky signifikantní výsledek ($p \leq 0,01$)

*** velmi vysoce statisticky signifikantní výsledek ($p \leq 0,001$)

Z uvedené tabulky je patrné, že jsem shledala statisticky signifikantní rozdíl mezi skupinami v osobnostní dimenzi Neuroticismus, při zjištěné hladině významnosti $p=0,023$. Velmi vysoce signifikantní výsledek jsem dále shledala u

osobnostních faktorů Otevřenost a Přívětivost. V oblastech Ratingu výkonnosti byl mezi sledovanými skupinami velmi vysoce statisticky signifikantní rozdíl v oblasti přizpůsobivosti a kvality práce.

Neshledala jsem statisticky významné rozdíly mezi skupinou pracovníků s dobrým pracovním prostředím a skupiny v nevyhovujícím pracovním prostředí v osobnostních dimenzích Extroverze a Svědomitost, a taktéž nebyl statisticky signifikantní rozdíl v oblastech Spolehlivosti, Teoretických znalostí a Kvantity práce ve Výkonnostním ratingu.

Pro zajímavost jsem dále zkusila, zda některý z osobnostních faktorů ovlivňuje přizpůsobivost se změnou úkolů a vyrovnání se s novými podmínkami práce.

U skupiny pracovníků s dobrými pracovními podmínkami jsem neshledala žádnou statisticky významnou závislost na hladině významnosti $p < 0,05$.

Tabulka 22 Korelace osobnostních faktorů NEO-FFI s oblastí Přizpůsobivosti Výkonnostního ratingu, nové pracovní prostředí ($n=20$, $p=0,05$)

Neuroticismus	-0,34
Extroverze	-0,36
Otevřenost	-0,24
Přívětivost	0,24
Svědomitost	0,25

Obdobně jsem postupovala také u skupiny pacientů s nevyhovujícími pracovními podmínkami. Zde byl statisticky signifikantní výsledek (na hladině $p < 0,05$) mezi Přizpůsobivostí a Svědomitostí zaměstnanců s nevyhovujícími pracovními podmínkami, jednalo se o střední negativní korelaci.

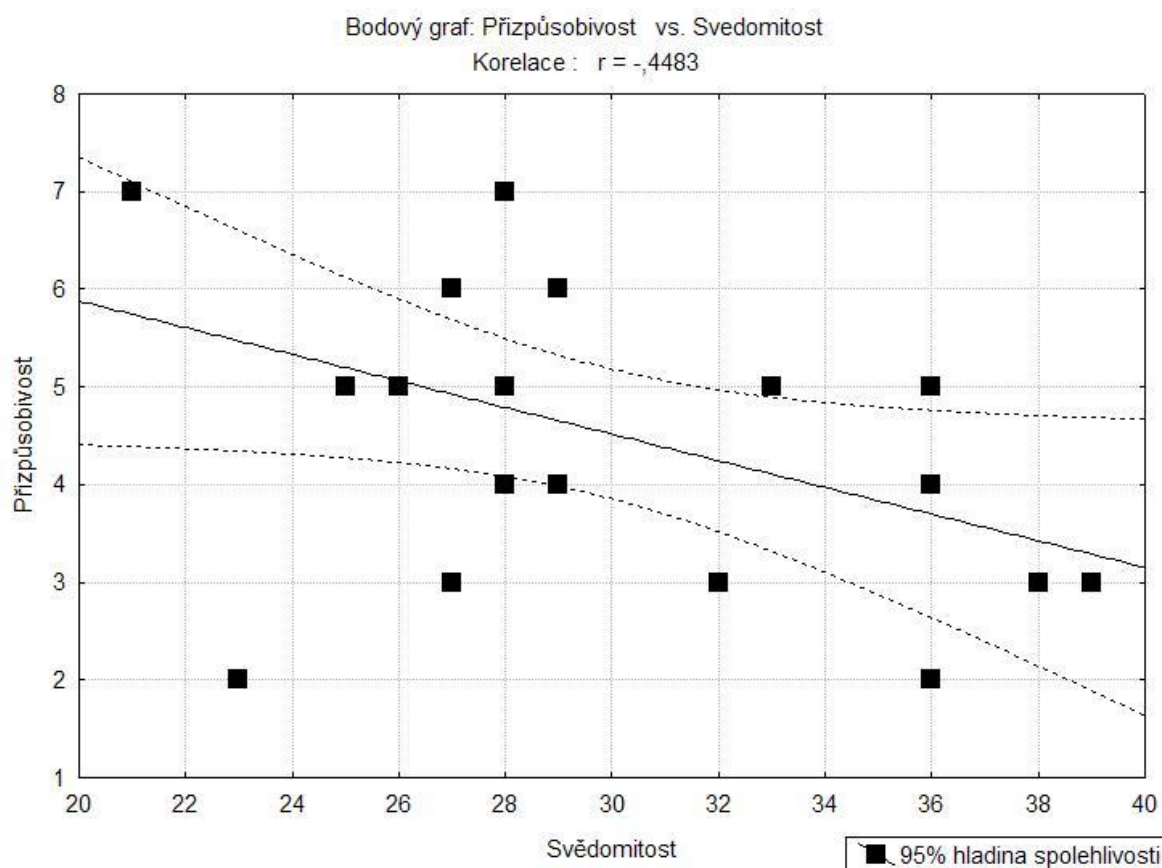
Tabulka 23 Korelace osobnostních faktorů NEO-FFI s oblastí Přizpůsobivosti Výkonnostního ratingu, staré pracovní prostředí (n=20, p=0,05)

Neuroticismus	0,27
Extroverze	-0,38
Otevřenost	0,32
Prívětivost	-0,08
Svědomitost	-0,45 *

Legenda statistické významnosti: * statisticky signifikantní výsledek ($p \leq 0,05$)

Statisticky významný výsledek uvádím také v následujícím grafu.

Graf 1 Korelace Přizpůsobivosti s osobnostní dimenzí Svědomitosti inventáře NEO u skupiny pracovníků s nevyhovujícími pracovními podmínkami (n=20)



Poslední výpočty jsem provedla pro zjištění spoluvýskytu osobnostních dimenzí s kvalitou práce, neboť zde jsem zjistila statisticky signifikantní rozdíl mezi zkoumanými skupinami. Výpočet má ozřejmit, zda některá z osobnostních dimenzí se podílí na kvalitě práce. Pokud ano, měla bych zjistit spoluvýskyt této dimenze u obou skupin.

Z následující tabulky je patrné, že mezi dimenzí Kvality práce a osobnostními dimenzemi inventáře NEO není statisticky signifikantní korelace na hladině významnosti $p < 0,05$, a to u skupiny pracovníků s dobrým pracovním prostředím.

Tabulka 24 Korelace osobnostních faktorů NEO s Kvalitou práce u skupiny pracovníků s novým pracovním prostředím ($n_1=20$, $p \leq 0,05$)

Neuroticismus	-0,40
Extroverze	-0,15
Otevřenost	-0,24
Přívětivost	-0,37
Svědomitost	0,15

V tabulce korelačních koeficientů pro Kvalitu práce a osobnostní dimenze u skupiny pracovníků s nevyhovujícími pracovními podmínkami jsem shledala statisticky signifikantní negativní korelaci mezi Kvalitou práce a osobnostní dimenzí Svědomitosti.

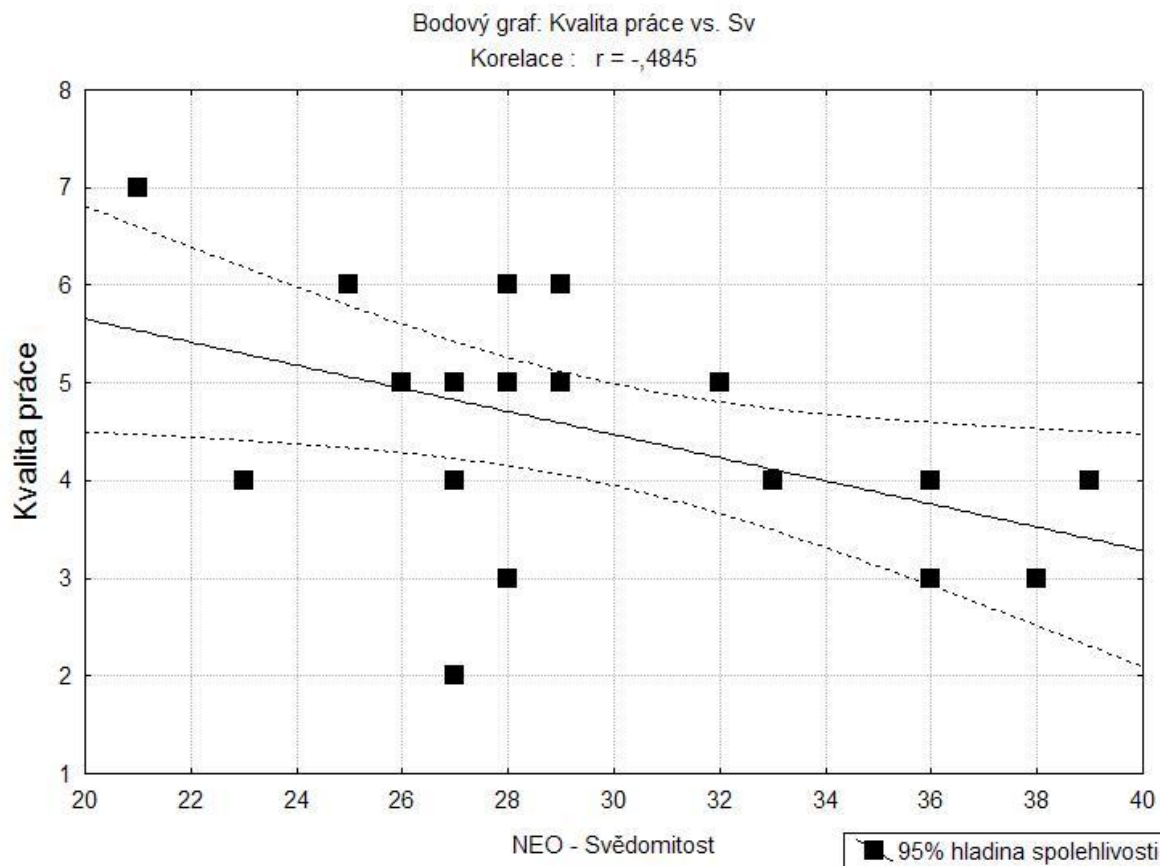
Tabulka 25 Korelace osobnostních faktorů NEO s Kvalitou práce u skupiny pracovníků se starým pracovním prostředím ($n_2=20$, $p \leq 0,05$)

Neuroticismus	-0,12
Extroverze	-0,25
Otevřenost	0,33
Přívětivost	0,14
Svědomitost	-0,48 *

Legenda statistické významnosti: * statisticky signifikantní výsledek ($p \leq 0,05$)

V následujícím grafu je výsledek uveden názorně.

Graf 2 Korelace Kvality práce a osobnostní dimenzí Svědomitosti u skupiny pracovníků s nevyhovujícími pracovními podmínkami (N2=20)



V Ratingu spokojenosti uvedlo dojíždění do práce 12 zaměstnanců. Doba dojíždění byla nejčastěji mezi 25 až 40 minutami, což je v řadě případů lepší čas dopravy, než u pražských rezidentů. Při druhé administraci metod dojížděla do Prahy jen desítka zaměstnanců, dva se přestěhovali do příměstských částí.

Tři čtvrtiny zaměstnanců jsou spokojeni s umístěním svého zaměstnání. U skupiny zaměstnanců v novém pracovním prostředí byla 100% (všech 20 zaměstnanců) spokojenost s vybavením kanceláře, u druhé skupiny byla spokojenost jen 10% (2 zaměstnanci). Zde došlo ke změně u skupiny v novém pracovním prostředí, kdy po roce byly spokojeny s pracovním prostředím jen necelé dvě třetiny zaměstnanců. V rámci spokojenosti s dostupností stravování byli zaměstnanci převážně spokojeni, tj. 60% spokojenost, a to i po ročním sledování.

12 K platnosti hypotéz

Všechny stanovené hypotézy jsem ověřila a dospěla k jejich následujícímu zhodnocení:

H1: Po roce sledování existuje statisticky signifikantní rozdíl v ukazateli kvality i kvantity práce mezi skupinami s rozdílným pracovním prostředím, a to ve smyslu lepší kvality i kvantity práce u skupiny pracovníků s lepšími pracovními podmínkami.

Hypotézu H1 jsem ověřila, ale nepřijala. Po roce sledování existuje statisticky signifikantní rozdíl jen v ukazateli kvality, ale nikoli kvantity práce mezi skupinami s rozdílným pracovním prostředím. Kvalita práce je významně lepší u skupiny pracovníků s novým pracovním prostředím. Tento dílčí výsledek byl významný na hladině významnosti $p=0,01$.

H2: Existuje statisticky významné zvýšení v subjektivní míře depresivity (dle celkového skóru dotazníku BDI-II) u skupiny pracovníků pracujících ve starém pracovním prostředí, proti skupině pracovníků v novém pracovním prostředí, a to do jednoho měsíce po změně pracovního prostředí.

Hypotézu H2 jsem ověřila, ale nepřijala. Neshledala jsem statisticky významné zvýšení v subjektivní míře depresivity (dle celkového skóru dotazníku BDI-II) u skupiny pracovníků pracujících ve starém pracovním prostředí, proti skupině pracovníků v novém pracovním prostředí, a to do jednoho měsíce po změně pracovního prostředí. Statistickou významnost jsem hledala pro hladiny významnosti $p=0,01$ a $p=0,05$.

H3: Předpokládáme, že rok po změně pracovního prostředí nebude statisticky významné zvýšení v subjektivní míře depresivity (dle celkového skóru dotazníku BDI-II) u skupiny pracovníků pracujících ve starém pracovním prostředí, proti skupině pracovníků v novém pracovním prostředí.

Hypotézu H3 jsem ověřila, ale nepřijala. Rok po změně pracovního prostředí jsem mezi sledovanými skupinami shledala statisticky významný rozdíl

subjektivní míře depresivity a to u skupiny zaměstnanců v novém pracovním prostředí. Výsledek je významný na hladině $p=0,05$.

H4: Očekáváme statisticky významnou alespoň střední negativní statistickou závislost mezi depresivitou a kvalitou práce a také mezi depresivitou a kvantitou práce na obou pracovištích, a to v období do jednoho měsíce po změně pracovního prostředí.

Hypotézu H4 jsem ověřila, ale nepřijala. Nezjistila jsem statisticky významnou alespoň střední negativní statistickou závislost mezi depresivitou a kvalitou práce a také mezi depresivitou a kvantitou práce na obou pracovištích, a to v období do jednoho měsíce po změně pracovního prostředí. Statisticky významný ($p=0,05$) byl jen korelační koeficient mezi kvalitou práce a výskytem depresivní symptomatiky u skupiny ve starém pracovním prostředí.

H5: Skupina pracovníků s lepším pracovním prostředím bude na začátku výzkumu vykazovat významně vyšší hodnoty v inventáři NEO v dimenzích Svědomitost, Přívětivost, Otevřenost a Extraverze a současně významně nižší hodnoty v dimenzi Emocionální stability (Neuroticismu) v porovnání s pracovníky v horším pracovním prostředí.

Hypotézu H5 jsem ověřila, ale nepřijala. Skupina pracovníků s lepším pracovním prostředím vykazuje na začátku výzkumu významně vyšší hodnoty v inventáři NEO v dimenzích Přívětivost a Otevřenost, ale nikoli v dimenzích Extraverze a Svědomitost. Významně nižší hodnota jsem shledala v dimenzi Emocionální stability (Neuroticismu) v porovnání s pracovníky v horším pracovním prostředí. Nebyly splněny všechny podmínky kladené hypotézou, proto ji nelze přijmout.

13 Diskuze

Získala jsem data od dvou skupin pracovníků, které se lišily pracovními podmínkami. První skupina ($n_1=20$) měla zcela nové pracovní podmínky, zatímco druhá skupina ($n_2=20$) pracovala ve stávajících podmínkách, které byly na začátku výzkumu pro zaměstnavatele nevyhovující, a v plánu rozvoje firmy byl investiční záměr umístění celé pracovní divize do nového prostředí. Během necelého roku, kdy jsem provedla druhé šetření, ke změně pracovních podmínek druhé skupiny nedošlo, poslední větší investicí bylo počítačové vybavení. Investice však byla provedena již před započatím výzkumu.

Hlavními sledovanými parametry u obou souborů byla kvalita a kvantita práce, osobnostní charakteristiky a aktuální stav emotivity po stránce depresivního prožívání a výskytu depresivních symptomů.

V rámci první stanovené hypotézy jsem očekávala meziroční rozdíl v kvalitě i kvantitě práce na obou pracovištích (tj. novém a starém), přičemž jsem očekávala, že oba ukazatele budou po ročním odstupu lepší u skupiny v novém pracovním prostředí. Tuto hypotézu jsem nepřijala. Existuje sice významný rozdíl v kvalitě práce u skupiny v novém prostředí dle hodnocení kvality, ale nikoli v její kvantitě. Domnívám se, že významnou roli zde hrají dobré sociální vztahy ve skupině s novým prostředím vůči nadřízenému. K této domněnce jsem dospěla subjektivně, na základě pozorování a rozhovorů s některými z pracovníků.

O svém nadřízeném se zmiňovali pozitivně. S těmito spolupracovníky jsem na jednu stranu hovořila neformálně, na druhou stranu s ohledem na osobní známost, neměli potřebu jevit se sociálně v lepším světle. Naproti tomu objektivním ukazatelem, který hypotézu dále podporuje, je míra potřebných nákladů v průběhu roku, která byla o téměř 20% nižší, než u stejně velké divize ve starém pracovním prostředí¹. I s ročním odstupem se tudíž potvrdilo, že lepší podmínky zvyšují pracovní kvalitu. Pracovní skupiny se nelišily, co do benefitů, které jim zaměstnavatel poskytoval, ale pouze pracovním prostředím. Pracovní

¹ Vzhledem k citlivosti finančních informací, je nezveřejňuji ani nepoužívám jejich statistické zpracování k dalšímu podložení zkoumaných hypotéz.

náplň obou divizí je velmi podobná, takže se domnívám, že tento faktor také nehrál ve zjištěném rozdílu významnou roli.

Rovněž se domnívám, že po stránce pracovní náplně, kvalifikace zaměstnanců i jejich informovanosti o firemním prostředí také není mezi skupinami diametrální rozdíl. Obě pracovní skupiny se zúčastňují průběžně stejných školení a seminářů (nejen povinných a zákonem daných, např. bezpečnost práce atp.), ale i školení o charakteristice poskytovaných produktů. Musejí mít také povědomí o celém procesu, nabídce a firemní strategii. Část školení probíhá také metodou „Window-Info“ (Kotler, 2000), kdy část školení probíhá pomocí výukových prezentací, které si zaměstnanci projdou sami a po školení absolvují ověření znalostí.

Stále platí, v porovnání s předchozími výsledky, že se kvalita práce zlepšila co do počtu chyb, které odhalila výstupní kontrola, jednalo se o menší počet chyb, které se objevovaly v dodávaném softwaru a řídicích mechanismech. Z výsledků vyplývá, že se ani po roce nezvýšil objem vykonané práce. Zde hraje roli množství zakázek, které bylo pro obě divize obdobné.

V rámci předchozí práce jsem ověřovala podobný rozdíl, ale jen v rámci porovnání mezi skupinami. Při měření na počátku výzkumu jsem pochopitelně brala jako jednu z proměnných ovlivňující výsledek také počet zakázek, které pracovní divize obdržela v daném kvartálu. Nedalo se zjistit, zda pracovníci ušetřili pracovní čas, který pak využili neefektivně.

Úskalím hodnocení pomocí Výkonnostního ratingu jsou kritéria přímých nadřízených, neboť i oni byli v novém pracovním prostředí a jistě by bylo zajímavé zjistit, jestli jejich subjektivní pracovní spokojenost se odráží do hodnocení zaměstnanců. Jejich hodnocení má vycházet z objektivních kvantitativních ukazatelů, tj. provedených úkolů a vyhotovených zakázek.

Shrňme-li výsledky získané ověřované v rámci první hypotézy, je zřejmé, že estetické kancelářské prostředí, které je stylově a funkčně vybaveno, přispívá k většímu pracovnímu pohodlí a zvyšuje výslednou kvalitu práce.

Původní pracovní prostředí obou divizí bylo srovnatelné. Po přemístění jedné z nich do nového pracovního prostředí jsem očekávala, že u zaměstnanců bude menší subjektivní zastoupení depresivních příznaků. Rozdíl však nebyl statisticky

významný. Možným důvodem je, že i přes lepší pracovní podmínky je potřeba delší čas, aby se pracovníci na nové prostředí adaptovali.

Naproti tomu rok po první administraci metod jsem zaznamenala statisticky významné zvýšení subjektivních symptomů deprese, ale paradoxně u divize v novém pracovním prostředí. Výsledek jen velmi těsně překročil 5% hladinu statistické významnosti. Průměrná hodnota BDI-II pracovníků v novém prostředí je 4,45 bodu, zatímco průměrná hodnota pracovníků původního pracovního prostředí je 2,8 bodu. Tyto výsledky nejsou významné stran závažnosti symptomů, neboť ani jedna hodnota se nepřibližuje cut-off skóru pro diferenciální diagnostiku klinické přítomnosti deprese, která je 17 bodů. (Beck, 1999)

Studie SHARE zabývající se širokou škálou sociálních, pracovních a ekonomických jevů u evropské populace v rámci dílčích výsledků uvádí, že pracovní prostředí je na severu Evropy hodnoceno jako kvalitnější než na jihu. Kvalita pracovního prostředí je navíc velmi významná i pro vlastní kvalitu života. Nižší kvalita pracovního prostředí znamená vyšší nemocnost a častější výskyt deprese. (Castro-Costa a kol., 2007, 2008).

Není možné určit, které faktory, k tomuto překvapivému výsledku vedou. Při kvalitativním pohledu na zastoupení symptomů, jsem zjistila, že jsou zastoupeny nespecifické symptomy deprese, únava, potíže se spánkem a zvýšená chuť k jídlu. Inventář deprese je velmi citlivý na aktuální stav, takže se domnívám, že každá aktuální negativní informace může vyplnění inventáře ovlivnit. U pracovníků v novém pracovním prostředí mohla mít takový vliv informace o nadcházejícím auditu, který byl však dlouhodobě plánován. Daný týden, kdy jsem prováděla administraci dat začali pracovníci této skupiny s intenzivní přípravou na tuto událost.

Co se týká závislosti depresivní symptomatiky, kvality i kvantity práce, tak jsem jako jediný statisticky významný výsledek shledala mezi kvalitou práce na začátku výzkumu a depresivní symptomatikou u skupiny ve starém pracovním prostředí. Korelační koeficient dosáhl hodnoty $r=0,49$, takže se jednalo o střední statistickou závislost. Překvapivě se však jednalo o vztah pozitivní, což znamená, že depresivnější pracovníci odvádějí kvalitnější práci. Při logické úvaze a obecně

známých zákonitostí vlivu deprese na kognitivní funkce, na soustředění, paměť aj., víme, že deprese má spíše negativní vliv na tyto funkce. (Roth a kol., 1999) Celkově nebylo možné čtvrtou hypotézu přijmout, protože nebyly splněny všechny její podmínky.

Poslední hypotézu jsem stanovila opět s tím, aby pro její přijetí bylo splněno více podmínek, tj. aby pracovníci v lepším (novém) pracovním prostředí vykazovaly významně vyšší hodnoty v inventáři NEO ve více dimenzích - Svědomitost, Přívětivost, Otevřenost a Extroverze a současně, aby u nich byla nižší dimenze emoční lability, představovaná v inventáři škálou Extroverze. Vzájemné porovnání obou skupin naplnilo má očekávání jen z části. V dimenzi emoční lability byl průměrný výsledek pracovníků v novém prostředí opravdu statisticky signifikantně nižší. Vzhledem k tomu, že výsledek měl na rozdíl od ostatních nejmenší statistickou sílu, zůstává otázkou, zda se v něm neprojeví faktory související s rozdílnou atmosférou ve zkoumaném kolektivu, kterou jsem však nezjišťovala. Naopak se nedomnívám, že by hrál roli obsah práce, neboť obě divize pracují na velmi podobných úkolech, pracovní činnost je téměř stejná, to se týká i pracovní náplně zaměstnanců, která se neliší (informaci o pracovní náplni jsem získala z vedení společnosti).

Zcela evidentní a velmi vysoce statisticky průkazný byl výsledek v dimenzích Otevřenosti a Přívětivosti, obě dimenze byly vyšší ve prospěch skupiny s novým pracovním prostředím. Rozdíl mezi průměry dosahoval u dimenze Otevřenosti 6,3 bodů hrubého skóru, u dimenze Přívětivosti byl rozdíl 5,75 bodů hrubého skóru. Z výsledku je patrné, že pracovníci sami sebe v novém prostředí hodnotí jako otevřenější, tvořivější, s více zájmy, přívětivější, pomáhající, laskavější. Dimenze Přívětivost v inventáři NEO zjišťuje kvalitu interpersonální orientace, opět mne napadá, v souvislosti s tímto velmi vysoce statisticky signifikantním výsledkem, zda se neproměnilo také klima pracovní skupiny.

Nezaznamenala jsem žádný statisticky signifikantní rozdíl v dimenzích Extroverze a Svědomitosti, které zachycují sociabilitu jedince, spolehlivost a pracovitost. V popisu škál dotazníku NEO jsou uvedeny osobnostní vlastnosti, které se například u škály Svědomitosti shodují s některými oblastmi Ratingu

výkonnosti. Svědomitost zahrnuje sebehodnocení jako spolehlivého, pracovitého, disciplinovaného, přesného až puntičkářského, případně opaku posouzení sebe jako nespolehlivého, nedbalého a lhostejného. V kontrastu s tím jsem očekávala, že se sebehodnocení ze strany zaměstnanců v novém pracovním prostředí zvýší, ale statisticky signifikantně se zvýšila jen oblast Kvality práce v Ratingu výkonnosti. Tuto skutečnost si vysvětluji tím, že Rating výkonnosti je „objektivnější“ metodou, ve které se posuzovatel může opřít o tzv. „tvrdá“ data, jako je počet provedených úkolů, počet chyb aj. Do sebehodnocení zaměstnanců se promítá více jejich ideální představa o sobě, podobně jako je tomu při jednom z využití Learyho interpersonálního dotazníku ICL. (LaForge, Suczek, 1956).

Pokusila jsem se také zjistit vzájemnou závislost Přizpůsobivosti (Výkonnostní rating) a jednotlivých osobnostních dimenzí, kde jsem jako jedinou statisticky signifikantní negativní střední korelaci zjistila mezi Přizpůsobivostí a Svědomitostí, a to jen u skupiny pracovníků v nevyhovujících pracovních podmínkách. Předpokládala jsem, že při nevyhovujících podmínkách je těsnější vztah mezi svědomitostí a přizpůsobivostí, tj. kdo se umí i v nepříznivých podmínkách lépe přizpůsobit pracovnímu prostředí, jeví se také jako svědomitější. Výsledek ovšem ukazuje, že vztah je spíše negativní. Nelze rozhodnout, zda osobnostní vlastnost ovlivňuje přizpůsobivost, nebo je tomu naopak.

Podobnou negativní statistickou korelaci jsem zjistila mezi osobnostní dimenzí Svědomitosti a Kvality práce, což je výsledek, k jehož interpretaci patrně potřebuji více praktických i teoretických informací. Týká se jen skupiny v nevyhovujících pracovních podmínkách. Tito zaměstnanci mohou být již ovlivnění neutěšeným pracovním prostředím po stránce motivační.

Otázkou samozřejmě stále zůstává reprezentativnost vzorku. A to jak z hlediska velikosti vzorku celkem (20+20 zkoumaných osob), tak i z pohledu metody výběru vzorku. Důvodem, proč nebyl zvolen jiný způsob výběru vzorku, byly praktické, časové a organizační možnosti během výzkumu. Při druhé administraci jsem nemohla z organizačních důvodů opět administrovat u všech sledovaných pracovníků inventář NEO-FFI. Technikou pro výběr vzorku byla technika „sněhové koule“, kdy základ tvořila přibližně třetina zkoumaných osob,

které osobně znám. Jsem si vědoma toho, že tento výběr ani jeho rozsah nezaručuje reprezentativnost vzorku, protože závisí na určité struktuře vztahů zkoumaných osob.

Zpracování výsledků zachycujících odraz různých pracovních prostředí v emotivitě, a to jak v adaptační fázi pracovníků, tak po roce, nesplnilo očekávání postulované v rámci hypotéz. Výzkum bylo možné designovat i odlišným způsobem. Odlišné výsledky by mohl přinést např. kvótní výběr zkoumaných osob s rozložením určitých znaků (proměnných), např. výkonnost (určujícím faktorem by mohla být výše příjmů), vzdělání, bydliště, místo výkonu pracovní činnosti apod.

Magisterská diplomová práce zmapovala základní ukazatele pracovní výkonnosti a osobnostních dimenzí při rozdílných pracovních prostředích. Podařilo se ověřit také odraz pracovního prostředí v emotivitě zaměstnanců. Roční sledování podpořilo některá zjištění, která jsem učinila již na začátku výzkumu.

14 Závěry

Provedený výzkum byl zaměřen na zjišťování rozdílů mezi dvěma pracovními divizemi, ale ve zcela odlišných typech pracovišť. První typ pracoviště odpovídá nejprísnějším normám, pracovní prostředí je zcela nové, uzpůsobené, tak aby vyhovovalo nejen typu prováděné kancelářské práce, ale také jsou v něm zapracovány ohledy na zaměstnance, a druhé, jehož podmínky nejsou v souladu s platnými normami a již delší dobu nevyhovují ani zaměstnancům samotným, natož pak zaměstnavateli a typu prováděné kancelářské práce. Původně mělo být i nevyhovující pracoviště modernizováno, ale vzhledem k tomu, že se tak ani po roce nestalo, mohla jsem se zaměřit také na dopady v oblasti emotivity zaměstnanců. Výsledky práce jsou následující:

- Zjistila jsem, že i po ročním sledování existuje statisticky významný rozdíl v ukazateli kvality práce mezi skupinami s rozdílným pracovním prostředím, a to ve smyslu lepší kvality práce u skupiny pracovníků s lepšími pracovními podmínkami. Při výstupní kontrole, lze výsledek dále podpořit i objektivními ukazateli, kterými jsou například minimální počet chyb, které se v projektech objevují.
- Nezjistila jsem rozdíly v kvantitě provedené práce, a to na začátku ani po roce výzkumu. Zde však hraje roli množství zakázek, které bylo pro obě divize obdobné.
- V období prvních týdnů po změně pracovních podmínek jsem neshledala významný rozdíl v míře depresivních symptomů mezi skupinou s novým a starým pracovním prostředím. Ale po ročním sledování vykazovala více depresivních příznaků skupina s novým pracovním prostředím. Výsledek je paradoxní a neodpovídá zjištěním jiných výzkumů, v nichž nižší kvalita pracovního prostředí znamená vyšší nemocnost a častější výskyt deprese.
- Shledala jsem střední statisticky významnou souvislost ($r=0,49$) mezi kvalitou práce a depresivní symptomatikou u pracovníků ve starém pracovním prostředí. Výsledek je zajímavý tím, že se jedná o závislost

pozitivní, tj. že pracovníci uvádějící více depresivních příznaků odvádějí kvalitnější práci. Vzhledem k tomuto výsledku je potřeba dodat, že zjištěné hodnoty depresivní symptomatiky jsou z klinického hlediska zanedbatelné.

- V rámci osobnostních charakteristik jsem zjistila, že nové, kvalitní pracovní prostředí se podepsalo na nižší míře emoční lability zaměstnanců z tohoto pracovního prostředí. A také, že zaměstnanci v novém, vyhovujícím pracovním prostředí vykazovali v osobnostních dimenzích inventáře NEO-FFI vyšší Přívětivost a Otevřenost. Lze tedy usuzovat, že lepší pracovní podmínky mají vliv na sebehodnocení zaměstnance.

15 Souhrn

Jako téma magisterské diplomové práce jsem si zvolila výzkum toho, jaký je dlouhodobý vliv pracovního prostředí na pracovní výkon a emotivitu zaměstnanců. Vycházela jsem ze svých zkušeností z tohoto oboru i pracovního prostředí, kde jsem měla možnost výzkum realizovat.

V teoretické části práce mapuji základní východiska a teorie osobnosti, pojetí osobnosti v rámci výzkumu s důrazem na faktorové teorie osobnosti. Dále popisují ergonomii pracovišť a pracovní prostředí, definuji a popisují pracovní výkon, determinanty pracovního výkonu a zabývám se vztahem pracovního prostředí a pracovního výkonu.

Vytváření podmínek pro pracovní spokojenost podřízených by mělo být součástí řídicí činnosti vedoucích pracovníků na všech úrovních. Existuje řada nástrojů, jak pracovníky ovlivňovat a motivovat. Nezastupitelnou roli při ovlivňování pracovní spokojenosti jednotlivců i skupin má pracovní prostředí. Teoreticky se věnuji také firemní kultuře, což je termín, který je široce definován. Obvykle však vyjadřuje souhrn představ, přístupů a hodnot ve firmě všeobecně sdílených a relativně dlouhodobě udržovaných, které se tak osvědčily, že jsou chápány jako všeobecně platné.

V původní bakalářské diplomové práci, na kterou navazuji, jsem studovala, jaké jsou rozdíly u dvou obdobných pracovních skupin, které jsou ve zcela rozdílném pracovním prostředí. Zjišťovala jsem souvislost mezi některými aspekty pracovního prostředí, výkonností jedince a jeho základních osobnostních dimenzí. Souvislost s vybranými osobnostními charakteristikami jsem zjistila jen v obtížně interpretovatelné míře. Zabývala jsem se tím, jak vypadá subjektivní hodnocení osobnosti pracovníků v pěti základních dimenzích osobnostního inventáře NEO-FFI.

Ten vychází z faktorové analýzy lexika, používaného k popisu osobnosti. Na základě obecných lexikálních hypotéz se v USA, Německu a v Holandsku začaly zkoumat významy přídavných jmen, používaných k popisu osobnosti. Různé výzkumy této oblasti došly nezávazně na sobě k pěti ortogonálním

faktorům: Otevřenost vůči zkušenosti (nebo Intelekt), Svědomitost, Extraverze, Přívětivost, Neuroticismus nebo Emocionální stabilita.

Dále jsem využila Rating výkonnosti, který je prováděn přímými nadřízenými pracovníků zahrnutých do výzkumu a Rating spokojenosti. Práci jsem rozšířila o sledování přítomnosti a závažnosti depresivních symptomů (pomocí Beckova inventáře deprese, BDI-II). Dalším významným rozšířením výzkumu je sledování skupin s ročním odstupem, protože se zaměstnavateli nepodařilo realizovat investiční záměr a zlepšit pracovní prostředí i té pracovní divize, která byla na začátku výzkumu, a pochopitelně je i nyní ve starém pracovním prostředí.

Sledovala jsem dva soubory skládající se vždy z 20 zaměstnanců obou pohlaví pracujících v původním pracovním prostředí a 20 zaměstnanců obou pohlaví pracujících v novém pracovním prostředí. Obě dvě místa jsou v Praze, jedno v centru, druhé v okrajové části. Lidé dojíždějí do práce jak z Prahy, tak z různých míst republiky.

Podařilo se znovu ověřit a potvrdit, že kvalitní pracovní prostředí, má vliv na zaměstnance a jeho pracovní výkon. Zjistila jsem však, že nové, ergonomické pracovní prostředí se podepsalo především na kvalitě provedené práce, nikoli na její kvantitě, a to i s ročním odstupem. Na výsledky v oblasti kvantity práce měl vliv přidělený počet zakázek, který byl u obou skupin rovnoměrný. Lze se domnívat, že pokud by každá pracovní skupina měla vlastní management zakázek, shledali bychom rozdíl i v tomto ukazateli.

V subjektivním osobnostním hodnocení, se zaměstnanci v novém pracovním prostředí popisovali, jako klidnější, vyrovnanější, v osobnostním inventáři NEO-FFI dosahovali signifikantně nižších skóre v dimenzi Neuroticismu. Dále se zaměstnanci v novém pracovním prostředí popisovali jako otevřenější a přívětivější a také dosahovali na příslušných škálách signifikantně vyšších výsledků. Z výsledků usuzuji na skutečnost, že lepší pracovní podmínky mají vliv na sebehodnocení zaměstnance.

V oblasti emotivity, resp. depresivních příznaků, nebyl na počátku výzkumu mezi skupinami významný rozdíl patrně proto, že se pracovníci v novém prostředí ještě nedostatečně adaptovali na nové podmínky. Paradoxní

byl nárůst depresivních symptomů u skupiny v novém pracovním prostředí po ročním sledování. Výsledek nelze aktuálně logicky zdůvodnit. Domnívám se, že zde roli hraje malý výzkumný vzorek. Navíc je rozdíl v průměrných hodnotách BDI-2 velmi malý a z klinického hlediska zcela zanedbatelný.

Sledované souvislosti mezi kvalitou práce a depresivní symptomatikou a také kvantitou a depresivní symptomatikou, nebyly statisticky významné. Výjimkou byl jediný, opět paradoxní výsledek, že depresivnější pracovníci ve starém pracovním prostředí odvádějí kvalitnější práci.

Zjištěné výsledky jsou malým příspěvkem k výzkumům ergonomie pracovišť, osobnostních charakteristik zaměstnanců a jejich vlivu na emotivitu.

Literatura

1. Armstrong, M. (1999) Personální management. Praha, Grada Publishing.
2. Balcar, K. (1991) Úvod do studia psychologie osobnosti. Chrudim: Mach
3. Bedrnová, E., Nový, I. (1994) Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku. Praha, Prospektrum.
4. Bělohlávek, F. (1996) Organizační chování. Olomouc: Rubico
5. Beck, A.T.; Rush, A.J.; Shaw, B.F.; Emery, G. (1979) Cognitive therapy of depression. The Guilford Press, New York.
6. Beck, A., Steer, R.A., Brown, G.K. (1999) Sebeuposuzovací škála deprese pro dospělé. Brno, Psychodiagnostika.
7. Carnegie D. (1991). Jak získávat přátele a působit na lidi. Bratislava: Bradlo.
8. Castro-Costa, E., M. Dewey, R. Stewart, S. Banerjee, F. Huppert, C. Mendonca-Lima, C. Bula, F. Reisches, J. Wancata, K. Ritchie, M. Tsolaki, R. Mateos and M. Prince. (2008). Ascertaining late-life depressive symptoms in Europe: An evaluation of the EURO-D scale in 10 nations. The SHARE project. International Journal of Methods in Psychiatric Research 17(1): 12-29.
9. Castro-Costa, E., M. Dewey, R. Stewart, S. Banerjee, F. Huppert, C. Mendonca-Lima, C. Bula, F. Reisches, J. Wancata, K. Ritchie, M. Tsolaki, R. Mateos and M. Prince. (2007). Prevalence of depressive symptoms and syndromes in later life in ten European countries - the SHARE study. The British Journal of Psychiatry 191: 393-401.
10. Drapela, V.J. (2003) Přehled teorií osobnosti. Praha: Portál
11. Ferjenčík, J. (2000) Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Jak zkoumat lidskou duši. Praha: Portál.
12. Franek, P (2008) Překvapte své zaměstnance. Moderní řízení, XLIII, 8, s. 68 – 69.
13. Gilbertová, S., Matoušek, O. (2002) Ergonomie: Optimalizace lidské činnosti. Grada publishing

14. Hall, S., Lindzey, G. (2002) Psychológia osobnosti. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
15. Höschl, C., Libiger, J., & Švestka, J. (2002). Psychiatrie. Praha, Tigis.
16. Hřebíčková, M., Urbánek, T. (2001) NEO pětifaktorový osobnostní inventář. Praha, Testcentrum s.r.o.
17. Chundela, L. (2001) Ergonomie. Praha, ČVUT.
18. Kabátek, A. (2006) Typologie v osobnosti manažera. Praha, Trend Marketing, II, 5, s.44 - 45.
19. Kern, H.: (2006). Přehled psychologie. Praha: Portál
20. Khelerová, V. (1999). Komunikační a obchodní dovednosti manažera. Praha: Grada..
21. Koukolík, F. (2002) Lidský mozek. Funkční systémy. Norma a poruchy. Praha, Portál.
22. Lea E. G., Tarpy, R. M., Webley, P. (1994). Psychologie ekonomického chování. Praha: Grada.
23. Lukášek, R., Nový, I. (2004) Organizační kultura. Praha, Grada Publishing.
24. Mikuláščík, M. (2007). Manažerská psychologie. Praha: Grada.
25. Nakonečný, M. (1998) Základy psychologie. Praha: Academia.
26. Pauknerová, D. (2008) Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada
27. Plháková, A. (2004). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia..
28. Reiterová E. (2003). Základy psychometrie. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
29. Richter, P., Werner, J., Heerlein, A., a kol. (1998) On the validity of the Beck Depression Inventory. Psychopathology. 31:160-168.
30. Roth J., Preiss M., Uhrová T. (1999) Deprese v neurologické praxi. Praha, Galén.
31. Smékal, V. (2004) Pozvání do psychologie osobnosti. Brno: Barrister a Principal
32. Svoboda, M. (1999) Psychologická diagnostika dospělých. Praha: Portál
33. Štika, J., Rymeš, M., Riewger, K., Voskovec, J. (2003) Psychologie ve světě práce. Praha: UK Karolinum

34. Urban, J. (2002) Výkonové odměňování zaměstnanců. Moderní řízení, XXXVII, 12, s.51 – 53.
35. Vybíral, Z. (2001). Psychologie lidské komunikace. Praha: Portál.

Přílohy:

Zadání diplomové práce

NEO osobnostní inventář

Rating výkonnosti

Rating spokojenosti

Beckův inventář deprese, BDI-II

Tabulka 26 Inventář NEO-FFI (Hřebíčková, Urbánek, 2001)

INVENTÁŘ

NEO pětifaktorový osobnostní inventář

M. Hřebíčková, T. Urbánek (podle NEO Five-Factor Inventory P. T. Costy a R. R. McCrae)

Jméno:

Věk:

Pohlaví: ☐ muž ☐ žena

Datum:

Inventář obsahuje 60 výpovědí, kterými byste mohli popsat sami sebe. Přečtěte si pozorně každou výpověď a posuďte, do jaké míry Vás vystihuje. Svoji odpověď označte křížkem X na připojené škále čísel:

①	②	③	④	
vůbec nevystihuje výpověď Vás vůbec nevystihuje	spíše nevystihuje výpověď Vás spíše nevystihuje	neutrální ani výstižná ani nevýstižná výpověď	spíše vystihuje výpověď Vás spíše vystihuje	úplně vystihuje výpověď Vás úplně vystihuje

Jednotlivé výpovědi nelze posuzovat ani jako správné ani jako nesprávné, a proto není možné dosáhnout dobrých nebo špatných výsledků.

Pracujte prosím pozorně a po vyplnění zkontrolujte, zda jste posoudili každou výpověď.

Pokud se rozhodnete změnit svou odpověď, označte nově zvolené číslo opět křížkem a navíc je i výrazně podtrhněte.

Před tím, než začnete odpovídat, vyplňte prosím údaje v záhlaví této strany.

N
E
O
P
S

①	②	③	④	
vůbec nevystihuje výpověď Vás vůbec nevystihuje	spíše nevystihuje výpověď Vás spíše nevystihuje	neutrální ani výstižná ani nevýstižná výpověď	spíše vystihuje výpověď Vás spíše vystihuje	úplně vystihuje výpověď Vás úplně vystihuje

	Nakolik mě vystihuje tato výpověď?				
	vůbec nevystihuje				úplně vystihuje
1. Obvykle si nedělám starosti.	①	②	③	④	
2. Mám rád(a) kolem sebe mnoho lidí.	①	②	③	④	
3. Nerad(a) ztrácím čas denním sněním.	①	②	③	④	
4. Snažím se být zdvořilý(á) ke každému, s kým se setkám.	①	②	③	④	
5. Svě věci udržuji v pořádku a čistotě.	①	②	③	④	
6. Často se cítím horší než ostatní.	①	②	③	④	
7. Snadno se rozesměji.	①	②	③	④	
8. Neměním vyzkoušené způsoby, jak něčeho dosáhnout.	①	②	③	④	
9. Často se dostanu do sporu se svou rodinou nebo spolupracovníky.	①	②	③	④	
10. Svůj čas si dovedu dobře zorganizovat tak, abych vyřídil(a) všechny nutné záležitosti.	①	②	③	④	
11. Pokud jsem vystaven(a) velkému stresu, mám občas pocit, že se zhroutím.	①	②	③	④	
12. Nepovažuji sám (sama) sebe za příliš veselého (veselou).	①	②	③	④	
13. Jsem fascinován(a) motivy, které nalézám v umění a v přírodě.	①	②	③	④	
14. Někteří lidé si o mně myslí, že jsem sobecký(a) a egoistický(a).	①	②	③	④	
15. Nejsem příliš systematickým člověkem.	①	②	③	④	
16. Málokdy se cítím osamělý(á) nebo smutný(á).	①	②	③	④	
17. Velmi rád(a) se bavím s jinými lidmi.	①	②	③	④	

	Nakolik mě vystihuje tato výpověď?				
	vůbec nevystihuje				úplně vystihuje
18. Je zbytečné, aby člověk naslouchal rozdílným názorům, protože si z nich stejně nedovede žádný vybrat.	0	1	2	3	4
19. Raději bych s ostatními spolupracoval(a), než soupeřil(a).	0	1	2	3	4
20. Pokouším se o splnění všech svěřených úkolů s maximální svědomitostí.	0	1	2	3	4
21. Často se cítím napjatý(á) a nervózní.	0	1	2	3	4
22. Jsem rád(a) tam, kde se něco děje.	0	1	2	3	4
23. Poezie na mě má malý nebo žádný účinek.	0	1	2	3	4
24. Vůči záměrům druhých jsem nedůvěřivý(á) a rezervovaný(á).	0	1	2	3	4
25. Mám přesně vymezené cíle a pracuji systematicky na jejich dosažení.	0	1	2	3	4
26. Někdy se cítím zcela bezcenný(á).	0	1	2	3	4
27. Raději bývám sám (sama) než ve společnosti.	0	1	2	3	4
28. Mám-li možnost, rád(a) si dávám nová nebo cizokrajná jídla.	0	1	2	3	4
29. Když to člověk dovolí, tak ho ostatní lidé zneužijí pro své cíle.	0	1	2	3	4
30. Promarním mnoho času, než se pustím do práce.	0	1	2	3	4
31. Málokdy pocítím strach nebo úzkost.	0	1	2	3	4
32. Často mám pocit, že překypuji energií.	0	1	2	3	4
33. Málokdy si u sebe povšimnu nálad nebo pocitů vyvolaných okolními vlivy.	0	1	2	3	4
34. Většina lidí, které znám, mě má ráda.	0	1	2	3	4
35. Pracuji tvrdě na dosažení svých cílů.	0	1	2	3	4
36. Často mě rozčilí, jak se mnou lidé jednají.	0	1	2	3	4
37. Jsem radostný, dobře naladěný člověk.	0	1	2	3	4
38. Při řešení závažných životních situací se řídím názory autorit.	0	1	2	3	4
39. Někteří lidé mne považují za chladného (chladnou) a vypočítavého (vypočítavou).	0	1	2	3	4

①	②	③	④	
vůbec nevystihuje	spíše nevystihuje	neutrální	spíše vystihuje	úplně vystihuje

- 4 -

Nakolik mě vystihuje tato výpověď?

	vůbec nevystihuje	spíše nevystihuje	neutrální	spíše vystihuje	úplně vystihuje
40. Pokud něco slíbím, vždy to dodržím.	①	②	③	④	⑤
41. Pokud se něco nedaří, až příliš často se tím nechávám odradit a mám pocit, že to vzdám.	①	②	③	④	⑤
42. Nejsem příliš optimistický(á).	①	②	③	④	⑤
43. Při čtení poezie či pohledu na umělecké dílo mi někdy naskakuje husí kůže a pociťuji mrazení.	①	②	③	④	⑤
44. Ve svých postojích jsem tvrdošíjný(á) a neústupný(á).	①	②	③	④	⑤
45. Někdy na mne není takové spolehnutí, jaké by mělo být.	①	②	③	④	⑤
46. Málokdy jsem smutný(á) a depresivní.	①	②	③	④	⑤
47. Často žiji v rychlém tempu.	①	②	③	④	⑤
48. Nemám zájem hloubat o podstatě světa nebo smyslu existence člověka.	①	②	③	④	⑤
49. Obvykle se snažím být ohleduplný(á) a citlivý(á).	①	②	③	④	⑤
50. Jsem výkonný(á) a svou práci vždy zvládnou.	①	②	③	④	⑤
51. Často se cítím bezmocný(á) a potřebuji někoho, kdo by mi pomohl vyřešit mé problémy.	①	②	③	④	⑤
52. Jsem velmi aktivní.	①	②	③	④	⑤
53. Toužím po poznání a vědomostech.	①	②	③	④	⑤
54. Pokud někoho nemám rád(a), dám to dotyčnému najevo.	①	②	③	④	⑤
55. Snad nikdy nebudu schopen (schopna) uspořádat si své záležitosti.	①	②	③	④	⑤
56. Někdy se tak stydím, že bych se nejraději neviděl(a).	①	②	③	④	⑤
57. Nebaví mě vést druhé lidi.	①	②	③	④	⑤
58. Často si rád(a) pohrávám s teoriemi nebo abstraktními myšlenkami.	①	②	③	④	⑤
59. Je-li to nutné, neváhám manipulovat lidmi, abych dosáhl(a) toho, čeho chci.	①	②	③	④	⑤
60. Usiluji o dokonalost ve všem, co dělám.	①	②	③	④	⑤

Tabulka 27 Rating výkonnosti

RATING VÝKONNOSTI / RT /

V tomto dotazníku hodnotíte výkonnost podřízeného pracovníka z hlediska pěti faktorů. Odpověď vyznačte zakroužkováním příslušného čísla na stupnici, kde 1 znamená maximálně negativní a 9 maximálně pozitivní hodnocení pracovníka v uvedeném faktoru. Čísla 2 až 8 jsou mezystupně, vyjadřující většinou či menší náklonnost k některému z krajních bodů.

1. Přizpůsobivost (schopnost vyrovnat se se změnou úkolů a přizpůsobit se novým podmínkám práce)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
nízká přizpůsobivost			průměr			vysoká přizpůsobivost		

2. Spolehlivost (vlastností pracovníka zodpovědně a spolehlivě plnit pracovní povinnosti)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
nízká spolehlivost			průměr			vysoká spolehlivost		

3. Teoretické znalosti vykonávané práce (míra informovanosti o práci a jejích návaznostech, míra odbornosti v práci)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
slabé znalosti			průměr			výborné znalosti		

4. Kvalita práce (hodnotí se míra přesnosti, zmetkovitosti, potřebných nákladů práce atd.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
nízká kvalita			průměr			vysoká kvalita		

5. Kvantita práce (hodnotí se rychlost práce, výkon a hlediska stanovené normy)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
nízký výkon			průměr			vysoký výkon		

Tabulka 28 Rating spokojenosti

RATING SPOKOJENOSTI

V tomto dotazníku hodnotíte svou pracovní spokojenost.

1. Dojíždíte za prací do Prahy každý den ze vzdálenějšího místa?
Upřesněte kolik minut, pokud ano.

ANO
Minut.....

NE

2. Jste spokojen s umístěním vašeho pracoviště z pohledu dopravní dostupnosti?

ANO

NE

3. Považujete klimatizaci v kanceláři za nutnou?

ANO

NE

4. Vyhovuje vám celková vybavenost vaší kanceláře?

ANO

NE

5. Jste spokojen s možnostmi, dostupností a kvalitou stravování?

ANO

NE

.

Tabulka 29 Beckův inventář deprese, BDI-2

BDI-II

Záznamový arch

**T - 91
MUŽI**

Jméno: Rodinný stav: Věk:

Zaměstnání: Vzdělání:

Instrukce: Dotazník se skládá z 21 skupin různých tvrzení. Přečtete si, prosím, každou skupinu pečlivě. Zakroužkujte v každé skupině jeden výrok, který nejlépe vystihuje, jak se cítíte během posledních 14 dnů, včetně dneška. Pokud Vašemu stavu odpovídá několik tvrzení, vyberte si vždy tvrzení s nejvyšším číslem. Pokaždé vyberte ze skupiny pouze jeden výrok.

1. Smutek

- 0 Nejsem smutný.
- 1 Většinou jsem smutný.
- 2 Pořád jsem smutný.
- 3 Jsem tak smutný, že se to nedá vydržet.

. Pesimismus

- 0 O svou budoucnost nemám obavy.
- 1 O svou budoucnost se obávám více než dříve.
- 2 Myslím, že se mi nebude dařit.
- 3 Moje budoucnost je beznadějná a bude ještě horší.

3. Minulá selhání

- 0 Nemám dojem, že selhávám.
- 1 Selhal jsem častěji, než bych měl.
- 2 Když se dívám do minulosti, vidím spoustu selhání.
- 3 Jako člověk jsem úplně selhal.

4. Ztráta radosti

- 0 Raduji se stejně jako dříve.
- 1 Neraduji se stejně jako dříve.
- 2 Téměř nemám potěšení z věcí, které jsem měl rád.
- 3 Vůbec nemám potěšení z věcí, které jsem měl rád.

5. Pocit viny

- 0 Nemívám nijak zvlášť pocity viny.
- 1 Cítím vinu za řadu věcí, které jsem udělal nebo měl udělat.
- 2 Mívám často pocity viny.
- 3 Pořád mám pocity viny.

6. Pocit potrestání

- 0 Nemyslím, že mě život trestá.
- 1 Myslím, že by mě život mohl potrestat.
- 2 Očekávám trest.
- 3 Myslím, že jsem životem trestán.

7. Znechucení sám ze sebe

- 0 Myslím si o sobě pořád to samé.
- 1 Ztratil jsem důvěru sám v sebe.
- 2 Jsem ze sebe zklamaný.
- 3 Sám sebou jsem znechucen.

8. Sebekritika

- 0 Nekritizuji nebo neobviňuji sám sebe více než obvykle.
- 1 Jsem sám k sobě více kritický než dříve.
- 2 Kritizuji se za všechny své chyby.
- 3 Obviňuji se za všechno špatné, co se přihodí.

9. Sebevražedné myšlenky nebo přání

- 0 Nepřemýšlím o tom, že bych se zabil.
- 1 Mám myšlenky o sebevraždě, ale neudělal bych to.
- 2 Chtěl bych se zabít.
- 3 Kdybych měl možnost, tak bych se zabil.

10. Pláčtivost

- 0 Nepláču více než dříve.
- 1 Pláču více než dříve.
- 2 Pláču kvůli každé maličkosti.
- 3 Je mi do pláče, ale nejsem toho schopen.

Počet bodů str. 1

POKRAČOVÁNÍ

11. Agitovanost

- 0 Nejsem více neklidný nebo napjatý než obvykle.
- 1 Cítím se více neklidný nebo napjatý než obvykle.
- 2 Jsem tak neklidný nebo rozrušený, že je těžké to vydržet.
- 3 Jsem tak neklidný nebo rozrušený, že nemohu zůstat v nečinnosti.

12. Ztráta zájmu

- 0 O jiné lidi nebo věci jsem zájem neztratil.
- 1 Méně se zajímám o jiné lidi nebo věci.
- 2 Mnohem méně se zajímám o jiné lidi nebo věci.
- 3 Je těžké se zajímat o cokoliv.

13. Nerozhodnost

- 0 Rozhduji se stejně dobře, jako dříve.
- 1 Rozhodovat se je obtížnější, než obvykle.
- 2 Rozhduji se mnohem obtížněji než dříve.
- 3 Mám problém udělat jakékoliv rozhodnutí.

14. Pocit bezcennosti

- 0 Necítím se bezcenný.
- 1 Nemyslím, že mám pro lidi stejnou cenu, jako jsem mívál.
- 2 Ve srovnání s jinými lidmi se cítím více bezcenný.
- 3 Cítím se úplně bezcenný.

15. Ztráta energie

- 0 Mám stejně energie jako vždy.
- 1 Mám méně energie než jsem mívál.
- 2 Nemám dost energie, abych toho hodně udělal.
- 3 Vůbec na nic nemám energii.

16. Změna spánku

- 0 Nevšiml jsem si žádných změn u svého spánku.
- 1a Spím trochu více než obvykle.
- 1b Spím trochu méně než obvykle.
- 2a Spím mnohem více než obvykle.
- 2b Spím mnohem méně než obvykle.
- 3a Většinu dne prospím.
- 3b Probouzím se o 1-2 hodiny dříve a už nemohu usnout.

17. Podrážděnost

- 0 Nejsem podrážděný více než obvykle.
- 1 Jsem více podrážděný než obvykle.
- 2 Jsem mnohem více podrážděný než obvykle.
- 3 Bývám pořád podrážděný.

18. Změny v chutí k jídlu

- 0 Necítím žádné změny v chuti k jídlu.
- 1a Mám trochu menší chuť k jídlu než obvykle.
- 1b Mám trochu větší chuť k jídlu než obvykle.
- 2a Mám mnohem menší chuť k jídlu než obvykle.
- 2b Mám mnohem větší chuť k jídlu než obvykle.
- 3a Vůbec nemám chuť k jídlu.
- 3b Jíst mohu pořád.

19. Koncentrace

- 0 Mohu se soustředit jako vždycky.
- 1 Nejsem schopný se soustředit jako obvykle.
- 2 Je těžké se na cokoliv delší dobu soustředit.
- 3 Nejsem schopný se soustředit na nic.

20. Únava

- 0 Nejsem unavený více než obvykle.
- 1 Unavím se snadněji než obvykle.
- 2 Jsem příliš unavený, než abych dělal tolik věcí, jako jsem dělával.
- 3 Jsem tak unavený, že nedokážu dělat skoro nic.

21. Ztráta zájmu o sex

- 0 V současnosti jsem nezaznamenal změnu zájmu o sex.
- 1 Mám menší zájem o sex než obvykle.
- 2 Mám nyní mnohem menší zájem o sex.
- 3 Úplně jsem ztratil zájem o sex.

Počet bodů str.2

Počet bodů str.1

 **Celkový skór**

© 1996, Psychological Corporation, U.S.A.
Všechna práva vyhrazena.
© 1999, Psychodiagnostika a.s. Bratislava
© 1999, Psychodiagnostika s.r.o. Brno

Jméno: Rodinný stav: Věk:

Zaměstnání: Vzdělání:

Instrukce: Dotazník se skládá z 21 skupin různých tvrzení. Přečtěte si, prosím, každou skupinu pečlivě. Zakroužkujte v každé skupině jeden výrok, který nejlépe vystihuje, jak se cítíte během posledních 14 dnů, včetně dneška. Pokud Vašemu stavu odpovídá několik tvrzení, vyberte si vždy tvrzení s nejvyšším číslem. Pokaždé vyberte ze skupiny pouze jeden výrok.

1. Smutek

- 0 Nejsem smutná.
- 1 Většinou jsem smutná.
- 2 Pořád jsem smutná.
- 3 Jsem tak smutná, že se to nedá vydržet.

2. Pesimismus

- 0 O svou budoucnost nemám obavy.
- 1 O svou budoucnost se obávám více než dříve.
- 2 Myslím, že se mi nebude dařit.
- 3 Moje budoucnost je beznadějná a bude ještě horší.

3. Minulá selhání

- 0 Nemám dojem, že selhávám.
- 1 Selhala jsem častěji, než bych měla.
- 2 Když se dívám do minulosti, vidím spoustu selhání.
- 3 Jako člověk jsem úplně selhala.

4. Ztráta radosti

- 0 Raduji se stejně jako dříve.
- 1 Neraduji se stejně jako dříve.
- 2 Téměř nemám potěšení z věcí, které jsem měla ráda.
- 3 Vůbec nemám potěšení z věcí, které jsem měla ráda.

5. Pocit viny

- 0 Nemívám nijak zvlášť pocity viny.
- 1 Cítím vinu za řadu věcí, které jsem udělala nebo měla udělat.
- 2 Mívám často pocity viny.
- 3 Pořád mám pocity viny.

6. Pocit potrestání

- 0 Nemyslím, že mě život trestá.
- 1 Myslím, že by mě život mohl potrestat.
- 2 Očekávám trest.
- 3 Myslím, že jsem životem trestána.

7. Znechucení sám ze sebe

- 0 Myslím si o sobě pořád to samé.
- 1 Ztratila jsem důvěru sama v sebe.
- 2 Jsem ze sebe zklamána.
- 3 Sama sebou jsem znechucena.

8. Sebekritika

- 0 Nekritizuji nebo neobviňuji sama sebe více než obvykle.
- 1 Jsem sama k sobě více kritická než dříve.
- 2 Kritizuji se za všechny své chyby.
- 3 Obviňuji se za všechno špatné, co se přihodí.

9. Sebevražedné myšlenky nebo přání

- 0 Nepřemýšlím o tom, že bych se zabila.
- 1 Mám myšlenky o sebevraždě, ale neudělala bych to.
- 2 Chtěla bych se zabít.
- 3 Kdybych měla možnost, tak bych se zabila.

10. Plačtivost

- 0 Nepláču více než dříve.
- 1 Pláču více než dříve.
- 2 Pláču kvůli každé maličkosti.
- 3 Je mi do pláče, ale nejsem toho schopna.

 Počet bodů str.1

POKRAČOVÁNÍ

11. Agitovanost

- 0 Nejsem více neklidná nebo napjatá než obvykle.
- 1 Cítím se více neklidná nebo napjatá než obvykle.
- 2 Jsem tak neklidná nebo rozrušená, že je těžké to vydržet.
- 3 Jsem tak neklidná nebo rozrušená, že nemohu zůstat v nečinnosti.

12. Ztráta zájmu

- 0 O jiné lidi nebo věci jsem zájem neztratila.
- 1 Méně se zajímám o jiné lidi nebo věci.
- 2 Mnohem méně se zajímám o jiné lidi nebo věci.
- 3 Je těžké se zajímat o cokoliv.

13. Nerozhodnost

- 0 Rozhduji se stejně dobře, jako dříve.
- 1 Rozhodovat se je obtížnější, než obvykle.
- 2 Rozhduji se mnohem obtížněji než dříve.
- 3 Mám problém udělat jakékoliv rozhodnutí.

14. Pocit bezcennosti

- 0 Necítím se bezcenná.
- 1 Nemyslím, že mám pro lidi stejnou cenu, jako jsem mívala.
- 2 Ve srovnání s jinými lidmi se cítím více bezcenná.
- 3 Cítím se úplně bezcenná.

15. Ztráta energie

- 0 Mám stejně energie jako vždy.
- 1 Mám méně energie než jsem mívala.
- 2 Nemám dost energie, abych toho hodně udělala.
- 3 Vůbec na nic nemám energii.

16. Změna spánku

- 0 Nevšimla jsem si žádných změn u svého spánku.
- 1a Spím trochu více než obvykle.
- 1b Spím trochu méně než obvykle.
- 2a Spím mnohem více než obvykle.
- 2b Spím mnohem méně než obvykle.
- 3a Většinu dne prospím.
- 3b Probouzím se o 1-2 hodiny dříve a už nemohu usnout.

17. Podrážděnost

- 0 Nejsem podrážděná více než obvykle.
- 1 Jsem více podrážděná než obvykle.
- 2 Jsem mnohem více podrážděná než obvykle.
- 3 Bývám pořád podrážděná.

18. Změny v chuti k jídlu

- 0 Necítím žádné změny v chuti k jídlu.
- 1a Mám trochu menší chuť k jídlu než obvykle.
- 1b Mám trochu větší chuť k jídlu než obvykle.
- 2a Mám mnohem menší chuť k jídlu než obvykle.
- 2b Mám mnohem větší chuť k jídlu než obvykle.
- 3a Vůbec nemám chuť k jídlu.
- 3b Jíst mohu pořád.

19. Koncentrace

- 0 Mohu se soustředit jako vždycky.
- 1 Nejsem schopná se soustředit jako obvykle.
- 2 Je těžké se na cokoliv delší dobu soustředit.
- 3 Nejsem schopná se soustředit na nic.

20. Únava

- 0 Nejsem unavená více než obvykle.
- 1 Unavím se snadněji než obvykle.
- 2 Jsem příliš unavená, než abych dělala tolik věcí, jako jsem dělávala.
- 3 Jsem tak unavená, že nedokážu dělat skoro nic.

21. Ztráta zájmu o sex

- 0 V současnosti jsem nezaznamenala změnu zájmu o sex.
- 1 Mám menší zájem o sex než obvykle.
- 2 Mám nyní mnohem menší zájem o sex.
- 3 Úplně jsem ztratila zájem o sex.

Počet bodů str.2

Počet bodů str.1

Celkový skóre

© 1996, Psychological Corporation, U.S.A.
Všechna práva vyhrazena.
© 1999, Psychodiagnostika a.s. Bratislava
© 1999, Psychodiagnostika s.r.o. Brno

Abstrakt

Magisterská diplomová práce sleduje problematiku pracovního prostředí, pracovního výkonu a emotivity zaměstnanců. Hledá souvislosti mezi pracovním prostředím a pracovním výkonem zaměstnanců a emočním laděním na konkrétním pracovišti a to i z hlediska ročního odstupu. Dílčím výstupem práce je analýza a popis možných determinant ovlivňujících pracovní výkon (na straně pracovního prostředí) a stanovení míry jejich vlivu. Analyzuje a popisuje, zda a do jaké míry ovlivňují vybrané složky osobnosti pracovní výkon v daném typu pracovního prostředí.

Klíčová slova: Zaměstnanec, Výkonnost, Pracovní prostředí, Vybrané složky osobnosti, Životní spokojenost, Deprese

Abstract

This thesis is addressing the issues of work environment and employees' productivity and their emotivity. It is searching for correlations between work environment, employees' productivity and emotions at a specific location in one year interval. This work provides an analysis and a description of possible factors influencing employees' productivity and emotions (in the work environment), and establishes their relative measure of influence. It also analyzes and describes whether and to what extent do certain personality traits influence productivity, in aforementioned work environment.

Key words: Employee, Productivity, Work environment, Certain personality traits, Life satisfaction, Depression