

Osobnostné faktory pracovnej spokojnosti

Jana Fecková, tomkova@saske.sk, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Spoločenskovedný ústav, Košice

Miroslava Kopaničáková, kopanicakova@saske.sk, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Spoločenskovedný ústav, Košice

Publikačný výstup je súčasťou riešenia grantu VEGA 2/0172/15 „Vnímanie bezpečia v kontexte osobnosti a práce“.

FECKOVÁ, Jana – KOPANIČÁKOVÁ, Miroslava. Personality factors of job satisfaction. Individual and Society, 2015, Vol. 18, No. 3.

The aim of this paper is a) to analyse the relationship between job satisfaction and personality traits (Big 5) and b) locus of control and self-efficacy and self-esteem. The research sample consists of 137 employed respondents, 73.7% are full-time employed, on part-time is employed 5.8% of respondents, 13.1% are self-employed and 7.3% of respondents has employment agreement. The average age of the research participants is 40.5 years, $SD=14,43$, minimal age is 18 years and maximal 62 years. The sample consists of 43.8% men and 56.2% women. The results of the study describe the level of job satisfaction in relation to personality traits, internality/externality and the characteristics of self-evaluation (self-esteem and self-efficacy). The aim of the comparative analysis was to identify gender and parenthood differences in the context of job satisfaction. Part of analysis is to examine the degree of influence of selected factors on the overall level of job satisfaction.

Job satisfaction. Personality traits. Locus of control. Self-esteem. Self-efficacy.

Teoretické východiská

Armstrong (2006) definuje pracovnú spokojnosť ako pozitívne postoje a pocity, ktoré sa týkajú práce, pričom má význam pre úspech celej organizácie (Purcell et al, 2003). Úroveň pracovnej spokojnosti je ovplyvňovaná vnútornými a vonkajšími motivačnými faktormi, vzťahmi na pracovisku, vzťahom s vedením a nemenej dôležitá je miera, v akej je jednotlivec úspešný resp. neúspešný v práci. Tieto činitele patria k objektívnym ukazovateľom pracovnej spokojnosti. Menej zjavný je však vplyv osobnostných predpokladov, ktoré vo všeobecnosti vnútorne determinujú prežívanie a správanie jednotlivcov (Hall, Lindzey, 2002). Výskumy dokazujú, že pracovná spokojnosť má dispozičnú povahu (Bouchard et al. 1992; Keller, et al., 1992). Súvislosti s osobnostnými predpokladmi už bola v zahraničnom výskume venovaná pozornosť (Conolly, Viswesvaran; 2000; Hart, 1999; Judge, et al.1999). Judge et al. (2002) v rámci skúmania tohto prepojenia zistili, že z päťfaktorového modelu osobnosti veľmi silne koreluje s pracovnou spokojnosťou neuroticizmus, svedomitosť a extraverzia. S vyšším neuroticizmom má človek vyššiu tendenciu negatívne nazerať na svet, čo znižuje subjektívny

pocit šťastia vo všeobecnosti, ale aj špecificky v práci. Naopak čím má človek vyššiu úroveň svedomitosti a extravenzie, bude pravdepodobnejšie spokojný vo svojej práci. Ak je človek aktívny vo svojej práci (extroverzia) a dáva veľké úsilie do pracovného produktu (svedomitosť), jeho šanca na úspech aj pracovnú spokojnosť rastie.

Podobný výskum uskutočnili Judge a Bono (2001), ktorí v rámci osobnostných charakteristík skúmali vzťah sebaúcty, sebaúčinnosti, miesta kontroly (locus of control) a emocionálnej stability k pracovnej spokojnosti. Vzťah so všetkými premennými sa preukázal ako významný.

Mnohí autori však skúmali osobnostné konštrukty vo vzťahu k pracovnej spokojnosti samostatne. Judge, Locke, Durham, and Kluger (1998) preukázali, že jedinci s pozitívnym sebahodnotením s väčšou pravdepodobnosťou hodnotili svoju pracovnú spokojnosť na vyšších úrovniach, než jedinci s menej pozitívnym sebahodnotením. Okrem toho, Judge a kol. (1998) zistili, že súvislosť medzi jadrom sebahodnotení a spokojnosťou s prácou bola mediovaná vnímaním vnútorných charakteristík pracovných miest.

V rámci celkového sebahodnotenia je pozornosť venovaná najmä konštruktom sebaúcty a sebaúčinnosti. Pinquart a kol. (2003) uvádza, že jedinci s vyššou úrovňou sebaúčinnosti zažívali vyššiu úroveň spokojnosti s prácou. Zistili, že jedinci s vysokým presvedčením o sebaúčinnosti mali menšiu pravdepodobnosť, že budú nezamestnaní a väčšiu pravdepodobnosť, že budú spokojní so svojou prácou (Pinquart et al., 2003).

Ľudia s vyššou úrovňou sebaúčinnosti sú spokojnejší so svojou prácou (Luthans et al., 2006). Títo jednotlivci sa silnejšie pridržiavajú viery vo svoje schopnosti úspešne vykonávať úlohy, stanovujú si náročnejšie ciele pre seba, investujú viac energie do pracovnej činnosti, zotrávajú dlhšie pri plnení úloh a sú lepší vo vyjednávaní aj napriek nedostatku skúseností v porovnaní s osobami s nízkou úrovňou sebaúčinnosti (Heuven et al., 2006). Výskumníci zistili, že osoby s vysokou úrovňou sebaúčinnosti sú schopní lepšie riešiť zložité situácie, než jedinci s menšou sebaúčinnosťou (Heuven et al., 2006), s väčšou pravdepodobnosťou dosiahnu hodnotný výsledok vďaka svojej vytrvalosti a z toho odvodeného vnútorného uspokojenia z práce. Výskumy potvrdzujú, že sebaúčinnosť je asociovaná s pracovnou spokojnosťou a predikuje spokojnosť s prácou u zamestnaných (napr. Lent, Brown, 2006; Caprara et al, 2003).

Sebaúcta, ako ďalšia zložka sebahodnotenia (Rosenberg, 1965), taktiež môže mať vplyv na pracovnú spokojnosť. Korman (1970) uvádza, že sebaúcta reflektuje stupeň, v ktorom jedinci vidia seba ako kompetentných so zmyslom pre dosiahnutie potreby uspokojenia. Jedinci s nízkou úrovňou sebaúcty prežívajú viac neistoty ohľadom správnosti svojich myšlienok, pocitov a správania, a tak sa spoliehajú viac na vonkajšie podnety, aby ich viedli. Navyše, hľadajú prijatie a schválenie od ostatných, cez zodpovedajúce postoje a vzorce správania (Brockner, 1988).

Johnson, Rosen, a Levy (2007) tvrdia, že sebaúcta má priame aj nepriame vzťahy s pracovnou spokojnosťou. Priamy vzťah poukazuje na efekt zasahovania sebaúcty priamo do práce a nepriamy vzťah poukazuje na to, že jedinci s vyššou sebaúctou si s väčšou pravdepodobnosťou volia pracovné miesta, ktoré sú v súlade s ich záujmami, čo vedie k spokojnosti s ich prácou.

Ďalším aspektom osobnosti, ktorý môže hrať rolu v pracovnej spokojnosti je miesto kontroly (locus of control). Ide o črtu, u ktorej sa predpokladá, že obsahuje latentné konštrukty, ktoré sú jadrom sebahodnotenia. Rotter (1966) rozlišuje v rámci miesta kontroly 2 komponenty: internálna (jedinci veria, že majú kontrolu nad vlastným osudom) a externálnu kontrolu (kde jednotlivci cítia, že externé/kontextuálne faktory riadia ich osud). Konštrukt miesta kontroly bol teoreticky spájaný s inými základnými rysmi sebahodnotenia (napr. generalizovaná sebaúčinnosť). Niektorí výskumníci zistili, že miesto kontroly – LOC je významným prediktorom spokojnosti a pracovného výkonu (napr. Judge a kol., 2003). Ako by sa dalo

očakávať, ľudia s vnútorným miestom kontroly (s vyššou internalitou) vykazujú vyššiu mieru spokojnosti s prácou (Martin et al., 2005).

Sociodemografické premenné taktiež súvisia s pracovnou spokojnosťou. Napríklad Santhapparaj a Alam (2005) zistili, že rodinný stav a pracovné skúsenosti pozitívne korelovali s pracovnou spokojnosťou. Vek zamestnanca ako objektívny interný faktor determinuje pracovnú spokojnosť. V našich podmienkach to preukázali výsledky výskumov napr. Jurovského (1971) a Kollárika (1979).

Výskumy ukazujú, že pracovná spokojnosť u žien je priamo ovplyvnená rodičovskou rolou. Hodson (1989) zistil, že zamestnané ženy s deťmi vo veku menej ako 6 rokov boli menej spokojné so svojou prácou, než bezdetné ženy. Naopak, Crosby (1982) zistil, že vydaté zamestnané ženy s deťmi boli spokojnejšie s prácou než slobodné zamestnané ženy alebo vydaté zamestnané ženy bez detí (napr. Bersoff & Crosby, 1984).

Väčšina zahraničných štúdií (Clark, 1997; Sloane and Williams, 2000; Sousa-Poza and Sousa-Poza, 2003; Long, 2005, Gazioglu a Tansel, 2006) preukázala, že ženy majú vyššiu úroveň pracovnej spokojnosti v porovnaní s mužmi. Ide o mätúce výsledky, keď vezmeme do úvahy existenciu rodových rozdielov v mzdách v prospech mužov, ako aj profesionálnu segregáciu podľa pohlavia, pričom ženy zaberajú pracovné miesta s „nižšou“ prestížou. Existuje niekoľko teórií, prečo majú ženy vyššiu úroveň spokojnosti s prácou. Patria medzi ne nižšie očakávania od práce (nižší zárobok, možnosť postupu), prípadný rozdiel v pracovných hodnotách. Katzell, Barrett, Parker (in Kollárik, 1979) uvádzajú ďalšie dôvody, že muži očakávajú podmienky, ktoré sú ťažšie realizovateľné ako napr. osobné presadenie sa, morálne a finančné ocenenie a pod. Očakávania žien sú naopak ľahšie splniteľné, ide napr. o podmienky ako sú vhodný pracovný čas, dobré vzťahy s vedúcimi, uznanie.

Metodológia

Ciele

1. Analýza súvislostí pracovnej spokojnosti a osobnostných charakteristík v dimenziách Big Five, Internality/Externality, v sebahodnotení a sebaúčinnosti.
2. Analýza miery vplyvu sociodemografických a osobnostných charakteristík na pracovnú spokojnosť
3. Komparácia pracovnej spokojnosti vzhľadom na rodičovstvo
4. Komparácia pracovnej spokojnosti z hľadiska rodu

Hypotézy

- H1. Predpokladáme signifikantný pozitívny vzťah pracovnej spokojnosti s dimenziou internality.
- H2. Predpokladáme signifikantný negatívny vzťah pracovnej spokojnosti s dimenziou neuroticizmu.
- H3. Predpokladáme signifikantný pozitívny vzťah so sebaúctou.
- H4. Predpokladáme signifikantný pozitívny vzťah so sebaúčinnosťou.
- H5. Predpokladáme významný rozdiel v pracovnej spokojnosti medzi mužmi a ženami. Ženy budú mať vyššiu pracovnú spokojnosť.
- H6. Predpokladáme významný rozdiel v pracovnej spokojnosti vzhľadom na rodičovstvo.

Vzorka

Výskumnú vzorku tvorí 137 respondentov, 56,2% žien (n= 77) a 43,8% mužov (n= 60). Priemerný vek respondentov je 40,5 rokov, SD= 14,43 pričom minimálny vek je 18 rokov

a maximálny 62 rokov. Z hľadiska zamestnania 73,7% respondentov pracuje na plný úväzok, 5,8% na čiastočný úväzok, 13,1% predstavujú samozamestnanci/živnostníci a 7,1% respondentov pracuje na dohodu. Vzhľadom na to, či respondenti sú alebo nie sú rodičmi dieťaťa/detí, 60,6 % vzorky uviedlo, že sú rodičmi a 39,4%, že sú bezdetní.

Výskumné metódy

Pracovná spokojnosť

Na meranie pracovnej spokojnosti sme použili škálu práca a zamestnanie (PZP) z Dotazníka životnej spokojnosti (Fahrenberga a kol., 2001), pričom vysoké hodnoty v škále práca a zamestnanie vyjadrujú spokojnosť so svojou pracovnou pozíciou, s pracovnými úspechmi, možnosťami kariérneho rastu, spokojnosť s profesijnou budúcnosťou, s klímou v zamestnaní i spokojnosť s požiadavkami, ktoré sú na neho kladené. Respondent jednotlivé položky hodnotí na škále (1 – veľmi nespokojný až 7 – veľmi spokojný). Reliabilita škály dosahuje hodnotu Cronbach $\alpha = 0,882$.

NEO päťfaktorový osobnostný inventár

Dotazník, ktorého autormi sú Costa a McCrae (1992), identifikuje päť osobnostných faktorov Neuroticizmus, Extraverziu, Otvorenosť voči skúsenosti, Prívetivosť a Svedomitosť. Ide o skrátenú verziu pôvodného 240 položkového dotazníka NEO-PI, ktorý obsahuje 60 položiek. Ku každému z faktorov je priradených 12 položiek (McCrae, Costa, 2004). Úlohou respondentov je na 5 stupňovej škále vyjadriť, do akej miery pre nich daný výrok platí (0 – neplatí to pre mňa vôbec, 4 – platí to pre mňa úplne). Autormi slovenskej verzie sú Ruisel a Halama (2007).

Škála internality a externality

Škála internality a externality (Rotter, 1966) predstavuje unidimenzionálny test osobnosti, keďže sa zameriava na meranie len jedného rysu osobnosti. Pozostáva z 29 položiek, pričom každá položka je zostavená z dvojice tvrdení, z ktorých si respondent vyberá jeden. Výsledné skóre udáva umiestnenie respondenta na bipolárnom kontinuu externalita/internalita (Svoboda, 2010). Pri interpretácii výsledného skóre platí, čím vyššia hodnota tým vyššia internalita. Východiskom škály je typológia, ktorá ľudí delí na internalistov a externalistov. Internalisti ako osoby s vnútorným miestom regulácie sú presvedčení, že dokážu riadiť dianie v okolí, pričom sami pociťujú zodpovednosť za svoj vlastný osud a považujú výsledky svojho správania za predvídateľné. Naopak externalisti ako osoby s vonkajším miestom regulácie považujú všetky vonkajšie vplyvy za osudové, riadené náhodou alebo silnejšími osobnosťami, pričom sami seba považujú za málo kompetentných ovplyvňovať udalosti vo svojom živote a celkovo v prostredí. Sú presvedčení, že výsledky ich správania závisia skôr na vonkajších faktoroch, ktoré nevedia ovplyvniť.

Sebaúčinnosť

Mieru sebaúčinnosti sme zisťovali prostredníctvom škály Generalized Self-Efficacy Scale (GSES) od autorov Jerusalem, Schwarzer, 1992 (slovenská verzia Košč a Heftyová). Obsahuje 10 položiek, ktoré sa zameriavajú na opis schopností človeka vyrovnat' sa so stresovými situáciami. Respondenti odpovedajú na štvorbodovej Likertovej škále od (1 – úplne súhlasím po 4 – vôbec nesúhlasím). Nižšie skóre indikuje vyššiu sebaúčinnosť. Reliabilita dotazníka vykazuje hodnotu Cronbach $\alpha = 0,847$.

Sebaúcta

Na identifikovanie úrovně sebaúcty bola použitá Rosenbergova škála sebahodnotenia (Rosenberg Self-esteem Scale, 1989). Škála (Cronbach $\alpha = 0,796$) pozostáva z desiatich položiek mapujúcich vzťah človeka k sebe samému. Respondent hodnotí na štvorbodovej škále do akej miery ho dané konštatovanie vystihuje. Nižšie skóre indikuje vyššie sebahodnotenie (sebaúctu).

Pre účely analýzy sme využili štatistický program SPSS 22.0. Na identifikovanie rodových rozdielov a rozdielov z hľadiska rodičovstva sme použili parametrickú metódu t-testy vzhľadom na normálne rozdelenie dát. Asociácie medzi premennými sme zisťovali prostredníctvom Pearsonovho korelačného koeficientu.

Výsledky

Prvým cieľom je identifikovať asociácie medzi vybranými osobnostnými charakteristikami a pracovnou spokojnosťou u zamestnaných:

Tabuľka 1: Vzťah osobnostných charakteristík s pracovnou spokojnosťou

	Pracovná spokojnosť
Sebaúcta	-,209*
Sebaúčinnosť	-,253**
Neuroticizmus	-,310**
Extraverzia	,252**
Otvorenosť	,198*
Prívetivosť	0,003
Svedomitosť	0,093
Internalita/Externalita	,216*

** $p < 0,01$, * $p > 0,05$

Korelačná analýza preukázala niekoľko signifikantných vzťahov. Nízka úroveň sebahodnotenia – sebaúcty a sebaúčinnosti (vyššie skóre) indikuje nižšiu úroveň pracovnej spokojnosti (nízke skóre). S vyššou mierou neuroticizmu klesá pracovná spokojnosť. Rastie však s vyššou úrovňou extravenzie, otvorenosti voči skúsenosti a s vyššou internalitou.

Vybrané osobnostné premenné sme následne zahrnuli do modelu lineárnej regresie za účelom identifikovania významných prediktorov pracovnej spokojnosti:

Tabuľka 2: Model lineárnej regresie pracovnej spokojnosti

	B	SD	Beta
Rod	3,856	1,577	0,259*
Vek	0,001	0,058	0,001
Sebaúcta	0,531	0,26	0,271*
Sebaúčinnosť	-0,21	0,198	-0,113
Neuroticizmus	-0,337	0,147	-0,283*
Extraverzia	0,208	0,141	0,169

Otvorenosť	0,251	0,103	0,232*
Prívetivosť	0,116	0,128	0,094
Svedomitosť	-0,092	0,13	-0,077
Internalita/Externalita	0,396	0,197	0,189*
R - Square	29,7%		

**p<0,01, *p>0,05

Výsledky lineárnej regresie preukázali, že model lineárnej regresie vysvetľuje 29,7% celkovej variancie pracovnej spokojnosti, pričom k vysvetleniu signifikantne prispieva päť prediktorov. Najviac prispieva v negatívnom smere neuroticizmus, nasleduje pozitívny vplyv sebaúcty, rodu, otvorenosti voči skúsenosti a napokon významne prispieva aj vplyv internality.

Predmetom štúdie bolo tiež identifikovať, či existujú rozdiely v pracovnej spokojnosti z hľadiska rodu a rodičovstva. Nasledujúca tabuľka zobrazuje rodové rozdiely v miere pracovnej spokojnosti.

Tabuľka 3: Rodové rozdiely v pracovnej spokojnosti

Rod	N	Mean	SD	t	df	p
ženy	77	32,6234	7,47	-2,766	133	0,006
muži	58	36,1207	6,99			

Z tabuľky 3 vyplýva, že ženy a muži sa signifikantne odlišujú v prežívanej miere pracovnej spokojnosti. Nasledujúci graf zobrazuje, ktoré pohlavie prežíva v zamestnaní vyššiu resp. nižšiu pracovnú spokojnosť.

Ako posledný cieľ sme si stanovili identifikovať rozdiely z hľadiska záväzkov/rodičovstva zamestnaných respondentov.

Tabuľka 4: Rozdiely v pracovnej spokojnosti z hľadiska rodičovstva (deti)

Záväzky	N	Mean	SD	t	df	p
bezdetní	52	34,0962	7,93	-0,037	133	0,971
rodičia/ s deťmi	83	34,1446	7,18			

Tabuľka 4 zobrazuje výsledok t- testu, podľa ktorého sa rozdiely nepreukázali ako štatisticky významné. Bezdetní respondenti, aj tí, ktorí už majú deti sa z hľadiska pracovnej spokojnosti významne nelíšia.

Diskusia a záver

Prvým cieľom bola analýza súvislostí pracovnej spokojnosti a osobnostných charakteristík (internalita/externalita, dimenzie Big Five, zložky sebahodnotenia). Predpokladali sme, že pracovná spokojnosť negatívne koreluje s neuroticizmom a pozitívne súvisí s internalitou,

sebaúčinnosťou a sebaúctou. Tieto hypotézy sa nám potvrdili. Ľudia s vyššou mierou emočnej nestability (neuroticismus) majú nižšiu mieru pracovnej spokojnosti. Tento výsledok je v súlade so zisteniami Judge et al. (2002), ktorý identifikoval súvislosti pracovnej spokojnosti s neuroticizmom, ale aj svedomitosťou a extroverziou. V našom výskume sa okrem asociácie s emočnou nestabilitou, preukázal aj pozitívny vzťah s extroverziou a otvorenosťou voči skúsenosti. Ukazuje sa teda, že s vyššou aktivitou, energickosťou a sociabilitou v práci a tiež so zvýšeným záujmom o nové zážitky, so zvýšenou tendenciou k nekonvenčnosti a zvedavosti, so zvýšenou ochotou experimentovať sa spája vyššia pracovná spokojnosť.

Analýza potvrdila aj vzťah pracovnej spokojnosti s osobnostnou dimenziou internality, pričom platí, že s rastúcou vnútornou kontrolou a s presvedčením, že človek je schopný ovplyvňovať udalosti vo svojom živote rastie pracovná spokojnosť. Tento výsledok je konzistentný so zisteniami viacerých autorov (napr. Judge a kol., 2003; Martin et al., 2005).

Ďalej sme predpokladali, že existuje súvislosť medzi dvoma zložkami sebahodnotenia (sebaúčinnosť a sebaúcta) a pracovnou spokojnosťou. Preukázalo sa, že nízka úroveň sebaúcty a sebaúčinnosti indikuje nižšiu úroveň pracovnej spokojnosti. Iné výskumy taktiež potvrdzujú, že sebaúčinnosť je asociovaná s pracovnou spokojnosťou a predikuje spokojnosť s prácou u zamestnaných (napr. Lent, Brown, 2006; Caprara et al, 2003, Luthans et al., 2006). Podľa Johnsona, Rosena, a Levya (2007) sebaúcta je v priamom aj nepriamom vzťahu s pracovnou spokojnosťou. Autori vysvetľujú, že jedinci s vyššou sebaúctou si s väčšou pravdepodobnosťou volia pracovné miesta, ktoré sú v súlade s ich záujmami, čo vedie k spokojnosti s ich prácou.

Druhým cieľom bolo odhaliť prediktory, ktoré sa najviac podieľajú na vnímaní pracovnej spokojnosti. Model vysvetľoval 29,7% celkovej variancie pracovnej spokojnosti. Najsilnejšie k vysvetleniu významne prispieval neuroticizmus v negatívnom smere, nasledovala sebaúcta, rod, otvorenosť a internalita. Ukazuje sa, že z vybraných nezávislých osobnostných a sociodemografických premenných je vplyv neuroticizmu najsilnejší. Judge et al. (2002) vysvetľuje, že s vyšším neuroticizmom má človek vyššiu tendenciu negatívne nazerať na svet, čo znižuje subjektívny pocit šťastia vo všeobecnosti, ale aj špecificky v práci.

Aj iné štúdie (Rošková, Poláková, 2012) potvrdzujú súvislosti osobnosti a pracovnej spokojnosti, pričom zistili, že celková pracovná spokojnosť najviac korelovala s neuroticizmom (negatívne), extroverzia a svedomitosť korelovali so spokojnosťou pozitívne. Čo sa týka vplyvu osobnosti na pracovnú spokojnosť, neuroticizmus a sebaúčinnosť vystupovali ako najsilnejšie prediktory. V danej štúdii boli ako signifikantné individuálne prediktory celkovej pracovnej spokojnosti identifikované: nízky neuroticizmus, extroverzia, svedomitosť, sebaúčinnosť. Štúdia nepotvrdila vplyv veku, pohlavia a vzdelania na celkovú pracovnú spokojnosť.

Vzhľadom k tomu, že druhým najsilnejším prediktorom bol rod, cieľom bolo analyzovať aj rodové rozdiely v pracovnej spokojnosti. Výsledky čiastočne potvrdili našu hypotézu, pričom sa ukázalo, že ženy a muži sa signifikantne odlišujú v prežívaní miere pracovnej spokojnosti. Muži však vykazovali vyššiu mieru pracovnej spokojnosti než ženy, pričom sme predpokladali opačnú smerovosť. Tento výsledok je konzistentný s výsledkom štúdie (Búgelová, Kostelná, 2000), v ktorej zistili, že väčšiu spokojnosť prejavovali muži ako ženy, ktoré boli zamestnancami stavebnej firmy. Pracovná spokojnosť mužov závisela najmä od možnosti pracovnej sebarealizácie a pracovného postupu. Domnievali sa, že spokojnosť žien negatívne ovplyvňuje nespravodlivé ohodnotenie. Pocit istoty mať stálu prácu, spravodlivý spôsob odmeňovania, správny spôsob riadenia a dostatok včasných informácií predstavovali dôležité faktory spokojnosti u žien. V inej štúdii výsledky testovania ukázali rozdiel medzi mužmi a ženami len v spokojnosti so sociálnymi výhodami, s ktorými sú ženy nespokojnejšie. V ostatných aspektoch ako aj v celkovej pracovnej spokojnosti významné rozdiely nezaznamenali (Rošková, Poláková, 2012).

Vo väčšine zahraničných štúdií (Clark, 1997; Sloane and Williams, 2000; Sousa-Poza and Sousa-Poza, 2003; Long, 2005) však autori zistili, že ženy majú vyššiu úroveň pracovnej spokojnosti v porovnaní s mužmi. Tieto výsledky sú vysvetľované na základe existencie rodových rozdielov v príjme a spoločenskom statuse, kde muži často zastávajú „prestížnejšie“ pozície a majú väčšie príležitosti dosahovať úspech. Vyplývajú z uvedeného, ženy môžu mať nižšie očakávania od práce. Nakoľko dochádza k prelínaniu osobného a pracovného života, často krát pre nich samotná práca nie je hlavnou prioritou a väčší význam má spokojnosť s rodinným životom, než spokojnosť s prácou.

Posledným cieľom bolo identifikovať rozdiely v pracovnej spokojnosti z hľadiska rodičovstva. Výskumy ukazujú, že pracovnú spokojnosť u žien môže ovplyvňovať aj samotná rodičovská rola. Výskumy v tomto ohľade nie sú konzistentné. Napríklad Hodson (1989) zistil, že zamestnané ženy s deťmi vo veku menej ako 6 rokov boli menej spokojné so svojou prácou, než bezdetné ženy. Naopak, Crosby (1982) zistil, že vydaté zamestnané ženy s deťmi boli spokojnejšie s prácou než slobodné zamestnané ženy alebo vydaté zamestnané ženy bez detí. V našom výskume sa však tieto rozdiely nepotvrdili.

Za limity tejto štúdie považujeme nerovnomerné zastúpenie vzorky respondentov z hľadiska veľkosti úväzku (väčšina na plný úväzok, 7% dohoda, 6% čiastočný, 13% živnostníci). Ďalším obmedzením je nezohľadnenie druhu profesie u výskumnej vzorky. V ďalšom výskume považujeme za vhodné brať do úvahy aj iné charakteristiky pracovného miesta (benefity, flexibilita pracovného času, príjem a pod.).

Prínosom danej štúdie je analýza pracovnej spokojnosti vo vzťahu s viacerými osobnostnými premennými v našich podmienkach.

Literatúra:

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishers. 982 s.

Bouchard, T., Arvey, R., Keller, L., & Segal, N. (1992). Genetic differences on job satisfaction. In *Journal of Applied Psychology*, 7, 89-93.

Búgelová, T. & Kostelná, Z. (2001). Determinanty pracovnej spokojnosti a osobnosť. In *Sociální procesy a osobnost: sborník příspěvků*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. s. 27-34.

Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. In *Personality and individual differences*, 29(2), 265-281.

Crosby, F. (1982). *Relative Deprivation and Working Women*. New York: Oxford University Press.

Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., & Brähler, E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum.

Hall, C. S., Lindzey, G., Loehlin, J. C., & Manosevitz, M. (1997). *Úvod do teórií osobnosti*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.

Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. In *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 564.

Hodson, R. 1989. "Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied?" In *Sociological Quarterly*, 30, 385-399

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. In *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. In *Personnel psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. In *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. In *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- Keller, L. M., Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L., & Dawis, R. V. (1992). Work values: Genetic and environmental influences. In *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 79.
- Long, A. (2005). Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia. In *Economic Record*, 81(255), 303-321.
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O., & McNamara, R. (2005). The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 141-147.
- Purcell, J. (2003). *Understanding the people and performance link: unlocking the black box*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton NJ: Princeton.
- Rošková, E. & Poláková, D. (2012). Individuálne prediktory pracovnej spokojnosti. In *Sociálne procesy a osobnosť 2012*. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 419-424
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. In *American psychologist*, 45(4), 489.
- Ruisel, I., & Halama, P. (2007). NEO päťfaktorový osobnostný inventár. Praha: Testcentrum-Hogrefe.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 1, 35-37.
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. In *Labour*, 14(3), 473-502.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: Permanent or transitory? In *Applied Economics Letters*, 10(11), 691-694.