



# Jak přemýšlet o problému v organizaci prizmatem vědce

Nikola Frollová



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



# Praktická lekce 1/

Identifikace problému & co je o něm známo?



# Identifikace problému

Nedostatečná motivace zaměstnanců mé firmy /mého oddělení (Projevuje se: nadměrným čerpáním nemocenských dávek, vysokou fluktuací zaměstnanců a častými návštěvami lékaře v pracovní době.)

Co má manažer dělat, aby udržel/zlepšil motivaci svého týmu?



## Identifikace problému

Nedostatečná motivace k práci  
u zaměstnanců mé firmy/ mého oddělení.

Hledáme odborné informace - odborné články.  
Klíčová slova?



# **Jak k tématu najít odborné články?**

**Vyhledávače odborných článků - jaké znáte?**

Web of Science, JSTOR, ProQuest, Google Scholar atp.

**Jak vyhledávat?**

Klíčová slova vystihující téma: job motivation, workplace motivation; proactive job behavior; change-oriented behavior.



Kdykoli

Od 2019

Od 2018

Od 2015

Vlastní období

Seřadit podle relevance

Seřadit podle data

zahrnout patenty

zahrnout citace

Vytvořit upozornění

[HTML] Identifying factors for **job motivation** of rural health workers in North Viet Nam

M Dieleman, PV Cuong. - Human ..., 2003 - human-resources-health ...

In Viet Nam, most of the public health staff (84%) currently works in rural areas, where 80% of the people live. To provide good quality health care services, it is important to develop strategies influencing staff **motivation** for better performance. An exploratory qualitative ...

☆ Počet citací tohoto článku: 490 [Související články](#) [Všechny verze \(počet: 19\)](#)

Nedd gratification theory: A theoretical reformulation of **job** satisfaction/dissatisfaction and **job motivation**.

MG Wolf - Journal of Applied Psychology, 1970 - psycnet.apa.org

Proposes a theory of **job motivation** based on AH Maslow's hierarchy of needs which will account for all the discrepant research results concerning **job** satisfaction. The theory differentiates between **job** satisfaction/dissatisfaction as end states and **job motivation** as a ...

☆ Počet citací tohoto článku: 179 [Související články](#) [Všechny verze \(počet: 2\)](#)

**Motivation** in work organizations.

EE Lawler III - 1973 - ERIC

... drives, needs, and outcomes; **motivation** and behavior; satisfaction and behavior; the decision to work in an organization; extrinsic rewards and **job** performance; **job** design and **job** performance; interpersonal influences; and an overview of **motivation** in organizations ...

☆ Počet citací tohoto článku: 2800 [Související články](#) [Všechny verze \(počet: 3\)](#)



JOURNAL ARTICLE

**Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity**

Esther T. Canninus, Michelle Helms-Lorenz, Douwe Beijaard, Jaap Buitink, Adriaan Hofman  
*European Journal of Psychology of Education*, Vol. 27, No. 1 (March 2012), pp. 115-132

**Topics:** Occupational identity, Self efficacy, Job satisfaction, Teacher education, Motivation research, Teaching, Experienced teachers, Academic motivation

Download PDF

Save

Cite this Item



JOURNAL ARTICLE

**A Study of Bank Jobs in Relation to Work Motivation Job and Work Involvement**

K. B. Akhilesh, Mary Mathew

*Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 26, No. 3 (Jan., 1991), pp. 244-261

**Topics:** Outcome variables, Female employees, Employee motivation, Applied psychology, Job satisfaction, Motivation, Male employees, Job performance, Bank workers

Download PDF


Save

Cite this Item

**Change-oriented organizational citizenship behaviors:** The direct and moderating influence of goal orientation

[LA Bettencourt](#) - *Journal of Retailing*, 2004 - Elsevier

Organizational learning in a retail setting relies on the motivation of boundary-spanning retail associates to identify and implement organizationally functional changes with respect to work methods, policies, and procedures within the context of their jobs, stores, or ...

☆  Počet citací tohoto článku: 259 [Související články](#) [Všechny verze](#) (počet: 4)

**Change-oriented behavior:** A meta-analysis of individual and job design predictors

[PDF] [semanticscholar.org](https://www.semanticscholar.org)

[SV Marinova](#), [C Peng](#), [N Lorinkova](#), [L Van Dyne](#)... - ... of *Vocational Behavior*, 2015 - Elsevier

We propose and meta-analytically test a theoretical model of individual and job-based predictors of change-oriented behaviors. Meta-analytic tests (106 effect sizes, N= 28,402) demonstrate that employee's proactive personality is a stronger predictor of change-oriented ...

☆  Počet citací tohoto článku: 60 [Související články](#) [Všechny verze](#) (počet: 4)

**Marinova, S. V., Peng, C., Lorinkova, N., Van Dyne, L., & Chiaburu, D. (2015). Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 104-120.**





**Marinova, S. V., Peng, C., Lorinkova, N., Van Dyne, L., & Chiaburu, D. (2015). Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 104-120.**

Jaká je konkrétní výzkumná otázka?

Jak je v článku operacionalizována?



## **Praktická lekce 2/**

**Zjištění kvalitních informací o řešeném problému. Jak poznat kvalitní odborné články a kde je hledat?**



## Posudte kvalitu článku

Marinova, S. V., Peng, C., Lorinkova, N., Van Dyne, L., & Chiaburu, D. (2015). Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 104-120.

# Jak poznat kvalitní článek?

Co vás napadá?

Sort by: Date ↓ Times Cited Usage Count Relevance More ▼

◀ 1 of 1 ▶

Select Page

[Export...](#)

[Add to Marked List](#)

1. **Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors**

By: Marinova, Sophia V.; Peng, Chunyan; Lorinkova, Natalia; et al.

JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR Volume: 88 Pages: 104-120 Published: JUN 2015

[Full Text from Publisher](#)

[View Abstract](#) ▼

Select Page

[Export...](#)

[Add to Marked List](#)

[Analyze Results](#)

[Create Citation Report](#)

**Times Cited: 23**

(from Web of Science Core Collection)

**Usage Count** ▼

# Ukazatele kvality odborného žurnálu

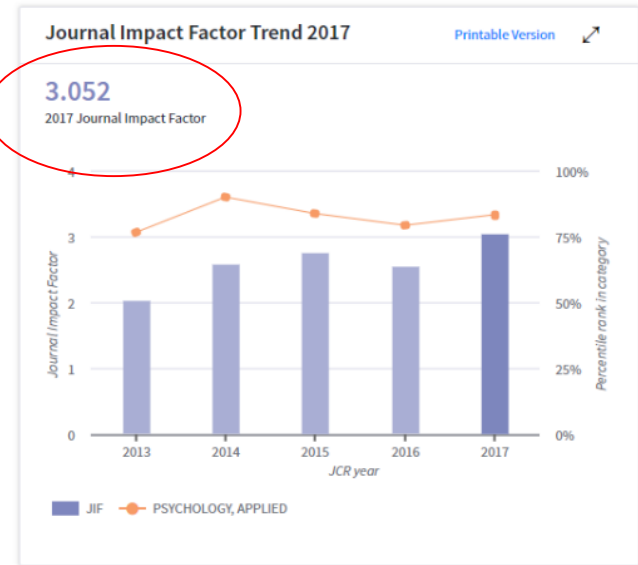
InSites Journal Citation Reports  
Impact factor bez srovnání

Welcome to Journal Citation Reports

Search a journal title or select an option to get started

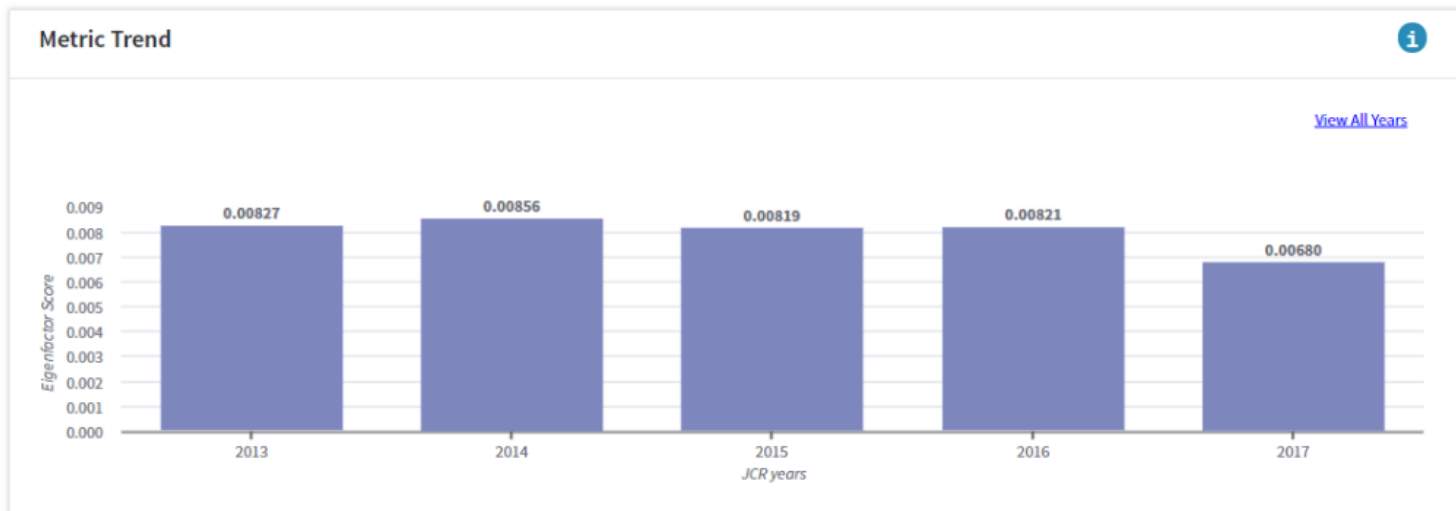
Enter a journal name

JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR



# Ukazatele kvality odborného žurnálu

InSites Journal Citation Reports:  
Eigenfactor (srovnání se všemi vědeckými časopisy)



# Ukazatele kvality odborného žurnálu

InSites Journal Citation Reports:  
Srovnání IF podle oboru: Aplikovaná psychologie

Select Categories

- PSYCHIATRY
- PSYCHOLOGY
- PSYCHOLOGY, APPLIED

Journals By Rank Categories By Rank

Journal Titles Ranked by Impact Factor

Compare Selected Journals Add Journals to New or Existing List Customize Indicators

Select All	Full Journal Title	Total Cites	Journal Impact Factor	Eigenfactor Score
<input type="checkbox"/>	7 ORGANIZATIONAL BEHAVIOR	10,192	4.229	0.01032
<input type="checkbox"/>	8 Journal of Occupational Health Psychology	3,320	3.766	0.00465
<input type="checkbox"/>	9 JOURNAL OF COUNSELING PSYCHOLOGY	7,303	3.344	0.00606
<input type="checkbox"/>	10 LEADERSHIP QUARTERLY	8,497	3.307	0.00727
<input type="checkbox"/>	11 Research in Organizational Behavior	3,469	3.238	0.00129
<input type="checkbox"/>	12 WORK AND STRESS	2,643	3.140	0.00235
<input type="checkbox"/>	13 Organizational Psychology Review	364	3.067	0.00170
<input type="checkbox"/>	14 JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR	8,893	3.052	0.00680
<input type="checkbox"/>	15 JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY	3,953	2.892	0.00325

# Ukazatele kvality článku

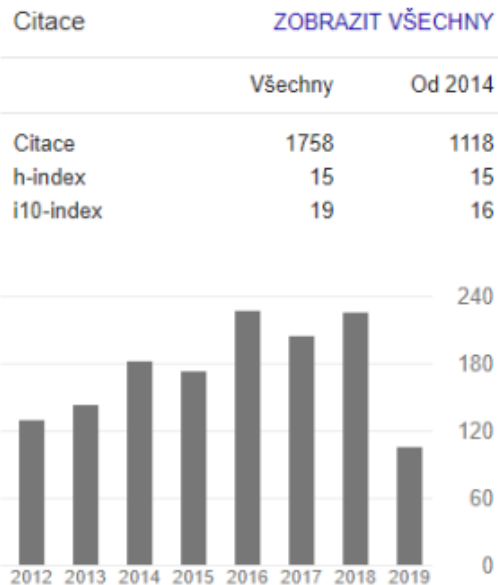
Citovanost autora: h-index

Sophia Marinova

Associate Professor, [University of Alabama in Huntsville](#)

E-mailová adresa ověřena na: [uah.edu](#) - [Domovská stránka](#)

[organizational citizenship b...](#) [leadership](#) [organizational culture and c...](#)  
[expatriate management](#) [individual differen](#)



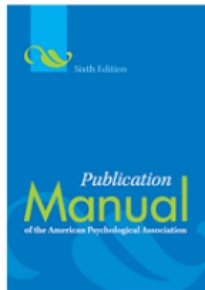


# Jak kvalitní článek vypadá? APA.

<https://apastyle.apa.org/manual/index>

Struktura článku: IMRAD (Introduction, Methods, Results, Analysis, Discussion).

## Publication Manual of the American Psychological Association, Sixth Edition



The *Publication Manual of the American Psychological Association* is the style manual of choice for writers, editors, students, and educators in the social and behavioral sciences. It provides invaluable guidance on all aspects of the writing process, from the ethics of authorship to the word choice that best reduces bias in language.

Well-known for its authoritative and easy-to-use reference and citation system, the *Publication Manual* also offers guidance on choosing the headings, tables, figures, and tone that will result in strong, simple, and elegant scientific communication.



## Praktická lekce 3/

Cíle výzkumu / výzkumný problém - výzkumné otázky (na základě literature review) - [sestavení teoretického modelu - hypotézy - proměnné] - design výzkumu - jakou metodu použít. Vyhnouti se chybám.



## Výzkum: srovnání s metaanalýzou

- 1) Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010).** Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 567-598.
- 2) Choi, J. N. (2007).** Change-oriented organizational citizenship behavior: effects of work environment characteristics and intervening psychological processes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(4), 467-484.
- 3) Marinova, S. V., Peng, C., Lorinkova, N., Van Dyne, L., & Chiaburu, D. (2015).** Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 104-120.



## Výzkum: konkrétní příklad intervence

**Hassink, J., Koning, P (2009).** Do financial bonuses reduce employee absenteeism? Evidence from lottery. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 62, No. 3.



## Výzkum: konkrétní příklad intervence

**Adhvaryu, A., Molina, T., & Nyshadham, A. (2019).** More Money, More Problems: Expectations, Wage Hikes, and Worker Voice.



## **Praktická lekce 4/**

**Obsah článku - kvalitní a nekvalitní (typy chyb).**

**Inspirace pro psaní vlastního odborného textu.**

**Správná struktura a forma odborného textu.**



# Kvalitní článek - vlastnosti

Viz Lekce 1/, Lekce 2/ a Lekce 3/

Inspirací je APA Author's guide (<https://www.apa.org/pubs/authors/new-author-guide.pdf>)

Struktura I-M-R-A-D

Nejčastější chyby v člancích: Napadají vás nějaké?

PVP: Pochybné výzkumné praktiky



## Kvalitní článek - vlastnosti

Mediálně dobře známá ilustrace důsledku drobné chyby:

<https://www.thecut.com/2016/07/why-it-took-social-science-years-to-correct-a-simple-error-about-psychoticism.html>

Lze se takovým chybám vyhnout? Jak? Co s chybou, která už je na světě?  
Errata.

Původní článek:

[https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3809096/?mod=article\\_inline](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3809096/?mod=article_inline)





## **Praktická lekce 5/**

**Výzkumný soubor.**



# Nejdůležitější vlastnosti výzkumného souboru

Reprezentativnost:

- 1) Velikost výběrového souboru
- 2) Heterogenita výběrového souboru

Způsob výběru participantů:

Náhodný/nenáhodný výběr



## **Nejdůležitější vlastnosti výzkumného souboru**

Ohly, S. & Fritz, C. (2007). Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour?

- 1) Jaké jsou teze a metody?
- 2) Jak velký je výzkumný soubor?
- 3) Jaké jsou hlavní nedostatky studie?



## **Praktická lekce 6/**

**Dotazníky. Škály.**



# Dotazníky v psychologii

Jak vypadá dotazník a k čemu slouží?  
Dotazník nebo inventář:

CSMI

<https://www.psychometry.cz/>

Jedná se o dobrý test osobnosti?

Když se rozhoduji, jsem ovlivněn/a náklonností.

- souhlasím
- nesouhlasím

souhlasím



## CSMI z Institute of Applied Psychology

- 1) CSMI uvádí maximální reliabilitu = 0,96
- 2) Uvádeňná vnitřní konzistence vyjádřená Cronbachovou alfou = 0, 924
- 3) Test má 25 subškál.

Napadá Vás něco na základě uvedených údajů?

# CSMI

## Napadá Vás něco dalšího?

### Škála: Citlivost

Citlivost je u člověka popisována jako množství podnětů, které je schopen přijmout. V samoto logii (nauce o těle) hovoříme o tzv. senzitivitě, tedy vnitřní citlivosti a v psychologii hovoříme o citlivosti jako o množství impulsů (tedy in formací) přicházejících z podnětů, které vyvolávají dovedky odpovědných reakcí. Na základě podnětů (sluchový, zrakový, sluchový, taktilní – dotykem, atd.) přichází reakce člověka, která podle toho, jak je vnitřní, odpovídá na uvedený podnět. Citlivost je determinována (určována) již v období před narozením do určité míry, která je poněkud dále buď posilována nebo tlumena na základě vývoje člověka.

#### Modelový jedinec

- city většinou nezakrývá, považuje je za důležité,
- má rád prožitky a je dokáže rozmaršit (hudba, film, výměna názorů),
- způsobil, jak prožívá, je pro něj velmi důležitý,
- je citově stabilní a dokáže ovládat projevy neurovazby,
- radost a příjemný pocit by si přál prožívat neustále, protože tendence k úniku z reality právě tím směrem, kde má dostatek příjemných pocitů,
- s přáteli, které si připouští k tělu, vyzní silně citově vztahy, zklamání s jejich přáteli, většinou jim nedává druhou šanci, bolest způsobenou zklamáním v sobě nosí dlouho a často se k ní vrací,
- je citově vnitřně citlivější vůči mnohem více osobám,
- kulturu si užívá prožívá adekvátně a s rozumem,
- vnímá umění ve střed jeho podběhů, přičemž v žádném případě není odtažen životem a smrtí, pokudby mu nějaká výstava umění,
- vzhled pracovního prostředí (kancelář, stůl, atd.) je pro něj důležitý a pracovní výkonost má elektrický.



- často přebíhá intuitivně (myslí více na ostatní než na sebe),
- není schopný přijmout kritiku (vyvolává to v něm pocit útoků na jeho osobu),
- má sklony k labilnímu chování (reakce nejsou adekvátní vzhledem k podnětu),
- je silně emotivní,
- bývá citově nestabilní.

#### Extrém + [hypersenzitivita]



#### Výsledek

testované osoby je:

30% pod Extrém +

20% nad Extrém -

Dále odpovídá:

80% model. jedince

a je platný na 85%

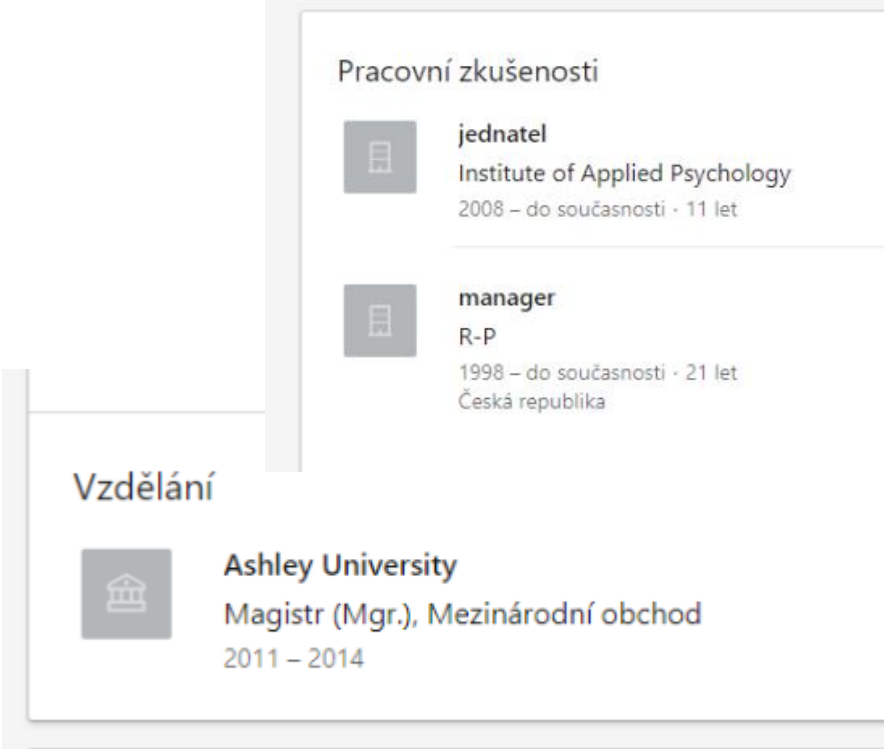
#### Extrém - [netečnost]

- je netečný vůči podnětům i velmi silné intenzitě,
- z ničeho nemá radost,
- nemá pro co žít ani svoje tělo,
- má k tělu sebe pocit bezodje,
- u odtržení klíčových jedinců vyvolává soucit a nutkání mu pomoci,
- velká incidence (náchylnost) ke schizofrennímu typu neurozy.





# CSMI


Napadá Vás něco  
dalšího kupř.  
k autorům testu?



## Pracovní zkušenosti

-  **jednatel**  
Institute of Applied Psychology  
2008 – do současnosti · 11 let
-  **manager**  
R-P  
1998 – do současnosti · 21 let  
Česká republika

## Vzdělání

-  **Ashley University**  
Magistr (Mgr.), Mezinárodní obchod  
2011 – 2014





# Odpovědi jsou peer-reviewed osobnostní dotazníky

Big Five: k ní je rovněž dohledatelná studie zabývající se jednotlivými vlastnostmi, které jsou relevantní pro pracovní motivaci. **Poznáte které?**

**Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991).** The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.



## A další nástroje související s pracovní motivací

**Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998).** The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262.

Co ze studie vyplývá?

# Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998).

Table 1  
*Predictive Validity for Overall Job Performance of General Mental Ability (GMA) Scores  
 Combined With a Second Predictor Using (Standardized) Multiple Regression*

Personnel measures	Validity (r)	Multiple R	Gain in validity from adding supplement	% increase in validity	Standardized regression weights	
					GMA	Supplement
GMA tests <sup>a</sup>	.51					
Work sample tests <sup>b</sup>	.54	.63	.12	24%	.36	.41
Integrity tests <sup>c</sup>	.41	.65	.14	27%	.51	.41
Conscientiousness tests <sup>d</sup>	.31	.60	.09	18%	.51	.31
Employment interviews (structured) <sup>e</sup>	.51	.63	.12	24%	.39	.39
Employment interviews (unstructured) <sup>f</sup>	.38	.55	.04	8%	.43	.22
Job knowledge tests <sup>g</sup>	.48	.58	.07	14%	.36	.31
Job tryout procedure <sup>h</sup>	.44	.58	.07	14%	.40	.20
Peer ratings <sup>i</sup>	.49	.58	.07	14%	.35	.31
T & E behavioral consistency method <sup>j</sup>	.45	.58	.07	14%	.39	.31
Reference checks <sup>k</sup>	.26	.57	.06	12%	.51	.26
Job experience (years) <sup>l</sup>	.18	.54	.03	6%	.51	.18
Biographical data measures <sup>m</sup>	.35	.52	.01	2%	.45	.13
Assessment centers <sup>n</sup>	.37	.53	.02	4%	.43	.15
T & E point method <sup>o</sup>	.11	.52	.01	2%	.39	.29
Years of education <sup>p</sup>	.10	.52	.01	2%	.51	.10
Interests <sup>q</sup>	.10	.52	.01	2%	.51	.10
Graphology <sup>r</sup>	.02	.51	.00	0%	.51	.02
Age <sup>s</sup>	-.01	.51	.00	0%	.51	-.01



## **Praktická lekce 6/**

**Sběr dat v kvalitativním výzkumu.**



## Rozdíly mezi kvalitativním a kvantitativním výzkumem a sběrem dat?

Jaké jsou hlavní rozdíly, které vás napadají?

Příklad studie mísící oba přístupy:

**Sagie, A., Zaidman, N., Amichai-Hamburger, Y., Te'eni, D., & Schwartz, D. G. (2002).** An empirical assessment of the loose-tight leadership model: Quantitative and qualitative analyses. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 303-320.



**Sagie, A., Zaidman, N., Amichai-Hamburger, Y., Te'eni, D., & Schwartz, D. G. (2002).**

Vychází článek v kvalitním žurnálu?

Kolik rozhovorů autoři uskutečnili?

S kým rozhovory uskutečňovali?

Co pro většinu zaměstnanců zvyšuje výkon?



## **Praktická lekce 10/**

**Úvod do kvantitativního analýzy, prezentace dat -  
histogramy, boxplot, deskriptivní statistika,  
reliabilita, testování hypotéz, signifikance, velikosti  
efektů.**

**Sagie, A., Zaidman, N., Amichai-Hamburger, Y., Te'eni, D., & Schwartz, D. G. (2002).**

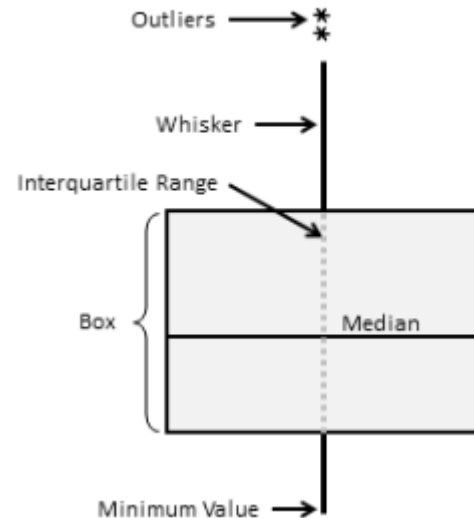
**Kvantitativní část studie:**

Našli byste v článku popisnou statistiku výběrového souboru?

Kde byste ji hledali?

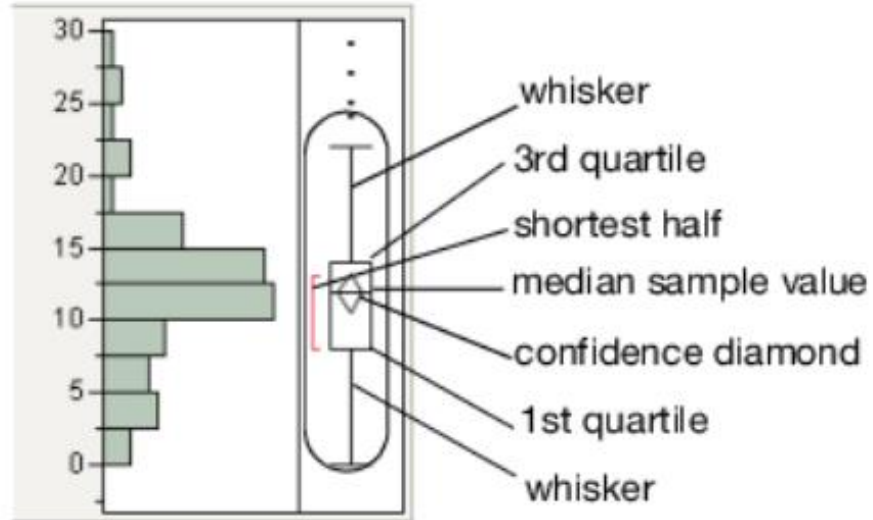
Mohlo by být v článku ještě něco dalšího?

Jaké kvantitativní metody studie využívá?





## Vizualizace pomocí histogramu a krabicového grafu: srovnání



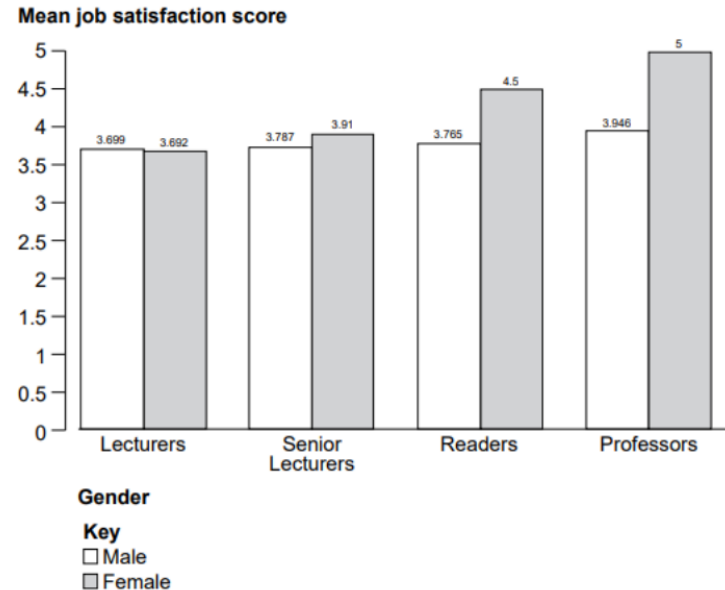


## Příklad využívající vizualizaci

**Oshagbemi, T. (1997).** The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(8), 511-519.

# Oshagbemi, T. (1997).

O jaký typ grafu se jedná?  
Co znázorňuje?





## Oshagbemi, T. (1997).

Zařadili byste následující rovněž do popisné statistiky? Proč?  
Vyčtete z uvedeného znázornění možné prediktory?  
Jakou roli u možného prediktoru hraje  $p$  hodnota?

Table 2. Means, standard deviations, and intercorrelations of the study variables

Variable	Mean	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
1. PDM	4.14	1.40	—				
2. Leader directiveness	4.12	1.16	0.22*	—			
3. Information	3.58	1.09	0.29*	0.66 <sup>†</sup>	—		
4. Effort	4.58	1.01	-0.05	-0.10	-0.14	—	
5. Satisfaction	4.43	0.78	0.40 <sup>†</sup>	0.42 <sup>†</sup>	0.49 <sup>†</sup>	0.08	—
6. Affective commitment	3.92	1.06	0.32*	0.37 <sup>†</sup>	0.37 <sup>†</sup>	0.11	0.31*

\* $p < 0.05$ ; <sup>†</sup> $p < 0.001$ .



## Oshagbemi, T. (1997).

Jsou následující hypotézy z článku nulové nebo alternativní hypotézy?  
Stačí nám takto?

*Hypothesis 1: Both PDM and leader directiveness will influence job satisfaction; this influence will be mediated by information sharing and exerting effort.*

*Hypothesis 2: Both PDM and leader directiveness will influence affective organizational commitment; this influence will be mediated by information sharing and exerting effort.*



## Oshagbemi, T. (1997).

Využívají metaanalýzy rovněž p hodnoty?  
Viz Kapitola 2/ 3/ a 4/.

Predictor	Coefficient (population estimated correlations)
<i>Model 1</i>	
Openness and extraversion <sup>a</sup>	.26***
Proactive personality	.21**

*Poznámka: Příklad korelačního koeficientu  
využitého jako znázornění velikosti účinku.*



## **Praktická lekce 11/**

**Analýza dat v kvalitativním výzkumu.**



## **Sagie, A., Zaidman, N., Amichai-Hamburger, Y., Te'eni, D., & Schwartz, D. G. (2002).**

Studie o vedení ve firmě využila ve své kvalitativní části některé z metod kvalitativního výzkumu (kromě rozhovoru), víte jaké?


Data were analysed in three steps. First, we listed the participants' responses, ordered by interviewee within question. For example, all the interviewees' responses to the first question were reviewed together. The second step involved an assessment of the diverse responses to each question. The analyser asked: Did the participants express similar opinions? Were there dominant themes in their answers? Finally, if recurrence of opinion was found for several participants, a quotation that vividly illustrated their point of view was selected from the interviews.





## **Praktická lekce 12/**

**Kvantitativní výzkum – regrese, analýza rozptylu.**



**Sagie, A., Zaidman, N., Amichai-Hamburger, Y., Te'eni, D., & Schwartz, D. G. (2002). An empirical assessment of the loose–tight leadership model: Quantitative and qualitative analyses. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 303-320.**

Studie o vedení ve firmě využila v jedné své části několik kvantitativních metod analýzy dat, věděli byste jaké?

Table 3. Mediated regression analysis using job satisfaction as a criterion

Test	Predictors	$\Delta R^2$	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
1	1. Demographics	0.17*			
	Sex		0.42	0.20	2.10*
	Age		-0.02	0.01	-1.86
	Education		-0.22	0.09	-2.35*
	Marital status		-0.18	0.22	-0.81
	2. Antecedent variables	0.19*			
	PDM		0.15	0.06	2.42*
	Leader directiveness		0.23	0.08	3.03*
	3. Mediators	0.13*			
Information	0.28		0.09	3.22*	
Effort	0.16		0.07	2.23*	
2	1. Demographics	0.17*			
	2. Mediators	0.24 <sup>†</sup>			
	Information		0.36	0.08	4.46 <sup>†</sup>
	Effort		0.17	0.08	2.16*
	3. Antecedent variables	0.08*			
	PDM		0.14	0.06	2.49*
Leader directiveness		0.11	0.08	1.41	

\* $p < 0.05$ ; <sup>†</sup> $p < 0.001$ .

# Které údaje jsou podle vás nejdůležitější?

Table 3. Mediated regression analysis using job satisfaction as a criterion

Test	Predictors	$\Delta R^2$	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
1	1. Demographics	0.17*			
	Sex		0.42	0.20	2.10*
	Age		-0.02	0.01	-1.86
	Education		-0.22	0.09	-2.35*
	Marital status		-0.18	0.22	-0.81
	2. Antecedent variables	0.19*			
	PDM		0.15	0.06	2.42*
	Leader directiveness		0.23	0.08	3.03*
	3. Mediators	0.13*			
	Information		0.28	0.09	3.22*
Effort		0.16	0.07	2.23*	
2	1. Demographics	0.17*			
	2. Mediators	0.24 <sup>†</sup>			
	Information		0.36	0.08	4.46 <sup>†</sup>
	Effort		0.17	0.08	2.16*
	3. Antecedent variables	0.08*			
	PDM		0.14	0.06	2.49*
Leader directiveness		0.11	0.08	1.41	

\* $p < 0.05$ ; <sup>†</sup> $p < 0.001$ .

# Co z výsledků vyplývá?

Table 3. Mediated regression analysis using job satisfaction as a criterion

Test	Predictors	$\Delta R^2$	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
1	1. Demographics	0.17*			
	Sex		0.42	0.20	2.10*
	Age		-0.02	0.01	-1.86
	Education		-0.22	0.09	-2.35*
	Marital status		-0.18	0.22	-0.81
	2. Antecedent variables	0.19*			
	PDM		0.15	0.06	2.42*
	Leader directiveness		0.23	0.08	3.03*
	3. Mediators	0.13*			
	Information		0.28	0.09	3.22*
Effort		0.16	0.07	2.23*	
2	1. Demographics	0.17*			
	2. Mediators	0.24 <sup>†</sup>			
	Information		0.36	0.08	4.46 <sup>†</sup>
	Effort		0.17	0.08	2.16*
	3. Antecedent variables	0.08*			
	PDM		0.14	0.06	2.49*
Leader directiveness		0.11	0.08	1.41	

\* $p < 0.05$ ; <sup>†</sup> $p < 0.001$ .



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons  
*Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.*

