

## **Abstrakt**

Zaměstnanecké benefity jsou využívány jako odměňování a kompenzace za práci, ale jejich význam při určování spokojenosti s prací je nejasný. Tato forma odměny by mohla mít za následek snížení pracovní spokojenosti a mobility. Cílem této práce je otestovat hypotézu, zda zaměstnanecké benefity ovlivňují spokojenost s prací. Studie využívá data z dlouhodobého průzkumu - National Longitudinal Survey of Youth provedeného v roce 2017 a používá pět regresních modelů k odhalení vztahu mezi spokojeností s prací, benefity a různými aspekty práce. Výsledky poukázaly na typy zaměstnaneckých výhod, které mají signifikantní vliv na spokojenost s prací. Tyto výhody jsou flexibilní pracovní doba, placená mateřská dovolená a hrazené školení zaměstnavatelem, všechny tyto tři mají pozitivní vliv na spokojenost s prací. Nicméně, vliv čtyř jiných typů benefitů se jeví jako negativní. Tato práce také zkoumá, jak benefity vnímají různé podskupiny. Analýzou se zjistilo, že muži oceňují pružnou pracovní dobu více než ženy a zdravotní pojištění je pozitivně korelováno s pracovní spokojeností pouze u svobodných pracovníků. Tato práce tedy podporuje hypotézu, že zaměstnanecké výhody ovlivňují spokojenost s prací.

## **Klíčová slova**

spokojenost s prací, zaměstnanecké výhody, determinanty spokojenosti s prací, benefity, kompenzace