

UNIVERZITA PARDUBICE

Fakulta ekonomicko – správní

Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti

Tomáš Koch

Bakalářská práce

2010

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tomáš KOCH**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management podniku - Manažerská etika**

Název tématu: **Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti**

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

- Základní pojmy
- Vliv motivace na spokojenost pracovníků
- Vidina nezaměstnanosti jako sociální problém
- Personalistika v analyzované společnosti
- Dopad hospodářské krize na podnik a jeho zaměstnance

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
BUCHTA, M., SIEGL, M. Management. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2005. 167 s. ISBN 80-7194-828-455-7104-05.
BUCHTOVÁ, B. - A KOL. Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém, Grada Publishing a. s., 240 s., ISBN: 80-247-9006-8
ČADOVÁ, N. - PALEČEK, M. Jak je v Česku vnímána práce, Praha: Akademie věd České republiky, Sociologický ústav, 2006, 228 s., ISBN: 80-7330-103-2
DYTRT, Z. Manažerská etika. Praha: Management press, 2003. s. 123. ISBN 80-7261-084-8.
ISBN 80-7194-912-455-782-06.
MAYEROVÁ, M. Stres, motivace a výkonnost. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 136 s. ISBN 80-7169-425-8.
PETRÁSEK, M. - DUPLINSKÝ, J. Zdroje aktuální pracovní nespokojenosti, Pardubice: Univerzita Pardubice, 2001, 62 s.

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

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**



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

L.S.



Ing. Robert Bařa, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. srpna 2009

Prohlašuji:

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

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnost 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 22.4.2010

Tomáš Koch

Poděkování

Rád bych poděkoval PhDr. Josefu Duplinskému, CSc. za věcné připomínky k práci a čas věnovaný při konzultacích. Další poděkování směřuji k vedoucím pracovníkům vybrané firmy za jejich ochotu a vstřícnost při spolupráci.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá tématem spokojenosti a hrozbou její ztráty v pracovním poměru. Sleduje faktory ovlivňující spokojenost a zapříčiňující nespokojenost v zaměstnání. Práce si také dala za cíl zhodnotit sociální dopady nezaměstnanosti. V praktické části byl vypracován dotazník, poté předložen zaměstnancům jedné konkrétní výrobní strojírenské firmy a jeho výsledky byly zpracovány, vyhodnoceny a diskutovány.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovní spokojenost, motivace, stres, výkonnost, nezaměstnanost.

TITLE

Job Satisfaction and a Threat of Unemployment

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the subject of satisfaction and its' loss in employment. The thesis monitors circumstances affecting job satisfaction and causing job dissatisfaction. The aim of this paper is also to appraise social impacts of unemployment. In a practical part a questionnaire was developed and it was posed to the staff of a specific production engineering company. The results of the questionnaire were processed, evaluated and discussed.

KEYWORDS

Job Satisfaction, motivation, stress, efficiency, unemployment.

OBSAH

SEZNAM OBRÁZKŮ	8
SEZNAM TABULEK	8
SEZNAM GRAFŮ	8
ÚVOD	10
1 ZÁKLADNÍ POJMY	11
1.1 Motivace.....	11
1.1.1 Proces motivace.....	11
1.1.2 Typy motivace	12
1.2 Pracovní spokojenost	13
1.2.1 Příčiny nespokojenosti	13
1.2.2 Pracovní uspokojení.....	15
1.3 Stres	16
1.3.1 Zdroje pracovního stresu.....	17
1.3.2 Stresory v pracovním procesu	18
1.3.3 Kvalita práce při stresu	21
1.3.4 Zvládnutí stresu	23
1.4 Nezaměstnanost.....	24
2 VIDINA NEZAMĚŠTNANOSTI JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM	28
2.1 Ztráta zaměstnání.....	29
3 SPOKOJENOST V ZAMĚŠTNÁNÍ	31
3.1 Jak být spokojen	31
3.1.1 Organizace času.....	31
3.1.2 „Maličkosti“	32
3.1.3 Práce navíc	33
3.1.4 Spolupracující.....	33
4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	35
4.1 Cíl výzkumu	35
4.2 Zkoumaný soubor	35
4.3 Metoda výzkumu a zpracování.....	35
4.4 Interpretace výsledků.....	36
5 DISKUSE VÝSLEDKŮ	50
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
ELEKTRONICKÉ ZDROJE	55
SEZNAM PŘÍLOH	56

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Proces motivace.....	12
Obr. 2 Zjednodušený model vztahu stresu a distresu.....	17

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Pohlaví dotazovaných	36
Tabulka č. 2: Věkové kategorie zaměstnanců firmy	37
Tabulka č. 3: Celková spokojenost zaměstnanců.....	38
Tabulka č. 4: Dobré vztahy na pracovišti	39
Tabulka č. 5: Spokojenost s nadřízenými	40
Tabulka č. 6: Spokojenost s péčí firmy o rozvoj zaměstnanců.....	41
Tabulka č. 7: Možnosti pracovního postupu, povýšení.....	42
Tabulka č. 8: Finanční ohodnocení přiměřené pracovní zátěži	43
Tabulka č. 9: Zaměstnaní dle představ	44
Tabulka č. 10: Korespondence vzdělání a pracovního zařazení	45
Tabulka č. 11: Stres v zaměstnání.....	46
Tabulka č. 12: Úvaha o odchodu ze zaměstnání	47
Tabulka č. 13: Strach o zaměstnání.....	48
Tabulka č. 14: Obava o pracovní místo v souvislosti s hospodářskou krizí.....	49

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Pohlaví dotazovaných	36
Graf č. 2: Věkové kategorie zaměstnanců firmy.....	37
Graf č. 3: Celková spokojenost zaměstnanců	38
Graf č. 4: Dobré vztahy na pracovišti.....	39
Graf č. 5: Spokojenost s nadřízenými	40
Graf č. 6: Spokojenost s péčí firmy o rozvoj zaměstnanců	41
Graf č. 7: Možnosti pracovního postupu, povýšení	42
Graf č. 8: Finanční ohodnocení přiměřené pracovní zátěži	43
Graf č. 9: Zaměstnaní dle představ.....	44

Graf č. 10: Korespondence vzdělání a pracovního zařazení.....	45
Graf č. 11: Stres v zaměstnání	46
Graf č. 12: Úvaha o odchodu ze zaměstnání	47
Graf č. 13: Strach o zaměstnání	48
Graf č. 14: Obava o pracovní místo v souvislosti s hospodářskou krizí	49

Úvod

V pracovním poměru strávíme většinu svého života. Jedná se přibližně o 2/3 jeho délky. Proto je velice důležité být spokojen se svým zaměstnáním. Práce nám přináší řadu uspokojení počínaje finančním ohodnocením, přes pocit seberealizace, společenský kontakt a mnoho dalších.

Každý z nás se snaží určitým způsobem uspokojovat své potřeby. Ke spokojenosti v zaměstnání vede mnoho cest. Jednou takovou cestou může být správná motivace. Dobře motivovaný jedinec podává lepší výkony. Špatná motivace vede k nespokojenosti na pracovišti a často také ke stresu.

Cílem této práce je posoudit vliv motivace na spokojenost v zaměstnání a s ní související výkonnost. Dále práce sleduje, jaký vliv na výkonnost má stres a uvádí způsoby, jak ji je možné zvýšit.

Hlavním tématem této práce je pracovní spokojenost, dále nezaměstnanost a s tím související stres. Těmto a dalším navazujícím pojmům se věnuje úvodní teoretická část, ve které jsou rozebírány pojmy jako motivace, výkonnost, uspokojení atd. Práce také charakterizuje jednotlivé faktory zapříčiňující nespokojenost v zaměstnání a způsobující stres. Je zde předložen určitý návod, jak být v zaměstnání spokojen.

Ve druhé části, věnující se praxi, byl proveden průzkum pracovní spokojenosti v analyzované firmě pomocí dotazníku. Výsledky dotazování jsou vyhodnoceny s použitím tabulek, grafů a také slovně zhodnoceny.

V závěru práce je shrnuto vše výše uvedené a je vyhodnoceno provedené dotazníkové šetření.

1 Základní pojmy

1.1 Motivace

Vedení firmy po svých zaměstnancích chce, aby dosahovali stále lepších výkonů. Pro firmu to současně znamená věnovat zvýšenou pozornost motivaci pracovníků pomocí různých stimulů, odměn, či vytvářením pracovního prostředí, ve kterém se takových výkonů bude dosahovat snadněji a pokud možno dlouhodobě.

Dle Armstronga (2002) teorie motivace zkoumá proces motivování a utváření samotných motivací. Vysvětluje příčiny chování lidí během pracovní činnosti a pohnutky vedoucí k dosažení daného cíle. Tato teorie rovněž popisuje možnosti organizací povzbuzovat své zaměstnance, aby plně využili své schopnosti a vyvinuli takovou míru úsilí, která podpoří splnění cílů organizace a zároveň uspokojila jejich vlastní potřeby. [1]

Většina lidí má o procesu motivace mylné, zjednodušené představy. Lidé mají odlišné potřeby, které uspokojují různými způsoby, stanovují si rozdílné cíle a cesty k jejich dosažení. Z toho vyplývá, že každý z nás vyžaduje specifickou motivaci. Není tedy správné se domnívat, že jeden druh motivace bude vyhovovat všem. Efektivní motivování závisí na poznání a pochopení potřeb jednotlivce.

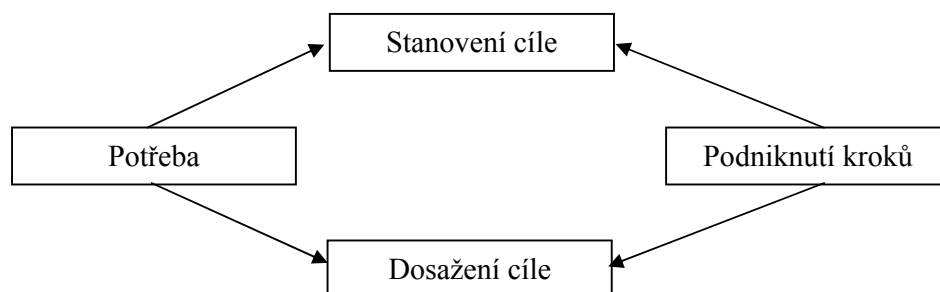
1.1.1 Proces motivace

Motiv je určitý důvod, proč něco děláme, proč se něčím zabýváme. Motivace se týká těch faktorů, které ovlivňují jednotlivce, aby se chovali určitým způsobem. Tři složky motivace podle Arnolda a kol (1991) jsou:

- směr – co se daná osoba pokouší dělat;
- úsilí – s jakou pílí se o to tato osoba pokouší;
- vytrvalost – jak dlouho se tomu tato osoba věnuje. [1]

Pokud chceme motivovat jiné osoby, znamená to směřovat je takovou cestou, jakou si přejeme, k dosažení určitých výsledků. Motivování sebe sama znamená stanovit si určitý cíl a způsoby k jeho dosažení dle vlastních představ. Motivace je tedy cílově orientované chování. Lidé očekávají za splnění daných cílů určitou odměnu, která uspokojí jejich potřeby.

Model motivace související s potřebami



Obr. 1 Proces motivace (Pramen: ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů, 2002, s.160)

Tento model naznačuje, že motivace je iniciována vědomě nebo na základě zjištění neuspokojených potřeb. Tyto potřeby vytvářejí přání něčeho dosáhnout nebo něco získat. Poté jsou stanoveny cíle, o nichž se předpokládá, že uspokojí tyto potřeby a přání, a volí se cesty nebo způsoby chování, od nichž se předpokládá, že povedou k dosažení těchto cílů. Jestliže je určitého cíle dosaženo, potřeba je uspokojena a je pravděpodobné, že chování vedoucí k cíli se v budoucnu zopakuje, jestliže se objeví obdobná potřeba. V případě nedosažení daného cíle, je méně pravděpodobné, že dojde k opakování postupu. Tento proces opakování úspěšného chování se nazývá upevňování přesvědčení nebo také zákon příčiny a účinku (Hull, 1951). [1]

1.1.2 Typy motivace

Pracovní motivaci lze rozdělit na dva typy. V prvním případě lidé motivují sami sebe tak, že vykonávají práci, která jim byla přidělena nebo kterou si sami našli, a tím uspokojují své potřeby, minimálně od ní očekávají splnění svých cílů. Druhý typ motivace spočívá v odměňování pracovníků jejich nadřízenými. Jedná se např. o peněžní odměny, povýšení, pochvaly, projevení uznání atp.

Podle Herzberga a kol. (1993), existují dva typy motivace:

- „*Vnitřní motivace* – faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali nebo aby se vydali určitým směrem. Tyto faktory tvoří odpovědnost (pocit, že práce je důležitá a že máme kontrolu nad svými vlastními možnostmi), autonomie (volnost konat), příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavá a podnětná práce a příležitost k funkčnímu postupu.
- *Vnější motivace* – to, co se dělá pro lidi, abychom je motivovali. Tvoří ji odměny, jako např. zvýšení platu, pochvala nebo povýšení, ale také tresty, jako např. disciplinární řízení, odepření platu nebo kritika.“¹

Vnější motivátory jsou spíše krátkodobého charakteru a mají okamžitý a důrazný účinek. Zato vnitřní motivátory mají dlouhodobější účinek, jelikož se týkají jedince samotného a pocházejí z jeho nitra.

1.2 Pracovní spokojenost

Než přistoupíme k vysvětlení toho, co pracovní spokojenost představuje, zjistíme, jaké jsou příčiny nespokojenosti. Abychom byli spokojeni, musíme totiž nejprve zjistit, proč jsme nespokojeni a následně to řešit.

1.2.1 Příčiny nespokojenosti

Důvody nespokojenosti nemusí přímo souviset se zaměstnáním, resp. s vykonávanou činností. Může se jednat o geografickou polohu podniku, ekonomickou situaci v zemi, stáří a velikost firmy, klima v oblasti nebo způsob vedení. Většina těchto faktorů může mít významný vliv na úroveň pracovního výkonu.

¹ ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*, 2002, s. 161

Pro pracující ve větších městech je stres denní realitou. Mnoho zdejších obyvatel si zvyklo přijímat rizika městského života, nicméně důsledkem bývá podvědomý pocit úzkosti a napětí. V něm lze často hledat příčiny nespokojenosti v zaměstnání. [9]

Jednou z těžko odstranitelných příčin nespokojenosti je nesouhlas s metodami řízení podniku. Nespokojený zaměstnanec přenáší svou podrážděnost na ostatní. Takový pracovník se musí buď přizpůsobit, nejlépe zadaptovat, a nebo si najít takový podnik, ve kterém mu budou metody řízení vyhovovat.

Na mnoho lidí mají velký vliv meteorologické jevy. Nepříznivé klima či změna tlakových podmínek může způsobit proměny nálad, zdravotního stavu, únavu a s tím související pokles motivace a výkonu zaměstnanců. Přírodní jevy se však nedají ovlivnit, ale vedoucí pracovníci by měli reagovat na možné důsledky klimatických změn.

Mezi další časté příčiny nespokojenosti patří problémy v rodině, které se projevují nejenom na náladě, ale i na výkonnosti v zaměstnání. Jsou to např. hádky s partnerem, dětmi, finanční potíže, nemoci a jiné zlomové životní situace.

Hrozba ztráty zaměstnání

Aktuální témata související s nespokojeností zaměstnanců a spojené s ekonomickou krizí jsou např. snižování stavů pracovníků, rušení určitých úseků v podniku a stále narůstající nezaměstnanost.

Velikost podniku může ovlivnit dopad dočasné nezaměstnanosti, náborem nových pracovníků, zmrazení mezd a snížení kapacit. Ve velkých závodech mohou změny zasáhnout jen malý počet zaměstnanců, aniž by to narušilo pracovní morálku. V menších podnicích působí i nepatrné změny na všechny zaměstnance a pracovní morálka bude s každým projevem reorganizace výrazně kolísat. [9]

Pocit jistoty je jedním z nejdůležitějších prvků ovlivňujících spokojenost při výkonu povolání. Konkurence je vysoká a mnoho pracovníků pocítuje její tlak. Mají strach, že přijdou o zaměstnání. Neustále jsou stresováni myšlenkou, že o jejich pozici

je velký zájem a někteří z uchazečů mohou být lépe kvalifikováni. Úkolem manažerů by proto mělo být i pracování na pocitu jistoty svých podřízených, poskytnutí pocitu bezpečí a náležitého ocenění.

Důležitým klíčem k tomu stát se úspěšným motivátorem je rozpoznat zaměstnancovu nespokojenost a zabývat se jí. Řídící pracovníci by měli projevit upřímnou snahu o to, vytvořit zaměstnancům takové pracovní prostředí, v němž by cítili pohodu. Na závěr této části uvádím stručný návod, jak se těmto problémům vedoucím k nespokojenosti vyhnout.

- Odhalit, že zaměstnanec je nespokojený a zapracovat na tom.
- Oddělit vnější vlivy související s pracovní nespokojeností od osobních důvodů.
- Sdílet problémy zaměstnanců bez ohledu na vnější vlivy.
- Důvěru pracovníků získat ochotou řešit jejich problémy, dále zdvořilým a zúčastněným chováním. [9]

1.2.2 Pracovní uspokojení

Příčiny pracovní nespokojenosti a možnosti vypořádání se s ní již byly uvedeny. Nyní přejdeme k samotnému pojmu pracovní spokojenost. Co vůbec znamená pracovní uspokojení? Čím je tento pocit provázen? V následujících odstavcích jsou tyto otázky zodpovězeny.

Uspokojení z práce nám přináší samá pozitiva. Z psychologického hlediska znamená duševní pohodu. Pokud je jedinec nešťastný na pracovišti, projeví se to i v jeho osobním životě, stres se přenesení na jeho blízké, kteří ho předají dále do okolí atd. Dalším pozitivem je výkonnost. Spokojenost s výsledky vlastní práce přirozeně motivuje k lepším výkonům.

Locke (1976) definoval uspokojení z práce jako „příjemný nebo pozitivní emocionální stav plynoucí z hodnocení své práce nebo pracovních zkušeností.“ Tento pojem se týká různých faktorů práce ovlivňujících úroveň uspokojení z této činnosti.

Nejčastěji sem řadíme postoj k výši mzdy, pracovním podmínkám, kolegům, nadřazeným, kariérním možnostem a pracovní pozici samotné. [2]

Pracovní uspokojení je více než pouze to, jak si daná osoba cení svých pracovních úkolů. Satisfakce závisí rovněž na důležitosti práce pro danou osobu a na tom, jak dobře tato práce zapadá mezi dlouhodobé cíle této osoby. [2]

1.3 Stres

Slovo stres je převzato z angličtiny znamenající tíseň, nesnáze, tlak. Často a nesprávně je zaměňováno se slovem zátěž. Termín stres pochází od H. Selyeho, který rozlišil stres jako reakci organismu na stresory, tj. podnětové podmínky produkující stresové reakce. Řada psychologů (Oken, Orlovskaja) zdůraznila význam prožitkové sféry pro vymezení stresu. Vycházeli z pozorování dokazujících, že i nejsilnější vnější stresové situace nemusí mít stejnou odezvu u různých osob. [7]

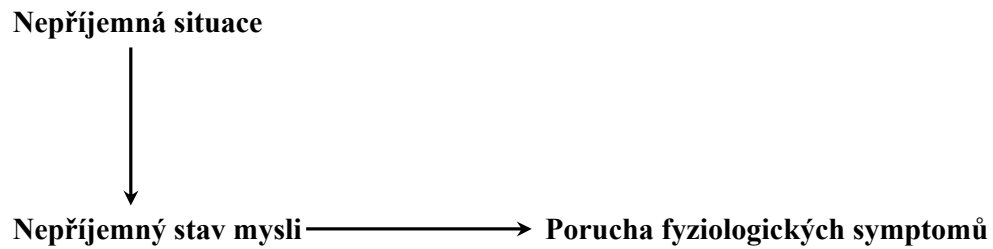
Stresový stav může způsobit i přímý podnět, očekávání nebo dokonce vzpomínka z minulosti. Velkou roli zde hraje to, jak člověk podnět vnímá.

Čtyři nejdůležitější faktory ovlivňující prožívání stresu pracovníkem jsou:

- vnímání situace pracovníkem;
- dřívější zkušenost, kterou pracovník zažil;
- přítomnost a absence sociální podpory;
- individuální rozdíly v reakcích na stres.

Hladký a Matoušek představují jednu z ucelených definic stresu. Vymezují tento jev „jako zvláštní formu zátěže, kvalitativně i kvantitativně vystupňovanou, při které dojde k nepoměru mezi požadavky na člověka a mezi vlastnostmi i kapacitou organismu mobilizovat rezervní zdroje energie.“² Lze tedy říci, že pro posouzení zátěže je důležitý vztah vnějších vlivů a vnitřních podmínek. Určitá míra psychické zátěže pozitivně ovlivňuje rozvoj osobnosti. [7]

² MAYEROVÁ, M.: *Stres, motivace a výkonnost*, 1997, s. 50



*Obr. 2 Zjednodušený model vztahu stresu a distresu (Pramen: MAYEROVÁ, M.: *Stres, motivace a výkonnost*, 1997, s. 50)*

Stres může mít různé podoby, druhy i stupně intenzity. Nejvíce mne zaujalo rozdělení dle J. Bernardové, která tvrdí, že existuje druh příjemného stresu, tzv. eustres, který vyvolává např. sport, sex nebo erotika. Jeho opakem je nepříjemný stres nazývaný distres, který může vyvolat určitá psychosomatická onemocnění a v krajním případě až smrt.

Na zvládnání stresu má vliv mnoho faktorů. Mezi nejdůležitější patří fyzická a psychická kondice jedince, odolnost jeho organismu a dále životní události, které v blízké době nastanou, či již nastaly.

1.3.1 Zdroje pracovního stresu

Snad v každé profesi se setkáváme se stresem. Nejčastěji se vyskytuje u rizikových profesí a u vedoucích pracovníků v důsledku nadměrné odpovědnosti a náročných úkolů. Čím déle pracujeme, tím jsme unavenější (klesá výkonnost, zpomalují se procesy myšlení, snižuje se koncentrace pozornosti, oslabuje se paměť) a více náchylní ke stresu. V takovýchto případech často dochází k pracovním úrazům, nehodám, či k chybám v úsudku a to vše může vést ke konfliktům na pracovišti.

Krátkodobý nebo slabší stres může mít u odolnějších jedinců i pozitivní efekt. Působení přiměřeného stresu vyvolává u aktivních zaměstnanců zvýšení pracovního výkonu a uspokojení z vykonávané činnosti, rozvoj profesní kariéry, což působí jako motivující faktor k dosahování maximálních výkonů. Jestliže je však stres silnější a dlouhodobý, oslabuje psychickou odolnost jedince, snižuje jeho pracovní výkon (zejména kvalitu výkonu), a často se projevuje ve zhoršení psychické a fyzické kondice.

V závažnějších případech to může vést k psychosomatickým onemocněním, objevují se neurotické příznaky a dochází k celkovému oslabení psychického a fyzického zdraví. [5]

Jako extrémní příklad, který vede k nespokojenosti v zaměstnání, může být tzv. mobbing. Je to pojem z anglického jazyka, jehož český ekvivalent není ustálený, ale většina autorů ho překládá jako psychoteror, týrání nebo násilí docházející mezi kolegy na pracovišti a někdy je také nepřesně překládán jako šikana. Mobbing jsou opakované systematické útoky jednotlivce či celé skupiny na jednu konkrétní osobu. Toto chování má za cíl vybraného jedince ponížit, vyloučit ho z kolektivu, až dohnat k odchodu ze zaměstnání. [11]

1.3.2 Stresory v pracovním procesu

Podněty vyvolávající pocit stresu jsou tzv. stresory. Lze je chápat také jako podmínky nebo vlivy působící negativně na člověka. Mezi stresory můžeme zařadit neuspokojování základních potřeb člověka (nedostatek tekutin, jídla), ale i sociální změny jako např. propuštění z práce, rozvod. Dále to mohou být vlivy prostředí (změny počasí, teplot, tlaku) atd.

Hans Selye rozlišuje fyzikální stresory a emocionální stresory. Mezi fyzikální zařazuje např. alkohol, nikotin, kofein, nízký obsah kyslíku ve vzduchu, vibrace, hluk, meteorologické vlivy, přírodní katastrofy (záplavy, zemětřesení), nehody, úrazy, znásilnění apod. Do druhé skupiny řadí úzkostnost, zármutek, obavy, strach, nenávisť, nepřátelství, zlobu, senzoricke deprivaci apod. [7]

V pracovním procesu se nejčastěji setkáme se stresory typu: pracovní přetížení, konflikty a nejistota, interpersonální vztahy, profesní kariéra, mimořádná zodpovědnost, organizační změny.

Pracovní přetížení

Jedinec je přetížený, jestliže požadavky na něho vznesené přesahují jeho kapacitu a on je nestíhá plnit. V mnohých zaměstnáních je člověk přetížen nebo si tak alespoň připadá. Tito lidé často nemají čas na odpočinek, jsou příliš pracovně zatíženi a poté jsou samozřejmě ve stresu. Tento proces však funguje i opačně. Nedostatečná činnost může také vytvářet stres. Člověk, který nemá dostatek pracovních úkolů a nedostává se mu přiměřené zátěže, pocituje nudu a později stres. Z toho vyplývá, že jak jedinec přetížený, tak i ten se slabou pracovní zátěží, se může setkat se stresem.

Pracovní podmínky

Řada výzkumných studií prokazuje pokles pracovní výkonnosti, jestliže nejsou vytvořeny vhodné pracovní podmínky. Špatné osvětlení, hluk, nesprávná teplota, nedostatek kyslíku a špatná, nebo žádná klimatizace vytvářejí z prostředí negativní stresory. Účinky těchto stresorů se mohou kumulovat v čase, takže se tyto spojují s jinými druhy stresorů a zesilují stres. Je nutné, aby se v organizacích braly v úvahu skutečnosti, že nevyhovující pracovní podmínky zvyšují stres a snižují výkonnost. [7] Například noční směny více stresují pracovníky než směny denní, jelikož narušují přirozený biorytmus člověka, který je zvyklý přes den pracovat a v noci spát. Někteří snadněji se adaptující lidé je však snášejí bez větších problémů.

Samotné problematice stresu a výkonnosti, která zde byla nastíněna, se tato práce věnuje v následující kapitole.

Časová zátěž

Rozvoj civilizace nám mimo jiné přináší nové technologie, bez kterých si dnes neumíme představit život. Ve většině případů nám život ulehčují. Avšak díky moderním technologiím zpracujeme mnohem více informací za kratší čas než dříve. Tím pádem ale musíme i více informací přijmout a dále předat. Je na nás vyvíjen tlak, abychom takové tempo zvládli, což vyvolává stres. Rychlé pracovní tempo a spěch související s nutností dodržet stanovené termíny zapříčiňují méně kvalitní odevzdanou práci.

Časový stres se projevuje negativně především u náročnější duševní práce, hlavně tvůrčího charakteru. Zhoršuje koncentraci a vnímání, snižuje naši pozornost, čímž klesá výkonnost. Dále ovlivňuje negativním způsobem naše emoce. Vyvolává neklid, který později může vyústit až v konflikty na pracovišti. Tím se samozřejmě vytváří nepříznivé prostředí ztěžující dokončení úkolů. Proto je důležité si správně rozvrhnout své síly a úkoly, aby bylo vše dokončeno dle představ pracovníka a časového harmonogramu.

Pracovní nejistota

K celkové spokojenosti člověka s prací výrazně přispívá jistota pracovního místa. [3] Mezi nejzávažnější stresory vztahující se k plánování a k rozvoji profesní kariéry lze tedy zahrnout pracovní nejistotu ale i jistotu, touhu být povýšen, možnost zisku vyšší pozice v organizaci či naopak hrozbu přeložení na méně atraktivní místo a ztrátu nebo nedostatek možností rozvíjet profesní kariéru. Pocit pracovní jistoty úzce souvisí s předchozími zkušenostmi pracovníků a jejich osobními vlastnostmi. Např. lidé úzkostní se o své postavení více obávají. Pokud jsou zároveň citliví, vytvářejí si tak sami stresovou situaci a trvalé napětí, které pak dosti emocionálně prožívají. Častěji jsou postiženi psychosomatickými chorobami. Někteří lidé prožívají stres nejen při přeložení na horší místo, ale i při povýšení, zejména pokud jde o vyšší pozici vyžadující příliš vysokou úroveň schopností a mentální kapacity než práce předcházející. [7]

Změny v organizaci

Dalším významným zdrojem pracovního stresu jsou změny v organizaci, do kterých lze zařadit různé restrukturalizace (oddělení, pracovního týmu nebo celé organizace) a změny pracovní náplně (nový druh práce a pracovních úkolů). Mohou vzniknout nové profesní vazby, vztahy nebo změna sociálního klimatu. Toto vše navozuje velmi stresující situace, zejména tehdy, pokud změny probíhají dlouhodobě a lidé jsou během nich v nejistotě. Veškeré přeměny v organizaci by proto měly proběhnout co nejrychleji, aby měly pokud možno co nejmenší dopad na zaměstnance.

Ve vyspělých zemích neponechávají organizační změny intuici a náhodě, ale velmi pečlivě se na ně připravují, aby obstály v tvrdém konkurenčním prostředí. Dle Mayerové jsou v moderních institucích změny plánovány především ve dvou směrech:

- „zlepšování vývoje organizace ve smyslu adaptace na změny prostředí a na tendence v oblasti produkce i obchodu;
- přípravy pracovníků na změny v organizaci a na jejich adaptaci na nové pracovní podmínky.“³

V organizaci mohou nejčastěji nastat tři kategorie změn: změna struktury organizace, inovace technologií a adaptace zaměstnanců na předchozí dvě změny. [7]

Vztahy na pracovišti

Interakce na pracovišti s ostatními lidmi jsou častým potencionálním zdrojem stresu. Dobré interpersonální vztahy pomáhají dosahovat firemních ale i osobních cílů. Zato ty špatné ovlivňují negativně výsledky jak jednotlivce, tak pracovní skupiny, oddělení a někdy dokonce celé společnosti. Dobré i špatné vztahy mohou vytvářet jistou sociální podporu, která má vliv na řešení ostatních problémů v organizaci.

1.3.3 Kvalita práce při stresu

Výkon člověka je určován řadou činitelů vnějších (sociální, pracovní a ekonomické podmínky pracovního procesu) a vnitřních (fyzická dispozice, schopnosti, znalosti, věk a s ním související zkušenosti, charakterové vlastnosti, motivace, mentální a kognitivní kapacity, odolnost vůči pracovní zátěži a stresu, emoční stabilita). [7]

Výkonnost a stres úzce souvisí s motivací. Mc Clelland zabývající se potřebou dosahování maximálního výkonu a bezchybného provedení úkolu, zjistil, že lidé, kteří pociťují tuto potřebu a mají k tomu silný motiv, charakterizují následující body:

³ MAYEROVÁ, M.: *Stres, motivace a výkonnost*, 1997, s. 66

- silné přání požadující osobní zodpovědnost;
- potřeba získávat rychlou zpětnou vazbu, která se týká výsledku jejich činnosti;
- odvozování vnitřního uspokojení od práce, která musí být perfektně provedena;
- peníze a další materiální odměny jsou určitým druhem zpětné vazby týkající se jejich výkonnosti;
- sklony směřující k dosahování nepřiliš vysokých cílů.

Poslední bod může být trošku zarážející. Obecně se předpokládá, že lidé mající silnou potřebou dosahování dobrých výkonů budou mít i vysoké cíle. Proto by se mělo dosahování výkonu neustále rozvíjet pomocí stimulace. [7]

Některé podněty jako hluk, diskriminace, přetížení či nesprávný styl vedení apod. nepůsobí na snížení výkonu ihned, ale prodlužují adaptaci na požadovaný úkol.

Dlouhodobý stres vyvolává duševní slabost chronického charakteru. Ta je aktuálním problémem u mladých pracovníků, kteří si neudělají čas na odpočinek. Velmi často se vyskytuje u začínajících manažerů pracujících více než 12 hodin denně, kteří se nezdáří stávají tzv. workholiky – lidé posedlí svou prací, ta je pro ně hlavní prioritou, neuvědomují si svou závislost. [8] Podobný způsob života vedou i lidé zabývající se náročnou duševní činností, kteří se nedovedou odpoutat od nedodělaných úkolů. Duševní únava postupně snižuje možnosti vykonávání duševní činnosti. Psychická únava má negativní dopady vedoucí ke snížení pracovní schopnosti, dále zhoršuje myšlení a narušuje soulad psychických i fyzických výkonů. Mimoto chronická únava souvisí se zdravotním stavem, snižuje imunitu organismu, způsobuje avitaminózu a zhoršuje fyzickou i psychickou kondici pracovníků. Nejvíce tím trpí zejména pracovníci sedavého zaměstnání, na něž je vyvíjena zvýšená psychická zátěž, pracující v rušném prostředí. Únava často způsobuje nahromadění drobných stresových situací. Snižovat chronickou únavu je možné pomocí zlepšování pracovního prostředí v organizaci, odstraňování stresorů, zlepšením organizace práce a zejména odstraněním časového presu. [7]

1.3.4 Zvládnutí stresu

Pojem stres je rozebrán výše. Byla uvedena jeho charakteristika, dělení, zdroje stresu neboli stresory a jejich vliv na výkonnost pracovníka. Nyní zde uvedeme, jak se se stresem vypořádat.

Existují čtyři hlavní důvody, proč by měly organizace brát na vědomí stres a řešit tento problém:

- mají společenskou odpovědnost zajišťovat dobrou kvalitu pracovního života;
- nadměrný stres způsobuje onemocnění;
- stres může vyústit do neschopnosti vyrovnávat se s požadavky práce, což ovšem vyvolává další stres;
- nadměrný stres může snížit efektivnost pracovníka, a tudíž ohrozit výkon organizace.

Armstrong (2002) uvádí cesty, jak může organizace zvládat stres. Tyto cesty by měly zahrnovat:

- *cíle a normy výkonu* – stanovování rozumných a dosažitelných cílů, které mohou být náročné, ale nejsou pro ně nadměrným a nemožným břemenem;
- *umístování a rozmístování* – péče o zařazování lidí na taková pracovní místa, která mohou s ohledem na své schopnosti zvládat;
- *vytváření pracovních míst* – vyjasňování rolí, snižování nebezpečí vyplývající z nejasnosti role a konfliktu rolí a poskytování lidem větší míry autonomie v rámci dané struktury za účelem řízení jejich odpovědností a povinností;
- *rozvoj kariéry* – plánování kariéry a povyšování pracovníků v souladu s jejich schopnostmi, péče o to, aby nedocházelo k nevhodnému povyšování nebo nevhodnému nepovyšování;
- *politika rovnováhy mezi pracovním a nepracovním životem*, která bere v úvahu tlaky na pracovníky, kteří mají na starosti děti, partnery nebo další osoby, a kterou mohou tvořit taková opatření, jako je zvláštní dovolená nebo pružná pracovní doba;

- *konzultace* – dávají lidem příležitost mluvit o svých problémech s členem personálního útvaru nebo podnikovým lékařem, nebo k tomu účelu používat program pomoci pracovníkům;
- *vzdělávání manažerů* v oblasti hodnocení pracovního výkonu a v oblasti metod konzultování a v tom, co mohou manažeři udělat pro zmírnění svého vlastního stresu a snížení stresu u ostatních;
- *procesy řízení pracovního výkonu*, které umožňují dialog mezi manažery a jedinci o práci, problémech a ambicích lidí. [1]

1.4 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost a stres spolu úzce souvisí. Pokud je člověk bez práce nebo pociťuje strach, že o své zaměstnání přijde, dá se to označit za stresové situace. Nejprve si uvedeme definici pojmu nezaměstnanost.

Nezaměstnanost je stav, v němž se část pracovních sil nachází mimo výrobní proces a služby. [8] Slovník ekonomie a sociálních věd nezaměstnanost definuje jako situaci, „kdy jedinec nebo část pracovní síly nějaké země nepracuje, ale aktivně se o práci uchází; nezaměstnaní se nepočítají do ekonomicky aktivní populace.“⁴

Stav a vývoj nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míra nezaměstnanosti. Jedná se o „podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně prokázat, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyjádřený v procentech.“⁵

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

⁴ ECHAUDEMAISON, C. D. a kolektiv: *Slovník ekonomie a sociálních věd*, s. 202

⁵ SOJKA, M; PUDLÁK, J.: *Ekonomie : pro střední školy*, 2003, s. 159

Pro účely měření se využívá:

- absolutní vyjádření počtu nezaměstnaných
- míry nezaměstnanosti jako procentního podílu nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu

Některé teorie namítají, že toto měření nevystihuje určité skupiny, např. tyto:

- pracovníci s nuceným zkráceným pracovním úvazkem;
- osoby, vyloučené z pracovní síly, jako odrazené pracovníky, kteří přestali práci hledat a nevěří, že ji ještě najdou;
- dále lze uvést pracovníky, kteří se rekvalifikují, případně osoby, které práci našli, ale nastoupí až později (vůle zaměstnavatele). [14]

Definice nezaměstnanosti vychází z dělení obyvatelstva na:

- „ekonomicky aktivní obyvatelstvo: lidé, kteří buď pracují nebo jsou nezaměstnaní, ale práci si hledají nebo čekají, až se budou moci po dočasném přerušení do práce vrátit;
- ekonomicky neaktivní obyvatelstvo: lidé, kteří zaměstnání nemají a práci aktivně nehledají.“⁶

Nezaměstnanost lze dělit z různých hledisek. Nejjednodušší dělení je dle délky trvání:

- Krátkodobá – do 3 měsíců
- Dlouhodobá – nad 12 měsíců
- Střednědobá – do 12 měsíců [13]

⁶ *Ireferaty.cz* [online]. 20.10.2005 [cit. 2010-03-19]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://ireferaty.lidovky.cz/305/728/Nezamestnanost>>.

Dále se rozlišuje:

Dobrovolná nezaměstnanost

Takto se někdy označuje frikční nezaměstnanost. Jde tedy jen o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Jedná se o nezaměstnanost způsobenou dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a prodlevou nástupu do jiného. Tato nezaměstnanost je vyjádřena modelem pracovního trhu při pružných mzdách. Tento jev může být rovněž spojován s existencí sociální záchranné sítě. Ve státech s vyspělými sociálními systémy vzniká "nová zahálčivá třída" v důsledku možnosti žít ze sociálních podpor.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Definuje se jako cyklická nezaměstnanost, která je podmíněna nepružností mezd směrem dolů. Volná pracovní místa při této nezaměstnanosti neexistují. Vzniká důsledkem nepřizpůsobení mezd nové situaci na trhu práce. [14]

Podle J.M. Keynesese, rozlišujeme čtyři hlavní typy nezaměstnanosti, mezi něž patří:

Frikční nezaměstnanost [13]

- krátkodobá nezaměstnanost;
- vzniká hledáním jiného zaměstnání, stěhování lidí z místa na místo, hledáním místa po ukončení školy;
- součástí jednotlivých stádií životního cyklu; [12]
- spočívá v nedokonalé mobilitě (lidé nejsou ochotni dojíždět za prací, stěhovat se)
a špatné informovanosti o pracovních příležitostech;
- neodstranitelná z tržní ekonomiky;
- ovlivnitelná lepší informovaností pracovníků a opatřeními k usnadnění mobility;
- je dobrovolná.

Strukturální nezaměstnanost [13]

- její příčinou je technický pokrok a rychlejší rozvoj ekonomiky, než je rozvoj vzdělávacího systému;
- důsledek nesouladu nabídky a poptávky po pracovních místech;
- zasahuje celá odvětví nebo celé oblasti;
- má dlouhodobý charakter;
- vznikají tzv. kapsy strukturální nezaměstnanosti v menších městech závislých na jedné přední firmě;
- souvisí s problémem rekvalifikace;
- je nedobrovolná.

Cyklická nezaměstnanost [13]

- spojena s hospodářským cyklem, to znamená, že v období recese (poklesu) roste a v období konjunktury (růstu) se snižuje;
- převyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti; [6]
- je to nedobrovolná nezaměstnanost.

Sezónní nezaměstnanost

- není vždy uváděna;
- sezónní práce, konec brigád;
- je nedobrovolná. [13]

2 Vidina nezaměstnanosti jako sociální problém

Nezaměstnanost je jevem přinášejícím negativní ekonomické, ale i sociální důsledky. Patří mezi významné problémy tržní ekonomiky. Do ekonomických následků lze zařadit např. náklady na nezaměstnanost (sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti, výdaje na rekvalifikaci) zatěžující státní rozpočet. Nedochází k úplnému využití zdrojů, jelikož ekonomika nevytváří tolik produktů a služeb kolik je schopna. My se budeme věnovat negativním sociálním dopadům. Mezi ně patří pokles životní úrovně, psychologické dopady, stres (vedoucí až k alkoholismu), zvýšení kriminality, ztráta kvalifikace atd. Bylo provedeno několik výzkumů dokazujících, že nezaměstnanost vede ke zhoršení psychické i fyzické kondice jedince, což s sebou přináší vyšší výskyt různých onemocnění, srdečních chorob, v nejhorším případě až sebevražd.

Nezaměstnanost ovlivňuje emoce a také rodinný život. Během vysoké hladiny nezaměstnanosti dochází k poklesu důchodů společnosti a naopak ke zvýšení sociálních výdajů.

Čím déle tento jev trvá, tím jsou následky závažnější. Nezaměstnanost je velkým problémem pro absolventy škol. Pokud se rychle neadaptují, nezískají pracovní návyky, jsou tedy hůře zaměstnatelní, a tím se snižuje kvalita jejich práce.

Příčiny zvyšování nezaměstnanosti mohou být různé. Jedna z nich je vládní politika: vyšší nezaměstnanost je výsledkem větších sociálních jistot vytvořených vládou a z toho plynoucí menší snaha získat zaměstnání a nižší zájem o hůře placenou práci. [9] Obyvatelstvo zasažené nezaměstnaností se stává klientem sociálního státu, který formou dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek řeší jeho ekonomickou situaci, ale současně neguje princip občanské rovnosti. Sociální stát je založen na bázi přerozdělení ekonomických zdrojů od bohatých k chudým. Věčným problémem sociální politiky každého státu je určení skutečně potřebného příjemce sociální dávky tak, aby nebyla oslabena role individua a trhu práce (Potůček, 1997).

2.1 Ztráta zaměstnání

V dnešní době se neustále snižuje jistota udržet si či najít pracovní pozici. S nezaměstnaností se setkáváme denně. V rámci globalizace se firmy stěhují do jiných zemí s levnou pracovní silou. Snižování nákladů se stalo nutností a mezi první opatření často patří snižování mezd, v nejhroších případech i propouštění zaměstnanců. Významným aspektem v současné době je i ekonomická krize.

Práce přináší každému jedinci jak materiální užitek, tak mu dále poskytuje pocit společenské užitečnosti. Ztrátou zaměstnání přichází člověk o pojitko s realitou, nemůže uspokojovat své elementární potřeby jako jsou seberealizace, sebeuplatnění. Připadá si méněcenný až bezvýznamný. Práce mu poskytovala sociální vztahy, ochuzuje se jeho společenský život. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se vytrácí smysl života a dochází až k rozkladu integrity osobnosti.

Nabízí se možnost, že nezaměstnanost poskytuje více času na různé zájmové činnosti. Je tomu sice tak, ale člověk navyklý na pracovní režim, ztrácí svůj obvyklý časový harmonogram, propadá apatii a většinu svého volného času tráví bezvýznamnou činností jako např. sledování televize. Dnešní moderní záliby také většinou vyžadují finance, které nezaměstnaný člověk nemá.

Z přehledů výzkumu o psychologickém prožitku stavu nezaměstnanosti (např. Winefield, 1995; Fryer, 1998; Wanberg a kol., 2001) je možné vyvodit, že lidé, kteří měli zkušenost se stavem nezaměstnanosti, trpí nižší úrovní osobního štěstí, životního uspokojení, sebeúcty, duševní pohody než lidé zaměstnaní. Mají také zvýšenou tendenci trpět depresemi, hůře se koncentrují a trpí menšími i závažnými fyzickými problémy a problémy spojenými s chováním. Ačkoliv existují různé názory na vztah mezi nezaměstnaností a mortalitou, objevují se nové důkazy pozitivního spojení. Různé studie ukazují, že dlouhodobá nezaměstnanost může mít zároveň vliv na dlouhověkost nezaměstnaných o dva až tři roky v závislosti na tom, kdy byla osoba označena za nadbytečnou. [2]

Silně stresující je ztráta zaměstnání v důsledku reorganizace, tedy situace, kdy pracovník po dlouholetém zaměstnání byl z organizace propuštěn v důsledku snižování počtu pracovních sil. Tato situace se velmi silně dotýká zejména jedinců ve vyšším produktivním věku, kteří nemohou získat nové zaměstnání snadno vzhledem k úzké specializaci nebo kvalifikaci, která je v současné době již zastaralá. Mladší lidé jsou většinou flexibilnější, nemají ještě pracovní návyky a pro většinu nových organizací jsou atraktivnější a perspektivnější, protože je lze snáze requalifikovat a dále vzdělávat podle aktuálních požadavků organizace.

Někteří psychologové se pokoušeli zjistit důvody, proč nezaměstnanost vede lidi k tomu, že se cítí duševně špatně. Jahoda (1979) poukázal na zřejmou funkci zaměstnanosti (příjem peněz), ale také její skryté funkce: strukturování času, sociální kontakt mimo rodinu, spojení s širšími cíli nebo účely, osobním stavem nebo identitou a uplatněnou aktivitou. Nezaměstnaný jedinec je zbaven jak zjevných, tak skrytých funkcí zaměstnání a to je to, jak tvrdí Jahoda, co vede k negativním duševním stavům. Ostatní psychologové vidí jeho přístup příliš omezený. Např. Warr (1987) vytknul to, že ne všechna zaměstnání podporují duševní zdraví a zjistil charakteristiky „psychologicky dobrého“ zaměstnání. Tyto charakteristiky obsahují peníze, rozmanitost, cíle, příležitosti pro rozhodování, použití kvalifikace nebo její rozvoj, bezpečnost, interpersonální kontakt a ceněné sociální postavení. Tomu všemu věnuje více pozornosti než Jahoda charakteristikám samotného zaměstnání. Warr tvrdí, že když člověk přijde o zaměstnání, tak to přinese negativní psychologický vliv v tom rozsahu, v jakém to povede ke ztrátě těchto charakteristik v každodenním životě. Fryer (1998) tuto problematiku zkoumal z jiného pohledu. Kritizoval konvenční postoje k nezaměstnanosti za to, že se dívají na člověka příliš pasivně. Psychologické vlivy nezaměstnanosti jsou výsledkem zmařených snah o vytvoření lepší budoucnosti než vzpomínky a lítost nad ztrátou lépe uspokojující minulosti. [2]

Přes veškerá negativa plynoucí z nezaměstnanosti, je pro zdravý vývoj ekonomiky důležitá její určitá úroveň. Uvádí se hladina mezi 2 % až 3 %, která zaručuje optimální konkurenční prostředí na trhu práce a stálou míru inflace.

Ne každé zaměstnání člověka obohacuje a uspokojuje. Je tedy možné, že nezaměstnanost je lepší zkušeností než nevyhovující zaměstnání.

3 Spokojenost v zaměstnání

V pracovním procesu stráví lidé většinu svého života. Avšak velká část z nich není se svou prací spokojena. Nedostává se jim uspokojení z jejich vykonávané práce. Mnoho lidí si spojuje svou práci se stresem, tlakem, který je na ně vyvíjen, chodí do práce z nutnosti, aby měli z čeho zaplatit nájem a další výdaje. Zaměstnanci nejsou spokojeni celkově s pracovním prostředím, podporou nadřízených, někdy i s kolegy. Často je také jako nedostačující zmiňováno finanční ohodnocení. Existují tři možnosti, jak se tomu všemu vyhnout. Za prvé nedělat nic a spokojit se s tím, co máme. Jako druhá možnost se nabízí najít si jiné zaměstnání. Poslední varianta, jeví se jako nejlepší a zřejmě i nejjednodušší řešení, je pokusit se změnit stávající stav. Zde se nabízí známý citát O. Wilda, že nespokojenost je prvním krokem k úspěchu.

Tuto myšlenku je potřeba upřesnit. Samotná nespokojenost nestačí, k dosažení úspěchu je nutné s ní bojovat. Lidé musí přehodnotit své postoje, nejprve hledat chybu u sebe. V neúspěších hledat i to pozitivní. K problémům přistupovat optimisticky, s nadšením. V každém dalším úkolu vidět další příležitost. Být správně motivován. Takovýto přístup zajistí úspěch a pracovní uspokojení. Až po odstranění vlastních nedostatků můžeme přihlížet k dalším faktory.

3.1 Jak být spokojen

3.1.1 Organizace času

Nespokojenost v práci také souvisí se stresem. Příčinám stresu je věnována část předešlé kapitoly. Nyní se stresem budeme zabývat v souvislosti se spokojeností.

Pokud zaměstnanec dostává stále více úkolů, nemusí je časově zvládnout. Úkoly se poté hromadí, často je nutné zůstat v práci přesčas, či si nosit resty domů. Myšlenky jedince se pak soustředí na úkoly i mimo pracoviště. Vzhledem k neustálému stresu zanedbává své blízké a nenachází čas na odpočinek.

Důležitá je bezesporu otázka organizace času. Jednoduchým, avšak efektivním způsobem je napsat si ráno na list papíru veškeré úkoly, které chceme za ten den zvládnout. Nesmí se stanovit mnoho cílů, musí být reálné a časově proveditelné. Hlavní je se věnovat těm důležitým, neodkladným úkolům. Některé úlohy lze delegovat, předat někomu jinému, odložit, či dokonce úplně vynechat. Je tedy nutné stanovit si prioritu každého úkolu a zároveň určit, do kdy má být splněn. Podstatné je také naučit se říkat ne. Často se uprostřed rozpracovaného projektu objeví jiný úkol. Pokud se mu jedinec začne bezprostředně věnovat, ztratí koncentraci a k předešlé činnosti se mu vrací obtížně.

Po zakončeném pracovním týdnu je dobré si zpětně zrekapitulovat, co vše bylo splněno a co ne. Tím se provede tzv. zpětná vazba a člověk si ujasní, která zlepšení mu pomohla, zda se cítí lépe, a proč tomu tak je.

Proto, aby nebyl člověk v zaměstnání stresován, ale naopak spokojen, musí být důsledný – dodržovat to, co jsi stanovil a nepovolovat v předsevzetích.

Každý úkol potřebuje určitý čas, aby byl zodpovědně splněn. Když si na jednotlivé úkoly vymezíme určitou dobu, budou splněny efektivněji, a tím pádem rychleji. Ve většině případů se podaří stanovený čas dodržet.

3.1.2 „Maličkosti“

Podstatné jsou i zdánlivě bezvýznamné věci. Jde například o dostatek a pravidelný přísun tekutin, dále se během dne několikrát protáhnout, a tak uvolnit napětí. Mezi další tyto „maličkosti“ můžeme zařadit například i čerstvý vzduch, krátkou procházku, zhluboka se nadechnout, nebo dát si pětiminutovou pauzu, na chvíli zavřít oči a nemyslet na práci.

Osobní problémy mohou ovlivnit naše soustředění, a proto je nutné snažit se je eliminovat. Často pomůže si o dané věci promluvit, buď se specializovaným pracovníkem, nebo s kolegou. Sdělením problému druhé osobě se uvolníme, utřídíme si myšlenky a můžeme se pak lépe soustředit na práci.

3.1.3 Práce navíc

Během dne přichází spousta pracovních e-mailů. Je nutné si však uvědomit, že jejich důležitost je různá. Vytvoření e-mailu nezabere mnoho času, a tak je většina z nich odesílána bez rozmyslu či s množstvím nadbytečných informací. Často se pracovníci navzájem zahlcují kvanty údajů a úkolů, které pak nezvládají a v důsledku toho propadají stresu.

Delegování

Určitým pozitivním řešením nedostatku času může být nástroj delegování. Předáním úlohy někomu jinému se získá potřebný čas. Ne všechno lze samozřejmě delegovat. Hovoří se zde o méně podstatných nebo méně náročných úkolech. S delegováním se začíná tak, že nejprve je nutné se zbavit obecně panujících přesvědčení, že ostatní daný úkol nezvládnou, že by bylo obtížné a časově náročné vysvětlit podstatu projektu jiné osobě, nebo že podstoupením práce někomu jinému se ztrácí kontrola nad projektem. Důvěra v ostatní je při delegování velice důležitá. Předáváním méně podstatných úkolů se získá čas k tomu vykonávat ty kreativně a zodpovědně významné. Mezi další výhody lze započítat včasné odchody z práce, uvolnění se a získání energie. Pracovní den pak nebude tolik hektický. Nepochybně tento postup přináší i negativa: ztráta přímého dohledu nad projektem a s tím související obava, že nebude vykonán včas a správně atp. Dle mého názoru však pozitiva převažují nad negativními následky.

Mnohdy se lidé zabývají zbytečnými činnostmi. Často se takovéto úkony vykonávají stále dokola, aniž by se někdo zamyslel nad tím, zda má v současné chvíli ještě smysl je vykonávat. Např. pořizování kopie každého dokumentu, která je potom zařazena do příslušného šanonu – jako pojistka. [5]

3.1.4 Spolupracující

Svého životního partnera si můžeme vybrat sami – své kolegy zpravidla ne. Abychom byli v zaměstnání spokojeni, musíme s nimi nějak vyjít. Pokud to nefunguje,

může se pro nás práce, kterou máme jinak rádi, stát nakonec nepříjemnou povinností. [5] Neshody a nedorozumění mezi kolegy jsou častým důvodem nespokojenosti v zaměstnání. Pokud se vyskytne jakýkoliv problém se spolupracujícím, je nutné si o tom promluvit. Přestože to může být v určitých případech obtížné, jiné východisko zpravidla není. Ignorováním nastalé situace problém nezmizí, naopak se obvykle prohloubí. Jak takový rozhovor vést, uvádím v následujících bodech:

- stanovit si pevný termín rozhovoru (obzvláště pokud se jedná o závažný problém);
- během rozhovoru nebýt rušen, vybrat proto vhodné místo;
- rozhovor by mohl začít např.: „Není snadné hovořit na toto téma, ale v poslední době mi přijde...“ a poté přejít rovnou k danému problému;
- snaha společně nalézt kompromisní řešení

Po takovémto rozhovoru se budete cítit lépe nejen vy, ale i váš kolega. Také bude rozhodně snazší se k dané věci zpět vrátit, pokud by se znovu opakovala.

4 Dotazníkové šetření

4.1 Cíl výzkumu

Cílem praktické části této bakalářské práce je vyhodnocení dotazníkového šetření a zjištění, které faktory nejvíce ovlivňují pracovní spokojenost, zda jsou pracovníci zkoumané firmy často ve stresu a zda pociťují obavu o svou pracovní pozici.

4.2 Zkoumaný soubor

Zkoumaný soubor tvoří 50 náhodně vybraných administrativních a vedoucích pracovníků (zahrnující převážně konstruktéry) jedné výrobní firmy sídlící v Pardubickém kraji. Tito zaměstnanci byli požádáni o vyplnění dotazníku s názvem „Pracovní spokojenost“ a byli informováni o jeho anonymitě.

4.3 Metoda výzkumu a zpracování

Ke zjištění stavu pracovní spokojenosti bylo použito dotazníkové šetření. Dotazník zahrnuje 14 uzavřených otázek vč. dotazu na pohlaví a věk. Většina odpovědí nabízí možnosti: ano, spíše ano, ne nebo spíše ne. Otázky směřují ke zjištění pracovní spokojenosti, s čím jsou zaměstnanci spokojeni, zda jsou kvůli práci často ve stresu a zda pociťují obavu o své pracovní místo. Výsledky získané tímto šetřením jsou zpracovány kvantitativně a procentuelně v jednotlivých tabulkách. Dále jsou zobrazeny graficky a slovně vyhodnoceny.

Dotazník pracovní spokojenosti je součástí bakalářské práce jako příloha č. 1.

4.4 Interpretace výsledků

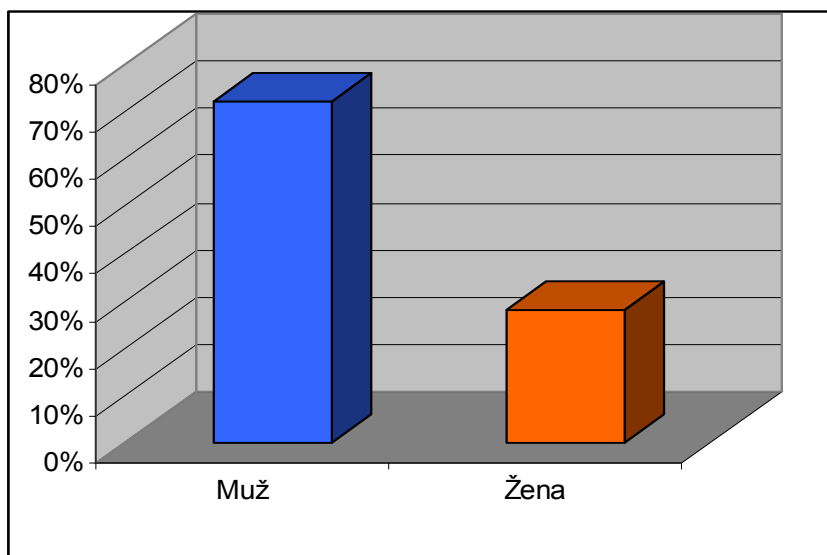
Po zpracování dat z dotazníků pracovní spokojenosti bylo provedeno přehledné vyhodnocení jednotlivých otázek u celého zkoumaného souboru zaměstnanců. Výsledky jsou uvedeny v tabulkách, prezentovány v grafech a nakonec slovně zhodnoceny.

Tabulka č. 1: Pohlaví dotazovaných

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Muž	36	72
Žena	14	28
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 1: Pohlaví dotazovaných



Zdroj: autor

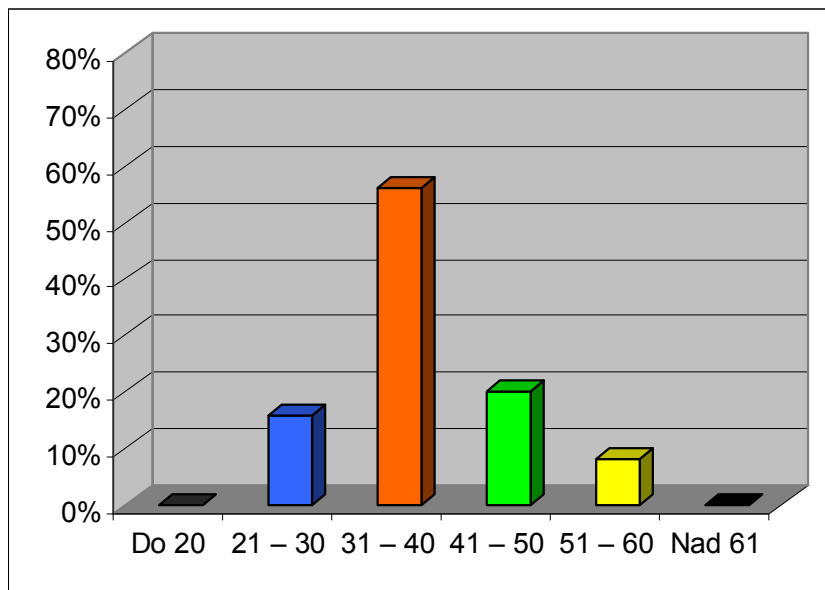
Z celého zkoumaného souboru 50 zaměstnanců tvoří 72 % muži a zbylých 28 % ženy. Podstatně větší podíl mužů je dán charakterem práce, která je spíše technického zaměření.

Tabulka č. 2: Věkové kategorie zaměstnanců firmy

Věková kategorie v letech	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Do 20	0	0
21 – 30	8	16
31 – 40	28	56
41 – 50	10	20
51 – 60	4	8
Nad 61	0	0
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 2: Věkové kategorie zaměstnanců firmy



Zdroj: autor

Z grafu č. 2 vyplývá, že největší zastoupení v této firmě má věková skupina od 31 let do 40 let – 56 %. Naopak společnost nezaměstnává žádné mladé pracovníky do 20 let ani v důchodovém věku nad 61 let. Ostatní věkové kategorie jsou poměrně vyrovnané – 16 %, 20 % a 8 %.

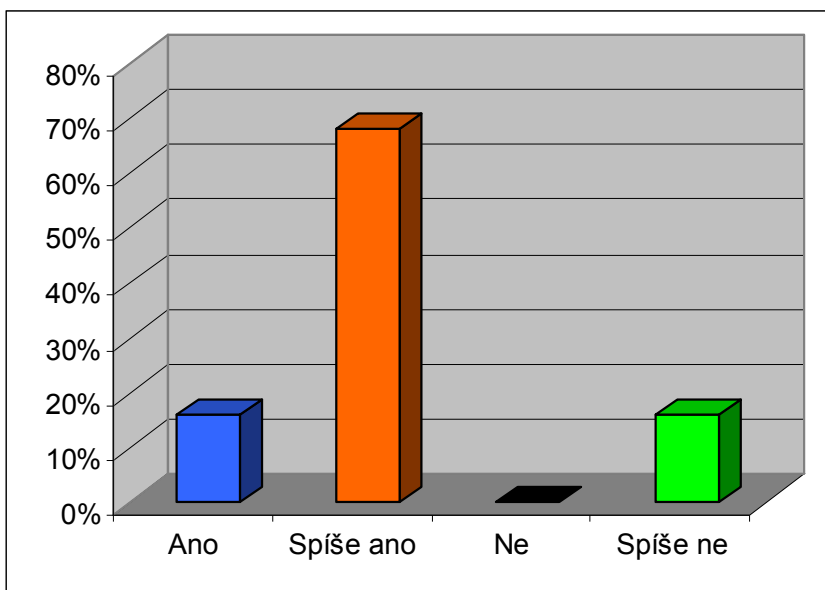
Otázka č. 1: Jste celkově spokojen s podnikem, ve kterém nyní pracujete?

Tabulka č. 3: Celková spokojenost zaměstnanců

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	8	16
Spíše ano	34	68
Ne	0	0
Spíše ne	8	16
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 3: Celková spokojenost zaměstnanců



Zdroj: autor

Většina z respondentů, tj. 68 %, uvedla na otázku č. 1 odpověď „Spíše ano“ a dalších 16 % uvedlo odpověď „Ano“. Z toho lze tedy soudit, že většina pracovníků je se svým současným zaměstnáním celkově spokojena. Žádný z dotazovaných nevyjádřil přímou nespokojenost se svým zaměstnáním a pouze 8 z nich uvedlo, že jsou spíše nespokojeni, tj. 16 %.

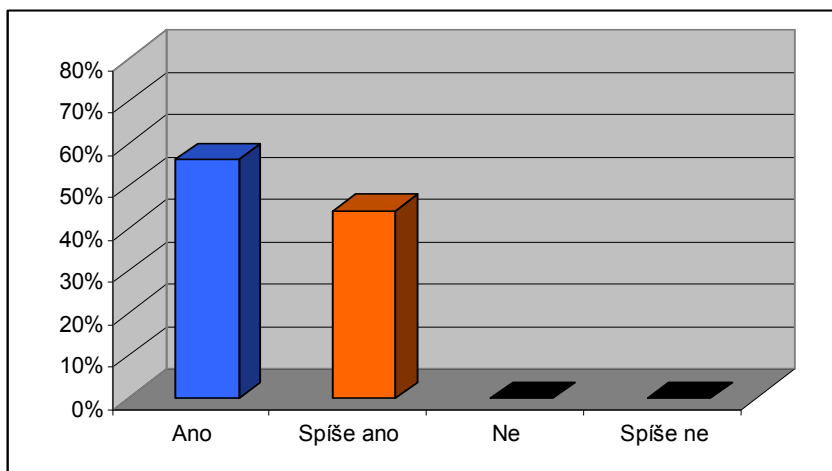
Otázka č. 2: Máte dobré pracovní vztahy s Vašimi kolegy?

Tabulka č. 4: Dobré vztahy na pracovišti

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	28	56
Spíše ano	22	44
Ne	0	0
Spíše ne	0	0
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Tabulka č. 4: Dobré vztahy na pracovišti



Zdroj: autor

Na otázku, zda mají dobré pracovní vztahy s kolegy, odpověděli všichni zaměstnanci kladně – „Ano“ 56% a „Spíše ano“ 44 %. Z průzkumu tedy vyplývá, že v této firmě panují dobré pracovní vztahy. Ty jsou velmi důležité pro celkovou spokojenost zaměstnanců, která byla prokázána v předchozím grafu.

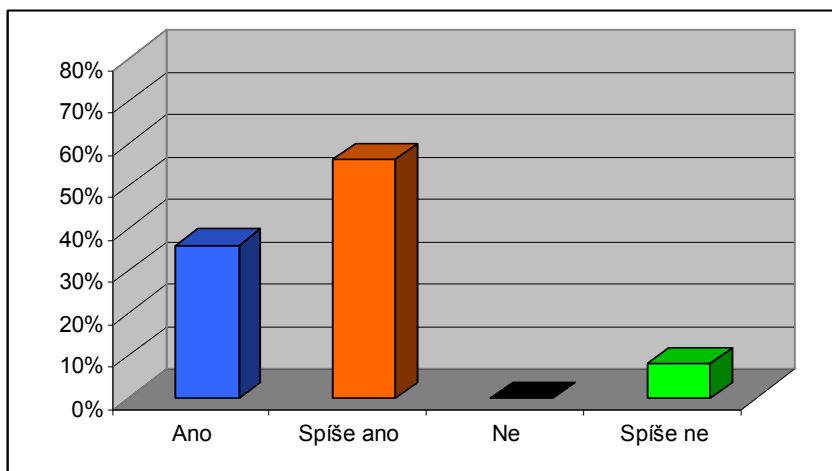
Otázka č. 3: Jste spokojen s Vašimi nadřízenými (s vedením podniku)?

Tabulka č. 5: Spokojenost s nadřízenými

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	18	36
Spíše ano	28	56
Ne	0	0
Spíše ne	4	8
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 5: Spokojenost s nadřízenými



Zdroj: autor

Nejvíce respondentů, tj. 56 %, je spíše spokojeno s vedením podniku. 18 pracovníků (36 %) je plně spokojeno se svými nadřízenými a pouze 4 z dotazovaných se vyjádřilo na tuto otázku záporně – „Spíše ne“. Nikdo neuvedl odpověď „Ne“. Dle odpovědí lze vedení této firmy považovat za dobré.

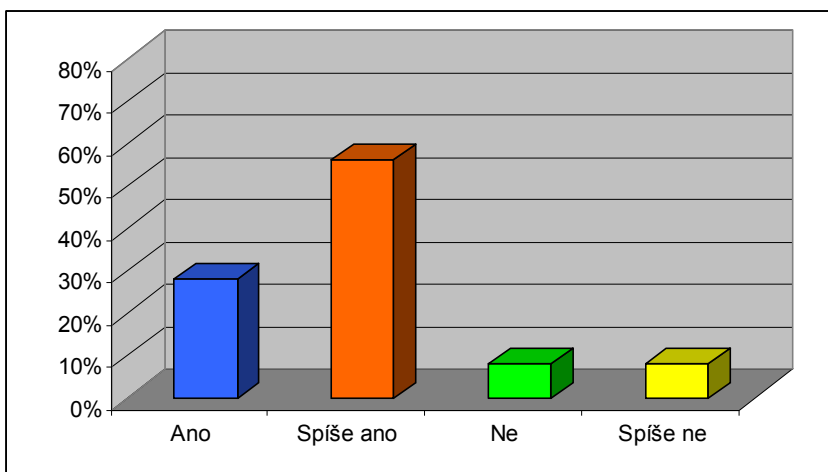
Otázka č. 4: Jste spokojen s možnostmi vzdělávat se (různá školení) a s péčí firmy o rozvoj zaměstnanců?

Tabulka č. 6: Spokojenost s péčí firmy o rozvoj zaměstnanců

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	14	28
Spíše ano	28	56
Ne	4	8
Spíše ne	4	8
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 6: Spokojenost s péčí firmy o rozvoj zaměstnanců



Zdroj: autor

Opět se většina respondentů vyjádřila kladně na tuto otázku. 28% z nich je spokojena s možnostmi vzdělávat se a s péčí firmy o rozvoj zaměstnanců a 56 % spíše spokojena. Odpovědi „Ne“ a „Spíše ne“ jsou vyrovnané, obě mají po 8 %.

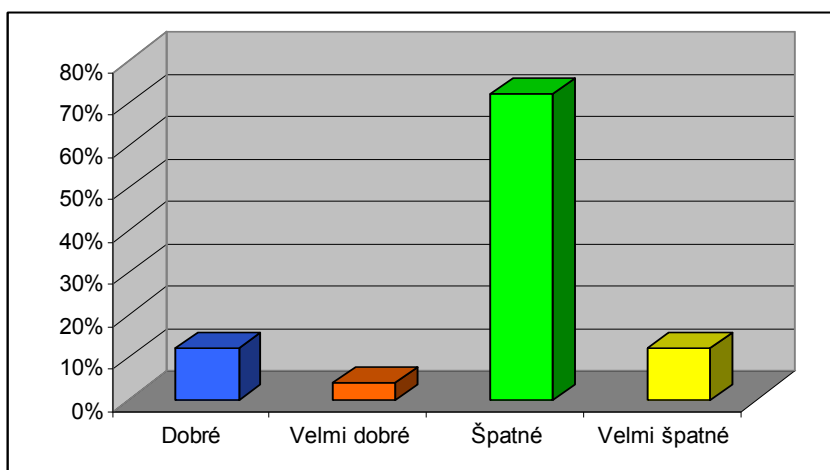
Otázka č. 5: Jaké jsou možnosti pracovního postupu, povýšení?

Tabulka č. 7: Možnosti pracovního postupu, povýšení

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Dobré	6	12
Velmi dobré	2	4
Špatné	36	72
Velmi špatné	6	12
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 7: Možnosti pracovního postupu, povýšení



Zdroj: autor

Tato otázka měla za úkol zjistit, jaké jsou v této firmě možnosti pracovního postupu. Z celého průzkumu se vyjádřilo nejvíce respondentů záporně. 72 % zaměstnanců si myslí, že možnosti povýšení jsou špatné a 12 % je považuje dokonce za velmi špatné. Zbylých 16 % pracovníků je považuje za dobré (12 %) a za velmi dobré pouhých 4 %.

Možnost pracovního postupu je důležitým motivátorem. Analyzovaná firma by měla na tomto faktoru zapracovat. Tento nedostatek měl zřejmě velký vliv na to, proč většina respondentů uvažovala o odchodu z této společnosti (viz otázka č. 10).

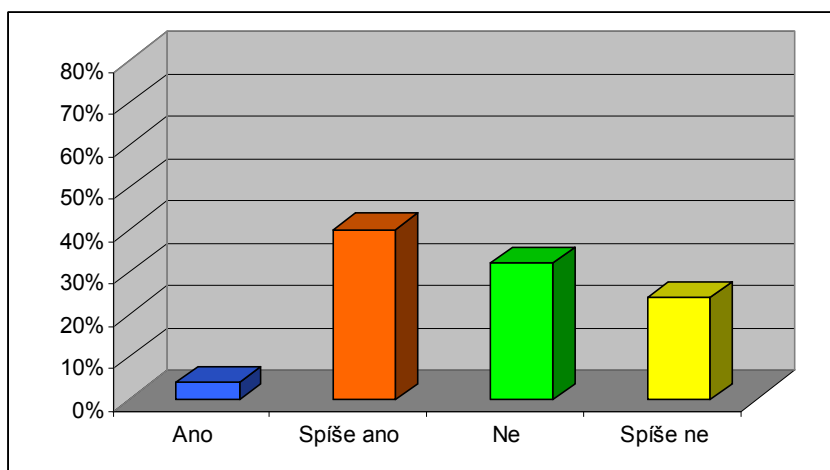
Otázka č. 6. Myslíte si, že je Vaše finanční ohodnocení přiměřené pracovní zátěži?

Tabulka č. 8: Finanční ohodnocení přiměřené pracovní zátěži

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	2	4
Spíše ano	20	40
Ne	16	32
Spíše ne	12	24
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 8: Finanční ohodnocení přiměřené pracovní zátěži



Zdroj: autor

Nejvíce dotazovaných (40 %) si myslí, že finanční ohodnocení spíše odpovídá jejich pracovní zátěži. Pouze 2 zaměstnanci (4 %) odpověděli na otázku č. 6 „Ano“. Nadpoloviční většina pracovníků (56 %) nepovažuje jejich finanční ohodnocení přiměřené pracovní zátěži.

Odpovědi jsou vyrovnané, proto nelze soudit, zda mzda skutečně odpovídá zatížení, ale lze konstatovat, že záleží spíše na představách jednotlivce o její výši.

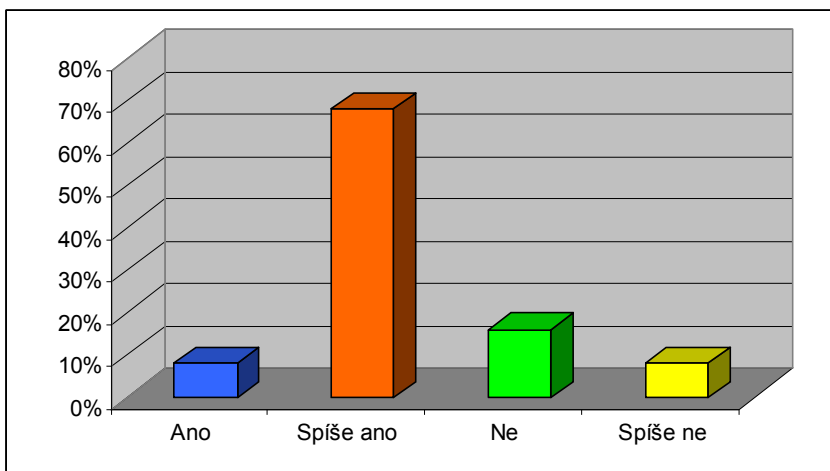
Otázka č. 7: Odpovídá Vaše současné zaměstnání Vaším představám?

Tabulka č. 9: Zaměstnaní dle představ

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	4	8
Spíše ano	34	68
Ne	8	16
Spíše ne	4	8
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 9: Zaměstnaní dle představ



Zdroj: autor

16 % z dotazovaných zaměstnanců odpovědělo na otázku, zda odpovídá jejich současné zaměstnání jejich představám, „Ne“ a 8 % zakroužkovalo „Spíše ne“. 8 % respondentů je plně spokojeno s výběrem svého zaměstnání a 68 % je spíše spokojeno. Z průzkumu tedy vyplívá, že více než $\frac{3}{4}$ pracovníku má zaměstnání dle svých představ.

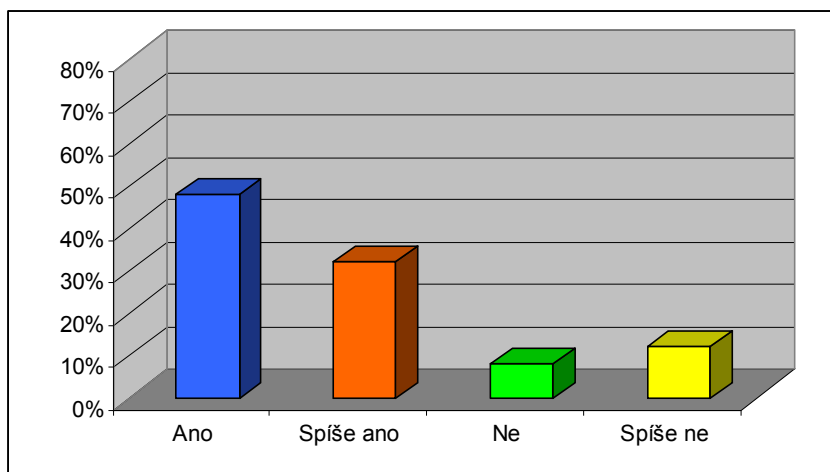
Otázka č. 8: Odpovídá Vaše dosažené vzdělání Vašemu současnému pracovnímu zařazení?

Tabulka č. 10: Korespondence vzdělání a pracovního zařazení

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	24	48
Spíše ano	16	32
Ne	4	8
Spíše ne	6	12
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 10: Korespondence vzdělání a pracovního zařazení



Zdroj: autor

Z 50 dotazovaných respondentů si 24 (48 %) myslí, že jejich dosažené vzdělání koresponduje s jejich pracovním zařazením, 16 (32 %) uvedlo „Spíše ano“, 4 (8 %) „Ne“ a zbývajících 6 (12 %) „Spíše ne“. Opět většina zaměstnanců uvedla kladnou odpověď a lze tedy říci, že více jak 3/4 z nich (80 %) je spokojena se svým pracovním zařazením.

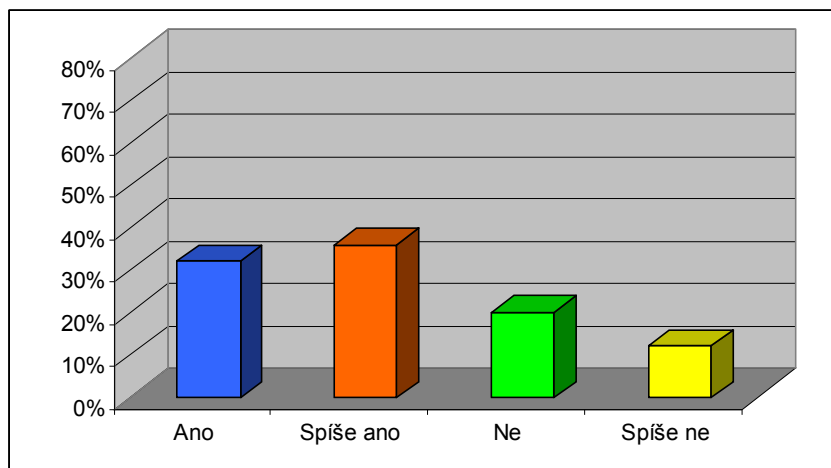
Otázka č. 9: Jste kvůli práci často ve stresu?

Tabulka č. 11: Stres v zaměstnání

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	16	32
Spíše ano	18	36
Ne	10	20
Spíše ne	6	12
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 11: Stres v zaměstnání



Zdroj: autor

Na otázku, zda jsou respondenti kvůli práci často ve stresu, odpovědělo 68 % kladně – z toho konkrétně 32 % uvedlo odpověď „Ano“ a 36 % „Spíše ano“. 20 % dotazovaných práce nepřináší stres a 12 % spíše ne. Odpovědi jsou dosti vyrovnané, z toho lze soudit, že záleží nejvíce na psychické odolnosti jednotlivce.

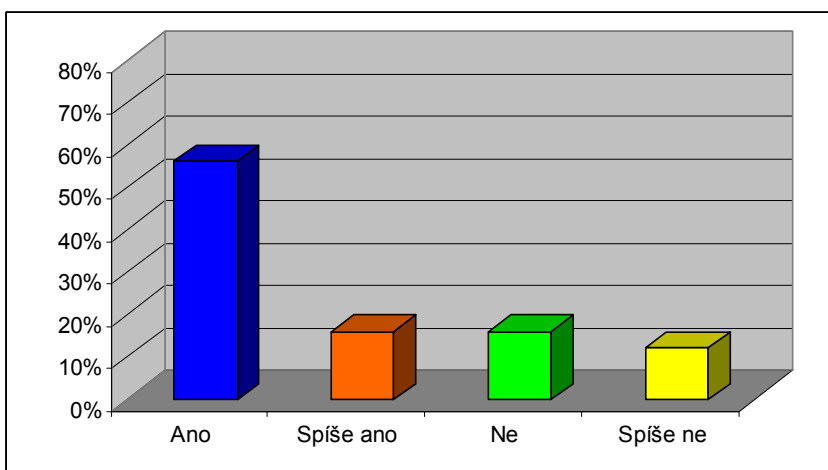
Otázka č. 10: Uvažoval jste někdy o odchodu ze současného zaměstnání?

Tabulka č. 12: Úvaha o odchodu ze zaměstnání

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	28	56
Spíše ano	8	16
Ne	8	16
Spíše ne	6	12
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 12: Úvaha o odchodu ze zaměstnání



Zdroj: autor

O odchodu ze zaměstnání uvažovalo 56 % dotazovaných a 16 % uvedlo, že spíše ano. Takto velké procento lze přisuzovat hlavně tomu, že většina respondentů označila možnosti kariérního postupu za špatné. Další možné příčiny vyplývající z průzkumu mohou být nedostatečné finanční ohodnocení a stres v pracovním procesu. Ostatní (28 %) o podání výpovědi doposud neuvažovali.

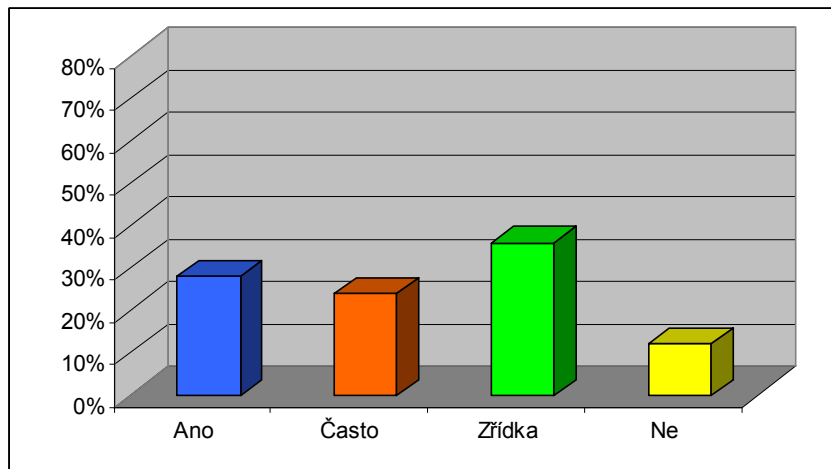
Otázka č. 11: Pociťoval/a jste někdy strach o své zaměstnání?

Tabulka č. 13: Strach o zaměstnání

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	14	28
Často	12	24
Zřídka	18	36
Ne	6	12
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Graf č. 13: Strach o zaměstnání



Zdroj: autor

Odpovědi na otázku, zda respondenti někdy pociťovali strach o své zaměstnání, jsou velmi vyrovnané. Nejčastější odpovědí byla alternativa „Zřídka“, která získala 36 %. Druhá nejčastěji uváděná byla „Ano“ s 28 % a třetí v pořadí alternativa „Často“ s 24 %. Pouhých 12 % zaměstnanců nikdy nepociťovalo strach o své pracovní místo.

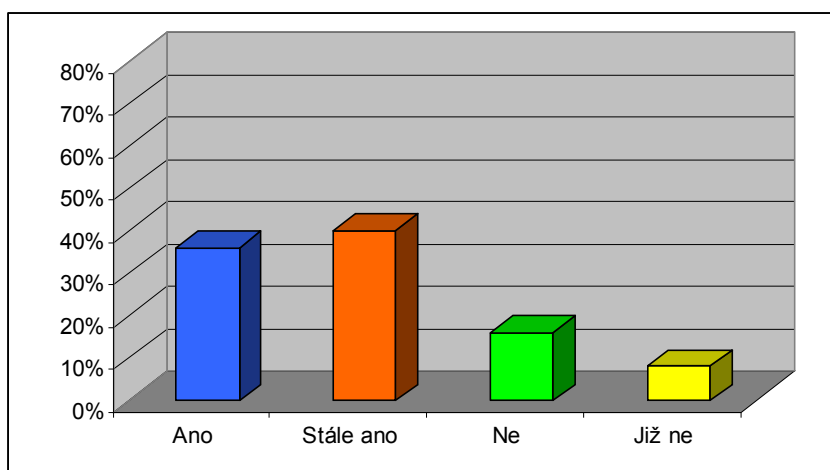
Otázka č. 12: Měl/a jste či stále máte v souvislosti s hospodářskou krizí zvýšenou obavu o Vaše pracovní místo?

Tabulka č. 14: Obava o pracovní místo v souvislosti s hospodářskou krizí

Alternativy	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců v %
Ano	18	36
Stále ano	20	40
Ne	8	16
Již ne	4	8
Celkem	50	100

Zdroj: autor

Tabulka č. 14: Obava o pracovní místo v souvislosti s hospodářskou krizí



Zdroj: autor

Z dotazníku vyplívá, že 40 % pracovníků firmy má stále obavu o své pracovní místo v souvislosti s hospodářskou krizí. 36 % uvedlo, že strach dříve měli. 16 % obavu o své místo vůbec nepocíťovalo a 8 % ji dříve mělo, ale již ne.

5 Diskuse výsledků

Cílem této práce bylo zhodnotit spokojenost zaměstnanců jedné výrobní firmy. Následující podkapitoly budou rozčleněny do tří skupin, ze kterých jsem vycházel při sestavování dotazníku. Jsou to spokojenost zaměstnanců s jednotlivými faktory, stres v pracovním procesu a obava ze ztráty zaměstnání.

Spokojenost zaměstnanců s jednotlivými faktory

Z provedeného dotazníkového šetření vyplívá, že většina zaměstnanců (84 %) je celkově spokojena s firmou, ve které v současné době pracují. Tuto skutečnost potvrdilo hned několik následujících odpovědí. K celkové spokojenosti dosti přispívají dobré vztahy na pracovišti, které potvrdilo 100 % respondentů – 56 % uvedla přímý souhlas s otázkou, zda panují dobré vztahy na pracovišti, a zbylých 44 % si myslí, že spíše ano. Další faktor potvrzující celkovou spokojenost zaměstnanců je dobré vedení firmy. 36 % zaměstnanců je spokojeno se svými nadřízenými a 56 % spíše ano. Jako uspokojivá se jeví i péče firmy o rozvoj svých zaměstnanců, se kterou je 56 % dotazovaných spíše spokojeno a 28 % plně spokojeno. Celkovou spokojenost také podporuje fakt, že 68 % respondentů uvedlo na otázku, zda mají zaměstnání dle svých představ, odpověď „Spíše ano“.

Nejzávažnějším nedostatkem firmy jsou možnosti kariérního postupu. 72% zaměstnanců si myslí, že jsou špatné a 12 % je považuje dokonce za velmi špatné. Dalším neuspokojivým faktorem, je nejčastěji zmiňované finanční ohodnocení. 32 % zaměstnanců nepokládá svou mzdu přiměřenou pracovní zátěži a 24 % spíše ne. Naopak 40 % se vyjádřilo ke svému finančnímu ohodnocení kladně. Výsledky jsou tedy vyrovnané a nelze soudit, zda je opravdu mzda přiměřená zátěži v práci. Spíše lze říci, že záleží na pracovní náplni jednotlivce a jeho požadavcích na mzdu.

Stres v pracovním procesu

Často ve stresu díky práci je 32 % zaměstnanců. Na otázku č. 9 36 % dotazovaných zakroužkovalo „Spíše ano“. Ostatní se kvůli práci často nestresují – 20 % „Ne“ a 12 % „Spíše ne“. Odpovědi jsou dosti vyrovnané, proto nelze říci, zda stres je opravdu způsoben prací, ale spíše lze konstatovat, že nejvíce záleží na psychické odolnosti jednotlivce. Je možné také usuzovat, že jedinci, kteří pociťují často stres v tomto zaměstnání, již někdy uvažovali o podání výpovědi. Těch bylo celkem 56 %.

Obava ze ztráty zaměstnání

Strach o své zaměstnání pociťuje 28 % pracovníků. 24% uvedlo, že ho mají často. Zřídka obavu pociťuje 36 % respondentů a doposud strach o svou pracovní pozici nemělo 12 %.

Závěr

V této bakalářské práci jsem se zabýval problematikou spokojenosti v pracovním poměru a ztráty zaměstnání. Teoretická část práce pojednává o faktorech ovlivňujících pracovní spokojenost a výkonnost. Dále jsou zde rozebírány pojmy jako motivace, stres a nezaměstnanost. V praktické části bylo provedeno dotazníkové šetření za účelem zjištění spokojenosti zaměstnanců a jejich obav ze ztráty zaměstnání jedné východočeské firmy.

Z hlediska spokojenosti je velmi důležitá motivace, kterou se zabývá první kapitola této práce. Stručně je v ní uvedeno i dělení a způsoby motivace. Navazující podkapitola se zaměřuje na příčiny nespokojenosti. Jednou z takových příčin by mohl být stres. V práci charakterizují jednotlivé zdroje pracovního stresu, neboli stresory, dále uvádím, jaký vliv má na kvalitu provedené práce a jak ho zvládat. Posledním analyzovaným pojmem této kapitoly je nezaměstnanost.

Druhá kapitola pohlíží na dopady, které s sebou nezaměstnanost přináší, zejména na ty sociální. Nezaměstnanému se nedostává uspokojení určitých potřeb, jako např. společenskému kontaktu, pocitu seberealizace nebo uznání ze strany druhých. Ztráta zaměstnání nemá vliv pouze na finanční zabezpečení jedince, ale také hlavně na jeho psychiku. Někdy je ovšem lepší zkušenost s nezaměstnaností, než „trpět“ několik let, ne-li celý život, v zaměstnání, které nám nevyhovuje.

Poslední kapitola teoretické části se věnuje nejčastějším příčinám vedoucím k nespokojenosti v zaměstnání. Může to být časový nedostatek, nadbytek práce, spolupracující a různé „maličkosti“ typu málo tekutin, protáhnutí a čerstvého vzduchu atp. Třetí kapitola v pořadí také obsahuje různé alternativy, jak tyto situace řešit.

Ve 4. a 5. kapitole této bakalářské práce bylo vyhodnoceno dotazníkové šetření, které mělo za cíl zjistit, zda jsou zaměstnanci v dané firmě spokojeni, zda jim práce přináší často stres a zda pocítují obavu o své zaměstnání. Ve čtvrté kapitole byl stanoven cíl výzkumu, zkoumaný soubor, metoda výzkumu a zpracování a nakonec byly interpretovány výsledky dotazování.

Z tohoto šetření vyplynulo, že zaměstnanci firmy jsou celkově spokojeni se svou prací, což dokazuje několik odpovědí. Byly to spokojenost s kolegy, nadřízenými a péčí firmy o rozvoj zaměstnanců. Firma se např. začíná zaobírat kontinuálním vzděláváním svých pracovníků. To by se mělo zaměřit zejména na zvyšování odborných znalostí s cílem udržování starých již nabytých vědomostí a osvojování těch nových v souvislosti s technologiemi produktů. Firma také několikrát do roka uspořádává různé stmelovací kolektivní programy v rámci tzv. team buildingu. Jsou to různé kulturní ale i sportovní akce, např. divadelní představení, muzikály, dvoudenní lyžařské zájezdy do Alp atd., které rozhodně přispívají k dobrým vztahům na pracovišti.

Se stresem se potýká většina dotazovaných. Ale stres zapříčiněný prací je bohužel běžným jevem dnešní společnosti, proto bych mu nepokládal tak velký význam.

Největším nedostatkem této společnosti jsou špatné možnosti pracovního povýšení. Zde bych navrhl zavedení určitého kariérního žebříčku. Zaměstnanec, který nemá možnost pracovního postupu, není dosti motivován, aby déle setrval ve firmě. Z toho zřejmě vychází fakt, že téměř 3/4 zaměstnanců uvažovaly o odchodu z firmy. Možnou příčinou toho ale také mohl být strach o zaměstnání, který pociťuje více než polovina respondentů. Nejistota v pracovním procesu je demotivující. Firma by měla svým zaměstnancům dávat větší pocit jistoty, např. investicemi do zaměstnanců nebo formou různých školení (viz. výše) dává společnost najevo, že má o své pracovníky zájem i do budoucna. Možnou variantou, jak tento problém řešit, by byla investice do zdokonalování měkkých dovedností, tzv. soft skills, vedoucích pracovníků. Týkalo by se to především obchodních zástupců. Ti by po takovémto školení získali dovednosti typu: odolnost vůči stresu, schopnost úspěšné komunikace s různými typy lidí, vcítění se a schopnost přesvědčivého vyjednávání, které by poté mohli bezpochyby využít při sjednávání nových obchodních kontraktů.

Seznam použité literatury

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] ARNOLD, John, et al. *Psychologie práce*. Vydání první. Brno : Computer Press, 2007. 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.
- [3] ČADOVÁ, Naděžda; PALEČEK, Miloš. *Jak je v Česku vnímána práce*. 1. vydání. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2006. 228 s. ISBN 80-7330-103-2.
- [4] ECHAUDEMAISON, C. – D. a kolektiv. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. 1. vydání. Praha: E. W. A. Edition, s. r. o., 1995. 420 s. ISBN 80-85764-13-X.
- [5] FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha : Portál, 2006. 200 s. ISBN 80-7367-113-1.
- [6] MACH, Miloš. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium*, 1. a 2. část. 3.vydání. Slaný: Vydavatelství a nakladatelství MELANDRIUM, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
- [7] MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. Praha : Grada Publishing, 1997. 136 s. ISBN 80-7169-425-8.
- [8] MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. Praha : Grada Publishing, 2007. 380 s. ISBN 978-80-247-1349-6.
- [9] MISKELL, Jane R.; MISKELL, Vincent. *Pracovní motivace*. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 1996. 80 s. ISBN 80-7169-317-0.
- [10] SOJKA, Milan; PUDLÁK, Jan . *Ekonomie : pro střední školy*. čtvrté, upravené vydání. Praha : Fortuna, 2003. 192 s. ISBN 80-7168-877-0.
- [11] SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou : Mobbing - skrytá hrozba*. první vydání. Praha : Grada Publishing, 2008. 112 s. ISBN 978-80-247-2474-4.
- [12] WINKLER, Jiří ; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropská unie, Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Elektronické zdroje

- [13] *Ireferaty.cz* [online]. 20.10.2005 [cit. 2010-03-19]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://ireferaty.lidovky.cz/305/728/Nezamestnanost>>.
- [14] *Seminarky.miras.cz* [online]. c2009 [cit. 2010-03-19]. 10. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>>.

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník pracovní spokojenosti

Dotazník pracovní spokojenosti

Tento dotazník se zabývá problematikou pracovní spokojenosti a je součástí bakalářské práce. Je **anonymní**. Prosím Vás o jeho pečlivé a pravdivé vyplnění.

➤ Jednu vybranou odpověď zakroužkujte.

1. Jste celkově spokojen s podnikem, ve kterém nyní pracujete?

ano spíše ano ne spíše ne

2. Máte dobré pracovní vztahy s Vašimi kolegy?

ano spíše ano ne spíše ne

3. Jste spokojen s Vašimi nadřízenými (s vedením podniku)?

ano spíše ano ne spíše ne

4. Jste spokojen s možnostmi vzdělávat se (různá školení) a s péčí firmy o rozvoj zaměstnanců?

ano spíše ano ne spíše ne

5. Jaké jsou možnosti pracovního postupu, povýšení?

dobré velmi dobré špatné velmi špatné

6. Myslíte si, že je Vaše finanční ohodnocení přiměřené pracovní zátěži?

ano spíše ano ne spíše ne

7. Odpovídá Vaše současné zaměstnání Vašim představám?

ano spíše ano ne spíše ne

8. Odpovídá Vaše dosažené vzdělání Vašemu současnému pracovnímu zařazení?

ano spíše ano ne spíše ne

9. Jste kvůli práci často ve stresu?

ano spíše ano ne spíše ne

10. Uvažovali jste někdy o odchodu ze současného zaměstnání?

ano spíše ano ne spíše ne

11. Pociťoval/a jste někdy strach o své zaměstnání?

ano často zřídka ne

12. Měl/a jste či stále máte v souvislosti s hospodářskou krizí zvýšenou obavu o Vaše pracovní místo?

ano stále ano ne již ne

13. Jaké je vaše pohlaví?

muž žena

14. Do jaké věkové kategorie patříte?

do 20 let 21 – 30 31 – 40 41 – 50 51 – 60 nad 61 let