

Pracovná spokojnosť zamestnancov vo verejnej správe v Slovenskej republike

Job Satisfaction Public Staff in the Slovak Republic

Stanislava Kozelová

Abstract

The contribution deals with job satisfaction of employees working in the public administration organizations in the Slovak Republic. The aim was to assess total and partial job satisfaction of employees under the guidelines of the organization education and number of subordinate staff. Used the method of questionnaire – Job Satisfaction Scale (Spector, 1985). The sample consisted of 161 respondents. It was found a statistically significant difference in the job satisfaction of respondents in the focus of the organization. The average total score of job satisfaction was worth six points from 3,038 value scale. Respondents were dissatisfied with working conditions and the adequacy of remuneration. The highest satisfaction with leadership style showed his superior as salary.

Keywords: job satisfaction, determinants of job satisfaction, speeches of job satisfaction, public administration

Úvod

Jedným z najdôležitejších aspektov vplývajúcich na úspešnosť organizácie, sú kvalitní a spokojní zamestnanci. Organizácie by sa mali usilovať o udržanie a rozvoj kvalitných ľudí. Kvalitní zamestnanci podávajú požadovaný až nadpriemerný výkon, sú ochotní, tvoriví, inovatívni a lojálni, udržiavajú dobré interpersonálne vzťahy a naplňajú ciele organizácie. Udržanie si takýchto zamestnancov vo veľkej miere závisí od miery ich pracovnej spokojnosti.

Zabezpečenie a udržanie takýchto zamestnancov je náročné, nevynímajúc ani organizácie verejnej správy, pre limitujúce až nedostatočné finančné prostriedky na personálne výdavky. Organizácie verejnej správy, ako jedny z najväčších zamestnávateľov v Slovenskej republike, by preto mali profesionálnejšie využívať najmä nefinančné stimulatory.

Príspevok sa zaoberá pracovnou spokojnosťou zamestnancov pracujúcich v organizáciách verejnej správy v podmienkach Slovenskej republiky.

1. Teoretické východiská

Záujem odbornej verejnosti o problematiku pracovnej spokojnosti vychádza zo spoločenských zmien, ktoré postihujú všetky oblasti života spoločnosti, zo zmeny očakávaní či potrieb jedincov.

Pracovnou spokojnosťou sa výskumníci začali zaoberať už začiatkom 30-tych rokov 20. storočia. Priekopníkom v tejto oblasti bol Herzberg, ktorý tvrdil, že iba spokojný zamestnanec je výkonný.

Problematiku pracovnej spokojnosti zamestnancov v podmienkach Slovenskej republiky začal ako prvý skúmať Jurovský (1971, s. 16.). Pracovnú spokojnosť definoval cez vzťah k práci. Vzťah k práci chápe ako ustálenú a vyhranenú zameranosť jednotlivca, ktorý sa stáva jeho charakteristickou zložkou alebo črtou. Hovorí, že určité vzťahy k práci sa u jednotlivca natolko ustávajú a vyhrávajú, čo do obsahu, zameranosti i trvácnosti, že sa i zvonka dajú pozorovať ako pomerne stále a preň charakteristické duševné zákony, ktoré určujú viac – menej trvalé zameranie na prácu. Pracovnú spokojnosť preto chápe ako zovšeobecnený postoj človeka k svojej práci a ku všetkému, čo s ňou súvisí. Tvrdí, že pozitívne postoje sa spájajú so spokojnosťou v práci a tie negatívne s nespokojnosťou v práci.

Pracovná spokojnosť vyjadruje stránku psychického vyrovnania sa človeka s prácou (Kravčáková a kol. 2013). Je súhrnným postojom, na ktorom sa zúčastňujú čiastkové postoje k jednotlivým aspektom práce (Kollárik, 1983). Je vyjadrená poteším alebo pozitívnym emočným stavom z pracovných skúseností a z hodnotenia zamestnania (Locke, In: Mikulaščík, 2007). Berryová (2009) chápe pracovnú spokojnosť ako reakciu jednotlivca na pracovnú skúsenosť.

Vyznačuje sa intenzitou a stálosťou, viazanosťou na jednotlivca aj na pracovnú skupinu, je nezávislé aj závislé premennou, stavom aj procesom, osobnostnou črtou aj situačnou reakciou, celkovou a čiastkovou spokojnosťou s diferencovaným prístupom k jej faktorom v súvislosti s aktuálnosťou potrieb pracovníkov. (Kollárik, 1983; Výrost, Slaměnik, 1998)

Pracovnú spokojnosť determinuje viacero, rôzne členených faktorov. Patria medzi ne najmä pracovné podmienky, prostredie, charakter práce, prístup vedúceho, plat, systém zvyšovania kvalifikácie, systém práce s ľuďmi, image a goodwill podniku, starostlivosť o zamestnancov (rekreácie, byty, jasle), objektívne faktory (vek, pohlavie, vzdelanie, dĺžka praxe), motivačné činitele (potreby, očakávania), osobnostné dispozície (schopnosti, vlastnosti) (Kollárik, Perlaki, 1981), organizačná kultúra, sociálna prestíž práce, zaujímavosť a rozmanitosť práce (Rymeš, In: Kubáni, Kandrik, 2007), rovnováha práce a voľného času, pracovná autonómia a organizovanie práce, nadšenie prácou, zadostučinenie z práce, pracovné postupy, styk s verejnosťou, resp. práca s ľuďmi, osobnostné charakteristiky, záujmy, motívy (Kráľ, 2014). Celkový počet determinantov pracovnej spokojnosti je väčší a ich význam a poradie dôležitosti sú individuálne odlišné a premenlivé v závislosti na okolnostiach, ktoré sú dané (Štikar a kol., 2003):

- špecifikami práce v určitých oblastiach spoločenskej praxe (napr. školstvo, zdravotníctvo, ťažký priemysel),
- odlišnosťami jednotlivých profesií a prostredia, kde sú vykonávané (napr. rovnaký odbor v praxi, vo výskume alebo školstve),
- individuálnymi zvláštnosťami a preferenciami (napr. kladenie väčšieho dôrazu na medziludské vzťahy ako na plat).

Problematiku pracovnej spokojnosti vysvetľujú teórie, ktoré sú rozdelené do dvoch základných skupín. Jednodimenzionálne teórie pracovnej spokojnosti predpokladajú, že spokojnosť a nespokojnosť zamestnancov sú dva extrémne póly v rámci jednej dimenzie. Miera spokojnosti sa tak pohybuje na kontinuu od úplnej spokojnosti až po úplnú nespokojnosť (Štikar et al., 2003). Dvojdimeznionálne teórie spokojnosti zamestnancov zdôrazňujú, že spokojnosť, prípadne nespokojnosť, pracovníkov ovplyvňujú rozdielne činitele. Herzberg na základe svojich výskumov dospel k záveru, že iné faktory ovplyvňujú pracovnú spokojnosť a iné faktory ovplyvňujú pracovnú nespokojnosť. Faktory, ktoré determinujú pracovnú spokojnosť nazval motivátory. Ide o vnútorné podnety (výkon, uznanie, obsah práce, zodpovednosť, kariéra). Faktory, ktoré determinujú pracovnú nespokojnosť nazval dissatisfactory (frustrátory). Ide o podnety z vonkajšieho prostredia (plat, istota zamestnania, status v organizácii, politika organizácie, organizačná kultúra). (Kravčáková a kol, 2013)

Pracovná spokojnosť zamestnancov sa môže prejavovať v rôznych oblastiach pracovného aj spoločenského života. Robbins (1993) uvádza štyri typy správania, na ktorých popis využíva dve dimenzie, a to konštruktívnosť, deštruktívnosť a aktivita, pasivita. Zaraďuje k nim verbálny prejav, lojalitu, nevšímavosť a fluktuáciu.

Negatívne a pozitívne dôsledky pracovnej spokojnosti, resp. nespokojnosti neznáša iba zamestnanec sám, ale najmä aj organizácia, v ktorej pracuje. Výskumníkom na poli pracovnej spokojnosti sa podarilo potvrdiť vzťah pracovnej spokojnosti, resp. nespokojnosti s takým správaním zamestnancov ako je produktivita práce (Brayfield, Corckett, 1955; Iaffaldano, Muchinsky 1985; Vroom 1964), absentizmus (Cheloha, Farr, 1980), fluktuácia (Cotton, Tuttle, 1986; Morrison, 2004; Riordan, Griffith, 1995), zapájanie sa do odborov (Schriesheim, 1978). Negatívnymi dôsledkami pracovnej nespokojnosti zamestnancov sú kontraproduktívne činy ako napr. krádeže, zneužívanie informácií, využívanie materiálu organizácie a internetu na súkromné účely, zneužívanie pracovného času či vyhýbanie sa pracovným povinnostiam.

Prejavy pracovnej nespokojnosti sú odlišné u jednotlivých zamestnancov. Tieto odlišnosti nevyplývajú iba z osobnostných individuálnych charakteristík ale aj z rôznorodosti organizácií (nespokojnosť s pracovným prostredím sa prejaví ako absentizmus), štýlov vedenia (nespokojnosť s so štýlom vedenia sa prejaví ako nedodržovanie pracovných postupov) či pracovnej skupiny (nespokojnosť s medziľudskými vzťahmi v skupine sa prejaví ako šikovanie).

V prípade organizácií verejnej správy, môže byť pracovná spokojnosť dôležitým determinantom efektívnosti dosahovania cieľov organizácie ako aj determinantom nežiadúcich prejavov a dôsledkov nespokojnosti zamestnancov.

Na základe vyššie uvedeného bola naformulovaná nasledujúca výskumná otázka: „Aká je miera pracovnej spokojnosti zamestnancov?“

Cieľom príspevku bolo zistiť mieru celkovej a čiastkovej pracovnej spokojnosti zamestnancov organizácií verejnej správy na území Slovenskej republiky.

2. Metodológia

Metóda. V príspevku bola využitá metóda dotazníka. Dotazník bol rozdelený na dve časti. Prvú časť dotazníka tvorili položky štandardizovaného dotazníka - Job Satisfaction Scale (Spector, 1985). Dotazník JSS obsahoval 36 výrokov týkajúcich sa celkovej pracovnej spokojnosti, zoskupených do deviatich subškál faktorov pracovnej spokojnosti - plat, možnosti rozvoja kariéry, štýl vedenia, nefinančné benefity, adekvátnosť odmeny, prevádzkové podmienky, spolupracovníci, druh práce a komunikácia. Respondenti na jednotlivé výroky odpovedali vyznačením hodnoty na Likertovej 6 bodovej škále od 1 - silne nesúhlasím až po 6 - silne súhlasím. Miera pracovnej spokojnosti bola vypočítaná ako priemerné skóre, pričom pri reverzných otázkach bola hodnota skóre opačná. Pri výpočte čiastkovej spokojnosti bolo sčítané priemerné skóre pri vybraných položkách. Čím bolo vyššie priemerné celkové alebo priemerné čiastkové skóre, tým bola vyššia pracovná spokojnosť respondenta. Príklady položiek dotazníka, na ktoré respondenti odpovedali: „Mám rád/a ľudí, s ktorými pracujem.“ „Občas mám pocit, že moja práca nemá veľký zmysel.“ „Myslím si, že komunikácia v našej firme je dobrá.“ „Nárast platu je nízky a málo častý.“ V nasledujúcej tabuľke sú uvedené hodnoty reliability dotazníka JSS (Spector, 1985).

Tabuľka 1 Vypočítaná reliabilita nástroja JSS (Spector, 1985)

Vypočítaná reliabilita nástroja JSS (Spector, 1985)		Cronbach α	Počet položiek
Celková pracovná spokojnosť		0,921	36
Čiastková pracovná spokojnosť	Plat	0,611	4
	Kariérny rast	0,607	4
	Štýl vedenia	0,847	4
	Nefinančné benefity	0,765	4
	Adekvátnosť odmeny	0,588	4
	Pracovné podmienky	0,600	4
	Spolupracovníci	0,778	4
	Druh vykonávanej práce	0,723	4
	Komunikácia	0,801	4

Zdroj: vlastné spracovanie

Položky druhej časti dotazníka zisťovali socio-demografické údaje o respondentoch, a to o veku, pohlaví, vzdelaní, dĺžke praxe v danej organizácii, počte podriadených zamestnancov a údaje o zameraní danej organizácie.

Dizajn výskumu. Výskum bol uskutočnený v novembri 2015 v organizáciách verejnej správy na území Slovenskej republiky. Vybrané boli organizácie verejnej správy na celom území Slovenskej republiky, podľa zamerania (školsťvo, zdravotníctvo, policajný zbor, kultúra, úrady územnej samosprávy a osobitne Úrady práce sociálnych vecí a rodiny). Vedúcim organizácií bola elektronicky odoslaná žiadosť o participáciu na výskume, boli im vysvetlené dôvody a postup výskumu. Po vyjadrení súhlasu im bol elektronicky zaslaný dotazník, ktorý ďalej distribuovali svojim podriadeným zamestnancom. Oslovených bolo 27 vedúcich organizácií verejnej správy. Prostredníctvom nich bolo distribuovaných 531 dotazníkov. Výskumu sa zúčastnilo 167 respondentov. Návratnosť predstavuje 31,45 %. 6 dotazníkov bolo neúplne vyplnených, preto boli z výskumu vyradené.

Vzorka. Vzorka bola tvorená viacstupňovým zhukovým výberom zo zamestnancov organizácií verejnej správy, v ktorých sa výskum uskutočnil. Vzorku tvorilo 161 respondentov, z toho 56 mužov (34,78 %) a 105 žien (65,22 %). Priemerný vek respondentov bol 33,34 roka so štandardnou odchýlkou 8,77, s minimom 23 rokov a maximom 55 rokov. Priemerná dĺžka praxe respondentov v organizáciách bola 8,11 roka so štandardnou odchýlkou 8,02 roka, s minimom 1 rok a maximom 35 rokov. Ďalšie údaje o výskumnej vzorke popisuje Tabuľka 2.

Štatistické spracovanie. Získané údaje boli spracované pomocou frekvenčných a kontingenčných tabuliek v programoch MsOffice Excel a Statistica. Na testovanie hypotéz bol využitý Chí-kvadrát test a Pearsonov korelačný koeficient.

Tabuľka 2 Popis výskumnej vzorky

Popis výskumnej vzorky	Členenie podľa kritérií	Počet respondentov	
		f	%
Podľa zamerania organizácie	Školstvo	24	14,91
	Zdravotníctvo	35	21,74
	Policajný zbor	25	15,53
	Kultúra	21	13,04
	Samospráva	17	10,56
	Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny	39	24,22
Podľa počtu podriadených zamestnancov	Bez podriadených zamestnancov	97	60,24
	1 – 4 podriadených zamestnancov	41	25,46
	5 a viac podriadených zamestnancov	23	14,30
Podľa vzdelania respondentov	Stredoškolské vzdelanie s maturitou	69	42,85
	Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa (Bc.)	7	4,35
	Vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (Ing., Mgr.)	83	51,55
	Iné vyššie vysokoškolské vzdelanie	2	1,25
Spolu		161	100

Zdroj: vlastné spracovanie

3. Výsledky a diskusia

Cieľom príspevku bolo zistiť mieru celkovej a čiastkovej pracovnej spokojnosti zamestnancov organizácií verejnej správy na území Slovenskej republiky na základe zamerania organizácie, vzdelania a počtu podriadených. Boli zisťované aj štatistické rozdiely medzi mierou pracovnej spokojnosti a vybranými premennými.

Tabuľka 3 Priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov

Priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov		Priemerné skóre pracovnej spokojnosti
Celková spokojnosť		3,038
Čiastková spokojnosť	Plat	3,742
	Kariérny rast	2,907
	Štýl vedenia	3,447
	Nefinančné benefity	3,292
	Adekvátnosť odmeny	2,585
	Pracovné podmienky	2,425
	Spolupracovníci	2,887
	Druh vykonávanej práce	2,907
	Komunikácia	3,152

Zdroj: vlastné spracovanie

Priemerné skóre celkovej pracovnej spokojnosti respondentov má hodnotu 3,038 zo šesť bodovej hodnotovej škály. Mediánom je hodnota 3,5. Na základe toho priemernú mieru celkovej pracovnej spokojnosti respondentov klasifikujeme ako pracovnú nespokojnosť.

Nespokojní sú respondenti najmä s pracovnými podmienkami a adekvátnosťou odmeny za vykonanú prácu.

Najvyššiu spokojnosť respondenti vykazujú so štýlom vedenia svojho nadriadeného a s platom. Výška zárobku sama o sebe predikuje spokojnosť. Štúdie ukazujú, že spokojnosť so zárobkom neurčuje iba jeho výška, ale aj praktiky organizácie, pomer medzi vykonávanou prácou a výškou mzdy, odmeňovací systém organizácie, očakávania zamestnanca a zamestnanecké výhody (Berryová, 2009).

Zisťovaná bola miera celkovej a čiastkovej pracovnej spokojnosti respondentov podľa zamerania organizácie, v ktorej pracujú a rozdiely medzi mierou pracovnej spokojnosti skupín respondentov podľa zamerania organizácie.

Tabuľka 4 Priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov podľa zamerania organizácie

Priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov podľa zamerania organizácie		Priemerné skóre pracovnej spokojnosti					
		Školstvo	Zdravotníctvo	Policajný zbor SR	Kultúra	Obecné úrady	ÚPSVaR
Celková spokojnosť		2,875	2,984	3,023	3,17	3,10	3,100
Čiastková spokojnosť	Plat	3,583	3,828	3,690	3,894	3,750	3,703
	Kariérny rast	2,771	2,907	2,871	2,928	3,058	2,934
	Štýl vedenia	3,323	3,514	3,290	3,713	3,469	3,407
	Nefinančné benefity	2,896	3,243	3,610	3,416	3,323	3,311
	Adekvátnosť odmeny	2,885	2,578	2,280	2,655	2,541	2,684
	Pracovné podmienky	2,401	2,242	2,310	2,486	2,544	2,599
	Spolupracovníci	2,479	2,750	2,960	2,986	3,058	3,094
	Druh vykonávanej práce	2,583	2,835	2,881	3,011	3,044	3,072
	Komunikácia	3,084	2,950	3,310	3,392	3,149	3,145

Zdroj: vlastné spracovanie

Najnižšiu priemernú mieru celkovej pracovnej spokojnosti vykazujú respondenti pracujúci v oblasti školstva (2,875), naopak najviac spokojní sú respondenti pracujúci v oblasti kultúry (3,17).

S výškou svojho platu sú najmenej spokojní respondenti školstva (3,583), o čom svedčia aj časté štrajkové akcie a vyjednávania s vládou SR o výške základnej mzdy pedagogických zamestnancov.

O niečo viac sú s výškou svojho platu spokojnejší respondenti pracujúci v Policajnom zbore SR (2,280), avšak s adekvátnosťou svojho platu sú najmenej spokojní spomedzi sledovaných skupín.

Zo všetkých sledovaných skupín respondentov vykazujú najnižšiu mieru pracovnej spokojnosti s pracovnými podmienkami, respondenti pracujúci v oblasti zdravotníctva (2,242). Môže to byť

spôsobené zastaranými budovami nemocníc a s tým spojenými nevyhovujúcimi klimatickými podmienkami ako je vlhkosť či chlad.

Zisťovaný bol štatisticky významný rozdiel medzi priemernou mierou pracovnej spokojnosti skupín respondentov podľa zamerania organizácie, v ktorej pracujú. Na základe T-testu pre nezávislé premenné $t = 3,552$ a $p = 0,000784$ sa predpoklad o štatisticky významných rozdieloch miery pracovnej spokojnosti respondentov podľa zamerania organizácie potvrdil.

Mieru pracovnej spokojnosti zamestnancov, môže ovplyvniť aj to, či zamestnanec riadi ľudí a postupuje v organizačnej štruktúre organizácie vyššie. Zisťovaná bola miera celkovej a čiastkovej priemernej pracovnej spokojnosti respondentov v závislosti od počtu podriadených zamestnancov.

Už v roku 1934 v prieskume zamestnancov Uhrbrock zistil, že zamestnanci, ktorí sú v rámci hierarchie organizácie vyššie, vykazujú vyššiu mieru pracovnej spokojnosti. Profesionálni pracovníci a manažéri boli v porovnaní s robotníkmi pracujúcimi manuálne spokojnejší so svojou prácou. (Berryová, 2009)

Rovnako aj Kollárik (1983) tvrdí, že najväčšiu mieru spokojnosti dosahujú vedúci pracovníci, potom technicko-hospodársky a najnižšiu robotníci. Tvrdí aj to, že takéto rozdiely sa vyskytujú aj v rámci jednej pracovnej skupiny, ktorá je hierarchizovaná. Spokojnosť vedúcich zamestnancov stúpa úmerne s ich postavením.

Tabuľka 5 Priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov podľa počtu podriadených zamestnancov

Priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov podľa počtu podriadených zamestnancov		Priemerné skóre pracovnej spokojnosti		
		Bez podriadených zamestnancov	1 - 5 podriadený zamestnanci	6 a viac podriadených zamestnancov
Celková spokojnosť		3,334	3,165	3,174
Čiastková spokojnosť	Plat	3,838	2,861	2,028
	Kariérny rast	3,000	4,639	3,278
	Štýl vedenia	4,722	3,194	3,389
	Nefinančné benefity	3,222	2,457	3,833
	Adekvátnosť odmeny	2,514	2,639	3,01
	Pracovné podmienky	2,583	4,556	4,722
	Spolupracovníci	4,583	3,611	3,212
	Druh vykonávanej práce	3,611	2,417	2,514
	Komunikácia	2,389	2,112	2,583

Zdroj: vlastné spracovanie

Napriek tomu, že zamestnanci, ktorí majú viacero podriadených, sú teda v organizačnej štruktúre vyššie, majú možnosť seberealizácie a moc, vykazujú najnižšiu mieru celkovej pracovnej spokojnosti (3,174). S výškou svojho platu sú títo respondenti najmenej spokojní (2,028), pričom adekvátnosť odmeny za vykonanú prácu vnímajú pozitívne, o čom svedčí aj najvyššia miera čiastkovej spokojnosti v tejto oblasti (3,01).

V oblasti kariérneho rastu vykazujú najvyššiu mieru pracovnej spokojnosti respondenti, ktorí majú 1 – 5 podriadených zamestnancov. Tento stav môže byť spôsobený aktuálnym nadšením z povýšenia respondentov v rámci organizačnej štruktúry.

Vysokú priemernú mieru pracovnej spokojnosti so svojimi spolupracovníkmi uvádzajú respondenti, ktorí nemajú podriadených zamestnancov, teda cítia sa rovnocenný v rámci pracovnej skupiny a vznikajú tak neformálne vzťahy a väzby.

Komunikácia je dôležitá nielen pre jednotlivcov ale aj pre každú organizáciu. Je dôležitým prvkom a impulzom na výkon pracovných činností a dosahovaním cieľom organizácie. Spomedzi súčastí celkovej pracovnej spokojnosti, sú respondenti najmenej spokojní s komunikáciou v organizácií. Najnižšiu mieru pracovnej spokojnosti v tejto oblasti vykazujú respondenti, ktorí majú 1 - 5 podriadených zamestnancov (2,112) a teda je predpoklad, že sú na strednom stupni riadenia organizácie. Komunikáciu tak môžu vnímať smerom k podriadeným zamestnancom ako aj smerom k vyššiemu a vrcholovému manažmentu organizácie.

Na základe rozloženia výskumnej vzorky nebolo možné overiť štatisticky významné rozdiely v miere pracovnej spokojnosti respondentov podľa počtu podriadených zamestnancov.

Aj dosiahnuté najvyššie vzdelanie zamestnancov môže ovplyvniť vnímanie, postoje a pracovnú spokojnosť. Miera priemernej pracovnej spokojnosti bola zisťovaná v závislosti od vzdelania respondentov.

Tabuľka 6 Priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov podľa vzdelania

Priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov podľa vzdelania		Priemerné skóre pracovnej spokojnosti			
		Stredoškolské vzdelanie s maturitou	Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa (Bc.)	Vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (Ing., Mgr.)	Vysokoškolské vzdelanie III. stupňa (PhD.) a vyššie (doc., prof.)
Celková spokojnosť		2,788	2,865	2,998	3,050
Čiastková spokojnosť	Plat	2,417	2,889	1,333	2,513
	Kariérny rast	1,972	1,278	2,029	3,532
	Štýl vedenia	3,528	2,083	3,250	2,782
	Nefinančné benefity	2,889	3,278	3,361	3,331
	Adekvátnosť odmeny	3,389	3,833	3,750	2,894
	Pracovné podmienky	2,917	3,385	2,917	2,036
	Spolupracovníci	1,361	3,000	4,611	3,254
	Druh vykonávanej práce	3,038	4,722	3,222	3,362
	Komunikácia	3,583	1,325	2,514	3,751

Zdroj: vlastné spracovanie

Priemerná miera celkovej pracovnej spokojnosti respondentov rastie spolu s vyšším stupňom ich dosiahnutého vzdelania. Najmenej spokojní sú respondenti so stredoškolským vzdelaním s maturitou (2,788) a najvyššiu pracovnú spokojnosť vykazujú respondenti s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa a vyšším (3,050). Predpoklady o tom, že veľa zamestnancov svojou vzdelanostnou kvalifikáciou v dnešnej spoločnosti vysoko prekračuje požiadavky práce sa nepotvrdili (Mottaz, 1984).

Najvyššiu nespokojnosť s výškou platu vyjadrili respondenti s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa (1,333). Títo zamestnanci môžu mať nižší plat z dôvodu štúdia (min. 5 rokov) a s tým spojenou kratšou praxou v pracovnom procese. Dĺžka praxe sa zohľadňuje pri výpočte základu mzdy a teda premieta sa aj do konečného príjmu zamestnanca.

Najviac spokojní s možnosťou kariérneho rastu sú respondenti, ktorí majú ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a vyššie. Ako vyplýva z Tabuľky 1, vo výskumnej vzorke sa nachádzajú iba dvaja takíto respondenti, zamestnaní práve v školstve. Kariérny rast je založený na sebarealizácii a ďalšom vzdelávaní. Je preto pravdepodobné, že spokojnosť týchto zamestnancov v oblasti školstva je daná možnosťami sebarealizácie v oblasti výskumu, vzdelávania v odbore a samozrejme aj podporou organizácie. Vysoká miera spokojnosti v tejto oblasti môže byť tiež spôsobená tým, že ľudia veria v získanie lepšej práce v závislosti od vzdelanostnej úrovne.

Druh vykonávanej práce je najmä u respondentov s vysokoškolským vzdelaním prvého stupňa, zdrojom vysokej miery pracovnej spokojnosti (4,722). Títo respondenti pravdepodobne vykonávajú pracovné činnosti v oblasti, ktorú vyštudovali.

Na základe rozloženia výskumnej vzorky nebolo možné overiť štatisticky významné rozdiely v miere pracovnej spokojnosti respondentov podľa dosiahnutého najvyššieho vzdelania.

Záver

Je dôležité, aby mal zamestnanec kladný vzťah k vykonávanej práci. Tento vzťah je daný subjektívnymi a objektívnymi faktormi, ktoré vyjadrujú mieru pracovnej spokojnosti. Podpora rastu úrovne pracovnej spokojnosti pomáha organizáciám zlepšovať produktivitu a kvalitu práce, prispôbovať sa tlaku trhu. Je teda prínosná tak z ekonomického hľadiska, ako aj z hľadiska vplyvu na zamestnanca.

Cieľom príspevku bolo zistiť mieru celkovej a čiastkovej pracovnej spokojnosti zamestnancov organizácií verejnej správy na území Slovenskej republiky na základe zamerania organizácie, vzdelania a počtu podriadených.

Priemerné skóre celkovej pracovnej spokojnosti respondentov má hodnotu 3,038 zo šesť bodovej hodnotovej škály. Nespokojní sú respondenti najmä s pracovnými podmienkami a adekvátnosťou odmeny za vykonanú prácu. Najvyššiu spokojnosť respondenti vykazujú so štýlom vedenia svojho nadriadeného a s platom.

Najnižšiu priemernú mieru celkovej pracovnej spokojnosti vykazujú respondenti pracujúci v oblasti školstva (2,875), naopak najviac spokojní sú respondenti pracujúci v oblasti kultúry (3,17). Predpoklad o štatisticky významných rozdieloch v miere pracovnej spokojnosti respondentov podľa zamerania organizácie sa potvrdil.

Napriek tomu, že zamestnanci, ktorí majú viacero podriadených, sú teda v organizačnej štruktúre vyššie, majú možnosť sebarealizácie a moc, vykazujú najnižšiu mieru celkovej pracovnej spokojnosti (3,174). S výškou svojho platu sú títo respondenti najmenej spokojní (2,028), pričom adekvátnosť odmeny za vykonanú prácu vnímajú pozitívne, o čom svedčí aj najvyššia miera čiastkovej spokojnosti v tejto oblasti (3,01).

Najmenej spokojní sú respondenti so stredoškolským vzdelaním s maturitou (2,788) a najvyššiu pracovnú spokojnosť vykazujú respondenti s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa a vyšším (3,050). Najvyššiu nespokojnosť s výškou platu vyjadrili respondenti s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa (1,333).

Na základe potvrdenia predpokladu o štatisticky významných rozdieloch v miere pracovnej spokojnosti respondentov podľa zamerania organizácie, je potrebné sledovať konkrétne špecifické úlohy a pracovné operácie v organizáciách podľa zamerania a ich vplyv na mieru pracovnej

spokojnosti. V oblasti odmeňovania zamestnancov je potrebné výskumy smerovať na konkrétne súčasti mzdy a mimomzdové odmeny a ich vplyv na mieru pracovnej spokojnosti.

Rast kvality pracovného života a pracovnej spokojnosti by mal byť prioritným cieľom každej organizácie, pretože má zásadný vplyv aj na sociálnu klímu organizácie, kultúru. Pracovná spokojnosť vedie k nízkym absenciám a nízkej fluktuácií. Pracovná nespokojnosť naopak vedie k strate záujmu o prácu a odchodu z organizácie s čím súvisia aj zvýšené náklady a nedosahovanie cieľov organizácie.

Na základe zistení odporúčame pre organizácie a manažment prijať opatrenia v oblasti systému odmeňovania a adaptácie zamestnancov, v štýle vedenia manažéra, v oblasti komunikácie. Manažmentu odporúčame patricipáciu na zlepšovaní vzťahov medzi spolupracovníkmi na neformálnej úrovni a uplatňovanie trendov v riadení ľudí.

Tradičné nástroje organizačnej konkurencieschopnosti spojené s technologickým a technickým rozvojom, inováciami sa postupne vyčerpávajú. Napriek tomu personálne a organizačné schopnosti organizácií – výkonové a motivačné predpoklady zamestnancov – tvoria stále viac rozhodujúci predpoklad úspešnosti a jednu z najdôležitejších konkurenčných a výkonových zbraní všetkých organizácií.

Literatúra

BERRYOVÁ, L. M. *Psychológia v práci*. Bratislava: Ikar. 2009. 693 s. ISBN 978-80-551-1842-0.

BRAYFIELD, A., CROCKETT, W. H. *Psychological Bulletin*. 1955. Vol.: 52(5), Sep. 1955, 396-424.

COTTON, J., TUTTLE, J. Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. In: *Academy of Management Review*. 1986. Vol.: 11 (1), pp. 55-70.

CHELOHA, R. S., FARR, J. L. Absenteeism, job involvement, and job satisfaction in an organizational setting. In: *Journal of Applied Psychology*. 1980. Vol 65(4), Aug 1980, 467-473.

IAFFALDANO, M. T., MUCHINSKY, P. M. Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. In: *Psychological Bulletin*. 1985. Vol 97 (2), Mar 1985, pp. 251-273.

JUROVSKÝ, A. *Spokojnosť s prácou a jej činitele*. Bratislava: Československý výskumný ústav práce. 214. s. 1971.

KRAVČÁKOVÁ G. a kol. *Organizačné správanie*. 1. vyd. Košice: UPJŠ v Košiciach. 2013. 192 s. ISBN 978-80-8152-214-7.

KOLLÁRIK, T. *Človek v sociálnom systéme práce*. Práca: Bratislava, 1983. 217s.

KOLLÁRIK, T., PERLAKI, I. *Psychológia v riadení pracovných kolektívov*. 1. vyd. Bratislava: Práca, 1981.

KRÁL', M. Širšie faktory spokojnosti v práci. In: *Psychológia práce a organizácie*. 2014. Košice: SAV, s. 169-187. ISBN 978-80-89524-15-0.

KUBÁNI, V., KANDRÍK, P. *Pracovná spokojnosť učiteľov v kontexte kvality života*. 2007. [cit. 2015-07.-09.]. Dostupné na internete: www.pulib.sk/elpub/FF/Dzuka3/.

MIKULAŠTÍK, M. *Manažérska psychologie*. Praha: Grada Publishing, 2007. 380 s. ISBN 978-80-247-1349-6.

MORRISON, A. P., et. al. Cognitive therapy for the prevention of psychosis in people at ultra-high risk: randomised controlled trial. In: *British Journal of Psychiatry*. 2004. Vol.: 185, pp. 291 -297.

MOTTAZ, C. Education and work satisfaction. In: *Human Relations*. 1984. Vol. 39, pp. 985 – 1004.

RIORDAN, C. M., GRIFFETH, R. W. The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. In: *Journal of Business and Psychology*. 1995. Vol.: 10, pp. 141–154.

ROBBINS, S. R. *Organizational Behavior – Concepts, Contraversies and Aplications*. 1993. Prentice-Hall, Inc., NewJersey.

SCHRIESHEIM, C.A. The invariance of anchor points obtained by magnitude estimation and pair comparison treatment of complete ranks scaling procedures: An empirical comparison and implications for validity of measurement. In: *Educational and Psychological Measurement*. 1978. Vol.: 38, pp. 977-983.

SPECTOR, P. E. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. In: *American Journal of Community Psychology*. 1985. Vol. 13, No. 6.

ŠTIKAR, J. et al. *Psychologie ve světě práce*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003. 462 s. ISBN 80-246-0448-5.

VROOM, V. H. *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1964.

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. et al. *Sociální psychologie*. 2.vyd. Praha: Grada, 2008. 408 s. ISBN 978-80-247-1425-8.

Adresa autora

Ing. Mgr. Stanislava Kozelová
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Fakulta verejnej správy
Interná doktorandka na Katedre sociálnych štúdií
Popradská 66, 041 32 Košice
E-mail: stanislava.kozelova@gmail.com;