

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Spokojenost zaměstnanců a hrozba nezaměstnanosti

Bc. Andrea Lupačová

**Diplomová práce
2010**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Andrea LUPAČOVÁ**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**

Název tématu: **Spokojenost zaměstnanců a hrozba nezaměstnanosti**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

- Definice nezaměstnanosti a zaměstnanosti
- Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR a Pardubickém kraji
- Faktory ovlivňující nezaměstnanost
- Hrozba a vývoj nezaměstnanosti v době finanční krize
- Analýza problému ve vybrané instituci
- Závěry, možnosti, optimalizace

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů, Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3
BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I.: Psychologie a sociologie řízení, Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-169-0
BUCHTOVÁ, B. a kol.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, Havlíčkův Brod: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8
European employment and the Czech republic: basic documents: Prague: Ministry of labour and social affairs, 2003. ISBN 80-86552-48-9
GREGAR, A.: Personální řízení I., Zlín: Vysoké učení technické, 1999. ISBN 80-214-1500-2
GOWLAND, D.: Makroekonomie, Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85865-22-X
KOVÁČOVÁ, E.: Teória a politika zamestnanosti, Bratislava: Vysoká škola ekonomická, 1992. ISBN 80-225-0352-5
MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3
PAUKNEROVÁ, D.: Psychologie pro ekonomy a manažery, Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1706-9
SINCLAIR, P.: Unemployment Economic Theory and Evidence, Oxford: Basic Blackwell, 1987. ISBN 063114093X


Vedoucí diplomové práce: PhDr. Josef Duplinský, CSc.
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: 30. června 2009

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2010


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


Ing. Robert Baňa, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. srpna 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 26.4.2010

Andrea Lupačová

Poděkování

Chtěla bych touto cestou poděkovat PhDr. Josefu Duplinskému, Csc. za cenné rady a připomínky, které mi poskytl při vypracování této diplomové práce

ANOTACE

Práce se zaměřuje na hodnocení pracovní spokojenosti zaměstnanců a posuzuje hrozbu ztráty zaměstnání vzhledem k současné ekonomické situaci. Popisuje historický vývoj nezaměstnanosti v České republice a dále vysvětluje některé základní pojmy související s tématem zaměstnanosti a zjišťování pracovní spokojenosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

pracovní spokojenost, nezaměstnanost, zaměstnanost, dotazníky

TITLE

The Contentment of Employees and the Treat of Unemployment

ANNOTATION

The work focuses on ranking of the job contentment of employees and views the treat of unemployment according to current economic situation. It describes historical trend of unemployment in Czech republic and it explains some basic notions associated with the topic of employment and the detection of job contentment.

KEY WORDS

job contentment, uneployment, employment, questionnaires

Obsah

Úvod	8
1 Definice nezaměstnanosti a zaměstnanosti.....	9
1.1 Kdo je nezaměstnaný a kdo jen nepracuje.....	9
1.2 Typy nezaměstnanosti	12
1.2.1 Frikční nezaměstnanost	12
1.2.2 Strukturální (a technologická) nezaměstnanost.....	13
1.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost	14
1.2.4 Skrytá nezaměstnanost	15
1.3 Neúplná zaměstnanost, „job stagnation“ a nepravá zaměstnanost.....	15
1.4 Míry nezaměstnanosti.....	16
1.5 Problém plné zaměstnanosti a přirozené míry nezaměstnanosti	19
1.6 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost.....	20
2 Historický vývoj nezaměstnanosti v České republice a Pardubickém kraji.....	22
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR	22
2.2 V letech 1993 - 2008	22
2.3 Vývoj nezaměstnanosti v Pardubickém kraji	23
3 Vývoj a hrozba nezaměstnanosti v době finanční krize	26
3.1 Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých čtvrtletích roku 2009	26
3.1.1 První čtvrtletí 2009	26
3.1.2 Druhé čtvrtletí 2009.....	26
3.1.3 Třetí čtvrtletí 2009	27
3.1.4 Čtvrté čtvrtletí 2009.....	27
3.2 Nezaměstnanost v době finanční krize	28
3.2.1 Rok 2008	28
3.2.2 Rok 2009	29
4 Definice a zjišťování pracovní spokojenosti	30
4.1 Teorie pracovní spokojenosti.....	30
4.1.1 Jednofaktorová teorie	30
4.1.2 Dvoufaktorová teorie	32
4.2 Měření pracovní spokojenosti	35
4.3 Nejčastěji používané dotazníky	39
4.3.1 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).....	39
4.3.2 Job Satisfaction Scala (sestavený Wernimontem).....	39
4.3.3 Porter's Need Satisfaction Questionnaire.....	40
4.3.4 Brayfield-Rothe Job Satisfaction Blank	41
4.3.5 General Motor Faces Scale.....	41
4.3.6 Job Dimensions Inventoery (sestrojený P. C. Smithovou).....	42
4.3.7 Škála OAZ (Jurovský)	42
4.3.8 Škála zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ).....	42
5 Dotazníkové šetření ve společnosti Služby města Pardubic, a. s.	44
5.1 O společnosti Služby města Pardubic, akciová společnost	44
5.1.1 Základní údaje o společnosti	44
5.1.2 Organizační schéma společnosti	46
5.2 Dotazníkové šetření	47
5.2.1 Struktura zaměstnanců společnosti.....	47
5.2.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	48
5.2.2.1 Hodnocení pracovní spokojenosti	50
5.2.2.2 Zjišťování strachu ze ztráty zaměstnání	52

5.2.2.3	Zjišťování kladných a záporných stránek práce	53
5.2.3	Výsledky dotazníku podle pohlaví	55
5.2.3.1	Hodnocení pracovní spokojenosti	56
5.2.3.2	Zjišťování míry strachu ze ztráty zaměstnání.....	59
5.2.3.3	Zjišťování kladných a záporných stránek práce	59
5.2.4	Výsledky podle vzdělání	63
5.2.4.1	Hodnocení pracovní spokojenosti	64
5.2.4.2	Zjišťování míry strachu ze ztráty zaměstnání.....	67
5.2.4.3	Zjišťování kladných a záporných stránek práce	68
5.2.5	Výsledky podle věku	71
5.2.5.1	Hodnocení pracovní spokojenosti	72
5.2.5.2	Zjišťování míry strachu ze ztráty zaměstnání.....	75
5.2.5.3	Zjišťování kladných a záporných stránek práce	76
5.2.6	Výsledky podle doby práce pro firmu	79
5.2.6.1	Zjišťování pracovní spokojenosti	81
5.2.6.2	Zjišťování míry strachu ze ztráty zaměstnání.....	83
5.2.6.3	Zjišťování kladných a záporných stránek práce	84
6	Shrnutí	88
	Závěr	91
	Literatura	92
	Seznam tabulek.....	95
	Seznam grafů	97
	Seznam obrázků.....	98
	Přílohy	99
	Příloha č. 1: Dotazník	100

Úvod

Problematika spokojenosti zaměstnanců a hrozba nezaměstnanosti jsou stále velice aktuální témata zejména kvůli současné ekonomické situaci. Každý zaměstnavatel řeší otázky spokojenosti svých zaměstnanců, zajištění dobrého pracovního prostředí a vytvoření kvalitního pracovního týmu. Každý člověk ale disponuje jinými vlastnostmi ovlivněnými jeho pohlavím, vzděláním nebo věkem, které mají vliv na jeho vnímání pracovní spokojenosti a pocit ohrožení v práci.

A právě tyto názory se promítají v této diplomové práci, která je zaměřena na zjišťování spokojenosti zaměstnanců a jejich obavy ze ztráty zaměstnání.

Teoretická část diplomové práce vysvětluje pojmy jako je zaměstnanost a nezaměstnanost. S tím souvisí dále uvedená analýza vývoje míry nezaměstnanosti v České republice a v Pardubickém kraji. Vzhledem k současné ekonomické situaci je zde také stručně popsán vývoj nezaměstnanosti v době finanční krize, tedy v letech 2008 a 2009. Jako podklad pro praktickou část je zde uvedena také kapitola o charakteristice a měření pracovní spokojenosti. Mezi nejčastější metody zjišťování spokojenosti zaměstnanců patří dotazníkové šetření. V této kapitole také uvádím několik nejčastěji používaných dotazníků od světových autorů jako jsou Vernimont, Smithová nebo Jurovský. Vzhledem k tomu, že jsem chtěla do svého průzkumu zahrnout také otázky na současnou ekonomickou situaci a strach ze ztráty zaměstnání, nevyhovoval mi ani jeden z uvedených dotazníků a musela jsem si vytvořit dotazník vlastní, který připojuji v příloze této práce.

Cílem je tedy pomocí písemného dotazníkového šetření analyzovat, jak jsou zaměstnanci společnosti Služby města Pardubic, a. s. spokojeni s pracovním prostředím, druhem vykonávané práce a vztahy na pracovišti a zároveň, jak moc se obávají ztráty zaměstnání. Otázky jsou koncipovány tak, aby podaly ucelený obraz o tom, jak jsou zaměstnanci se svou pozicí spokojeni. Výsledky šetření jsou uváděny v tabulkách a doplněny komentářem, případně grafem pro větší názornost. V další analýze jsou pak pro srovnání respondenti rozdělení podle pohlaví, věku, vzdělání a doby zaměstnání u společnosti.

Na závěr by mělo být uvedeno shrnutí výsledků zjištěných průzkumem ve firmě a případně návrhy opatření pro zlepšení spokojenosti jejich zaměstnanců.

1 Definice nezaměstnanosti a zaměstnanosti

1.1 Kdo je nezaměstnaný a kdo jen nepracuje

Jak uvádí Mareš (1994), ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání (v anglické literatuře se s tím může čtenář setkat jako s rozlišením mezi „work“ a „job“ jako zaměstnáním poskytujícím výdělek). Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle (např. hobby). Jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost. Ta je tedy nikoliv protikladem práce, ale zaměstnanosti. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani „nemít příjem ze zaměstnání“. Nemít příjem z trhu práce ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky. Jaká kritéria máme vlastně pro zařazení osob mezi nezaměstnané? Někteří autoři konstatují, že nezaměstnanost je arbitrární a subjektivní pojem, který lze jen obtížně přesně měřit. Přes mnohé rozdíly lze však při různém vymezování nezaměstnanosti přece jen najít obecnou shodu alespoň v tom, že jde o aproximaci aktuálního počtu současně:

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale
- jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézajících přiměřené zaměstnání)

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě. Definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. Byť i jen na částečný úvazek. Negativní definice nezaměstnanosti vůči zaměstnanosti současně sugeruje i předpoklad, že je nenormálním stavem oproti normální trvalému regulárnímu zaměstnání. Alespoň v případě každého práceschopného jedince, který není ani příliš

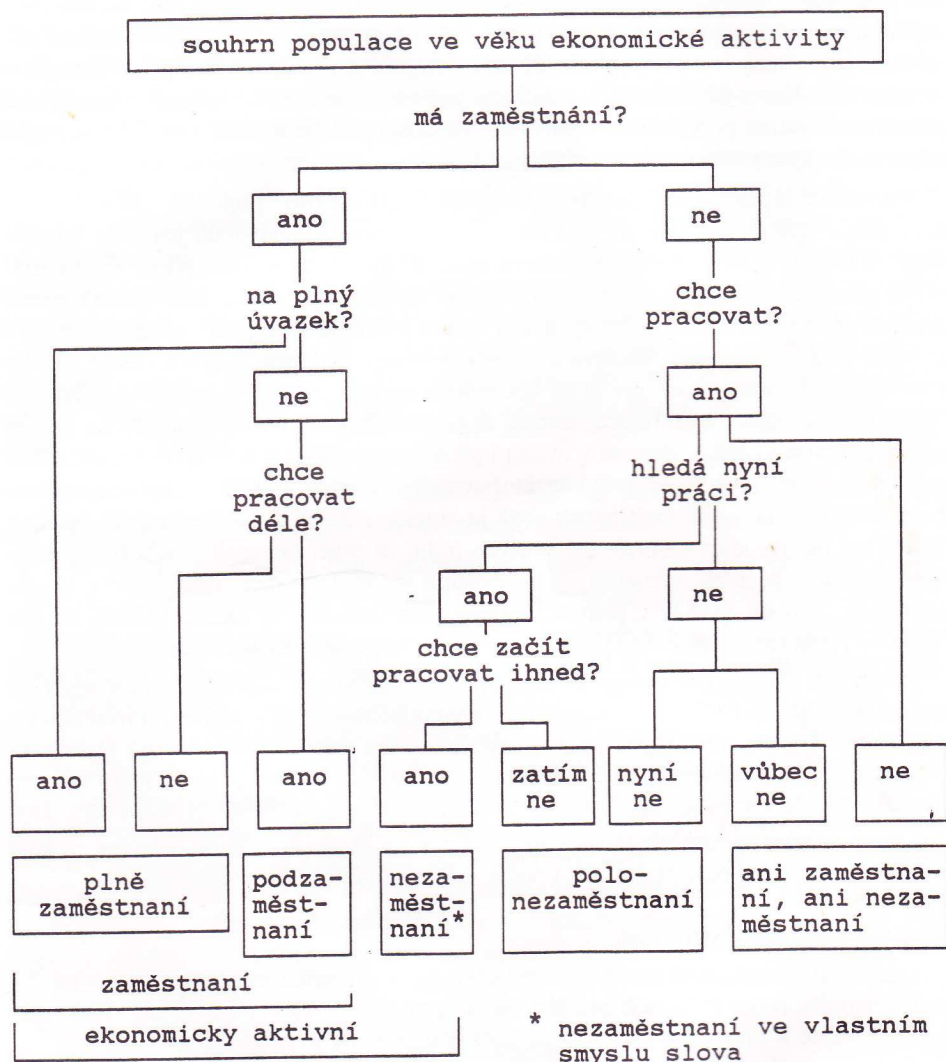
mladý, ani příliš starý nebo nemocný, nebo není zatížen péčí o rodinu způsobem znemožňujícím mu ze zásady placené zaměstnání přijmout. Společnost očekává, že takový jedinec bude usilovat o udržení stálého zaměstnání a v případě jeho ztráty o získání nového zaměstnání v co nejkratší možné době aktivním hledáním.

V oficiálních statistikách je ovšem „hledání práce“ jako kritérium bráno obvykle benevolentně. Za známku zájmu o práci je často považována i jedna návštěva potenciálního zaměstnavatele nebo jedna písemná žádost či odpověď na inzerát v měsíci. Toto vymezení nezaměstnanosti se v hrubých rysech ustálilo již v prvních desetiletích minulého století. Například Peterka (1934, str. 29) definuje nezaměstnanou osobu (ve smyslu instituce pojištění proti nezaměstnanosti) „jako práce schopnou osobu, nemající vlády nad výrobními prostředky, nucenou hledat obživu pracovní smlouvou, která práci pozbyla a nemůže nalézt z důvodů objektivních, tj. mimo její osobu ležících novou práci přiměřenou svému pravidelnému povolání, za mzdu v době a místě obvyklou a aspoň svým nezbytným potřebám odpovídající“.

Všimněme si, že se zde objevuje požadavek „objektivnosti“ překážek, jež vyhledání nové práce ztěžují, ale také již i uznání práva přijmout novou práci jen je-li „přiměřená“ (i když o vymezení přiměřenosti se mohou vést a vedou stále spory). Co to znamená přiměřená práce, je obvykle stanoveno legislativně, stejně jako rozsah práva odmítat práci nepřiměřenou. Ve významu tohoto pojmu je však jistá vůle a akceptace i určitých osobních důvodů, spočívajících někdy v neochotě pracovat všeobecně, někdy v neochotě přijmout jakoukoliv práci bez ohledu na její charakter, respektive práci nevýhodnou z hlediska kvalifikace, životní zkušenosti nezaměstnané osoby či ve vztahu k nabízené výši výdělků. Bere se v úvahu i přiměřenost místa práce nového zaměstnání s ohledem na bydliště člověka. Od nezaměstnaného se tak nevyžaduje, aby se za novou prací stěhoval na velké vzdálenosti, což je situace odlišná například od 19. století. Tehdy byl pohyb nejen jedinců, ale i celých rodin za prací (alespoň v určitých dělnických vrstvách) běžnější záležitostí, a to nejen u sezónních prací. Tak, jak to popisuje např. Matějček (1982) v případě dělníků převážejících na kárách (říkalo se jim „kárníci“) svůj majetek i své rodiny z místa na místo po severních Čechách.

Použití tří kritérií pro vymezení situace nezaměstnanosti vytváří možnost různých situací podle jejich vzájemných kombinací, charakterizovaných rozdílnou mírou ekonomické aktivity ve vztahu k placenému zaměstnání. Jen jedna z těchto situací je charakteristická pro nezaměstnanost ve vlastním slova smyslu. Schematicky se takto pokusil klasifikovat různé možné stavy osob ve vztahu k zaměstnání Sinclair (1987).

Obrázek 1: Vymezení skupin osob vůči zaměstnání¹



I když si takto nezaměstnanost v hrubých rysech vymežíme, bude užitečné rozlišit její různé stavy jak podle příčin, tak i podle některých dalších charakteristik.

¹ Sinclair, P.: Unemployment: Economic Theory and Evidence. Basil Blackwell, Oxford 1987

1.2 Typy nezaměstnanosti

Převážná většina ekonomů rozlišuje 4 typy nezaměstnanosti, a to: frikční, sezónní, cyklickou a strukturální.

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Kováčová (1990) tvrdí, že frikční nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, když pracovníci mění zaměstnání a jako noví pracovníci hledají svoje původní zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je normální vedlejší produkt volného trhu práce. Takováto nezaměstnanost předpokládá, že existuje zaměstnání pro frikčně nezaměstnané na místních trzích práce, kde žijí a pro které jsou kvalifikováni, avšak ještě se vzájemně (pracovník – zaměstnání) nenašli.

Mareš (1994) uvádí, že se v každém okamžiku na trhu práce vyskytuje, v důsledku mobility pracovníků, na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu, nazývaného „frikční nezaměstnanost“.

Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat. Mohou být ovlivněny i strukturou pracovního trhu či podmínkami nezaměstnanosti. Je logické, že čím je přijatelnější systém podpor sociálního státu v nezaměstnanosti (welfare state benefits), tím více se prodlužuje čas hledání práce. Vyšší příspěvky v nezaměstnanosti vedou ke zvyšování té úrovně mzdy, při které je pracovník ochoten nabízené zaměstnání akceptovat. Doba průměrného trvání jednotlivých případů frikční nezaměstnanosti roste i s růstem obecných aspirací pracovníků (nejen na výši mzdy, ale i na charakter práce, pracovní prostředí, dobu dojíždění do zaměstnání, apod.). Prodlužování případů frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci. To se týká jak jejich profesionálních struktur, tak i struktur geografických. Může to však být dáno i malou vzájemnou

informovaností subjektů na straně poptávky (zaměstnavatelů o volných osobách) a nabídky (pracovníků o volných pracovních místech).

1.2.2 Strukturální (a technologická) nezaměstnanost

Podle Kováčové (1990) má strukturální nezaměstnanost méně přesné ohraničení. Znamená všeobecný problém vztahu „kvalifikace a umístění“ mezi prací a pracovníky. Tento typ nezaměstnanosti neexistuje proto, že počet volných míst je menší než počet osob hledajících zaměstnání, ale proto, že kvalifikace, kterou vyžadují tato zaměstnání či geografické umístění volných zaměstnání jsou jiné než nabídka pracovní síly.

„Vedle běžné změny zaměstnání, která je jádrem frikční nezaměstnanosti, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví (zároveň může náhle a definitivně mizet řada povolání s nimi spojených) a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Také se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje (buď pracovní síla s těmito charakteristikami na trhu práce není, nebo není zrovna tam, kde je po ní poptávka). Pak se hovoří o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce (indikátorem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a současně výskyt značného počtu volných míst, stejně jako například i růst průměrné délky nezaměstnanosti a současně prodlužování doby, během níž se nedaří obsadit značné množství volných pracovních míst). Projevuje se v přetrvávající disproporcii mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. Především pak vyšší nezaměstnanost osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.

Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat (do jisté míry se kryje s frikční nezaměstnaností, zvláště při malém rozsahu pohybu či při rychlém obratu pracovní síly mezi odvětvími). Jsou-li rušena pracovní místa v některém odvětví, přechází

část pracovní síly do nových dynamičtěji se rozvíjejících odvětví. Není to však jednoduché. Jednak tato odvětví mohou být dislokována mimo oblast útlumových odvětví, jednak mohou mít rozdílné požadavky na kvalifikaci pracovníků. Přesun práce z odvětví do odvětví je dán v první řadě poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím i po množství osob toto zboží vyrábějících. Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (někdy se tato nezaměstnanost označuje jako technologická). Je tedy dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje.

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí. Tento osud potkal řadu profesí, které byly v průmyslové společnosti považovány dlouhá léta za vysoce kvalifikované a elitní, s vysokou prestiží. Jak poznamenává Hayek (1990), známe všichni tragickou situaci vysoce kvalifikovaných lidí, jejichž tvrdě získaná dovednost ztratila náhle svou hodnotu vinou vynálezu, který zbytku společnosti přináší velké výhody. Někteří autoři konstatují, že strukturální nezaměstnanost (zejména technologická), spojující současně vysokou nezaměstnanost a nedostatečnou nabídku kvalifikované pracovní síly pro volná místa, je charakteristická právě pro vyspělé průmyslové země na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti

1.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v recesi), hovoří se o nezaměstnanosti cyklické. Je to vlastně klasický model nezaměstnanosti, charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek století dvacátého. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky (demand-deficient unemployment), což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. V minulosti byla například dosti rozšířena „zimní“ sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Sezónní nezaměstnaností mohou být ovšem postiženy i služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je pro zemědělské oblasti.

1.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Existuje i tzv. skrytá (hidden) nezaměstnanost. V této souvislosti se někdy hovoří i o tzv. skryté pracovní síle (hidden labour force), čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.). Jde často svým rozsahem o významné počty osob. Podněty k tomu, aby se nezaměstnaní registrovali na pracovních úřadech, jsou totiž jen omezené (ani požadavek této registrace jako podmínka vzniku oprávnění k pobírání podpory v nezaměstnanosti není ve všech zemích univerzální). O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem), které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce (patří sem například předčasné odchody do důchodu). V této souvislosti je třeba připomenout i benevolenci zaměstnavatelů k absencím pro nemoc. Tento jev byl koncem 80. let markantní např. v Nizozemí.

1.3 Neúplná zaměstnanost, „job stagnation“ a nepravá zaměstnanost

Vedle nezaměstnanosti existuje i to, co někteří autoři nazývají neúplná zaměstnanost (under-employment). Totiž existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby. Specifickou formou (protože zachycuje pracovníky plošně) jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení pracovních hodin (spolu s proporcionálním poklesem výdělku) tak, aby trh práce absorboval především mladé nezaměstnané. V posledních letech tyto nové formy zaměstnaneckých poměrů nabývají značného rozšíření jak v zemích ES, tak i v USA. Na začátku 90. let pracovala v zemích

OECD na zkrácenou pracovní dobu více než čtvrtina všech pracovníků. Práce na zkrácenou dobu představuje značnou sociální změnu, i když se zatím dotýká z valné části jen určitých sociálních kategorií. Především je dnes v západní Evropě typickou formou zaměstnávání žen, zejména žen nově vstupujících na trh práce. V řadě případů se pracovně právní a sociálně právní postavení osob se zkrácenou pracovní dobou neliší od těch, která jsou charakteristická pro tradiční formu zaměstnávání na plný úvazek. Část takto zaměstnaných osob se však ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení a neúplná zaměstnanost je někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek. Práce na zkrácený pracovní úvazek a sdílení pracovního místa neznamená jen více umístěných osob, ale pro zaměstnavatele také snížení mzdových nákladů (vyločením ze sociálního pojištění a zaměstnaneckých výhod) a větší flexibilitu (větší volnost propouštění a najímání pracovníků) pracovní síly při organizačních a technických změnách.

Hovoříme-li o nezaměstnanosti, musíme se dotknout i tzv. *nepravé nezaměstnanosti*. Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci (eventuelně přijmout práci odmítají), jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice. Je třeba zmínit se též o jevu, který s nezaměstnaností souvisí. Totiž o tzv. „job stagnation“, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání.

1.4 Míry nezaměstnanosti

Je logické, že je snaha, zejména z praktických důvodů, nezaměstnanost měřit. Používá se k tomu především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat. Kritérium hledání práce není například často uplatňováno vůči osobám, jež vstupují na trh práce, či jsou v kategorii nezaměstnaných přechodně (tak se do základu může dostat rozdílný počet žen v domácnosti apod.). Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná ale i specifická, jen pro jisté kategorie osob. Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod.). Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie

závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky, určité profese apod.). Existuje snaha unifikovat vymezení těchto měr nezaměstnanosti, aby byly umožněny jak prostorové (zejména mezi státy), tak i časové komparace. Ovšem i přes snahu takových mezinárodních autorit, jako jsou Mezinárodní úřad či OECD, nejsou statistiky z různých zemí nikdy zcela srovnatelné. Obsah indikátorů nezaměstnanosti je stále, i přes obecně sdílené konvence, v řadě zemí odlišný. Každou komparaci, i když v principu nejsou komparace vyloučeny, je proto nutno brát s jistou opatrností,“ podle Mareše (1994)

Jak tvrdí Kováčová (1990), výše nezaměstnanosti je mírou ekonomického zdraví národa. Je to důležitý ekonomický problém, protože reprezentuje ztracenou potenciální hodnotu celé ekonomiky. Je to důležitý sociální indikátor, protože nezaměstnanost je spojená s takovými patologickými společenskými jevy, jako jsou špatné mentální a fyzické zdraví, zvýšená rozvodovost, zneužívání dětí a zločinecká činnost. O příčinném propojení nezaměstnanosti s těmito společenskými neduhy lze diskutovat, ale o závislosti ne. Např. úřad pro kongresový rozpočet v USA odhadl, že každé jedno procento zvýšení nezaměstnanosti stojí federální rozpočet nejméně 30 bil. dolarů v dodatečných výdajích.

Empiricky je dokázané, že nezaměstnanost je vyšší u některých skupin; závisí to na pohlaví, rase, postavení v zaměstnání, na průmyslovém odvětví a geografickém umístění. Nejvyšší nezaměstnanost je ve vyspělých ekonomikách mezi mladistvými „barevnými“, kde to bylo víc jak 39 % v roce 1986. Nejnižší nezaměstnanost je u osob, které byly v nedávné době zaměstnané v manažerských a odborných zaměstnáních.

„V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V zásadě však existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na pracovních úřadech. V druhém případě jsou podkladem výběrová šetření (eventuálně mikrocensy), prováděná pravidelně v populaci. Výhodou výběrových šetření je, že zachycují jak nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, tak i nezaměstnané neregistrované. Americké vymezení nezaměstnanosti vychází především z periodicky opakovaných výběrových šetření (surveys) v domácnostech, v zemích Evropského společenství se vychází z registrace na pracovních úřadech. Již z tohoto odlišení je možno odvodit, že v číslech o nezaměstnanosti získávaných těmito rozdílnými postupy mohou být rozdíly a že de facto nemusí vypovídat o stejných jevech. Robertson(1987) sice poznamenává, že se při použití výběrových šetření prováděných v USA počty nezaměstnaných v oficiálních statistikách podhodnocují. Vypadávají z nich totiž osoby,

kteřé v třednu předcházějícím šetření pracovaly (byť i jen pár hodin při příležitostné práci), i ti, kdo aktivně nehledali práci. Navíc bývá výběřové šetření telefonické, což (i přes odhadovaných 90% podíl domácností s telefonem v USA) handicapuje ve výběřu zvláště nezaměstnaností ohrožené osoby (extrémně chudé, migrující, z etnických minorit, apod.), které telefon častěji nevlastní nebo nejsou vedeny v telefonních seznamech. Přesto jsou obvykle výsledky těchto šetření lepším vodítkem než registrace na pracovních úřadech (do jejichž čísel se například nepromítá skrytá nezaměstnanost). V USA tak například zjišťují osoby, které chtějí pracovat, ale v daný okamžik si nehledají práci, neboť jsou přesvědčeny, že ji stejně nemohou najít (tzv. discouraged workers). Odhadovat se dá skrytá nezaměstnanost ovšem i z dalších údajů o nezaměstnanosti. Především analýzou časové řady, a to porovnáním dvou po sobě jdoucích období. Jestliže totiž k počtu nezaměstnaných osob na začátku jednoho období přičteme osoby v tomto období propuštěné a osoby, které byly do té doby mimo trh práce (tzv. efekt dodatečných pracovníků), a naopak odečteme osoby zařazené v tomto období do zaměstnání, představuje rozdíl mezi tímto výsledkem a počtem nezaměstnaných v následujícím období rezignované osoby, které opustily trh práce (tzv. efekt rezignace). Výběřové šetření se začínají pro své výhody používat v mnoha státech (po Maďarsku a Polsku je zaváděno výběřové šetření v domácnostech i v České republice) alespoň jako zdroj informací o specifických strukturálních aspektech nezaměstnanosti.

Znát trh práce předpokládá identifikovat nejen výši nezaměstnanosti (absolutně i relativně), ale i její strukturu regionální i strukturu z jiných hledisek (odvětvovou, kvalifikační, demografickou apod.). Běžná míra nezaměstnanosti představuje jen globální pohled na stav nezaměstnanosti. Teprve porovnávání nezaměstnanosti uvnitř populace, ale i mezi jednotlivými populacemi dává hrubou představu o jejich specifických rysech. Polívka (1993) referuje o speciálních mířách nezaměstnanosti, které publikuje od roku 1976 v USA Úřad statistiky práce a které odkrývají další charakteristiky nezaměstnanosti (jak lze postřehnout ze struktury těchto měř, nebylo by možné konstruovat je bez použití výběřových šetření jako metody zjišťování nebo bez detailní evidence úřadů práce o mnoha charakteristikách nezaměstnaných). Jsou to zejména:

- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, neboli podíl počtu osob nezaměstnaných déle jak 13 týdnů v celku pracovní síly. Odděluje tak informaci o dlouhodobé nezaměstnanosti od informace o nezaměstnanosti frikční. K tomu je nutno poznamenat, že další mírou dlouhodobé nezaměstnanosti je podíl dlouhodobě nezaměstnaných v celku nezaměstnaných osob.

- Míra propuštěných z práce, jako podíl právě propuštěných k celkové pracovní síle. Zachycuje okamžitou tendenci na trhu práce.
- Míra nezaměstnaných dospělých osob, jako podíl nezaměstnaných starších 25 let na celkové pracovní síle starší 25 let.
- Míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek, jako podíl těch nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný úvazek, v celku pracovníků pracujících na plný úvazek.
- Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu. Tento ukazatel je trochu složitější. V jeho čitateli je součet nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek, poloviny osob hledajících zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu a poloviny osob, které již z ekonomických důvodů na zkrácený úvazek pracují. Ve jmenovateli je celková pracovní síla, od níž je odečtena polovina počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu.
- Míra zohledňující rezignované pracovníky, která je analogická míře zahrnující osoby pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou dobu. Jen jsou navíc v čitateli i jmenovateli přičteny osoby, které by sice chtěly pracovat, ale již nevěří, že práci někdy získají.

1.5 Problém plné zaměstnanosti a přirozené míry nezaměstnanosti

Plná zaměstnanost je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat při tom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde (převážná část nezaměstnanosti v této situaci je chápána jako frikční, respektive dobrovolná). Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2-4% úroveň. Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru bývá považováno za nežádoucí. Někdy se také hovoří o přirozené nezaměstnanosti, což je taková její úroveň, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží (včetně tržní nerovnováhy), náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil. Je však třeba poznamenat, že požadavek plné zaměstnanosti, tak jak ho původně formuloval Beveridge (1944), byl míněn jako požadavek plné zaměstnanosti práce schopných mužů. V současné době se ovšem rozsah nabídky na trhu práce zvýšil o ženy. Spolu s dospíváním

početných kohort narozených po II. Světové válce to vede k velkému nárůstu osob, kterým by měla být plná zaměstnanost zaručena,“ (dle Mareše 1994)

Jak uvádí Kováčová (1990), v souladu s mezinárodní organizací práce je plná zaměstnanost definovaná jako stav, ve kterém průceschopná osoba hledající práci má možnost najít práci v krátkém čase a ta s přihlédnutím k okolnostem a standardu v dané oblasti se považuje za přiměřenou.

Plná zaměstnanost, pokud má být dosažitelná, musí připustit nezaměstnanost nejen těch, co nemohou pracovat, ale i určitý počet dalších osob bez práce, které, i když jsou místa k dispozici, na ně z různých důvodů nenastupují.

Teze „plné zaměstnanosti“ vyplynula ze Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, kde v článku č. 23 se říká: „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“ „Evropská sociální charta“ z roku 1961 stanovila: „Aby se zabezpečila účinná realizace práva na práci, smluvní strany se zavazují:

1. Přijmout jako jeden ze svých prvořadých cílů a úloh, za které zodpovídají, dosáhnout a udržet pokud možno co nejvyšší a nejstabilnější úroveň zaměstnanosti se záměrem realizovat plnou zaměstnanost.
2. Účinně chránit právo pracovníka získat prostředky obživy prací, do které svobodně nastoupil
3. Vytvořit nebo udržovat bezplatné zprostředkování práce
4. Zavést a podporovat vhodné poradenství pro volbu zaměstnání, odbornou výchovu a pracovní rehabilitaci

Na závěr „Charta Evropského společenství základních sociálních práv pracujících“ z roku 1989, hlava I., článek 4 stanovila: „Každý má právo na svobodnou volbu a výkon povolání podle ustanovení týkajících se každého povolání.“

1.6 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Další cennou informací podle Mareše (1994) je informace o délce trvání nezaměstnanosti (průměrná délka jednoho případu nezaměstnanosti) s důrazem na tzv. dlouhodobou nezaměstnanost, která může být různě definována (nezaměstnanost trvající déle než 1 či déle než 2 roky apod.). Distribuce nezaměstnaných osob podle délky nezaměstnanosti vypovídá nejen o struktuře nezaměstnanosti, ale i o nárocích na sociální stát a má ve většině průmyslových zemí analogický obsah. Informace o délce

nezaměstnanosti je významná pro vytipování problémových regionů či sociálních kategorií. I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý (nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných), je situace příznivější. A to jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z hlediska zátěže nezaměstnanosti na státní rozpočet. Je to dáno jednak nižšími požadavky na podpory, jednak faktem, že znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných si vyžaduje nesrovnatelně vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou. Nelze pominout, že v posledních letech dochází v nezaměstnanosti k jistému posunu, charakterizovanému prodlužováním průměrné délky trvání jejích jednotlivých případů a současně růstem podílu osob dlouhodobě nezaměstnaných (the long-term unemployed). Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, totiž s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií (nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy...). Tak jako existují sociální kategorie či regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, existují i sociální kategorie a regiony s vyšším rizikem opakované nezaměstnanosti (jsou pro ně charakteristické jak dlouhodobá nezaměstnanost, tak i „nesouvislé, nezaměstnanosti přerušované, pracovní kariéry“).

2 Historický vývoj nezaměstnanosti v České republice a Pardubickém kraji

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

2.2 V letech 1993 - 2008

V následující tabulce jsou uvedeny míry nezaměstnanosti v České republice celkem a v rozdělení podle pohlaví v jednotlivých letech 1993 - 2008.

Tabulka 1: Míry nezaměstnanosti v ČR²

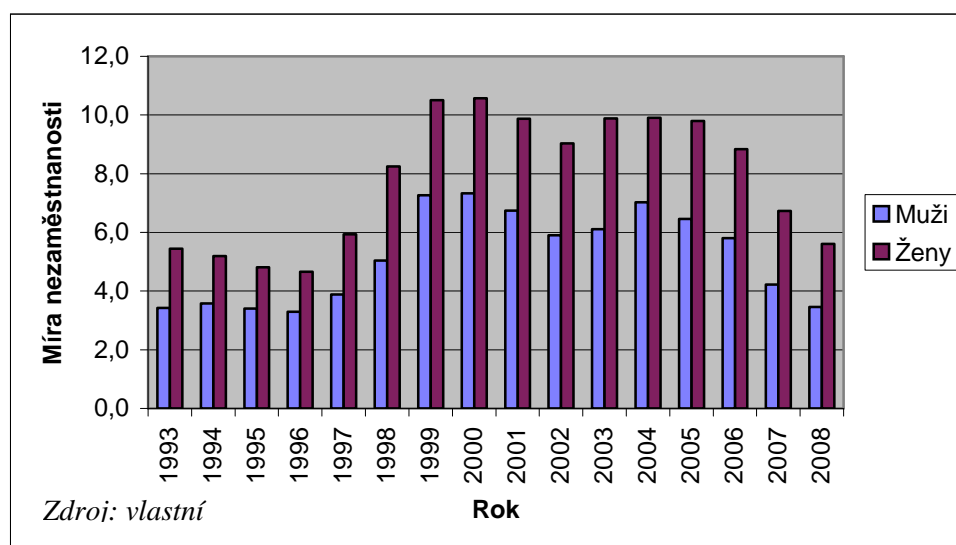
Rok	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Česká republika celkem	4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8
Muži	3,4	3,6	3,4	3,3	3,9	5,0	7,3	7,3
Ženy	5,4	5,2	4,8	4,7	5,9	8,2	10,5	10,6

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Česká republika celkem	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4
Muži	6,7	5,9	6,1	7,0	6,5	5,8	4,2	3,5
Ženy	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7	5,6

Zdroj: ČSÚ

Následuje několik grafů pro lepší ilustraci dat z tabulky. První graf ukazuje rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen. Ženy ve všech letech měly vyšší nezaměstnanost než muži (rozdíl se pohybuje od 1,4 do 3,8). Je to způsobeno zejména počtem žen žijících v domácnosti.

Graf 1: Porovnání míry nezaměstnanosti podle pohlaví

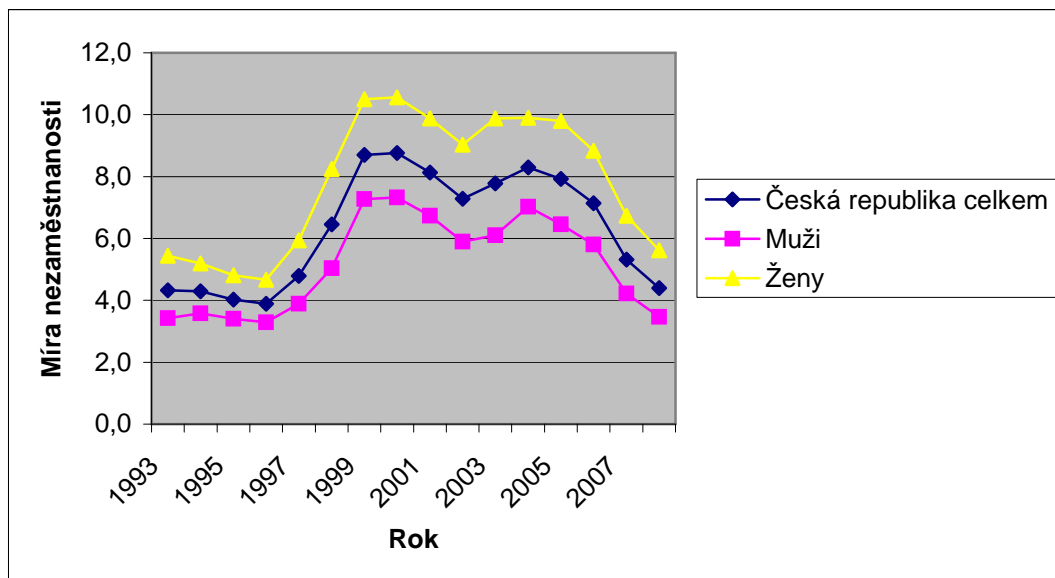


Zdroj: vlastní

² Český statistický úřad [on-line]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3103-09>
18.2.2010

Následující graf ukazuje vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech v ČR. Na tomto grafu je patrný cyklický vývoj. Tedy postupné, pravidelné střídání fází růstu a úpadku. Vidíme např. že od roku 1997 je míra nezaměstnanosti ve fázi růstu až do roku 2000. Tehdy se nezaměstnanost dostává na vrchol a do roku 2001 zůstává nezaměstnanost přibližně stejná, nachází se tedy ve fázi recese. Od roku 2001 dochází k poklesu, kdy se v roce 2003 dostává na zlomovou hodnotu a začíná fáze růstu dalšího cyklu.

Graf 2: Vývoj nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: vlastní

2.3 Vývoj nezaměstnanosti v Pardubickém kraji

Tabulka 2: Míra obecné nezaměstnanosti v Pardubickém kraji³

Rok	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Pardubický kraj celkem	4,2	3,5	3,7	3,8	4,3	6,0	8,0	8,3
Muži	3,5	2,6	2,7	3,3	2,9	3,9	6,2	6,1
Ženy	5,2	4,8	4,9	4,4	6,1	8,6	10,4	11,0

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pardubický kraj celkem	6,4	7,2	7,6	7,0	5,6	5,5	4,4	3,6
Muži	5,0	5,4	6,1	5,7	4,2	4,2	3,4	2,3
Ženy	8,2	9,4	9,6	8,6	7,5	7,1	5,8	5,4

Zdroj: ČSÚ

V předcházející tabulce jsou uvedeny roční průměry míry obecné nezaměstnanosti, která vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech),

³ Český statistický úřad [on-line]. Dostupné z WWW <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3103-09> 18.2.2010

zjištěné výběrovým šetřením pracovních sil. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). Míra obecné nezaměstnanosti je uvedena v jednotlivých letech pro Pardubický kraj celkem a v rozdělení podle pohlaví.

V tabulce č. 3 jsou registrované míry nezaměstnanosti, tedy stav podle úřadu práce vždy k 31.12. daného roku, opět pro Pardubický kraj celkem a v rozdělení podle pohlaví.

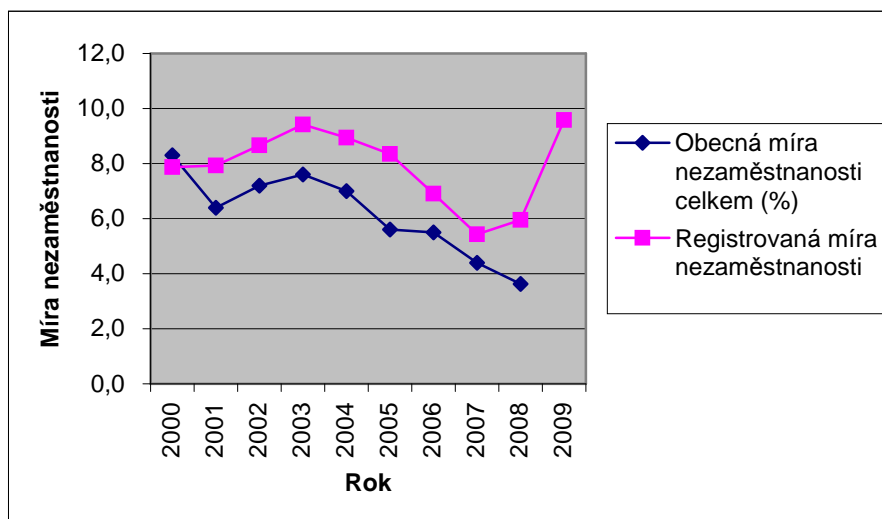
Tabulka 3: Registrovaná míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji⁴

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Pardubický kraj celkem	7,87	7,93	8,66	9,42	8,94	8,35	6,91	5,43	5,95	9,58
muži	7,76	7,14	5,77	4,45	5,11	8,99
ženy	10,50	9,95	8,41	6,74	7,09	10,37

Zdroj: ČSÚ

Na následujícím grafu je znázorněn rozdíl mezi obecnou a registrovanou mírou nezaměstnanosti v letech 2000 – 2008. Pro názornost náhlého zvýšení nezaměstnanosti mezi lety 2008 a 2009 jsem do grafu přidala i údaj o registrované míře nezaměstnanosti v roce 2009. Tento skok je způsoben obecným nárůstem nezaměstnanosti v tomto roce v důsledku ekonomické krize, o které se blíže zmíním ještě později.

Graf 3: Porovnání obecné a registrované míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji



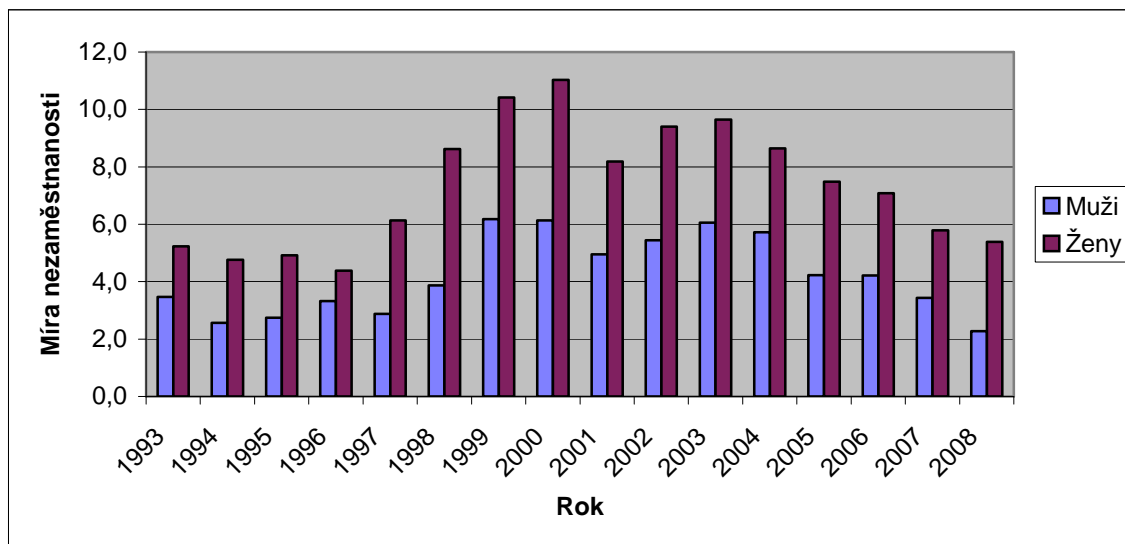
Zdroj: vlastní

V další analýze vycházím z obecné míry nezaměstnanosti (viz. Tabulka č. 2). Graf č. 4 ukazuje rozdílnou míru nezaměstnanosti u mužů a žen. Stejně jako pro celou Českou

⁴ Český statistický úřad [on-line]. Dostupné z WWW <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/nezamestnanost-xe> 22.2.2010

republiku i pro Pardubický kraj platí, že ve všech letech je míra nezaměstnanosti u žen vyšší než u mužů.

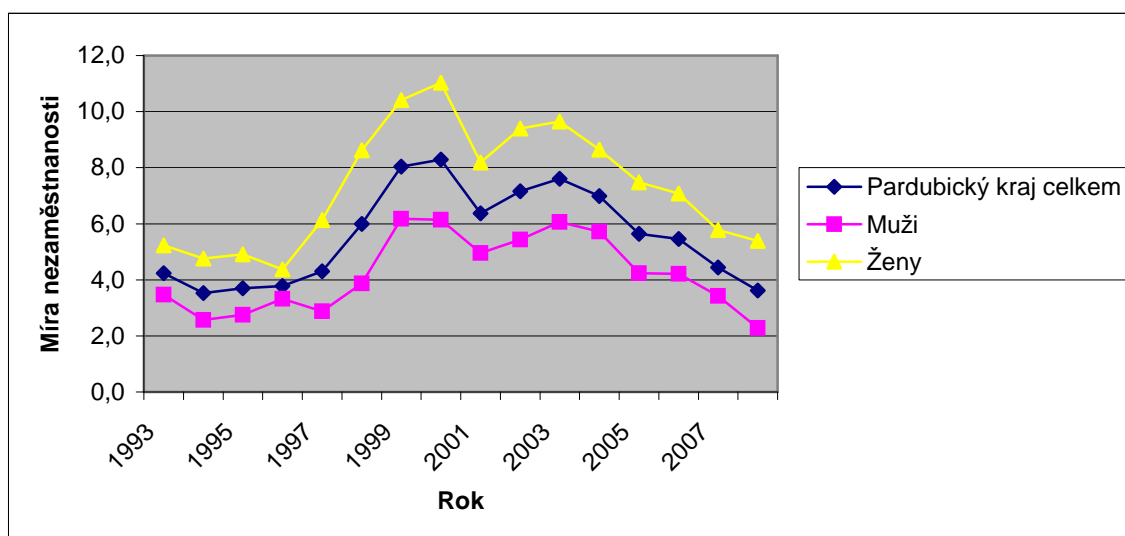
Graf 4: Porovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen v Pardubickém kraji



Zdroj: vlastní

Graf č. 5 pro větší názornost ukazuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti celkem a podle pohlaví v letech 1993 – 2008. Stejně jako na grafu míry nezaměstnanosti pro celou Českou republiku lze i na vývoji nezaměstnanosti v Pardubickém kraji dobře vidět jednotlivé hospodářské cykly.

Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji



Zdroj: vlastní

3 Vývoj a hrozba nezaměstnanosti v době finanční krize

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých čtvrtletích roku 2009

3.1.1 První čtvrtletí 2009

„Průměrný počet nezaměstnaných osob podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO), očištěný od sezónních vlivů, se proti 4. čtvrtletí roku 2008 zvýšil o 65,9 tis. (tj. o 1,3 p.b.), což je rekordní nárůst počtu nezaměstnaných osob během jednoho čtvrtletí od začátku šetření v roce 1993.

Počet nezaměstnaných osob dosáhl **302,8 tis.** (z toho 154,0 tis. žen) a v porovnání s 1. čtvrtletím roku 2008 se celkový počet nezaměstnaných zvýšil o 58,3 tis. V relativním vyjádření se jednalo o 23,8 %, přičemž v minulém čtvrtletí byl naopak zaznamenán meziroční pokles o 8,7 %. Meziroční růst nezaměstnanosti se projevil jak v ženské složce populace (o 18,9 tis.), tak především v mužské složce populace (o 39,3 tis.).

Počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle se snížil proti 1. čtvrtletí 2008 o 19,0 tis. na 104,9 tis. a jejich podíl proti předchozím čtvrtletím se z poloviny všech nezaměstnaných snížil na 34,7 %. Nadále mimořádně vysoký podíl osob dlouhodobě bez práce zůstává ve skupině nezaměstnaných se základním vzděláním (53,7 % všech nezaměstnaných se základním vzděláním), ve skupině nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity je to již méně než třetina všech nezaměstnaných (32,9 %).

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla **5,8 %**, proti 1. čtvrtletí 2008 se zvýšila o 1,1 procentního bodu.⁵

3.1.2 Druhé čtvrtletí 2009

„Průměrný počet nezaměstnaných osob podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO), očištěný od sezónních vlivů, se proti 1. čtvrtletí roku 2009 zvýšil o 44,9 tis. (tj. o 0,8 p.b.). Tempo poklesu ve srovnání s poklesem mezi 1. čtvrtletím 2009 a 4. čtvrtletím 2008 se sice přibližně o jednu třetinu snížilo, přesto se jedná o jeden z nejvyšších nárůstů počtu nezaměstnaných osob během jednoho čtvrtletí.

Počet nezaměstnaných osob dosáhl **333,9 tis.** (z toho 168,8 tis. žen) a v porovnání s 2. čtvrtletím roku 2008 se celkový počet nezaměstnaných zvýšil o 113,8 tis. V relativním

⁵ Český statistický úřad [on-line]. Dostupné z WWW <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050609.doc> 18.2.2010

vyjádření se jedná o nárůst více než poloviční (51,7 %). Meziroční růst nezaměstnanosti se projevil jak v ženské složce populace (o 50,9 tis.), tak především v mužské složce populace (o 62,9 tis.).

Počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle se snížil proti 2. čtvrtletí 2008 o 16,9 tis. na 95,6 tis. a jejich podíl se proti předchozím čtvrtletím významně snížil až na 28,6 % ze všech nezaměstnaných. Ve 4. čtvrtletí roku 2008 přitom činil podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob ze všech nezaměstnaných téměř polovinu (46,5 %).

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla **6,4 %**, proti 2. čtvrtletí 2008 se zvýšila o 2,2 procentního bodu, což je od roku 1999 nejvyšší meziroční růst úrovně nezaměstnanosti.⁶

3.1.3 Třetí čtvrtletí 2009

„Průměrný počet nezaměstnaných osob podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO), očištěný od sezónních vlivů, se proti 2. čtvrtletí roku 2009 zvýšil o 44,3 tis. (tj. o 0,8 p.b.). Tempo růstu nezaměstnanosti zůstalo i ve třetím čtvrtletí roku 2009 relativně vysoké. Rok 2009 se nadále vyznačuje prudkým vzestupem úrovně nezaměstnanosti v České republice.

Počet nezaměstnaných osob dosáhl **387,0 tis.** (z toho 195,4 tis. žen) a v porovnání se 3. čtvrtletím roku 2008 se celkový počet nezaměstnaných zvýšil o 163,1 tis. V relativním vyjádření se jedná o nárůst více než sedmdesátiprocentní (72,9 %). Meziroční růst nezaměstnanosti se projevil jak v ženské složce populace (o 68,5 tis.), tak především v mužské složce populace (o 94,6 tis.).

Počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle se proti 3. čtvrtletí 2008 nezměnil a činil 108,5 tis. osob. Jejich podíl nepatrně převýšil čtvrtinu všech nezaměstnaných (28,0 %), přitom ve 3. čtvrtletí roku 2008 činil při relativně nízké úrovni nezaměstnanosti 48,4 %.

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla **7,4 %**, proti 3. čtvrtletí 2008 se zvýšila o 3,1 procentního bodu.⁷

3.1.4 Čtvrté čtvrtletí 2009

„Průměrný počet nezaměstnaných osob podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO), očištěný od sezónních vlivů, se proti 3. čtvrtletí roku 2009 zvýšil o 16,9 tis.

⁶ Český statistický úřad [on-line]. Dostupné z WWW <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080409.doc> 18. 2. 2010

⁷ Český statistický úřad [on-line]. Dostupné z WWW <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110409.doc> 18.2.2010

(tj. o 0,3 p.b.). Tempo růstu nezaměstnanosti se ve čtvrtém čtvrtletí roku 2009 významně snížilo. Rok 2009 se přesto nadále vyznačuje prudkým vzestupem úrovně nezaměstnanosti v České republice.

Počet nezaměstnaných osob dosáhl **385,0 tis.** (z toho 189,0 tis. žen) a v porovnání se 4. čtvrtletím roku 2008 se celkový počet nezaměstnaných zvýšil o 154,2 tis. V relativním vyjádření se jedná o nárůst zhruba dvoutřetinový (66,8 %). Meziroční růst nezaměstnanosti se projevil jak v ženské složce populace (o 60,1 tis.), tak především v mužské složce populace (o 94,2 tis.).

Počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle se proti 4. čtvrtletí 2008 nepatrně zvýšil o 5,6 tis. osob a činil 112,9 tis. osob. Jejich podíl se přiblížil třetině všech nezaměstnaných (29,3 %), přitom ve 4. čtvrtletí roku 2008 činil při relativně nízké úrovni nezaměstnanosti 46,5 %.

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla **7,3 %**, proti 4. čtvrtletí 2008 se zvýšila o 2,9 procentního bodu.⁸

3.2 Nezaměstnanost v době finanční krize

3.2.1 Rok 2008

„Lidí bez práce přibylo. Nezaměstnanost se po říjnovém propadu na 5,2 procenta vrátila na hodnotu 5,3 procenta, kterou si držela několik měsíců. V tomto roce jde teprve o třetí nárůst nezaměstnanosti. Podle analytiků se na trhu začíná projevovat vliv světové finanční krize.

Počet lidí bez práce, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání, se zvýšil na 300 237 osob. Počet volných pracovních míst oproti říjnu klesl o 18 817 na 111 307 míst. Je to o 29 973 pracovních příležitostech méně než v listopadu loňského roku.

Tehdy si listopad připsal rekordní hodnotu za posledních devět let. Nezaměstnanost klesla na 5,6 procenta a firmy trpěly nedostatkem pracovní síly. Nyní je nezaměstnaných ještě méně. Firmy ale kvůli finanční krizi hlásí stop-stav.

Nejvíce volných míst ubylo na jihu Moravy. Zaměstnavatelé zde v listopadu nabízeli o třetinu méně volných míst než v říjnu. Ve srovnání s firmami z jiných krajů jsou tak nyní při nabírání zaměstnanců nejobezřetnější. Za listopad klesl počet nabízených volných míst ze 14 815 na 9 881 pozic.

⁸ Český statistický úřad [on-line]. Dostupné z WWW <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc> 18.2.2010

„Na trhu práce se poprvé výrazně projeví dopady globální recese - počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce významně vzrostl, meziročně o více než šest tisíc. Naopak uchazečů o zaměstnání vyřazených z evidence úřadů práce meziměsíčně i meziročně významně ubylo," uvedl analytik Raiffeisenbank Pavel Mertlík.

Na jedno volné pracovní místo v listopadu připadalo necelých 2,7 uchazeče. V roce 2007 to bylo 2,4. Nejhorší situace byla v okresech Děčín s průměrem 25,4 uchazeče, Jeseník s 17,9 uchazeče, Bruntál s 13 uchazeči a Hodonín s 12,8 uchazeče v průměru.“⁹

3.2.2 Rok 2009

„Finanční krize naplnila úřady práce napříč světem a nezaměstnanost se v jejím důsledku dostala na rekordní maximum. Bez práce bylo téměř 212 milionů lidí. V Česku je bez práce téměř 540 tisíc lidí.

Informovala o tom Mezinárodní organizace práce (ILO). Zlepšení se podle ní nedá čekat ani v roce 2010.

Počet nezaměstnaných se v roce 2009 zvýšil o 34 milionů oproti roku 2007, tedy oproti období před začátkem světové hospodářské krize. Celosvětová míra nezaměstnanosti stoupla na 6,6 procenta z 5,7 procenta v roce 2007.

ILO na základě ekonomických prognóz Mezinárodního měnového fondu (MMF) předpokládá, že nezaměstnanost zůstane na vysoké úrovni i v roce 2010.

V rozvinutých zemích by se měly řady nezaměstnaných rozšířit o zhruba tři miliony lidí. V ostatních regionech by měla zaměstnanost stagnovat či pouze mírně klesat.

V Česku je nyní hledání nové práce náročné. O jedno volné místo totiž na úřadech bojuje přes 17 lidí, nejvíce v novodobé historii.“¹⁰

⁹ On-line z: http://ekonomika.idnes.cz/financi-krize-zvysila-pocet-nezamestnanych-fnr-ekonomika.asp?c=A081208_090147_ekonomika_pin aktualizováno 8.12.2008

¹⁰ On-line z: http://ekonomika.idnes.cz/ve-svete-je-bez-prace-rekordnich-212-milionu-lidi-letos-jich-jeste-pribude-1ny-eko-zahranicni.asp?c=A100126_171108_eko-zahranicni_vem aktualizováno 28.1.2010

4 Definice a zjišťování pracovní spokojenosti

Paulík (1995) popisuje pracovní spokojenost jako komplexní psychický jev, který je možno chápat jako postoj nebo psychický stav. Pracovní spokojenost jako obecný postoj s kognitivními, afektivními a konativními složkami se podstatnou mírou promítá do pracovní motivace. Jako psychický stav převážně emocionální povahy představuje jakousi obecnou zážitkovou základnu, do níž se promítá vliv pracovních podmínek (a jejich subjektivní hodnocení) a která ovlivňuje pracovníkovo snažení. Z hlediska organizace a řízení práce se tedy uvažuje o pracovní spokojenosti jednak jako determinantě pracovního chování, jednak jako o subjektivním důsledku působení pracovních podmínek.

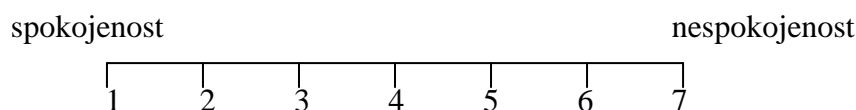
Musíme si uvědomit rozdíl mezi spokojeností v práci a spokojeností s prací. Spokojenost v práci je širším pojmem, zahrnujícím spokojenost s prací jako takovou i spokojenost s dalšími okolnostmi s prací souvisejícími. Celková spokojenost je považována mnoha autory za výsledek spokojenosti s jednotlivými (dílčími) faktory práce. Přitom je vztah celkové spokojenosti a spokojenosti s dílčími stránkami práce oboustranný. Tedy i globální pracovní spokojenost se promítá do spokojenosti s jednotlivými stránkami práce.

4.1 Teorie pracovní spokojenosti

V současnosti v odborném psychologickém světě existuje několik náhledů na problém pracovní spokojenosti, které se více méně formují v podobě teorií. Pro jejich vyčlenění je dost významným měřítkem a kritériem zejména chápání pracovní spokojenosti jako jednodimenzionální nebo dvojdimenzionální veličiny. Tak se vyčlenila jednofaktorová a dvoufaktorová teorie.

4.1.1 Jednofaktorová teorie

Jak uvádí Kollárik (1979), v tradičním pojetí ve smyslu jednofaktorové teorie se spokojenost a nespokojenost chápou jako kontinuum s krajními projevy úplné spokojenosti na jedné a úplné nespokojenosti na druhé straně. Názorně to vyjadřuje následující osa, kde spokojenost a nespokojenost tvoří krajní hodnoty a v rámci nich je možná neutrální hodnota:



V podstatě jde o jeden jev s krajními hodnotami, které jsou ve vzájemném poměru: snižováním jednoho se zvyšuje hodnota druhého. Takže, když se snižuje spokojenost pracovníka, současně se zvyšuje jeho nespokojenost. To znamená, že přítomnost faktoru práce a pracoviště ovlivňuje míru spokojenosti i nespokojenosti: kladný, pozitivní znak přispívá ke spokojenosti, záporný přispívá k nespokojenosti.

V praktickém životě to potom znamená, že utváření optimálních podmínek působících faktorů se vytvářejí podmínky na dosažení vhodné míry pracovní spokojenosti. A zase naopak, při zanedbání pracovních podmínek (v nejširším smyslu slova) a přetrvávání negativních jevů na pracovišti se dávají základy pro nespokojenost pracovníků. Podstata jednofaktorové teorie je v tom, že se předpokládá vzájemná závislost mezi průběhem jednoho jevu (podmínek) a průběhem jevu druhého (spokojenosti).

V rámci těchto názorů se vyčlenily některé teorie, jejichž popis podle Kollárika (1979) stručně uvádím níže:

a) Maslowova teorie

Tato teorie vychází ze známé Maslowovy hierarchie potřeb, začínající základními fyziologickými potřebami a končící vyššími, jako jsou sebeaktualizace, seberealizace, krása, estetika apod. Maslow předpokládá, že právě práce, která může uspokojit většinu uváděných potřeb, je tou prací, která by mohla být zdrojem větší spokojenosti pracovníka.

Základy Maslowovy hierarchie potřeb jsou v psychologické literatuře známy, zejména z hlediska postupného uspokojování potřeb směrem nahoru. Ve vztahu k práci se však postupováním směrem nahoru zmenšuje procento uspokojení.

Celkově lze konstatovat, že základem Maslowovy teorie pracovní spokojenosti je princip uspokojování potřeb v rámci jejich hierarchického uspořádání, přičemž se vychází z postupnosti jejich aktualizace a uspokojování.

b) Vroomova teorie

Vroom (1964) předkládá teorii motivace vycházející z koncepce valence. Sám definuje valenci jako „přitažlivost cíle nebo výsledku“ anebo jako „anticipovanou spokojenost z výsledku“.

V jeho modelu odráží pracovní spokojenost vazbu: práce – její nevyhnutelnost. Z toho vyplývá, že síla tlaku na pracujícího, aby zůstal ve své práci, je rostoucí funkcí vazby jeho práce. Tak může být spokojenost v negativním vztahu s fluktuací a absencí.

V každém případě by tato vazba měla vést i k větší produktivitě. Zdá se však, že v tomto bodě je nejvíc nejasností v jeho přístupech.

Vroom vychází ze dvou tvrzení:

1. Hodnota cíle osoby je monotónně se zvětšující funkce algebraické sumy součinu hodnot pro všechny ostatní cíle a vidiny nástroje na dosažení těchto druhých cílů
2. Síla osoby vykonávat činnost je monotónně se zvětšující funkce algebraické sumy součinů hodnot všech cílů a síly jeho zkušenosti, podle které tento děj dosáhne dané cíle.

c) Stogdillova teorie

Stogdill přišel s názorem, že se nelze už na spokojenost dívat jako na zdroj pracovního výkonu, čili jako na vsunutou proměnnou, a navrhuje dívat se na jednotlivce v rámci souvislostí celkové organizace. Podle něj spokojenost není v nezbytném vztahu s produkcí, výrobou. Naopak – morálka i produkce, jako dva významné činitele, jsou funkcí skupinové struktury, a proto budou ve vztahu se spokojenosti pouze tehdy, když okolnosti vedoucí k vysoké morálce a výkonnosti budou ty samé, které vedou k posílení očekávání pracovníka.

4.1.2 Dvoufaktorová teorie

Autory dvoufaktorové teorie jsou Herzberg, Maussner, Snyderman (1959), kteří přinesli nové prvky do chápání spokojenosti. Na rozdíl od tradičního přístupu rozlišují dva typy proměnných faktorů, působících na pracovní spokojenost. V první řadě jsou to tzv. vnitřní proměnné (obsah práce) neboli motivační faktory. Na druhé straně jsou to vnější proměnné (související s prací) neboli hygienické faktory. Podle toho je spokojenost a nespokojenost ovlivňovaná jinou skupinou faktorů, přičemž nepřítomnost některého z nich nepůsobí na druhý pól spokojenosti – nespokojenosti. Tak například plat způsobuje nespokojenost, ale v žádném případě nepřispívá ke spokojenosti. Základem teorie je tedy rozdílná podmíněnost spokojenosti a nespokojenosti.

Výsledky přinesly autorům dvě skupiny faktorů, které byly v odlišném vztahu k situacím navozujících spokojenost a nespokojenost, podle čeho dostali i pojmenování „uspokojovače“ (satisfiers), nazvané též motivátory a „neuspokojovače“ (dissatisfiers), resp. hygienické faktory.

Mezi faktory nazvané uspokojovače (satisfactory) patří:

1. úspěch

2. uznání
3. samotná práce
4. zodpovědnost
5. možnost postupu

Jsou to faktory, které souvisí s obsahem práce.

Faktory, které způsobují nespokojenost jsou:

1. politika, vedení, linie a organizace
2. dozor
3. plat
4. mezilidské vztahy
5. pracovní podmínky

Jsou to faktory, které jsou ve vztahu s nespokojeností, přičemž vůči spokojenosti jsou indiferentní. Je také zajímavé, že v těchto souvislostech jedna i druhá skupina faktorů se váže pouze na oblast svého působení, bez nějakého vlivu na druhou oblast. A tak potom nedostatky ve faktorech první skupiny (v uspokojovačích) nezpůsobí nespokojenost, ale jen nepřítomnost spokojenosti. A naopak, zlepšení faktorů druhé skupiny (neuspokojovačů) nepřispívá ke zvýšení míry spokojenosti, ale způsobuje jen nepřítomnost nespokojenosti.

A tak lze konstatovat, že uvedené dvě skupiny faktorů tvoří podle autorů teorie dvě rozdílné úrovně.

První skupina se týká „obsahu práce“, přináší ocenění za výkon a spokojenost. Faktory této skupiny určují vztah člověka k předmětu práce a vztahují se k tomu, co člověk dělá. Uspokojovače motivují, jsou efektivní při motivaci k lepšímu pracovnímu výkonu a úsilí a vzhledem k vysoké aktuálnosti potřeb seberealizace, sebeaktualizace u zúčastněného pracujícího člověka vedou k pracovní spokojenosti.

Faktory druhé skupiny (vedení, plat apod.), jako „pracovní podmínky, pracovní okolnosti“, vyjadřují vztah člověka ke kontextu práce a vztahují se k „situaci, ve které člověk pracuje“. Tyto neuspokojovače se týkají nejširších aspektů prostředí a odměny za práci a vedou k nespokojenosti, bez účinku na formování pozitivních pracovních postojů. Mají určitou ochrannou udržovací roli, a proto se nazývají „hygienické faktory“. Vedou k pracovní nespokojenosti „kvůli potřebě vyhnout se nepříjemnostem“, a nejsou platnými přispívajícími k psychologickému růstu.

Takto vzniká dvojdimezionální struktura potřeb:

- systém potřeb pro „vyhnutí se nepříjemnosti“
- systém potřeb pro „osobní růst“

Na základě těchto výsledků autoři oddělili spokojenost od nespokojenosti jako nedoplňující se, nedoplnitelné, ale ne protikladné jevy. Tedy protikladem maximální spokojenosti není nespokojenost, resp. maximální nespokojenost, ale minimum spokojenosti – nijaká spokojenost. To platí i opačně, “ podle Kollárika (1979)

Snahy o potvrzení jednoho nebo druhého pojetí pracovní spokojenosti nepřinesly jednoznačné výsledky. Zdá se, že teoretický výklad tohoto jevu je do značné míry podmíněn způsobem získávání příslušných údajů. Má-li dotázaná osoba vyjádřit hodnocení různých pracovních faktorů na škále s póly spokojenost – nespokojenost, výsledky pravděpodobně bude možno smysluplně interpretovat v intencích jednofaktorové teorie. Spočívá-li však úkol dotazovaných ve vyčlenění dvou kategorií činitelů jejich práce – uspokojivých a znepokojujících, jak to vidíme u Herzberga a spol., bude se zdát dvoufaktorová teorie zcela přijatelná. Větší počet zastánců však má jednofaktorová teorie.

S pokusem o relativizace rozdílu mezi činiteli ovlivňujícími pracovní spokojenost pozitivně a negativně přichází J. Nias (1981). Doplnil dva Herzbergem vymezené faktory o další faktor – negativní satisfaktory. Ten je vlastně mezičlánkem vzniklým za situace, kdy očekávané satisfaktory chybí. Jejich odstraněním (vlastně zajištěním přítomnosti satisfaktorů) se zvyšuje pracovní spokojenost.

Jak uvádí Paulík (1995), mezi jevy ovlivňujícími pracovní spokojenost bývá často přičítáno zvláštní postavení platu. Teoretické úvahy i praktické zkušenosti sice naznačují, že nelze působení platu na spokojenost (a pracovní motivaci vůbec) přeceňovat. Představy o platu jako o v podstatě jediné hnací síle námezdní práce, známé již z minulého století, byly posléze modifikovány poukazy na další důležité faktory (mezilidské vztahy, individuální potřeby, sociální a kulturní podmínky). Nicméně výše platu zůstává zřetelným a pro mnoho lidí srozumitelným vyjádřením, shrnujícím působení složitého mechanismu ocenění profese a její sociální prestiže. Případné disproporce mezi individuálními potřebami, očekávanými a realitou (člověk se často při hodnocení svých pracovních podmínek srovnává s ostatními lidmi, případně srovnává svou práci s jinými pracemi, které by mohl vykonávat) jsou zpravidla pocíťovány a vyjadřovány jako nespokojenost s platem.

Přitom existují značné individuální rozdíly v míře preference platu. Pro některé je finanční odměna při posuzování jejich profese dominantní, zatímco jiní berou v úvahu více faktorů, což umožňuje kompenzaci některých nevýhod určitými výhodami.

Výrazem pracovní nespokojenosti bývají flukтуаční tendence. Jejich realizace ovšem nezáleží jen na míře pracovní spokojenosti, nýbrž je podmíněna řadou dalších skutečností, jako je např. možnost uplatnění v jiných profesích apod.

Pracovní nespokojenost jako socioekonomický jev není nikterak zanedbatelná. Např. podle údajů WHO je ve své práci nešťastná asi polovina pracující populace a více než 90 procent této populace někdy vykonávalo práci, která nijak nesouvisela s jejich životními cíly a zájmy. Na tři čtvrtiny psychiatrických pacientů uváděly v anamnéze osobní zkušenosti se ztrátou pracovní spokojenosti. Ve zprávě Swedish Government Commission for Work Environment and Health („Jobs exposed to special health risk“, Stockholm, Allma Forlaget 1990) se konstatuje jako společný faktor nepříjemného prožívání pracovních podmínek kombinace vysoké psychosociální či fyzické zátěže s nízkou úrovní volnosti rozhodování.

4.2 Měření pracovní spokojenosti

Tak jako každá psychologická veličina i pracovní spokojenost nabývá svojí konkrétní hodnotu a význam jen v tom případě, že je měřitelná. Jde zejména o vystižení a diagnostikování její míry a určení její hodnoty, která ji staví do pozice báze mnoha objektivních a subjektivních projevů. Pokud jsme pracovní spokojenost definovali jako souhrnný postoj, potom je při jejím odhalování nutno vycházet ze základních metodologických zásad měření postojů.

Znaky pracovní spokojenosti – celková spokojenost, spokojenost s jednotlivými aspekty práce, její intenzita, trvání apod. – stanovují určité subjektivní požadavky na jejich měření, přesto však se musí nutně vycházet ze základních a všeobecně platných zásad měření postojů, a tím i z možností jejich měření pomocí dotazníku nebo rozhovoru, s uplatňováním postojových škál. Nejvhodnější se v tomto směru ukazuje dotazník, který je významnou metodou v celé psychologii.

Vycházíme-li z důležitosti použití správné metody pro výsledky výzkumu, je třeba se soustředit na stavbu samotného dotazníku a princip stavby otázek. Protože většinou chybí kontakt s respondentem, dotazník a jeho otázky musí být srozumitelné a jednoznačné. Anger (1969) určuje tyto principy pro stavbu otázek:

1. problém je nutné vyjádřit tak, aby byl srozumitelný respondentovi
2. otázky se mají formulovat nejen srozumitelně, ale i tak, aby motivovaly respondenta k odpovědi, v každém případě, aby ho alespoň od ní neodradily

3. otázky musí vést k odpovědím, které analýze poskytnou užitečný podklad na řešení postavené otázky.

Dotazník jako nástroj výzkumu pracovní spokojenosti musí v plné míře respektovat nejen zásady jeho používání, sestrojování apod., ale i specifikum problematiky spokojenosti, která je daná její složitostí, ale i určitou odlišností postojů jednotlivých respondentů.

Podle Brayfielda-Rotheho (1951) mají být postojové škály zjišťující pracovní spokojenost:

1. ukazateli celkové spokojenosti
2. aplikovatelné na množství povolání
3. citlivé na variace v postoji
4. mají poskytnout spolehlivý, platný, stručný a snadno dostupný ukazatel

Z aspektu zjišťování konkrétních nedostatků pracoviště se žádá tato kritéria doplnit o možnost dobré analýzy a rozlišení jednotlivých faktorů pracoviště a jejich vliv na spokojenost-nespokojenost pracovníka.

Z metodologického hlediska je však základním problémem i požadavkem určení míry spokojenosti, kde je podle Frichs-Gautierové (1967) třeba:

1. poznat místo respondenta ve vztahu k pořadí naléhavosti potřeb,
2. poznat jeho hierarchii hodnot,
3. mít přehled o jeho zkušenostech ze styku se společnostmi a o jeho přizpůsobování se realitě.

Markantně se tu prolíná a spojuje vzájemná závislost mezi osobním hodnotovým systémem a vnějšími podmínkami. Vycházíme-li z těchto teoretických přístupů a konstatování, je však samotným problémem stavba dotazníku, kde jsou velké rozdíly mezi jednotlivými autory, což je podle Wernimonta (1972) způsobené tím, že ještě není taková teorie, která by usměrnila a ukázala druh otázek zahrnutých v dotazníku.

Samozřejmě, že svůj podíl a vliv tu mají i chyby vyplývající z konstrukce dotazníku, jako je například forma otázek, sugestivní vliv otázek, napovídání apod.

Navíc jsou tu ještě některé všeobecné negativní efekty, které ve vztahu ke sledování pracovní spokojenosti můžeme podle Kollárika (1979) vyčlenit takto:

1. Konzistentnost odpovědí

Respondent odpovídá na otázky ve smyslu jednoho trendu a ne na každou nezávisle. Markantně se to projevuje např. při hodnocení aspektů pracoviště velmi nespokojenými pracovníky, kde jsou odpovědi výrazně posunuté k negativnímu směru.

Je tu však možný i vliv diferencovaného přístupu pracovníků k jednotlivým faktorům práce, kde se na jedné straně ukazují skupiny lidí se zvýšenou zaangažovaností na pracovních podmínkách a na straně druhé skupiny, které se k pracovním podmínkám stavějí lhostejně, resp. pracovní podmínky nehrají roli při jejich uspokojování.

2. Odpovědi v zájmu podniku

Respondent z různých důvodů neodpovídá a nehodnotí všechny faktory objektivně, ale uvědomujíc si určité nedostatky, které navenek nechce uvádět, hodnotí tyto faktory směrem k optimu. Jde zejména o pracovníky, kteří jsou na podnik silně vázání, silně se do něj angažují a identifikují se s ním natolik, že nejsou ochotní navenek připustit nějakou negativní informaci.

Může jít i o určité zakrývání nedostatků, které souvisí s prací daného respondenta. Respondent se snaží tyto nedostatky utajit, aby ubránil sám sebe. Případně může působit celková tendence „neublížovat“ podniku a nezveřejňovat určité nedostatky.

3. Odpovědi pod vlivem momentálních situací

Myslí se tím zejména preexponované, často citovými zážitky podbarvené odpovědi na některé faktory pracoviště. Například vyplňování dotazníku bezprostředně po konfliktu s nadřízeným má do značné míry vliv na to, že nadřízený bude hodnocen negativněji než za běžných situací.

4. Improvizované odpovědi

Jednou z mnohých výhrad měření pracovní spokojenosti dotazníky je, že se jimi měří jen vědomá spokojenost a že nezachytává množství těch komponentů, které bez toho, že by si je respondent uvědomoval, ovlivňují jeho odpovědi. Může jít o skupinu faktorů, ke kterým je respondent indiferentní a i navzdory své zaangažovanosti v práci se nad nimi nezamýšlel. Může jít o faktory, které se v jeho hodnotovém systému pokládají za samozřejmost a jejich přítomnost či nepřítomnost si respondent ani neuvědomuje.

Pokud je však na tento faktor v dotazníku upozorněn, je nucen se k němu vyjádřit a většinou si zachovává zvolený trend odpovědí, čímž nevyhnutelně spěje k improvizované odpovědi. Sem lze zařadit i odpovědi vyplývající z neochoty účastnit se na výzkumu, což

však respondent nechce dát najevo. V tom případě odpovídá volně, bez zájmu, a tím jeho odpovědi ztrácejí na hodnověrnosti.

5. Zkreslené odpovědi vlivem neanonymity dotazníku

Výzkum pracovní spokojenosti se většinou dotýká zásadních otázek práce a pracoviště, kde adresnost respondenta je často zábranou jejich objektivních odpovědí. Anonymita se sice dá dodržet vynecháním jména, ale současně se i narušuje požadavkem uvedení mnoha osobních údajů (věk, pohlaví, vzdělání apod.), které jsou pro hlubší analýzu výzkumu důležité. Je samozřejmé, že v takovém případě lze dost těžko hovořit o anonymitě, což si respondenti také rychle uvědomí.

Tyto zábrany se ještě zvyšují, pokud administrátorem dotazníku je pracovník podniku, případně se odevzdávají vyplněné v prostorách pracoviště (např. sekretářce vedoucího).

„Tradičními postupy a metodami zjišťování pracovní spokojenosti jsou škály Likertova typu, které jsou však už velmi rozšířené a výskytem nových technik se ukazuje naléhavá potřeba jejich konstrukční validity. Předmětem vážných a dlouhých odborných diskusí je i problém, jak určovat míru celkové pracovní spokojenosti. Z hlediska výzkumného i teoretického, individuálního i celospolečenského je tato míra základní a směrodatnou hodnotou vyjadřující přizpůsobení se pracujícího na dané podmínky, úroveň uspokojení jednotlivých potřeb, jako i míru splnění jeho očekávání.

Na její určení se používá více postupů, jednoduchých i složitých. Nejjednodušším postupem je přímá otázka, dotazující se na úroveň spokojenosti, kterou mohou respondenti vyznačit na číselné stupnici, případně zaznačit jednu z předložených verbálních odpovědí. Rozsah číselných stupnic bývá rozdílný, často se pohybující v rozpětí 7-11 bodů, podle čehož se získají přiměřené hodnoty pracovní spokojenosti.

Škály s vyznačenými verbálními odpověďmi obsahují většinou méně stupňů (nejčastěji 4-6). Například Jurovský (1971) použil takovouto škálu:

Jak jste spokojený se svým současným pracovním zařazením?

- úplně spokojený
- spokojený
- celkem nespokojený
- často nespokojený
- nespokojený

Jinými postupy se prezentují autoři, kteří celkovou pracovní spokojenost odvozují od spokojenosti s jednotlivými sledovanými faktory, využívajíc matematické a statistické operace. S takovýmto přístupem se můžeme setkat např. v práci Buláka (1971).

Kromě dotazníků s různými vázanými odpověďmi a postupy sledování pracovní spokojenosti se používají dotazníky s volnými odpověďmi. A to buď jako samostatné a jediné měření spokojenosti, nebo jako doplňující a konfrontační kritérium. Tento způsob přináší s sebou mnohé výhody a nevýhody. Je fakt, že volnost odpovědi neomezuje respondenta při odpovědi, umožňuje konkrétně vystihnout některé zdroje spokojenosti, ale na druhé straně výsledky přinášejí rozptýl údajů, které si potom vyžadují přesnou kategorizaci. Nevýhodou je i skutečnost, že respondent zdůrazní pouze ty faktory, které si plně uvědomuje a které jsou v momentální situaci nejaktuálnější. Nemluvě o tom, že se tím ztrácí možnost postihnout kvantitativní hodnoty jevu, čímž se výzkum ochuzuje o možnost využití hlubších statistických operací.

Ukazuje se, že z hlediska praxe je nejvhodnější kombinovat metodu volných odpovědí s odpověďmi vázaným, protože takto získané údaje mohou pro praxi poskytnout cenný pramen informací a poukázat na mnohé specifické nedostatky pracoviště,“ podle Kollárika (1979)

4.3 Nejčastěji používané dotazníky

Jak uvedl Kollárik (1979), v odborné literatuře se nejčastěji setkáváme s následujícími dotazníky měření pracovní spokojenosti, které se vyznačují pozitivními ověřovacími výsledky:

4.3.1 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Obsahuje 150 položek Likertova typu a respondenti hodnotí stupeň svého uspokojení s různými faktory, spojenými s jejich prací. Možnosti odpovědí jsou tyto:

- nejsem spokojený – jsem jen málo spokojený – spokojený – velmi spokojený – mimořádně spokojený.

Tomuto slovnímu vyjádření odpovídají číselné hodnoty 1-5.

4.3.2 Job Satisfaction Scala (sestavený Wernimontem)

Je sestavený podle modelu Herzberga a respondenti hodnotí jednotlivé aspekty pracoviště na škálách podobného typu, např. při uspokojování potřeby bezpečnosti práce:

- jsem spokojený se stavem bezpečnosti v mé práci (5),
- jsem dost spokojený se stavem bezpečnosti v mé práci (4),

- domnívám se, že s bezpečností v mé práci je to v pořádku (3),
- nejsem příliš spokojený se stavem bezpečnosti v mé práci (2),
- jsem nespokojený se stavem bezpečnosti v mé práci (1).

4.3.3 Porter's Need Satisfaction Questionnaire

Porterův dotazník na sledování uspokojování potřeb vedoucích pracovníků je charakteristický zaměřením se na faktory z třech hledisek:

- kolik z charakteristiky lze spojit s vedoucí funkcí
- kolik z charakteristiky by se mělo spojit s touto vedoucí funkcí
- jak důležitá je tato charakteristika vedoucího pro pracovníka

Na následující charakteristiky respondenti odpovídali na 7-bodové stupnici:

1. Pocit bezpečnosti ve vedoucí funkci.
2. Příležitost pomáhat jiným lidem z pozice vedoucí funkce.
3. Příležitost rozvíjet přátelství ve vedoucí funkci.
4. Pocit sebeoceny, který člověk získá ve vedoucí funkci.
5. Prestiž vedoucí funkce v organizaci (tj. úcta, kterou člověk získává od jiných v organizaci).
6. Prestiž vedoucí funkce mimo organizaci (tj. úcta, kterou vedoucímu projevují nečlenové organizace).
7. Autorita spojená s vedoucí funkcí.
8. Příležitost k nezávislému myšlení a jednání ve vedoucí funkci.
9. Příležitosti, které jsou ve vedoucí funkci na participování při vytyčování cílů
10. Příležitost ve vedoucí funkci na participování při určování metod a procesů.
11. Příležitost osobního růstu a rozvoje ve vedoucí funkci.
12. Pocit sebeuplatnění, který může člověk získat, pokud je v této vedoucí funkci (tj. pocit, že člověk je schopný využít svoje jedinečné schopnosti a realizovat svoje možnosti).
13. Pocit, že zastávat tuto vedoucí funkci stojí za to.
14. Plat, který dostává za vedoucí postavení.
15. Pocit, že rozumí věci, když je ve vedoucí postavení.

Autor dotazník původně sestavil na sledování uspokojení potřeb vedoucích pracovníků na rozdílných úrovních. Spojil v něm tři často preferované přístupy: současný stav, očekávání a důležitost.

4.3.4 Brayfield-Rothe Job Satisfaction Blank

Je to dotazník založený na zjišťování všeobecných postojů k práci, na základě kterých se vypočítává celková pracovní spokojenost. Dotazník obsahuje 18 výroků o povoleních a úkolem respondenta je na 5-bodové škále (úplně souhlasím – souhlasím – nerozhodný – nesouhlasím – úplně nesouhlasím) vyznačit svůj postoj. Výroky jsou následující:

1. Práce je mi jakoby koníčkem.
2. Moje práce je obvykle dost zajímavá, abych se nenudil.
3. Myslím, že přátelé jsou víc zaujatí jejich prací
4. Považuji svoji práci za dost nepříjemnou
5. Mám radši práci než volný čas.
6. Často se v práci nudím.
7. Cítím se dost spokojený se současným povoláním.
8. Většinou se musím do práce nutit.
9. Nyní jsem spokojený se svou prací.
10. Cítím, že moje práce není o nic zajímavější než jiné, které jsem mohl dostat.
11. Úplně se mi moje práce znechutila.
12. Cítím, že jsem v práci šťastnější než většina lidí.
13. Většinou jsem nadšený svou prací.
14. Každý den v práci se zdá nekonečný.
15. Mám práci raději, než ji má rád průměrný pracovník.
16. Moje práce je dost nezajímavá.
17. Cítím skutečné potěšení v práci.
18. Lituji, že jsem si vůbec vybral toto povolání.

Zdá se, že dotazník jako míra zjišťování celkové spokojenosti v práci je vyhovující. Jeho nedostatkem je, že neumožňuje sledovat jednotlivé faktory práce ve vztahu ke spokojenosti.

4.3.5 General Motor Faces Scale

Je to metoda s osobitým postavením, protože její princip je odlišný od ostatních běžně používaných technik. Vychází z výrazů tváří, kde 5 vyjadřuje určité stupně úsměvu, jedna je neutrální a 5 vyjadřuje osoby se zamračenými tvářemi. Respondenti v první skupině tváří mají vyjádřit míru spokojenosti a v druhé míru nespokojenosti v práci.

K jednotlivým výrazům tváří lze přiřadit číselnou hodnotu, která vyjadřuje míru spokojenosti.

4.3.6 Job Dimensions Inventoery (sestrojený P. C. Smithovou)

Tuto metodu často používají západní autoři. Vyznačuje se vysokou spolehlivostí.

Měří 5 hledisek uspokojení z práce:

- vykonávanou práci
- dozor (nadřízeného)
- spolupracovníky
- plat
- možnost povýšení (postupu).

Umožňuje sledovat míru spokojenosti s jednotlivými hledisky i celkovou míru spokojenosti.

4.3.7 Škála OAZ (Jurovský)

Je to dotazník, který si klade za cíl širší záběr, než je pracovní spokojenost, a to „zjistit stupeň osobní vyrovnanosti jednotlivce s jeho zaměstnáním, s jeho prací v něm a s jeho doprovodnými okolnostmi a podmínkami“ (Jurovský, 1975). Analyzuje však ty kategorie, které jsou v úzkém vztahu s pracovní spokojeností, a sám autor ho v těchto souvislostech v mnoha výzkumech i používal.

Škála se skládá ze sedmi oddílů:

1. Osobní údaje.
2. Postoje k práci, kde má významné místo položka zjišťující spokojenost se současným pracovním zařazením.
3. Identifikace se zaměstnáním.
4. Subjektivní investice do práce.
5. Mezilidské vztahy při práci.
6. Vydělek.
7. Motivace k práci.

4.3.8 Škála zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ)

Autory metody jsou Fisher a Lück a sleduje celkovou pracovní spokojenost.

Obsahuje 37 položek, bodů asi následujícího typu:

velmi dobrá dobrá ani dobrá ani zlá zlá velmi zlá

SAZ nezahrnuje všechny pravděpodobně důležitá hlediska pracovní situace (např. nesleduje vztah ke spolupracovníkům), přičemž i mnohé pracovní aspekty nejsou zastoupeny stejnou měrou, což znamená, že rozdílně ovlivňují celkovou hodnotu. Umožňuje získat jen míru celkové spokojenosti a její použitelnost při sledování konkrétních příčin nespokojenosti je v podstatě nízká.

Lze ji použít i ve zkrácené formě (8 položek), která těsně koreluje s kompletní stupnicí, takže může nahradit kompletní formu. Mezi její nedostatky patří nevhodné uspořádání položek, např. na začátku jsou negativně formulované položky, otázky týkající se platu následují za sebou, případně některé položky jsou dvojznačné apod. Metoda není zvláště často používaná a to ani v Německu, kde vznikla.

5 Dotazníkové šetření ve společnosti Služby města Pardubic, a. s.

5.1 O společnosti Služby města Pardubic, akciová společnost

„Akciová společnost byla založena na základě usnesení Zastupitelstva města Pardubic a zakladatelskou listinou ze dne 24.7.1996. Jediným akcionářem je Statutární město Pardubice.“¹¹ Nejdříve od 1.1.1997 firma podnikala v oblastech pohřebnictví a plakátování a k 1.1.1998 došlo k připojení Technických služeb města Pardubic.

Zakladatelskou listinou ze dne 1. 8. 2008 byla založena dceřinná společnost SmP – Odpady a.s., která vznikla oddělením divize „Nakládání s odpady“ a je zcela v majetku SmP a.s. Její vznik se datuje 16. 9. 2008 zápisem v OR. Ve své práci budu analyzovat spokojenost zaměstnanců v mateřském podniku.

5.1.1 Základní údaje o společnosti

<i>obchodní jméno</i>	<i>Služby města Pardubic, a.s.</i>
<i>IČ</i>	<i>25 26 25 72</i>
<i>Sídlo</i>	<i>Pardubice, Hůrka 1803, Bílé předměstí</i>
<i>datum vzniku</i>	<i>24.7.1996</i>
<i>právní forma</i>	<i>akciová společnost</i>
<i>základní kapitál</i>	<i>244 400 000 Kč</i>
<i>počet akcií</i>	<i>276 kusů v listinné podobě na jméno</i>
<i>Společnost je vedena u Krajského soudu v Hradci Králové v oddílu B, vložka 1527</i>	

Od 1. 1. 1998 společnost vyvíjí činnosti v souladu se živnostenskými oprávněními zaměřenou na oblast údržby a obnovy specifické části majetku města Pardubice. Zabývá se úklidem a zimní údržbou města, kompletní likvidací komunálního odpadu, poskytuje službu svícení, dle poptávky zajišťuje opravy komunikací a pečuje o veřejnou zeleň. Společnost zajišťuje provoz krematoria a správu hřbitovů. V rámci svých živnostenských oprávnění poskytuje služby právníkům i fyzickým subjektům.

Předmět podnikání:

- *provozování krematoria*
- *provozování pohřební služby*
- *zámečnictví, nástrojářství*
- *opravy silničních vozidel*

¹¹ Výroční zpráva Služeb města Pardubic, a.s. 2009 – Zpráva představenstva

- silniční a motorová doprava - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny
- montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
- truhlářství a podlahářství
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- malířství, natěračství a lakýrnictví
- podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady
- činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence
- 52 podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady

Způsob jednání za společnost:

Za představenstvo jednají navenek jménem společnosti členové představenstva v tomto pořadí: předseda představenstva, místopředseda představenstva, člen představenstva stanovený usnesením představenstva.

Jediný akcionář

Statutární město Pardubice

Pardubice, Pernštýnské náměstí 1, PSČ 530 21

Identifikační číslo: 002 74 046

Akcie:

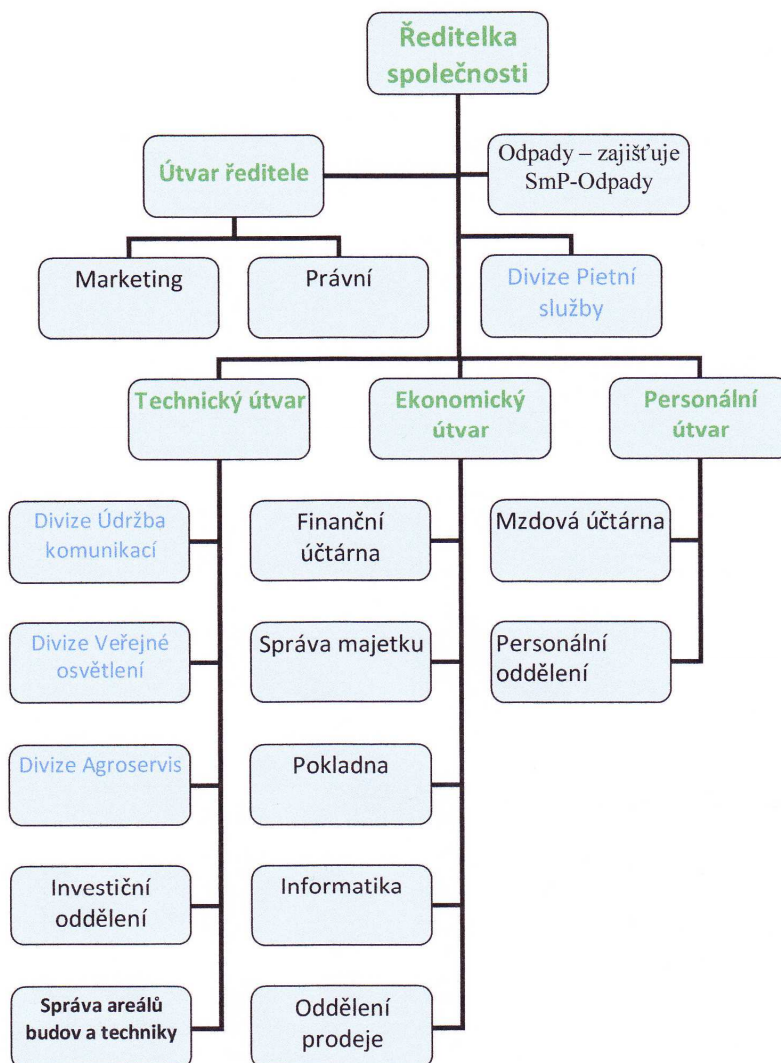
- 1 ks kmenové akcie na jméno ve jmenovité hodnotě 900 000,- Kč v listinné podobě; převod akcií je podmíněn souhlasem valné hromady
- 35 ks kmenové akcie na jméno v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 100 000,- Kč; převoditelnost akcií omezena souhlasem valné hromady
- 240 ks kmenové akci na jméno v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 1 000 000,- Kč
převoditelnost akcií omezena souhlasem valné hromady

Základní kapitál: 244 400 000,- Kč¹²

¹² Výpis z obchodního rejstříku, vedeného Krajským soudem v Hradci Králové, oddíl B, vložka 1527

5.1.2 Organizační schéma společnosti ¹³

Obrázek 2: Organizační schéma společnosti Služby města Pardubic, a.s.



Zdroj: Interní předpisy firmy

¹³ Směrnice ředitelky SŘS 02/2009 Organizační řád, Příloha č. 1 organizační schéma, platnost od 1.5.2009

5.2 Dotazníkové šetření

5.2.1 Struktura zaměstnanců společnosti

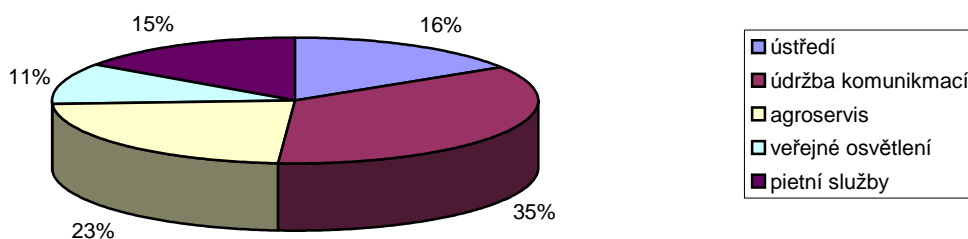
Společnost Služby města Pardubic a.s. má celkem 203 zaměstnanců, jejich struktura je nejlépe vidět v následující tabulce a grafech:

Tabulka 4: Struktura zaměstnanců podle divizí

Divize	THP	ostatní	celkem
ústředí	20	1	21
údržba komunikací	7	39	46
agroservis	4	26	30
veřejné osvětlení	5	9	14
pietní služby	7	13	20
Celkem	43	88	131

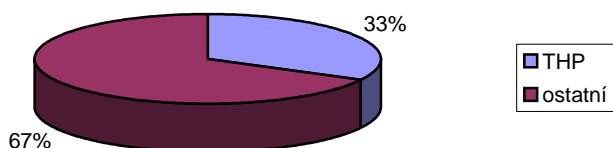
Zdroj: Interní dokumenty firmy

Graf 6: Struktura zaměstnanců podle divizí v %



Zdroj: vlastní

Graf 7: Poměr THP a ostatních pracovníků (v %)



Zdroj: vlastní

5.2.2 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazník byl rozdán 50 zaměstnancům uvedené firmy, z nichž 45 dotazník vrátilo vyplněný.

Pohlaví

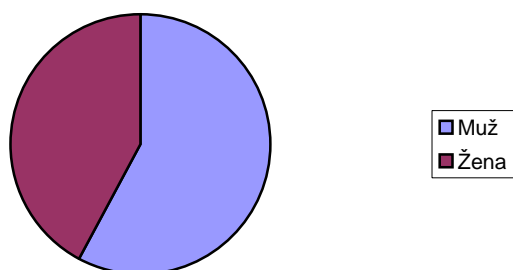
Tabulka 5: Respondenti podle pohlaví

	Počet	Procenta
Muž	26	57,78
Žena	19	42,22

Zdroj: dotazníkové šetření

V průzkumu, jak je názorně vidět na grafu níže, byl poměr dotázaných mužů a žen poměrně vyrovnaný. Tedy 42,22 % žen (na grafu vínová) a 57,78 % mužů (modře).

Graf 8: Respondenti podle pohlaví



Zdroj: vlastní

Vzdělání

Tabulka 6: Respondenti podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí		Odpovědi v %
a) základní	7	18	40,00
b) vyučen	11		
c) maturita	23	27	60,00
d) VŠ	4		

Zdroj: dotazníkové šetření

Pro určení vzdělání měli respondenti 4 možnosti odpovědi: základní, vyučen, maturita nebo VŠ. Podle údajů v tabulce je dobře vidět, že nejvíc dotazovaných mělo vzdělání středoškolské s maturitou. Pro další analýzu lze zaměstnance rozdělit na dvě skupiny. Na manuální pracovníky, kteří mají základní vzdělání nebo jsou vyučeni – těch bylo mezi respondenty 40 %. Druhou skupinu tvoří technicko-hospodářští pracovníci (THP), kteří mají maturitu nebo VŠ a v průzkumu byli zastoupeni 60 %. Podle grafu výše (Graf 7: Poměr THP a ostatních pracovníků) je vidět, že poměr dotazovaných neodpovídá

poměru zaměstnanců ve firmě. Vzhledem k charakteru otázek jsem se ale v dotazníku úmyslně zaměřila více na technicko-hospodářské pracovníky než na manuálně pracující zaměstnance.

Věk

Tabulka 7: Respondenti podle věku

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí		Odpovědi v %
a) do 25 let	2	11	24,44
b) 26 - 35 let	9		
c) 36 - 45 let	15	34	75,56
d) 46 - 55 let	10		
e) nad 55 let	9		

Zdroj: dotazníkové šetření

Dotazovaní měli uvést, do které z daných 5 věkových skupin patří. Většina zaměstnanců (přes tři čtvrtiny) spadala do vyšší věkové kategorie nad 35 let. Ve věku do 35 let odpovídalo pouze 24,44 % dotazovaných. Z tohoto důvodu pro další analýzu podle věku respondentů (Kapitola 5.2.5) byli respondenti pro větší srovnatelnost rozdělení do věkových skupin „mladší“ do 45 let, kam spadá 26 z 45 dotázaných a „starší“ ve věku nad 45 let, kam patří zbylých 19 zaměstnanců.

Doba zaměstnání v dané společnosti

Tabulka 8: Respondenti podle doby zaměstnání

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí		Odpovědi v %
a) do 1 roku	4	14	31,11
b) 2 - 5 let	10		
c) déle než 5 let	31	31	68,89

Zdroj: dotazníkové šetření

Ve vzorku dotazovaných bylo 31,11 % krátkodobých zaměstnanců, kteří jsou u firmy kratší dobu než 5 let a 68,89% dlouhodobých zaměstnanců, kteří zde pracují déle než 5 let. Většina zaměstnanců je tedy dlouhodobých, což vypovídá o stabilitě firmy a nízké fluktuaci pracovníků. Spokojení zaměstnanci nemají důvod měnit zaměstnavatele a hledat jinou práci a zůstávají ve stejné firmě několik let, což potvrzují i dále uvedené zjištěné výsledky spokojenosti dotázaných pracovníků.

5.2.2.1 Hodnocení pracovní spokojenosti

Dotazník byl rozčleněn na tři základní oblasti. První z nich bylo zjišťování spokojenosti zaměstnanců s pracovním prostředím, druhem vykonávané práce a vztahy s ostatními pracovníky.

Hodnocení pracovního prostředí

Tabulka 9: Hodnocení pracovního prostředí

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí		Odpovědi v %
a) jsem velmi spokojen/a	17	41	91,11
b) jsem docela spokojen/a	24		
c) nejsem moc spokojen/a	3	4	8,89
d) jsem naprosto nespokojen/a	1		

Zdroj: dotazníkové šetření

Z dotazníku jasně vyplývá, že naprostá většina dotázaných (41 osob) je s pracovním prostředím spokojena. Je to způsobeno zejména zázemím, které pracovníkům poskytuje nová budova, kde firma sídlí. Společnost velmi dbá na moderní vybavení kanceláří, které pravidelně obměňuje a disponuje také moderními stroji pro údržbu komunikací, stavební práce a jiné, čímž usnadňuje a zlepšuje práci manuálním pracovníkům.

Hodnocení pracovní spokojenosti

Tabulka 10: Hodnocení pracovní spokojenosti

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí		Odpovědi v %
a) jsem zcela spokojen/a	26	38	84,44
b) jsem spokojen/a, ačkoli to není práce, kterou jsem chtěl původně dělat	12		
c) nejsem moc spokojen/a	7	7	15,56
d) jsem zcela nespokojen/a	0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Také ve druhé otázce, která byla zaměřena na spokojenost s druhem vykonávané práce, se ukázalo, že většina respondentů je spokojena. 38 lidí z 45 dotazovaných je spokojeno s druhem práce, kterou ve společnosti dělá. V dnešní ekonomické situaci je tato odpověď poněkud zkrslující, protože je ovlivněna strachem lidí ze ztráty zaměstnání. Při

současné hospodářské krizi jsou lidé spokojeni, že mají stálé zaměstnání s pravidelným příjmem a mnohem snižují své nároky na práci samotnou.

Vztahy s kolegy

Tabulka 11: Hodnocení vztahů s kolegy

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí		Odpovědi v %
a) velmi dobré	23	42	93,33
b) dobré	19		
c) docela špatné	3	3	6,67
d) velmi špatné	0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Vztahy s kolegy podle odpovědí vyplývajících z provedeného šetření, jsou v drtivé většině kladné. Pouze 3 dotázaní považují své vztahy s kolegy za docela špatné. Za velmi špatné je nepovažuje ani jeden respondent. Odpovědi na tuto otázku jasně korelují s celkovou spokojeností zaměstnanců s pracovním prostředím, která je ovlivněna i atmosférou na pracovišti, proto se dalo předpokládat, že většina odpovědí na otázku vztahů s kolegy bude také kladná.

Vztah k nadřízenému

Tabulka 12: Hodnocení vztahu k nadřízenému

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí		Odpovědi v %
a) velmi dobrý	20	40	88,89
b) dobrý	20		
c) docela špatný	3	5	11,11
d) velmi špatný	2		

Zdroj: dotazníkové šetření

Podle výsledků dotazníkového šetření, stejně jako u problematiky vztahů mezi kolegy navzájem, i vztahy k nadřízeným považuje většina dotázaných za dobré, nebo dokonce velmi dobré. Pět respondentů má vztahy problematické a pouze dva vidí svůj vztah k nadřízenému jako velmi špatný. Dá se předpokládat, že je to způsobeno spíš osobními konflikty a rozdílností povah než špatnou kvalitou vedoucího pracovníka.

Hodnocení spokojenosti s výší platu

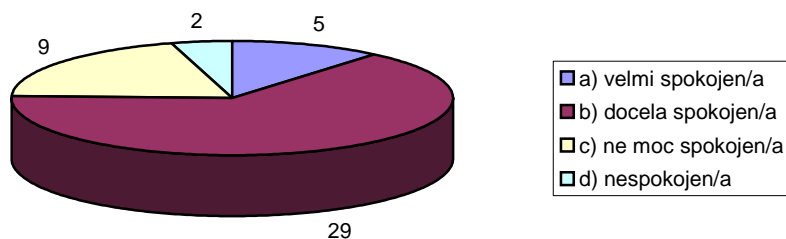
Tabulka 13: Hodnocení spokojenosti s výší platu

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Odpovědi v %
a) velmi spokojen/a	5	75,56
b) docela spokojen/a	29	
c) ne moc spokojen/a	9	24,44
d) nespokojen/a	2	

Zdroj: dotazníkové šetření

Obdobně jako u otázky na spokojenost s vykonávanou prací, jsou i zde odpovědi ovlivněny finanční krizí.. Pro větší názornost jsou odpovědi na tuto otázku zpracovány také do koláčového grafu, kde je dobře vidět, že zcela spokojeno je pouze 5 zaměstnanců. Většina dotázaných zaškrtnla odpověď „docela spokojen/a“. Tato spokojenost plyne zejména z faktu, že firma svým zaměstnancům vyplácí mzdu včas, každý měsíc ve stejném termínu. I přesto je v této oblasti celková spokojenost nižší než doposud. S platem je spokojeno 75,56%, což představuje pokles o min. 10% oproti předchozím otázkám. Na druhou stranu zcela nespokojeni se cítí pouze 2 dotazovaní.

Graf 9: Spokojenost dotazovaných s výší platu



Zdroj: vlastní

5.2.2.2 Zjišťování strachu ze ztráty zaměstnání

Další oblastí bylo zjišťování pocitu ohrožení ve firmě a strachu zaměstnanců ze ztráty současného zaměstnání.

Pocit ohrožení pozice ve firmě

Tabulka 14: Pocit ohrožení ve firmě

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Odpovědi v %
a) ano, myslím si, že mě propustí	1	2,27
b) ano, ale myslím si, že mě nepropustí	17	38,64
c) ne	26	59,09

Zdroj: dotazníkové šetření

Otázku týkající se pocitu ohrožení pozice ve firmě vzhledem k současné ekonomické situaci, vyplnilo jen 44 zaměstnanců, jeden dotazovaný odpověď neoznačil. Navzdory ekonomické krizi, se pouze 1 zaměstnanec obává možnosti ztráty zaměstnání. Dalších 17 si sice myslí, že jejich pozice je ohrožena, ale propuštění z práce se nebojí. A téměř 60% respondentů jejich pozice ve firmě ohrožena nepřipadá. Lidé jsou si ve firmě svou pozicí jistí zejména proto, že se jedná o stabilní podnik, který současné hospodářská krize nijak výrazně neohrozila.

Zjišťování strachu ze ztráty zaměstnání

Tabulka 15: Strach ze ztráty zaměstnání

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí		Odpovědi v %
a) ano velmi	0	15	33,33
b) spíše ano	15		
c) spíše ne	20	30	66,67
d) vůbec ne	10		

Zdroj: dotazníkové šetření

Ztráty zaměstnání se neobávají 2/3 dotázaných zaměstnanců. Stejně jako u problému ohrožení pozice ve firmě, i zde plyne jistota zaměstnanců zejména ze stabilního postavení společnosti na trhu a dobrých ekonomických výsledků. V současné době se lidé ztráty zaměstnání nebojí, protože nutné propouštění kvůli recesi již proběhlo a lze tvrdit, že ti zaměstnanci, kteří ve firmě dále zůstali mají zaměstnání dlouhodobě jisté.

5.2.2.3 Zjišťování kladných a záporných stránek práce

Poslední částí bylo zjišťování faktorů, které mají zaměstnanci na své práci nejraději a dále těch, které jim nejvíc vadí.

Pozitiva práce

Na otázku ohledně faktorů, které mají lidé na své práci nejraději odpovědělo pouze 29 ze 45 dotazovaných. Mezi nejčastější odpovědi patřilo

Tabulka 16: Pozitiva práce

Rozmanitost, různorodost, pestrost práce	10
Kontakt s lidmi, zákazníky, úřady	8
Práce venku	4
Volnost v rozhodování a organizování práce	3
Dobrý kolektiv, prostředí	2

Zdroj: dotazníkové šetření

Dále se v odpovědích vždy v četnosti po jednom objevilo: pocit užitečnosti, elektronické přenosy a tabulky, pevná pracovní doba.

Negativa práce

Na otázku o problémech s prací odpovědělo jen 22 lidí. Nejčastější odpovědi jsou uvedeny v následující tabulce, seřazeny podle četnosti od nejčastějších:

Tabulka 17: Negativa práce

Problémy s kolegy, nadřízeným	5
Stres	4
Vstávání	4
Špatné počasí	2
Reakce okolí	2
Peníze	1

Zdroj: dotazníkové šetření

Pět dotázaných uvedlo jako negativum jejich práce problematický vztah s kolegy nebo nadřízenými, což koresponduje s otázkami o vztazích s kolegy (kde nespokojeni byli 3 respondenti) a o vztazích k nadřízenému (kde špatný vztah uvedlo 5 zaměstnanců). Dá se předpokládat, že i u této otázky se jedná o stejné zaměstnance jako u otázek č. 3 a 4. Překvapivě pouze 1 dotazovanému na své práci vadí málo peněz. Což potvrzuje text z publikace Paulíka (1995), který uvádí, že působení platu na celkovou spokojenost zaměstnanců se často přeceňuje. Mezi dalšími odpověďmi se v četnosti po jedné objevilo: přílišná pestrost práce, nekalá soutěž a také „práce mě baví a o problémech nepřemýšlím“.

5.2.3 Výsledky dotazníku podle pohlaví

Jako kritérium pro další analýzu jsem se rozhodla respondenty rozdělit podle pohlaví. Jak už jsem uvedla výše, na dotazník odpovídalo 26 mužů (57,8 %) a 19 žen (42,2%).

Vzdělání

Tabulka 18: Vzdelání respondentů podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži			Ženy		
	Počet odpovědí	Procenta		Počet odpovědí	Procenta	
a) základní	6	14	53,85	1	4	21,05
b) vyučen	8			3		
c) maturita	8	12	46,15	15	15	78,95
d) VŠ	4			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Výrazně vyšší zastoupení respondentů s vyučením nebo základním vzděláním bylo u mužů (53,85 %). Je to dáno tím, že lidé s tímto vzděláním pracují ve firmě na pozici manuálních dělníků a v této oblasti je obecně zaměstnáno více mužů než žen. Do této kategorie spadá pouze 21,05 % žen a z toho jen jedna žena má základní vzdělání, ostatní jsou vyučené. Mezi respondenty s vyšším vzděláním se naopak více objevovaly ženy – 78,95 % oproti 46,15 % mužů. Ty ale všechny mají středoškolské vzdělání s maturitou a ani jedna nemá VŠ. Všichni vysokoškoláci patřili do skupiny mužů.

Věk

Tabulka 19: Věk respondentů podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži			Ženy		
	Počet odpovědí	Procenta		Počet odpovědí	Procenta	
a) do 25 let	2	9	34,62	0	2	10,53
b) 26 - 35 let	7			2		
c) 36 - 45 let	7	17	65,38	8	17	89,47
d) 46 - 55 let	6			4		
e) nad 55 let	4			5		

Zdroj: dotazníkové šetření

Co se týče věku, tak žen a mužů starších 35 let odpovídalo úplně stejně, tedy 17. V procentech ale do skupiny starších 35 let spadalo více žen (89,47 %) než mužů (65,38 %). Ve věku do 35 let převládají muži. Jsou to opět zejména manuální pracovníci, jak bylo zmíněno u minulé otázky.

Doba práce u společnosti

Tabulka 20: Doba práce pro společnost podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži			Ženy		
	Počet odpovědí	Procenta		Počet odpovědí	Procenta	
a) do 1 roku	3	9	34,62	1	5	26,32
b) 2 - 5 let	6			4		
c) déle než 5 let	17	17	65,38	14	14	73,68

Zdroj: dotazníkové šetření

Z tabulky jasně vidíme, že u mužů i žen převládají dlouhodobě zaměstnaní. Tedy pracovníci, kteří pro firmu pracují déle než pět let. U žen je tento poměr ještě o něco větší – z dotázaných téměř 74 % pracuje u firmy dlouhodobě a pouze 26,32 % je zde zaměstnáno kratší dobu než 5 let. U mužů tvoří dlouhodobí pracovníci 65,38 % z celkových 26 dotázaných.

5.2.3.1 Hodnocení pracovní spokojenosti

Hodnocení pracovního prostředí

Tabulka 21: Hodnocení pracovního prostředí podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži			Ženy		
	Počet odpovědí	Procenta		Počet odpovědí	Procenta	
a) jsem velmi spokojen/a	6	23	88,46	11	18	94,74
b) jsem docela spokojen/a	17			7		
c) nejsem moc spokojen/a	3	3	11,54	0	1	5,26
d) jsem naprosto nespokojen/a	0			1		

Zdroj: dotazníkové šetření

Spokojenost s pracovním prostředím je u obou pohlaví srovnatelná, ačkoli ženy jsou poněkud spokojenější. Rozdíl ale není tak výrazný – jedná se přibližně o 6 %. Naproti tomu jediný respondent ze všech 45 dotázaných, který uvedl, že je naprosto nespokojen se svou prací patřil právě do skupiny žen. U mužů není naprosto nespokojen žádný dotazovaný, 3 muži uvedli že nejsou moc spokojeni s prostředím, ve kterém pracují.

Hodnocení pracovní spokojenosti

Tabulka 22: Hodnocení pracovní spokojenosti podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži		Ženy			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) jsem zcela spokojen/a	11	20	76,92	15	18	94,74
b) jsem spokojen/a, ačkoli to není práce, kterou jsem chtěl původně dělat	9			3		
c) nejsem moc spokojen/a	6	6	23,08	1	1	5,26
d) jsem zcela nespokojen/a	0			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Jak vyplývá z dotazníkového šetření, v otázce na druh vykonávané práce je rozdíl mezi spokojeností mužů a žen výraznější. Žen, které jsou spokojené s druhem práce, kterou vykonávají je stejně jako procento žen spokojených s pracovním prostředím. U mužů spokojenost oproti první otázce ještě klesla. S prací je spokojeno jen 76,92 % mužů oproti 88,46 %, kteří jsou spokojeni s pracovním prostředím. U této otázky nikdo nevedl, že je zcela nespokojen.

Vztahy s kolegy

Tabulka 23: Hodnocení vztahů s kolegy podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži		Ženy			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) velmi dobré	12	24	92,31	11	18	94,74
b) dobré	12			7		
c) docela špatné	2	2	7,69	1	1	5,26
d) velmi špatné	0			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Zde je názorně vidět, že poměr mužů a žen, kteří mají dobré vztahy s ostatními kolegy je srovnatelný. Drtivá většina dotázaných u obou pohlaví má vztahy dobré nebo dokonce velmi dobré. Pouze zanedbatelné procento lidí, konkrétně dva muži a 1 žena uvedli, že mají vztahy docela špatné. Obecně lze ale říci, že ve firmě panuje pozitivní trend a atmosféra na pracovišti je dobrá, což se odráží i ve spokojenosti zaměstnanců s ostatními aspekty práce.

Vztah k nadřízenému

Tabulka 24: Hodnocení vztahu k nadřízenému podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži			Ženy		
	Počet odpovědí		Procenta	Počet odpovědí		Procenta
a) velmi dobrý	9	21	80,77	11	19	100,00
b) dobrý	12			8		
c) docela špatný	3	5	19,23	0	0	0,00
d) velmi špatný	2			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

V této otázce ani jedna žena neuvedla problémový vztah k nadřízenému. Všechny odpovědi ohledně špatného vztahu s nadřízeným tedy plynuly od mužů. Může to být způsobeno rozdílnými povahovými rysy mezi ženami a muži. Kdy ženy jsou obecně klidnější a méně konfliktní a snáze se vyrovnávají s autoritami.

Hodnocení spokojenosti s výší platu

Tabulka 25: Hodnocení spokojenosti s výší platu podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži			Ženy		
	Počet odpovědí		Procenta	Počet odpovědí		Procenta
a) velmi spokojen/a	3	19	73,08	2	15	78,95
b) docela spokojen/a	16			13		
c) ne moc spokojen/a	5	7	26,92	4	4	21,05
d) nespokojen/a	2			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Z hlediska výše platu jsou obě skupiny srovnatelné. Vždy kolem ¾ spokojených a čtvrtiny nespokojených respondentů. Ačkoli ženy zde opět vycházejí jako celkově spokojenější a to ze dvou důvodů. Za prvé proto, že celkové procento nespokojených je pouze 21,05 %, zatímco u mužů se jedná o 26,92 % a dalším důvodem je to, že ani jedna žena neuvedla přímo, že je nespokojena - jednalo se vždy o odpověď „ne moc spokojena“, naproti tomu 2 muži zvolili odpověď, že jsou nespokojeni. Celkový počet 2 respondentů z 45 dotázaných s takto zcela negativním pocitem opět patřil do skupiny mužů, stejně jako v otázce týkající se kvality vztahu k nadřízenému pracovníkovi.

5.2.3.2 Zjišťování míry strachu ze ztráty zaměstnání

Zjišťování ohrožení pozice ve firmě

Tabulka 26: Pocit ohrožení pozice ve firmě podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži			Ženy		
	Počet odpovědí	Procenta	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Procenta
a) ano, myslím si, že mě propustí	0	10	38,46	1	8	44,44
b) ano, ale myslím si, že mě nepropustí	10			7		
c) ne	16	16	61,54	10	10	55,56

Zdroj: dotazníkové šetření

Respondent, který na tuto otázku neodpověděl patřil do skupiny žen. U ostatních dotazovaných žen převládá pocit, že jejich pozice ohrožena není. Rozdíl ale není tak markantní jako u mužů, kde se o svou pozici neobává přes 60 % respondentů. Je to opět způsobeno povahovými rozdíly obou pohlaví. Muži bývají sebejistější a problém si uvědomují, až k němu skutečně dojde, zatímco ženy jsou opatrnější a s případnými komplikacemi raději počítají už dopředu.

Strach ze ztráty zaměstnání

Tabulka 27: Strach ze ztráty zaměstnání podle pohlaví

Možnosti odpovědí	Muži			Ženy		
	Počet odpovědí	Procenta	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Procenta
a) ano velmi	0	7	26,92	0	8	42,11
b) spíše ano	7			8		
c) spíše ne	13	19	73,08	7	11	57,89
d) vůbec ne	6			4		

Zdroj: dotazníkové šetření

Z dotazníku vyplynulo, že ženy mnohem více se ztráty zaměstnání obávají ženy. Zatímco u mužů se ztráty práce obává pouze necelých 27%, u žen se jedná o více než 42% dotázaných.

5.2.3.3 Zjišťování kladných a záporných stránek práce

Pozitiva práce

Z 29 lidí, kteří odpověděli na tuto otázku bylo 14 žen a 15 mužů. Jednalo se tedy o 74 % z dotázaných žen a 57,7 % oslovených mužů.

Mezi nejčastější odpovědi žen patřilo:

- různorodost, pestrost (6 odpovědí)

- kontakt s lidmi, zákazníci, obchodními partnery (6 odpovědi)
- dobrý kolektiv (2 odpovědi)
- dále elektronické přenosy, pocit užitečnosti, možnost organizace práce podle svého

Odpovědi mužů měly tuto strukturu:

- různorodost, pestrost (4 odpovědi)
- práce venku (4 odpovědi)
- kontakt s lidmi, zákazníci (2 odpovědi)
- dále smysluplnost, dobrý kolektiv, pevná pracovní doba, dovolená

Mezi nejčastější odpověď mužů i žen patřila rozmanitost, kterou uvedlo 6 žen a 4 muži. Druhou nejčastější odpovědí žen byl kontakt s lidmi. Tato odpověď se u mužů umístila až na třetím místě za prací venku. A to zejména proto, že mezi dotázanými muži byli i manuální pracovníci.

Negativa práce

Mezi 23 lidí, kteří odpověděli na tuto otázku patřilo 7 z celkových 19 žen a 16 z 26 mužů. Jednou z odpovědí žen bylo „Práce mě baví a o problémech nepřemýšlím“. Tedy počet žen, které skutečně uvedly nějaký faktor, se kterým nejsou spokojeny, je pouze šest. V procentech se jednalo o 31,6 % žen a opět 61,5 % mužů. Výrazně tedy převyšuje poměr mužů, kteří byli ochotni uvést, co jim na jejich práci nejvíc vadí.

Uvedené problémy žen byly:

- stres (3 odpovědi)
- špatný kolektiv
- problémy s kolegy
- zbytečné papírování

Muži, jako to co jim nejvíc vadí, uváděli:

- brzké vstávání (4 odpovědi)
- problémy s kolegy nebo vedením (3 odpovědi)
- špatné počasí (2 odpovědi)
- reakce okolí (2 odpovědi)
- dále stres, peníze, přílišná pestrost práce, nekalá soutěž

Ani na jednu z odpovídacích otázek 9 a 10 neodpovědělo 5 žen (26,3% z dotázaných 19 žen) a 6 mužů (23,08 % mužů). Lze tedy říci, že počet žen a mužů, kteří odmítli uvést, co mají na své práci nejraději a co jim nejvíce vadí, je srovnatelný.

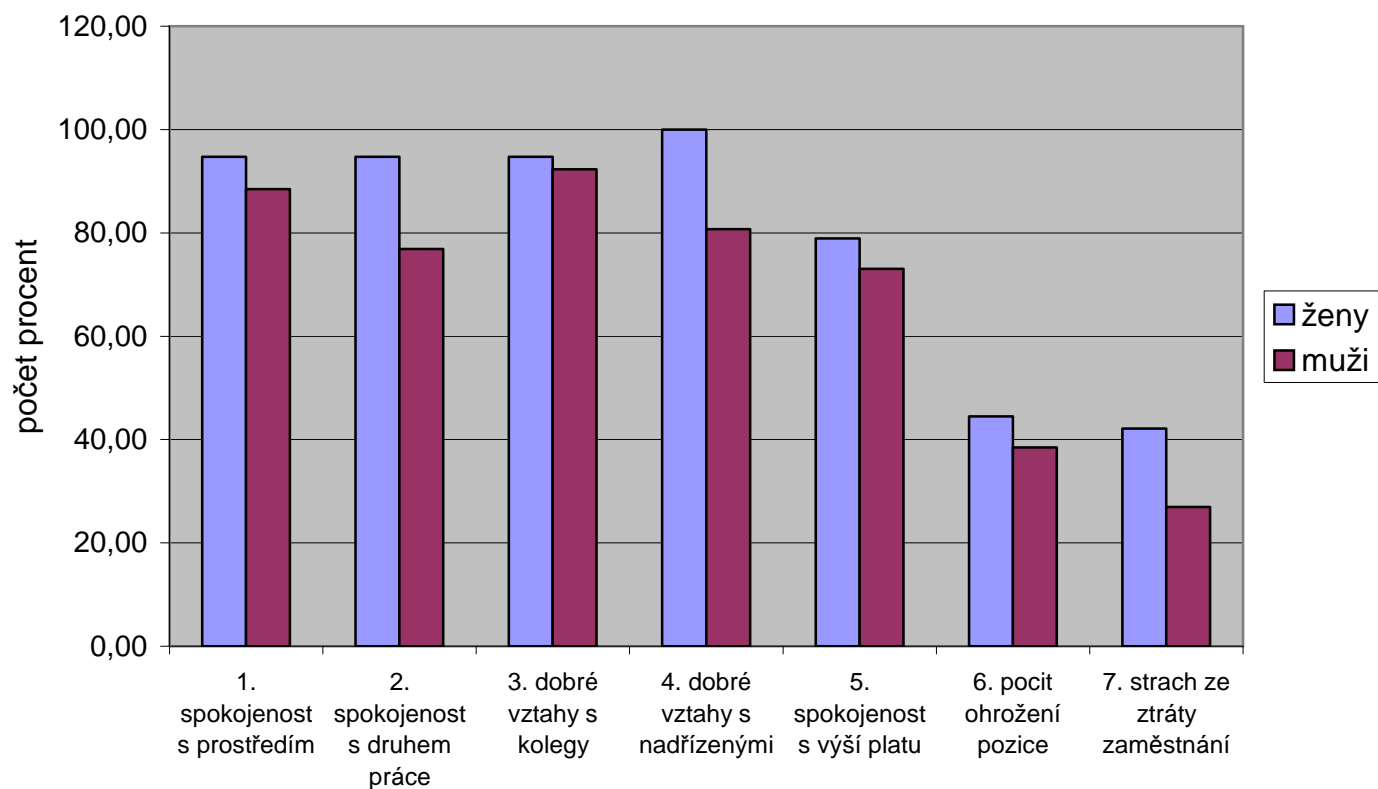
Tabulka 28: Souhrnné porovnání odpovědí mužů a žen na vybrané otázky

Vybrané otázky	Ženy		Muži	
	počet	procenta	počet	procenta
1. spokojenost s prostředím	18	94,74	23	88,46
2. spokojenost s druhem práce	18	94,74	20	76,92
3. dobré vztahy s kolegy	18	94,74	24	92,31
4. dobré vztahy s nadřízenými	19	100,00	21	80,77
5. spokojenost s výší platu	15	78,95	19	73,08
6. pocit ohrožení pozice	8	44,44	10	38,46
7. strach ze ztráty zaměstnání	8	42,11	7	26,92

Zdroj: dotazníkové šetření

V tabulce jsou shrnuty výsledky podle pohlaví. Je zde uvedeno kolik mužů a žen je podle průzkumu spokojeno s prostředím, druhem vykonávané práce a výší platu. Kolik procent dotázaných žen a mužů má dobré vztahy s kolegy a nadřízeným. A kolik má pocit ohrožení jejich pracovní pozice ve firmě a kolik lidí má strach ze ztráty zaměstnání. Z grafu je jasně patrné, že ve všech otázkách ohledně spokojenosti, odpovídali kladněji ženy. Největší rozdíl je u vztahů s nadřízenými, kde dobrý vztah má téměř o 20 % méně mužů než žen, které jsou stoprocentně spokojeny se svým vztahem k vedoucímu pracovníkovi. A dále pak u otázky spokojenosti s druhem práce, uvedlo, že je spokojeno 94,74 % žen a pouze 76,92 % mužů. Naproti tomu u otázek na pocit ohrožení pozice ve firmě, či strach ze ztráty zaměstnání, se více obávaly ženy. U pocitu ohrožení pozice ve firmě nebyl rozdíl tak značný. Když měli dotazovaní ale uvést, zda se bojí ztráty zaměstnání, kladně odpovědělo 42,11 % žen a pouze 26,92 % mužů. Rozdíl byl tedy více než 15 %.

Graf 10: Spokojenost zaměstnanců podle pohlaví



Zdroj: vlastní

5.2.4 Výsledky podle vzdělání

Další analýza výsledků bude provedena podle úrovně vzdělání dotázaných zaměstnanců. Respondenti byli podle vzdělání rozdělení do dvou skupin. Skupina s nižším vzděláním – tedy základním nebo vyučen, kam patří 18 z 45 dotázaných (40 %) a skupina s vyšším vzděláním – maturitou nebo vysokoškolským, kam patří 27 respondentů, tedy 60%. Jak již bylo zmíněno dříve, do skupiny s nižším vzděláním patří manuální pracovníci, lidé s vyšším vzděláním pracují ve firmě na pozici technicko-hospodářských pracovníků.

Pohlaví

Tabulka 29: Pohlaví respondentů podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání	
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta
a) muž	14	77,78	12	44,44
b) žena	4	22,22	15	55,56

Zdroj: dotazníkové šetření

Na první pohled je patrný velký rozdíl mezi muži a ženami s nižším vzděláním pracujících v dané společnosti. Je to způsobeno tím, jak bylo uvedeno již dříve, že do této skupiny spadají zejména manuálně pracující zaměstnanci. Poměr mužů a žen s vyšším vzděláním, kteří pro firmu pracují jako technicko-hospodářští pracovníci je skoro vyrovnaný, ačkoliv nepatrně převažují ženy.

Věk

Tabulka 30: Věk respondentů podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání		
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	
a) do 25 let	2	9	0	2	7,41
b) 26 - 35 let	7		2		
c) 36 - 45 let	4	9	11	25	92,59
d) 46 - 55 let	4		6		
e) nad 55 let	1		8		

Zdroj: dotazníkové šetření

Podle věku je skupina lidí s nižším vzděláním rozdělena přesně na polovinu. 9 dotázaných patří do skupiny mladších 35 a 9 lidí je starších 35. U lidí s vyšším vzděláním je drtivá většina dotázaných starších 35 let, konkrétně se jedná o 92,59 %.

Doba práce pro společnost

Tabulka 31: Doba práce pro společnost podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání			Vyšší vzdělání		
	Počet odpovědí	Procenta		Počet odpovědí	Procenta	
a) do 1 roku	3	8	44,44	1	6	22,22
b) 2 - 5 let	5			5		
c) déle než 5 let	10	10	55,56	21	21	77,78

Zdroj: dotazníkové šetření

Naprostá většina lidí s vyšším vzděláním pracuje pro společnost dlouhodobě. To potvrzuje hypotézu, že větší tendenci k fluktuaci mají lidé s nižším vzděláním. Konkrétně z uvedených 10 dlouhodobých zaměstnanců ve skupině s nižším vzděláním jsou pouze 3 se vzděláním základním, ostatních sedm je vyučeno.

5.2.4.1 Hodnocení pracovní spokojenosti

Hodnocení pracovního prostředí

Tabulka 32: Hodnocení pracovního prostředí podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání			Vyšší vzdělání		
	Počet odpovědí	Procenta		Počet odpovědí	Procenta	
a) jsem velmi spokojen/a	2	14	77,78	15	27	100,00
b) jsem docela spokojen/a	12			12		
c) nejsem moc spokojen/a	3	4	22,22	0	0	0,00
d) jsem naprosto nespokojen/a	1			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Je patrné, že všichni nespokojení zaměstnanci, ať už se jedná o zcela nespokojené nebo ne moc spokojené, patří do skupiny s nižším vzděláním, tedy do skupiny manuálně pracujících. Při porovnání s předchozím rozbohem, zjišťujeme, že se jedná o 3 muže a 1 ženu (ta uvedla, že je naprosto nespokojena). Ve skupině s vyšším vzděláním se nenašel ani jeden nespokojený respondent. Většina dotázaných s vyšším vzděláním (15 osob) je zcela spokojena s pracovním prostředím, ostatní jsou docela spokojeni. Vliv na to má vybavení kanceláří, ve kterých pracují právě ti lidé s VŠ nebo maturitou. Zatímco lidé s nižším vzděláním mají sice k dispozici moderní stroje, ale pracují často venku, což nejspíš snižuje jejich spokojenost s celkovým pracovním prostředím.

Hodnocení pracovní spokojenosti

Tabulka 33: Hodnocení pracovní spokojenosti podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Procenta	
a) jsem zcela spokojen/a	6	11	61,11	20	27	100,00
b) jsem spokojen/a, ačkoli to není práce, kterou jsem chtěl původně dělat	5			7		
c) nejsem moc spokojen/a	7	7	38,89	0	0	0,00
d) jsem zcela nespokojen/a	0			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

I v otázce o hodnocení spokojenosti s druhem vykonávané práce, jsou jednoznačně spokojenější lidé s vyšším vzděláním. V této skupině opět ani jeden dotázaný nevedl, že je nespokojen. Všech 7 pracovníků z celkových 45, kteří uvedli, že nejsou moc spokojeni se svojí prací patřilo do skupiny s nižším vzděláním a podle předchozí analýzy se jednalo zejména o muže (6 ze 7 dotázaných). Při porovnání se spokojeností s pracovním prostředím, je spokojenost s prací ještě nižší (pouze 61,11 % z dotázaných respondentů s vyučením nebo základním vzděláním).

Vztahy s kolegy

Tabulka 34: Hodnocení vztahů s kolegy podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Procenta	
a) velmi dobré	7	15	83,33	16	27	100,00
b) dobré	8			11		
c) docela špatné	3	3	16,67	0	0	0,00
d) velmi špatné	0			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

I v otázce vztahů s ostatními kolegy na pracovišti zůstává stoprocentní spokojenost na straně skupiny s vyšším vzděláním. U lidí s nižším vzděláním, sice 16,67 % dotázaných odpovědělo, že jejich vztahy s kolegy jsou docela špatné, celkově je však spokojenost v této problematice v porovnání s hodnocením spokojenosti s prací, pracovním prostředím a vztahy k nadřízenému u této skupiny nejvyšší – 83,33 % dotázaných hodnotí své vztahy jako dobré nebo dokonce velmi dobré. Je zajímavé si uvést, že mezi negativně hodnotícími byli 2 muži a opět 1 žena. Dá se tedy předpokládat, že ve firmě pracuje 1 žena, která je velmi nespokojena s prostředím, prací i svými kolegy.

Vztah k nadřízenému

Tabulka 35: Hodnocení vztahu k nadřízenému podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) velmi dobrý	7	13	72,22	13	27	100,00
b) dobrý	6			14		
c) docela špatný	3	5	27,78	0	0	0,00
d) velmi špatný	2			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Stejně jako u vztahů s kolegy, ani v hodnocení vztahu s nadřízenými, žádný respondent ze skupiny s vyšším vzděláním neohodnotil své vztahy s vedoucím pracovníkem jako špatné. Naproti tomu pouze 72,22 % lidí s nižším vzděláním považuje svůj vztah k nadřízenému za dobrý, zatímco u lidí s vyšším vzděláním zůstává stoprocentní spokojenost.

Hodnocení spokojenosti s výší platu

Tabulka 36: Hodnocení spokojenosti s výší platu podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) velmi spokojen/a	0	11	61,11	5	23	85,19
b) docela spokojen/a	11			18		
c) ne moc spokojen/a	5	7	38,89	4	4	14,81
d) nespokojen/a	2			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Až u posuzování spokojenosti s výší platu se i mezi lidmi s vyšším vzděláním objevili respondenti, kteří nejsou moc spokojeni. Konkrétně se jednalo o 4 lidi, kteří tvoří 14,81 % dotázaných s maturitou nebo VŠ. U skupiny s nižším vzděláním je poměr spokojených (61,11 %) a nespokojených (38,89 %) stejný jako při hodnocení jejich spokojenosti s druhem vykonávané práce.

5.2.4.2 Zjišťování míry strachu ze ztráty zaměstnání

Zjišťování pocitu ohrožení pozice ve firmě

Tabulka 37: Pocit ohrožení pozice podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Procenta	
a) ano, myslím si, že mě propustí	1	11	64,71	0	7	25,93
b) ano, ale myslím si, že mě nepropustí	10			7		
c) ne	6	6	35,29	20	20	74,07

Zdroj: dotazníkové šetření

Jak bylo uvedeno již v předchozí analýze, na tuto otázku odpovědělo pouze 44 lidí. Respondent, který otázku nezodpověděl patřil do skupiny s nižším vzděláním. Výrazně zde vystupuje rozdíl mezi obavami z ohrožení pozice u firmy u lidí s nižším vzděláním, kde si 64,71 % dotázaných myslí, že jejich pozice je ohrožena, naproti lidem s vyšším vzděláním, kde je to jen 25,93 %. Jediný zaměstnanec, který má přímo obavu z propuštění spadá do skupiny s vyučením nebo základním vzděláním. Naprostá většina lidí s vyšším vzděláním se o svou pozici ve firmě nebojí.

Strach ze ztráty zaměstnání

Tabulka 38: Strach ze ztráty zaměstnání podle vzdělání

Možnosti odpovědí	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Procenta	
a) ano velmi	0	6	33,33	0	9	33,33
b) spíše ano	6			9		
c) spíše ne	8	12	66,67	12	18	66,67
d) vůbec ne	4			6		

Zdroj: dotazníkové šetření

Překvapivě ale na otázku o ztrátě zaměstnání odpověděly obě skupiny stejně. Třetina dotázaných se spíše obává ztráty zaměstnání, zatímco dvě třetiny se propuštění nebojí. Pokud srovnáme výsledky této a předchozí otázky, je vidět, že u lidí s vyšším vzděláním zůstaly odpovědi téměř stejné. Zatímco u skupiny s nižším vzděláním, má přes 60% lidí pocit, že jejich pozice ve firmě může být ohrožena, reálného propuštění se však obává pouze 33,33 % dotázaných. Je to dáno zejména tím, že v předchozí otázce většina dotázaných odpověděla, že mají pocit ohrožení, ale myslí si, že je z práce nepropustí. Proto při přímé otázce na strach ze ztráty zaměstnání, odpovědělo kladně méně respondentů.

5.2.4.3 Zjišťování kladných a záporných stránek práce

Pozitiva práce

Ze získaných 29 odpovědí na tuto otázku, bylo 21 od lidí s vyšším vzděláním a pouze 8 od zaměstnanců s nižším vzděláním. V procentech se jednalo o 44,44 % respondentů ze skupiny s nižším vzděláním a 77,78 % lidí s vyšším vzděláním. V rozdělení podle vzdělání na respondenty s nižším vzděláním (vyučen, základní) a vyšším (maturita, vysokoškolské) byly odpovědi na otázku „Co máte ve své práci nejraději?“ následující:

Nižší vzdělání

- práce venku (4 odpovědi)
- pevná pracovní doba (2 odpovědi)

Dále dotazovaní zaměstnanci ve skupině s nižším vzděláním uvedli jako kladnou stránku své práce dobrý kolektiv a rozmanitost práce

Vyšší vzdělání

- rozmanitost (9 odpovědí)
- styk se zákazníky, lidmi (8 odpovědí)

Jako další pozitiva své práce uvedli v průzkumu lidé ze skupiny s vyšším vzděláním dobrý pracovní kolektiv, možnost organizovat si práci podle svého, zodpovědnost a elektronické přenosy dat.

Pokud porovnáme odpovědi obou skupin, výrazně zde vystupuje fakt, že ve skupině s nižším vzděláním jsou zejména manuálně pracující zaměstnanci. Proto v této skupině uvedli dotázaní jako nejčastější pozitiva své práce práci venku a pevnou pracovní dobu. Naopak ve skupině s vyšším vzděláním se jedná o technicko-hospodářské pracovníky, kteří na své práci mají rádi rozmanitost a kontakt s obchodními partnery.

Negativa práce

Ze získaných odpovědí na otázku „Co Vám na Vaší práci nejvíc vadí“ bylo 15 od lidí s vyšším vzděláním a 8 od lidí ze skupiny s nižším vzděláním. Jednou odpovědí od zaměstnance s vyšším vzděláním ale bylo již dříve zmíněné „práce mě baví a o problémech nepřemýšlím“. Tedy lidí, kteří skutečně uvedli negativa své práce bylo ve skupině s vyšším vzděláním pouze 14. Konkrétní odpovědi dotazovaných respondentů v rozdělení podle vzdělání byly následující:

Skupina s nižším vzděláním:

- vstávání (3 odpovědi)
- špatné počasí (2 odpovědi)
- reakce ostatních lidí (2 odpovědi)
- peníze (1 odpověď)

Faktory, které uvedli lidé s vyučením nebo základním vzděláním opět odráží fakt, že velmi často pracují venku na dělnických pozicích. Mezi nejčastější uvedená negativa tedy patřilo vstávání, protože pracovní doba manuálně pracujících začíná dříve než pracovní doba technicko-hospodářských profesí. A dále pak špatné počasí, které zaměstnancům znepríjemňuje již zmíněnou práci venku.

Skupina s vyšším vzděláním:

- problémy s kolegy a nadřízenými (5 odpovědí)
- stres (4 odpovědi)

Jako další záporné stránky své práce uvedli respondenti v četnosti po jedné odpovědi zdoluhavé papírování, přílišná pestrost, špatný kolektiv, nekalá soutěž a brzké vstávání. Při pohledu na negativa uvedená touto skupinou, je patrné, že se jedná o technicko-hospodářské pracovníky. Proto mezi faktory, které jim při práci nejvíc vadí patří problémy s kolegy a stres.

Tabulka 39: Souhrnné porovnání odpovědí na vybrané otázky podle vzdělání

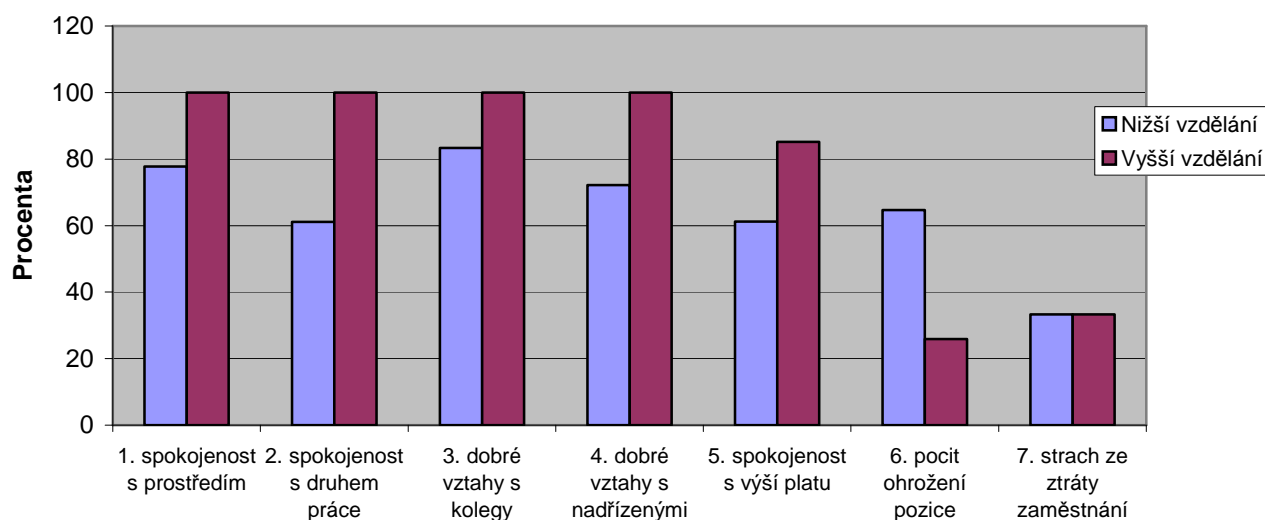
Vybrané otázky	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání	
	počet	procenta	počet	procenta
1. spokojenost s prostředím	14	77,78	27	100,00
2. spokojenost s druhem práce	11	61,11	27	100,00
3. dobré vztahy s kolegy	15	83,33	27	100,00
4. dobré vztahy s nadřízenými	13	72,22	27	100,00
5. spokojenost s výší platu	11	61,16	23	85,19
6. pocit ohrožení pozice	11	64,71	7	25,93
7. strach ze ztráty zaměstnání	6	33,33	9	33,33

Zdroj: dotazníkové šetření

V tabulce je shrnutí kladných odpovědí na vybrané otázky ohledně spokojenosti s prací, pracovním prostředím, platem, vztahy s kolegy a nadřízenými a zároveň kladné odpovědi na otázky týkající se obavy z ohrožení pozice a ztráty zaměstnání. V grafu je názorně vidět, že ve všech oblastech jsou spokojenější lidé s vyšším vzděláním. Nejvyšší rozdíl je u otázky ohledně spokojenosti s vykonávanou prací, kde je spokojeno téměř o 40 % méně lidí s nižším vzděláním oproti lidem s maturitou nebo VŠ, kteří jsou spokojeni všichni. Další rozdíl dosahující téměř 40 % je u pocitu ohrožení pozice ve firmě. Kde

mnohem více se cítí ohroženi lidé s nižším vzděláním, což koresponduje s jejich celkově nižší pracovní spokojeností. U ostatních otázek se rozdíl spokojenosti pohybuje mezi 17 – 28 %, přičemž méně spokojení zaměstnanci patří vždy do skupiny lidí s nižším vzděláním. Obě skupiny se výsledky přiblížily pouze v otázce na obavu ze ztráty zaměstnání, kde se o práci bojí jen 1/3 dotázaných s nižším i vyšším vzděláním.

Graf 11: Porovnání spokojenosti podle vzdělání



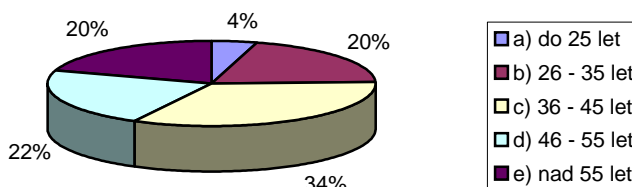
Zdroj: vlastní

5.2.5 Výsledky podle věku

Otázka na věk byla rozdělena do 5 věkových skupin:

Graf 12: Respondenti podle věku

- do 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 – 55 let
- nad 55 let



Zdroj: vlastní

Graf názorně ukazuje četnost respondentů v jednotlivých věkových skupinách. Pro lepší srovnatelnost byli zaměstnanci rozdělení do dvou skupin: mladší (do 45 let) a starší (nad 45 let). Do skupiny mladších zaměstnanců spadá 26 osob, do skupiny starších 19 lidí.

Pohlaví

Tabulka 40: Pohlaví respondentů podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)	
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta
a) muž	16	61,54	10	52,63
b) žena	10	38,46	9	47,37

Zdroj: dotazníkové šetření

Z průzkumu vyplývá, že v obou věkových skupinách je poměrně vyrovnaný počet mužů a žen. U zaměstnanců starších je 52,63 % mužů a 47,37 % žen. U mladších je poměr mužů k ženám o něco vyšší – mužů je 61,54 % mužů a 38,46 % žen. Jedná se zejména o manuálně pracující dělníky, kteří spadají do kategorie mladších zaměstnanců.

Vzdělání

Tabulka 41: Vzdelání respondentů podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)			Starší (nad 45 let)		
	Počet odpovědí		Procenta	Počet odpovědí		Procenta
a) základní	7	13	50,00	0	5	26,32
b) vyučen	6			5		
c) maturita	13	13	50,00	10	14	73,68
d) VŠ	0			4		

Zdroj: dotazníkové šetření

Vzdělání u lidí mladší skupiny bylo zcela vyrovnané. Polovina dotazovaných měla nižší vzdělání – tedy výuční list nebo základní školu a polovina má maturitu nebo VŠ. U lidí starších je poměr přibližně jedna čtvrtina dotázaných s nižším vzděláním a tři čtvrtiny s vyšším. Je to dáno tím, že lidé s nižším vzděláním pracují pro firmu jako dělníci, a proto je jejich četnost vyšší ve skupině mladších zaměstnanců.

Doba práce ve firmě

Tabulka 42: Doba práce ve firmě podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) do 1 roku	4	14	53,85	0	0	0,00
b) 2 - 5 let	10			0		
c) déle než 5 let	12	12	46,15	19	19	100,00

Zdroj: dotazníkové šetření

Z tabulky je jasné patrné, že všichni krátkodobí zaměstnanci jsou ve skupině do 45 let. To potvrzuje teorii, že fluktuace je častější u lidí nižšího věku. Lidé starší se naopak snaží v jedné firmě vydržet co nejdéle. Z toho důvodu také všichni lidé ve věku nad 45 let jsou ve firmě zaměstnání dlouhodobě, tedy pracují zde déle než pět let.

5.2.5.1 Hodnocení pracovní spokojenosti

Hodnocení pracovního prostředí

Tabulka 43: Hodnocení pracovního prostředí podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) velmi spokojen/a	10	22	84,62	7	19	100,00
b) docela spokojen/a	12			12		
c) ne moc spokojen/a	3	4	15,38	0	0	14,81
d) nespokojen/a	1			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Spokojenost s pracovním prostředím je u obou skupin vysoká - u starších dotázaných ve věku nad 45 let dokonce stoprocentní. Zaměstnanci do 45 let jsou spokojeni v 84,62 % případů. Zbylí dotázaní uvedli, že nejsou moc spokojeni a pouze jeden respondent napsal, že je nespokojen. Je to způsobeno rozdílnou dobou pracovních zkušeností. Nespokojení bývají zejména mladší lidé, protože starší zaměstnanci už prošli řadou povolání a firem a dokážou pak více ocenit kvalitu pracovního prostředí.

Hodnocení pracovní spokojenosti

Tabulka 44: Hodnocení pracovní spokojenosti podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Procenta	
a) jsem zcela spokojen/a	11	19	73,08	15	19	100,00
b) jsem spokojen/a, ačkoli to není práce, kterou jsem chtěl původně dělat	8			4		
c) nejsem moc spokojen/a	7	7	26,92	0	0	0,00
d) jsem zcela nespokojen/a	0			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Pracovní spokojenost ve skupině nad 45 let zůstává opět stoprocentní. Většina dotázaných uvedla, že jsou zcela spokojeni (15 lidí). Ve skupině mladších je spokojenost výrazně nižší. Pouze 73 % respondentů je spokojeno s druhem práce, kterou ve firmě vykonávají. V porovnání s předchozí problematikou spokojenosti s pracovním prostředím je pracovní spokojenost o více než 10 % nižší. Zapříčiněno to je opět menšími pracovními zkušenostmi zejména mladších zaměstnanců. Starší lidé, jak jsem již zmínila, prošli několika typy zaměstnání a zjistili, která práce jim podle všech hledisek vyhovuje nejvíc. 7 dotázaných, kteří uvedli, že nejsou moc spokojeni, patřilo do skupiny mladších 45 let. Zcela nespokojen není ani jeden z oslovených zaměstnanců.

Vztahy s kolegy

Tabulka 45: Hodnocení vztahů s kolegy podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Procenta	
a) velmi dobré	13	23	88,46	10	19	100,00
b) dobré	10			9		
c) docela špatné	3	3	11,54	0	0	0,00
d) velmi špatné	0			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Z průzkumu vyplynulo, že i spokojenost se vztahy s kolegy je u starších lidí stoprocentní. Téměř polovina dotazovaných v této věkové skupině uvedla, že jejich vztahy jsou dobré, ostatní označili své vztahy s kolegy za velmi dobré. Také u skupiny mladších dotázaných procento kladných odpovědí výrazně vzrostlo. Se vztahy s kolegy je spokojeno nejvíc dotazovaných (88,46 %) v porovnání s ostatními otázkami na spokojenost. Pouze 3 zaměstnanci považují své vztahy s kolegy za docela špatné. Velmi špatné vztahy neuváděl nikdo z dotázaných.

Vztah k nadřízenému

Tabulka 46: Hodnocení vztahu k nadřízenému podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)		
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	
a) velmi dobrý	12	21	8	19	100,00
b) dobrý	9		11		
c) docela špatný	3	5	0	0	0,00
d) velmi špatný	2		0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Z tabulky je jasné patrné, že spokojenost starších dotázaných se stále drží na 100 %. U mladších zaměstnanců ve skupině do 45 let hodnocení vztahu k nadřízenému je o přibližně 8 % nižší než u vztahů s kolegy, stále však naprostá většina dotázaných (80,77 %) považuje i vztahy k nadřízenému za dobré. Z celého průzkumu pouze 5 lidí uvedlo, že jejich vztahy jsou špatné, 2 dotazovaní vztah k nadřízenému označilo dokonce za velmi špatný. Všech těchto 5 nespokojených osob patřilo do skupiny mladších 45 let a podle srovnání podle pohlaví se jednalo pouze o muže.

Hodnocení spokojenosti s výší platu

Tabulka 47: Hodnocení spokojenosti s výší platu

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)		
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	
a) velmi spokojen/a	3	18	2	16	84,21
b) docela spokojen/a	15		14		
c) ne moc spokojen/a	6	8	3	3	15,79
d) nespokojen/a	2		0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Z průzkumu jasně vyplývá, že u obou skupin je procento spokojených v otázce výše platu nejnižší v porovnání se spokojeností s ostatními aspekty práce. U skupiny mladších je spokojeno pouze 69,23% dotázaných, z toho velmi spokojeni jsou pouze tři oslovení zaměstnanci. Nespokojena je téměř třetina respondentů z této věkové skupiny, z toho většina uvedla, že není moc spokojena a dva lidé označili, že jsou přímo nespokojeni. Také u skupiny starších osob spokojenost výrazně klesla. Ze sta procent u všech předchozích otázek se snížila v otázce na plat na 84,21 %, ostatní uvedli, že nejsou moc spokojeni. Zcela nespokojen v této věkové kategorii nebyl nikdo.

5.2.5.2 Zjišťování míry strachu ze ztráty zaměstnání

Zjišťování pocitu ohrožení pozice ve firmě

Tabulka 48: Pocit ohrožení pozice podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)	
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta
a) ano, myslím si, že mě propustí	0	12	1	6
b) ano, ale myslím si, že mě nepropustí	12		5	
c) ne	14	14	12	12
		53,85		66,66

Zdroj: dotazníkové šetření

Překvapivě z průzkumu vyplynulo, že větší pocit ohrožení pozice ve firmě mají mladší zaměstnanci, kde to je 46,15 % z dotázaných 26 lidí, zatímco u starších 45 let je to pouze třetina, ačkoliv na tuto otázku neodpověděl jeden respondent ze skupiny nad 45 let. Většina ze všech, kteří si myslí, že jejich pozice je ohrožena, ale uvedla, že se propuštění ze zaměstnání nebojí. Pouze 1 zaměstnanec ze všech si myslí, že ho propustí. Více jak polovina mladších 45 a dvě třetiny starších se ohrožení pozice ve firmě nebojí.

Strach ze ztráty zaměstnání

Tabulka 49: Strach ze ztráty zaměstnání podle věku

Možnosti odpovědí	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)	
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta
a) ano velmi	0	12	0	3
b) spíše ano	12		3	
c) spíše ne	9	14	11	16
d) vůbec ne	5		5	
		53,85		84,21

Zdroj: dotazníkové šetření

V otázce týkající se přímo strachu ze ztráty zaměstnání, odpověděli zaměstnanci z nižší věkové skupiny úplně stejně jako na otázku předchozí o ohrožení pozice ve firmě – tedy 46,15 % se spíše bojí ztráty zaměstnání, 53,85 se spíše nebojí. Jak je patrné z tabulky, u lidí starších se při přímé otázce na strach z propuštění, procento kladných odpovědí ještě snížilo na pouhých 15,79 % respondentů. Starší zaměstnanci věří, že již mají ve firmě vybudované určité postavení, a proto by případně při nutném propouštění vedení volilo zaměstnance ve věku do 45 let. Podle otázky č. 12 na vzdělání je vidět, že starší zaměstnanci většinou pracují jako technicko-hospodářští pracovníci a to je nejspíš důvod, proč se neobávají o své zaměstnání. Naprosto jisto svou prací si je 10 lidí, kteří uvedli, že

se ztráty zaměstnání vůbec nebojí. Tito respondenti spadají rovnoměrně do obou věkových skupin: 5 je mladších 45 let a 5 starších.

5.2.5.3 Zjišťování kladných a záporných stránek práce

Pozitiva práce

V rozdělení podle věkových skupin bylo z 29 celkových odpovědí 17 od zaměstnanců do 45 let a 12 od respondentů starších. V procentech se jedná o 65 % mladších a 63 % ve věkové kategorii starších. Z průzkumu tedy jasně vyplývá, že v rozdělení podle věku odpovědělo na tuto otázku přibližně stejné procento dotázaných.

Nejčastější uváděná pozitiva ve skupině do 45 let byla:

- práce venku (4 odpovědi)
- rozmanitost, pestrost (4 odpovědi)
- kontakt s lidmi (4 odpovědi)

Dále se v průzkumu podle četností od nejčastějších objevilo: pracovní kolektiv, pracovní doba, smysluplnost a možnost samostatné organizace práce.

Odpovědi, které uvedli respondenti ze skupiny starších zaměstnanců byly následující:

- rozmanitost (6 odpovědi)
- kontakt s lidmi (4 odpovědi)

Jako další odpovědi respondenti ze skupiny starších zaměstnanců uvedli pocit užitečnosti a elektronické přenosy.

Všichni, kteří za pozitivum své práce považují práci venku, spadají do skupiny mladších. Je to dáno tím, že se jedná o manuálně pracující zaměstnance. Mezi další nejčastější odpověď patřila rozmanitost a to v obou skupinách. Stejný počet zaměstnanců v obou kategoriích uvedl jako to, co mají na své práci nejraději, styk se zákazníky, lidmi a obchodními partnery. Tyto odpovědi byly od technicko-hospodářských pracovníků (THP), jejichž počet je v obou skupinách vyrovnaný – podle otázky č. 12 o vzdělání je to 13 THP ve skupině mladších a 14 starších 45 let.

10. Negativa práce

V průzkumu 12 respondentů mladších 45 let a 11 starších 45 let. Zaměstnanec, který uvedl, že ho práce baví a nepřemýšlí o problémech, patřil do skupiny starších. Tedy skutečně uvedlo negativa v této skupině 10 dotázaných. V procentuelním porovnání se

jednalo o 42 % z celkových 26 dotázaných ze skupiny mladších a 52,6 % z 19 respondentů ve skupině starších 45 let.

Odpovědi mladších dotazovaných seřazené podle četnosti od nejčastějších:

- vstávání (3 odpovědi)
- špatné počasí (2 odpovědi)
- negativní reakce okolí (2 odpovědi)

Jako další uvedli v četnosti po jedné odpovědi stres, peníze, problémy s kolegy, špatné pracovní prostředí a nekalou soutěž.

Nejčastější odpovědi ve skupině dotazovaných nad 45 let:

- stres (3 odpovědi)
- problémy s kolegy, vedením (3 odpovědi)

Dále zdlouhavé a zbytečné papírování, přílišná pestrost práce a vstávání.

U skupiny mladších osob, opět z důvodu většího podílu manuálně pracujících osob, se objevuje častěji vstávání a špatné počasí. V kategorii starších, kde jsou více zastoupeni THP patří mezi nejčastější problémy stres a konflikty na pracovišti s kolegy nebo nadřízenými.

Mezi 11 dotazovanými, kteří neuvedli ani klady ani zápory své práce, patřilo 6 lidí do skupiny starších 45 let a 5 do skupiny mladší. V procentech se jednalo o 31,58 % ze starších a 19,23 % z kategorie mladších. Obecně lze tedy říci, že starší zaměstnanci byli ochotni odpovědět na uzavřené otázky v dotazníku (tedy ty, kde měli zvolit jednu z nabízených variant odpovědí), ale už mnohem méně vyplňovali otázky otevřené, kde měli sami napsat vlastní názor.

Tabulka 50: Souhrnné porovnání odpovědí na vybrané otázky podle věku

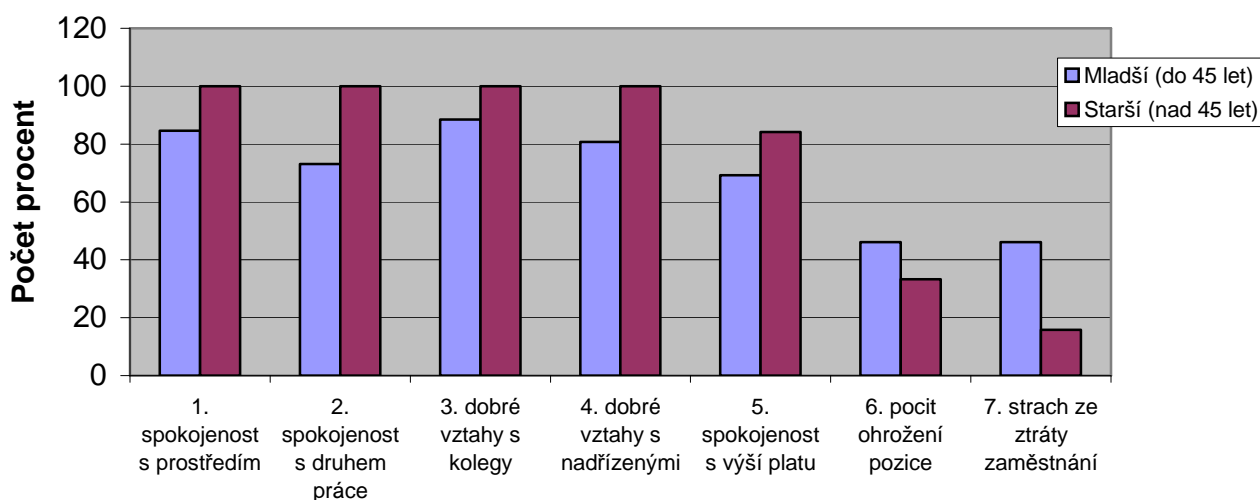
Vybrané otázky	Mladší (do 45 let)		Starší (nad 45 let)	
	počet	procenta	počet	procenta
1. spokojenost s prostředím	22	84,62	19	100,00
2. spokojenost s druhem práce	19	73,08	19	100,00
3. dobré vztahy s kolegy	23	88,46	19	100,00
4. dobré vztahy s nadřízenými	21	80,77	19	100,00
5. spokojenost s výší platu	18	69,23	16	84,21
6. pocit ohrožení pozice	12	46,15	6	33,33
7. strach ze ztráty zaměstnání	12	46,15	3	15,79

Zdroj: dotazníkové šetření

Z grafu je zřejmé, že výrazněji spokojenější jsou zaměstnanci ze skupiny starších 45 let. Jejich spokojenost s pracovním prostředím, prací, vztahy s kolegy i nadřízenými je stoprocentní. Největší rozdíl ve spokojenosti mezi věkovými skupinami do a nad 45 let je vidět v otázce spokojenosti s vykonávanou prací. Mladší zaměstnanci jsou v tomto směru o téměř 27 % méně spokojeni než ti starší. Z průzkumu vyplynulo a na grafu je názorně vidět, že celkově nejnižší u obou věkových skupin je spokojenost s výší platu. Na grafu se dále objevuje výrazný nepoměr kladných odpovědí na otázku o pocitu ohrožení pozice ve firmě a strachu ztráty zaměstnání u lidí starších 45 let. Třetina lidí z této věkové kategorie má pocit ohrožení jejich pozice ve firmě, ale propuštění se bojí pouze necelých 16 %.

Může to být způsobeno tím, že starší lidé předpokládají, že mají ve firmě již vybudované určité postavení, a proto věří, že při propuštění by byli více ohrožení mladší zaměstnanci.

Graf 13: Porovnání spokojenosti podle věku

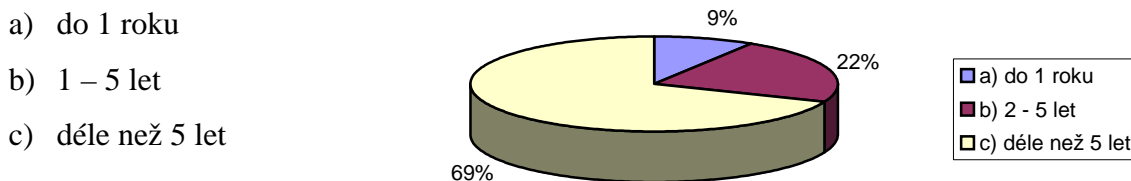


Zdroj: vlastní

5.2.6 Výsledky podle doby práce pro firmu

Posledním kritériem pro rozdělení respondentů, kteří vyplňovali dotazník o pracovní spokojenosti, je doba, po kterou pracují ve firmě. Možnosti odpovědí byly následující:

Graf 14: Struktura respondentů podle délky zaměstnání



Zdroj: vlastní

Zaměstnanci byli podle odpovědí na tuto otázku rozdělení do dvou skupin: krátkodobí zaměstnanci (14 respondentů), kteří pracují ve firmě kratší dobu než 5 let a dlouhodobí (31 dotazovaných), kteří jsou zde zaměstnání déle než 5 let. Graf názorně ukazuje, že převažují dlouhodobí zaměstnanci, vzorek respondentů v tomto rozdělení není zcela vyrovnaný, i přesto srovnání spokojenosti dlouhodobých a krátkodobých zaměstnanců může mít zajímavé výsledky.

Pohlaví

Tabulka 51: Pohlaví respondentů podle doby zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí	
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta
a) muž	17	54,84	9	64,29
b) žena	14	45,16	5	35,71

Zdroj: dotazníkové šetření

Zaměstnanci v rozdělení podle pohlaví byli zastoupeni v obou skupinách v poměrně srovnatelném počtu, ačkoliv u krátkodobých pracovníků poněkud převažovali muži.

Vzdělání

Tabulka 52: Vzdělání respondentů podle doby zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí		
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	
a) základní	3	10	4	8	57,14
b) vyučen	7		4		
c) maturita	17	21	6	6	42,86
d) VŠ	4		0		

Zdroj: dotazníkové šetření

U krátkodobých pracovníků jsou více zastoupeni lidé s nižším vzděláním (57,14 %). Je to způsobeno, jak již bylo zmíněno dříve, tím, že lidé s nižším vzděláním mají obecně vyšší tendence k fluktuaci. U dlouhodobých zaměstnanců tvoří lidé s nižším vzděláním přibližně jednu třetinu dotázaných, dvě třetiny mají maturitu nebo VŠ.

Věk

Tabulka 53: Věk respondentů podle doby zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí		
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	
a) do 25 let	0	3	2	8	57,14
b) 26 - 35 let	3		6		
c) 36 - 45 let	9	28	6	6	42,86
d) 46 - 55 let	10		0		
e) nad 55 let	9		0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Z průzkumu vyplývá že naprostá většina dlouhodobých zaměstnanců patří do skupiny starších 35 let. Pouze tři dlouhodobí pracovníci jsou mladší. Ve skupině lidí, kteří ve firmě pracují kratší dobu než 5 let je poměr opačný, zde převažují mladší zaměstnanci, ačkoli rozdíl není tak vysoký jako v kategorii dlouhodobě zaměstnaných. To souvisí s tím, že většina starších lidí pracuje ve firmě dlouhodobě na pozici THP.

5.2.6.1 Zjišťování pracovní spokojenosti

Hodnocení spokojenosti s pracovním prostředím

Tabulka 54: Hodnocení spokojenosti s pracovním prostředím podle doby zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) jsem velmi spokojen/a	12	29	93,55	5	12	85,71
b) jsem docela spokojen/a	17			7		
c) nejsem moc spokojen/a	1	2	6,45	2	2	14,29
d) jsem naprosto nespokojen/a	1			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Z tabulky vyplývá, že s pracovním prostředím jsou více spokojeni dlouhodobí zaměstnanci (93,55 %) oproti krátkodobým (85,7 %). Překvapivé je, že právě mezi dlouhodobými zaměstnanci je jediný respondent, který v průzkumu uvedl, že je naprosto nespokojen s pracovním prostředím. Důvodem, proč nezmění zaměstnání je pravděpodobně opět současná ekonomická situace, ve které je velmi obtížné hledat zaměstnání nové.

Hodnocení pracovní spokojenosti

Tabulka 55: Hodnocení pracovní spokojenosti podle doby zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) jsem zcela spokojen/a	21	29	93,55	5	9	64,29
b) jsem spokojen/a, ačkoli to není práce, kterou jsem chtěl původně dělat	8			4		
c) nejsem moc spokojen/a	2	2	6,45	5	5	35,71
d) jsem zcela nespokojen/a	0			0		

Zdroj: dotazníkové šetření

Celková pracovní spokojenost je u dlouhodobých zaměstnanců stejná jako spokojenost s pracovním prostředím. Kladně odpovědělo opět 93,55 % dotázaných. U skupiny krátkodobě zaměstnaných se spokojenost výrazně snížila oproti jejich hodnocení spokojenosti s pracovním prostředím. Dá se tedy předpokládat, že pokud se jejich pocit spokojenosti nezlepší, po ustání krize může v této skupině nastat vyšší snaha o změnu zaměstnání.

Vztahy s kolegy

Tabulka 56: Hodnocení vztahů s kolegy podle doby zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) velmi dobré	16	29	93,55	7	13	92,86
b) dobré	13			6		
c) docela špatné	2	2	6,45	1	1	7,14
d) velmi špatné	0			0		

Jak jasně ukazuje tato tabulka, hodnocení vztahů s kolegy je u obou skupin srovnatelné. Naprostá většina jak dlouhodobých tak i krátkodobých zaměstnanců označila své vztahy s ostatními pracovníky za dobré nebo velmi dobré. Nízké procento dotázaných v obou kategoriích zaměstnanců hodnotí své vztahy jako docela špatné, za velmi špatné je nepovažuje ani jeden respondent.

Vztah k nadřízenému

Tabulka 57: Hodnocení vztahu k nadřízenému podle doby zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) velmi dobrý	14	28	90,32	6	12	85,71
b) dobrý	14			6		
c) docela špatný	2	3	9,68	1	2	14,29
d) velmi špatný	1			1		

V hodnocení vztahů k nadřízenému jsou obě skupiny spokojeny méně, ale rozdíl oproti úrovni vztahů s kolegy není nijak zásadní. V procentech se jedná o pokles zhruba 3 % u dlouhodobě zaměstnaných, u krátkodobých pracovníků je pokles o něco větší – přibližně 7 %. Přesto většina dotázaných považuje svůj vztah k nadřízenému za dobrý. Je zajímavé, že u obou skupin bylo kladné hodnocení rovnoměrně rozděleno mezi odpovědi velmi dobrý a dobrý. Polovina kladných odpovědí dlouhodobých i krátkodobých zaměstnanců byla „velmi dobrý“ a stejný počet lidí v obou skupinách označil možnost „dobrý“. Dalším společným znakem obou kategorií, je rozdělení zaměstnanců, kteří své vztahy považují za velmi špatné. V celém průzkumu se takto vyjádřili dva respondenti, z nichž jeden pracuje pro firmu dlouhodobě a druhý kratší dobu než 5 let.

Hodnocení spokojenosti s výší platu

Tabulka 58: Hodnocení spokojenosti s výší platu podle délky zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) velmi spokojen/a	3	25	80,65	2	9	64,29
b) docela spokojen/a	22			7		
c) ne moc spokojen/a	5	6	19,35	4	5	35,71
d) nespokojen/a	1			1		

Zdroj: dotazníkové šetření

Dalo se předpokládat a z průzkumu také jasně vyplývá, že s platem jsou spokojenější dlouhodobí zaměstnanci (80,65 %) oproti krátkodobým, kde je spokojeno pouze 64,29 % dotázaných. V obou skupinách uvedl jeden respondent, že je nespokojen s výší platu, ostatní nejsou moc spokojeni.

5.2.6.2 Zjišťování míry strachu ze ztráty zaměstnání

Zjišťování pocitu ohrožení pozice ve firmě

Tabulka 59: Pocit ohrožení pozice podle délky zaměstnání

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) ano, myslím si, že mě propustí	1	10	33,33	0	8	57,14
b) ano, ale myslím si, že mě nepropustí	9			8		
c) ne	20	20	66,67	6	6	42,86

Zdroj: dotazníkové šetření

Větší pocit ohrožení pozice, kterou respondenti zastávají ve firmě mají krátkodobí zaměstnanci. Více než polovina jich odpověděla kladně, ale přímého propuštění z práce se neobávají. U dlouhodobých zaměstnanců má pocit ohrožení třetina lidí a je zajímavé, že sem spadá také jediný respondent, který si myslí, že bude propuštěn. Jak se dalo předpokládat ohrožení pozice nepociťuje více dlouhodobých zaměstnanců.

Strach ze ztráty zaměstnání

Tabulka 60: Strach ze ztráty zaměstnání podle délky zaměstnání respondentů

Možnosti odpovědí	Dlouhodobí		Krátkodobí			
	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta		
a) ano velmi	0	7	22,58	0	8	57,14
b) spíše ano	7			8		
c) spíše ne	16	24	77,42	4	6	42,86
d) vůbec ne	8			2		

Zdroj: dotazníkové šetření

Hodnocení strachu ze ztráty zaměstnání navazuje na předchozí otázku a ještě výrazněji dokládá větší jistotu zaměstnání dlouhodobých pracovníků. Propuštění se v této skupině obává pouze 22,58 %, zatímco u krátkodobých zaměstnanců má strach ze ztráty místa nadpoloviční většina dotázaných (57,14 % - stejně jako u otázky ohrožení pozice ve firmě). Výsledky této otázky korespondují se zavedenou praxí firem, které při propouštění většinou nejprve přistupují k zaměstnancům, kteří pro společnost pracují nejkratší dobu. Je to pochopitelné z několika důvodů – jedním z nich jsou investované finance, které jsou u dlouhodobých zaměstnanců mnohem vyšší a dále jejich nezanedbatelně větší zkušenosti s provozem daného podniku. Firmy se tedy snaží si své dlouhodobé zaměstnance udržet a z toho plyne jejich menší obava z propuštění.

5.2.6.3 Zjišťování kladných a záporných stránek práce

Pozitiva práce

To, co mají na své práci nejraději, uvedlo 18 dlouhodobých zaměstnanců (58 % z celkových 31 lidí) a 11 krátkodobých zaměstnanců (78,6 % z celkových 14 respondentů). Je tedy zřetelně vidět, že krátkodobí zaměstnanci mnohem ochotněji uváděli kladné stránky své práce.

Odpovědi kategorie dlouhodobých zaměstnanců byly:

- rozmanitost (8 odpovědí)
- kontakt s lidmi (4 odpovědi)
- možnost samostatné organizace práce (2 odpovědi)

A dále v četnosti po jedné odpovědi respondenti uvedli pevnou pracovní dobu, příjemný pracovní kolektiv, elektronické přenosy a tabulky a pocit užitečnosti.

Lidé ze skupiny krátkodobých zaměstnanců uvedli:

- kontakt s lidmi (4 odpovědi)
- práce venku (3 odpovědi)
- rozmanitost (2 odpovědi)

Jako další pozitiva se v této skupině objevily odpovědi: dobrý kolektiv a volnost v rozhodování.

U dlouhodobých zaměstnanců převažuje rozmanitost práce, protože se většinou jedná o THP. Stejný počet dotázaných z obou skupin si na své práci nejvíc cení možnosti kontaktu s jinými lidmi, obchodními partnery nebo úřady.

Negativa práce

Negativní stránky své práce napsalo 12 dlouhodobých a 9 krátkodobých zaměstnanců. Jedná se tedy o pouhých 38,7 % dlouhodobých a 64 % z oslovených krátkodobých pracovníků. Stejně jako u otázky na pozitiva práce i zde jsou ochotnější odpovídat lidé, kteří pro firmu pracují kratší dobu než 5 let.

Nejčastější odpovědi dlouhodobých pracovníků:

- stres (3 odpovědi)
- problémy s kolegy a nadřízenými (3 odpovědi)
- vstávání (2 odpovědi)

Mezi dalšími odpověďmi byla reakce ostatních lidí, špatné pracovní prostředí a kolektiv, zdlouhavé a zbytečné papírování a přílišná pestrost práce.

Negativa uvedená krátkodobými zaměstnanci:

- špatné počasí (2 odpovědi)
- vstávání (2 odpovědi)

Další odpovědi byli v četnosti pouze po jedné a jednalo se o stres, reakci ostatních lidí, peníze, problém s kolegy a nekalou soutěž.

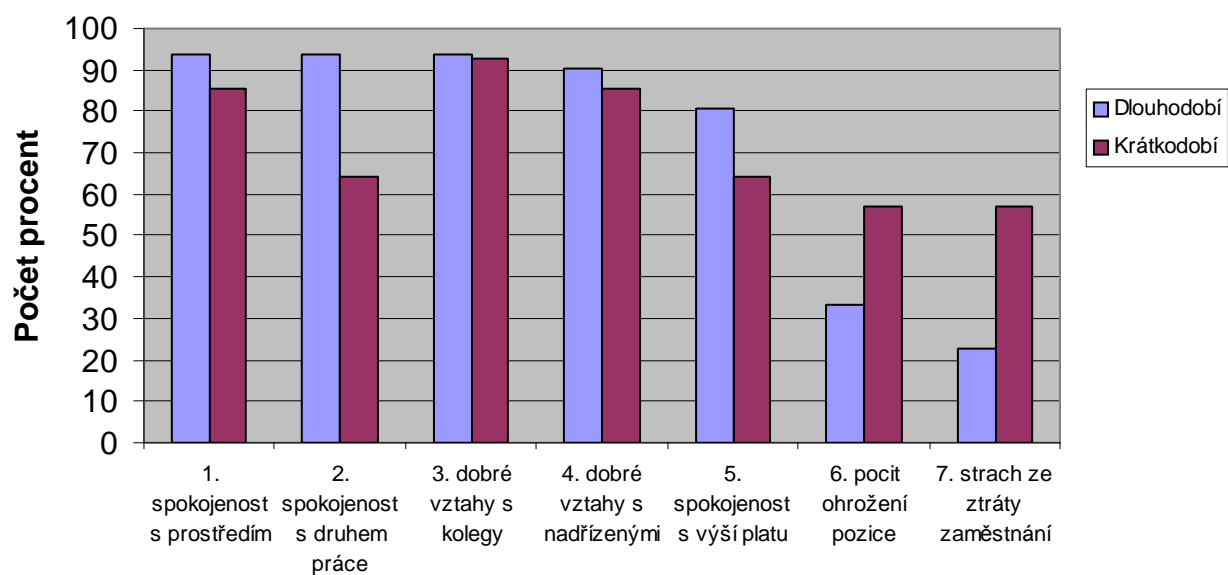
Z průzkumu vychází, že kromě vstávání, se obě skupiny v nejčastěji uváděných negativech neshodnou.. U dlouhodobých zaměstnanců, kteří jsou převážně THP, je to hlavně stres a problémy s kolegy a nadřízenými, zatímco krátkodobým zejména manuálním pracovníkům vadí hlavně špatné počasí, protože často pracují venku.

Tabulka 61: Souhrnné porovnání odpovědí na vybrané otázky podle délky zaměstnání

Vybrané otázky	Dlouhodobí		Krátkodobí	
	počet	procenta	počet	procenta
1. spokojenost s prostředím	29	93,55	12	85,71
2. spokojenost s druhem práce	29	93,55	9	64,29
3. dobré vztahy s kolegy	29	93,55	13	92,86
4. dobré vztahy s nadřízenými	28	90,32	12	85,71
5. spokojenost s výší platu	25	80,65	9	64,29
6. pocit ohrožení pozice	10	33,33	8	57,14
7. strach ze ztráty zaměstnání	7	22,58	8	57,14

Na následujícím grafu je zřetelně vidět, že více spokojení ve všech oblastech jsou dlouhodobí zaměstnanci. U spokojenosti s pracovním prostředím a vztahy k nadřízeným a kolegům je spokojenost obou skupin srovnatelná. Nejvyšší rozdíl je u spokojenosti s druhem vykonávané práce, kde mnohem hůře vychází skupina krátkodobých zaměstnanců. Tam je spokojeno pouze 64,29 % dotázaných, tedy téměř o 30 % méně než u dlouhodobých pracovníků. Další větší rozdíl je v otázce na výši platu, kde uvedlo o 16 % dlouhodobých zaměstnanců více, že je se svým platem spokojeno. Výrazné rozdíly jsou také v pocitu ohrožení pozice a v hodnocení strachu ze ztráty zaměstnání. V obou těchto oblastech se opět lépe cítí dlouhodobí pracovníci, kde pouze třetina si myslí, že jejich pozice ve firmě je ohrožena, a dokonce jen 22,58 % má strach ze ztráty zaměstnání. Zatímco u krátkodobých zaměstnanců má v obou otázkách více než polovina respondentů pocit ohrožení.

Graf 15: Porovnání spokojenosti podle délky zaměstnání



Zdroj: vlastní

6 Shrnutí

I přesto, že tento průzkum postihl pouze 34 % všech zaměstnanců podniku Služby města Pardubic, a. s., lze vypožorovat některé zajímavé výsledky. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na 3 hlavní oblasti: zjišťování spokojenosti zaměstnanců v práci, hodnocení obav ze ztráty zaměstnání a zjišťování kladných a záporných stránek práce. V průzkumu většina dotázaných odpověděla kladně na všechny otázky ohledně spokojenosti s pracovním prostředím, druhem vykonávané práce, hodnocení vztahů s kolegy a nadřízenými a spokojenosti s výší platu. Zároveň také většina oslovených lidí nemá strach z propuštění nebo ohrožení jejich pozice ve firmě. Je ale zajímavé rozebrat zjištěné výsledky podle některých kritérií jako je pohlaví, věk, vzdělání a doba, po kterou dotázaní pracují pro danou společnost.

Ukazuje se, že ženy jsou obecně ve všech zjišťovaných faktorech spokojenější než muži. Vliv pohlaví je nejvýraznější zejména v oblasti spokojenosti s druhem práce a hodnocení vztahu s nadřízenými, kde rozdíl spokojených respondentů podle pohlaví je u mužů o 20 % méně než u žen. Na druhou stranu ale výsledky dotazníkového šetření ukazují, že ženy mají mnohem větší strach z ohrožení pozice ve firmě a zejména z propuštění, kde rozdíl mezi muži a ženami je téměř dvojnásobný. Zatímco u mužů se o zaměstnání bojí pouze 26,92 % u žen je to 42,11 % z dotázaných. Zajímavé je také porovnání uvedených kladných a záporných stránek práce. Obě skupiny jako jednu z nejčastějších odpovědí uvedli rozmanitost práce. U mužů následovala práce venku uvedená zřejmě manuálními pracovníky a u žen byl druhou nejčastější odpovědí kontakt s lidmi. Na třetím místě se v četnosti po dvou odpovědích umístil dobrý kolektiv u žen a kontakt se zákazníky u mužů.

Ještě zajímavější je porovnání výsledků respondentů podle vzdělání. Oslovení zaměstnanci byli rozděleni do dvou skupin – s nižším vzděláním (základní nebo vyučen) a s vyšším vzděláním (maturita nebo VŠ). Výsledky průzkumu jasně ukazují korelaci mezi spokojeností a dosaženým vzděláním. Téměř ve všech otázkách na spokojenost 100 % dotázaných s vyšším vzděláním odpovědělo kladně. U skupiny s nižším vzděláním procento spokojených zaměstnanců stoupl maximálně na 83,33 % a to u hodnocení vztahů s kolegy. U ostatních otázek se pohybovalo pouze mezi 60 a 78 %. U obou skupin bylo nejméně spokojených s výší platu. U lidí s vyšším vzděláním poprvé klesla spokojenost ze sta procent na 85,19 %, u méně vzdělaných zaměstnanců dokonce pouze na 61,11 %. Zajímavé ale je, že vzdělání nemá žádný vliv na strach ze ztráty zaměstnání. U

otázky na pocit ohrožení pozice ve firmě sice podstatně více lidí s nižším vzděláním odpovědělo kladně, ale při posuzování přímo strachu z propuštění, byly odpovědi u obou skupin úplně stejné. Jedna třetina lidí dotazovaných bez ohledu na dosažené vzdělání se bojí, že by mohli ztratit zaměstnání, zatímco dvě třetiny strach z propuštění nemají. Dále je vidět výrazný vliv pohlaví na kladné a záporné stránky práce, které si dotazovaní uvědomují. Obě skupiny dotazovaných uvedli zcela rozdílné odpovědi. Zatímco u lidí s nižším vzděláním patří k pozitivům práce venku a pevná pracovní doba, zaměstnanci s vyšším vzděláním uvedli zejména rozmanitost a styk se zákazníky. Stejně je to i u negativ, kam dotazovaní ze skupiny s nižším vzděláním zahrnuli vstávání a špatné počasí a lidé s vyšším vzděláním uvedli problémy s kolegy a nadřízenými a stres. Tyto rozdíly jsou způsobené zejména tím, že lidé s nižším vzděláním většinou pracují na nižších pozicích ve firmě.

Průzkum také ukázal, že věk má na výsledky téměř stejný vliv jako vzdělání. Pokud porovnáme výsledky dotazníkového šetření podle věku respondentů, je vidět, že lidé starší 45 let odpovídali v oblasti spokojenosti v práci téměř stejně jako skupina lidí s vyšším vzděláním. Starší lidé jsou stoprocentně spokojeni s pracovním prostředím, prací, vztahy s kolegy a nadřízenými. Stejně jako u lidí s vyšším vzděláním i u skupiny starších respondentů spokojenost klesla pouze v otázce na hodnocení výše platu, kde 14,81 % z dotázaných starších zaměstnanců není spokojeno. Ve skupině respondentů mladších 45 let je většina dotazovaných také spokojena, ale procento kladných odpovědí kolísalo mezi 73 % až 88,5 % a u spokojenosti s platem spadlo dokonce na pouhých 69 %. Překvapivě z průzkumu vyplynulo, že pocit ohrožení ve firmě a strach ze ztráty zaměstnání mají více lidé mladší 45 let. Největší rozdíl je v otázce na obavu z propuštění, kde 84,21 % dotázaných lidí ve věku nad 45 let a pouze 53,85 % osob mladších uvedlo, že se nebojí ztráty zaměstnání. Důvodem toho může být, že ve skupině lidí starších 45 let není ani jeden krátkodobý zaměstnanec, který by ve firmě pracoval kratší dobu než 5 let. Na rozdíl od vzdělání, v porovnání respondentů podle věku se uvedené kladné stránky jejich práce moc neliší. U obou skupin patřily mezi nejčastější odpovědi rozmanitost a kontakt s lidmi, ve skupině do 45 let ještě respondenti často uváděli práci venku. Negativní stránky práce jsou ale už rozdílné – zatímco u lidí mladších je to zejména vstávání, špatné počasí a negativní reakce okolí, zaměstnanci nad 45 let uvedli hlavně stres a problémy s kolegy a vedením.

Posledním kritériem pro porovnání získaných výsledků byla doba, po kterou dotazovaní pracují pro danou firmu. Respondenti byli rozděleni na krátkodobé

zaměstnance, kteří pracují ve společnosti kratší dobu než 5 let a dlouhodobé, kteří jsou zde zaměstnání déle než 5 let. Ačkoli v tomto rozdělení nebyl vzorek zcela vyrovnaný, lze vypočítat některé zajímavé informace. Z průzkumu vyplynulo, že obecně spokojenější jsou dlouhodobí zaměstnanci. Nejvyšší spokojenost – u obou skupin přes 90 % dotázaných je v otázce vztahů s kolegy. Nejméně spokojeni jsou respondenti s výší svého platu – pouze zde u dlouhodobých zaměstnanců klesla spokojenost pod 90 % konkrétně na 80,65 % spokojených respondentů a u krátkodobých zaměstnanců je spokojeno dokonce jen 64,29 %. Dlouhodobí zaměstnanci se také méně bojí o svoje zaměstnání. Pocit ohrožení ve firmě má třetina dotázaných dlouhodobých pracovníků a o práci se v této skupině bojí pouze 22,5 % respondentů, zatímco u krátkodobých má pocit ohrožení pozice ve firmě i obavu z propuštění více než polovina dotázaných (57,14 %). Co se týče kladných a záporných stránek práce v porovnání podle doby zaměstnání u firmy, lze říci, že obě skupiny uvedli podobné odpovědi. Mezi pozitiva u obou kategorií patřil kontakt s lidmi a rozmanitost, jako negativa se objevilo vstávání. Dlouhodobí zaměstnanci navíc uvedli stres a problémy s kolegy, krátkodobí vstávání.

Na základě informací zjištěných tímto průzkumem lze říci, že většina zaměstnanců firmy je spokojená a nebojí se ztráty zaměstnání. Průzkum ukázal, že na spokojenost a pocit ohrožení ve firmě má vliv:

- pohlaví, podle kterého se jeví ženy mnohem spokojenější, ale zároveň se více bojí o svou práci,
- vzdělání, kde lidé s vyšším vzděláním jsou podstatně spokojenější a mnohem méně se bojí propuštění z práce,
- věk, kde spokojenější a jistější si svým zaměstnáním jsou lidé starší 45 let,
- a také doba, po kterou respondenti pracují ve firmě, kde se ukazuje, že spokojenější jsou lidé dlouhodobě zaměstnaní, kteří také mají menší strach ze ztráty zaměstnání.

Závěr

V současné době se ve většině institucí projevuje tendence k propouštění zaměstnanců, omezování výroby a nenabírání nových pracovníků. To má samozřejmě vliv na jejich spokojenost a pocit ohrožení v práci. Dalo se čekat, že ekonomická krize otevře dveře alespoň alternativním formám zaměstnávání, ale zkrácené úvazky se v České republice zatím nijak výrazně nerozšířily.

Ačkoli v dnešní době výrazně převažuje poptávka nad nabídkou pracovních míst, přesto by se firmy měly snažit udržet si stávající zaměstnance a vyhnout se fluktuaci. Jak ukázal průzkum, dlouhodobí zaměstnanci jsou ve firmě spokojenější. Pokud člověk pracuje ve firmě delší dobu a je spokojen, cítí uje ke svému zaměstnavateli vyšší loajalitu, podává vyšší pracovní výkony a pracuje efektivněji.

Konkrétně se ukazuje, že firma Služby města Pardubic, a. s., kde byl průzkum proveden, nebyla příliš ovlivněna finanční krizí. Je to dáno tím, že se jedná o společnost, která poskytuje veřejné služby jako jsou úklid a zimní údržba města, svícení, oprava komunikací a péče o veřejnou zeleň a většinu zakázek jí zadává přímo město Pardubice. Nemusí se tedy bát, že přijde o zákazníky v důsledku finanční krize, protože město má ze zákona povinnost tyto služby zajišťovat. Ačkoli v průzkumu většina dotázaných zaměstnanců uvedla, že jsou spokojeni, přesto by se firma měla zaměřit zejména na krátkodobé zaměstnance a snažit se jejich spokojenost zvýšit, tím zvýšit i jejich loajalitu k podniku a snížit případnou fluktuaci.

Literatura

Anger, H.: *Befragung und Erlebung*. Handbuch der Psychologie, 7, Band 1., Halbband, Göttingen, 1969.

Beveridge, W. H.: *Full Employment in a Free Society*. Allen and Unwin, London, 1944.

Brayfield, A.H., Rothe, H. F.: *On index of job satisfaction*. Journal of Applied Psychology, 1951. 35: 307 311

Bulák, J.: *Pracovní spokojnosť*. Psychologie v ekonomické praxi, 1971.

Frisch-Gautierová, J.: *Pracovní morálka a uspokojenie z práce*. Friedman, G. (ed.), Sociológia práce, Práca, Bratislava, 1967.

Hayek, F. A.: *Cesta do otroctví*. Academia, Praha, 1990, str. 103, ISBN 80-200-0264-2.

Herzberg, F., Maussner, Snyderman: *The Motivation to Work*. Wiley, New York, 1959.

Jurovský, A.: *Osobná analýza zamestnania*. Psychodiagnostika, Bratislava, 1975.

Jurovský, A.: *Spokojnosť s prácou a jej činitele*. ČsVÚP, Bratislava, 1971.

Kollárik, T.: *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*. Psychodiagnostické a didaktické testy, n. p., Bratislava, 1979.

Kováčová, E.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vysoká škola ekonomická, 1990, ISBN 80-225-0238-3.

Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství Praha, 2002, ISBN 80-86429-08-3.

Matějček, J.: *Rozhovory s mlčenlivými svědky*. Severočeské nakladatelství Ústí nad Labem, 1982.

Nias, J.: *Teacher Satisfaction and dissatisfaction: Herzberg's two factors hypothesis revisited*. Brit. J. Sociol. 1981, 2:235-246.

Paulík, K.: *Pracovní zátěž vysokoškolských učitelů*. Ostravská univerzita, Ostrava, 1995, ISBN 80-7042-423-0.

Peterka, O.: *Pojem nezaměstnaného, nezaměstnanosti a její formy*. Brno, 1934, str. 29

Polívka, M.: *Sedm metrů na nezaměstnanost*. Ekonom, 1993, č. 33.

Robertson, J.: *Sociology*. Worth Publishers, New York, 1987.

Sinclair, P.: *Unemployment: Economic Theory and Evidence*. Basil Blackwell, Oxford, 1987, ISBN: 063114093X.

Vernimont, P. F.: *A Systems view of job satisfaction*. Journal of Applied Psychology, Vol. 56, No. 2, 1972.

Vroom, V. H.: *Work and Motivation*. J. Wiley and sons, New York, 1964, str. 15

Internetové zdroje:

Český statistický úřad [on-line]. Cit. 2010-02-18 Dostupný z www:
<<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3103-09>>

Český statistický úřad [on-line]. Cit. 2010-02-18 Dostupný z www:
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050609.doc>>

Český statistický úřad [on-line]. Cit. 2010-02-18 Dostupný z www:
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080409.doc>>

Český statistický úřad [on-line]. Cit. 2010-02-18 Dostupný z www:
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110409.doc>>

Český statistický úřad [on-line]. Cit. 2010-02-18 Dostupný z www:
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>>

Český statistický úřad [on-line]. Cit. 2010-02-22 Dostupný z www:
<<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/nezamestnanost-xe>>

Idnes.cz: Finanční krize zvýšila počet nezaměstnaných [on-line]. Cit. 2010-04-06.
Dostupný z www: <http://ekonomika.idnes.cz/financni-krize-zvysila-pocet-nezamestnanych-fnr-/ekonomika.asp?c=A081208_090147_ekonomika_pin>

Idnes.cz: Ve světě je bez práce rekordních 212 milionů lidí [on-line]. Cit. 2010-04-06.
Dostupný z www: < : http://ekonomika.idnes.cz/ve-svete-je-bez-prace-rekordnich-212-milionu-lidi-letos-jich-jeste-pribude-1ny-/eko-zahranicni.asp?c=A100126_171108_eko-zahranicni_vem>

Výpis z obchodního rejstříku – Služby města Pardubic, a. s. [on-line]. Cit. 2010-04-15
Dostupný z www:
<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/index?sysinf.@typ=or&sysinf.@strana=searchResults&hledani.@typ=subjekt&hledani.format.typHledani=x*&hledani.podminka.subjekt=Slu%9eby+m%ecsta+Pardubic>

Ostatní zdroje:

Interní předpisy firmy Služby města Pardubic, a.s.:

- Směrnice ředitelky SRS 02/2009 Organizační řád
- Výroční zpráva Služeb města Pardubic, a.s. 2009 – Zpráva představenstva

Evropská sociální charta, 1961

Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, článek č. 23

Charta Evropského společenství základních sociálních práv pracujících z roku 1989, hlava I., článek 4

zpráva Swedish Government Commission for Work Environment and Health („Jobs exposed to special health risk“, Stockholm, Allma Forlaget 1990)

Seznam tabulek

Tabulka 1: Míry nezaměstnanosti v ČR	22
Tabulka 2: Míra obecné nezaměstnanosti v Pardubickém kraji	23
Tabulka 3: Registrovaná míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji.....	24
Tabulka 4: Struktura zaměstnanců podle divizí	47
Tabulka 5: Respondenti podle pohlaví	48
Tabulka 6: Respondenti podle vzdělání.....	48
Tabulka 7: Respondenti podle věku	49
Tabulka 8: Respondenti podle doby zaměstnání	49
Tabulka 9: Hodnocení pracovního prostředí	50
Tabulka 10: Hodnocení pracovní spokojenosti	50
Tabulka 11: Hodnocení vztahů s kolegy	51
Tabulka 12: Hodnocení vztahu k nadřízenému	51
Tabulka 13: Hodnocení spokojenosti s výší platu	52
Tabulka 14: Pocit ohrožení ve firmě	53
Tabulka 15: Strach ze ztráty zaměstnání	53
Tabulka 16: Pozitiva práce	54
Tabulka 17: Negativa práce.....	54
Tabulka 18: Vzdělání respondentů podle pohlaví.....	55
Tabulka 19: Věk respondentů podle pohlaví.....	55
Tabulka 20: Doba práce pro společnost podle pohlaví	56
Tabulka 21: Hodnocení pracovního prostředí podle pohlaví	56
Tabulka 22: Hodnocení pracovní spokojenosti podle pohlaví	57
Tabulka 23: Hodnocení vztahů s kolegy podle pohlaví	57
Tabulka 24: Hodnocení vztahu k nadřízenému podle pohlaví	58
Tabulka 25: Hodnocení spokojenosti s výší platu podle pohlaví	58
Tabulka 26: Pocit ohrožení pozice ve firmě podle pohlaví.....	59
Tabulka 27: Strach ze ztráty zaměstnání podle pohlaví	59
Tabulka 28: Souhrnné porovnání odpovědí mužů a žen na vybrané otázky.....	61
Tabulka 29: Pohlaví respondentů podle vzdělání.....	63
Tabulka 30: Věk respondentů podle vzdělání	63
Tabulka 31: Doba práce pro společnost podle vzdělání.....	64
Tabulka 32: Hodnocení pracovního prostředí podle vzdělání.....	64
Tabulka 33: Hodnocení pracovní spokojenosti podle vzdělání.....	65
Tabulka 34: Hodnocení vztahů s kolegy podle vzdělání.....	65
Tabulka 35: Hodnocení vztahu k nadřízenému podle vzdělání.....	66
Tabulka 36: Hodnocení spokojenosti s výší platu podle vzdělání.....	66
Tabulka 37: Pocit ohrožení pozice podle vzdělání.....	67
Tabulka 38: Strach ze ztráty zaměstnání podle vzdělání.....	67
Tabulka 39: Souhrnné porovnání odpovědí na vybrané otázky podle vzdělání.....	69
Tabulka 40: Pohlaví respondentů podle věku	71
Tabulka 41: Vzdělání respondentů podle věku	71
Tabulka 42: Doba práce ve firmě podle věku	72
Tabulka 43: Hodnocení pracovního prostředí podle věku.....	72
Tabulka 44: Hodnocení pracovní spokojenosti podle věku.....	73
Tabulka 45: Hodnocení vztahů s kolegy podle věku.....	73
Tabulka 46: Hodnocení vztahu k nadřízenému podle věku	74
Tabulka 47: Hodnocení spokojenosti s výší platu	74
Tabulka 48: Pocit ohrožení pozice podle věku.....	75

Tabulka 49: Strach ze ztráty zaměstnání podle věku	75
Tabulka 50: Souhrnné porovnání odpovědí na vybrané otázky podle věku.....	77
Tabulka 51: Pohlaví respondentů podle doby zaměstnání	79
Tabulka 52: Vzdělání respondentů podle doby zaměstnání	80
Tabulka 53: Věk respondentů podle doby zaměstnání.....	80
Tabulka 54: Hodnocení spokojenosti s pracovním prostředím podle doby zaměstnání	81
Tabulka 55: Hodnocení pracovní spokojenosti podle doby zaměstnání	81
Tabulka 56: Hodnocení vztahů s kolegy podle doby zaměstnání	82
Tabulka 57: Hodnocení vztahu k nadřízenému podle doby zaměstnání	82
Tabulka 58: Hodnocení spokojenosti s výší platu podle délky zaměstnání	83
Tabulka 59: Pocit ohrožení pozice podle délky zaměstnání.....	83
Tabulka 60: Strach ze ztráty zaměstnání podle délky zaměstnání respondentů.....	84
Tabulka 61: Souhrnné porovnání odpovědí na vybrané otázky podle délky zaměstnání ...	86

Seznam grafů

Graf 1: Porovnání míry nezaměstnanosti podle pohlaví	22
Graf 2: Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	23
Graf 3: Porovnání obecné a registrované míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji.....	24
Graf 4: Porovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen v Pardubickém kraji.....	25
Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji	25
Graf 6: Struktura zaměstnanců podle divizí v %	47
Graf 7: Poměr THP a ostatních pracovníků (v %).....	47
Graf 8: Respondenti podle pohlaví.....	48
Graf 9: Spokojenost dotazovaných s výší platu	52
Graf 10: Spokojenost zaměstnanců podle pohlaví	62
Graf 11: Porovnání spokojenosti podle vzdělání.....	70
Graf 12: Respondenti podle věku	71
Graf 13: Porovnání spokojenosti podle věku	78
Graf 14: Struktura respondentů podle délky zaměstnání	79
Graf 15: Porovnání spokojenosti podle délky zaměstnání	87

Seznam obrázků

Obrázek 1: Vymezení skupin osob vůči zaměstnání.....	11
Obrázek 2: Organizační schéma společnosti Služby města Pardubic, a.s.	46

Přílohy

Dotazník

Dobrý den, na Univerzitě Pardubice děláme anonymní průzkum zaměstnanců podniků. Chci Vás požádat o spolupráci vyplněním tohoto krátkého dotazníku:

1. Jak jste spokojen/a s prostředím, ve kterém pracujete?
 - a) jsem velmi spokojen/a
 - b) jsem docela spokojen/a
 - c) nejsem moc spokojen/a
 - d) jsem naprosto nespokojen/a

2. Jak jste spokojen/a s druhem práce, kterou vykonáváte?
 - a) jsem zcela spokojen/a
 - b) jsem spokojen/a, ačkoli to není práce, kterou jsem původně chtěl/a dělat
 - c) nejsem moc spokojen/a
 - d) jsem zcela nespokojen/a

3. Jaké máte vztahy s ostatními kolegy?
 - a) velmi dobré
 - b) dobré
 - c) docela špatné
 - d) velmi špatné

4. Jaký máte vztah ke svému nadřízenému?
 - a) velmi dobrý
 - b) dobrý
 - c) docela špatný
 - d) velmi špatný

5. Jak jste spokojen/a s výší Vašeho platu?
 - a) velmi spokojen/a
 - b) docela spokojen/a
 - c) ne moc spokojen/a
 - d) nespokojen/a

6. Myslíte si, že vzhledem k současné ekonomické situaci, je Vaše pozice ve firmě ohrožena?
 - a) ano myslím si, že mě propustí
 - b) ano, ale myslím si, že mě nepropustí
 - c) ne

7. Bojíte se ztráty zaměstnání?
 - a) ano velmi
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) vůbec ne

8. Jak dlouho pracujete v této společnosti?

- a) do 1 roku
- b) 2 – 5 let
- c) více než 5 let

9. Prosím uveďte, co máte na své práci nejraději:

10. Napište prosím, co Vám na Vaší práci nejvíc vadí:

11. Jste

- a) muž
- b) žena

12. Jaké je Vaše vzdělání?

- a) základní
- b) vyučen/a
- c) maturita
- d) VŠ

13. Do jaké věkové skupiny patříte?

- a) do 25
- b) 26 – 35
- c) 36 – 45
- d) 46 – 55
- e) nad 55 let

Děkuji za Váš čas a ochotu dotazník vyplnit.