

VZTAH OSOBNOSTNÍCH RYSŮ A PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI UČITELŮ: CCA

Úvod

Spokojenost učitele v práci je velmi důležitá, protože má vliv nejen na jeho osobní pohodu, ale i na kvalitu výuky a studijní výsledky žáků (Bhat, 2018; Paulík, 2012;). Spokojený učitel přispívá k lepším vztahům se žáky, vyšší motivaci studentů a pozitivní atmosféře ve třídě (Akhtar et al., 2010; Paulík, 1998, cit. dle Volšánová, 2015). Pracovní spokojenost také snižuje fluktuaci učitelů, podporuje jejich profesní růst a zvyšuje jejich loajalitu ke škole (Akhtar et al., 2010).

Na spokojenost učitelů má vliv mnoho faktorů – pohlaví, věk, sociální rozdíly a osobnost (Tasios a Giannouli, 2017), vztahové vazby na pracovišti a kvalitu vztahu mezi následovníkem a leaderem (Hill et al., 2015), kategorie týkající se výšky platu, ekonomických aspektů práce, mezilidských vztahů, činností a úkolů a pracovních podmínek (Sypniewska, 2014).

Pro tuto analýzu jsme se rozhodli zaměřit specificky na osobnostní rysy učitelů a zjistit, jaký mají vztah s jednotlivými dimenzemi pracovní spokojenosti (vycházejících z dotazníku JDI). Konkrétně se jedná o dimenze extraverze, přívětivosti, svědomitosti, negativní emocionality a otevřenosti mysli a jejich souvislost se spokojeností s nadřízeným, kolegy, platem, možnostmi kariérního postupu a náplní práce.

Studie Judge a kolektivu (2002) na základě metaanalýzy prokázala souvislost mezi osobnostními rysy Big Five a pracovní spokojeností. Nejvýraznější negativní vztah byl nalezen u neuroticismu, extraverze a svědomitost s pracovní spokojeností naopak korelovaly pozitivně.

K analyzování vztahů mezi dvěma skupinami proměnných (osobnostní rysy a dimenze pracovní spokojenosti) byla použita kanonická korelační analýza (CCA), která umožňuje identifikovat lineární kombinace proměnných v obou souborech, jež spolu nejvíce korelují (Sherry & Henson, 2010). Data, se kterými jsme pracovali, jsme získali v rámci bakalářské práce od učitelů čtyřletých gymnázií v České republice (Škárková, 2024).

Data a proměnné

Soubor obsahoval odpovědi 118 učitelů, kteří vyplnili dotazníky zaměřené na osobnost a pracovní spokojenost. 101 učitelů pocházelo ze státního sektoru, 17 ze soukromého. 65 % souboru tvořily ženy (Škárková, 2024). Tabulka 1 ukazuje rozdělení proměnných do 2 setů.

Tabulka 1 – Přehled proměnných

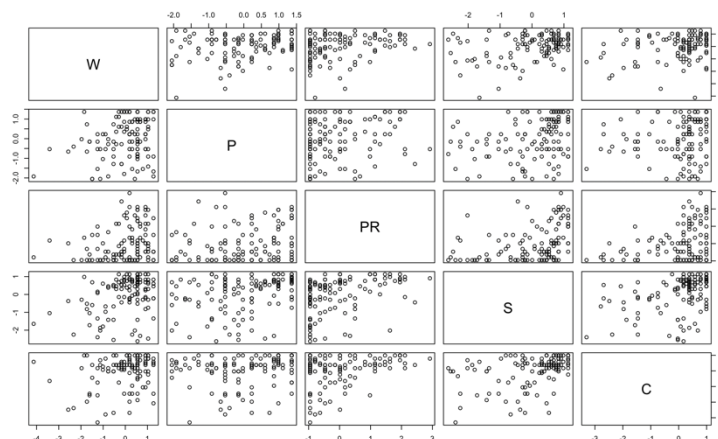
Set 1 (osobnostní rysy) – BFI-2-S	Set 2 (pracovní spokojenost) – JDI
Extraverze	Náplň práce
Přívětivost	Plat/mzda
Svědomitost	Možnosti kariérního růstu
Negativní emocionalita	Vedení
Otevřenost mysli	Lidé v zaměstnání

Postup analýzy

Analýza byla provedena pomocí kanonické korelační analýzy (CCA) v programu R, která umožňuje zkoumat vztah dvou skupin proměnných.

Nejprve byla provedena grafická kontrola rozptylových diagramů (scatterplotů) pro proměnné v obou skupinách za účelem ověření předpokladů CCA – linearity vztahů a identifikace extrémních odlehklých hodnot (outlierů).

Obrázek 1: Scatterploty



Kontrola neodhalila žádné výrazné odlehklé hodnoty, vztahy mezi proměnnými byly přibližně lineární, což splňuje předpoklady pro použití CCA (Sherry & Henson, 2010).

Následně byly všechny proměnné standardizovány na Z-skóry. Poté jsme spustili základní model CCA, abychom viděli, jak silně spolu lineární kombinace setů souvisí. To jsme provedli pomocí příkazu:

```
res <- cc(set1_z, set2_z)
res$cor
```

Tabulka 2 – Kanonické korelace

Kanonický kořen	Korelace
1	0.617
2	0.334
3	0.159
4	0.115
5	0.009

První kanonický kořen dosáhl korelace $r = 0.617$, což ukazuje středně silnou vazbu mezi lineárními kombinacemi obou setů proměnných. Ostatní kořeny vykazovaly slabší korelace a nebyly statisticky významné.

Po tom, co jsme se pokusili interpretovat vztahy jednotlivých proměnných s kanonickými kořeny se objevily hodnoty *NA*, což naznačovalo, že chybí nějaké údaje v matici. Na základě toho jsme se rozhodli zkontrolovat úplnost dat pomocí kódu *complete.cases()* a odhalili jsme tak jeden nekompletní záznam. Ten byl odstraněn, což vedlo k výslednému počtu 118 respondentů. Jelikož počet respondentů byl 118, dostal se pravděpodobně do analýzy jeden prázdný řádek navíc, který se díky kódu odstranil. Po očištění dat jsme spustili analýzu znovu:

```
res_clean <- cc(set1_clean, set2_clean)
res_clean$cor
```

Výsledky korelací kanonických kořenů vyšly stejně, jelikož v zásadě žádná data nechyběla.

Následně jsme se věnovali ověření významnosti kořenů jako celku pomocí Wilks' Lambda testu s F-approximation (Rao's F). Tento test zjišťuje, jestli jsou vztahy mezi lineárními kombinacemi proměnných výsledkem náhody. Výsledky testu jsou v tabulce č. 3.

Tabulka 3 – Test významnosti Wilks' Lambda

Kanonické kořeny	Wilks' Lambda	F (approx)	df1	df2	p-hodnota
1 až 5	0.529	3.01	25	403	<0.001
2 až 5	0.855	1.10	16	334	0.353
3 až 5	0.962	0.48	9	268	0.887
4 až 5	0.987	0.37	4	222	0.828
5 až 5	0.999	0.009	1	112	0.925

Pouze test pro první kanonický kořen (1 až 5) byl statisticky významný (Wilks' Lambda = 0.529, $F(25, 403) = 3.01$, $p < 0.001$). Testy pro další kořeny (2 až 5 a dále) významné nebyly, proto jsme se v interpretaci zaměřili pouze na první kanonický kořen.

Následoval výpočet indexů extrahovaného rozptylu a redundance. Slouží to jako odhad praktického významu výsledků. Extrahovaný rozptyl ukazuje, kolik variability v každé skupině proměnných vysvětluje první kanonický kořen v rámci své skupiny. Redundance zohledňuje sílu kanonické korelace a slouží jako ukazatel toho, kolik variability v jedné skupině lze prostřednictvím vztahu s druhou skupinou vysvětlit (Sherry & Henson, 2010).

Tabulka 4 – Indexy rozptylu a redundance

Set	Extrahovaný rozptyl	Redundance
Set 1 (osobnostní rysy)	0.303 (30,3 %)	0.116 (11,6 %)
Set 2 (pracovní spokojenost)	0.276 (27,6 %)	0.105 (10,5 %)

Výsledky ukazují, že první kanonický kořen vysvětluje 30,3 % variability osobnostních rysů a 27,6 % variability pracovní spokojenosti. Prostřednictvím vztahu mezi těmito dvěma sadami je vysvětleno 11,6 % variability osobnostních rysů a 10,5 % variability pracovní spokojenosti. Vše je představeno v tabulce č. 4. Je obvyklé, že jsou indexy redundance u CCA nízké (Sherry & Henson, 2010).

V dalším kroku jsme se zaměřili na zjištění tzv. strukturových koeficientů (structure coefficients), které jsou ukazatelem toho, jak silně jednotlivé proměnné korelují s prvním kanonickým kořenem. Umožňují nám určit, které osobnostní rysy a které dimenze pracovní spokojenosti se na prvním kanonickém kořeni podílejí nejvýrazněji.

Strukturové koeficienty byly získány na základě těchto příkazů a jejich přehled je v tabulce č. 5:

cor(set1_clean, res_clean\$scores\$xscores)

cor(set2_clean, res_clean\$scores\$yscores)

Tabulka 5 – Strukturové koeficienty

Proměnná	Strukturový koeficient
Extraverze	-0.95
Přívětivost	-0.37
Svědomitost	-0.01
Negativní emocionalita	+0.31
Otevřenost mysli	-0.62
Náplň práce (W)	-0.99
Plat/mzda (P)	-0.27
Možnosti kariérního růstu (PR)	-0.20
Vedení (S)	-0.43
Lidé v zaměstnání (C)	-0.30

Výsledky a interpretace

Jak jsme zmiňovali výše, první kanonický kořen dosáhl korelace $r = 0.617$ a ukazuje tak na středně silnou vazbu mezi lineárními kombinacemi obou setů proměnných. Zbytek kořenů nebyl statisticky významný.

Strukturované koeficienty nám ukazují, že učitelé s vyšší extravertí vykazují vyšší spokojenost se svou náplní práce, s lidmi v zaměstnání a s vedením. Extraverze je tradičně spojována s pozitivním emočním laděním a schopností navazovat sociální kontakty (Judge et al., 2002). To se může promítnout do pozitivnějšího vnímání pracovního prostředí.

Nižší otevřenost mysli se rovněž ukázala jako faktor s negativním vztahem ke spokojenosti. Otevřenost souvisí s flexibilitou a kreativitou (Bui, 2017), což v učitelském prostředí může přispívat k hledání nových přístupů k výuce a adaptaci na změny.

Pozitivní vztah byl zjištěn u negativní emocionality, což je překvapivý výsledek. Tento rys bývá spojován spíše s nižší spokojeností (Judge et al., 2002). Možné vysvětlení spočívá v tom, že negativně ladění učitelé mohou být citlivější na pracovní problémy a konflikty. Pokud jsou však ale tyto oblasti v pořádku, může u těchto učitelů dojít k disproporčně pozitivní reakci, což by mohlo vysvětlit jev, který nastal v naší analýze (Judge & Larsen, 2001).

Ostatní osobnostní rysy, jako přívětivost a svědomitost, nevykázaly výraznější vztah ke spokojenosti.

Literatura

Akhtar, S. N., Hashmi, M. A., & Naqvi, S. I. H. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4222-4228. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.668>

Bhat, A. A. (2018). Job satisfaction among high school teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 6(1), 45-53

Bui, H. TM. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21–30. <https://doi.org/10.1177/0306307016687990>

Hill, C., Henn, C., & Jones, N. (2015). Personality and job satisfaction: their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 297-304. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1078086>

- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67–98. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2973>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.530>
- Paulík, K. (2012). Job satisfaction and stress among teachers. *The Educational Review*, 30(4), 138-149.
- Sherry, A., & Henson, R. K. (2010). Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: *A user-friendly primer*. *Journal of Personality Assessment*, 84(1), 37–48. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8401_09
- Sypniewska, B. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57-72. <https://ssrn.com/abstract=2435040>
- Škárková, T. (2024). *Pracovní spokojenost učitelů na soukromých a státních čtyřletých gymnáziích v České republice* [Bakalářská diplomová práce, Univerzita Palackého v Olomouci]. Theses.cz. <https://theses.cz/id/ikpj0o/>
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 31-61.