

## **Abstrakt**

Ústředním tématem diplomové práce jsou psychosociální prediktory pracovního wellbeingu. Obsahem literárně přehledové části je definice pracovního wellbeingu a představení teorií zaměřujících se na popis způsobu, jakým psychosociální prediktory pracovní wellbeing ovlivňují. Zvláštní pozornost je věnována především teorii Job Demands-Resources (JD-R), jejímu vývoji a fungování. Následně je představen dotazník Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Cílem výzkumné části práce je kvantitativně ověřit JD-R teorii na reprezentativním datovém vzorku české pracující populace za použití dotazníku COPSOQ a strukturálního modelování. Výsledky potvrzují základní hypotézy JD-R teorie. Mezi ně patří rozdělení psychosociálních prediktorů na pracovní zdroje a nároky a jejich schopnost predikovat engagement a stres. Potvrzena je i schopnost engagementu a stresu predikovat pracovní spokojenost. Nepotvrdil se efekt self-efficacy na pracovní spokojenost. Následně jsou explorativně sledovány rozdíly ve fungování modelu mezi pohlavími, pracovními sektory a mezi manažery a podřízenými. Analýzy potvrzují robustnost modelu, ale i rozdíly ve fungování psychosociálních faktorů napříč různými skupinami a pracovními prostředími. Tato práce přispívá k lepšímu pochopení pracovních nároků a zdrojů v českém prostředí. Tyto výsledky mohou být podkladem pro další výzkum nebo intervence zaměřené na konkrétní rizikové oblasti jednotlivých skupin.

## **Klíčová slova:**

Pracovní zdraví; Job Demands-Resources; JD-R; Copenhagen Psychosocial Questionnaire; COPSOQ; Pracovní angažovanost; Stres