



Vliv nedostatečné motivace na fluktuaci zaměstnanců The Impact of Insufficient Motivation on Staff Turnover

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovní motivace a hledá spojitosti mezi nedostatečnou motivací zaměstnanců a vysokou fluktuací. Teoretická část práce poskytuje náhled do problematiky pracovní motivace, popisuje vybrané motivační teorie a motivační faktory. Dále poskytuje základní teoretické informace o fluktuaci zaměstnanců.

Cílem praktické části bylo identifikovat klíčové motivační faktory u zaměstnanců vybrané společnosti a ověřit, zdali existuje spojitost mezi pracovní motivací a fluktuací zaměstnanců. Za pomoci dat získaných dotazováním mezi zaměstnanci byly identifikovány klíčové motivační faktory a následně byly navrženy opatření, které mohou přispět ke zvýšení motivace zkoumané skupiny zaměstnanců. V rámci další analýzy dat se podařilo dokázat spojitost mezi nedostatečnou motivací a fluktuací zaměstnanců.

The bachelor thesis deals with the issue of work motivation and explores a link between lack of motivation and high staff turnover. Theory is identified to provide support for the study.

A survey was conducted to identify the key motivational factors for the employees of a selected company and to verify whether there was a link between low motivation which resulted in employee turnover. Key motivational factors from the survey are then proposed to increase employee motivation in the identified company. The link between insufficient motivation and staff turnover has been demonstrated.

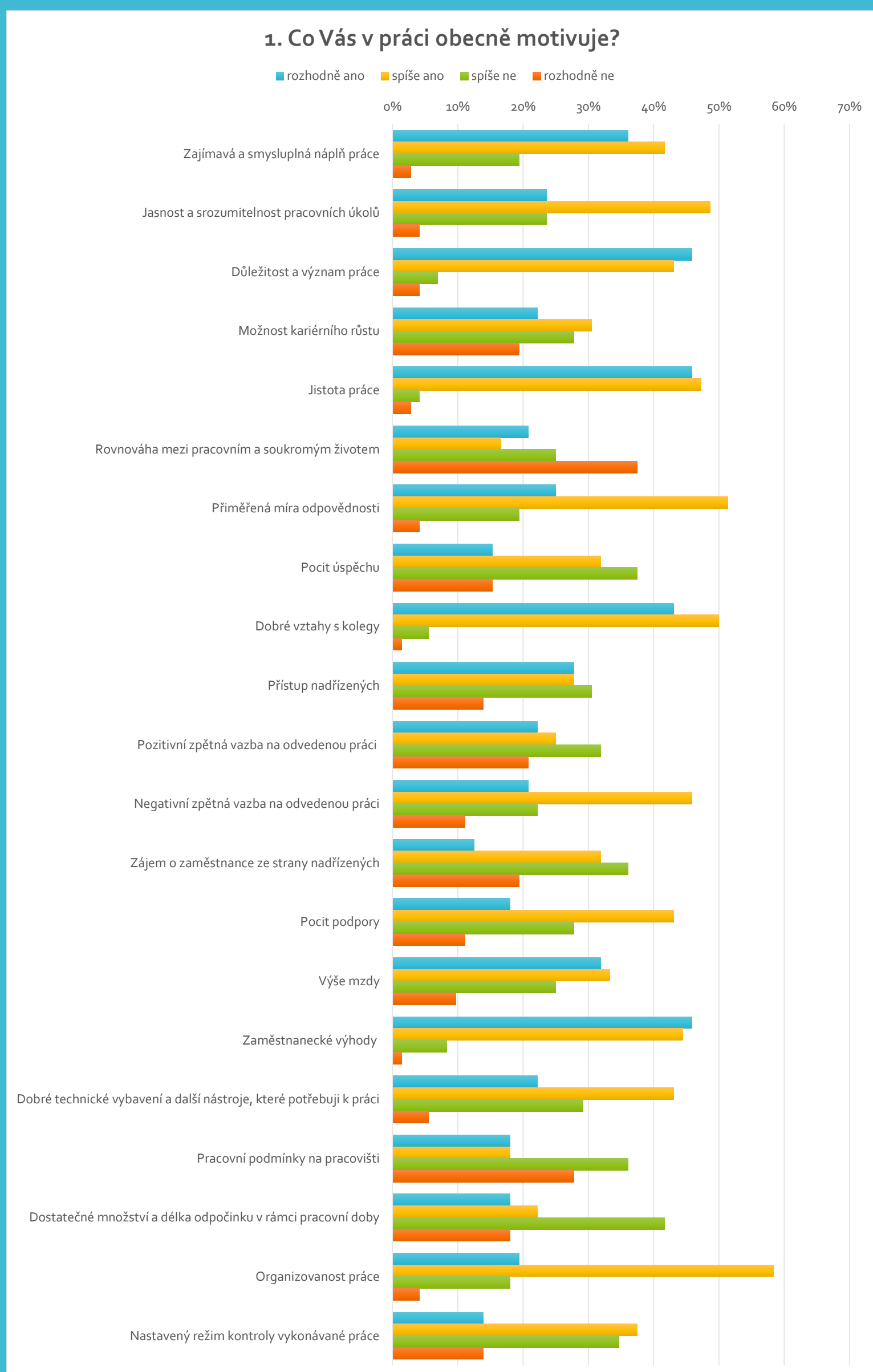
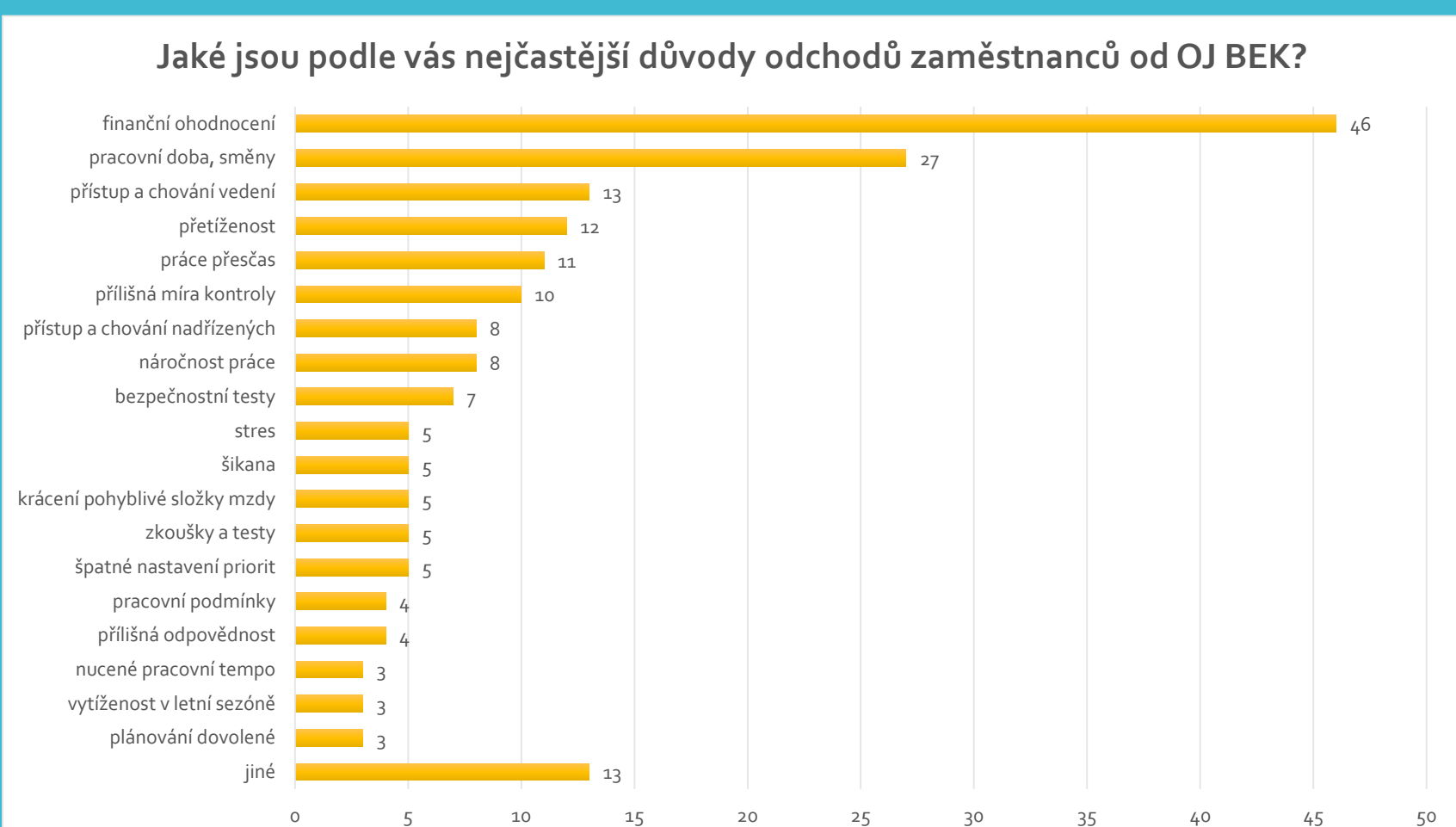
Zvolená organizace: Letiště Praha a. s., organizační jednotka Bezpečnostní kontrola (OJ BEK)

Vybraná skupina: Zaměstnanci na pozici Pracovník bezpečnostní kontroly (BEK)

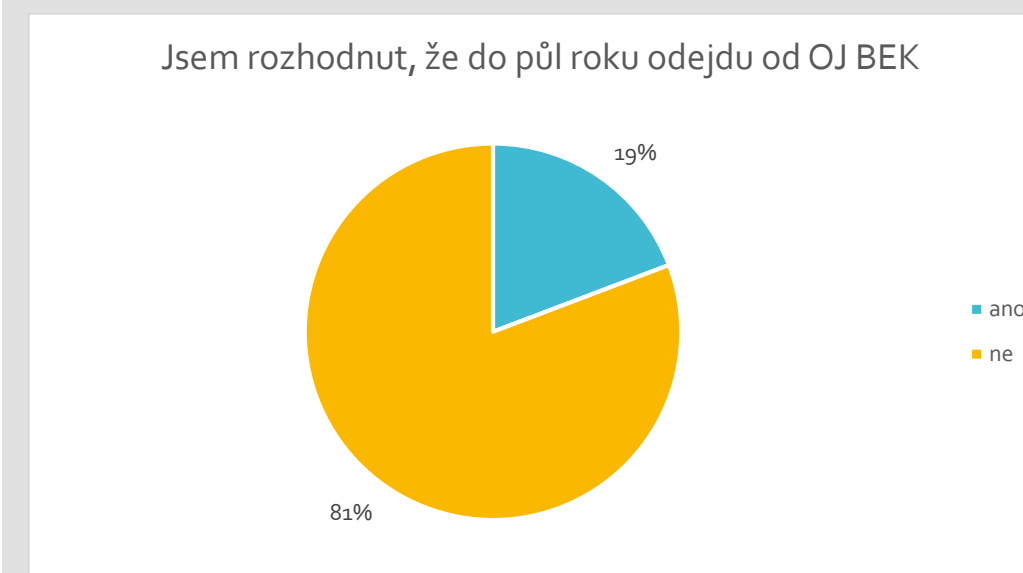
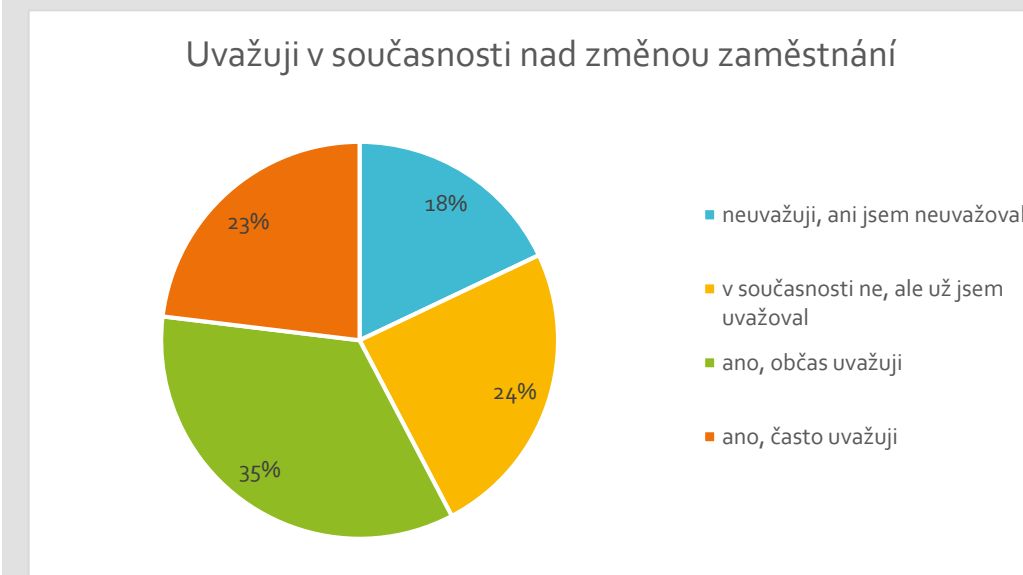
Cíl výzkumu: Identifikace klíčových motivačních faktorů a dokázání spojitosti mezi nedostatečnou motivací a vysokou fluktuací zaměstnanců

Výzkumné otázky:

- Je finanční odměna nejdůležitějším motivačním faktorem?
- Existuje spojitost mezi nedostatečnou motivací zaměstnanců a fluktuací v podniku?
- Jsou motivační faktory, které považuje management za nejdůležitější, v souladu s motivačními faktory, které reálně zaměstnance nejvíce ovlivňují?



LUKÁŠ PULPÁN
ak. rok 2016/17



Výzkum byl realizován prostřednictvím strukturovaného rozhovoru s manažerem a dotazníkového šetření mezi zaměstnanci organizace. V rámci praktické části bakalářské práce se podařilo identifikovat motivační faktory, které zaměstnance nejvíce motivují. Také jsem navrhl nástroje, jak měřit stimulovanost a motivovanost zaměstnanců. Dále se podařilo dokázat spojitost mezi nedostatečnou motivací a fluktuací zaměstnanců. Na tomto základu možno předpokládat, že pokud bude zaměstnavatel stimulovat motivaci zaměstnanců, sníží se míra fluktuace. Díky datům získaných z dotazníkového šetření byly ale identifikovány i oblasti, ve kterých zaměstnanci pocítují největší nespokojenost, a také se podařilo zjistit skutečné důvody odchodů zaměstnanců. Na základě všech získaných údajů byly navrženy opatření, které by měly vést ke zvyšování a udržení pracovní motivace, a ke zvýšení pracovní spokojenosti. Výzkum tak přinesl celou řadu přínosů, jak pro samotnou organizaci, tak pro další výzkumy zaměřené na tuto problematiku.

