

Pracovná spokojnosť a afektivita

Stanislava JARKOVSKÁ

1 Úvod

To, nakoľko je človek so svojou prácou spokojný alebo nespokojný, je kľúčovým faktorom nielen pre podávanie kvalitného výkonu, ale aj pre celkovú pracovnú pohodu. Spokojnosť či nespokojnosť určujú subjektívny pohľad jednotlivca na charakter práce a ostatné aspekty pracovnej činnosti, ktoré nazývame *faktory pracovnej spokojnosti*. Spokojnosť v zamestnaní je kľúčovým faktorom nielen pre podávanie kvalitného výkonu, ale aj pre celkovú pracovnú pohodu.

Rozlišujeme *vonkajšie* a *vnútorné* faktory pracovnej spokojnosti.

Vonkajšie faktory sú na zamestnancovi nezávislé. Podľa Rymeša (2003) sem patrí:

- **finančné ohodnotenie** – môže silne ovplyvňovať nespokojnosť v práci. Mzda má aj značný motivačný vplyv. Spokojnosť alebo nespokojnosť s mzdou nastupuje vtedy, keď zamestnanec porovnáva svoju mzdu s ostatnými kolegami z hľadiska vynaloženého úsilia a pracovných výsledkov.

- **pracovný postup (povýšenie)** – existuje v rôznych formách a poskytuje rôzne výhody a preto má rôznorodý vplyv na pracovnú spokojnosť.

- **pracovná skupina** – sociálne prostredie pracovnej skupiny je veľmi rôznorodé a bohaté.

Čiastkovú spokojnosť s pracovnou skupinou silne ovplyvňuje globálna pracovná spokojnosť.

- **fyzikálne podmienky** – ich význam vzrastá vtedy, keď sú nepriaznivé, vytvárajú nepohodu a vyvolávajú nespokojnosť. Klasický súbor fyzikálnych podmienok tvorí: hluk, osvetlenie, vibrácie, mikroklima, farebnosť pracoviska atď.

Vnútorné faktory pracovnej spokojnosti súvisia s osobou samotného zamestnanca. Kollárik (1979) delí vnútorné faktory do troch skupín:

- Objektívne osobné činitele (napr. vek, pohlavie, funkcia atď.)
- Osobnostné vlastnosti (napr. emocionálna stabilita, vyrovnanosť, extravertizácia).

- Do tejto skupiny radíme aj afektivitu (Watson, 2002).

- Motivačné faktory (napr. potreby, postoje, očakávania, plány alebo ašpirácie).

„Úroveň pracovnej spokojnosti je ovplyvňovaná vnútornými a vonkajšími motivačnými faktormi, kvalitou vedenia, sociálnymi vzťahmi v pracovnej skupine a mierou, v akej sú jednotlivci vo svojej práci úspešní alebo neúspešní“ (Armstrong, 2007, p. 228). Bližšie venujeme pozornosť práve objektívnym činiteľom a to hlavne veku a pohlaviu jedinca, pretože práve tieto aspekty budú predmetom skúmania tejto práce.

V mnohých výskumoch pracovnej spokojnosti (Jurovský, 1971, Kollárik, 1979) sa ukazuje, že pracovná spokojnosť alebo nespokojnosť je do určitej miery závislá na veku daného pracovníka. Gazioglu a Tansel (2006) realizovali výskum na veľkej vzorke 28 240 britských pracujúcich ľudí, ktorých výsledky preukazujú, že najspokojnejšími zamestnancami z hľadiska veku boli mladí pracovníci (20 – 24 roční), z ktorých 49.8 % prejavilo najvyšší stupeň spokojnosti v položke „spokojnosť s mierou vplyvu na prácu“ a tiež najstarší pracovníci (60 roční), z ktorých prejavilo najvyššiu spokojnosť 54.6 %. Ostatné položky ako napr. spokojnosť s výškou platu, s nadriadeným, hodnotilo 49.7 % ľudí nad 50 rokov ako faktory, s ktorými sú veľmi spokojní. Naopak ľudia v strednom veku vykazovali väčšiu mieru pracovnej nespokojnosti hlavne s výškou platu (69.3 %). Možným vysvetlením je, že u starších pracovníkov spokojnosť s prácou stúpa, pretože sa u človeka objavuje reálny prístup k životu aj k práci, človek už väčšinou pracuje v oblasti, ktorá mu vyhovuje a jeho správanie je už usmernené skúsenosťami (Kollárik, 1979).

Čo sa týka vzťahu rodu a pracovnej spokojnosti, nedá sa konštatovať, že muži alebo ženy sú viac nespokojní so svojou prácou, pretože výskumy nie sú v tejto otázke jednotné. Katzell, Barrett, Parker (in Kollárik, 1979) uvádzajú, že viac sú v zamestnaní nespokojní muži ako ženy. Je to spôsobené tým, že muži očakávajú také podmienky, ktoré úzko súvisia s osobným presadením, s morálnym a finančným ocenením, čo je niekedy ťažšie splniteľné a realizovateľné. Očakávania žien, sú naopak ľahšie splniteľné ide napr. o podmienky ako sú vhodný pracovný čas, dobré vzťahy s vedúcimi, uznanie a pod. K rovnakému záveru dospeli aj Gazioglu a Tansel (2006), ktorí zistili, že vo všetkých skúmaných faktoroch pracovnej spokojnosti vykazovali ženy vyššiu pracovnú spokojnosť ako muži, napr. v zložke spokojnosť s platom, vyjadrilo spokojnosť 48.9 % žien a len 45.7 % mužov.

Pojmom afektivita sa označuje komplexný citový život človeka podľa jeho základných nálad, intenzity, orientácie a trvania citu (Lieb, Frauenknecht & Brunnhuber, 2004).

Watson a Clark (1988) rozoznávajú **pozitívnu afektivitu (PA)** a **negatívnu afektivitu (NA)** ako dva rôzne, nezávislé konštrukty. Pozitívna afektivita (PA) je všeobecná dispozícia vnímať svet pozitívne. Osoby s vysokou PA majú sklon prežívať pozitívne emocionálne nálady a sú energicky naladení, entuziastickí, sociálne zainteresovaní, angažovaní a optimistickí. Majú tendenciu pociťovať dobú náladu a vidia pohár skôr "spolovice plný než spolovice prázdny" (Watson, 2002). Negatívna afektivita (NA) je všeobecná dispozícia reagovať na svet negatívnym spôsobom. Ľudia, ktorí vykazujú vysokú orientáciu na túto osobnú vlastnosť, vnímajú samých seba, ale aj druhých a celý svet v negatívnejšom svetle než ľudia s nízkou negatívnou afektivitou.

U každého človeka sa prejavuje tendencia reagovať na udalosti a objekty pozitívnymi alebo negatívnymi emóciami. Táto tendencia je sčasti zdedenou dispozíciou a môže sa prejavovať v rôznych kombináciách. U jedného človeka sa môže prejavovať vysoká miera prežívania pozitívnych emócií a zároveň nízka miera negatívnych emócií, alebo naopak, vysoká miera prežívania negatívnych a zároveň nízka miera pozitívnych emócií. Tieto predispozície môžu mať významný vplyv na fungovanie človeka v pracovnom kolektíve, v zvládaní pracovných požiadaviek

a koniec koncov aj v prežívaní pracovnej spokojnosti. Vzájomnú súvislosť medzi **afektivitou** a **pracovnou spokojnosťou** ozrejmujú výskum autorov Agho, Price, and Mueller (1992), ktorý dokazuje jednoznačný vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a afektivitou. Staw, Bell a Clausen (in Witt, 1994) tvrdia, že zamestnanci prinášajú pozitívnu alebo negatívnu dispozíciu do pracovného prostredia, spracovávajú informácie o práci spôsobom, ktorý je v súlade s touto dispozíciou, a potom ako výsledok prežívajú buď pracovnú spokojnosť alebo nespokojnosť. Vplyv pozitívnej afektivity (PA) na pracovnú spokojnosť vysvetľuje tvrdenie Arveya, Boucharda, Segala a Abrahama (in Witt, 1994), podľa ktorých celková úroveň pracovnej spokojnosti sa v organizácii môže meniť, no relatívna pozícia jedinca ostáva rovnaká. Jedinca, ktorým sa od organizácie dostáva vysoká úroveň podpory, môžu byť spokojnejší než tí, ktorým sa dostáva relatívne menej podpory. Tí, ktorí majú predispozíciu k smútku a letargii (napr. jedinca s nízkou PA) pravdepodobne menej vyjadria spokojnosť, než ľudia predispozične energickí a aktívne zainteresovaní (s vysokou PA).

Cieľom príspevku je zistiť do akej miery sa prejaví vzťah pracovnej spokojnosti a afektivity ako významný. Zároveň je cieľom zistiť vplyv veku, rodu a pracovnej pozície na prežívanie pracovnej spokojnosti a či je rozdiel v prežívaní afektivity medzi riadiacimi a neriadiacimi pracovníkmi. Predpokladáme, že:

H1: miera pracovnej spokojnosti bude významne pozitívne korelovať s mierou PA;

H2: pracovná spokojnosť bude významne negatívne korelovať s NA;

H3: starší zamestnanci budú vykazovať nižšiu mieru pracovnej spokojnosti (PS) ako mladší zamestnanci;

H4: ženy budú pracovne spokojnejšie ako muži;

H5: zamestnanci s riadiacou pracovnou pozíciou budú viac pracovne spokojnejší ako neriadiaci;

H6: a) zamestnanci s riadiacou pracovnou pozíciou budú vykazovať vyššiu mieru PA ako neriadiaci zamestnanci;

H6: b) zamestnanci s riadiacou pracovnou pozíciou budú vykazovať nižšiu mieru NA ako neriadiaci zamestnanci.

2 Metóda

2.1 Výskumný súbor

Výskumnú vzorku sme získali z dvoch malých súkromných firiem nenáhodným príležitostným výberom. Tvorilo ju 30 respondentov z toho 17 mužov (priemerný vek 33,8 rokov; SD= 9,32; min.= 22, max.= 55) a 13 žien (priemerný vek 42 rokov; SD= 6,86; min.= 26; max.= 49), pričom celkový priemerný vek respondentov činilo 37,36 rokov. Vzorku tvorilo 12 riadiacich pracovníkov a 18 neriadiacich pracovníkov.

2.2 Výskumné nástroje

Na realizáciu výskumu sme použili dva dotazníky.

Positive and Negative Affect Schedule – Expanded version (PANAS-X)

Autormi dotazníka sú Watson a Clark (1994). Tento dotazník bol vytvorený ako rozšírená verzia dotazníka PANAS (Watson, Clark & Tellegen, 1988), ktorý meria pozitívnu afektivitu (10 položiek) a negatívnu afektivitu (10 položiek). Rozšírená verzia, teda PANAS-X, pozostáva zo 60 položiek, resp. emócií a meria dve všeobecné,

široké dimenzie (afekty): pozitívna afektivita (10 emócií, napr: „aktívny“, $\alpha = .68$), negatívna afektivita (10 emócií, napr: „podráždený“, $\alpha = .89$), ale aj 11 špecifických afektov (napr. strach, veselosť, vina).

Úlohou respondenta bolo vyjadriť sa ku každej emócií na 5- bodovej škále (od 1- trochu po 5- úplne) podľa toho, do akej miery pocítil danú emóciu za posledný mesiac. Reliabilita jednotlivých subškál bola uspokojivá.

Škála pracovnej spokojnosti (Job satisfaction scale)

Túto škálu pracovnej spokojnosti vytvorili autori Warr, Cook a Wall (1979) ako inštrument, ktorý je ľahko administratívny pre zamestnancov na všetkých pracovných pozíciách. Preloženú verziu dotazníka sme prebrali z dizertačnej práce Lukáčovej (2011). Škála obsahuje 15 položiek a meria celkovú pracovnú spokojnosť ($\alpha = .85$). Je možné merať separátne vnútornú pracovnú spokojnosť (položky 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14; $\alpha = .71$) alebo vonkajšiu pracovnú spokojnosť (položky 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15; $\alpha = .81$). Príklady položiek pre každú škálu: *Vnútorná pracovná spokojnosť*: „Nakoľko sa cítite byť spokojný/á: s uznaním za dobre vykonanú prácu?“ *Vonkajšia pracovná spokojnosť*: „Nakoľko sa cítite byť spokojný/á: s materiálnymi pracovnými podmienkami?“ Respondenti majú tieto alternatívne možnosti odpovede na škále od 1 po 7: 1= Som extrémne nespokojný/á - 7= Som extrémne spokojný/á.

2.3 Realizácia výskumu

Údaje použité vo výskume boli zozbierané z dvoch súkromných firiem. Prvá firma so sídlom v Prešove má 4 prevádzky v iných mestách Slovenska, preto sme časť dotazníkov (konkrétne 8 dotazníkov) posielali emailom pre zamestnancov pracujúcich na týchto pobočkách. V druhej firme so sídlom vo Fričovciach sme mohli administrovať všetky dotazníky osobne. Pomer účastníkov z jednej aj druhej firmy bol presne 50%. Respondenti mali na vyplnenie dotazníkov zhruba 4 dni. Účastníkom výskumu boli okrem dotazníka na demografické údaje predložené aj dve škály. Najprv bola administrovaná Škála pozitívnej a negatívnej afektivity (PANAS-X), potom Škála pracovnej spokojnosti. Pokyny boli účastníkom výskumu prezentované verbálne pred administráciou a boli jasne uvedené i v úvode dotazníka. Vypĺňanie dotazníkov bolo dobrovoľné a účastníci boli upovedomení o anonymite a účele použitia údajov, ktoré od nich získame. Samotná administrácia trvala 15 min. Získané údaje boli spracované prostredníctvom štatistického programu SPSS 17. Pomocou testu zošikmenia (skewness) sme overili normalitu rozloženia údajov. Keďže údaje obidvoch nami použitých dotazníkov vykazovali normálne rozloženie, na ich spracovanie sme použili parametrickú štatistiku (t-testy pre nezávislé výbery a Pearsonov korelačný koeficient). Reliabilitu sme overili pomocou Cronbachovej alfy. Z neparametrickej štatistiky bol použitý Mann Whitneyho U-test, kvôli nepomeru v počte medzi skupinami.

3 Výsledky

Naším cieľom bolo overiť vzťah pracovnej spokojnosti s pozitívnou a negatívnou afektivitou. Vzťah vo všetkých subškálach sa ukazuje ako stredne silný až silný. Výsledky korelácie pre jednotlivé subškály bližšie zobrazuje Tabuľka 1.

Sekcia psychológie a sociálnej práce

Tabuľka 1: Výsledky korelácie medzi pracovnou spokojnosťou a afektivitou

	celková PS	vnútorná PS	vonkajšia PS	PA	NA
celková PS					
vnútorná PS	.87**				
vonkajšia PS	.93**	.65**			
PA	.61**	.48**	.61**		
NA	-.69**	-.57**	-.67**	-.36*	

** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$ - hladina významnosti, PS – pracovná spokojnosť, PA- pozitívna afektivita, NA – negatívna afektivita

Ďalej sme overovali predpoklad, že starší zamestnanci budú vykazovať nižšiu mieru pracovnej spokojnosti (PS) ako mladší zamestnanci. Tento rozdiel sa nepotvrdil. Výsledky zobrazuje Tabuľka 2.

Tabuľka 2: Rozdiel v pracovnej spokojnosti (PS) podľa veku respondentov

	22-33 (n=9)	34-44 (n=12)	45-55 (n=9)	Chi- Square	df	p
celková PS	mean rank 17.44	mean rank 10.64	mean rank 19.10	3.20	2	.201
vnútorná PS	16.50	10.50	20.60	4.72	2	.094
vonkajšia PS	18.22	11.82	17.10	2.15	2	.341

PS- pracovná spokojnosť; Mean Rank - priemerné hodnoty; Chi Square= Chi kvadrát test dobrej zhody;

df = stupne voľnosti; p= hladina významnosti

Ďalším cieľom bolo overiť predpoklad, že ženy budú pracovne spokojnejšie ako muži. Rozdiel sa preukázal len v subškále vnútornej PS. Výsledky približuje tabuľka č. 3.

8. študentská vedecká konferencia

Tabuľka 3: Rozdiel v pracovnej spokojnosti medzi mužmi (n= 17) a ženami (n= 13)

Subškála	Muži		Ženy		t	p
	M	SD	M	SD		
celková PS	4.83	.45	4.96	.76	-.60	.126
vnútorná PS	4.70	.46	4.92	.71	-.95	.048
vonkajšia PS	4.94	.05	5	.91	-.21	.219

PS- pracovná spokojnosť; M – priemer; SD – štandardná odchýlka; t- hodnota t- testu; p – hladina významnosti

Overovali sme predpoklad, že zamestnanci s riadiacou pracovnou pozíciou budú viac pracovne spokojnejší ako neriadiaci pracovníci. V skupinách sa rozdiel nepreukázal. Výsledky približuje tabuľka 4.

Tabuľka 4: Porovnanie rozdielu v pracovnej spokojnosti medzi riadiacimi (n = 12) a neriadiacimi zamestnancami(n = 18).

Subškála	Neriadiaci zamestnanci				t	p
	Riadiaci zamestnanci		zamestnanci			
	M	SD	M	SD		
celková PS	4.89	.48	4.88	.67	.04	.387
vnútorná PS	4.82	.47	4.78	.66	.16	.166
vonkajšia PS	4.95	.59	4.97	.80	-.05	.507

PS – pracovná spokojnosť; M – priemer; SD – štandardná odchýlka; t- hodnota t- testu; p – hladina významnosti

Nakoniec sme overovali, či sa budú líšiť riadiaci a neriadiaci pracovníci v PA a NA. Preukázalo sa, že riadiaci zamestnanci dosahujú vyššie hodnoty NA ako neriadiaci (tabuľka 5).

Tabuľka 5: Porovnanie rozdielu v PA a NA medzi riadiacimi (n= 12) a neriadiacimi zamestnancami (n= 18)

	Riadiaci zamestnanci		Neriadiaci zamestnanci		t	p
	M	SD	M	SD		
	pozitívna afektivita	3.22	.39	3.18		
negatívna afektivita	2.24	.43	2.10	.82	.60	.030

M – priemer; SD – štandardná odchýlka; t- hodnota t- testu; p – hladina významnosti

4 Diskusia

V prvej hypotéze sme predpokladali, že miera pracovnej spokojnosti bude významne pozitívne korelovať s mierou PA. Hypotéza sa potvrdila. Vo všetkých

zložkách pracovnej spokojnosti sa prejavil silný a kladný vzťah s pozitívnou afektivitou. Tento predpoklad sa potvrdil aj autorom Agho, Price, and Mueller (1992), ktorí zistili, že pozitívna afektivita nekorelovala kladne len s pracovnou spokojnosťou, ale aj so spokojnosťou v manželskom alebo partnerskom zväzku. Znova sa potvrdzujú tvrdenia, že vyššia miera PA spôsobuje v ľuďoch pozitívne emócie, spokojnosť, rovnováhu, ktorá sa potom automaticky prenáša aj do spokojnosti s mnohými aspektmi života.

V druhej hypotéze sme predpokladali, že pracovná spokojnosť bude významne negatívne korelovať s NA. Tento vzťah sa naozaj prejavil ako štatisticky významný a hlavne negatívny (NA s celkovou PS $r = -.69$). Tento výsledok sa zhoduje aj s výsledkom spomínaných autorov Agho, Price, and Mueller (1992), ktorým sa potvrdil negatívny, významný vzťah s pracovnou spokojnosťou. Rovnako aj Fisher (in Schober, 2009), ktorý skúmal vplyv aktuálnej nálady na hodnotenie pracovnej spokojnosti, dospel k záveru, že pozitívne a negatívne emócie počas pracovného času silne korelovali s osobným hodnotením pracovnej spokojnosti.

V tretej hypotéze sme predpokladali, že starší zamestnanci budú vykazovať nižšiu mieru pracovnej spokojnosti (PS) ako mladší zamestnanci. Zdalo sa nám, že starší ľudia budú mať tendenciu prejavovať vyššiu pracovnú nespokojnosť, keďže lepšie poznajú trh a môžu sa cítiť vo svojej práci nedocenení. Štatisticky významný rozdiel medzi staršími a mladšími zamestnancami v miere PS sa v tomto výskume nepreukázal. Zaujímavosťou je, že hodnoty PS v skupinách mladších respondentov, respondentov stredného veku a starších boli porovnateľné s výskumom Gazioglu a Tansela (2006). Tí vo svojom výskume zistili, že vyššia PS sa prejavila u mladších pracovníkov (do 24 rokov) a najstarších pracovníkov (60 rokov a viac) v porovnaní s ľuďmi v strednom veku. Ich interpretácia výsledku poukazuje na to, že mladí pracovníci môžu pociťovať spokojnosť, pretože majú ešte málo skúseností na trhu práce a teda nemajú s čím porovnať svoju vlastnú prácu. Postupne s pribúdajúcimi pracovnými skúsenosťami, keď už spoznajú trh práce, sú schopní lepšie posúdiť ich pracovné podmienky. S týmito skúsenosťami spokojnosť klesá práve v strednom veku. Jedným z faktorov je dopad veku na zníženie aspirácií. Starší pracovníci môžu mať zredukované aspirácie tým, že zistia, že majú obmedzené možnosti výberu.

V hypotéze č.4 sme predpokladali, že zamestnanci s riadiacou pracovnou pozíciou budú viac pracovne spokojnejší ako neriadiaci pracovníci. Rozdiel medzi riadiacimi a neriadiacimi pracovníkmi sa nepotvrdil. Výsledok mohol byť ovplyvnený tým, že nie všetci riadiaci pracovníci majú v náplni riadiť ľudí, ale skôr organizujú prácu iným alebo majú väčšiu zodpovednosť za prácu ako ostatní. Takisto nadradenosť a podradenosť medzi týmito dvoma skupinami nie je na prvý pohľad pozorovateľná, keďže sa v oboch firmách preferuje rovnocenná spolupráca. Výskum Ellicksona (2002) na vzorke 1227 pracovníkov preukázal, že riadiaci pracovníci sú pracovne spokojnejší ako neriadiaci pracovníci, avšak tento rozdiel bol len minimálny.

V hypotéze č. 5 bolo predpokladom, že ženy budú pracovne spokojnejšie ako muži. Štatisticky významný rozdiel medzi mužmi a ženami sa preukázal vo vnútornej pracovnej spokojnosti. Vyššie priemerné hodnoty vo vnútornej PS preukázali ženy. Hypotéza sa čiastočne potvrdila. Výsledky môžu byť ovplyvnené nerovnakým vekovým zastúpením mužov a žien vo vzorke. Účastníčky vo výskume dosiahli

priemerný vek 42 rokov, pričom muži len 33,8 rokov. Domnievame sa, že väčšia vnútorná PS žien je spôsobená tým, že ženy v tomto veku majú deti o ktoré sa musia starať a preto majú viac zdrojov sebarealizácie ako muži vďaka tradičnému modelu rodiny ktorý je na Slovensku rozšírený. Spoliehajú sa skôr na istotu, ktorú vidia vo svojom terajšom zamestnaní. Ďalším možným vysvetlením môže byť podľa Gazioglu a Tansela (2006), že muži a ženy majú rozdielne očakávania od svojej práce.

V poslednej hypotéze č. 6 sme predpokladali, že a) zamestnanci s riadiacou pracovnou pozíciou budú vykazovať vyššiu mieru PA ako neriadiaci zamestnanci a b) zamestnanci s riadiacou pracovnou pozíciou budú vykazovať nižšiu mieru NA ako neriadiaci zamestnanci. Štatisticky významný rozdiel nastal iba v miere NA, kde sa ukázalo, že riadiaci pracovníci vykazujú vyššiu mieru NA ako neriadiaci pracovníci. Predpokladali sme, že riadiaci pracovníci získali svoju pozíciu v dôsledku proaktivity a pozitívnej afektivity a tiež, že majú viac uspokojené vonkajšie faktory PS (plat, pozícia, kompetencie) a preto budú prežívať pozitívnejšie emócie. Podľa výsledkov však môžeme uvažovať o tom, že vyššia NA riadiacich pracovníkov je spôsobená tým, že majú vyššiu zodpovednosť za chod pracoviska, vytvárajú tlak na podriadených, aby zvyšovali ich výkon a tým zažívajú viac negatívnych emócií na pracovisku. Uvedomujeme si, že realizovaný výskum má určité obmedzenia. Je možné, že sa vyskytli isté faktory, ktoré sme nemohli ovplyvniť, napr. veľká pracovná vyťaženosť, ktorej následkom bolo povrchné vyplňanie dotazníka, ďalej sklon osoby odpovedať neutrálne v Škále pracovnej spokojnosti: „nie som si istý/á“. Pozitívom tohto výskumu je jeho jedinečnosť realizácie v slovenských podmienkach a využiteľnosť výsledkov v praxi tým, že sme poskytli informácie o pracovnej spokojnosti zamestnancov zúčastneným firmám. Nakoľko výskumná vzorka bola menej početná, výsledky z výskumu nie je možné zovšeobecniť na celkovú populáciu pracujúcich.

5 Záver

V práci sme sa zamerali na vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a afektivitou. Tiež sme zisťovali rozdiely v prežívaní pracovnej spokojnosti medzi vekom, rodom, medzi riadiacimi a neriadiacimi pracovníkmi v prežívaní pracovnej spokojnosti. Overili sme aj rozdiely v prežívaní pozitívnej a negatívnej afektivity v závislosti od pracovnej pozície.

Rozdiely sa potvrdili len v niektorých premenných, konkrétne medzi mužmi a ženami vo vnútornej pracovnej spokojnosti. Rozdiel nastal v miere prežívania negatívnej afektivity, kde sa ukázalo, že riadiaci pracovníci vykazujú vyššiu mieru NA ako neriadiaci. Potvrdil sa aj základný predpoklad, že pracovná spokojnosť stúpa s pozitívnou afektivitou a klesá s negatívnou afektivitou.

Na základe týchto výsledkov sa domnievame, že ďalší hlbší výskum realizovaný na túto tému na reprezentatívnej vzorke slovenskej populácie by mohol byť veľkým prínosom pre psychológiu práce a nesporne aj pre prax.

Literatúra:

- AGHO, A. O. – PRICE, J. L. – MUELLER, CH. W.: 1992. Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1992, vol. 65, no. 3, p. 185-196.
- ARMSTRONG, M.: 2007. Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN:978-80-247-1407-3.
- BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. et al.: 1998. Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press, 1998. 798 p. ISBN 80-85943-57-3.
- CLARK, L. A. – WATSON, D.: 1988. Mood and the mundane: Relations between daily life events and self-reported mood. In *Journal of Personality and Social Psychology*, ISSN 0022-3514, 2009, vol. 54, no. 2, p. 296-308.
- ELLICKSON, M. C. – LOGSDON, K.: 2002. Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. In *Public Personnel Management*, 2002, vol. 31, no. 3, p. 343.
- GAZIOGLU, S. – TANSEL, A.: 2006. Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. In *Applied Economics*, ISSN 1466-4283, 2006, vol. 38, no. 10, p. 1163-1171
- JUROVSKÝ, A.: 1971. Spokojnosť s prácou a jej činitele. Bratislava: Československý výskumný ústav práce v nakladateľstve ALFA, n. p., 1971. 214 s. ISBN 63-061-71.
- KOLLÁRIK, T.: 1979. Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti. 1. vyd. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 350 p.
- LIEB, K., FRAUNENKNECHT, S., BRUNNHUBER, S. 2004. Intensivkurs Psychiatrie und Psychotherapie. Elsevier: Urban & Fischer, 2004. 462 p., ISBN 3-437-42132-7.
- LUKÁČOVÁ, J.: 2011. Kariéra a identita vysokoškolských učiteľov. Nепublikovaná dizertačná práca. Prešov: FF PU. 2011, 134 p.
- RYMEŠ, M.: 2003. Osobnosť a práca. In HOSKOVEC, J., ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K. (Eds.). 2003. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. 462 s. ISBN 80-246-0448-5.
- SCHOBER, M.: 2009. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. Norderstedt: Grin Verlag, 2009. 38 p., ISBN 978-3-640-47347-2.
- WARR, P. – COOK, J. – WALL, T.: 1979. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. In *Journal of Occupational Psychology*, vol. 52, p. 129-148.
- WATSON, D.: 2002. Positive Affectivity. The Disposition to Experience Pleasurable. [aut.] C.R., LOPEZ, S.J. (Eds.) SNYDER. Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, 2002., 829 p. ISBN: 0-19-513533-4.
- WATSON, D. – CLARK, L. A – TELLEGEN, A.: 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. In *Journal of Personality and Social Psychology*, ISSN 0022-3514, vol. 54, no. 6, p. 1063 – 1070.

8. študentská vedecká konferencia

WATSON, D. – CLARK, A. L.: 1994. The PANAS-X : Manual for the Positive and Negative Affect Schedule – Expanded Form. Iowa: The University of Iowa. 1994, 24p.

WITT, L. A.: 1994. Perceptions of Organizational Support and Affectivity as predictors of job satisfaction. National technical information service [online]. Springfield: Virginia. 1994. [cit. 2011-02-14]. Dostupné na internete: <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a277047.pdf>.