

MOTIVACE PRACOVNÍ ČINNOSTI NA ČESKÉM VENKOVĚ II.

WORK MOTIVATION IN THE CZECH COUNTRYSIDE II.

Luděk Kolman, Kateřina Chamoutová, Pavel Michálek, Hana Chamoutová

Anotace:

Sdělení se týká výsledků druhého roku práce na grantovém úkolu. Výsledky zaprvé doplňují předchozí sdělení, zadruhé přinášejí předběžnou analýzu aplikace mezinárodního dotazníku na české populaci v Praze, Středních Čechách a dalších částech republiky.

Klíčová slova:

motivace, práce, venkov

Abstract:

The paper deals with results of the second year of the research grant project. The results discussed fill out the interpretation of the last year data, reported earlier, and bring forth the preliminary analysis of data gained by the use of the International team questionnaire on Czechs in Prague, Central Bohemia and other parts of the country.

Keywords:

motivation, work, countryside

ÚVOD

Zatímco loňské sdělení přineslo údaje o přípravě práce na grantovém projektu Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově a některé předběžné výsledky, toto sdělení referuje o výsledcích z prvního roku řešení projektu. Popisovaný výzkum je založen na aplikaci dotazníku, vyvinutého mezinárodním týmem odborníků. Dotazník byl již použit v jiných evropských zemích. Ve sdělení jsou zmíněny zkušenosti s užitím tohoto výzkumného nástroje u nás. Dále budou popsány výsledky, které byly pomocí tohoto nástroje získány v průběhu roku 2003. Předběžné výsledky naznačují možné odlišnosti mezi respondenty související s udávanou velikostí místa jejich bydliště.

Základem práce na projektu je použití dotazníku EDMK, o němž jsme podrobněji referovali v loňském sdělení. Vzhledem k zaměření projektu je vhodné tento výzkumný nástroj použít tak, aby bylo možné splnit zadání a popsat zvláštnosti motivace pracovní činnosti a kvality života při práci na českém venkově. Otázkou ovšem je jak máme označení „český venkov“ chápat a kde můžeme venkov a jeho obyvatele hledat. Venkov vyznačující se způsobem života a podmínkami zásadně odlišnými od podmínek života ve městě možná už neexistuje. Nebo jej může být obtížné odlišit a rozpoznat jako takový – i na okraji Prahy může žít drobný zemědělec dosti podobně jako jeho předkové a z vysloveně venkovských oblastí v podhůří našich pohraničních hor dojíždějí vysoce kvalifikovaní odborníci za prací do velkých měst. Tak se město a venkov střetávají a prolínají. Je-li motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově odlišná od té, se kterou se můžeme setkat mimo venkovský životní prostor, měli bychom o tom najít v našich výsledcích doklady. Protože našim výzkumným cílem není, alespoň ne v prvním plánu, stanovit co venkov je a co není, přenecháme důkladné a komplexní zodpovězení této otázky odborníkům, jimž přísluší, tj. zejména regionalistům a sociologům. V této fázi práce na projektu se spokojíme s pokusy o

částečné či provizorní řešení, a to tak, že budeme hledat rozdíly související s velikostí bydliště respondentů nebo budeme porovnávat výpovědi obyvatel Prahy s odpověďmi respondentů z dalších částí naší republiky. Takový přístup k otázce tak důležité je snad až příliš pozitivistický. Domníváme se však, že pro účely řešeného projektu postačuje.

CÍL A METODIKA

Dotazník EDMK je výzkumný nástroj, který na základě objednávky Evropské komise vyvinul mezinárodní tým psychologů a používal jej při srovnávání motivace a kvality života při práci v několika evropských zemích (Roe *et al.* 2000). O teoretických východiscích, na nichž je vybudován, jsme podrobněji referovali na Agroperspektivách 2003 (Kolman *et al.* 2003). EDMK je vytvořen jako soubor modulů, z nichž lze vybírat a skládat výzkumný nástroj podle potřeby konkrétního šetření. Na základě našich dřívějších zkušeností s používáním tohoto dotazníku jsme v první fázi práce na projektu využili dva moduly, a to *quickscan* a *modul 8*. Oba moduly jsme upravili tak, aby měly stejný počet otázek (konkrétně 82) a uplatnili jsme je v zimním semestru studijního roku 2003/2004 v rámci studentských projektů. Nejdůležitějším výsledkem pro naši další práci na projektu bylo ověření použitelnosti obou dotazníků. Jak se ukázalo, některé otázky jsme museli upravit. Rovněž jsme ověřili, že dotazníky jsou vhodné především pro osoby, které jsou zaměstnané, a tedy mají nadřízeného a spolupracovníky. To sice nestojí v cestě uskutečnění projektu, zároveň však vymezuje populaci respondentů, od nichž můžeme získávat údaje.

Dotazník *quickscan*, jak již jméno samo naznačuje, je určen k získání rychlého přehledu jak o motivačních charakteristikách, tak i o kvalitě života při práci (tj. o pracovních podmínkách). Dotazník *modul 8* je určen k získávání dat převážně o motivaci pracovní činnosti. V této stati se budeme nadále zabývat jen daty, získanými pomocí dotazníku *modul 8*. Tento dotazník je složen z celé řady škál, které zjišťují údaje o odpovědnosti za výsledek práce, smysluplnost práce, oddanost organizaci, zaujatost prací, spokojenosti pracovníka atd. Jednotlivými proměnnými se budeme podrobněji zabývat při popisu a analýze získaných výsledků.

Údaje byly získány celkem od 172 osob, z toho bylo 107 žen a 65 mužů. Věkové složení respondentů bylo následující: 5 do 20ti let, 65 od 21 – 30 let, 45 od 31 – 45 let, 55 od 46 – 60 let a 2 byli starší šedesáti let. 107 respondentů mělo středoškolské a 50 vysokoškolské vzdělání. 141 respondentů udalo jako místo bydliště sídlo s počtem obyvatel větším než 10 tisíc. Soubor dat tedy nelze považovat za reprezentativní pro obyvatelstvo České republiky, protože v něm převažují lidé se středním a vyšším vzděláním a obyvatelé měst.

VÝSLEDKY

Přestože, jak jsme uvedli, v souboru dat jsou nadměrně zastoupeni obyvatelé větších a velkých sídel (zejména Prahy), podařilo se najít asociaci mezi velikostí sídla, v němž respondent bydlí a některými otázkami na motivační charakteristiky. Celkem jsme našli 7 statisticky významných korelací (z celkového počtu 72). Všechny jsou nízké (což může být dáno malým zastoupením respondentů z malých sídel), avšak dávají dobrý smysl a v této fázi práce na projektu mohou posloužit při formulování konkrétních hypotéz. Hodnoty těchto korelací se v absolutní hodnotě pohybují mezi 0,13 a 0,20. Konkrétně, první z nich (otázka č. 23) vypovídá, že z čím menšího sídla respondent pochází, tím více mu záleží na budoucnosti organizace, pro niž pracuje. Podobně otázka č. 37 naznačuje, že z čím menšího sídla respondent pochází, tím více na svém zaměstnání lpí. V posledních letech jsou v menších sídlech zaměstnavatelé vzácní a selhání firmy staví místní obyvatele před hrozbu ztráty zaměstnání. Ve větších sídlech bývají (u nás a v současnosti) lepší příležitosti pro nalezení zaměstnání. Naopak, v malých sídlech bývá nalezení zaměstnání obtížné. Dále tři otázky (30, 31, 32) shodně vypovídají, že z čím většího sídla respondent pochází, tím větší stres v práci

zažívá. Čím větší sídlo, tím bývá rušnější a zpravidla je prostředí ve větších sídlech více stresující než v sídlech malých. Poslední dvě otázky, které statisticky významně korelují s velikostí sídla respondenta (č. 78 a 80), patří do podsouboru motivačních charakteristik, o nichž před časem referoval Kolman (2001). Kolman v citovaném sdělení předpokládal, že tyto otázky se týkají dvou odlišných vzorců motivačních procesů, které se u nás projevují souběžně, jeden z nich spíše u osob starších s nižším vzděláním a druhý u osob mladých se vzděláním vyšším. Ze zmíněných dvou korelací jedna jako by dokládala výskyt prvního a druhá druhého z nich. Data, která máme k dispozici však neumožňují hlubší analýzu, a tedy ani vyvrácení či potvrzení tohoto předpokladu.

Použitý dotazník je tvořen skupinami otázek, které postupně pokrývají jednotlivé proměnné modelu motivačních procesů, z nějž autoři dotazníku vycházeli. Každá z těchto skupin otázek tvoří škálu umožňující měřit hodnotu již daná proměnná na této škále nabývá. V této fázi práce na projektu, kterou bychom asi nejlépe označili jako *feasibility study*, považujeme za předčasné škály analyzovat a ověřovat jejich měrné vlastnosti. Přesto může být zajímavé pokusit se alespoň o kvalitativní zhodnocení výsledků tohoto šetření.

V tabulce 1 jsou uvedeny popisné statistické údaje o otázkách 11 až 82 (prvních deset otázek je informativních a zabývali jsme se jimi výše při popisu souboru). V tabulce 2 jsou pak uvedeny dotazníkem měřené motivační charakteristiky spolu s příslušnými čísly otázek. Na škále odpovědnosti nalézáme silný pocit odpovědnosti za vykonávanou práci. Podobně v dalších odpovědích nacházíme silně vyjádřenou oddanost organizaci a také dosti výraznou zaujatost prací. Přesto se u respondentů projevuje mírně zvýšená tendence změnit zaměstnavatele a průměry odpovědi týkající se spokojenosti s prací se pohybují kolem neutrálního středu. Odpovědi na otázky týkající se plnění úkolů a požadavků sociální role naznačují, že pro naše respondenty je pracovní úkol důležitější než sociální okolí, nikoli však ve výrazném stupni. Organizační klima na pracovištích respondentů se převážně jeví jako přátelské. Nelze je však označit za participativní – manažeři sice podřízeným na otázky odpoví, mají však tendenci nechávat si některé informace pro sebe a spíše zřídka připouštějí, aby se podřízení podíleli na rozhodování. Fyzické pracovní podmínky (teplota, hluk, špína atd.) jsou podle výpovědí respondentů jen zřídka extrémní. Protože průměry odpovědí na otázky týkající se stresu na pracovišti ukazují, že v mnoha případech jsou úrovně stresu spíše vyšší, můžeme předpokládat, že stres je vyvoláván jinými než fyzickými stimuly.

Otázky charakterizující vedení ukazují, že na pracovištích respondentů je práce dosti standardizována. Vedoucí poskytuje podřízeným socioemoční podporu. Vedoucí zpravidla provádí korekce a poskytuje zpětnou vazbu. Neformální kontakty v průběhu pracovní doby jsou spíše omezovány.

Poslední skupinu otázek (č. 77 – 82) jsme v tabulce 2 označili jako motivační vzorce. Souvisejí se vzorci motivačních procesů, o nichž jsme se zmínili výše. Kolman (2001) se pokusil pomocí podobných otázek doložit, že u nás přetrvávají jisté motivační vzorce z doby před 15 lety, kdy se vedení českých firem řídilo jinými principy než jsou ty, které spojujeme s moderním managementem. Odpověď na poslední otázku, tj. silný souhlas s tvrzením, že když někdo pracuje dobře zůstane na stejném místě, aby to dělal dál (aniž by byl povýšen nebo dostal vyšší plat), jak se zdá, zmíněné vývody citovaného autora podporují.

DISKUZE A ZÁVĚRY

Výše v textu jsme výsledky získané během prvního roku práce na řešení výzkumného projektu označili jako *feasibility study*, tedy jako ověřování proveditelnosti či vhodnosti přístupu. To také byl hlavní záměr výzkumného týmu a v tomto smyslu považujeme provedenou studii za úspěšnou. Samotné provedení sběru dat nám umožnilo ověřit a upřesnit jednotlivé položky a zlepšit postupy a organizaci při sběru dat. Analýza dat umožňuje, z důvodů zřejmých, jen předběžné závěry a případně formulování hypotéz. Získané údaje o

motivačních charakteristikách respondentů ze sledovaného souboru (tabulky 1 a 2) ovšem přináší určitý obraz, ten však bude nutné porovnat s dostatečně velkým souborem respondentů z malých sídel. Větší soubor dat rovněž umožní ověření reliability jednotlivých škál.

Tabulka 1: popisné statistické údaje o otázkách č. 11 až č. 82

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00011	172	1,00	5,00	1,7674	,85395
VAR00012	172	1,00	5,00	1,8605	,90693
VAR00013	172	1,00	5,00	1,5698	,77294
VAR00014	171	1,00	5,00	4,0702	1,02084
VAR00015	172	1,00	5,00	3,0000	1,03166
VAR00016	172	1,00	5,00	2,6279	,94339
VAR00017	172	1,00	5,00	2,2151	,96440
VAR00018	172	1,00	5,00	2,4884	1,02876
VAR00019	172	1,00	5,00	3,6221	1,19070
VAR00020	172	1,00	5,00	2,3256	,97263
VAR00021	172	1,00	5,00	2,7558	1,28815
VAR00022	172	1,00	5,00	2,1105	1,03985
VAR00023	172	1,00	5,00	2,2209	1,06404
VAR00024	172	1,00	5,00	2,0640	1,11946
VAR00025	172	1,00	5,00	3,7616	1,14766
VAR00026	172	1,00	5,00	2,5233	1,00556
VAR00027	172	1,00	5,00	1,4012	,72273
VAR00028	172	1,00	5,00	2,3314	1,28443
VAR00029	172	1,00	5,00	1,6337	,88498
VAR00030	172	1,00	5,00	2,8779	1,03854
VAR00031	172	1,00	5,00	2,7849	,92730
VAR00032	172	1,00	5,00	3,0465	,86392
VAR00033	172	1,00	5,00	2,5349	1,13114
VAR00034	172	1,00	5,00	1,8895	1,05659
VAR00035	172	1,00	5,00	2,6686	1,27070
VAR00036	172	,00	5,00	3,1395	1,26734
VAR00037	172	1,00	5,00	3,3023	1,03810
VAR00038	172	1,00	5,00	3,1744	1,03948
VAR00039	172	,00	4,00	2,2616	,90878
VAR00040	172	1,00	5,00	2,7733	,93708
VAR00041	172	1,00	5,00	2,6395	,87743
VAR00042	172	1,00	5,00	3,4593	,94502
VAR00043	172	1,00	5,00	2,6512	1,15741
VAR00044	172	1,00	4,00	1,9186	,75262
VAR00045	171	1,00	4,00	1,9415	,72524
VAR00046	172	1,00	5,00	3,9012	,93446
VAR00047	172	1,00	5,00	2,5291	,94546
VAR00048	172	1,00	5,00	2,9709	,86806
VAR00049	171	1,00	5,00	3,5965	1,06040
VAR00050	171	1,00	5,00	3,2573	1,02521
VAR00051	172	1,00	12,00	1,8779	1,09874
VAR00052	172	1,00	5,00	3,7151	,88866
VAR00053	172	1,00	5,00	2,6570	1,01094
VAR00054	172	1,00	5,00	2,8605	,95100
VAR00055	172	1,00	5,00	2,8547	,95931

VAR00056	172	1,00	4,00	2,6686	,81689
VAR00057	172	1,00	4,00	2,1453	,94084
VAR00058	172	1,00	4,00	3,2267	,70153
VAR00059	172	1,00	3,00	1,4826	,56686
VAR00060	172	1,00	3,00	1,6105	,67927
VAR00061	172	1,00	3,00	1,3372	,59453
VAR00062	172	1,00	3,00	1,2442	,53935
VAR00063	172	1,00	4,00	1,8198	,52656
VAR00064	172	1,00	5,00	2,2209	1,17380
VAR00065	172	1,00	5,00	2,2326	,96336
VAR00066	172	1,00	5,00	2,3605	1,09130
VAR00067	172	1,00	5,00	3,5581	1,01572
VAR00068	172	1,00	5,00	2,8547	1,07433
VAR00069	172	1,00	5,00	2,5407	1,29487
VAR00070	172	1,00	5,00	2,0349	1,09168
VAR00071	172	1,00	5,00	2,3256	1,11808
VAR00072	172	1,00	5,00	1,9419	1,00705
VAR00073	172	1,00	5,00	3,1395	1,22511
VAR00074	172	1,00	5,00	3,1512	1,36812
VAR00075	172	1,00	5,00	3,7674	1,39065
VAR00076	172	1,00	5,00	4,1337	1,30210
VAR00077	172	1,00	5,00	3,2616	1,16284
VAR00078	172	,00	5,00	3,9128	1,05878
VAR00079	171	,00	5,00	4,0585	,98642
VAR00080	172	1,00	5,00	3,3953	1,25450
VAR00081	172	1,00	5,00	4,1512	,99140
VAR00082	172	1,00	5,00	2,3198	1,11715
Valid N (listwise)	169				

Tabulka 2: přehled škál dotazníku *modul 8*

Škála	otázky
Odpovědnost	11, 12, 13
Smysluplnost práce	14 – 17
Oddanost organizaci	18 – 23
Zaujatost prací	24 – 29
Stres vztažený k práci	30 – 32
Tendence změnit zaměstnání	33 – 37
Spokojenost s prací	38 – 43
Plnění úkolů	44, 45, 46, 48, 49, 51, 52, 54
Naplnění požadavků role	47, 50, 53, 55
Organizační klima	56, 57, 58
Pracovní prostředí	59 – 63
Charakteristiky vedení	64 – 72
Informovanost a participace	73 – 76
Motivační vzorce	77 – 82

Literatura:

- Buchko, A.A.; Weinzimmer, L.G.; Sergeyev, A.V. (1997) A comparative analysis of organizational commitment between workers in the United States and Russia. *Journal of Managerial Issues*, 9, 204-215
- Cohen, A. (1993) Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 36, 1140-1157
- DeCortis, T.A.; Summers, T.P. (1987) A path analysis of a model of the antecedents and consequents of organizational commitment. *Human Relations*, 40, 445-470
- Hackman, J.R.I.; Lawler, E.E. (1971) Employee reaction to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286
- Keller, R.T. (1997) Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539-545
- Kolman, L. (2001) Attribution, learned helplessness, and work motivation. Xth Agrarian Perspectives, Prague, September 2001
- Kolman, L.; Chamoutová, K.; Michálek, P.; Gruber, J. (2003) Work motivation and working life quality in Czech countryside. *Agrární perspektivy XII*. Praha: Česká zemědělská univerzita, s. 812 - 818
- Lance, C.E. (1991) Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behavioral Research*, 26, 137-162
- Lum, L.; Kervin, J.; Clark, K.; Reid, F.; Sirola, W. (1998) Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-320
- Munton, A.G.; Silvester, J.; Stratton, P.; Hanks, H. (1996) *Attributions in Action. A Practical Approach to Coding Qualitative Data*. Chichester: John Wiley & Sons
- Pinder, C.G. (1998) *Work motivation in organizational Behavior*. London: Prentice Hall
- Roe, R.A.; Zinovieva, I.L.; Dienes, E.; Ten Horn, L.A. (2000) A Comparison of Work Motivation in Bulgaria, Hungary and the Netherlands: Test of a Model. *Applied Psychology. An International Review*. 49, 4, pp.658-687
- Ten Horn, L.A.; Zinovieva, I.L.; Roe, R.A.; Dienes, E. (with the cooperation of B. Strahilov) (1996) *EDMK Questionnaire. Technical and Reference Manual*. WMQ-Documents 006-96-INT-EN. Delft
- Williams, L.J.; Hazer, J.T. (1986) Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231
- Zinovieva, I.L.; Ten Horn, L.A.; Roe, R.A. (1994) Work motivation in "post-socialist" industrial organizations. *European Work and Organizational Psychologist*, 3(3), 251-262

Kontaktní adresa autora:

Doc. PhDr. Luděk Kolman, CSc.

Katedra psychologie PEF ČZU Praha, Kamýcká 129, 165 21 Praha 6 - Suchbátka

tel: +420 224382336; e-mail: kolman@pef.czu.cz