

Spokojenost a výkonnost extrovertních a introvertních zaměstnanců na pracovišti open space

Michaela Vacová

ABSTRAKT:

Tato bakalářská práce se zaměřuje na vzájemnou provázanost spokojenosti, výkonnosti a osobnostního typu zaměstnanců na tzv. open-space pracovišti ve společnosti Hays Czech Republic s. r. o. Cílem této práce je porozumět těmto vztahům a použít tyto znalosti pro navržení změn, vedoucích k zefektivnění personální činnosti ve vybrané společnosti. Teoretická část shrnuje dosavadní poznatky o dané problematice z odborných článků a literatury a vysvětluje základní pojmy. Praktickou část tvoří charakteristika podniku a vyhodnocení dotazníkového šetření. Na základě zjištěných poznatků byla navržena doporučení. Jedná se především o využití znalosti o provázanosti v performance managementu, při identifikaci a udržení si klíčových zaměstnanců, dále o změny v uspořádání pracoviště za účelem odstranění dílčí nespokojenosti a návrh postupu při zvyšování spokojenosti zaměstnanců. Závěr bakalářské práce vybízí k dalšímu výzkumnému šetření.



CÍL PRÁCE:

Cílem BP je charakterizovat vzájemnou provázanost spokojenosti, výkonnosti a intro/extroverze zaměstnanců na pracovišti open space.

VÝZKUMNÉ OTÁZKY:

- VO1: Má temperament vliv na spokojenost s prací na pracovišti typu open space?
 VO2: Má temperament vliv na výkonnost zaměstnanců?
 VO3: Jak spolu souvisí spokojenost s pracovištěm typu open space a celková spokojenost s prací?
 VO4: Mohou být introverti v prostředí, které zvýhodňuje druhou typologickou skupinu, spokojení a výkonní?
 VO5: Který z osobnostních typů ve společnosti Hays dosahoval ve sledovaném období vyšší výkonnosti a který nižší?
 VO6: Jsou opravdu extroverti nejlepšími obchodníky, jak říká teorie?

VÝZKUMNÁ METODA:

Byl použit sociologický kvantitativní akční výzkum ve formě dotazníkového šetření

Podle formy cíle BP se jedná o výzkum deskripční neboli popisný a vzhledem k použití primárních zdrojů informací se jedná také o demoskopický výzkum.

Cílovou populaci výzkumu tvoří zaměstnanci Hays. Základní soubor je tvořen pouze zaměstnanci front office, u kterých lze výkonnost vyjádřit numericky.

VÝPOČET VÝKONNOSTI:

$$\frac{\text{Skutečný výkon (průměrný)}}{\text{Očekávaný výkon (normovaný)}} \times 100$$

	Temperament		
	Introvert	Extrovert	Centrovert
Spokojenost s prací v OS	Spíše spokojený	Spíše spokojený	Spíše spokojený
Spokojenost s OS	Ne	Ano	Ano
Výkonnost v OS	Podprůměrná až průměrná	Průměrná až nadprůměrná	1/2 podprůměrná 1/2 nadprůměrná

DOPORUČNÍ:

- Využít informací v tabulce o provázanosti, například při náboru, performance managementu, identifikaci a udržení si klíčových zaměstnanců.
- Provést změny v uspořádání pracoviště, jako je oddělení jednotlivých pracovních týmů designovými zástěnami, optické oddělení jednotlivých pracovníků v týmu, vytvoření místnosti k relaxaci, zakoupení kvalitních sluchátek s mikrofonem.
- Dbát důraz na zkoumání a odstraňování dílčí nespokojenosti, jakožto základ pro zvyšování spokojenosti celkové.

ZÁVĚR:

Výsledky výzkumu vybízejí k dalšímu výzkumnému šetření. Například by se dalo zjistit, čím je podmíněna nadprůměrná a podprůměrná výkonnost centrovertního zaměstnance ve společnosti, nebo jak se změnila spokojenost a výkonnost zaměstnanců po šesti měsících od upravení pracoviště.

LITERATURA:

- Löhken, S. Introverti a extroverti. Praha: Grada Publishing, 2014.
 Achor, S. Výhoda spokojenosti. Praha: Anag, 2014.
 Armstrong, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2007.
 Wagner, J. Měření výkonnosti. Praha: Grada Publishing, 2009.