

ROZDÍLY V PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI V ČESKÉ REPUBLICE DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION IN THE CZECH REPUBLIC

Marek Stříteský¹, Václav Stříteský²

¹ Ing. Marek Stříteský, Ph.D., Katedra personalistiky, FPH VŠE, marek.stritesky@vse.cz

² doc. Ing. Václav Stříteský, Ph.D., Katedra marketingu, FPH VŠE, vaclav.stritesky@vse.cz

Abstract: Employee satisfaction has been the subject of research for many decades. In the past, it examined the principles of job satisfaction, the implicating factors and impact of employee satisfaction. At present, this issue is relevant because of changes in job design; another important factor is the change in the preferences of individuals. This paper focuses on the characteristics of job satisfaction in the Czech Republic, then it examines the relationships of sociodemographic characteristics to employee job satisfaction, finally it deals with the level of job satisfaction in relation to the field of work. The analysis is performed on data from the Market & Media & Lifestyle - TGI project. This is an extensive continuous survey conducted on a consumer panel of approximately 15,000 randomly selected respondents aged 12-79. The stratified random sampling method is used. The conclusions document relationships between socio-demographic variables, field of work and job satisfaction. Factors such as the level of education, net income, but also the age of workers have a great influence on job satisfaction. The positive influence on job satisfaction in the conditions of the Czech Republic was then identified in the fields of work such as marketing, management, media, advertising.

Keywords: employee satisfaction; job satisfaction; socio-demographic factors; job design; motivation;

JEL Classification: J17; J28; M12; M51

ÚVOD

Spokojenost zaměstnanců v organizaci je v současném podnikatelském prostředí zásadním problémem ovlivňujícím organizační klima a ve svém důsledku stabilitu a výkonnost. Aktuálně se měnící situace na trhu práce, jež je důsledkem rychlého zvratu vývoje ekonomického cyklu, je v oblasti zaměstnávání akutním problémem, který však ustoupí v souvislosti s dalším vývojem společnosti a ekonomiky. Dlouhodobou výzvou pro organizace operující na trhu práce je však dlouhodobě se měnící obsah pracovních míst představující ústup od rutinních činností směrem k heuristickým úkolům. Tato skutečnost významně ovlivňuje hodnotu lidských zdrojů v podnikání. Některé výzkumy v této oblasti se zabývají rizikem nedostatku specifických kvalifikací na trhu práce, což pro podniky přináší nové výzvy, a to zavádění programů či opatření ke snížení fluktuace zaměstnanců a stabilizaci kvalitního personálu (Bosworth, Jones & Wilson, 2008). Jiná rizika pak mohou vznikat v souvislosti s překvalifikovanou pracovní silou na trhu (Croce & Ghignoni, 2012). Oba zmíněné případy jsou důvodem ke zkoumání problematiky pracovní spokojenosti.

Ve světě byly v posledním desetiletí realizovány výzkumy zaměřující se na pracovní spokojenost ve specifických podmínkách vybraných odvětví či profesí (Buchan, 2013; Choi, Flynn, & Aiken, 2012; Lorber, & Skela Savič, 2012; Zhang, Tao, Ellenbecker, & Liu, 2013). V kontextu českého trhu práce byly obdobně publikovány studie zaměřené na konkrétní odvětví nebo specifické faktory (Němečková, 2012; Sokolová, Mohelská & Zubr, 2016). Objevují se však také publikované články zaměřující se na vztah mezi sociodemografickými proměnnými na jedné straně a spokojeností s prací na straně druhé (Čihák, 2000; Franta & Jurajda, 2007). Cílem tohoto článku je charakterizovat pracovní spokojenost na českém trhu

a zhodnotit významnost diferencí podle vybraných proměnných se zaměřením na základní sociodemografické charakteristiky a typ vykonávané práce. Smyslem je tak poskytnout komplexnější pohled na potenciální faktory ovlivňující spokojenost s prací ve standardních podmínkách českého prostředí s důrazem na sociodemografické proměnné a charakteristiky práce. Výzkum proto vychází z dat získaných ve stabilním období, kdy do výsledků nezasahují vlivy faktorů determinovaných strukturálními či sektorovými specifiky v relaci k reakcím na změny ekonomického cyklu či jiné externí zásahy.

1. KONCEPT PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI

Koncept pracovní spokojenosti je v mnoha studiích zkoumán ve třech rovinách, a to v rovině vymezení spokojenosti s prací a možností jejího měření, dále v rovině faktorů ovlivňujících tuto spokojenost, přičemž poslední rovina výzkumů se týká vlivů pracovní spokojenosti na další proměnné, jako je loajalita k firmě, absentismus, efektivnost (Sessa, Bowling, 2020). Pracovní spokojenost je oblastí, která je dlouhodobě zkoumána z různých hledisek, především pak z hlediska psychologického a hlediska ekonomického. Již v roce 1940 byl publikován přehled studií o pracovní spokojenosti ve vztahu k různým implikujícím faktorům (Hoppock & Odom 1940). Diskutované implikující faktory v tehdejších vědeckých studiích se vztahovaly k osobnosti či temperamentu zaměstnance, druhu práce, stylu řízení organizace, jistoty práce, věku, aspiracím, pracovnímu prostředí, peněžní odměně, vzdělávacím programům. Snahy o vytvoření indexu pracovní spokojenosti se objevily již v padesátých letech minulého století (Brayfield & Rothe, 1951). Faktory spokojenosti pak jsou předmětem výzkumů i v následujících obdobích. Mnoho publikací zabývajících se pracovní spokojeností využívá jako hlavní metodologický instrument korelační analýzu, ve které implicitně předpokládá kauzální vztahy ve smyslu analýzy faktorů implikujících spokojenost s prací (Locke, 1976), přičemž do těchto vztahů mohou vstupovat i specifické moderující faktory, jako je například pracovní angažovanost (Guo, Li, & Wu, 2015).

V současné době je rovněž mnoho prací a studií věnováno spokojenosti zaměstnanců a jejím faktorům. Některé studie se zabývají analýzou implikací sektorových či demografických specifík do spektra faktorů ovlivňujících spokojenost či motivaci zaměstnanců (viz Adhikari, Deb, 2013; Urosevic, Milijic, 2012). Jiné výzkumy se pak zaměřují na vztahy mezi spokojeností se mzdou a vnitřní či vnější motivací, přičemž v mnoha případech prokazují pozitivní vztah mezi pracovní spokojeností a vnitřní motivací, ale již nedocházejí k jasným závěrům týkajícím se vztahů mezi úrovní pracovní spokojenosti, spokojenosti s peněžní odměnou a úrovní extrinsické motivace, kdy jsou identifikovány výrazné difference mezi jednotlivými zkoumanými soubory jednotlivců rozdělených dle kvalifikačních nebo demografických charakteristik (viz Stringer, Didham, Theivananthampillai, 2011; Solanki, 2013). Některé z faktorů spokojenosti zaměstnanců jsou zkoumány ve vybraných odvětvích, jako je bankovní průmysl, IT, veřejné služby atd. (Shan, Yao, Shi & Ren, 2014; Tso, Fai & Li, 2015). Další výzkumy jsou koncipovány do širších dimenzí a zaměřují se na úroveň spokojenosti zaměstnanců v konkrétních oblastech pracovního života (Urosevic & Milijic, 2012; Tomazevic, Seljak & Aristovnik, 2014).

K problematice faktorů spokojenosti a motivace jednotlivců lze však přistupovat rovněž z jiného úhlu pohledu, a to z úrovně determinace preferencí jednotlivců při rozhodování na trhu práce. Přestože se tento přístup v oblasti zkoumání pracovní spokojenosti nevyznačuje svojí dominancí, v praxi je stále častěji reflektován v souvislosti s nedostatkovými druhy kvalifikací. V tomto kontextu dochází k aplikaci marketingových přístupů v oblasti lidských zdrojů, kdy je třeba přistupovat k obsazování pracovních míst a stabilizaci pracovní síly s promyšlenou marketingovou strategií a budováním značky (Wimmers, 2009; Chimhanzi, 2004; Ritson, 2002).

2. METODY

Výzkum je založen na analýze dat výzkumného projektu Market & Media & Lifestyle - TGI. Realizátorem výzkumu je společnost Median, která pro účely výzkumu poskytla databáze z projektu do roku 2018. Jedná se o rozsáhlý kontinuální výzkum realizovaný na výběrovém souboru o velikosti přibližně 15 000 náhodně vybraných respondentů ve věku 12 - 79 let. Použita je metoda stratifikovaného náhodného výběru. Metoda sběru dat je kombinací osobního a písemného dotazování. Sledováno je spotřební chování (přes 300 druhů výrobků a služeb, přes 3000 jednotlivých značek), mediální chování (přes 400 médií) a životní styl respondentů. Jedná se o vysoce akceptovaný zdroj údajů v oblasti cíleného marketingu, reklamy a mediálního plánování. Data jsou pro účely tohoto článku analyzována pomocí programu Data Analyzer verze 4.72b.

Jelikož je výzkum zaměřen na spokojenost s vykonávanou prací, byla analýza omezena pouze na pracující populaci, konkrétně na respondenty, kteří jsou buď v zaměstnaneckém poměru, nebo podnikají. Celkově se jedná o soubor velikosti 9 120 respondentů, kteří po vážení reprezentují 5,13 mil. obyvatel ČR.

Data jsou v základu prezentována pomocí procentních podílů, v některých případech je pro orientační zhodnocení nadprůměrného zastoupení jevu vypočítán index afinity. Hodnota indexu nižší než 100 znamená podprůměrný výskyt jevu, hodnota větší než 100 pak nadprůměrný výskyt jevu v dané kategorii oproti celému souboru. Statistická významnost diferencí byla pro vybrané proměnné ověřována pomocí testů rovnosti středních hodnot. Konkrétně se jednalo o testy pro nezávislé výběry, střední hodnotu zde reprezentovaly relativní četnosti zkoumaného jevu v definované populaci (cílové skupině). Použit byl test homogenity binomických rozdělení.

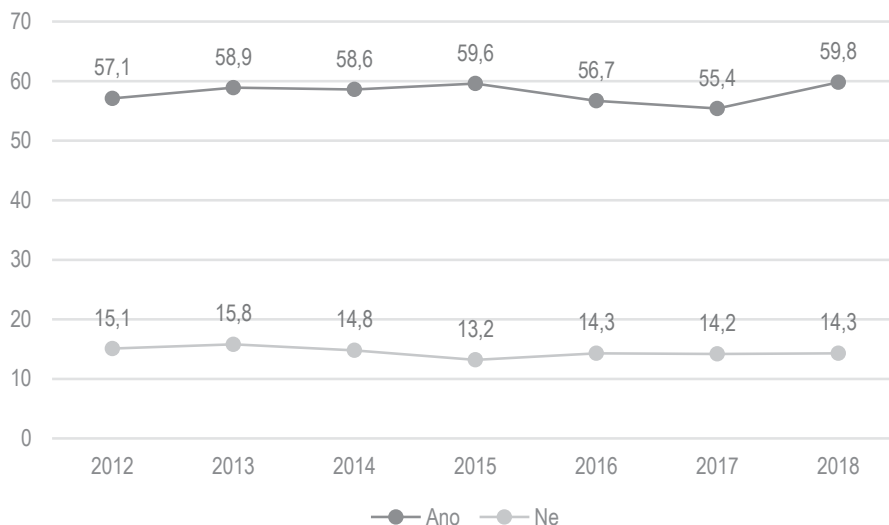
3. VÝSLEDKY

3.1. Pracovní spokojenost a její vývoj

Pracovní spokojenost v referenčním roce 2018 dosahovala v České republice 59,8 %. Nespokojenost s vykonávanou prací deklarovalo 14,3 % pracujících Čechů. Určitě spokojených bylo 18,3 %, určitě nespokojených 3,7 %. Deklarovaná nespokojenost je tedy relativně nízká, zejména ve své krajní poloze. Obr. 1 ukazuje vývoj deklarované spokojenosti a nespokojenosti s vykonávanou prací od r. 2012. Z grafu je patrná relativní stabilita s tendencí spíše k mírnému růstu spokojenosti. Ve srovnání s historickými léty je ale pozorovatelná větší nespokojenost, která může reflektovat dlouhodobě vyšší nároky pracující populace. Např. v roce 2001 dosahovala pracovní spokojenost mezi pracujícími Čechy kolem 75 % (na základě dat MML-TGI, 2001).

V další části textu jsou prezentovány výsledky analýz, které ukazují na významné difference pracovní spokojenosti podle vybraných proměnných. V prvním kroku se jedná o základní sociodemografické proměnné.

Obr. 1: Vývoj pracovní spokojenosti v ČR



Zdroj: autoři, vytěženo z dat MML-TGI ČR 2012-2018

3.2. Vztah sociodemografických charakteristik a pracovní spokojenosti

V rámci výzkumu byly analyzovány rozdíly v pracovní spokojenosti podle základních sociodemografických charakteristik. Statistickou významnost rozdílů shrnuje Tab. 1.

V případě pohlaví se prokázaly rozdíly v pracovní spokojenosti významné. Muži deklarovali větší pracovní spokojenost, konkrétně 60,8 % dotázaných mužů je spokojeno s prací, kterou vykonávají. U žen je to 58,5 %. Rozdíl tedy není nikterak dramatický, dosahuje pouze 2,3 procentních bodů.

V případě věku lze zobecnit, že pracovní spokojenost roste s věkem. Významné rozdíly jsou však pouze u krajních věkových skupin. Nejmladší pracující do 19 let jsou spokojeni pouze v 28 % případů. Ostatní věkové skupiny deklarují spokojenost kolem 60 %, s rozsahem od 57,6 % v kategorii 20 – 29 let po 62,5 % v kategorii 60 – 69 let. Nejstarší pracující v kategorii od 70 let deklarují spokojenost v 93,4 % případů. Rozšíříme-li horní věkový interval na pracující ve věku 65 a více let, pracovní spokojenost stále deklaruje téměř 72 % dotázaných. Naopak širší věkový interval nejmladších pracujících do 24 let uvedl spokojenost s vykonávanou prací z 53,8 %. Tab. 1. ukazuje rovněž výsledky testů homogenity zvlášť pro vybrané věkové skupiny. Zde byla porovnávána pracovní spokojenost dané věkové skupiny vůči všem ostatním.

Tab. 1: Sociodemografické proměnné a jejich statistická významnost

Proměnná	p-value	Statistická významnost
Pohlaví	0,02	ano
Věk	0,00	ano
- Věk do 24 let vůči ostatním	0.01	ano
- Věk 25 - 64 let vůči ostatním	0.75	ne
- Věk od 65 let vůči ostatním	0.00	ano
Vzdělání	0,00	ano
Čistý měsíční příjem	0,00	ano

Zdroj: autoři, vytěženo z dat MML-TGI ČR 2018, N = 9120

V případě vzdělání se prokázal jednoznačný vliv tohoto faktoru. S rostoucím vzděláním roste pracovní spokojenost. Nejnižší je tedy ve skupině pracujících se základním vzděláním (43,5 %), nejvyšší u skupiny s vysokoškolským vzděláním (66,2 %). Ostatní kategorie vzdělání dosahují hodnot 55,4 % pro vyučené a se středoškolským vzděláním bez maturity, 62,2 % pak u dotázaných se středoškolským vzděláním s maturitou.

Pokud jde o čistý měsíční příjem, lze pozorovat rostoucí pracovní spokojenost s vyšší úrovní příjmu, vztah však není lineární. Nejvyšší pracovní spokojenost je pozorovatelná u kategorie čistého měsíčního příjmu nad 100 tis. Kč (94,9 %), nejnižší pak u příjmu do 4000 Kč (19,4 %). Avšak kupříkladu lidé, kteří vydělávají mezi 4 – 6 tis. Kč uvádějí v 88,9 % případů, že jsou s vykonávanou prací spokojeni. Při analýze širších intervalů čistého měsíčního příjmu po 10 tis. Kč je vidět, že většinová pracovní spokojenost s těsným podílem 52,4 % začíná od 10 tis. Kč. Lidé s nižším příjmem jsou spokojeni jen ze 44,5 %. Větší zlom v pracovní spokojenosti je pozorovatelný od čistého měsíčního příjmu 30 tis. Kč (74,7 %). Čistý příjem 30 tis. Kč lze tak považovat za určitý bod zlomu. Spokojenost u lidí s nižším příjmem nabývá 56,8 %. Pro srovnání ještě uvádíme deklarovanou míru pracovní spokojenosti u širších příjmových intervalů, které vykazují strmější nárůsty spokojenosti:

- příjem do 10 000 Kč: 44,5 %,
- příjem od 10 001 do 30 000 Kč: 57,3 %,
- příjem od 30 001 do 75 000 Kč: 74,2 %,
- příjem 75 001 a více: 91,7 %.

Rozdělení na menší intervaly nepřináší větší rozdíly v poznání, např. skupina od 30 tis. do 50 tis. Kč vykazuje prakticky shodnou pracovní spokojenost jako skupina od 30 do 75 tis. Kč.

3.3. Pracovní spokojenost podle typu vykonávané práce

Další část výzkumu se zabývala vlivem typu vykonávané práce na pracovní spokojenost. Zkoumáno bylo hospodářské odvětví, velikost firmy podle počtu zaměstnanců, postavení respondenta v zaměstnání, rozhodovací finanční pravomoc a zaměstnanecká pozice respondenta.

Tab. 2: Pořadí hospodářských odvětví podle míry pracovní spokojenosti

Pořadí	Odvětví	Spokojnost v %	Pořadí	Odvětví	Spokojnost v %
1.	marketing / management / reklama / média	73,6	8.	veřejná správa / soudnictví / armáda / policie	61,2
2.	bankovníctví / finance	72,1	9.	IT	59,8
3.	vzdělávání / věda	70,1	10.	průmysl / výroba / těžba surovin / hutnictví	58,3
4.	zdravotnictví / sociální péče	66,7	11.	služby / cestovní ruch	57,5
5.	ostatní technické obory	65,0	12.	manuální práce	55,0
6.	stavebnictví / reality	62,6	13.	obchod – koupě a prodej zboží	52,2
7.	doprava / logistika	62,5	14.	zemědělství / životní prostředí / ekologie	49,5

Zdroj: autoři, vytěženo z dat MML-TGI ČR 2018, N = 8946

Odvětví jako proměnná je významná (p -value < 0,05), existují rozdíly v pracovní spokojenosti mezi jednotlivými hospodářskými odvětvími. Tab. 2. ukazuje pořadí sektorů podle dosažené deklarované míry pracovní spokojenosti. Mezi odvětví s nejvyšší pracovní spokojeností patří oblast marketingu, managementu, reklamy a médií, na druhém místě bankovníctví a finance, dále vzdělávání a věda. Tato odvětví dosahují pracovní spokojenosti nad 70 %. Odvětví, kde je spokojenost menší než 50 % je zemědělství, životní prostředí a ekologie. Těsně za ním se nachází prodej (52,2 %) a manuální práce (55 %). Bližší analýza neprokázala

statisticky významný rozdíl mezi všemi odvětvími. Některé z nich jsou podobné ostatním. Hospodářská odvětví, která vykazují statisticky významně odlišnou míru pracovní spokojenosti oproti ostatním, jsou tato:

- zemědělství / životní prostředí / ekologie (p-value = 0,00)
- bankovníctví / finance (p-value = 0,00)
- zdravotnictví / sociální péče (p-value = 0,00)
- ostatní technické obory (p-value = 0,05)
- marketing / management / reklama / média (p-value = 0,01)
- vzdělávání / věda (p-value = 0,00)
- manuální práce (p-value = 0,01)
- obchod – koupě a prodej zboží (p-value = 0,00)

Další zkoumanou proměnnou byl počet zaměstnanců ve firmě, který tak ukazuje na velikost firmy, ve které respondent pracuje. Celkově test prokázal statistickou významnost zjištěných rozdílů (p-value < 0,05). Nelze však hovořit o lineární vztahu. Největší míru spokojenosti dosahují lidé pracující samostatně (64,6 %) a v největších firmách nad 100 zaměstnanců (61,8 %). Nejméně spokojeni jsou pak ve společnostech s 6 – 25 zaměstnanci (56,9 %).

Pokud jde o postavení respondenta v zaměstnání, jedná se o další statisticky významnou proměnnou s vlivem na pracovní spokojenost. Analýza v podstatě potvrzuje rostoucí pracovní spokojenost s vyšším statutem v zaměstnání. Relativně nejméně spokojeni jsou řadoví pracovníci (58,1 %). Postupně spokojenost roste s počtem podřízených, a to 61,4 % u 1 – 5 podřízených, 69,7 % u 6 a více podřízených, 71,8 % u vedoucího pracovníka s podřízenými útvary. Nejvyšší pracovní spokojenost pak analýza prokázala u vrcholových manažerů podniku přímo podřízených řediteli (79,9 %). Zajímavé je zjištění, že samotní ředitelé podniku deklarovali pracovní spokojenost nižší, konkrétně (60,4 %).

Rozhodovací finanční pravomoc patří také mezi významné faktory pracovní spokojenosti. V tomto případě však nelze říci, že s vyšším rozpočtem, o kterém mohou pracovníci rozhodovat, roste spokojenost. Celkově lze shrnout, že lidé bez rozhodovacích pravomocí jsou spokojeni méně (59 %). Naopak největší spokojenost byla zjištěna u rozhodovacích pravomocí v částkách od 500 tis. Kč do 1 mil. Kč (76,2 %). U největší rozhodovací pravomoci s částkami nad 5 mil. Kč dosahuje pracovní spokojenost 68,1 %. Statisticky významné rozdíly v pracovní spokojenosti jsou patrné u lidí s žádnou pravomocí a dále u skupin, které operují s částkami od 500 tis. Kč výše.

Zajímavý pohled přináší analýza pracovní spokojenosti podle zaměstnanecké pozice respondenta viz Tab. 3. Rozdíly v četnostech u této proměnné rovněž vyšly jako statisticky významné (p-value < 0,05). Zajímavé je srovnat agregovaně podnikatele s lidmi v zaměstnaneckém poměru:

- pracovní spokojenost lidí v zaměstnaneckém poměru: 59,5 %,
- pracovní spokojenost soukromých podnikatelů: 68,9 %.

Z výsledků vyplývá, že soukromé podnikání má větší pravděpodobnost generovat pracovní spokojenost oproti zaměstnaneckému poměru. Rozdíl zjištěný mezi těmito dvěma skupinami pracujících je poměrně vysoký a statisticky významný i na hladině významnosti 1 %.

Tab. 3: Pracovní spokojnost podle zaměstnanecké pozice

Pracovní pozice	Pracovní spokojenost v %
v zaměstnaneckém poměru/jediné zaměstnání/plný úvazek	59,6
v zaměstnaneckém poměru/dvě a více zaměstnání nebo zaměstnán(a) a samostatně činný(á)	65,5
v zaměstnaneckém poměru/částečný nebo zkrácený úvazek	53,4
soukromý podnikatel (vlastník / spoluvlastník firmy) bez zaměstnanců	68,4
soukromý podnikatel (vlastník / spoluvlastník firmy) se zaměstnanci	70,5
jiné	41,9

Zdroj: autoři, vytěženo z dat MML-TGI ČR 2018, N = 9120

Ve stabilní době před pandemickou situací byli obecně nejspokojenější soukromí podnikatelé (vlastníci či spoluvlastníci firmy) se zaměstnanci (70,5 %). Nejméně pak lidé v zaměstnaneckém poměru na částečný nebo zkrácený úvazek (53,4 %).

3.4. Identifikace profilu spokojených pracovníků podle indexu afinity

Výše zkoumané proměnné byly rovněž analyzovány pomocí vypočtených indexů afinity. Index afinity poukazuje na skutečnost, které kategorie pracujících jsou nadprůměrně spokojeni s vykonávanou prací. Nejvyšší indexy afinity nabývají následující kategorie:

- muži: 101,7;
- věk 65 a více let: 119,8;
- vysokoškolské vzdělání: 110,6;
- čistý měsíční příjem 75 tis. Kč a více: 153,3;
- odvětví marketing / management / reklama / média: 123,0;
- velikost firmy 1 pracovník / samostatný podnikatel: 108,1;
- vrcholový manažer přímo podřízený řediteli: 133,6;
- rozhodovací finanční pravomoc od 500 tis. Kč do 1 mil. Kč: 127,5;
- soukromý podnikatel se zaměstnanci: 117,9.

Je zřejmé, že se jedná pouze o rámcový přehled, jelikož některé kategorie s nejvyšším indexem afinity v rámci různých proměnných jsou v disjunktivním vztahu. Celkově ale vyplývá, že spokojenější pracovníky jsou starší muži s vysokoškolským vzděláním, s čistým měsíčním příjmem alespoň 75 tis. Kč. Z hlediska typu zaměstnání pak vyšších hodnot dosahují vrcholoví manažeři s působením v odvětví marketingu, managementu, reklamy a médií.

ZÁVĚR

Výsledky provedeného výzkumu ukazují na poměrně vysokou pracovní spokojenost v České republice, která je v posledních letech relativně stabilní. Oproti zjištěné míře na začátku první dekády tohoto století však přeci jen můžeme hovořit o snížení pracovní spokojenosti, jelikož rozdíl oproti roku 2001 je zhruba 15 procentních bodů.

Srovnání pracovní spokojenosti podle vybraných sociodemografických proměnných ukázalo na největší význam vzdělání, čistého příjmu, ale také věku pracujících. V případě věku byly zjištěny významné diference zejména u krajních věkových intervalů, kdy významně nižší pracovní spokojenost deklaruje nejmladší věková kategorie, naopak nejvyšší pracovní spokojenost je pozorovatelná u nejstarších pracovníků. Zlomový nárůst ve spokojenosti byl identifikován od 30 tis. Kč čistého měsíčního příjmu. Spokojení jsou pracovníci s vyšším vzděláním, zde je patrný postupný nárůst spokojenosti spolu s vyšším dokončeným vzděláním. Pohlaví sice vykazuje statisticky významné rozdíly v pracovní spokojenosti, avšak rozdíl v podílu spokojených pracovníků není tak velký.

Následná analýza rozdílů v pracovní spokojenosti podle typu práce a postavení v zaměstnání přinesla řadu zajímavých zjištění. Nejspokojenější jsou pracovníci v odvětví marketing / management / reklama / média, dále v bankovníctví / financích a vzdělávání / vědě. Naopak nejnižší míra pracovní spokojenosti se ukázala v oblasti zemědělství, obchodu, popř. manuálních prací. Z pohledu velikosti firmy jsou spokojeni zejména samostatní pracovníci / živnostníci nebo naopak zaměstnanci větších firem nad 100 zaměstnanců. Významné rozdíly se ukázaly rovněž v souvislosti se statusem pracovníka. Spokojenější jsou zaměstnanci s řídicími pravomocemi, s rostoucím počtem podřízených. Stejně tak do určité míry ovlivňuje pracovní spokojenost rozhodovací finanční pravomoc. Obecně platí, že u vyšších částek, o kterých mohou pracovníci rozhodovat, pozorujeme vyšší deklarovanou spokojenost s vykonávanou prací. Zároveň však neplatí, že by nejvyšší spokojenost přinášela práce s nejvyšší finanční pravomocí v řízení. Zajímavým výsledkem je pak zjištění, že soukromí podnikatelé jsou ve srovnání s lidmi v zaměstnaneckém poměru s vykonávanou prací spokojenější. Výsledné indexy afinity poukázaly na typické kategorie jednotlivých proměnných, které reprezentují spokojenější pracovníky.

Navazující výzkum by mohl analyzovat další oblasti proměnných, zejména pak psychografických charakteristik, jako je životní styl nebo osobnost. Potenciálně slibnou oblastí zkoumání je pak hodnotový systém pracovníků, který může silně ovlivňovat očekávání od práce či zaměstnání a být tak významným faktorem vlivu na pracovní spokojenost. Téma celkově vybízí ke zkoumání podobností a odlišností nejen v pracovní spokojenosti, ale v postojích k práci a pracovnímu životu s potenciálem segmentace české populace. Ta by byla užitečnou základnou mj. pro rozvíjející se obor tzv. HR marketingu.

ZDROJE

- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 35(5), 307–311.
- Bosworth, D., Jones, P., & Wilson, R. (2008). The Transition to a Highly Qualified Workforce. *Education Economics*. 16(2), 127-147.
- Buchan J. (2013). Nurses' turnover: reviewing the evidence, heeding the results? *Journal of Advanced Nursing*. 69, 1917-1918.
- Choi, J., Flynn, L., & Aiken, L. H. (2012). Nursing practice environment and registered nurses' job satisfaction in nursing homes. *The Gerontologist*. 52(4), 484–492.
- Čihák, M. (2000). Gender Wage Differentials in the Czech Republic. *Czech Journal of Economics and Finance*. 50(5), 294–297.
- Franta M., & Jurajda S. (2007). Occupational gender segregation in the Czech Republic. *Czech Journal of Economics and Finance*. 57(5-6). 255–271.
- Gazioglu S., & Tansel A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*. 2006. 38(10), 1163–1171.
- Guo, W., Li, T., & Wu, N. (2015) Empirical Study on the Effects of Leader's Verbal Communication Style on Employee's Job Satisfaction. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 3(4), 211-227.
- Hoppock R., & Odom C. L. (1940). Job Satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 19(6), 24–29.
- Jones, R. J., & Sloane P. A. (2009). Regional differences in job satisfaction. *Applied Economics*. 41(8). 1019–1041.
- Němečková, I. (2012). Education as employee motivation and retention factor of the companies operating in the Czech Republic. *Central European Business Review*, 1(1), 33-37.
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.

- Lorber, M., & Skela Savič, B. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian medical journal*, 53(3), 263–270.
- Shan, S., Li, C., Yao, W., Shi, J., & Ren, J. (2014). An Empirical Study on Critical Factors Affecting Employee Satisfaction. *Systems Research & Behavioral Science*, 31(3), 447-460.
- Sessa, V. I., & Bowling, N. A. (2020). *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. New York: Routledge.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. London: SAGE Publications, Inc.
- Tso, G. K., Fai, Liu, F., & Li, J. (2015). Identifying factors of employee satisfaction: A case study of chinese resource-based state-owned enterprises. *Social Indicators Research*, 123(2), 567-583.
- Tomazevic, N., Seljak, J., & Aristovnik, A. (2014). Factors influencing employee satisfaction in the police service: The case of slovenia. *Personnel Review*, 43(2), 209-227.
- Urosevic, S., & Milijic, N. (2012). Influence of demographic factors on employee satisfaction and motivation. *Organizacija*, 45(4), 174.
- Zhang, A., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2013). Job satisfaction in mainland China: comparing critical care nurses and general ward nurses. *Journal of advanced nursing*, 69(8), 1725–1736.