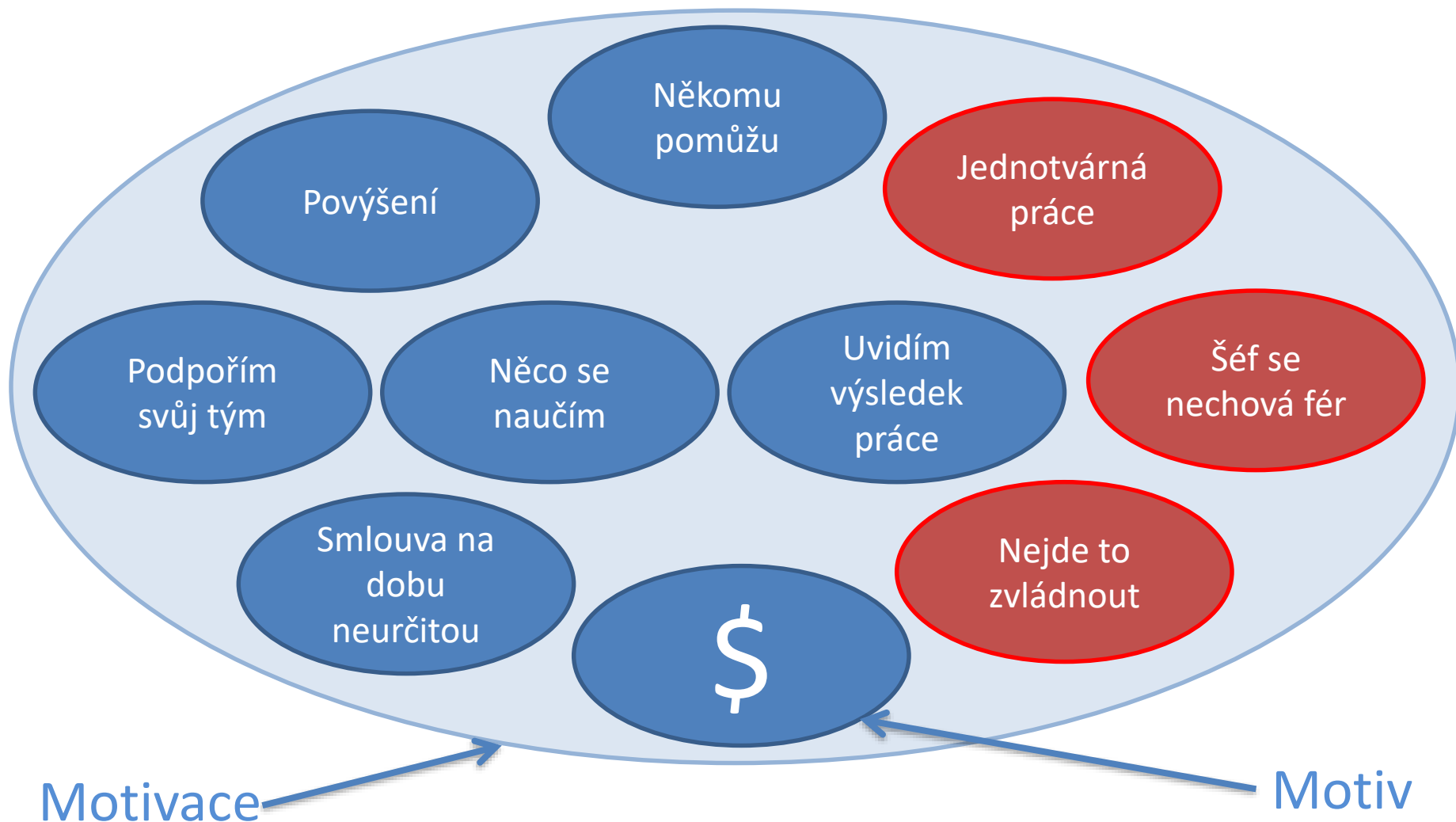




Pracovní motivace

Psychologie pro ekonomy
Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.

Motivace k práci



Osnova přednášky

1. Motivační teorie

- Teorie potřeb
- Teorie očekávání
- Teorie spravedlnosti
- Re-design pracovní pozice
- Sebedeterminační teorie
- Teorie stanovení cílů

Nasměrování

Může chtít?

Snaha
Úsilí

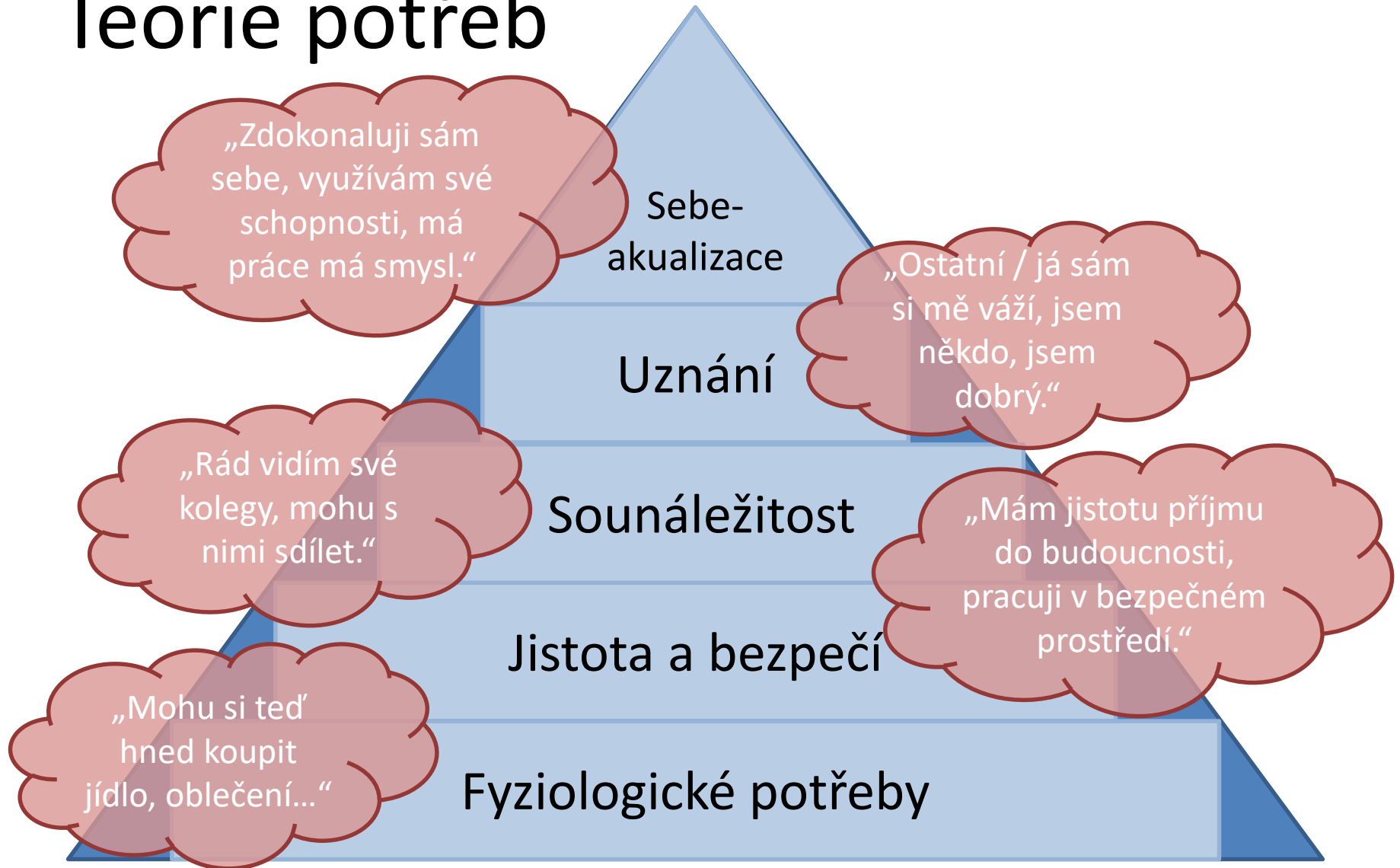
Bude chtít a
jak moc?

Vytrvalost
Výdrž

Vydrží mu to?

2. Jak zkoumat pracovní motivaci

Teorie potřeb



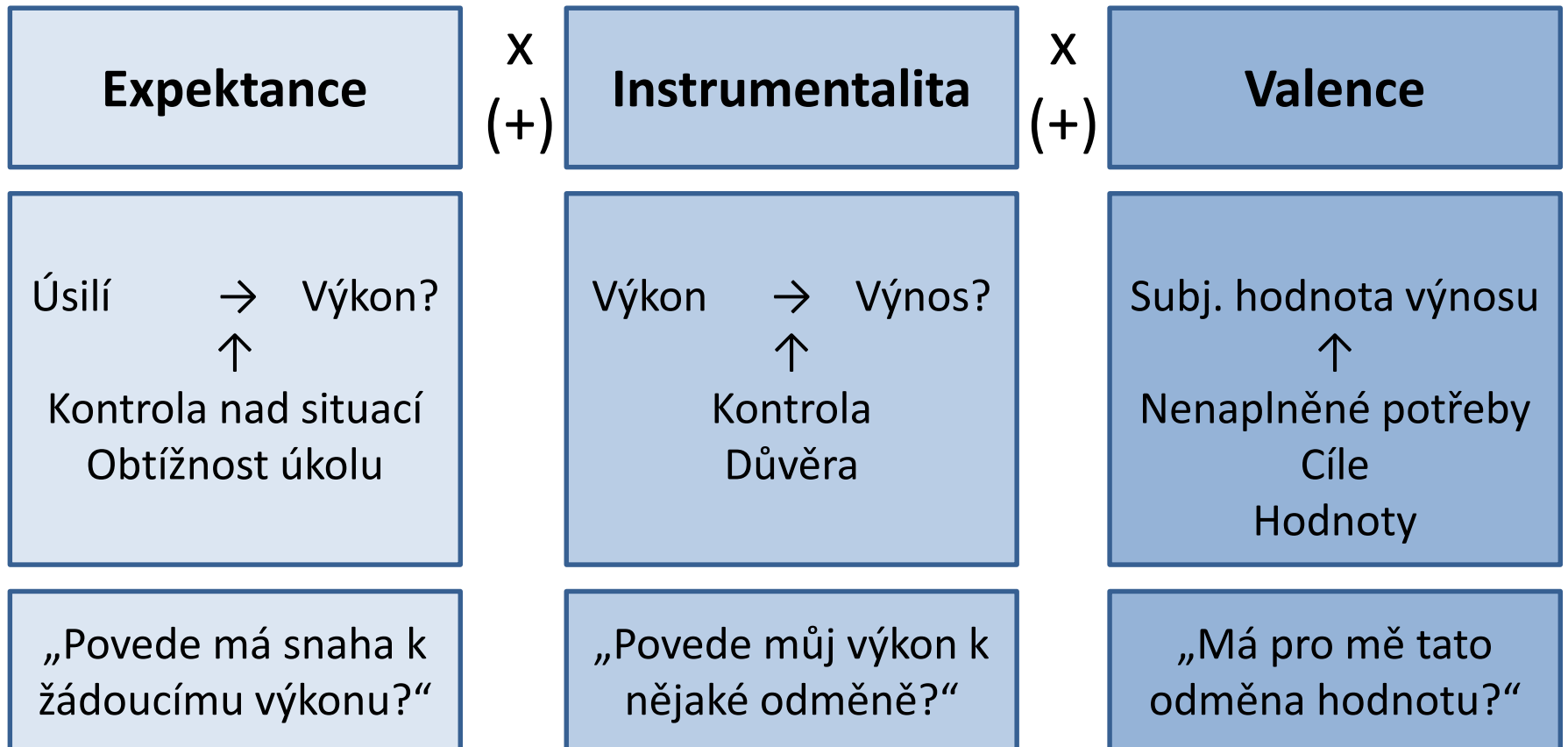
Maslowova teorie: co víme

Nenaplněná potřeba je zdrojem motivace
Potřeby je možné členit do kategorií
Mezi potřebami existuje hierarchie.

Vyšší potřeba se může objevit, i když není naplněna nižší potřeba.
Kategorie by měly vypadat jinak, než původně navrhoval Maslow.
Jsou i jiné zdroje motivace než nenaplněné potřeby.
Teorie neumožňuje předpovídat budoucí pracovní chování.



Teorie očekávání



Teorie spravedlnosti

Mé výnosy

=?

Jeho výnosy

Mé vstupy

Jeho vstupy

Peníze, uznání, jistoty...

Úsilí, čas, dovednosti...

**Distribuční
spravedlnost**

„Výše a forma mých výnosů odpovídá výši mých vstupů.“

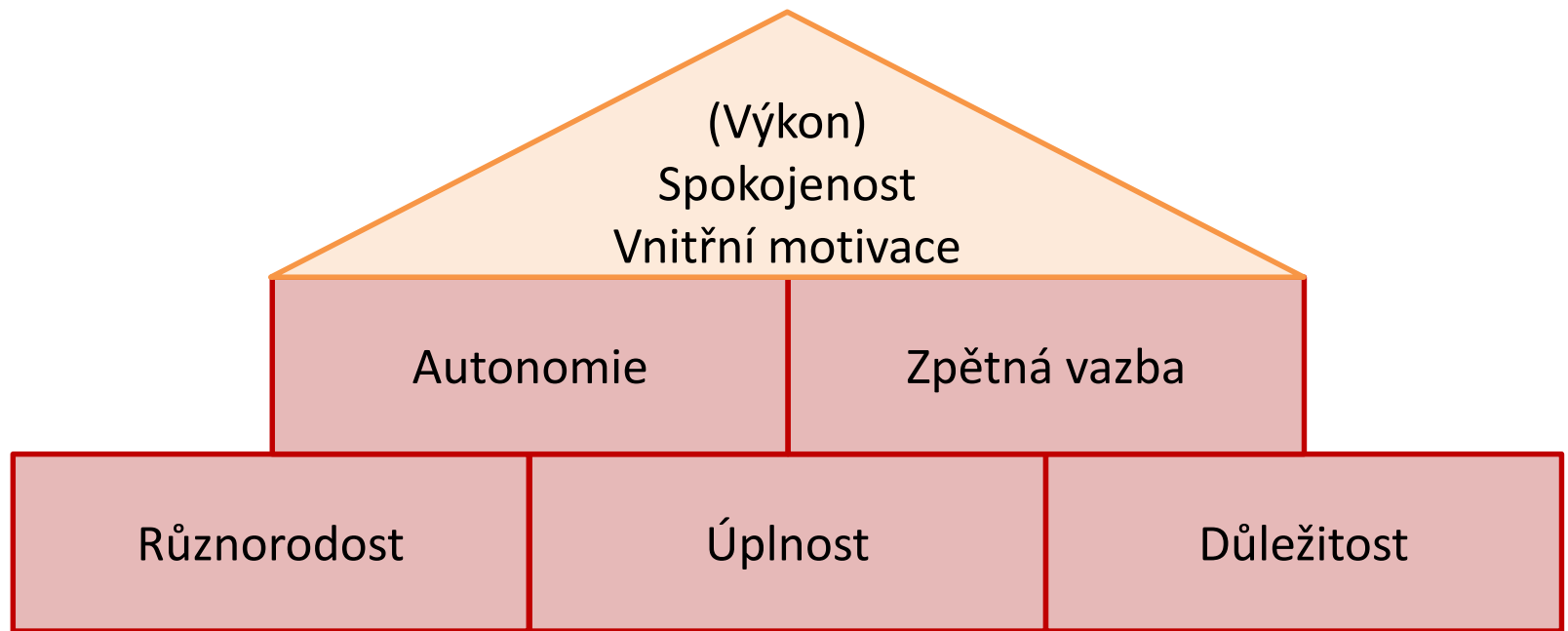
**Procedurální
spravedlnost**

„V mé organizaci jsou odměny rozdělovány spravedlivě.“

**Interakční
spravedlnost**

„Mí nadřízení se chovají spravedlivě.“

Motivace skrz re-design pracovní pozice



DOTAZNÍK DESIGNU PRACOVNÍ POZICE (WDQ): VALIDAČNÍ STUDIE ČESKÉHO PŘEKLADU

JAKUB PROCHÁZKA^{1,2}, KATEŘINA BÍLOVSKÁ¹, ADAM ŤÁPAL^{1,3},
MARTINA FEJFAROVÁ⁴, MARTIN VACULÍK¹

¹Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra psychologie

²Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Katedra podnikového hospodářství

³Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Institut výzkumu dětí, mládeže a rodiny

⁴Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně-ekonomická fakulta, Katedra řízení

ABSTRACT

Work Design Questionnaire (WDQ):
validation study of the Czech version

*J. Procházka, K. Bilovská, A. Ťápal,
M. Fejfarová, M. Vaculík*

Objectives. The aim of the study was to assess the psychometric characteristics of a Czech adaptation of the Work Design Questionnaire (WDQ) that measures 21 work characteristics.

Sample and setting. A sample of 461 people working in Czech organizations completed a Czech adaptation of WDQ. In order to assess the convergent validity of WDQ, the respondents also completed 4 other questionnaires.

Results. Confirmatory factor analyses showed a similar fit of the 21-factor model (RMSEA = 0.046; CFI = 0.89; TLI = 0.88) to the original English WDQ. The standardized factor loadings were high ($\lambda = 0.60$ to 0.90), only the item WDQ25 did not load on the job complexity factor ($\lambda = .21$) as it should have according to the theoretical model. The authors do not recom-

consistency ($\omega = 0.75$ to 0.96) except the social support subscale ($\omega = 0.64$). The convergent validity of the subscales is supported by the correlations of their scores to job satisfaction, organizational commitment, intrinsic motivation, and perceived own work performance. The analyses also showed the criterial validity of the subscale interaction outside an organization, as the respondents in sales and services scored higher than the respondents who worked in different positions.

Limitations. Respondents with an university degree and respondents doing knowledge work prevailed in the sample. The data about work characteristics and other variables came from the same source – the self-report questionnaires.

key words:

work design,
work characteristics,
psychometric analysis,
questionnaire adaptation

Sebedeterminační teorie

Vnější motivace:

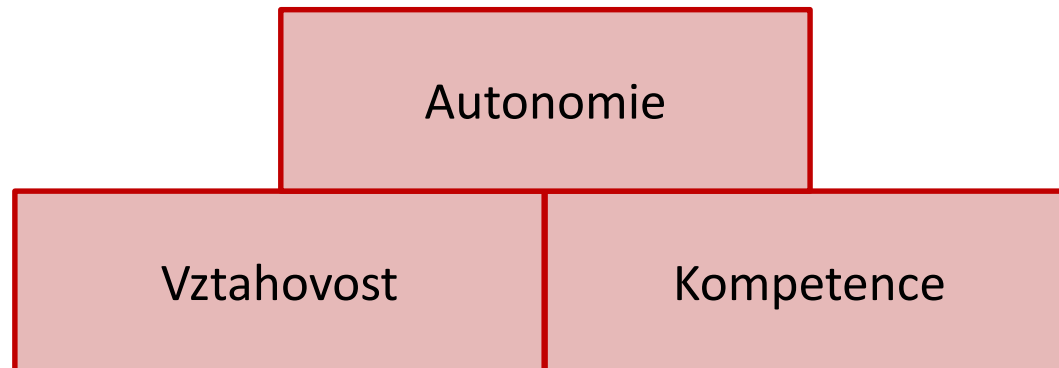
Zdroj motivace je mimo mě.

Může „vytlačovat“ vnitřní motivaci („crowding out“).

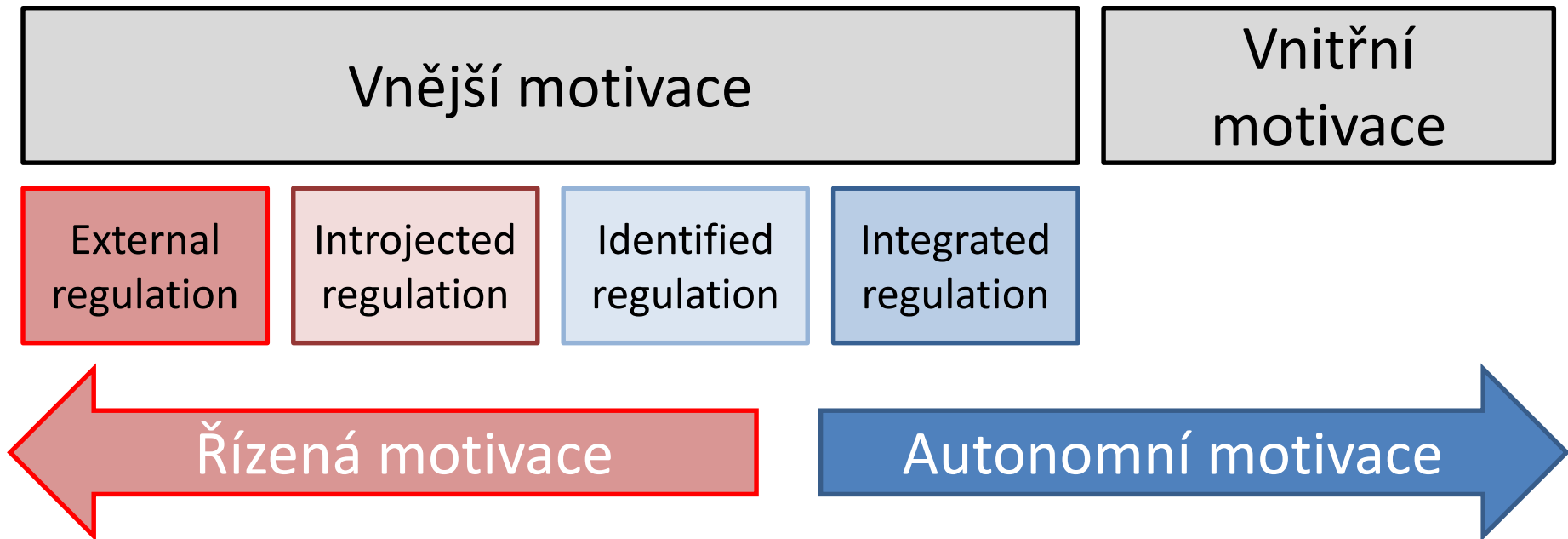
Vnitřní motivace:

Práce mě baví sama o sobě.

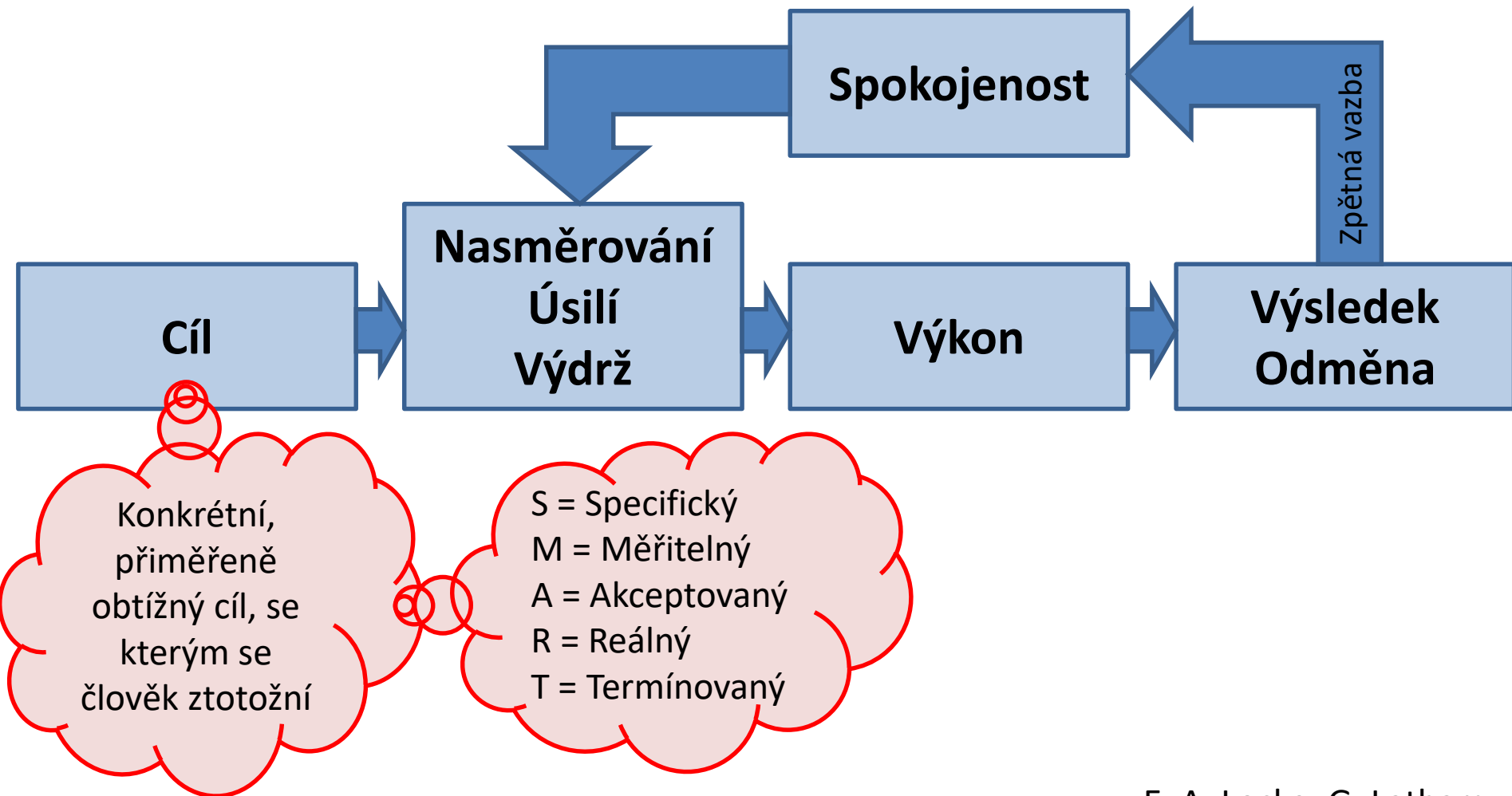
Zdrojem je naplňování tří univerzálních vnitřních potřeb.



Sebedeterminační teorie



Teorie stanovení cílů



Práce s málo motivovaným zaměstnancem

- Je odměňovaný spravedlivě?
- Máme férově nastavené interní procesy?
- Chovají se k němu manažeři fér?
- Je jeho práce pestrá?
- Vidí smysl své práce?
- Jsou na pracovišti dobré vztahy?
- Má možnost se v něčem rozhodovat?
- Daří se mu v práci? Může to poznat?
- Je výkon spojen s dostatečnou odměnou?
- Ví, co se od něho očekává?
- Má přiměřeně těžké pracovní cíle?
- Ztotožňuje se se svými pracovními cíli?

Teorie spravedlnosti

Motivace
skrze re-
design

Sebedet.
teorie

Teorie stanovování cílů

Shrnutí

Motivace je souhrn motivů, které vedou člověka aby něco udělal či neudělal.

Zdrojem motivace a zejména amotivace může být pocit nespravedlnosti.

Baví nás práce, při které zažíváme pocit kompetence, kvalitních vztahů a autonomie.

Pro vysokou výkonovou motivaci je důležité mít správný „cíl“.

Práce s motivací je o kladení otázek, hledání odpovědí a o individuálním přístupu.

Děkuji za pozornost