

Diplomová práce shrnuje poznatky z oblasti pracovní spokojenosti a zaměřuje se na analýzu pracovní spokojenosti konkrétní firmy X.

Teoretická část pojednává o různých pojetích pracovní spokojenosti a jejich charakteristikách. Představuje i důležité teoretické přístupy k pracovní spokojenosti (např. jednofaktorové a dvoufaktorové teorie). Dále se soustředí na faktory pracovní spokojenosti (např. věk, pohlaví, pracovní postavení, jistota zaměstnání, styl vedení nadřízených pracovníků) a zabývá se i vlivem pracovní spokojenosti či nespokojenosti na fluktuaci, absentismus a pracovní výkon. Poslední kapitola teoretické části se zabývá popisem metod měření pracovní spokojenosti a seznamuje čtenáře s některými konkrétními dotazníky.

Těžiště diplomové práce spočívá v empirické části, kterou představuje mapující výzkum pracovní spokojenosti ve specifických podmínkách francouzského prostředí.

Využívá spojení kvantitativních a kvalitativních metod (autorského dotazníku, polostrukturovaných rozhovorů), pomocí kterých jsme zjišťovali celkovou pracovní spokojenost ve firmě X, určovali stabilizační a destabilizační faktory, porovnávali jednotlivé faktory pracovní spokojenosti a jevy s ní spojené dle míry, do jaké sytí celkovou pracovní spokojenost, a stanovili preference faktorů pracovní spokojenosti, které zaměstnanci považují za důležité. V diskuzi praktické části uvádíme i různá doporučení, která by mohla vést ke zvýšení pracovní spokojenosti zaměstnanců firmy X.

Na základě výzkumu jsme zjistili, že ve firmě X výrazně převažuje pracovní spokojenost nad nespokojeností. Mezi významné stabilizační faktory patří kvalita vztahů v týmu a s nadřízenými, variabilní a zajímavá práce, možnosti rychlého rozvoje a profesního růstu. Mezi silné destabilizační faktory patří naopak silná nerovnováha mezi osobním a pracovním životem (W-L balance) a s tím spojené přesčas.