

POSTOJE STUDENTŮ EKONOMIE K PRÁCI A VÝKONU VE VZTAHU K OČEKÁVANÉ VÝŠI VÝDĚLKU

JAKUB PROCHÁZKA, VIKTOR KULHAVÝ

Studie je zaměřená na vztah postojů studentů ekonomie k práci a výkonu a jejich očekávání uspokojivého výdělku po ukončení vysoké školy. Vzorek výzkumu tvoří 129 studentů nižších ročníků jedné české ekonomické fakulty. Studentům byl administrován Dotazník motivace k výkonu (LMI), jehož dimenze byly použity jako možné prediktory očekávání budoucího uspokojivého výdělku. Očekávání budoucího uspokojivého výdělku bylo zjišťováno dotazníkem. Podle výsledků regresní analýzy jsou dobrými pozitivními prediktory očekávaného budoucího uspokojivého výdělku dominance a soutěživost a negativním prediktorem je hrdost na výkon. Studie má exploratorní charakter. Pro širší zobecnění výsledku by bylo vhodné navázat výzkumy na odlišných vzorcích.

Klíčová slova: motivace k výkonu, dotazník motivace k výkonu (LMI), postoje studentů, očekávaný výdělek

Úvod

V našem výzkumu¹ se zabýváme výkonovou motivací studentů v souvislosti s jejich představami o výši budoucího uspokojivého výdělku. Motivace k výkonu bývá často dávana do souvislosti se školní úspěšností a také s budoucí výší výdělku (Sagie, Elizu, Yamauchi, 1996). Úspěšnost studenta (academic achievement) na vysoké škole je do značné míry ovlivněna individuálními rozdíly v motivaci a zvláště v motivaci k dosahování výkonu (Komarraju, Karau, Schmeck, 2009). Podle některých autorů je úspěšnost studenta ovlivňována také řadou dalších faktorů jako jsou styly učení, osobnostní faktory (neuroticismus, extraverze, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost, svědomitost) a intelektové/kognitivní schopnosti (Busato et al., 2000). Stejně faktory by mohly ovlivňovat i úspěšnost studenta v budoucím zaměstnání, protože studijní výsledky jsou mimo jiné prediktorem výše budoucího výdělku (Donhardt, 2004).

Dřívější studie (viz Dunifon, Duncan, 1998) poukázaly na souvislost mezi motivací studentů a jejich budoucími příjmy. Pozitivní vztah mezi těmito proměnnými bývá vysvětlován dvěma teoriemi. Podle první z nich zaměstnavatelé oceňují samotný fakt, že jejich zaměstnanec je motivovaný, protože věří, že vyšší motivace má vztah k vyšší

¹ Předchozí verze textu byla přednesena a publikována ve sborníku ke konferenci „Psychologie práce a organizace 2011“ konané 25.–26. 5. 2011 na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity. Děkujeme účastníkům konference za podnětné připomínky.

produktivitě. Někteří zaměstnavatelé však mohou oceňovat i samotný fakt (nebo spíše svoji domněnku), že je někdo motivovaný, aniž by vyžadovali přímou příčinnou souvislost s vyšší produktivitou. Jiná teorie vysvětluje, že více motivovaní jedinci rozvíjejí některé své schopnosti a dovednosti, které pozitivně ovlivňují pracovní produktivitu. Mohou také být více ochotni účastnit se vzdělávacích aktivit nebo pracovat přesčas, což v dlouhodobém horizontu ovlivňuje vyšší jejich výdělek. Dalším přínosem vysoce motivovaných jedinců může být jejich dlouhodobé zaměření se na sebeřízení. Longitudinální studie poukazují na silnou souvislost výděleku s orientací na výzvu (orientation toward challenge) a s vědomím osobní kontroly (sense of personal control) (Dunifon, Duncan, 1998).

Motivace k výkonu

Klíčový koncept v oblasti motivace představuje motivace k výkonu (Achievement motivation), která byla v posledních desetiletích zkoumána jako jeden ze základních osobnostních rysů ovlivňujících pracovní výkonnost a výsledky (Sagie, Elizur, Yamauchi, 1996). Někteří autoři dokonce poukazují na to, že by motivace k výkonu měla být považována za proměnnou nejvíce ovlivňující profesní výkon (Atkinson, 1978 cit. podle Schuler, Prochaska, 2003). V klasických teoriích motivace (např. Vroom, Locke a Latham) byly považovány za nejdůležitější složky ovlivňující motivaci situační faktory a to, jakým způsobem byly tyto faktory jednotlivci interpretovány (Byrne et al., 2004). Nyní se výzkum motivace vrací k myšlence měření motivace na základě rozdílů mezi jednotlivci. V tomto kontextu můžeme za výkonovou motivaci považovat „*tendenci jednotlivce chtít dosáhnout a pracovat na dosahování osobních a profesních cílů představujících výzvu*“ (Byrne et al., 2004, str. 204). Dřívější teorie považovaly motivaci k výkonu za unitární koncept, v současné době se však výzkumná zjištění přiklání k pojetí motivace k výkonu jako multivariantského konceptu (Sagie, Elizur, Yamauchi, 1996; Schuler, Prochaska, 2003). Výkonová motivace je pak tvořena odlišitelnými, na sobě relativně nezávislými složkami.

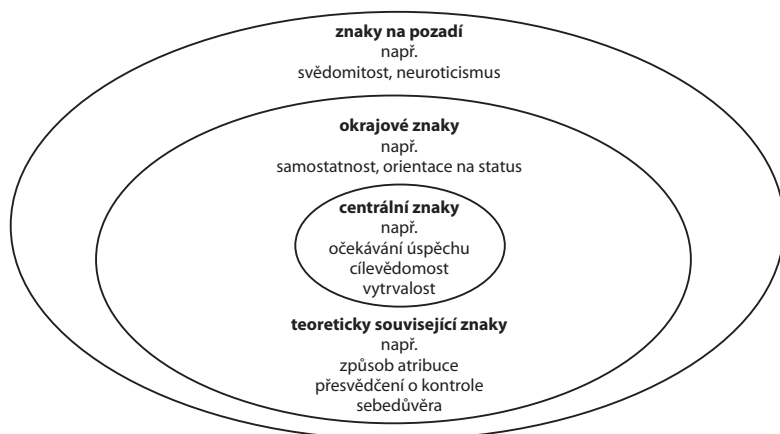
Zkoumána byla také souvislost mezi motivací a osobnostními charakteristikami. Například Komarraju, Karau a Schmeck (2009) se pokusili vysvětlit rozdíly v motivaci vysokoškolských studentů na základě osobnostních rysů Big Five. Vhodnější pro zkoumání motivace k výkonu však mohou být nástroje vytvořené za účelem identifikace individuálních rozdílů, které můžeme pozorovat „napříč“ rysy definovanými Big Five (Schuler, Prochaska, 2003).²

Pro měření motivace k výkonu bylo vytvořeno více než 25 různých nástrojů dotazníkového typu, semi-projektivních technik a objektivních testů zaměřujících se na různé složky motivace k výkonu (Ziegler et al., 2007) – např. holandský PMT (Prestatie-Motivatie-Test), německý LMI (Leistungsmotivations Inventar, anglická verze je označována jako AMI – Achievement Motivation Inventory), Objectivní Achievement Motivation Test (OLMT), Multi-Motive-Grid (MMG) nebo Academic Motivation Scale (AMS).

V našem výzkumu využíváme Dotazník motivace k výkonu (LMI) vytvořený na základě „cibulového“ modelu Schulera a Prochasky (2003). Podle těchto autorů není motivace k výkonu ohraničeným konstruktem, jde spíše o „... *globální orientaci chování, na které*

² Jako tomu je např. v dotazníku LMI použitém v této studii.

se podílejí různorodé aspekty osobnosti...“ (2003, str. 9). Ve svém přístupu srovnali tito autoři dostupné testy motivace a rozlišili celkem asi 100 různých složek výkonové motivace, které pomocí faktorové analýzy seskupili do 17 dimenzí vztahujících se k motivaci k výkonu v profesním kontextu. Tyto dimenze tvoří subškály jimi vytvořeného dotazníku. Jednotlivé dimenze neodpovídají konkrétním možným motivům, ale souvisí s různými specifickými postoji člověka k práci a k výkonu. Slovy autorů se jedná o centrální znaky ovlivňující výkonovou motivaci, okrajové znaky a znaky na pozadí ovlivňující výkonovou motivaci spíše zprostředkovaně jako např. atribuční styl (viz Obr. 1).³



Obr. 1 Cibulový model motivace k výkonu

Souvislost očekávaného výdělku a motivace k výkonu

Mezi proměnné ovlivňující výši budoucího výdělku jsou podle zahraničních studií zařazovány studijní výsledky, obor studia, věk, pohlaví, rasa a získané zaměstnání (Donhardt, 2004). Podle tzv. teorie lidského kapitálu (Human capital theory) jsou kompetence využívané při studiu na vysoké škole tytéž, které absolventi používají v zaměstnání. Certifikační teorie (Certification theory) naopak zdůrazňuje, že vysokoškolský diplom je dokladem o schopnosti jedince vypořádat se s překážkami a je tedy spíše potvrzením snahy a pile (Donhardt, 2004). Předpokládáme, že výkonová motivace a zejména některé její dílčí dimenze mohou mít vztah k očekáváním a požadavkům, které student vysokoškolského studia má vůči svému budoucímu pracovnímu uplatnění. Tento článek popisuje explorativní studii, ve které se snažíme identifikovat ty specifické postoje k práci a výkonu (tedy znaky v pozadí, okrajové a centrální znaky ovlivňující výkonovou motivaci), které jsou prediktorem pro očekávanou uspokojivou mzdu studentů po absolvování vysoké školy. Tedy snažíme se identifikovat, jaké společné postoje k práci a výkonu mají ti studenti, kteří očekávají vyšší/nížší mzdu než ostatní.

Respondenty výzkumu jsou studenti Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity. Masarykova univerzita pravidelně provádí průzkum mezi svými absolventy

³ Seznam všech dimenzí dotazníku LMI je uveden v tabulce.

s cílem zjistit jejich názor na kvalitu vzdělání, které jim bylo univerzitou poskytnuto. Jsou shromážděna data ze dvou dílčích dotazníkových šetření: „Ukončení studia na MU – Ohlédnutí a perspektiva“ (respondenty jsou studenti, kteří v současnosti ukončili studium na univerzitě) a „Uplatnění absolventů MU v praxi“ (respondenty jsou studenti, kteří ukončili vzdělání na univerzitě v akademickém roce 2007–2008). Tato šetření poskytují mezi jinými také informace o nástupních výdělcích absolventů jednotlivých fakult.

Hrubý nástupní výdělek absolventů Ekonomicko-správní fakulty MU (ESF MU) byl v roce 2008 pro muže 23 461 Kč, pro ženy 21 658 Kč (rozdíl 7,7 %) (Nekuda, Sirovátka, 2010). Nejnovější výsledky z roku 2010 udávají pro absolventy ESF MU bez rozlišení pohlaví průměrný hrubý nástupní výdělek 24 786 Kč. Je třeba zdůraznit, že asi polovina absolventů ESF MU směřuje po ukončení studia do soukromého sektoru (služby podnikům, peněžnictví, obchod – celkem 46 % absolventů), menší část absolventů (asi 15 %) vykonává správní činnosti (Nekuda, Sirovátka, 2010).

Nabízí se srovnání s údaji, které poskytují o výši výdělku Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí.⁴ Pro zaměstnance soukromého sektoru v Jiho-moravském kraji je pro kategorii „Ekonomové – vědeckí pracovníci, specialisté, experti“ uváděn medián hrubé měsíční mzdy ve výši 26 406 Kč pro ženy a 35 453 Kč pro muže (RAM, 2011).

Z průzkumu agentury LMC mezi zaměstnavateli v roce 2009 vyplynulo, že průměrný hrubý měsíční výdělek absolventa se v 56 % případů pohybuje mezi 21 000–25 000 Kč a ve 44 % případů spadá do kategorie 26 000–30 000 Kč (LMC, 2009).

Metoda

Výzkumný postup a vzorek

O spolupráci na výzkumu jsme požádali studenty předmětu Psychologie pro ekonomy na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity. Studenti vyplňovali dotazník LMI v rámci semináře zaměřeného na sebepoznání a na psychologické metody poznávání člověka. Po vyhodnocení dotazníku dostali studenti možnost poskytnout anonymně výsledky svého dotazníku na formuláři, který obsahoval také otázku na jejich představu uspokojivé nástupní mzdy. Studenty jsme seznámili s tím, že data budou využita pro výzkum a jako benefit jsme jim nabídli vytvoření orientačních norem, díky kterým se budou moci srovnat s vrstevníky studujícími stejný obor.

Respondenti výzkumu tvoří homogenní skupinu. Jedná se o české a slovenské studenty stejného zaměření (studenti ekonomické fakulty), převážně stejného oboru (podnikové hospodářství) a ve stejné fázi studia (1. ročník). V tuto chvíli žijí převážně na stejném místě (v Brně a v okolí). V rámci výzkumu tedy můžeme sledovat vztah mezi očekávanou mzdou a postojem k práci a k výkonu bez ovlivnění výše zmíněnými vnějšími proměnnými (dle Donhardta, 2004 – obor studia, věk, rasa). Zohledňovat nemusíme ani různost regionů a vliv prestiže mateřské univerzity na očekávání studentů.

Výsledky svého dotazníku nám poskytlo 129 studentů, kteří se zúčastnili semináře, v němž vyplňovali dotazník. Data od tří studentů jsme vyřadili ze zpracování. Dva

⁴ Výpočet je založen na údajích poskytnutých Mzdovým kalkulátorem 2009 dostupným na: <http://www.platy-mzdy.cz/mzdovy-kalkulator-porovnani-platu>. Použitá data jsou poskytnuta ČSÚ a MPSV.

studenti odevzdali neúplné údaje. V případě třetího studenta se jeho očekávaná mzda odchylovala o třináct směrodatných odchylek od průměru, výrazně se lišila od odpovědi ostatních studentů a zkreslovala výsledky statistických testů.

Průměrný věk respondentů je 19,9 let ($SD = 1,1$). Ve vzorku mírně převažují ženy (57,9 %).

Použité metody

Pro zjištění postoje k práci a výkonu jsme použili český překlad Dotazníku motivace k výkonu – LMI (Schuler, Prochaska, 2003 v překladu S. Hoskovcové).⁵ Jedná se o prověřenou metodu zohledňující širokou paletu postojů k práci a výkonu, která má dobré psychometrické charakteristiky. Jednotlivé subškály dotazníku nejsou nezávislé, jsou vnitřně konzistentní,⁶ a dotazník dosahuje vysoké stability v čase.⁷ Sedmáct možných postojů k práci a výkonu je operacionalizováno jako hrubý skór dosažený v sedmnácti subškálách dotazníku LMI.⁸

Do formuláře s výsledky vyplňovali studenti také věk a pohlaví. Další součástí formuláře byla otázka: „Jaká je Vaše představa uspokojiví výše měsíční mzdy, kterou byste chtěl/a po dokončení vysoké školy pobírat (v Kč, v celých korunách).“ Při administraci jsme respondentům upřesnili, že se jedná o hrubou mzdu, a že nás zajímá minimální částka, která by pro ně byla uspokojivá.

Výsledky

Předpokládáme, že postoj k práci a výkonu je relativně trvalá charakteristika, která ovlivňuje očekávání budoucí mzdy (Dunifon, Duncan, 1998). Použili jsme proto regresní analýzu, ve které figurují postoje k práci a výkonu jako prediktory a očekávaná mzda jako závislá proměnná. Jelikož předchozí výzkum (Donhardt, 2004) i naše analýza poukázaly na rozdíl v očekávané mzdě mezi muži a ženami ($M_{\text{muži}} = 32\,877,36$; $SD_{\text{muži}} = 15\,377$; $M_{\text{ženy}} = 27\,869,86$; $SD_{\text{ženy}} = 10\,697,9$; $T(124) = 2,16$; $p = 0,03$), kontrolovali jsme v analýze vliv pohlaví. Nejprve jsme za pomoci parciálních korelací vyjádřili vztah mezi očekávanou uspokojivou mzdou a postoji k práci a výkonu (viz Tab. 1).

Tab. 1 *Parciální korelace očekávané uspokojivé mzdy a postojů k práci a výkonu (N = 126)*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Očekávaná mzda (<i>r</i>)
Očekávaná mzda	29 976,19	13 055,40	
Pohlaví (0 muž / 1 žena)			-0,16
Výtrvalost	44,42	9,38	0,02

⁵ Dotazník je podrobněji popsán výše v kapitole Motivace k výkonu.

⁶ Autoři uvádějí hodnoty Cronbachova α v rozmezí 0,68–0,86. Škály nedosahující hodnoty $\alpha = 0,7$ jsou škály Internality ($\alpha = 0,68$) a Samostatnost ($\alpha = 0,69$) (Schuler, Prochaska, 2003).

⁷ Test-retest analýza: $r_{tt} = 0,86$ (Schuler, Prochaska, 2003).

⁸ Názvy subškál jsou uvedeny v Tab. 1. Podrobnější popis subškál je k dispozici v Schuler, Prochaska, 2003.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Očekávaná mzda (<i>r</i>)
Dominance	48,59	9,43	0,24
Angažovanost	38,35	11,28	-0,14
Důvěra v úspěch	48,22	8,95	-0,02
Flexibilita	47,53	8,24	0,04
Flow	48,19	9,10	0,06
Nebojácnost	39,83	11,14	0,02
Internalita	49,89	6,83	-0,06
Kompenzační úsilí	51,38	8,32	0,07
Hrdost na výkon	57,15	6,68	-0,21
Ochota učit se	44,10	8,01	-0,14
Preference obtížnosti	39,43	9,70	-0,05
Samostatnost	43,80	9,44	-0,04
Sebekontrola	44,75	9,84	0,08
Orientace na status	55,37	8,86	0,01
Soutěživost	49,10	10,04	0,28
Cílevědomost	46,21	8,97	0,10

Následně jsme do lineárního regresního modelu vložili jako prediktory všechny znaky (postoje k práci a výkonu), u kterých analýza ukázala možný vztah s očekáváním mzdy. V prvním kroku jsme do modelu vložili jen ty znaky, u nichž korelační koeficient převyšoval 0,2 (Soutěživost, Dominance, Hrdost na výkon), ve druhém kroku i ty znaky, u nichž byl korelační koeficient vyšší než 0,1 (navíc ještě Ochota učit se, Angažovanost, Cílevědomost a dichotomickou proměnnou Pohlaví).

Z výsledku regresní analýzy (viz Tab. 2) vyplývá, že prediktorem očekávané výše mzdy jsou pozitivně Dominance a Soutěživost a negativně Hrdost na výkon, které byly analyzovány již v prvním kroku. Model tvořený těmito třemi znaky má dobré prediktivní schopnosti (ANOVA: $F(3; 122) = 11,22; p < 0,001$) a přidání dalších znaků jej již příliš nevylepší.

Tab. 2 *Postoje k práci a výkonu jako prediktory očekávání uspokojivé mzdy po nástupu do zaměstnání*

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β
1. krok			
Soutěživost	488,50	131,74	0,38***
Dominance	399,31	126,03	0,29**
Hrdost na výkon	-594,67	192,93	-0,30**

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β
2. krok			
Soutěživost	447,81	131,68	0,34***
Dominance	422,26	133,24	0,31**
Hrdost na výkon	-439,94	208,31	-0,22*
Ochota učit se	-277,50	153,62	-0,17
Angažovanost	-118,61	122,26	-0,10
Cílevědomost	168,45	145,36	0,12
Pohlaví (0 = muž / 1 = žena)	-3 665,44	2 192,92	-0,14
Poznámka: $R^2 = 0,22$ 1. krok; $\Delta R = 0,05$ 2. krok; *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$			

Diskuse

Průměrná představovaná uspokojivá hrubá nástupní mzda respondentů je o 5190,19 Kč vyšší, než je v současné době průměrná nástupní mzda absolventů Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity (Nekuda, 2010). Očekávaná uspokojivá výše mzdy je také o něco vyšší než průměrný měsíční výdělek absolventa v České republice (LMC, 2009) a odpovídá přibližně mediánu hrubé měsíční mzdy ekonomů v Jihomoravském kraji (RAM, 2011). Vzhledem k tomu, že studenti 1. ročníku budou vysokou školu absolvovat v horizontu 2–7 let, jsou vzhledem k inflaci jejich očekávání reálná.

Z výsledků analýzy vyplývá, že z postojů k práci a výkonu predikuje očekávání uspokojivé nástupní mzdy studentů nejvíce soutěživost. Jedince skórující vysoko na škále soutěživost popisují Schuler a Prochaska (2003) jako osoby, které vyhledávají srovnávání s ostatními a snaží se být lepší než ostatní. Tito lidé mohou brát výši mzdy jako měřítko úspěšnosti v životě. V budoucnosti je bude uspokojovat vyšší mzda než ostatní, protože chtějí být úspěšnější než ostatní. Schuler a Prochaska (2003) poukazují také na slabou interkorelaci dimenzí Soutěživost a Preference obtížnosti. Tato souvislost může souviset s výsledky Dunifona a Duncana (1998), kteří ve své longitudinální studii zjistili, že „*orientace na výzvu predikovala výši budoucích příjmů stejně dobře jako vzdělání a byla tedy významným prediktorem budoucího příjmu*“ (str. 40).

Druhým zjištěným prediktorem je dominance. Dominantní lidé mají tendenci ovlivňovat druhé lidi a zaujímat vedoucí pozici (Schuler, Prochaska, 2003). Jedná se tedy o lidi, které by v budoucnosti pravděpodobně uspokojovala vedoucí-manažerská pozice. Vzhledem k tomu, že manažerské pozice jsou spojeny s vyššími příjmy, očekávají patrně dominantní lidé vyšší uspokojivý příjem než ostatní.

Očekávání uspokojivé měsíční mzdy predikuje (negativně) také hrdost na výkon. Lidi hrdé na výkon uspokojuje, pokud podají maximální výkon, pokud v práci dosáhnou úspěchu (Schuler, Prochaska, 2003). Pro tyto osoby tedy nejsou ani tak důležité peníze, jako spíše výsledky, kterých ve své práci dosáhnou. To může být důvodem, proč lidi hrdé na výkon uspokojí i nižší měsíční příjem.

Překvapivé může být, že se mezi prediktory očekávané uspokojivé mzdy nevyskytují cílevědomost a orientace na status. Domníváme se, že důvodem absence cílevědomosti je zejména to, že se cílevědomé osoby snaží naplňovat dlouhodobé plány (Schuler, Prochaska, 2003) a není tedy z jejich pohledu podstatné, jaké budou jejich příjmy po dokončení školy. Je možné, že by očekávali ve srovnání s ostatními signifikantně vyšší příjmy v době vrcholu své kariéry.

Orientace na status souvisí se snahou získat důležitou roli v sociálním prostředí, mít odpovědnou pozici (Schuler, Prochaska, 2003). Lidé orientovaní na status mohou možná dosáhnout vysokého statusu pomocí bohatství, zároveň ale získat vysoký společenský status také méně výdělečnou činností, za kterou si zaslouží společenské uznání. To je možné si zasloužit například v pomáhajících profesích, ve kterých je ale třeba očekávat nižší příjmy, než v soukromé sféře.

Je možné, že v případě odlišného vzorku (např. u studentů takového oboru, kde všichni studenti plánují pracovat v pomáhající profesi nebo kde naopak nechce žádný student pracovat v pomáhající profesi) by byly i výsledky analýz odlišné. Homogenní vzorek studentů úvodních ročníků jedné ekonomické fakulty nám umožnil zkonstatnit možné intervenující proměnné, na druhou stranu omezuje možnost zobecňovat výsledky na širší populaci. Cílem našeho výzkumu ale nebylo potvrzovat obecně platné teorie, ale pouze prozkoumat vztah mezi postoji k práci a výkonu a očekáváním uspokojivé budoucí mzdy. Chtěli jsme odhalit vztahy, které pak bude možné podrobit podrobnějšímu zkoumání – například na odlišném vzorku.

LITERATURA

- Busato, V. V., Prins, F. J., Elshout, J. J., Hamaker, C. (2000). Intellectual ability, learning style, personality, achievement motivation and academic success of psychology students in higher education. *Personality and Individual Differences*, 29(6), 1057–1068.
- Byrne, Z. S., Mueller-Hanson, R. A., Cardador, J. M., Thornton, G. C. (2004). Measuring achievement motivation: tests of equivalency for English, German, and Israeli versions of the achievement motivation inventory. *Personality and Individual Differences*, 37(1), 203–217.
- Donhardt, G. L. (2004). In search of the effects of academic achievement in postgraduation earnings. *Research in Higher Education*, 45(3), 271–284.
- Dunifon, R., Duncan, G. J. (1998). Long-run effects of motivation on labor-market success. *Social Psychology Quarterly*, 61(1), 33–48.
- Komarraju, M., Karau, S. J., Schmeck, R. R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 47–52.
- LMC (2009). *Absolventi VŠ na trhu práce 2009*. [Vyhledáno 20. 4. 2011 na http://www.lmc.eu/fileadmin/user_files/LMCeu/MARCOM/PR_pdf/press_kit_final.pdf]
- Nekuda, J. (2010). *Ukončení studia na Masarykově univerzitě – ohlédnutí a perspektiva 2010*. Brno: Masarykova univerzita. [Vyhledáno 30. 4. 2011 na <http://www.muni.cz/general/evaluation/graduates?lang=cs>].
- Nekuda, J., Sirovátka, T. (2010). *Uplatnění absolventů Masarykovy univerzity 2007–2008 v praxi*. Brno: Masarykova univerzita. [Vyhledáno 30. 4. 2011 na <http://www.muni.cz/general/evaluation/graduates?lang=cs>].
- RAM (2011). *Mzdový kalkulátor*. [Vyhledáno 3. 5. 2011 na <http://www.platy-mzdy.cz/mzdovy-kalkulator-porovnani-platu>].
- Sagie, A., Elizur, D., Yamauchi, H. (1996). The structure and strength of achievement motivation: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 431–444.
- Schuler, H., Prochaska, M. (2003). *Dotazník motivace k výkonu – LMI*. Praha: Testcentrum.
- Ziegler, M., Schmidt-Atzert, L., Buhner, M., Krumm, S. (2007). Fakability of different measurement methods for achievement motivation: questionnaire, semi-projective, and objective. *Psychology Science*, 49(4), 291–307.

ECONOMICS STUDENTS' ATTITUDES TOWARDS WORK AND ACHIEVEMENT IN RELATION TO EXPECTED EARNINGS

J. PROCHÁZKA, V. KULHAVÝ

ANNOTATION

The study deals with attitudes of economics students towards work and achievement in relation to expected satisfactory earnings after having finished university studies. The research sample consisted of 129 students of bachelor study programme from a Czech faculty of economics. The students were given the Achievement Motivation Inventory (AMI) whose dimensions were used as predictors of expected satisfactory earnings. The expected satisfactory earnings were determined via a questionnaire. According to results of the regression analysis the positive predictors include dominance and competitiveness and negative predictors involve pride on productivity. The character of the study is exploratory. The results need to be followed by studies using different samples to gain further generalization.

Key words: achievement motivation, Achievement Motivation Inventory (AMI), students' attitudes, expected earnings

EINSTELLUNG DER WIRTSCHAFTSSTUDENTEN ZUR ARBEIT UND LEISTUNG IM BEZUG ZUR ERWARTUNG EINER BESTIMMTEN LOHNHÖHE

J. PROCHÁZKA, V. KULHAVÝ

ABSTRAKT

Die Studie zielt auf den Bezug der Einstellung der Wirtschaftsstudenten zur Arbeit und Leistung und deren Erwartung eines befriedigenden Lohnes nach dem Studienabschluss. Die Stichprobe besteht aus 129 Studenten jüngerer Jahrgänge einer tschechischen Wirtschaftsfakultät. Die Studenten bearbeiteten das Leistungsmotivationsinventar (LMI), dessen Dimensionen für die Vorhersage der Erwartungen eines befriedigenden Lohnes in der Zukunft benutzt wurden. Die Erwartung eines zukünftigen befriedigenden Lohnes wurde mit einem Fragebogen erkundet. Die Ergebnisse einer Regressionsanalyse zeigen, dass gute positive Prädiktoren eines erwarteten befriedigenden Lohnes Dominanz und Wettbewerbsorientierung sind. Eine negative Vorhersage bietet der Leistungsstolz. Die Studie hat einen explorativen Charakter. Für eine allgemeine Aussage müssten weitere Stichproben untersucht werden.

Schlüsselwörter: Leistungsmotivation, Leistungsmotivationsinventar (LMI), Einstellungen der Studenten, erwarteter Lohn

Mgr. Ing. Jakub Procházka, Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, Katedra podnikového hospodářství, jak.prochazka@mail.muni.cz

Bc. Ing. Viktor Kulhavý, Ph.D., MSLS, Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, Katedra podnikového hospodářství, kulhavy@econ.muni.cz.