

UNIVERZITA PARDUBICE  
Fakulta ekonomicko – správní

Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti  
Hana Lánová

Bakalářská práce  
2011

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Hana LÁNOVÁ  
Osobní číslo: E07220  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Management podniku - Management malých a středních podniků  
Název tématu: Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti  
Zadávací katedra: Ústav veřejné správy a práva

### Zásady pro vypracování:

- Základní pojmy
- Vliv motivace na spokojenost pracovníků
- Hrozba nezaměstnanosti jako sociální problém
- Personalistika práce v krizovém období
- Dopad hospodářské krize na podnik a jeho zaměstnance
- Dotazníkové šetření ve vybraném podniku
- Zpracování výsledků

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

Seznam odborné literatury:

- ARMSGTONG, 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, 123 s., ISBN 80-7261-084-8.  
MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd., upravené. Praha: Sociologické nakladatelství 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.  
MAYEROVÁ, M.: Stres, motivace a výkonnost. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 136 s. ISBN 80-7169-425-8.

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

Datum zadání bakalářské práce: 27. května 2010

Termín odevzdání bakalářské práce: 6. května 2011

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

L.S.

doc. Ing. Marcela Kolářová, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 5. srpna 2010

**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. 6. 2011

Hana Lánová

Poděkování:

Chtěla bych touto cestou poděkovat PhDr. Josefu Duplinskému, Csc. za cenné rady, připomínky a čas věnovaný konzultacím, který mi poskytl při vypracování této bakalářské práce

## **SOUHRN**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou pracovní spokojenosti a hrozbou ztráty zaměstnání. Teoretická část pojednává o teorii pracovní spokojenosti, sleduje faktory, které determinují pracovní spokojenost a zapříčiňují nespokojenost v zaměstnání. Praktická část je zaměřena na vyhodnocení malého anketního průzkumu provedeného na náhodně vybraném vzorku zaměstnanců konkrétního podniku vyrábějícího prvky pro stavebnictví.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Pracovní spokojenost, nezaměstnanost, determinanty pracovní spokojenosti, trh práce.

## **TITLE**

Job Satisfaction and Threat of Unemployment

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with problems of job satisfaction and the threat of unemployment. The theoretical part discusses the theory of job satisfaction, monitors circumstances affecting job satisfaction and causing job dissatisfaction. The practical part focuses on the evaluation of the survey which was realized on the random sample of employees of company which produces components used in building industry.

## **KEYWORDS**

Job satisfaction, unemployment, job satisfaction factors, labour market.

## Obsah

Úvod .....	8
1 Teoretická část.....	9
1.1 Nezaměstnanost.....	9
1.1.1 Nezaměstnaný .....	9
1.1.2 Nezaměstnanost její příčiny .....	10
1.1.3 Historie nezaměstnanosti.....	11
1.1.4 Historie nezaměstnanosti v ČR .....	11
1.1.5 Nezaměstnanost v ČR v roce 2010.....	12
1.1.6 Rozlišení nezaměstnanosti .....	13
1.1.7 Zjišťování míry nezaměstnanosti .....	17
1.1.8 Měřená míra nezaměstnanosti a „opravdová“ nezaměstnanost.....	18
1.1.9 Délka nezaměstnanosti .....	19
1.2 Rovné zacházení se zaměstnanci a diskriminace .....	19
1.2.1 Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce .....	21
1.3 Náklady, které nezaměstnanost přináší .....	23
1.4 Stres.....	23
1.4.1 Pracovní stres .....	24
1.5 Motivace.....	24
1.6 Pracovní spokojenost.....	25
1.6.1 Nejvýraznějšími teoretickými přístupy k pracovní spokojenosti jsou:.....	26
1.6.2 Faktory pracovní spokojenosti .....	29
1.7 Význam práce pro člověka .....	31
1.8 Zkoumání pracovní spokojenosti .....	33
1.9 Pracovní spokojenost a chování pracovníků .....	34
2 Praktická část.....	36
2.1 Cíl výzkumu .....	36
2.2 Zkoumaný vzorek.....	36
2.3 Výzkumná metoda.....	36
2.4 Interpretace výsledků .....	37
2.4.1 Gender charakteristika zkoumaného souboru.....	37
2.4.2 Věková charakteristika .....	37
2.4.3 Hodnocení spokojenosti se současným zaměstnáním .....	38

2.4.4	Doba trvání stávajícího pracovního poměru.....	38
2.4.5	Spokojenost s pracovním prostředím .....	39
2.4.6	Hodnocení vzájemné interakce s kolegy na pracovišti.....	39
2.4.7	Spokojenost s finanční odměnou.....	40
2.4.8	Evidence na úřadě práce v předcházejících 12 kalendářních měsících .....	40
2.4.9	Obava ze ztráty zaměstnání .....	41
2.4.10	Počet osob, které se chystají dobrovolně opustit současné zaměstnání.....	42
2.4.11	Obavy z nalezení nové práce .....	42
	Závěr.....	43
	Seznam použité literatury .....	46
	Seznam tabulek: .....	48
	Seznam schémat a grafů: .....	49
	Seznam příloh.....	50



## Úvod

Práce je nedílnou součástí života lidí na celém světě. Lidé v ní tráví poměrně velkou část svého času, a proto je téměř nezbytné, aby s sebou pracovní činnost nesla jisté uspokojení. Lidská práce má svoji hodnotu, pracovníci za vykonanou činnost získávají finanční odměnu, jíž mohou využít k uspokojování svých potřeb. Každý jedinec má svoje subjektivní potřeby. Pro někoho může být práce pouhým zdrojem příjmu k zajištění nejzákladnějších potřeb, ale pro jiné práce znamená možnost seberealizace, přináší uspokojení z dobrých výsledků činnosti, pocit společenské důležitosti.

Spokojenost v práci je velmi důležitý pojem. Pokud je zaměstnanec spokojený dá se předpokládat, že je silněji motivovaný k dosažení lepších výsledků. Naproti tomu nespokojenost v práci sebou nese stres a snižuje efektivnost pracovníka. Stavů spokojenosti je možno dosáhnout různými stimuly. Zaměstnavatelé se aktivně zabývají problematikou pracovní spokojenosti zaměstnanců, neboť usilují o vysokou výkonnost.

Velmi obtížnou životní situaci pro jedince znamená ztráta zaměstnání, obzvláště pokud se taková osoba ocitá dlouhou dobu bez zaměstnání. Nezaměstnanost nezaměstnaným přináší zhoršení kvality jejich života. Nižší příjem, ekonomické obtíže, stres, omezení sociálních kontaktů, vymizení pocitu společenské důležitosti. Nezaměstnanost nemá ale negativní dopad jenom na osoby, jichž se přímo týká, tento jev působí na celou ekonomiku dané země.

Teoretická část této práce se zabývá vymezením základních pojmů. Je zde vymezeno, jaké osoby označujeme jako nezaměstnané, jaké druhy nezaměstnanosti rozeznáváme a co ji způsobuje. Dále jsou zmíněny pojmy jako stres a motivace. Dále se práce věnuje vysvětlení pojmu pracovní spokojenost. Co ji přináší, jaké faktory ji ovlivňují. Zmíněny byly některé teorie pracovní spokojenosti včetně metod jak se pracovní spokojenost či nespokojenost zjišťuje. Praktická část je zaměřena na dotazníkové šetření, které se daného tématu dotýká.

Cílem práce je pomocí provedeného dotazníkového šetření popsat pracovní spokojenost a případný strach ze ztráty současného zaměstnání. Otázky jsou koncipovány tak, aby podaly ucelený obraz o tom, jak zaměstnanci svoji práci hodnotí. Výsledky šetření jsou pro uváděny v tabulkách a doplněny komentářem.

# 1 Teoretická část

## 1.1 Nezaměstnanost

Dospělá lidská populace se dělí na tři skupiny:

- zaměstnaní (lidé, kteří práci mají),
- nezaměstnaní (lidé, kteří práci nemají, ale pracovat můžou a aktivně práci hledají)
- osoby nezařazené mezi pracovní síly (nemají práci, nehledají ji).

Za pracovní síly jsou považováni zaměstnaní a nezaměstnaní. Podle D. Brožové (2003) lze za zaměstnaného jedince považovat toho, kdo vykonává jakýkoli druh zaměstnání nebo sebezaměstnání, za něž si nárokuje mzdu (finanční odměnu). Zaměstnaní jsou také ti lidé, kteří práci mají, ale v této chvíli nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují.

Naproti tomu nezaměstnaný je člověk, který je schopen pracovat, je ochoten během určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování se na úřad práce, jehož prostřednictvím práci hledají.

### 1.1.1 Nezaměstnaný

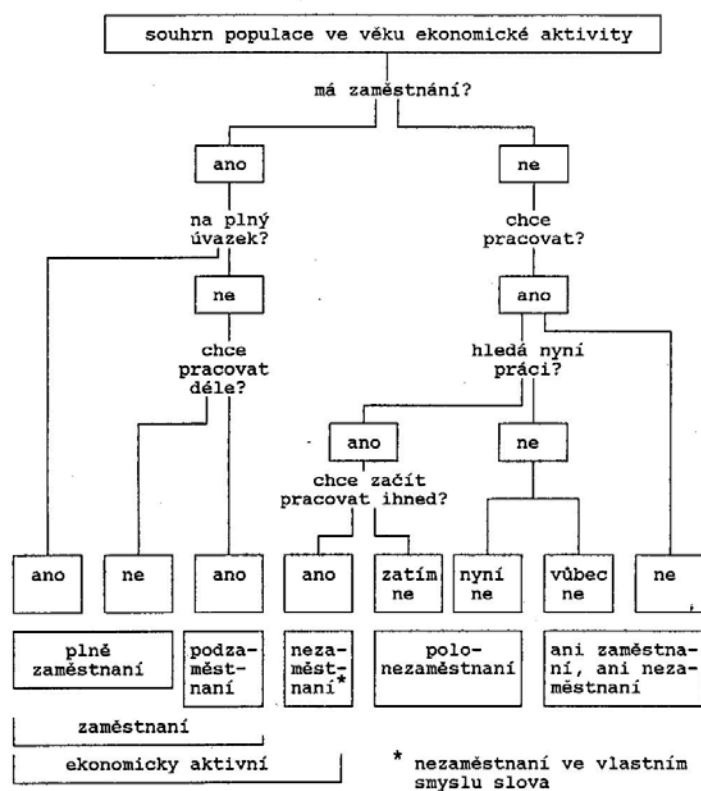
Za nezaměstnaného je v ekonomické teorii považována osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Obecně (podle metodiky Mezinárodní organizace práce) se za nezaměstnaného považuje osoba, která:

- je starší patnácti let,
- aktivně hledá práci,
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

Jindy je pojem nezaměstnaný definován jako osoba, která se uchází o zaměstnání. Tato osoba „nezaměstnaného“ splňuje podmínky, že není v pracovním poměru, není osobou samostatně výdělečně činnou a zároveň se také soustavně nepřipravuje na budoucí povolání. Nezaměstnaný

je veden v evidenci územně příslušného úřadu práce podle místa trvalého bydliště, s úřadem aktivně spolupracuje a snaží se zaměstnání nalézt.

Schéma č. 1: Vymezení skupin osob vůči zaměstnání



Pramen: Sinclair, P.: Unemployment: Economic Theory and Evidence. Basil Blackwell, Oxford 1987, s. 2.

### 1.1.2 Nezaměstnanost její příčiny

- nedokonalý trh práce

- nedokonalé informace o pracovních místech
- pojištění a podpory v nezaměstnanosti (zvyšují dobrovolnou nezaměstnanost)
- zákon o minimální mzdě
- odbory a kolektivní vyjednávání (forma kartelu, která díky své síle může donutit zaměstnavatele ke zvýšení mezd, i když si to vzhledem ke své produktivitě nezaslouží)
- mzdová nepružnost tzv. rigidita
- neefektivní mzdy (zaměstnavatel zaplatí zaměstnancům více, než musí, a tím je více motivuje)

### **1.1.3 Historie nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost je jev, který se vyskytuje v tržních ekonomikách zemí celého světa. V dobách feudalismu měli všichni nevolníci přístup k půdě a nástrojům sloužícím k obhospodařování, takže mohli pracovat i když ne na jejich vlastní půdě (taky proto se nazývali nevolníky). Také ve starověkých i jiných formách nevolnictví neboli otrokářství, nenechávali majitelé otroků tyto lidi nepracovat, protože pokud pro ně neměli práci, zpravidla je bylo výhodné prodat.

Centrálně řízené ekonomiky, jako v bývalém Sovětském svazu apod., obvykle poskytovaly práci každému občanovi, a to i za cenu umělého vytváření pracovních míst, která v podstatě nemají smysl, jsou zbytečná. V ČSSR existovala pracovní povinnost a trestný čin „příživnictví“, trestající osoby "soustavně se vyhýbající poctivé práci".

### **1.1.4 Historie nezaměstnanosti v ČR**

V České republice prošel trh od roku 1990 mnoha razantními změnami. Změny souvisely s přeměnou ekonomiky v této době, s její restrukturalizací. Na trhu práce se projevilo, že po mnoha letech opět přešly podniky, organizace z vlastnictví státu do soukromého vlastnictví a zaměstnavateli se tak staly soukromé osoby, podnikající za účelem vlastního zisku.

Zaměstnanost v prvních letech procesu přeměny po roce 1990 poněkud poklesla. P. Mareš (2002) uvádí, že nezaměstnanost v České republice byla v 1. polovině 90. let poměrně nízká vzhledem k ostatním postkomunistickým státům, ale i k vzhledem k zemím ES. Předčila i očekávání, předpokládalo se, že bude problém s „přezaměstnaností“ a kvůli tomuto faktu se očekával odchod z odvětví, pro něž byla „přezaměstnanost“ typická.

Koncem 90. let se nezaměstnanost drží kolem 8-9%. Do roku 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 3%. Od roku 1997 zaměstnanost klesala, úměrně tomu vzrůstala nezaměstnanost. Rok 1998 je spojen se zpomalením hospodářského růstu ekonomiky státu. V důsledku tohoto problému dosáhla nezaměstnanost 9,4% koncem roku 1999. Ve struktuře nezaměstnaných osob došlo koncem 90. let k nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných. V průběhu roku 2000 se nezaměstnanost po lednovém zvýšení snižovala, až dosáhla hodnoty 8,8%, což znamená zhruba 457 tis. nezaměstnaných osob na území ČR. Vývoj připomíná vývoj nezaměstnanosti v zemích Evropské unie, avšak v ČR má samozřejmě určité zpoždění oproti EU.

### **1.1.5 Nezaměstnanost v ČR v roce 2010**

Podle dat Českého statistického úřadu v 1. čtvrtletí uplynulého roku 2010 došlo k historicky nejvyšší meziročnímu poklesu zaměstnanosti. Tempo růstu nezaměstnanosti se snižovalo. Prudký pokles zaměstnanosti nebyl provázen výrazným vzestupem nezaměstnanosti, což svědčí o rostoucím počtu ekonomicky neaktivních osob i v produktivním věku.

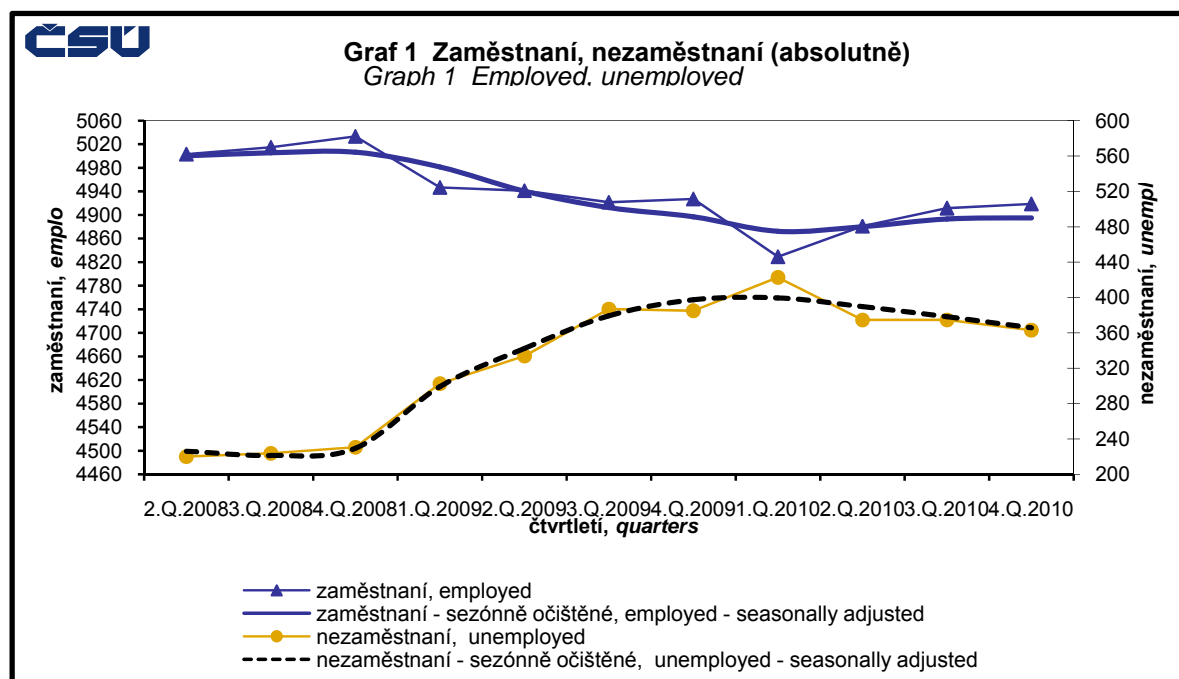
V druhém čtvrtletí roku 2010 se zastavily nepříznivé trendů na trhu práce. Pokles počtu osob v zaměstnaneckém poměru byl kompenzován relativně vysokým nárůstem počtu podnikatelů v hlavním zaměstnání (vč. pomáhajících rodinných příslušníků).

Podle výsledků 3. čtvrtletí 2010 se poněkud zlepšila situace na trhu práce. Rok 2009 a začátek roku 2010 lze charakterizovat vysokým propadem zaměstnanosti v sekundárním sektoru částečně kompenzovaným růstem počtu zaměstnaných osob v terciárním sektoru. Oživení ekonomiky ve 2. a především ve 3. čtvrtletí roku 2010 se projevilo v podstatném zmírnění poklesu počtu pracujících ve výrobním sektoru.

4. čtvrtletí 2010 provázelo zhoršení situace mladých lidí na trhu práce. Míra zaměstnanosti (podíl počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním ve skupině 15-64letých)

dosáhla 65,5%. Na jedné straně se snižoval absolutní počet zaměstnaných osob, ale na druhé straně rostla míra zaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti podle definice metodiky Mezinárodní organizace práce (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla 7,0 %. Míra registrované nezaměstnanosti MPSV dosáhla v závěru roku 2010 hodnoty 8,7 %.

Nízkou míru nezaměstnanosti mají trvale vysokoškoláci (2,7 %) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (5,2 %). Vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním (23,1 %) a mírně nadprůměrná je v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity vč. vyučených (8,1 %).



**Graf č. 1 Počet zaměstnaných a nezaměstnaných v roce 2010**

Zdroj : Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011-02-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020711.doc>>.

## 1.1.6 Rozlišení nezaměstnanosti

### 1.1.6.1 Nezaměstnanost rozlišena podle času:

- **krátkodobá** – trvá kratší časový interval do 3 měsíců
- **střednědobá** – do 1 roku
- **dlouhodobá** - nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. V takovém případě je velmi těžký návrat zpět do práce. Mareš P. (2002) popisuje dlouhodobou nezaměstnanost jako jev

koncentrovaný do určitých skupin obyvatelstva. Dlouhodobá nezaměstnanost neustále roste a paradoxně roste i v obdobích, kdy celková nezaměstnanost klesá. Dlouhodobě nezaměstnaných přibývá, což přináší velké problémy.

Nejčastěji postihuje:

- nepružné, dlouhodobě nezaměstnané
- nekvalifikované osoby, pracovní síly s nízkým vzděláním
- osoby s osobními a sociálními handicapy
- příslušníky etnických skupin, imigranty
- obyvatele ze zaostalejších oblastí, venkova
- zdravotně postižené
- mladistvé většinou problémové jedince

### **1.1.6.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná**

#### **Dobrovolná**

Osoba setrvává dobrovolně nezaměstnaná, není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu. Je přesvědčena, že nabízená mzda nekompensuje „újmu“, kterou jí práce přináší. Pro dobrovolně nezaměstnané existuje možnost rekvalifikace, kdy jedinci mohou změnit svoji profesi a najít uplatnění na trhu práce v jiném odvětví, kde jim nabízené podmínky, odměna, přinese uspokojení. V některých případech je pro dobrovolně nezaměstnané přijatelnější setrvat v tomto stavu a přijímat podporu v nezaměstnanosti. Obecně lze říci, že systém by neměl být takovým osobám prospěšný. Nelze hovořit o kvalitním systému vyplácení sociálních dávek, pokud v dané zemi, žijí lidé, pro něž je ekonomicky výhodné setrvat ve stavu bez zaměstnání.

#### **Nedobrovolná**

Nedobrovolně nezaměstnaný je takový člověk, který práci nemá, hledá ji, ale nedaří se mu to. Nedobrovolně nezaměstnaní jedinci by často přijali práci i za horších podmínek, hůře finančně

ohodnocenou. Tento typ nezaměstnanosti může být způsoben tlakem odborů na zvýšení mezd, neboť podnik potom musí vynaložit vyšší náklady na mzdy stávajících pracovníků a přijetí nových pracovníků je tedy nežádoucí.

Protože nezaměstnaní nejsou ve všech případech registrováni u příslušných úřadů, oficiální statistiky nezaměstnanosti mohou být velmi nízké a zkreslovat tak reálné údaje o nezaměstnanosti v zemi. Většina chudších zemí postrádá systém sociálního zabezpečení včetně podpory v nezaměstnanosti, takže si nezaměstnanost může dlouhodobě dovolit málokterý z jejich občanů. Lidé, kteří by v bohatých zemích zůstali bez práce, často nastupují na méně kvalifikované práce, mezi nezaměstnané se tak nezapočítají.

Státní zásahy do ekonomiky nezaměstnanost přímo způsobují, např. zvedne-li vláda minimální mzdu, zvýší se tím cena podnikání, a firmy zareagují propouštěním zaměstnanců. Zákony omezující propouštění způsobí, že zaměstnavatelé budou nové pracovníky najímat méně často, a mnoho mladých lidí pak bude mít problémy se získáním práce. Těž daňové zatížení zaměstnavatelů je může stimulovat k propouštění pracovníku. Na svobodném trhu nedobrovolná nezaměstnanost neexistuje.

## **Druhy nedobrovolné nezaměstnanosti**

### **Frikční (dočasná)**

Člověk přeruší práci na chvíli, než si najde novou, je nezaměstnan. Motivací je naděje na lepší podmínky v zaměstnání, ať už jde o plat či o kolektiv apod. Samozřejmě někdy může být odchod nevyhnutelný např. proto, že podnik snižuje produkci. Frikční nezaměstnanost obvykle trvá okolo 3 měsíců. Na trhu práce, pokud se vyskytuje, není špatným jevem, protože poukazuje na naději nalezení lepší pracovní pozice, vyjadřuje určitou naději na možnost zlepšení podmínek u konkrétního uchazeče o zaměstnání.

### **Sezónní**

Týká se odvětví závislých na vlivu počasí, souvisí např. se stavebnictvím, zemědělstvím. Třeba v zimě je na horách zaměstnáno více správců lyžařských vleků než v létě, v zimě je více



nezaměstnaných stavebních dělníků. Tento typ nezaměstnanosti spočívá v sezónní fluktuaci poptávky po práci.

### **Cyklická**

Souvisí s průběhem hospodářského cyklu. V době, kdy se ekonomika nachází v hospodářské depresi, je zaměstnáno méně lidí než v době konjunktury. O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, je-li celková poptávka po práci nízká, nejen nízká v určitých oblastech.

### **Systémová (strukturální)**

Nezaměstnaný skutečně nemůže sehnat práci ve svém oboru, existuje nesoulad nabídky práce a poptávky po práci (např. nadbytek horníků po uzavření dolů v ostravsko-karvinském uhelném revíru). V jistém oboru se nachází velké množství uchazečů hledajících zaměstnání, avšak oproti tomu v jiných oborech panuje převis nabídky volných pracovních míst nad poptávkou po nich.

Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Kvůli tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Pokud by se mzdy plynule přizpůsobovaly měnícím se podmínkám, potom by nerovnováhy u jednotlivých trhů práce zmizely, protože by mzdy poklesly v oblastech, kde je pracovních sil nadbytek, a vzrostly v oblastech, kde je jejich nedostatek. Mzdy však reagují pomalu, někdy to trvá opravdu dlouho, než se přizpůsobí nedostatku (přebytku) pracovních sil.

Strukturální nezaměstnanost často postihuje určité skupiny obyvatelstva, především vdané ženy, rodiče s několika dětmi, starší obyvatele, pracovníky se změněnou pracovní schopností a osoby s nízkým vzděláním. V podstatě lze říct, že se tak děje hlavně proto, že nejsou dostatečně přizpůsobiví. Nejlépe se totiž strukturální nezaměstnanosti vyhnou osoby, flexibilní, technicky i duševně zdatné, které nejsou přesprávně vázány na rodinu, geografickou polohu místa jejich trvalého pobytu.

## **Příčiny strukturální nezaměstnanosti**

- prostorová imobilita pracovních sil
- pokles poptávky po pracovních s určitým druhem vzdělání díky technickým a technologickým změnám, inovacím, v jejichž důsledku není potřeba tolik lidské práce  
pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky
- růst nabídky pracovních sil, v důsledku politických nebo ekonomických změn
- pokles poptávky po pracovních s určitou kvalifikací, který je vymezen rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, následkem čehož dochází ke značnému zdražení určité části pracovních sil.

### **1.1.7 Zjišťování míry nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost je z praktických důvodů třeba měřit. K tomuto účelu se nejčastěji používá tzv. míra nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných ku všem osobám schopným pracovat (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným).

$$u = \frac{U}{E + U} \text{ neboli } u = \frac{U}{L}$$

u - míra nezaměstnanosti

U - počet lidí bez práce

E - počet zaměstnaných lidí

L - celkový počet pracovních sil (L=E+U)

Přesnost měření je v praxi samozřejmě velmi diskutabilní, protože zjišťování nezaměstnanosti pouze podle registrace vede k podcenění skutečného stavu, není zachycena skrytá nezaměstnanost.

V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používají různé metody. Mareš P. (2002) uvádí, že existují 2 hlavní postupy. V prvním případě se vychází z počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce. V druhém případě se pracuje podle dat zjištěných prováděním výběrových šetření v populaci. Výhodou výběrových šetření je, že zahrnují registrované nezaměstnané, tak i nezaměstnané neregistrované na úřadech práce.

### **Plná zaměstnanost**

P. Mareš (2002) uvádí, že plnou zaměstnaností se rozumí stav, kdy osoby, jež pracovat chtějí a akceptují zaměstnavateli nabízenou mzdu, zaměstnání obvykle najdou. Za míru plné zaměstnanosti je brána úroveň okolo 2-6%. Překročení zmíněné hranice (není směrodatné zda dolů nebo nahoru) se považuje za nežádoucí.

### **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Její výše je pro každou ekonomiku jiná a nelze ani říci, že by tato míra byla žádoucí, je prostě přirozená. V přirozené míře tedy není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti v ekonomice fluktuuje okolo přirozené míry nezaměstnanosti díky hospodářským cyklům (v recesi je míra nezaměstnanosti vyšší, než je přirozená míra nezaměstnanosti).

#### **1.1.8 Měřená míra nezaměstnanosti a „opravdová“ nezaměstnanost**

Měření nezaměstnanosti stejně jako i jiná obdobná měření, má své kritiky. Většinou je namítáno, že oficiální míra nezaměstnanosti tu skutečnou spíše podhodnocuje. Poukazuje se zejména k tzv. odrazeným pracovníkům. Odrazení pracovníci jsou lidé, kteří tvrdí, že pracovat chtějí, ale práci aktivně nehledají, jelikož zpravidla tvrdí, že se své uplatnění na trhu práce pokoušeli neúspěšně hledat v minulosti, případně hovoří o nemožnosti najít pro sebe zaměstnání. Podle definice pracovních sil by proto do skupiny pracovních sil tyto lidé neměli být zahrnuti.

Někteří ekonomové jsou názoru, že pokud by odrazení pracovníci byli považováni za nezaměstnané, byl by obrázek trhu práce věrohodnější.

### **1.1.9 Délka nezaměstnanosti**

Vliv nezaměstnanosti na lidi je závislý na délce doby, po kterou nepracují. Čím déle je jedinec nezaměstnaný, tím vyšší jsou náklady, které nese (ekonomické a psychologické). Jedinci nezaměstnaní pouze krátkou dobu (např. několik týdnů), necítí žádné vážné snížení svého obvyklého životního standartu. Po toto krátké období se zajistí buď z vlastních úspor, případně formou půjčky, či žijí ze státní podpory. Člověk nezaměstnaný pouze krátkodobě obvykle nepodléhá psychologickým problémům typu deprese, ztráta sebeúcty atd. V případě, že se podobné problémy dostaví, tak zpravidla v nižší míře než u lidí, co nemají práci měsíce nebo roky.

Období, kdy je člověk nepřetržitě bez přerušení nezaměstnaný, se nazývá nepřetržitá nezaměstnanost. Začíná v okamžiku, kdy jedinec ztratí práci a končí ve chvíli, kdy práci najde, anebo kdy ztratí status pracovní síly (např. se stane důchodcem). Doba, po kterou trvá nepřetržitá nezaměstnanost, se nazývá doba trvání nezaměstnanosti a roste v obdobích recesí, neboť při recesi je pro pracovníky obtížné najít novou práci.

Významná část lidí bez zaměstnání nemůže najít nové třeba i šest a více měsíců. Tuto skupinu pojmenováváme jako dlouhodobě nezaměstnané. Ve skupině vyvolávají jedinci nejvyšší ekonomické i psychologické náklady pro sebe a rovněž pro celou zbývající společnost.

## **1.2 Rovné zacházení se zaměstnanci a diskriminace**

V České republice existuje povinnost legislativou zabezpečit zacházení se zaměstnanci v rámci určitých mezí, aby tak byla respektována jejich lidská důstojnost a aby nebyla poškozována jejich práva. Podle informací zveřejňovaných na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Zákon má předcházet i diskriminaci např. z důvodu pohlaví, barvy pleti (rasy), národnosti, náboženského vyznání, politické či jiné příslušnosti. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, kde už z povahy pracovních činností vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Stejně tak se za diskriminaci nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu (při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání) bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou bezesporu vyšší.

V dnešní době je velmi často zmiňovaná otázka rovnosti postavení mužů a žen. Došlo k úpravám zákona např. o rodičovské dovolené. Začíná velký trend mužů odcházejících na rodičovskou dovolenou z různých důvodů ať už ekonomických (partnerka vydělává víc a je tedy lépe schopna zabezpečit rodinu), tak v neposlední řadě kvůli vlastnímu rozhodnutí muže, který nechce prožít výchovu potomků v „pasivní“ pozici živitele a mj. působení muže na rodičovské dovolené dnes místy žádaným a společensky dobře hodnoceným módním trendem.

Někdy problémy, s nimiž se pracovníci či uchazeči o práci potýkají, může způsobovat jejich věk, sexuální orientace, nedostatek praxe, případně jejich minulost. Evropská unie například před nějakou dobou vydala prohlášení, v němž se hovoří o vlivu sociálních sítí (Facebook, Twitter atd.) na možnost získání zaměstnání. V dokumentu se hovořilo o skutečnosti, že uživatelé těchto služeb by měli být opatrní, co se týče zveřejňování informací o sobě samých a o vyvěšování fotografického materiálu zde, neboť v mnohých organizacích je uchazeč o zaměstnání (případně současný zaměstnanec) podroben vyhledávání informací o nich na internetu. V takovém případě potom může mít i vcelku nevinná avšak nevhodná fotografie z večírku např. z oslavy vysokoškolského diplomu devastující vliv na kariéru adepta.

Velmi výrazné znevýhodněné skupiny tvoří postižení lidé, osoby pouze částečně invalidní, ženy s malými dětmi, absolventi škol, osoby s nízkým vzděláním a kvalifikací. Na trhu práce hledají těžko své uplatnění i přes to, že existují programy jak je integrovat mezi pracující. Zaměstnavatelé, jež vytvářejí a zaměstnávají osoby, jichž se týkají tyto problémy, mají např.

nárok na některé dotace, příspěvky. Stát vyvíjí určitý tlak, aby organizace (podniky) udržovaly pracovní místa pro osoby z podobných znevýhodněných skupin.

### **1.2.1 Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce**

#### **Mladí lidé do 30 let (absolventi)**

Jedna z nejčastěji diskutovaných skupin znevýhodněných při hledání zaměstnání jsou mladí lidé do 30 let. Do této kategorie patří samozřejmě hlavně absolventi škol, jak vysokých, tak středních. Nemají žádné pracovní zkušenosti, zaměstnavatel, který si je vybírá, na sebe bere riziko spojené s faktem, že netuší, zda potenciální pracovník např. není častým absentérem, či nemá jiné „skryté vady“, neboť neexistují reference z předchozího zaměstnání.

#### **Ženy**

Zaměstnanost žen znamená celosvětový problém. Největším problémem totiž je skloubit pracovní povinnosti a péči o rodinu. Obvykle jsou upřednostňováni muži oproti ženám, disponují větší fyzickou silou, nejsou tolik vázáni péčí o rodinu a domácnost. U žen, matek malých dětí, se již dopředu očekává častá absence v důsledku péče o děti.

Problematiku zaměstnávání matek malých dětí by mohlo řešit vytváření více pracovních míst se zkrácenými úvazky, případně pružnou pracovní dobou.

#### **Zdravotně postižení lidé**

Podniky kladou důraz na produktivitu, tím pádem se u nich projevuje nechuť zaměstnávat zdravotně postižené lidi, protože ve většině případů nemají tak vysokou výkonnost jako jejich zdraví kolegové a navíc se u nich předpokládá častější absence.

Doba evidence zdravotně postižených mnohonásobně překračuje čas, po který jsou evidováni zdraví jedinci. Není výjimečné, že se takoví jedinci dostávají do bezvýchodných situací, kdy zůstanou závislí na zbytku jejich rodiny. Stát vytváří systém jak jejich úlohu na trhu práce ulehčit, existují programy jejich integrace mezi pracující. Pamatuje na ně i současný systém sociálního zabezpečení.

## **Lidé bez kvalifikace (s nízkým vzděláním)**

Mladí lidé pouze se základním vzděláním, těžko vzdělavatelné osoby, nekvalifikovaní pracovníci, patří sem i lidé jevící znaky společensky nežádoucího deviantního chování, jako třeba alkoholici, recidivisti.

Úroveň dovedností a znalostí pracovníka určuje jeho atraktivitu pro případného zaměstnavatele. Kvalifikovanější uchazeč o zaměstnání má větší možnost výběru svého potenciálního zaměstnavatele. O práci nekvalifikovaných pracovníků postupně v důsledku technického pokroku, inovací, ubývá zájmu ze strany zaměstnavatelů. Jejich práce nahrazují stroje a vytlačují tuto skupinu lidí zcela na okraj zájmu.

## **Starší lidé**

Lze říci, že starší lidé hůře shánějí nové zaměstnání. Zaměstnavatelé je hodnotí dokonce hůře než absolventy škol. Pro starší lidi je ztráta zaměstnání velmi obtížná, protože přináší velkou životní změnu, změní se ekonomické podmínky, člověk si připadá bezcenný a ukřivděný. Z pohledu zaměstnavatele starší lidé nejsou dostatečně kreativní, přizpůsobiví a mnohé jejich zažitě stereotypy neodpovídají současným kritériím, navíc samozřejmě častěji chybí v zaměstnání, kvůli s věkem zhoršujícímu se zdravotnímu stavu.

Jednou z možností pro nezaměstnaného staršího člověka může být samostatné podnikání, jež je ale psychicky i fyzicky náročné. Z dlouhodobého hlediska by měli lidé dbát o svůj duševní rozvoj a sebevzdělávání se i v pokročilém věku.

## **Romské etnikum**

V ČR často diskutovaný problém. Většina Romů získala, případně ani nedokončila, základní vzdělání. Další kvalifikace v drtivé většině případů chybí, avšak nároky zaměstnavatelů na uchazeče o práci se neustále zvyšují. Ekonomický růst a technický rozvoj doprovází požadavek větší vzdělanosti obyvatelstva. Romové často žijí koncentrovaně na některých místech v naší republice odděleně od majoritní společnosti podle vlastních hodnot a vzorců chování. V lokalitách koncentrace vznikají problémy s kriminalitou a Romové žijící na těchto místech jsou závislí na prostředcích poskytovaných sociálním systémem.

### **1.3 Náklady, které nezaměstnanost přináší**

Náhlá nečekaná ztráta zaměstnání je pro jedince traumatizující zážitek, nese s sebou následky stavu člověka. Stav bez práce vyvolává ekonomické, psychologické a sociální náklady. Hlavním nákladem je z ekonomického hlediska ztráta produkce způsobená nevyužitím pracovní síly. Značnou část břemene nesou nezaměstnaní jedinci sami, neboť jim klesá příjem. Část nákladů nese celé společnost, protože nezaměstnaní například neplatí daně a pobírají různé dávky (státní podporu v nezaměstnanosti apod.). Výdaje státního rozpočtu potom musí uhradit daňový poplatníci.

Psychologické náklady cítí především sami nezaměstnaní a jejich rodiny. Pokud je člověk nezaměstnaný, obzvláště pak dlouhou dobu, může na sobě začít pozorovat různé změny nálad, deprese, pocity nepotřebnosti, ztráty kontroly nad vlastním životem. Jedinec je sám ze sebe zklamán, ztrácí sebeúctu a dlouho trvající problém vede někdy až k sebevražedným sklonům. Rodina nezaměstnaného člověka pak pocítuje stres umocněný problémy spojenými se ztrátou či výrazným snížením příjmů.

Lidé, kteří ztratili své zaměstnání, se potýkají s řadou obtíží. Finanční problémy, ale i vztek, zoufalství, případně frustrace. Důsledkem těchto ekonomických a psychologických jevů jsou tzv. sociální náklady. Růst nezaměstnanosti je totiž obvykle spojen s vzestupem negativních společenských jevů, jako je kriminalita, násilí, alkoholismus a toxikomanie. Náklady vznikající ze zmíněných problémů nese celá společnost. Musí být vynaloženo mnoho zdrojů na boj s negativními jevy (např. se zaměstnává více lidí v zařízeních pro léčbu závislých, více policistů pro boj s kriminalitou apod.).

### **1.4 Stres**

Podle Mayerové (1997) stres je všude okolo nás. Provází snad každého člověka od jeho narození až do konce života, případně až do vysokého stáří. Dá se říct, že je přirozený, působí-li v přiměřené míře, netrvá dlouhodobě. Slovo stres pochází z angličtiny a znamená tlak, nepohodu, nepřízeň.



### **1.4.1 Pracovní stres**

Zaměstnání, pracovní činnost působí psychické zatížení. Nejvíce se objevuje u pracovníků na vedoucích nebo rizikových pozicích. Působí na ně tíha odpovědnosti a jsou neustále pod velkým tlakem času. Pokud zatížení působí trvale, klesá pracovní výkonnost jedince, hůře se soustředí, zhoršuje se jeho paměť, celkově se zpomaluje jeho tempo činnosti. Může docházet k pracovním úrazům, konfliktům na pracovišti.

Mayerová M. (1997) uvádí, že účinky pracovního stresu se projevují hlavně ve třech oblastech. Způsobuje fyziologické, emocionální poruchy a poruchy chování. Fyziologické poruchy znamenají hlavně ovlivnění zdravotního stavu jako např. zvýšení krevního tlaku, srdeční a dýchací obtíže, poruchy příjmu potravy. Emocionální problémy souvisí s úzkostí, depresemi, vzrůstající agresivitou, sníženou sebeúctou. Mohou způsobit dlouhodobé potíže. Poruchy chování znamenají, že jedincova výkonnost klesla, mnohdy nechodí do zaměstnání, pije atd.

## **1.5 Motivace**

Podniky chtějí zvyšovat produkci, zvyšovat výkon svých zaměstnanců, tudíž je třeba je motivovat. Vedení podniků se zamýšlí nad problémem, čím upoutat pozornost pracovníků a jakým způsobem je přimět k větším pracovním výkonům. Používány jsou různé stimuly, někdy odměny jindy stačí vylepšit pracovní prostředí.

Buchta M. (2005) uvádí, motivace představuje vnitřní proces utváření cílů, zahrnuje mnoho lidských přání, tužeb, je spojena s naším vědomím a nevědomím. Mezi prioritní lidské potřeby a požadavky patří potřeba jíst a spát. Bez nich se nelze obejít. Ostatní potřeby jsou druhotné a přicházejí ke slovu až po uspokojení těch prvních. Mezi druhotné potřeby řadíme sebeúctu, postavení ve společnosti, potřebu vážnosti, seberealizaci apod.

V organizaci se věnuje pozornost otázkám, jak zaujmout zaměstnance, jak přistupovat k jejich vedení, ohodnotit je za vykonanou práci. Vedení organizace potřebuje stimulovat pracovníky k co možná nejlepším výkonům, proto se musí zamýšlet nad problémy, jak podnítit jejich kreativitu, iniciativu. Pracovní prostředí podněcující pracovníky k lepším výkonům se nevytváří samo jen tak.

Dytrt Z. (2003) rozděluje motivaci na hmotnou a nehmotnou. V případě hmotné motivace hovoříme o výši platu, různých odměnách, prémiech, bonusech. Pod pojmem nehmotná motivace se skrývá pochvala, kariérní postup, uznání provedené různou formou.

## **1.6 Pracovní spokojenost**

Všude v podnicích okolo nás se vyskytují pracovníci, kteří se necítí spokojeně a jejich práce jim nepřináší dostatečně dobrý pocit. Provazník a kol. (1997) uvádí, že pro vztah člověka a práce má velký význam shoda mezi nároky vykonávané práce a konkrétními předpoklady pracovníků. Součástí těchto předpokladů jsou schopnosti, dovednosti, vědomosti, motivace. To vše se projeví na výkonu zaměstnanců a ovlivní podnik jako celek. Výkonnost pracovníků ovlivňuje řada faktorů. Současně však každý člověk získává ke své práci určitý subjektivní vztah.

M. Mayerová (1997) vysvětluje pracovní spokojenost jako vazbu člověka na danou činnost a její výsledky. Pojem pracovní spokojenost je ale velmi široký. Existuje tedy tendence rozkládat pojem pracovní spokojenost na soubor postojů, jejichž syntéza nakonec přináší závěrečný postoj, zda je pracovník spokojený nebo nespokojený. Je žádoucí, aby pracovník cítil vysoké uspokojení z vykonávané činnosti. Ovlivňuje to totiž jeho výkonnost, je silněji motivován, cítí se společensky důležitější. Kvalitou svých pracovních výsledků si jedinec zvedá sebevědomí.

Štikar a kol. (2003) chápe a následně popisuje pracovní spokojenost jako radost, pocit úspěchu, uspokojení. Jelikož pracovní proces zabírá velkou část času lidí, je tedy logické, že pracovní spokojenost jistým způsobem určuje míru spokojenosti s obecnou kvalitou života. Významně ovlivňuje fyzické i duševní zdraví jedince. Pracovník totiž silně prožívá vykonávanou činnost včetně prostředí, v němž se odehrává. Chápeme ji jako vnitřní psychický stav, pocit jedince, vyjadřující míru uspokojení jeho potřeb při vykonávané pracovní činnosti.

Spokojenost v práci je sociální jev, který zahrnuje hledisko psychologické, ekonomické, sociologické a zdravotní. Pociť pracovního uspokojení je velmi individuální. Pracovník si přináší do práce svůj celkový pocit životního uspokojení nebo nespokojení, který je zpětně ovlivňován situací v práci. Lidé nespokojení s prací bývají obvykle nespokojeni i se situací v rodině, se svým životem. Pracovní spokojenost představuje cílový (žádoucí) stav.

Z pohledu psychologů má práce dvě významné stránky. Objektivní stránka je vyjádřena efektivitou, výkonností, kvalitou dosahovaných výsledků. Subjektivní stránka představuje spokojenost jakožto odraz práce ovlivněný individuálními hodnotami. Oba pohledy spolu úzce souvisí, avšak příznivě hodnocená kvalita jedné stránky neznamena automaticky stejně kvalitní hodnocení stránky druhé. Zjednodušeně to znamená, že spokojení pracovníci nemusí být až tak výkonní nebo efektivní. Stejně tak lze mít méně spokojeného pracovníka výkonnějšího než ostatní.

Pracovní spokojenost jako psychologickou kategorii je třeba chápat ze dvou různých úhlů.

- spokojenost v práci
- spokojenost s prací

Spokojenost v práci se jeví jako širší pojem, obsahuje komponenty vztahující se k osobnosti zaměstnance. Zahrnuje obecnější i ty bezprostřední podmínky. Toto pojetí je v praxi běžnější. Spokojenost s prací je naproti tomu užší význam spojený s výkonem pracovní činnosti. Bere v úvahu požadavky jak psychické, tak fyzické.

Pracovní spokojenost je jev se složitou strukturou a není jednoduché jej pochopit. Někdo pracovní spokojenost ztotožňuje s postojem, ale dá se říct, že existuje výrazná odlišnost mezi těmito dvěma jevy: postoj je silněji zakotvený, je stálější než spokojenost. Pro pracovní spokojenost je charakteristické, že odráží celkovou míru vztahu k činnosti, ale současně strukturuje spokojenost podle jednotlivých obsažených faktorů. Celkové spokojenosti nebo nespokojenosti a spokojenosti (nespokojenosti) s dílčími faktory jsou spolu vzájemně těsně provázané a navzájem se ovlivňují. Jako důležitou charakteristiku pracovní spokojenosti vnímáme intenzitu a stálost. Intenzitou rozumíme sílu prožitku, kdy rozlišujeme spektrum hodnocení od maximální spokojenosti po naprostou nespokojenost. Stálost vnímáme jako jev, kdy se buď spokojenost velmi mění anebo zůstává stabilní.

#### **1.6.1 Nejvýraznějšími teoretickými přístupy k pracovní spokojenosti jsou:**

- jednofaktorová teorie
- dvoufaktorová teorie

### **1.6.1.1 Jednofaktorová teorie**

Podle T. Kollárika (1979) teorie říká, že snižováním pocitu nespokojenosti se zvyšuje spokojenost. Spokojenost a nespokojenost chápou jako kontinuum s krajními projevy. Platí zde přímá úměrnost. V praxi to znamená, že vytvořením optimálních podmínek se vytvářejí podmínky na dosažení vhodné míry pracovní spokojenosti. Ale naproti tomu v případě zanedbání pracovních podmínek a existenci negativních jevů na pracovišti se dávají základy pro nespokojenost pracovníků. Autory jednofaktorových teorií jsou Maslow, Vroom a Stogdille.

### **Maslowova teorie**

Podle této teorie má člověk pět základních potřeb, od nejnižších po nejvyšší.

1. fyziologické potřeby
2. potřeba bezpečí, jistoty
3. potřeba lásky, přijetí, sounáležitosti
4. potřeba uznání, úcty
5. potřeba seberealizace

Níže položené potřeby jsou významnější a jejich alespoň částečné uspokojení je podmínkou pro vznik méně naléhavých a vývojově vyšších potřeb. Je dokázáno, že uspokojování vyšších potřeb (estetických, duchovních) může napomoci v krajních situacích (nouze, nedostatek, strádání) lidského života, ve kterých je možnost uspokojování nižších potřeb značně omezena či znemožněna. Ale paradoxem zůstává, že mnozí lidé se spokojí pouze s uspokojením nižších potřeb. Jde jim o klid a pohodlí o seberealizaci nejeví zájem.

### **Vroomova teorie**

Motivace je proces závislý na osobní volbě člověka, na osobních preferencích a subjektivním ocenění dosáhnout těchto preferencí. Jedinci vynakládají pracovní úsilí k dosažení takového výkonu, který by měl za následek preferovanou odměnu. Vroomova teorie je založena na konceptu tzv. přitažlivosti cíle nebo výsledku, což znamená, že pracovník je vázán prací a její nevyhnutelností, jenž vytváří tlak na zaměstnance, aby v organizaci zůstal. S rostoucí vazbou pracujícího na jeho pracovní činnost, se jeho produktivita zvyšuje. V opačném případě, jestliže

nastane opak, zaměstnanec nehodnotí zaměstnání kladně, způsobuje to jeho sklon k absencím a fluktuaci.

### **Stogdilova teorie**

Stogdilova teorie popírá vztah mezi spokojeností a výkonem zaměstnance. Spokojenost není v nevyhnutelném vztahu s výrobou. Naopak morálka i produkce, jako dva významní činitelé, jsou funkcí skupinové struktury, a proto budou ve vztahu se spokojeností jen tehdy, když okolnosti vedoucí k vysoké morálce a výkonnosti budou stejné jako ty, které vedou k posilnění očekávání pracovníka.

Na jednotlivce se pohlíží v rámci organizace, proto morálka a produktivita jsou závislé na struktuře organizace, jenž by měla splňovat očekávání pracovníka a poskytovat mu příležitost k seberealizaci. Předpokládá, že na spokojenost není možné se dívat jako na zdroj pracovního výkonu, ale jako na intervenující proměnnou.

#### **1.6.1.2 Dvoufaktorová teorie**

Spokojenost a nespokojenost ovlivňují soubory faktorů. Autory dvoufaktorových motivačních teorií jsou např. Herzberg, Mausner, Snyderman. Rozdělují faktory na 2 skupiny.

První skupina se týká obsahu činnosti a nazývá se motivační. Přináší ocenění za výkon a spokojenost. Druhá skupina se zabývá faktory hygienickými. Mají určitou ochrannou udržovací roli, a proto se nazývají „hygienické faktory“. Vedou k pracovní nespokojenosti a nejsou platnými přispívateli k psychologickému růstu.

Štikar a kol. (2003) zmiňuje jako nejvýznamnější příklad ovlivňujícího faktoru plat, který značně ovlivňuje nespokojenost, ale nemění příliš spokojenost.

#### **Motivačními faktory rozumíme:**

- úspěch
- povýšení, kariérní růst
- vykonávaná činnost

- uznání, realizace

#### **Hygienickými faktory:**

- dozor a kontrola
- plat
- bezpečí
- pracovní podmínky
- vztahy mezi lidmi
- firemní politiky

#### **1.6.2 Faktory pracovní spokojenosti**

Pracovní spokojenost je složitý pojem ovlivňovaný řadou faktorů utvářejících celek. Jejich význam, případně pořadí, podle důležitosti závisí na okolnostech konkrétního případu. Nepřehlédnutelnou skupinu ovlivňujících faktorů tvoří tzv. vnější faktory. Mezi ně patří finanční podmínky, práce sama o sobě, pracovní podmínky, spolupracovníci, způsob vedení.

#### **Mzda, plat**

Významný faktor, pokud s ním pracovníci nejsou spokojeni, značně ovlivňuje jejich motivaci. Pro mnoho lidí je naprosto převažující a jiné okolnosti je téměř nezajímají. Z dlouhodobého hlediska pracovník přestává poměrně brzy vnímat fakt, že jeho mzda je vysoká, pozbývá motivační účinek, finanční ohodnocení je dále vnímáno jako standart k dané profesi patřící. Spokojenost nebo nespokojenost si pracovník nejvíce uvědomuje když:

- srovnává svoji mzdu (plat) s ostatními
- finanční ohodnocení vnímá jako odraz svého přínosu organizaci
- chápe výši mzdy jako ohodnocení významu, prestiže, své profese

## **Druh a obsah vykonávané pracovní činnosti**

Existuje mnoho profesí s různými podmínkami, tudíž vztah práce a spokojenosti s ní je více než složitý. Nicméně subjektivním hodnocením zaměstnání, mírou identifikace s ním a společenskou důležitostí profese lze spokojenost popsat. Ovšem existují i obecné definované znaky vyjadřující vztah vykonávané pracovní činnosti a spokojenosti či nespokojenosti. Práce je hodnocena kladně pokud:

- požaduje se vyšší úroveň kvalifikace (očekává se kreativnější, zajímavější povolání, které je oceňováno ostatní společností)
- pracovník působí v řídicí funkci (pramení z toho výhody, např. pravomoci, možnost pracovat samostatně, rozhodovat apod.)
- pracoviště je zařazeno organizačně výš.

Obecně je výhodou, pokud práce poskytuje prostor pro seberealizaci (tvůrčí a řídicí profese). Naproti tomu horší situace znamená, když se jedná o monotónní či špinavé a těžké profese, pak musí nastat uspokojení v dalších činitelích.

## **Spolupracovníci**

Sociální prostředí pracovní skupiny obsahuje síť vztahů, formálních a neformálních, existují relace mezi nimi. Spolupracovníci si navzájem pomáhají, radí si, spolupracují, čímž vytvářejí atmosféru a prostředí s emocemi, někdy jejich vztahy překračují potřeby pracovního procesu (vzniklá přátelství na pracovišti). Nespokojenost s tímto faktorem může přinést mnoho problémů. Naopak dobré vztahy, ztotožnění se se skupinou přináší větší efektivitu celé skupiny. Členové mezi sebou soutěží v aktivitě, navzájem se motivují, oceňují se navzájem.

## **Pracovní perspektivy**

Znát možnosti, kterých můžeme dosáhnout, značně stimuluje náš výkon. Povýšení však působí různě na pracovní spokojenost, protože každý preferuje něco jiného, někteří chtějí vyšší mzdu, jiným přináší větší uspokojení postup vzhůru v hierarchii.

## **Vedoucí pracovník**

Osoba ovlivňující pracovní spokojenost ve značné míře, protože vytváří klima, podmínky na pracovišti. Pozice je pro člověka, co ji vykonává náročná. Je třeba být rozhodný, spravedlivý, musí být citlivý k potřebám svých podřízených. Záporně hodnoceny jsou vlastnosti jako autokratické jednání, nerozhodnost, nespravedlnost, nedůslednost. Kladně hodnoceno je zaměření vedoucího pracovníka na podřízené. Projevuje zájem o jejich práci, podporuje je v růstu, akceptuje názory členů pracovní skupiny. Může použít i participativní styl vedení, což znamená velký prostor na rozhodnutí a utváření cílů, záměrů pracovní skupiny pro její členy.

## **Fyzické podmínky práce**

Pokud se jedná o nepříznivé podmínky pracovníků, budí spíše nespokojenost. Pracovní podmínky typické pro dané pracoviště ovlivňují pohodu na něm a utváří jeho standart. Mezi nejtypičtější fyzikální podmínky řadíme:

- osvětlení
- hlučnost
- vibrace
- teplota
- vlhkost
- prašnost
- proudění vzduchu
- úprava okolního prostředí

## **1.7 Význam práce pro člověka**

Práce hraje pro člověka v jeho životě důležitou roli, B. Buchtová (2002). Umožňuje lidem, aby se cítili prospěšní. Samozřejmě s sebou přináší materiální prospěch a dodává lidem pocit důstojného žití a určitého sebeuspokojení. Lidé, kteří pracují, mají uspokojenu potřebu



společenské integrity a dá se říct, že jsou společnosti prospěšní, ale vztah k práci si každý člověk vytváří individuálně podle svého vlastního hodnocení, na němž se projevuje mnoho dalších aspektů jako např. výchova konkrétního jedince. Vztah k práci bývá charakterizován různě, ale nejčastěji se vyjadřuje emocemi, zda je člověk spokojený nebo nespokojený.

Obecně práce kromě výrobků a služeb vytváří „sociální pole strukturovaných kontaktů“, kde existuje možnost hovořit s ostatními lidmi, být s nimi v kontaktu, uzavírat přátelství. V práci během zvládání pracovních úkolů může jedinec rozvíjet svoje schopnosti a sebevzdělávat se, což rozvíjí jeho osobní identitu. Z mentálněhygienického hlediska je práce prospěšná tělu i mysli.

Práce hraje v naší kultuře významnou roli. Ztráta zaměstnání znamená deprivaci, Mareš P. (2002). Chybí uspokojení základních potřeb, které obvykle práce, zaměstnání přináší. Lidé, kteří ztratí práci, přicházejí o společenský status, jejich schopnost účastnit se „spotřebování“ se omezuje. Práce je údajně pouto, které nás pojí s realitou, avšak v naší současné společnosti už není důležité pouze pracovat, ale je důležité práci vydělávat peníze.

Lidé tráví prací podstatnou část svého života. Cíle, společenské postavení, kontakty s ostatními lidmi ve společnosti, náš celý život je z velké části určován zaměstnáním. Pracovním vytížením je strukturován čas pracovníka, protože svému pracovnímu programu zpravidla podřizuje soukromý život. Kvůli práci se člověk dostává příležitost setkat se se širokým okruhem ostatních členů společnosti. V souvislosti s tím, je také nucen vykonávat aktivity, ke kterým by za jiných okolností nebyl nucen.

Existuje 6 charakteristik, které mají pro člověka zásadní význam

### **Peníze**

Pracovník pobírá za svoji práci mzdu nebo plat. Mzda, plat, představuje hlavní zdroj sloužící k uspokojování potřeb pracovníka. Minimálně slouží k zajištění prostředků na stravu a bydlení.

### **Úroveň činnosti**

V zaměstnání si lidé zdokonalují svoje dovednosti, prohlubují nebo obohacují vědomosti.

## **Rozmanitost života**

Zaměstnání umožňuje vstup do jiného prostředí než je to domácí. Přináší určitou rozmanitost do lidského života. Pro nezaměstnané je v mnoha případech velmi těžké omezit se na pobyt výhradně v domácím prostředí.

## **Struktura času**

Čas pracovníků je určen pracovním rytmem. Nese s sebou smysluplné uspořádání denních aktivit. Lidé mimo zaměstnání např. často vnímají čas jinak než ostatní lidé. Štikar a kol.(2003) soudí, že ztráta struktury času znamená ztrátu orientace v životě.

## **Sociální kontakt**

V zaměstnání vznikají přátelství. Lidé mají možnost spolupracovat s jinými, udržují neustálý kontakt s jinými členy společnosti. Pokud žije jedinec odděleně od ostatní společnosti, ztrácí sociální dovednosti.

## **Osobní identita a status**

Zaměstnání a práce pomáhá lidem uvědomit si, kým vlastně jsou, poskytuje pocit „patření“ mezi ostatní, dodává sebeúctu. Nezaměstnaní ztrácejí zdroj identity.

Optimální situaci vyjadřuje míra pracovní spokojenosti. Někdy jistá míra nespokojenosti vytváří tzv. zdravou nespokojenost, ta je vhodná jako stimulující faktor pro objektivní potřebné změny, zlepšování podmínek.

## **1.8 Zkoumání pracovní spokojenosti**

Ke zjištění úrovně pracovní spokojenosti se používají různé dotazníky, rozhovory, ankety apod. Armstrong M. (2002) zmiňuje 4 důležité metody realizace.

### **Použití strukturovaných dotazníků**

Dotazníky jsou rozdány buď všem pracovníkům v organizaci anebo jenom určité části. Dotazníky mohou být navrženy univerzálně, to znamená, že již je někdo vytvořil a byly důkladně odzkoušeny, tím pádem jejich výhoda spočívá v možnosti porovnání vyzkoumaných údajů

s jinými, v některých případech jsou k dispozici normy. Samozřejmě pro potřeby daného podniku lze univerzální dotazník obohatit o další otázky.

Dotazníky také mohou být navrženy speciálně pro konkrétní organizaci, jíž slouží. V takovém případě se doporučuje konzultovat se zkušeným odborníkem, kvůli zabezpečení kvalitního návrhu dotazníku a následné správné interpretaci výsledků šetření. Výhodou dotazníků je relativní ekonomická nenáročnost. Další možností posouzení pracovní spokojenosti je provést benchmarking, kdy se podnik porovná s konkurenty.

### **Použití rozhovorů s pracovníky**

Jde o rozhovory s pracovníky používající různé otázky. Některé z otázek se ptají na konkrétní věci, jiné umožňují hlubší diskusi. V případě, že body rozhovoru přísně strukturujeme a nenecháme prostor dotazovaným odpovědět podle skutečného názoru na věc, provádíme ústní pohovor tak trochu zbytečně, protože se vlastně jedná o dotazník, který je ale realizován v mluvené podobě. Problém metody použité rozhovoru spočívá v náročnosti na interpretaci výsledků, vedení rozhovoru v kvalitní formě a též zde hraje roli nechuť projevit svůj subjektivní názor.

### **Kombinace rozhovoru a dotazníku**

Ideální způsob zjišťování údajů o pracovní spokojenosti. Doporučuje se, aby dotazníky doplňovala diskuse, ve které mohou být názory respondentů vyjádřeny více do hloubky. Tato metoda je samozřejmě časově značně náročná, avšak poskytuje jak kvantitativní, tak kvalitativní údaje.

### **Diskusní skupina**

Základními rysy takové skupiny jsou strukturovanost, informovanost, konstruktivnost, důvěra. Vybraný vzorek pracovníků hovoří k určitému tématu. Během diskuse vyjadřují svoje názory a postoje týkající se zkoumaného tématu.

## **1.9 Pracovní spokojenost a chování pracovníků**

Jak již bylo zmíněno, vysoká pracovní spokojenost nemusí vždy znamenat, že pracovník projevuje vysokou efektivitu, je naprosto důsledný, výkonný, nechybí často v zaměstnání (není

absentér). Pracovní spokojenost a pracovní chování si není přímo úměrné. Teorie motivace a pracovní spokojenosti samozřejmě zjednodušeně říká, že spokojený pracovník je výkonnější než méně spokojený spolupracovník, jenže to v praxi není až takto jednoduché.

Ve vztahu absentérství, nepřítomnosti v zaměstnání, k pracovní spokojenosti se zatím prokázala nejsilnější závislost. Vyšší pracovní spokojenost je znakem pro méně častou nepřítomnost v práci a stejně tak opakující se nepřítomnost je signálem možného odchodu pracovníka. Nespokojenost reflektuje nezájem o vykonávanou činnost a v první fázi se tedy projevuje leností, nezájmem, absencí, načež pracovník odchází ze zaměstnání.

Vztah pracovní spokojenosti a produktivity je naproti tomu velmi nevýrazný. Nejspokojenější pracovník v organizaci tedy nemusí být nutně nejproduktivnější zaměstnanec.

## **2 Praktická část**

### **2.1 Cíl výzkumu**

Cílem výzkumu je realizace dotazníkového šetření, zaměřeného na otázku pracovní spokojenosti a případných možných obav ze ztráty zaměstnání.

### **2.2 Zkoumaný vzorek**

Dotazníkové šetření bylo realizováno mezi zaměstnanci společnosti zabývající se výrobou konstrukčních prvků pro stavebnictví. O spolupráci při realizaci dotazníkového šetření bylo požádáno 50 náhodně vybraných pracovníků společnosti, dotazování bylo anonymní a dobrovolné. Pracovníci odpovídali vcelku na 10 otázek, týkajících se jejich spokojenosti v zaměstnání a s pracovním prostředím a dalšími souvisejícími skutečnostmi. Zkoumaný vzorek pracovníků zahrnuje výrazně řadové, v dělnických profesích pracující zaměstnance.

### **2.3 Výzkumná metoda**

Jako výzkumná metoda byl použit dotazník, jehož základní konstrukce vychází z teoretické části bakalářské práce a z poznatků získaných studiem.

Vzorku náhodně vybraných osob účastnících se dotazníkového šetření byl předložen dotazník s 10 otázkami. V první části byly otázky koncipovány, tak, aby zjistily celkovou pracovní spokojenost dotazovaných osob a jejich případné obavy ze ztráty současného zaměstnání. V poslední části se otázky týkaly údajů potřebných k demografické identifikaci respondenta (pohlaví, věk, dosažené vzdělání). Dotazovaní volili jedinou odpověď, tu, která se nejvíce blížila jejich hodnocení reality.

Odpovědi na otázky byly zpracovány základními kvantifikačními metodami, především četností odpověďových položek. Pro přehlednost jsou výsledky prezentovány v tabulkách.

Použitý dotazník je součástí bakalářské práce jako příloha č. 1.

## 2.4 Interpretace výsledků

Zjištěné výsledky po zpracování všech zpět vrácených dotazníků jsou prezentovány tabulkami, závěry z nich plynoucí slovně komentovány.

Podle poslední otázky č. 10, zkoumaný vzorek tvoří dohromady 50 pracovníků. Z toho drtivá většina 38 jsou muži, což znamená 76%, žen je pouze 12, tzn. 24%. Větší počet zaměstnanců mužů zapříčiňuje zřejmě těžší charakter práce (její větší fyzická náročnost), protože zkoumaná skupina je zaměstnaná v podniku zabývajícím se zejména výrobou produktů pro stavebnictví. Přehledně jsou výsledky prezentovány v tabulce č. 1.

### 2.4.1 Gender charakteristika zkoumaného souboru

Zkoumaný vzorek 50 účastníků malého anketního výzkumu tvoří převážně muži, jak již bylo zmíněno, tato skutečnost je dána zřejmě charakterem dané práce. V podniku se vyrábějí prvky využívané ve stavebnictví, tudíž práce je fyzicky náročná, lépe se tu tedy uplatňují muži.

	Počet	Podíl zaměstnanců
Muž	38	76%
Žena	12	24%
Celkem	50	100%

**Tabulka č. 1: Celkový počet zaměstnanců dle pohlaví**

### 2.4.2 Věková charakteristika

V otázce č. 3 se zjišťoval věk účastníků dotazníku. Z tabulky tedy vyplývá, že největší zastoupení má věková kategorie do 40 let, tzn. 36%. Následuje skupina mladších pracovníků do 30 let, 34%. Společnost zaměstnává několik pracovníků do 20 let, avšak v rámci dotazované skupiny pouze muže. Naproti tomu není zaměstnán nikdo spadající do kategorie 60 a více let. Poslední zastoupené skupiny do 50 let a do 60 let je procentuální podíl pracovníků 16% a 8%.

Věková kategorie	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet	Podíl v %	Počet	Podíl v %	Počet	Podíl v %
Do 20 let	3	7,9	0	0,0	3	6,0
Do 30 let	13	34,2	4	33,3	17	34,0
Do 40 let	11	28,9	7	58,3	18	36,0
Do 50 let	7	18,4	1	8,3	8	16,0
Do 60 let	4	10,5	0	0,0	4	8,0
60 let a více	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	38	100,0	12	100,0	50	100,0

**Tabulka č. 2: Věkové kategorie zaměstnanců**

#### 2.4.3 Hodnocení spokojenosti se současným zaměstnáním

Na otázku č. 4: „Jste spokojený(á) v současném zaměstnání?“ Odpověděla většina účastníků dotazníkového šetření „spíše ano. Tedy spíše spokojených se ve svém zaměstnání cítí 58% zaměstnanců. Odpověď „ano“ uvedlo dohromady 20% zaměstnanců. Lze tedy podle odpovědí „ano“ a „spíše ano“ usuzovat, že ve svém stávajícím zaměstnání se cítí víceméně spokojeně 78% pracovníků. Spíše nespokojeně se cítilo 12% zaměstnanců a dokonce 10% uvedlo, že se cítí naprosto nespokojeni se svým současným zaměstnáním.

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem zaměstnanci	Podíl v %
Ano	8	2	10	20
Spíše ano	23	6	29	58
Spíše ne	5	1	6	12
Ne	2	3	5	10
	38	12	50	100

**Tabulka č. 3: Spokojenost v současném zaměstnání**

#### 2.4.4 Doba trvání stávajícího pracovního poměru

Otázka č. 5 týkající se délky trvání aktuálního pracovního poměru. Z tabulky č.5 je zřejmé, že většina respondentů pracuje ve svém aktuálním zaměstnání dlouhodobě a to déle než 3 roky, jejich podíl 68%. Následuje skupina pracovníků, kteří jsou zde zaměstnáni dobu

nepřesahující 3 roky, 26%. Nejméně častá byla odpověď „do 1 roku“, tuto variantu označili v podstatě pouze jedinci ze skupiny pracovníků ve věkové kategorii do 20 let.

Varianty odpovědi	Muži	Ženy	Celkem	Podíl v %
Do 1 roku	2	1	3	6
Do 3 let	11	2	13	26
3 a více let	25	9	34	68
	38	12	50	100

**Tabulka č. 4: Doba trvání pracovního poměru**

#### 2.4.5 Spokojenost s pracovním prostředím

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem	Podíl v %
Spokojen	7	0	7	14
Spíše spokojen	25	11	36	72
Spíše nespokojen	6	1	7	14
Nespokojen	0	0	0	0
	38	12	50	100

**Tabulka č. 5: Hodnocení spokojenosti s prostředím**

Respondenti se cítí v zaměstnání spíše spokojeni, uvedla v dotazníku 72% většina. Stejný procentní podíl potom zvolil odpověď „spokojen“ i „nespokojen“, obě varianty označilo 14% osob odpovídajících v dotazníkovém šetření. Avšak s odpovědí „spíše nespokojen se ztotožnili povětšinou muži. Z počtu 7 osob odpovídajících touto variantou odpovědi („spíše nespokojen“) je 6 mužského pohlaví. Krajně nespokojený nebyl nikdo. Z tabulky č. 6 vyplývá, že v zaměstnání jsou pracovníci naprosto spokojeni anebo spokojeni s menšími výhradami, 86%.

#### 2.4.6 Hodnocení vzájemné interakce s kolegy na pracovišti

Na otázku, zda mají účastníci malého anketního průzkumu dobré pracovní vztahy se svými kolegy, odpověděli téměř všichni zaměstnanci kladně – „velmi dobré“ 16% a „dobré“ 80%. Pouze 2 ženy odpověděly, že na pracovišti panují špatné vztahy mezi zaměstnanci. Z čehož se



ale dá usuzovat, že v této firmě mají kolegové mezi sebou kladně hodnocené vztahy, ty jsou samozřejmě velmi důležité pro celkovou spokojenost zaměstnanců.

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem	Podíl v %
Velmi dobré	8	0	8	16
Dobré	30	10	40	80
Docela špatné	0	0	2	4
Špatné	0	2	0	0
	38	12	50	100

**Tabulka č. 6: Spokojenost se vztahy s ostatními zaměstnanci**

#### 2.4.7 Spokojenost s finanční odměnou

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem	Podíl v %
Spokojen	8	6	14	28
Spíše spokojen	29	5	34	68
Spíše nespokojen	1	1	2	4
Nespokojen	0	0	0	0
	38	12	50	100

**Tabulka č. 7: Hodnocení spokojenosti se mzdou**

Odpovědi na otázku, zda respondenti tohoto malého anketního průzkumu pociťují spokojenost s finančním ohodnocením vykonávaného zaměstnání, zvolila drtivá většina možnosti výběru „spíše spokojený/á“ případně „spokojený/á“, dohromady 40 osob (tzn. 96% všech respondentů) z celkového počtu 50. Větší četnost zaznamenala varianta „spíše spokojený/á“, kterou zaškrtno dohromady 29 mužů a 5 žen (celkový procentuální podíl varianty tedy 68%.

#### 2.4.8 Evidence na úřadě práce v předcházejících 12 kalendářních měsících

V posledních 12 kalendářních měsících byl na úřadě práce evidován pouze 1 respondent z celého sledovaného souboru. Což lze připsat faktu, že vybraný podnik, kde se toto malé dotazníkové šetření odehrálo, sídlí v malém městě v kraji Vysočina, kde je problém s nalezením

nového zaměstnání. A v neposlední řadě tento fakt souvisí se skutečností, že ve městě není mnoho jiných zaměstnavatelů.

Odpověď	Ženy	Muži	Celkem	Podíl zaměstnanců
Ano	0	1	1	2%
Ne	12	37	49	48%
Celkem	12	38	50	100%

**Tabulka č. 8: Počet evidovaných pracovníků na úřadě práce v uplynulém roce**

#### 2.4.9 Obava ze ztráty zaměstnání

Odpověď	Ženy	Muži	Celkem	Podíl zaměstnanců
Ano	8	19	27	54%
Ne	4	19	23	46%
Celkem	12	38	50	100%

**Tabulka č. 9: Strach ze ztráty zaměstnání**

Odpovědi na otázku, zda respondenti anketního průzkumu někdy pociťovali strach o své zaměstnání, ukazují, že přibližně polovina cítí obavu z případné ztráty současného zaměstnání. Avšak zmíněné obavy jsou způsobeny spíše doznívající krizí a s tím spojenou častou diskutovaností této otázky v médiích. Současně také vnímání pracovníků ovlivňuje skutečnost, že v okolí nepůsobí velké množství jiných zaměstnavatelů, kde by mohli podobným způsobem kvalifikovaní lidé pracovat. Částečně tato otázka navazuje na otázku č. 2, z níž vyplývá, že 68%-ní většina setrvává v podniku dlouhodobě a výrazná část z nich dokonce nikdy jiné zaměstnání neměla.

#### 2.4.10 Počet osob, které se chystají dobrovolně opustit současné zaměstnání

Z odpovědí na otázku, zda se chystají osoby ze zkoumaného souboru opustit svoje stávající zaměstnání, vyplynulo, že 94%, 47 osob, pracovníků se nechystá měnit svoje zaměstnání. Pouze 3 osoby, 6%, mají v plánu změnit v brzké době práci. Všechny tyto 3 osoby jsou muži.

Odpověď	Ženy	Muži	Celkem	Podíl zaměstnanců
Ano	0	3	3	6%
Ne	12	35	47	94%
Celkem	12	38	50	100%

**Tabulka č. 10: Počet pracovníků, kteří chtějí opustit zaměstnání**

#### 2.4.11 Obavy z nalezení nové práce

Poslední otázka v dotazníku zjišťuje případné obavy z nalezení nového zaměstnání, kdyby bylo nutné stávající pracovní pozici opustit. Z uvedených odpovědí je zřejmé, že většina zkoumaného vzorku se obává hledání nového zaměstnání. Naprostá většina z 12 žen ze zvoleného souboru pociťuje obavu, kdyby se ocitly v situaci, kdy musí hledat novou práci. U mužů je stav víceméně vyrovnaný 23 mužů cítí obavy a 15 uvedlo odpověď „ne“, což značí, že strach z hledání nové práce necítí. Fakt že se více o svoji práci bojí ženy, může být způsoben jejich horším postavením na trhu práce. Celkový výsledek, že se lidé obávají o svoje zaměstnání, je zřejmě způsoben současnou situací na trhu práce, kdy hospodářská krize ještě stále doznívá.

Odpověď	Ženy	Muži	Celkem	Podíl zaměstnanců
Ano	9	23	32	64%
Ne	3	15	18	36%
Celkem	12	38	50	100%

**Tabulka č. 11: Obavy z hledání nového zaměstnání**

## Závěr

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti, prvky pracovní spokojenosti a nastiňuje reakce dotazovaných jedinců na ztrátu zaměstnání. V prvním oddílu, teoretické části, jsou definovány základní pojmy, týkající se nezaměstnanosti. Je zde vymezeno, jaké osoby označujeme jako nezaměstnané, jaké druhy nezaměstnanosti rozeznáváme a co ji způsobuje. Dále jsou zmíněny pojmy jako stres a motivace. Dále se v teoretické části práce věnuje pozornost vymezení a definování pracovní spokojenosti. Co ji vytváří a jaké faktory ji ovlivňují. Zmíněny byly také některé teorie pracovní spokojenosti.

Práce tvoří podstatnou část našeho života, trávíme v ní velkou část času, přináší nám určité hodnoty. Díky práci získáváme finanční odměnu zabezpečující naše základní osobnostní potřeby - stravu a bydlení. Pokud uspokojíme nejzákladnější potřeby, věnujeme se uspokojování potřeb vyššího řádu. Práce přináší jedincům pocity společenské důležitosti a prospěšnosti, určuje sociální status pracovníka. V práci je možné se úspěšně seberealizovat a některým lidem tato možnost přináší vysoké uspokojení. Samozřejmě naproti tomu existují jedinci, kteří chápou práci jako zaměstnání a nezbytnost.

Pracovní spokojenost je nepochybně velmi důležitý aspekt života jedince a celé společnosti. Odborně je pracovní spokojenost vnímána jako subjektivní pocit ovlivněný řadou determinantů. Nelze na ni nahlížet staticky, v průběhu času se vyvíjí, jak v důsledku osobnostních změn, tak vlivem okolních podmínek působících na pracovníka (charakter práce, podmínky v zaměstnání apod.).

V závěrečné, praktické, části této bakalářské práce byl proveden a vyhodnocen malý anketní výzkum, který měl za cíl zjistit, zda jsou zaměstnanci v dané firmě spokojeni, zda jim práce přináší pocit uspokojení a zda pociťují obavu z možné ztráty svého zaměstnání. Pro potřeby anketního výzkumu je popsán cíl, který sleduje, vymezen zkoumaný soubor, metoda výzkumu a zpracování. Nakonec jsou výsledky anketního dotazníkového šetření slovně komentovány a doplněny tabulkami pro větší názornost. Samozřejmě byl dotazník vyplňován anonymně, vyjma nezbytných demografických údajů.

I přesto, že tento průzkum postihl pouze menší část zaměstnanců podniku a především pracujících v dělnických profesích, lze vypočítat určité zajímavé výsledky. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na 2 hlavní oblasti: zjišťování spokojenosti zaměstnanců v práci a možné obavy ze ztráty zaměstnání.

V provedeném šetření většina dotázaných ze zkoumaného souboru odpověděla kladně na všechny otázky ohledně spokojenosti s pracovním prostředím, hodnocení vztahů s kolegy na pracovišti a spokojenosti s výší platu. Avšak obavy ze ztráty aktuálního zaměstnání pociťuje více než polovina oslovených respondentů. Obecně se tvrdí, že pokud pracovníci setrvávají ve stejné práci dlouhodobě, mají menší obavu z možné ztráty zaměstnání. Ale provedený výzkum ukázal opak - 54% cítí tuto obavu. Tento fakt ve velké míře ovlivňuje zřejmě umístění podniku, který sídlí na Vysočině, kde nedomnuje velké množství zaměstnaneckých organizací. Obavy zaměstnanců jsou tedy zřejmě podmíněny skutečností, že v oblasti není mnoho jiných zaměstnavatelů a současně s tím i možností přiměřeného zaměstnání v jiném podniku.

Dotazníkový průzkum také nepřímo potvrzuje jedno ze zjištění v teoretické části práce a sice, že v současné době na volná pracovní místa připadá daleko větší počet uchazečů, a potom zaměstnanec, který práci má, ji neplánuje měnit a raději akceptuje stávající pracovní situaci. Toto tvrzení, v našem případě, dokládá fakt, že z padesáti respondentů průzkumu chtějí dobrovolně opustit stávající zaměstnání a ucházet se o jiné, pouze 3 pracovníci, určitým způsobem je zajímavá i skutečnost, že všichni jsou muži.

Na základě informací zjištěných námi provedeným šetřením lze říci, že většina celého zkoumaného souboru je zaměstnanecky spíše spokojená. Šetření ukázalo, že na spokojenost a stejně tak i pocit ohrožení má vliv:

- pohlaví - podle kterého se jeví ženy mnohem spokojenější, ale zároveň se více bojí o svou práci,
- věk - spokojenější jsou starší osoby, které zůstávají zaměstnány na stejné pozici mnoho let a ve svém věku již nechtějí riskovat odchod jinam. V důsledku toho snadněji přijmou i zhoršení zaměstnaneckých podmínek.

Provedené šetření nepostihlo všechny aspekty pracovní spokojenosti a získané výsledné informace jsou tak do jisté míry limitované. Konstrukce dotazníku například vůbec nepostihuje působení osobnostních faktorů u respondentů a nebere v úvahu jejich subjektivní cíle a preference. V rámci našeho malého, spíše anketního šetření byly zkoumány pouze některé determinanty ovlivňující spokojenost, jako např. spokojenost s pracovním prostředím, spokojenost se vzájemnými vztahy a s ostatními kolegy na pracovišti, s finanční odměnou atd. Šetření nevypovídá o celospolečenské situaci, protože se vztahuje pouze k vybranému vzorku respondentů a konkrétnímu podniku v určitém konkrétním regionu. Šetření nepotvrzuje některé obecně známé fakty jako například skutečnost, že osoby dlouhodobě zaměstnané necítí příliš obavy ze ztráty zaměstnání. Výsledky vypovídají o izolované situaci na „malém městě“, kde některá obecná pravidla nabývají různých podob.

Z našeho konkrétního šetření vyplynulo, že zaměstnanci se cítí v námi sledovaném podniku dobře a jsou spokojeni. Povaha samotného výzkumu nám neumožnila hlubší a detailnější analýzu této skutečnosti, i když v předchozím textu ji částečně komentujeme. Podnik by měl v každém případě věnovat pozornost otázce obav ze ztráty zaměstnání i důvodům konstatované pracovní spokojenosti. Nelze totiž vyloučit možné změny v dynamice ekonomicko-sociální situace společnosti, které se mohou různým způsobem promítnout i do této oblasti.

## Seznam použité literatury

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.

BUCHTA, M; SIEGEL, M. *Management*. Pardubice : Univerzita Pardubice, 2005. 167 s. ISBN 80-7194-828-455-7104-05.

BUCHTOVÁ, Božena, et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

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.

DYTRT, Z. *Manažerská etika*. Praha : Management press, 2003. 123 s. ISBN 80-7261-084-8.

KOLLÁRIK, Teodor. *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*. Bratislava : Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979. 350 s.

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

MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. Praha : Grada Publishing, 1997. 136 s. ISBN 80-7169-425-8.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada Publishing, 2005. 228 s. ISBN 80-247-0577-X

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

ŠTIKAR, Jiří, et al. *Psychologie ve světě práce*. Praha : Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

PROVAZNÍK, Vladimír, et al. *Psychologie pro ekonomy*. 1. Praha : Grada, 1997. 230 s. ISBN 80-7169-434-7.

## **Elektronické zdroje**

Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011-02-26]. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR*.

Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr)>.

Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011-02-26]. *Zaměstnaní a nezaměstnaní*. Dostupné z

WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020711.doc>>.

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2010 [cit. 2011-02-27]. *Statistiky*

*nezaměstnanosti*. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.



## Seznam tabulek:

Tabulka č. 1: Celkový počet zaměstnanců dle pohlaví.....	37
Tabulka č. 2: Věkové kategorie zaměstnanců.....	38
Tabulka č. 3: Spokojenost v současném zaměstnání.....	38
Tabulka č. 4: Doba trvání pracovního poměru.....	39
Tabulka č. 5: Hodnocení spokojenosti s prostředím.....	39
Tabulka č. 6: Spokojenost se vztahy s ostatními zaměstnanci.....	40
Tabulka č. 7: Hodnocení spokojenosti se mzdou.....	40
Tabulka č. 8: Počet evidovaných pracovníků na úřadě práce v uplynulém roce.....	41
Tabulka č. 9: Strach ze ztráty zaměstnání.....	41
Tabulka č. 10: Počet pracovníků, kteří chtějí opustit zaměstnání.....	42
Tabulka č. 11: Obavy z hledání nového zaměstnání.....	42

## **Seznam schémat a grafů:**

Schéma č. 1: Vymezení skupin osob vůči zaměstnání.....	10
Graf č. 1: Počet zaměstnaných a nezaměstnaných v roce 2010.....	13

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Dotazník – Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti.....	51
---	----

## **Dotazník – Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti**

Dobrý den, pro vypracování bakalářské práce na téma Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti, potřebuji provést průzkum mezi pracovníky. Otázky se týkají spokojenosti s podmínkami v zaměstnání a celkovou spokojeností s aktuálním zaměstnáním. Dotazník je samozřejmě anonymní. Vyznačujte, prosím, vždy jen 1 odpověď, která se nejvíce blíží skutečnosti.

Děkuji Vám za ochotu dotazník vyplnit.

1. Jste spokojený(á) v současném zaměstnání?
  - a. Ano
  - b. Spíše ano
  - c. Spíše ne
  - d. Ne
2. Jak dlouho setrváváte v současném zaměstnání?
  - a. 1 rok
  - b. 3 roky
  - c. 3 roky a více
3. Jste spokojený(á) s pracovním prostředím?
  - a. Spokojený(á)
  - b. Spíše spokojený(á)
  - c. Spíše nespokojený(á)
  - d. Nespokojený
4. Jak hodnotíte vzájemné vztahy s kolegy na pracovišti?
  - a. Velmi dobré
  - b. Dobré
  - c. Docela špatné
  - d. Špatné
5. Jste spokojený(á) s výší odměny za vykonávanou práci?
  - a. Spokojený(á)
  - b. Spíše spokojený(á)
  - c. Spíše nespokojený(á)
  - d. Nespokojený(á)
6. Byl(a) jste v posledních 12 měsících evidován(a) na úradě práce?
  - a. Ano
  - b. Ne

7. Obáváte se ztáty současného zaměstnání?
  - a. Ano
  - b. Ne
8. Chcete dobrovolně v blízké době (do 12 měsíců) opustit svoje současné zaměstnání?
  - a. Ano
  - b. Ne
9. V případě, že opustíte zaměstnání, domníváte se, že bude obtížné nalézt nové?
  - a. Ano
  - b. Ne

10. Údaje sloužící k identifikaci pracovníka

Jakého jste pohlaví?

- a. Muž
- b. Žena

Kolik je vám let? (do které věkové skupiny patříte)

- a. Do 20 let
- b. Do 30 let
- c. Do 40 let
- d. Do 50 let
- e. Do 60 let
- f. 60 let a více