

8 Přílohy

Příloha A: Tabulka 1: Respondenti výzkumného šetření. Zdroj: Vlastní zpracování

Respondent	Zaměření společnosti	Mateřská společnost (MS) a země působnosti
A	Kávové výrobky a spotřební zboží	Německo (MS), Česká republika, Slovensko, Polsko, Maďarsko, Rumunsko, Rakousko, Švýcarsko, Turecko
B	Konzultantská činnost v oblasti vodohospodářského průmyslu	Dánsko (MS), celosvětová působnost (celkem 39 zemí)
C	Technologická společnost zaměřující se na vývoj mobilních a webových aplikací	Česká republika (MS), Los Angeles, San Francisco, New York
D	Asistenční služby v oblasti dopravy, rekreace a domácí asistence	Itálie (MS), celosvětová působnost (přes 200 zemí)
E	Farmaceutický průmysl	Velká Británie (MS), celosvětová působnost (celkem 94 zemí)
F	Pojišťovnictví	Itálie (MS), Evropa, Asie, Jižní Amerika (celkem 50 zemí)
G	Bankovní sektor	Itálie (MS), Česká republika, Bulharsko, Slovensko, Chorvatsko, Rumunsko, Turecko (celkem 17 zemí převážně v Evropě)
H	Obchodní řetězec restaurací	Polsko (MS), Česká republika, Maďarsko, Rusko, Rumunsko, Srbsko, Bulharsko (celkem 17 zemí v Evropě a Asii)

Příloha B: Tabulka 2: Přehled o organizacích. Zdroj: Vlastní zpracování

Organizace	Spolurozhodování	Délka využití	Iniciativa
A	personální a tréninkové oddělení, mateřskou společností pouze dohled	6 let	tréninkové oddělení
B	personální oddělení, globální HR	6 měsíců	personální oddělení
C	personální oddělení, globální HR, mateřská organizace	5 let	personální oddělení i mateřská organizace
D	personální oddělení, mateřskou společností pouze dohled	2 roky	personální oddělení
E	personální oddělení, globální HR	2,5 roku	personální oddělení
F	personální a tréninkové oddělení, globální HR, mateřská organizace	4 roky	mateřská organizace
G	personální a tréninkové oddělení, globální HR, mateřská organizace	2 roky	mateřská organizace
H	personální a tréninkové oddělení, globální HR, mateřská organizace	min. 5 let	mateřská organizace

Příloha C: Tabulka 3: Podoby gamifikace v adaptaci pracovníků organizací. Zdroj: Vlastní zpracování

Organizace	Herní prvky
A	úroveň, cesta, avatar, příběh
B	body, žebříčky, výsledkové tabulky, práce s časem, tým
C	body, odznaky, žebříčky, úroveň, cesta, avatar
D	body, prvek náhody, cesta, tým
E	mise, cesta, upozornění
F	odznaky, úroveň, cesta
G	body, úroveň, cesta, příběh, upozornění
H	body, úroveň, cesta

Příloha D: Tabulka 4: Oblasti využití gamifikace v adaptaci. Zdroj: Vlastní zpracování

organizace	Oblasti orientace			Pracovní a sociální adaptace		
	Celoorganizační orientace	Útvarová orientace	Orientace na pracovní místo	Pracovní adaptace	Adaptace na tým	Adaptace na organizační kulturu
A	X		X	X		X
B	X					X
C	X	X	X	X	X	X
D	X	X			X	X
E	X					X
F	X					X
G	X					X
H	X		X	X		X

Příloha E: Informovaný souhlas a zajištění anonymity

Informovaný souhlas účastníka výzkumu

Svým podpisem níže stvrzuji účast na empirickém šetření realizovaném pro účely bakalářské práce s názvem Využití gamifikace v procesu adaptace pracovníků, jejíž autorkou je Simona Kramosilová, studentka oboru Andragogika a personální řízení na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy.

Byl/a jsem informován/a o podmínkách empirického šetření, včetně způsobu zachování anonymity a archivace dat. Jsem si vědom/a toho, že mé jméno i název společnosti, již zastupuji, budou anonymizovány a veškeré získané informace budou použity pouze pro účely řešitelky šetření, Simony Kramosilové. Podpisem dávám souhlas k tvorbě audiozáznamu realizovaného rozhovoru, jenž bude řešitelkou využit pro zpracování informací a ihned poté odstraněn.

Prohlašuji, že se dobrovolně účastním výše uvedeného šetření a jsem si vědom/a toho, že mohu svoji účast na šetření kdykoliv zrušit, neposkytnout odpověď na jakoukoliv z kladených otázek či rozhovor kdykoliv ukončit.

Jméno a příjmení účastníka:

Podpis a datum:

Příloha F: Návrh polostrukturovaného rozhovoru

Šetření k výzkumné otázce č. 1: Jaké byly důvody implementace gamifikace do procesu adaptace pracovníků?

1. Kdo spolurozhoduje o podobě adaptačního procesu ve Vaší organizaci?
2. Jak dlouho již gamifikaci v procesu adaptace pracovníků ve Vaší organizaci využíváte?
3. Jaké byly důvody implementace gamifikace do adaptačního procesu pracovníků ve Vaší organizaci?
4. Kdo inicioval využití gamifikace v procesu adaptace pracovníků ve Vaší organizaci?

- a) personální oddělení
- b) pracovník společnosti
- c) mateřská organizace

4.1 Měli jste možnost rozhodnout o využití gamifikace v adaptačním procesu pracovníků?

4.2 Do jaké míry byla podoba gamifikace v adaptačním procesu pracovníků převzata od mateřské organizace?

- d) jiná česká pobočka
- e) pobočka v zahraničí
- f) poradenská společnost

4.1 Jednalo se o českou či zahraniční poradenskou společnost?

- g) jiná možnost

5. Je ve Vaší organizaci využívána gamifikace v průběhu adaptace všemi pracovníky, kteří se adaptace účastní?

- a) ano
- b) ne

5.1 Kteří pracovníci či skupiny pracovníků gamifikaci v průběhu adaptace využívají?

5.2 Proč využívají gamifikaci v průběhu adaptace právě tito pracovníci či skupiny pracovníků?

Šetření k výzkumné otázce č. 2: V jakých podobách a oblastech je využívána gamifikace v procesu adaptace pracovníků organizace?

6. V jaké podobě je ve Vaší organizaci v průběhu adaptace pracovníků využívána gamifikace?

7. V jakých oblastech adaptace pracovníků je gamifikace ve Vaší organizaci využívána?

7.1 Proč je využívána gamifikace v adaptaci pracovníků právě v těchto oblastech?

8. V jakých aktivitách v rámci adaptačního procesu pracovníků je gamifikace využívána?

8.1 Proč je využívána gamifikace v adaptaci pracovníků právě v těchto aktivitách?

Šetření k výzkumné otázce č. 3: Jaké jsou přínosy a úskalí využívání gamifikace v procesu adaptace?

9. Zjišťujete ve Vaší organizaci efektivitu využívání gamifikace v adaptaci pracovníků?

a) ano

9.1 Jakým způsobem zjišťujete efektivitu využívání gamifikace v adaptaci pracovníků?

9.2 Jaká jsou zjištění k efektivitě využívání gamifikace v adaptaci pracovníků?

a) ne

9.1 Jak je posuzováno využívání gamifikace v adaptaci pracovníků?

10. Jaké jsou dosavadní konkrétní přínosy využití gamifikace v procesu adaptace pracovníků?

11. Jsou nějaká úskalí využívání gamifikace v adaptačním procesu ve Vaší organizaci?

a) ano

11.1 Jaká a jak jste je řešili?

Příloha G: Karta účastníka rozhovoru

Kdo inicioval využití gamifikace v procesu adaptace pracovníků ve Vaší společnosti?

- a) personální oddělení
- b) pracovník společnosti
- c) mateřská společnost
- d) jiná česká pobočka
- e) pobočka v zahraničí
- f) poradenská společnost
- g) jiná možnost