

**Univerzita Karlova v Praze
Fakulta humanitních studií**

**Studijní obor:
Studium humanitní vzdělanosti**



**Pracovní spokojenost
z hlediska nejvyššího dosaženého stupně vzdělání**

Bakalářská práce

**Praha
2011**

Autorka bakalářské práce:
Vedoucí bakalářské práce:

Zuzana Čejková
Ing. Inna Čábelková, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně s použitím uvedených pramenů a literatury. Současně dávám svolení k eventuálnímu zpřístupnění mé práce v tištěné nebo elektronické podobě.

V Praze dne 18. února 2011

.....
Zuzana Čejková

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, Ing. Inně Čábelkové, Ph.D. za její ochotu, cenné rady i trpělivost při vedení této práce. Zároveň bych chtěla poděkovat všem svým blízkým a přátelům za jejich podporu v průběhu celého studia.

Úvod	5
1. TEORETICKÁ ČÁST	6
1.1. Člověk ve vztahu k práci a pracovní činnosti.....	6
1.1.1. Definice pojmu pracovní činnost.....	6
1.1.2. Definice práce.....	6
1.1.3. Práce a její vliv na život jedince	7
1.1.4. Práce v kontextu dalších hodnot	8
1.2. Pracovní spokojenost.....	9
1.2.1. Definice pracovní spokojenosti.....	9
1.2.2. Charakteristika a znaky pracovní spokojenosti.....	14
1.2.3. Celková a dílčí pracovní spokojenost	15
1.3. Teorie pracovní spokojenosti	18
1.3.1. Jednofaktorová teorie	18
1.3.1.1. Hierarchická teorie potřeb A. H. Maslowa.....	19
1.3.2. Dvoufaktorová teorie.....	21
1.3.2.1. Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní spokojenosti	21
1.3.3. Konfrontace jednofaktorové a dvoufaktorové teorie	22
1.4. Pracovní spokojenost a pracovní chování.....	23
1.5. Faktory pracovní spokojenosti.....	24
1.5.1. Vnější faktory pracovní spokojenosti.....	24
1.5.2. Vnitřní (osobnostní) faktory pracovní spokojenosti	27
1.6. Vzdělání.....	28
1.6.1. Vzdělání jako součást lidského kapitálu a jeho význam.....	28
1.6.2. Současná vzdělanostní struktura ČR.....	30
1.7. Klasifikace zaměstnání (KZAM)	31
1.8. Vztah vzdělání a pracovní spokojenosti.....	33
2. EMPIRICKÁ ČÁST.....	36
2.1. Cíl výzkumu.....	36
2.2. Výzkumná metoda.....	37
2.2.1. Sekundární analýza dat.....	37
2.2.2. Výzkumný soubor.....	38
2.2.3. Dotazník.....	40
2.2.4. Získání dat a metoda jejich vyhodnocení.....	42
2.3. Spokojenost s vybranými aspekty pracovního života.....	42
2.3.1. Celková spokojenost se zaměstnáním.....	43
2.3.1.1. Strukturovaná argumentace	43
2.3.1.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	45
2.3.1.3. Interpretace výsledků.....	46

2.3.2.	Spokojenost s platem	46
2.3.2.1.	Strukturovaná argumentace	46
2.3.2.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	49
2.3.2.3.	Interpretace výsledků.....	50
2.3.3.	Spokojenost s péčí zaměstnavatele o své zaměstnance	51
2.3.3.1.	Strukturovaná argumentace	51
2.3.3.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	52
2.3.3.3.	Interpretace výsledků.....	54
2.3.4.	Spokojenost s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením	54
2.3.4.1.	Strukturovaná argumentace	55
2.3.4.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	55
2.3.4.3.	Interpretace výsledků.....	57
2.3.5.	Spokojenost s organizací práce na pracovišti	57
2.3.5.1.	Strukturovaná argumentace	57
2.3.5.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	59
2.3.5.3.	Interpretace výsledků.....	60
2.3.6.	Spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci	60
2.3.6.1.	Strukturovaná argumentace	61
2.3.6.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	63
2.3.6.3.	Interpretace výsledků.....	64
2.3.7.	Spokojenost se vztahy mezi lidmi na pracovišti	65
2.3.7.1.	Strukturovaná argumentace	65
2.3.7.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	65
2.3.7.3.	Interpretace výsledků.....	67
2.3.8.	Spokojenost se zajímavostí práce	67
2.3.8.1.	Strukturovaná argumentace	67
2.3.8.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	68
2.3.8.3.	Interpretace výsledků.....	69
2.3.9.	Spokojenost s využitím odborných schopností	69
2.3.9.1.	Strukturovaná argumentace	69
2.3.9.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA	70
2.3.9.3.	Interpretace výsledků.....	71
2.3.10.	Spokojenost s jistotou pracovního místa	72
2.3.10.1.	Strukturovaná argumentace.....	72
2.3.10.2.	Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA.....	74
2.3.10.3.	Interpretace výsledků	75
	Závěr	76
	Literatura	80
	Cizojazyčná literatura	81
	Internetové zdroje	82
	Přílohy	84

Úvod

Podle pravidelných výzkumů *Centra pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR* představuje práce v české společnosti vysoce ceněnou hodnotu. Vedle rodiny a blízkých je práce považována za důležitou či dokonce velmi důležitou. Placené zaměstnání bývá nejen zdrojem obživy, který nám umožňuje uspokojovat základní lidské potřeby, ale nabízí také možnost uplatnit své schopnosti, znalosti a dovednosti. V zaměstnání se můžeme osobně i profesně realizovat, máme šanci setkávat se zajímavými lidmi a navazovat kvalitní sociální vazby. Práce nám dává pocit důležitosti, užitečnosti a jistoty. Je zřejmé, že důležitost placeného zaměstnání je ryze individuální záležitostí, nicméně se domnívám, že každý člověk chce být ve své práci *spokojený*.

Téma *pracovní spokojenosti* považuji za velmi zajímavé, aktuální a důležité a to nejen v rovině individuální. Problematice pracovní spokojenosti se věnuje řada odborníků z oblasti psychologie i managementu. Pro zaměstnavatele může být spokojený pracovník jedním z nejdůležitějších cílů a pro jeho dosažení činí maximum. Spokojenost zaměstnanců může být zdrojem jejich vysokého výkonu a produktivity, loajality vůči zaměstnavateli nebo nízké fluktuace a absentérství. Důvodů pro pocit pracovní spokojenosti je nepochybně celá řada.

V *teoretické části* své bakalářské práce se pokusím podrobněji představit problematiku pracovní spokojenosti, včetně důležitých teorií a faktorů, které ji ovlivňují. Zaměřím se rovněž na *vztah pracovní spokojenosti a vzdělání*, který je hlavním tématem mé práce a bude následně předmětem empirického výzkumu.

V *empirické části* práce mne bude konkrétně zajímat, jakou míru spokojenosti se zaměstnáním i s jednotlivými aspekty pracovního života vykazují respondenti dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání a zda jsou mezi nimi rozdíly. Vycházet budu z jednoho z pravidelných šetření CVVM (Naše společnost 2007) a na základě sekundární analýzy dat se pokusím zjistit, zda platí hypotéza - *čím vyšším stupněm vzdělání jedinec disponuje, tím vyšší je jeho pracovní spokojenost*. Domnívám se, že na pracovní spokojenost má vliv řada dalších proměnných. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla rozšířit argumentaci k jednotlivým hypotézám o některé z nich, a nahlédnout tak na zkoumaný problém v širších souvislostech.

Na problematiku pracovní spokojenosti je ze strany odborné veřejnosti nahlíženo z různých pohledů a existuje zde celá řada interpretací. Věřím, že realizovaným výzkumem a získanými daty mohu alespoň částečně přispět do této diskuze.

1. TEORETICKÁ ČÁST

1.1. Člověk ve vztahu k práci a pracovní činnosti

Dříve, než se dostaneme k tématu pracovní spokojenosti, je nutné vymezit důležité pojmy, které s touto problematikou úzce souvisejí. V této kapitole si přiblížíme především pojem *pracovní činnost* a *práce* (především ve smyslu placené práce) nebo si zodpovíme otázku, *jakým způsobem ovlivňuje práce náš život*.

1.1.1. Definice pojmu pracovní činnost

Činnost je přirozeným projevem každého člověka a naplňuje celý jeho život. Jednou z nejvýznamnějších aktivit, které se v průběhu života člověk věnuje, je činnost pracovní. *„Pracovní činnost svou podstatou představuje cílevědomé, systematické a záměrné působení na vnější svět. Jejím prostřednictvím člověk získává nezbytné prostředky k zajištění své individuální i druhové existence.“* (Pauknerová, 2006, s. 152)

1.1.2. Definice práce

Pokud si člověk může vybrat, co bude dělat, často se přikloní k činnosti, kterou označíme jako „práce“. Práci tráví většina z nás více času než jakýmkoli jiným typem činnosti a člověk má přirozené sklony počínat si tak, aby výsledky jeho činnosti byly užitečné nejen pro něho samotného, ale také pro ostatní.

„Práce je specificky lidská účelová aktivita, převážně fyzická, nebo psychická či kombinovaná, jejímž cílem je tvorba materiálních a duchovních hodnot“ (Nakonečný, 2005, s. 100).

Mareš a Bánovcová (2002, s. 40) citují Možného (1972) podle kterého *„ je každou práci možné definovat jednak v jejích objektivních charakteristikách produktivní, sociálně užitečné lidské činnosti, jednak z hlediska významu, jež nabývá pro každého jedince jako zdroj prostředků k životu a sociálního statusu, i medium, jež ho uvádí do sociálních vztahů a možnost realizace jeho osobnosti.“* Autor se přitom opírá o hypotézu, že osobní hodnocení práce a postoje k ní jsou u každého jedince určovány jeho celkovým sociálním statutem a příslušností k různým sociálním skupinám. Podle Možného (1972) je práce něco, *„co člověk dělá, co má, čím je a kam chodí“*.

Pro účely mé bakalářské práce, která se soustřeďuje na problematiku pracovní spokojenosti, bude nejlépe vymezit pojem práce ve smyslu **placené práce**, která má nejčastěji formu zaměstnání.

Zaujal mne text Petra Mareše „Od práce emancipující k práci mizející“ (2004) kde autor píše, že **placená práce** a způsob, jakým ji v moderních dějinách vnímáme, je výsledkem působení industriální civilizace. Placená práce je zdrojem bohatství a eliminace bídy, je základem veškerého tvoření, budoucnosti i pokroku a společenského řádu. Placenou práci chápeme jako integrující prvek společnosti, jejíž občané byli a jsou vnímání jako občané pracující. Díky placené práci se občané stávají plnoprávními členy společnosti a odvozují od ní celou řadu práv, které v dějinách využívali a stále využívají.

Své úvahy Petr Mareš v práci dále rozvíjí a píše, že už od počátku moderní doby byla práce v evropské a americké kultuře vnímána jako základ sebevědomí jedince i jeho sociální zkušenosti. Práce byla spojována s identitou jedince i jeho životními projekty. Nejen, že se zdá být práce po celou dobu základní lidskou potřebou, hodnotou a povinností, ale v mnohém se jeví jako základní osa našeho života. Placená práce a úspěch či neúspěch v ní ovlivňuje život jedince i celých rodin tím, že se promítá do jejich životní úrovně i životního stylu.

Osobně se ztotožňuji s další autorovou myšlenkou, že práce slouží v moderní společnosti k udržení naší sebeúcty a ztráta zaměstnání je pro mnohé spojena s pocitem hanby a deprivace. Jsem přesvědčena, že pro člověka, který smýšlí o své práci a zaměstnání ve výše zmíněném kontextu, je těžko představitelné nechtít pracovat. Takový jev poté vnímá (stejně jako autor článku) jako abnormální, amorální či trestuhodný.

1.1.3. Práce a její vliv na život jedince

Podle Giddense (1999) má práce a zaměstnání vliv na psychologický stav jedince i jeho každodenní cyklus činností. Kunštát (2006) uvádí, že Naděžda Horáková nepatrně upravila základní charakteristiky práce podle Giddense a shrnula význam práce pro člověka do 6 základních bodů:

1. Práce je zdrojem obživy
2. Práce je měřítkem společenského úspěchu
3. Práce nabízí možnost seberealizace
4. Práce jako zdroj sociálních kontaktů
5. Práce je zdrojem pocitu užitečnosti
6. Práce strukturuje čas

Zhodnotíme-li výše zmíněný seznam faktorů, velmi rychle pochopíme, proč při ztrátě zaměstnání podléháme nejistotě a pochybujeme o osobním přínosu pro společnost, jejíž jsme nedílnou součástí. Petr Mareš (2004) ve svém článku cituje několik významných osobností a přibližuje tím jejich pohled na problematiku placené práce. Například Jahoda (1979) zmiňuje, že placená práce „určuje životní způsob člověka, jeho sociální kontakty, osobní identitu, a dokonce strukturuje, v krátkodobém i dlouhodobém horizontu, čas jeho žití“ (Mareš, 2004, s. 38). Podle Bakka (1933) „nezaměstnanost, jako stav bez placené práce, je pak přinejmenším od 30. let dvacátého století popisována nejen jako materiální strádání jedinců a domácností v chudobě, ale i jako jistý druh jejich sociální smrti“ (Mareš, 2004, s. 38).

Z obsahu výše napsaných statí můžeme dospět k závěru, že práce zasahuje nejen do života jednotlivce, ale i celé společnosti. Jedná se o činnost, kterou lze chápat také v rovině celospolečenské, jako jev, který je jedním ze zdrojů socializace a akulturace.

Podle Pauknerové (2006) bývá práce vymežována jako **kategorie sociálně-ekonomická**, kde hodnoty vznikající prací souhrnně utvářejí ekonomickou, kulturní a morální úroveň společnosti i životní úroveň jejich členů. Pauknerová (2006) doplňuje, že práce vystupuje i jako **kategorie psychologická**, kde nositelem je právě konkrétní jedinec. V rámci své pracovní činnosti sleduje konkrétní cíle, působí plánovitě na pracovní předměty a přetváří je. Přitom může postupovat různými způsoby v závislosti na tom, o jaké pracovní úkoly se jedná. Při práci člověk přemýšlí, plánuje svou činnost, vynakládá fyzickou i psychickou energii, využívá svých znalostí, dovedností a zkušeností, které si během života osvojil a současně kontroluje, zda plánovaný úkol přiměřeně plní. V tomto procesu hraje rozhodující roli lidská psychika. Práce a příprava na pracovní uplatnění bezpochyby formují osobnostní profil člověka. Člověk si osvojuje řadu dovedností a schopností, utváří své zájmy, návyky a další osobnostní vlastnosti.

1.1.4. Práce v kontextu dalších hodnot

Nejen v České republice, ale i v dalších evropských zemích je hodnota práce relativně vysoká a vedle dalších hodnot, jako je např. rodina, blízcí aj., je považována v lidském životě za důležitou či dokonce velmi důležitou. Toto tvrzení dokládá řada realizovaných výzkumných šetření. Uvést mohu například kontinuální výzkumy evropských hodnot *European Values Study*¹ z roku 1991 a 1999, kterých se zúčastnila i Česká republika a které řeší (vedle dalších témat) také problematiku pracovního života.

¹ Více informací o EVS: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/> (staženo 28.12.2008)

V závěru této kapitoly bych ráda zmínila, že ne každý jedinec vnímá práci a zaměstnání v hierarchii svých hodnot na těch nejvyšších příčkách. Postoj k práci je velmi individuální záležitost a v porovnání s dalšími oblastmi života, může být práce pro některé jedince nedůležitá. Je zřejmé, že ti, kteří vnímají práci jako své poslání, cítí silnou potřebu seberealizace a ke své práci přistupují aktivně a s vysokou mírou angažovanosti. Lidé, kterým je práce lhostejná či ji dokonce pociťují jako nutné zlo, se často snaží pracovní část dne pouze „přežít“.

Z pravidelných výzkumů CVVM (např. Naše společnost 2005, duben 2005) vyplývá, že v pořadí hodnot panují mezi jednotlivými skupinami respondentů výrazné rozdíly. Nejvýraznější odlišnosti byly zjištěny mezi muži a ženami a příslušníky různých věkových skupin. Obecně lze říci, že práce a úspěch v zaměstnání je důležitější více pro muže než ženy a také platí, že význam, který svému zaměstnání obě pohlaví přikládají, v průběhu jejich života klesá.

1.2. Pracovní spokojenost

1.2.1. Definice pracovní spokojenosti

Baví mne práce, kterou dělám? Proč ji dělám? Jsem spokojen/spokojena ve svém zaměstnání? Jsou spokojeni moji nadřízení? Co je příčinou mé spokojenosti či nespokojenosti? Co ji ovlivňuje a do jaké míry? Mohu s tím něco udělat??

Tyto a obdobné otázky by si měl čas od času položit (a také zodpovědět) každý zaměstnanec a to jak v pozici podřízeného tak nadřízeného. **Pracovní spokojenost** představuje významný motivační činitel a má vliv na výkony jedince i celé skupiny. Pochopení podstaty pracovní spokojenosti i ovládnutí nástrojů, kterými ji lze dosáhnout, umožní *efektivně využívat lidský potenciál ve všech sférách lidské činnosti*. Pocit uspokojení /i toho pracovního/ je pocit výsostně individuální a jako k takovému je třeba k němu přistupovat i jej hodnotit.

V úvodu kapitoly o pracovní spokojenosti Štikar a kolegové (2003) píší, že v každém člověku se během jeho života probouzí jak optimistické pocity úspěchu, uspokojení a radosti, tak pocity opačného rázu. Všechny vyjadřují a odrážejí míru naplnění našich cílů, potřeb a očekávání – jinými slovy, vypovídají o tom, jak se subjektivně vyrovnáváme s různými stránkami a podmínkami našeho života. Značnou část života dospělého člověka vyplňuje

² Zdroj: <http://www.branavzdelani.estranky.cz/clanky/clanky/pracovni-spokojenost---mnohozmerny-pojem.html>
(staženo 28.12.2010)

pracovní činnost a zaměstnání, s níž je pocit uspokojení nebo neuspokojení neodmyslitelně spojen. K vykonávané práci nebo zastávané funkci se úzce vztahují různé potřeby, cíle a ambice. Svou pracovní činnost, podmínky, v níž se odehrává, i výsledky své práce vnímáme, prožíváme a následně vyhodnocujeme. Jako pracovníci máme možnost dosahovat profesních úspěchů i určité míry spokojenosti. Myslím, že je velmi objektivní tvrzení autorů (Štikar et al., 2003), že úroveň pracovní spokojenosti či nespokojenosti výrazně určuje kvalitu života a pominout nelze ani její vztah k fyzickému a duševnímu zdraví jedince.

Pracovní činnost je úzce spojena s *objektivní i subjektivní stránkou*. Podle Jiřího Štikara a kolegů (2003) je **objektivní stránka** vyjádřena výkonností, efektivitou, kvalitou výsledků pracovní činnosti a dalšími projevy pracovního chování. „**Subjektivní stránka** představuje spokojenost jakožto odraz práce a jejích podmínek procházející individuálním „filtrem“ norem, hodnotové orientace, aspirací a očekávání vztahujících se k vykonávané činnosti“ (Štikar et al., 2003, s. 111). Obě stránky spolu navzájem souvisí, nicméně pozitivní výskyt jedné z nich nezajistí automaticky výskyt stejné kvality stránky druhé (tj. neplatí vždy, že spokojení pracovníci musí být zároveň výkonní a naopak).

Problematice pracovní spokojenosti se autoři z řad odborné veřejnosti podrobněji a systematicky věnují **od 30. let 19. století**.

Kollárik, Sollárová a kol. (2004) uvádí mezi prvními studiemi klasické práce *Thorndika a Supera*, které se soustředily na problémy člověka v práci a vypořádání se s prací, jeho zařazení do pracovního procesu nebo řešení otázek postavení člověka ve vztahu *člověk-práce*. V návaznosti na tyto studie se objevily další práce se zaměřením již na samotný problém spokojenosti v práci – např. *Hoppock, Roethlisberger a Dickson* (Kollárik, Sollárová a kol., 2004). Publikace tohoto typu si vyžádala praxe, která naznačila, že je nutné brát v úvahu nejen otázku výkonnosti pracovníků, ale také další faktor týkající se právě vztahu k práci a osobního vypořádání se s ní (tj. spokojenosti v práci). Autoři v té době nepřinesli ucelené koncepce a teorie, ale spíše danou problematiku analyzovali, čímž položili základy tradičního chápání pracovní spokojenosti a jejího pojetí ve smyslu jednofaktorové teorie, o níž se zmíníme v textu později.

Kollárik, Sollárová a kolektiv (2004) píší, že další studie následovaly v **50. a 60. letech** a nabídly již teoretické rozpracování tohoto tématu – vznikly první teorie, koncepce a metody; začalo se realizovat stále více výzkumných šetření. **V současnosti** dochází ke vzájemné teoreticko-metodologické i praktické konfrontaci různých autorů a jejich teorií.

Jméno Teodor Kollárik se v mém textu objevuje často, což vypovídá o tom, že on i další významní psychologové mají k tématu pracovní spokojenosti co říci. Sám Kollárik (1983) uvádí, že téma pracovní spokojenosti patří mezi psychology k těm nejčastějším, o čemž svědčí

i vysoký počet studií, výzkumů a publikací (až několik tisíc). Průvodním znakem tohoto zvýšeného zájmu je však jistá teoreticko-metodologická roztříštěnost a nejednotnost odborné veřejnosti. Důsledkem je tak odlišné chápání podstaty pracovní spokojenosti, její podmíněnosti i rozdílných metodologických přístupů včetně interpretace této problematiky. Z toho vyplývá, že značná nesourodost panuje i v oblasti pojmové.

Abychom se v rámci tohoto tématu lépe zorientovali, pokusím se uvést několik pohledů na oblast pracovní spokojenosti, jež reprezentuje řada významných autorů. **Pojem pracovní spokojenost lze definovat a nahlížet na něj různými způsoby:**

Teodor Kollárik (1986) upozorňuje z psychologického pohledu na dva zásadně odlišné pojmy, které se v teorii i praxi běžně používají, nicméně je autoři často zaměňují nebo nahrazují. Jedná se o:

- a) „*Spokojenost v práci* – obsahově širší význam zahrnuje komponenty vztahující se k osobnosti pracovníka, k bezprostředním (např. fyzikálním) a k obecnějším (vyplývajícím např. z fungování organizace) podmínkám (*toto pojetí pracovní spokojenosti převažuje*).“
- b) „*Spokojenost s prací* – obsahově užší význam spojený s výkonem konkrétní činnosti, s jejími psychickými a fyzickými nároky, specifickým pracovním režimem, společenským hodnocením, apod.,“ (Štikar et al., 2003, s. 111)

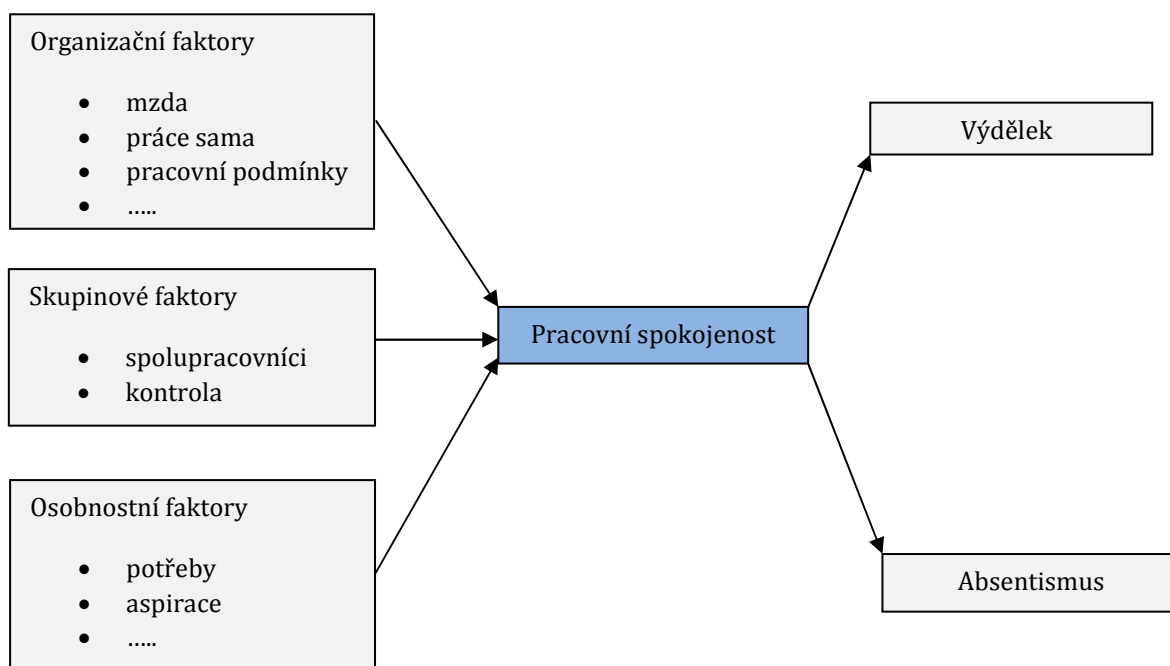
Pojem *spokojenost v práci* obsahuje také *spokojenost s prací*, jako s činností, kterou pracovník vykonává. „*Práce jako činnost se vyznačuje mnohými jednotlivými charakteristikami (monotónnost, její charakter, návaznost, směnnost apod.), které celkově utvářejí, respektive přispívají k celkové charakteristice práce, ale pouze z aspektu samotné vykonávané činnosti. Poté vystupují do popředí faktory ve vztahu k pracovní činnosti úlohami, operacemi a působností v konkrétních podmínkách. Myslí se tím právě spokojenost s vykonávanou činností, která sama o sobě vtiskuje pečeť utváření úrovně spokojenosti.*“ (Kollárik, Sollárová a kol., 2004, s. 197). Autoři poté upřesňují, že pojem **spokojenost** *obecně vyjadřuje jistou míru osobního vyrovnávání se, osobního štěstí a mnohdy i míru osobního prožívání vlastního zařazení se v užším sociálním rámci.* Běžně se však spokojenost spojuje jen s určitými psychickými stavy po dosažení určitých cílů a výsledkem je uspokojení potřeb a jednotlivce.

Nakonečný (2005) zmiňuje další autory, jejichž teorie přináší zajímavý náhled na toto téma. Jedná se o *D.Geberta a L. von Rosenstiela (1989)*, kteří poukazují na následující různá pojetí pracovní spokojenosti:

- pracovní spokojenost - orientovaná na potřeby (motivačně)
 - orientovaná na pobídky (situačně)
- jednotlivá pracovní spokojenost – celková pracovní spokojenost
- pracovní spokojenost jako v čase stabilní jev nebo přechodný stav
- orientace na minulost – orientace na budoucnost

Zajímavý a jednoduchý model pracovní spokojenosti představil *E.A.Locke (1976)*, který při jeho sestavení vycházel ze srovnávacích studií u více než třech tisíc publikací na toto téma. Podle Locka je „*pracovní spokojenost důsledkem určitých činitelů a současně příčinou absentismu, setrvávání nebo měnění zaměstnání (fluktuace) a výdělku.*“ (Nakonečný, 2005, s. 112).

Model pracovní spokojenosti a jeho kauzální vztahy je zobrazen v následujícím schématu:

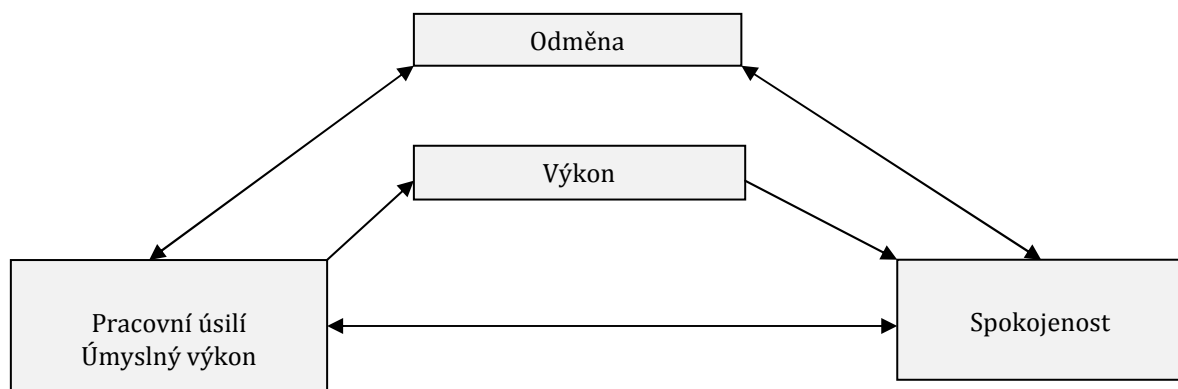


Obrázek č. 1.2.1.1. - Kauzální vztahy k fenoménu pracovní spokojenosti³

³ Zdroj: NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X., str. 112

E.A.Locke definuje také **uspokojení z práce** „jako příjemný nebo pozitivní emocionální stav, rezultující z ocenění vlastní práce nebo pracovních zkušeností“ (Nakonečný, 2005, s. 112). Rozlišuje **pracovní spokojenost** („job satisfaction“) a **pracovní zaujetí** („job involvement“) – tj. být prací zaujat, nebo zcela pohlčen (absorbován).

Pokud jsem v úvodu této kapitoly zmínila, že na téma pracovní spokojenosti lze nahlížet z různých úhlů pohledu, neměla bych opomenout zmínit tento jev ve spojení s **pracovním výkonem**. Jeden ze zajímavých modelů vypracovali *P.C.Smith a C.J.Cranny (1968)* a lze z něj odvodit, že pokud je pracovník odměněn a ve své práci je spokojen, může vést tato situace z jeho strany k většímu pracovnímu úsilí. Stejně tak pracovní výkon může vést k větším odměnám a k pracovní spokojenosti. Vztah záměrného pracovního úsilí a pracovní spokojenosti na jedné straně a záměrného pracovního úsilí a odměny za práci na straně druhé je oboustranně závislý.



Obrázek č. 1.2.1.2 - Vztah mezi pracovní spokojeností a pracovním výkonem (podle P.C.Smith, C.J.Cranny, 1968)⁴

Výčet zmíněných autorů naznačuje, že je na toto téma k dispozici řada zajímavých příspěvků. Do diskursu se zapojil i americký psycholog *Victor Vroom (1967)*, který přispěl následujícími zajímavými postřehy. Dospěl k závěru, že:

- a) *existuje souvislost mezi pracovní spokojeností a úrovní aspirace* (tj. osoby s nízkými aspiracemi mají nižší nároky na dosažení pracovní spokojenosti a osoby s vysokou úrovní aspirace mají nároky vysoké)
- b) *situace zvyšující pracovní spokojenost mohou navodit další zdroje pracovní spokojenosti* (např. povýšení pracovníka s sebou přináší řadu pozitivních aspektů vedoucích k dalším zdrojům pracovní spokojenosti – vyšší plat, více kompetencí, vlivu, kontaktů atd.)

⁴ Zdroj: NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X., str. 114

- c) *lze předpokládat různé funkční závislosti s pracovní spokojeností*
(např. vyšší míra spokojenosti s obsahem práce může navodit vyšší spokojenost se stylem řízení)

Selekci poznatků zařazených do teoretické části mé práce uzavírá Nakonečný (2005), který připomíná ve svém textu *G. Neubergera a M. Allerbeckovou (1978)* s konstatováním, že oba spatřují podstatu pracovní spokojenosti *v postojích k různým aspektům pracovní situace*, jež jsou často zcela sociálně-psychologické povahy. Mezi *podstatné činitele* postoje zaměstnance k práci (resp. jeho pracovní spokojenosti) patří: *kolegové, nadřízený, činnost, pracovní podmínky, organizace a její vedení, možnost vývoje, platové ohodnocení, pracovní doba, zajištěné pracovní místo*.

1.2.2. Charakteristika a znaky pracovní spokojenosti

Z výše uvedeného textu je evidentní, že pracovní spokojenost (ve smyslu spokojenosti v práci) je složitý, bohatě strukturovaný, individuálně rozličný a široce podmíněný jev utvářející ucelenou soustavu. Zjistili jsme, že někteří autoři chápou pracovní spokojenost jako velmi blízkou či dokonce identickou s postojem a vnímají pracovní spokojenost jako synonymum pro pracovní postoje. Například *Campbell* (Štikar, 2003 dle Organ, Bateman, 1991) vnímá *spokojenost a postoj* jako souhrn názorů, požiteků a tendencí k jednání. Je však nutné zdůraznit, že oba jevy se od sebe vzájemně liší – *spokojenost je více proměnlivá než silněji zakotvený postoj*.

Štikar et al. (2003) zmiňuje ve své publikaci Kollárika (1986), který analyzuje pracovní spokojenost jako *psychologický obsah* vztahující se k jedinci i jako *sociální jev*. Poukazuje na to, že pracovní činnost znamená pro jednotlivce hodnotu, prostřednictvím které uspokojuje své potřeby a určuje postavení pracovníka v organizaci i ve společnosti. Tyto skutečnosti se odrážejí v psychice člověka a výrazně ovlivňují jeho chování. Pauknerová a kol. (2006) doplňuje, že pracovník má tendence spojovat své subjektivní pocity spokojenosti nebo nespokojenosti např. s možností seberealizace a sebeuplatnění v zaměstnání, nebo s radostí z vykonávané práce. Na druhé straně může být spokojenost spojena s určitým sebeuspokojením a následnou pasivitou. Ze strany jednotlivce se jedná tedy o *projev konkrétního postoje*, který může být (na základě působících skutečností) jak pozitivní, tak negativní. Může jít o *dílčí postoj* k jednotlivým aspektům práce nebo *souhrnný postoj* pracovníka, na jehož kvalitě se některé z aspektů odrážejí více či méně. Soubor podnětů lze každopádně chápat také jako měřítko vyjadřující *specifickou hladinu pracovní spokojenosti*.

Kollárik (Štikar et al., 2003) uzavírá tím, že pracovní spokojenost jako **sociální jev** odráží složitý vztah pracovních týmů nebo zaměstnanců krůžným aspektům jejich působení v organizaci (např. ekonomickým, zdravotním či organizačním). V tomto kontextu nejde pouze o jev, jenž se váže na jednotlivce, ale je přítomný na úrovni skupin celé společnosti. Podle Kollárika (2004) by každá „zralá a prozíravá společnost“ měla vytvářet takové podmínky, které povedou k co nejvyšší spokojenosti, protože právě ta je ukazatelem její úspěšnosti.

Pracovní spokojenost/nespokojenost lze vnímat také jako **aktuální stav** vypovídající o úrovni spokojenosti s konkrétní pracovní situací nebo jako **situační reakci** na měnící se pracovní podmínky, případně jako **osobnostní dispozici**.

Při analýze pracovní spokojenosti se často vymezují její znaky. Kollárik (2004) rozlišuje **dva základní znaky** pracovní spokojenosti: **stálost** a **intenzitu**.

Stálost vyjadřuje vývoj spokojenosti, která se může vlivem různých proměnných (např. osobnost jedince a jeho vlastnosti, fyzikální prostředí a pracovní podmínky, charakter práce atd.) měnit nebo zůstává relativně stabilní. Z pohledu pracovníka je optimální, pokud spokojenost nevykazuje klesající tendence ani strnulost. Ideální stav pracovní spokojenosti je, pokud vyjadřuje a odráží pozitivní vztah jedince k novým a aktuálním podnětům, podmínkám a okolnostem nebo situacím, které s sebou pracovní proces přináší.

Se stálostí je velmi úzce spojena **intenzita** pracovní spokojenosti, jejíž rozpětí lze vyjádřit na škále od maximální spokojenosti po maximální nespokojenost. Pracovníci se tedy liší nejen tím, zda jsou či nejsou v práci spokojeni, ale také mírou prožitku dané spokojenosti – nespokojenosti.

1.2.3. Celková a dílčí pracovní spokojenost

Vzhledem k empirické části mé práce bych ráda zmínila další důležité rozlišení pracovní spokojenosti, které více rozvádí T. Kollárik (Kollárik, Sollárová a kol., 2004). Podle něj, je dalším podstatným aspektem analýzy pracovní spokojenosti diferenciaci „**celkové pracovní spokojenosti**“ a „**dílčí spokojenosti s jednotlivými faktory**“ vztahující se k pracovní situaci (např. mezilidské vztahy na pracovišti, kvalita pracovních podmínek aj.). Spokojenost v práci de facto odráží vztah pracovníka k jednotlivým aspektům pracoviště i k pracovišti jako celku. Oba pohledy (komplexní i dílčí) jsou navzájem v lineární, oboustranné závislosti – to znamená, že „*soubor dílčích, individuálně diferencovaných spokojeností/nespokojeností ovlivňuje spokojenost/nespokojenost celkovou a naopak*“ (Štikar et al., 2003, s. 112). Kollárik (2004) odkazuje na řadu empirických a výzkumných prací, ze kterých vyplývá, že lidé vykazující vysokou míru nespokojenosti mají tendence být

nespokojení s jednotlivými aspekty své práce. Lze se tedy domnívat (vzhledem k obousměrnému vztahu), že vysoká celková nespokojenost je výrazem i výsledkem zvýšené nespokojenosti s jednotlivými aspekty práce a pracoviště. Je zřejmé, že dílčí spokojenost a její vliv na komplexní spokojenost je u každého pracovníka určena tím, jaký význam a váhu má daný faktor pro jednotlivce. Z toho jasně vyplývá, že faktor s menší mírou významu a závažnosti také v menší míře ovlivní i pracovníkovu celkovou míru spokojenosti.

Otázce dílčí pracovní spokojenosti se věnuje také *E. A. Locke (1969)*, který vychází z předpokladu, že dílčí pracovní spokojenost (*facet job satisfaction*) je určována dvěma hlavními prvky: „*facet description*“ (tj. popis dílčího aspektu), který není zatížen emocionálním prožíváním a „*facet importance*“ (tj. pocíťovaný význam dílčího aspektu práce), který vyjadřuje subjektivní posouzení důležitosti. Dílčí aspekty práce (*job facets*) jsou individuálně odlišné složky práce, které se podílejí na osobním prožívání v práci (např. mzda, kolegové na pracovišti, možnost osobního a profesního rozvoje, samostatnost aj.).

„Dle E. A. Locka (1969) je **důležitost**, kterou jedinec přikládá dílčímu aspektu práce, faktorem, který ovlivňuje sílu vztahu mezi hodnotou aspektu, resp. aktuálně pocíťované úrovně, a spokojeností.“ Pospíšil (2007, s. 12 dle Lockeho in Rice, Gentile, McFarline, 1991) uvádí **konkrétní příklad**: „pocíťovaná možnost pracovního postupu (tj. konstatování úrovně) a faktická spokojenost s možností pracovního postupu (tj. emocionální zhodnocení) je ovlivňována i stupněm důležitosti pracovního postupu. Celková pracovní spokojenost je pak determinována jednoduše součtem dílčích spokojeností s jednotlivými aspekty práce.“

Schultz & Schultz (1986) zmiňují *E.A. Locka (1976)*, jenž vymezil **10 dílčích aspektů** (viz tabulka), o kterých se domníval, že přispívají k pracovní spokojenosti ve všech zaměstnáních.

Tabulka č. 1.2.3.1. - Aspekty pracovní spokojenosti⁵

Aspekty pracovní spokojenosti	
Zdroj	Účinek
Události nebo podmínky:	
<i>V rámci pracovní činnosti:</i>	
Výzva	Duševně podnětná práce, kterou je jedinec schopen úspěšně vykonávat, přináší uspokojení.
Fyzické požadavky	Vyčerpávající práce vyvolává pracovní nespokojenost.
Osobní zájmovost	Zajímavé zaměstnání vede u jedince ke spokojenosti.
Systém odměňování	Spravedlivé a informativní odměňování přináší spokojenost.
Fyzické pracovní podmínky	Spokojenost závisí na souladu mezi pracovními podmínkami a fyzickými potřebami jedince.
Dosažení cílů	Pracovní podmínky umožňující dosažení cílů vedou k pracovní spokojenosti.
Pracovník:	
Osobnost	Vysoká míra sebeúcty napomáhá k pracovní spokojenosti.
Nadřazení, spolupracovníci, podřízení	Jedinci budou spokojeni mezi kolegy, kteří jim napomohou dosáhnout stanovených cílů a vidí věci podobným způsobem.
Společnost a vedení	Jedinci budou spokojeni ve společnostech, jejichž politika a postupy jsou navrženy tak, aby zaměstnancům napomohly domoci se svých odměn.
Sociální výhody	Jedinci budou nespokojeni s inkompatibilními nebo nejednoznačnými rolmi, které jsou jim uloženy ze strany společnosti nebo jejího vedení.
	Pro většinu zaměstnanců nemají výhody výrazný vliv na pracovní spokojenost

Zajímavé a často využívané rozdělení pracovní spokojenosti na tyto dvě oblasti zmiňují v anglické publikaci i autoři Schultz & Schultz (1986). Poukazují na to, že dílčí aspekty práce, jako je například *flexibilita v plánování pracovní doby; pracovní nástroje a vybavení; pracovní oblast; spolupracovníci; podpora pracovní činnosti nebo příjemná vzájemná interakce s ostatními lidmi na pracovišti*, vysoce korelují s komplexní mírou spokojenosti v práci i mimo ni. Je zřejmé, že množství dílčích aspektů se bude lišit v rámci jednotlivých zaměstnání nebo druzích pracovní činnosti. Některé pracovní aspekty budou přirozeně pro některé zaměstnance důležitější než pro jiné; budou se vyskytovat pouze v určitých zaměstnáních, zatímco další aspekty budou pro všechna zaměstnání (či druhy pracovní činnosti) společné.

⁵ **Pozn.:** Tabulku jsem volně přeložila z anglického jazyka – zdroj: SCHULTZ, Duane P., SCHULTZ, Sydney Ellen, *Psychology and Industry Today, Fourth edition*, USA, New York, Macmillan Publishing Company, 1986. ISBN: 0-02-407b10-4, str. 309
Tabulka byla autorkami původně převzata z F.J. Landy, *Psychology of Work Behavior*. Copyright 1985, Dorsey Press

1.3. Teorie pracovní spokojenosti

Přestože v odborné literatuře existuje v tématu pracovní spokojenosti koncepční, pojmová a metodologická nejednotnost, lze tuto problematiku vyjádřit dvěma konkrétními teoretickými přístupy. V prvním případě se jedná o teorie, které preferují **jednodimenzionální** pohled na spokojenost a vycházejí do značné míry z teorií motivace (např. *Maslow, Vroom, Stogdill*). Druhý přístup zahrnuje teorie opírající se o **dvoudimenzionální** charakter spokojenosti (např. *Herzberg, Mausner, Snyderman*). V této kapitole se podrobněji zaměřím na Maslowovu a Herzbergovu teorii.

1.3.1. Jednofaktorová teorie

Autoři jednofaktorových teorií chápou pracovní spokojenost a nespokojenost jako krajní stavy jedné dimenze. „*Míra spokojenosti/nespokojenosti se může kontinuálně pohybovat od úplné spokojenosti po úplnou nespokojenost*“ (Štikar et al., 2003, s. 114). Jinými slovy, dostatek spokojenosti vyplývá z nedostatku nespokojenosti a opačně. Tento vztah je možno vyjádřit následujícím způsobem:

Spokojenost ————— **Nespokojenost**

Obrázek č. 1.3.1.1. – Míra spokojenosti/nespokojenosti dle jednofaktorové teorie⁶

Tato teorie předpokládá přímo úměrný vztah dvou veličin: vytvářením příznivějších pracovních podmínek se bude zvyšovat spokojenost (Kollárik, 1986).

Růžička (1994) uvádí, že **pozitivní konec škály** (lze označit hodnotou + 1) značí, že se jedinec se svou prací a pracovním zařazením identifikuje a práce je pro něj jedním z hlavních zdrojů motivace a životního uspokojení. Takový člověk vnímá svou práci jako smysl svého života a často ji používá jako záštitu, která jej chrání před neuspokojivou situací v dalších oblastech života. Jakýkoliv nepříznivý zásah narušující práci nebo pracovní zařazení (např. nemoc, změna pracovní schopnosti, odchod do důchodu aj.) snáší pracovník velmi těžce a má pro něj vážné následky. **Negativní konec škály** (lze označit hodnotou - 1) značí zásadní rozpor mezi osobním zaměřením pracovníka a společenskou funkcí pracovního zařazení. Tento rozpor může být následkem chyby v profesionální orientaci a volbě pracovního

⁶ Zdroj: ŠTIKAR, Jiří, et.al. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5, str. 114

zařazení, v jiných případech může vycházet z neuspokojivého výchovného utváření pracovníka. Výkon práce je v tomto případě zdrojem pracovní nespokojenosti. Pracovník hledá různé způsoby, jak se pracovní činnosti vyhnout – např. fluktuuje, obchází své pracovní zařazení nebo se snaží ulehčit si práci všemi možnými způsoby. Přirozeně je na pracovníky tohoto typu vytvářen silný tlak ze strany společnosti a podléhají různým sankcím.

Růžička (1994) dále píše, že mezi naznačenými krajními hodnotami je celá řada *mezistupňů* vyjadřující přechod od pozitivní k negativní pracovní spokojenosti. *Krajní hodnoty* spokojenosti a nespokojenosti bývají u pracovníka projevem jisté osobní nekompromisnosti. Příkladem úplné identifikace s prací může být podle Růžičky třeba fanatický výzkumník experimentující sám na sobě; v opačném případě se může jednat o psychopaticky narušeného recidivistu, který a priori odmítá jakékoliv společenské pracovní zařazení.

1.3.1.1. Hierarchická teorie potřeb A. H. Maslowa

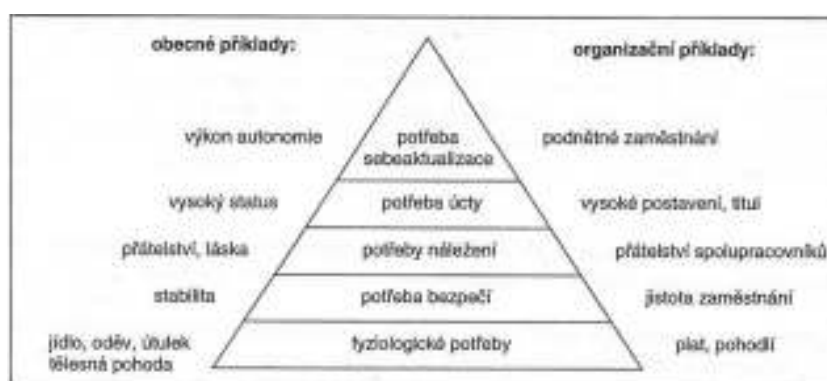
„Neuspokojená potřeba vytváří napětí a stav nerovnováhy. K opětovnému nastolení rovnováhy je třeba rozpoznat cíl, který uspokojí tuto potřebu, a zvolit způsob chování, který povede k dosažení uvedeného cíle. Každé chování je tak motivováno neuspokojenými potřebami.“(Armstrong, 2007, s. 223)

Toto přesvědčení je základem teorie potřeb, kterou původně vytvořil *A.H. Maslow* (1954) a která se stala jednou z nejznámějších a nejcitovanějších teorií motivace. Podle Maslowa lze základní lidské potřeby seřadit do **pěti hlavních skupin**: *fyziologické potřeby, potřeby jistoty a bezpečí, sociální potřeby, potřeby uznání a ocenění, potřeby seberealizace (sebenaplnění)*. Těchto pět kategorií potřeb uspořádal Maslow hierarchicky podle úrovně jejich naléhavosti a znázornil je pomocí pyramidy. Základnu tvoří fyziologické potřeby, její vrchol obsazují pak potřeby „nejvyšší“, které můžeme souhrnně označit jako potřeby „seberealizace“. Výše postavené potřeby se projevují a mohou být uspokojeny v okamžiku, kdy byly naplněny potřeby nižší úrovně.

Také Kohoutek a Štěpaník (1999) přispívají do debaty na toto téma a aplikují Maslowovu hierarchii na pracovní prostředí. Uvažovat můžeme následovně: základní *fyziologické potřeby* jsou uspokojeny hmotnou odměnou (platem). Frustrace těchto potřeb není v naší společnosti úplně typická, ale je naopak závažným problémem v rozvojových zemích. Druhá základní potřeba (*potřeba jistoty a bezpečí*) může být v pracovním prostředí vnímána jako potřeba *jistoty zaměstnání*, která je ohrožena především v době recese. Pracovní pozice i místo se stávají v tomto období nejisté a často se nelze spolehnout ani na společenskou podporu či odpovídající důchodové zabezpečení. Řada pracovníků může tedy dávat přednost nižšímu platovému ohodnocení při vědomí stability svého pracovního místa.

Kohoutek a Štěpaník (1999) dále zmiňují, že mnozí zaměstnanci si oprávněně stěžují na špatné mezilidské vztahy na pracovišti nebo nedostatečné ocenění zásluh a uznání. Lidé často odchází do důchodu s pocitem, že by si společnost, pro niž léta pracovali, vážila jejich přínosu a dala jim to nějakým způsobem najevo. Nastupuje frustrace *potřeb akceptace a uznání zásluh*, která je pro naši společnost spíše typická. Potřeba akceptace je v pracovním prostředí spojena s pozitivním přijetím ze strany kolegů a vedení – tj. s celkovým sociálním klimatem na pracovišti. Potřeba uznání zásluh může být uspokojena oceněním odborných či osobnostních kvalit, povýšením nebo vytvořením podmínek pro kariérní růst. Pokud jde o potřeby seberealizace. Autoři zdůrazňují, že „*ne každý pracovník hledá osobní seberealizaci primárně v zaměstnání a zdaleka ne každý je zaměstnán v takové pracovní pozici, která prostor k seberealizaci nabízí*“ (Kohoutek, Štěpaník, 1999, s. 112). Pracovníci v řídicích funkcích by však měli usilovat o to, aby měl každý z podřízených alespoň určitý prostor k možnosti seberealizace.

Obrázek č. 1.3.1.1.1. – Sestava Maslowovy hierarchie potřeb⁷



Juklíková (2007, s. 26) ve své diplomové práci akcentuje, že ve spojení s problematikou pracovní spokojenosti lze Maslowovu teorii potřeb vysvětlit následovně: „*lidé budou v práci tím spokojenější, čím více budou uspokojovány jejich přirozené potřeby vztahující se k pracovnímu prostředí, přitom je ale třeba brát v potaz základní princip této teorie, jímž je hierarchičnost.*“

Maslowova teorie potřeb je jednou ze základních teorií jednodimenzionálního pohledu na problematiku pracovní spokojenosti a má v kruzích laické i odborné veřejnosti stále své místo i vliv. Jako každá teorie, ani ta Maslowova se nevyhnula kritickému zhodnocení – autorovi je podle Armstronga (1999, s. 224) vytýkána především jistá „*nepružnost a nekompromisnost – různí lidé mohou mít různé priority a je těžké akceptovat to, že lidské potřeby se vyvíjejí důsledně hierarchicky.*“ Maslow tuto kritiku přijímá a sám do jisté míry pochybuje „*o platnosti nějaké přísně uspořádané hierarchie*“ (Armstrong, 1999, s. 224).

⁷ Zdroj: NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X., str. 130

1.3.2. Dvoufaktorová teorie

Autoři dvoufaktorových teorií, jejichž základem je dvojdimenzionální pohled na pracovní spokojenost, vychází z předpokladu, že spokojenost a nespokojenost jsou dva odlišné jevy, které jsou ovlivňovány různými skupinami faktorů. Autoři určili dvě skupiny faktorů:

- a) **motivační faktory** (*samotná práce, úspěch, uznání, zodpovědnost, růst a povýšení*) – se dotýkají obsahu práce a jejich existence ovlivňuje spokojenost. Lze je označit jako „vnitřní faktory“.
- b) **hygienické faktory** (*mezilidské vztahy, dozor, pracovní podmínky, plat a bezpečí, firemní politika*) – se vztahují k vnějším podmínkám práce a jejich nepříznivý souběh vyvolává nespokojenost. Lze je označit jako „vnější faktory“.

1.3.2.1. Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní spokojenosti

Bedrnová (1998, s. 249) podotýká, že Herzbergova teorie je nazývána také jako motivačně hygienická teorie a je založena na předpokladu, že „člověk má dvě skupiny protikladných potřeb: svým charakterem subhumánní, živočišná potřeba vyhnout se bolesti, a naproti tomu typicky a výhradně lidská, kulturní potřeba psychického růstu (Herzberg, 1971).“

Teorie vychází z metody „kritických událostí“ a rozlišuje dva aspekty problému:

- a) **Ne spokojenost** \longleftrightarrow **Spokojenost s prací**
(tzv. motivátory)

Tabulka č. 1.3.2.1.1. – Motivátory dvoufaktorové teorie ⁸

Motivátory	
Pozitivní účinek: spokojenost	Negativní účinek: nespokojenost
Úspěšný výkon	Neúspěšný výkon
Vyslovené uznání	Nedostatek uznání
Zajímavá práce	Nudná práce
Odpovědnost	Žádná odpovědnost
Možnost postupu	Překážky v postupu
Možnost sebereflexe	Nedostatek možností seberealizace

⁸ Zdroj: převzato z NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X., str. 118

Bedrnová (1998) navazuje tím, že podle Herzberga (1971) jsou **motivátory** u pracovníka spojeny s jeho seberealizací a růstem. Mají-li faktory v této skupině nepříznivou povahu, způsobují, „že pracovník není spokojen a není ani přiměřeně motivován k práci. V opačném případě se dostavuje pracovní spokojenost a příznivá pracovní motivace.“

b) **Ne nespokojenost** \longleftrightarrow **Nespokojenost s prací**
(tzv. frustrátory)

Tabulka č. 1.3.2.1.2. – Frustrátory dvoufaktorové teorie⁹

Frustrátory	
Pozitivní účinek: ne-nespokojenost	Negativní účinek: nespokojenost
Špatný plat	Dobré pracovní podmínky
Dobry plat	Nejistota pracovního místa
Jistota pracovního místa	Špatné pracovní podmínky
Vysoký status	Nízký status
Dobrá podniková a personální politika	Špatná podniková a personální politika

Autorka dále píše, že u **frustrátorů** jde podle Herzberga o vyhnutí se nepříjemnostem a pokud jsou tyto faktory „v nepříznivém stavu či kvalitě, vyvolávají v pracovnících pracovní nespokojenost a na motivaci pracovního jednání působí negativně. Mají-li tytéž skutečnosti podobu příznivou, vedou pouze k pracovní spokojenosti. Na motivaci k práci však výraznější vliv nemají.“

Herzbergovu teorii pracovní spokojenosti lze zakončit myšlenkou Nakonečného (2005), který poznamenává, že uvedený příměr motivátorů a frustrátorů je zdařilý, nicméně celé toto autorovo pojetí je sporné. Herzbergova teorie byla kriticky zhodnocena s argumentem, že neodpovídá zjištěným faktům.

1.3.3. Konfrontace jednofaktorové a dvoufaktorové teorie

Pauknerová a kolektiv (2006, s. 177) uvádí, že Herzbergova „teorie nerespektuje individuální charakter motivační struktury konkrétních pracovníků“, v jejímž rámci mohou být skutečnosti podněcující nespokojenost i spokojenost a současně motivaci u každého jedince jasně odlišné.

Autoři demonstrují toto tvrzení na příkladu mzdy (platu), kterou Herzberg přiřadil ke skupině hygienických faktorů. Je-li pracovník v oblasti materiální potřeb spokojen, je dost

⁹ Zdroj: převzato z NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X., str. 118

možné, že příslib zvýšení příjmu jej nebude dostatečně stimulovat a neovlivní jeho motivovanost. V opačném případě lze očekávat, že slíbené (vyšším výkonem podmíněné) zvýšení příjmu vyvolá u pracovníka vyšší míru spokojenosti i pracovní motivace. Nelze ovšem zapomínat na další okolnosti, které mohou do takové situace vstoupit.

Hlavní význam Herzbergovy teorie je zjištění, že pracovní spokojenost úzce souvisí s pracovní motivací (byť nepřímým způsobem). Pauknerová a kol. (2006, s. 178) píše, že „nepřítomnost dlouhodobé pracovní nespokojenosti je nezbytnou podmínkou žádoucí pracovní motivace. Pracovní spokojenost však neznamena automaticky motivovanost pracovníka.“ Tabulka uvedená níže nabízí přehledné srovnání obou teorií.

1.4. Pracovní spokojenost a pracovní chování

Vztahu pracovní spokojenosti s dalšími jevy, např. s **absentérstvím, fluktuací a produktivitou**, se věnují různí autoři (Štikar et al. 2003; Pauknerová, 2006, Schultz&Schultz, 1994; Luthans 1992). Štikar a kolegové (2003) píší, že by bylo logické očekávat přímo-úměrný vztah mezi vysokou pracovní spokojeností a pozitivním pracovním chováním, jehož důsledkem je vysoká produktivita, nízké absentérství a nízká fluktuace (str. 117). Závěry některých studií však tento vztah (i v opačném smyslu) nepotvrzují (Schultz&Schultz, 1994). Autoři se shodují na tom, že vztah mezi pracovní spokojeností a pracovním chováním je komplikovaný a vstupuje do něj řada proměnných.

Nejsilnější závislost byla dosud prokázána mezi **spokojeností v práci a absentérstvím** (Štikar et al. 2003). Pracovník, který se úmyslně vyhýbá přítomnosti na pracovišti, bude pravděpodobně vykazovat nízkou adaptaci na práci i nezájem o své zaměstnání. Absence může zaměstnavateli napovědět o nesplnění očekávání i míře nespokojenosti svých zaměstnanců. Tento vztah lze chápat i v opačném směru. „*Vyšší pracovní spokojenost je tedy předpokladem pro nižší absentérství pracovníků. Opakující se absentérství je signálem potenciální fluktuace*“ (Štikar et al. 2003, str. 118).

Pokud je pracovník ve svém zaměstnání spokojený, má silný důvod v organizaci setrvat. V opačném případě ztrácí zájem o svou práci a ze společnosti odchází. Příčiny **fluktuace** jsou jevem kumulativním a individuálně odlišným. Důvody odchodu ze zaměstnání nebo akceptování jiné pracovní nabídky mohou být osobnostního charakteru (např. pracovník se neztotožní se společností) nebo situační povahy (např. situace na trhu práce). Vztah pracovní spokojenosti a **produktivity** je také složitý a značně proměnlivý. Luthans (1992) vyhodnotil srovnávací metaanalýzy výzkumů zabývajících se tímto vztahem a zjistil průměrnou korelaci 0,17 (tj. nevýrazný vztah). „*Spokojený pracovník tedy nemusí být nezbytně vysoce výkonný*“ (Štikar et al., 2003, s. 118).

Tyto tři výše zmíněné jevy pracovního chování spojené s pracovní spokojeností ještě doplňují o tzv. **kontraproduktivní chování** (dle Schultz&Schultz, 1994), jež může narušovat zájmy a cíle dané společnosti. Mezi takové chování řadí autorky např. slovní a fyzické záškodnictví (sabotáž), nekvalitně odvedenou práci nebo krádeže na pracovišti.

1.5. Faktory pracovní spokojenosti

Z již dříve uvedeného vyplývá, že pracovní spokojenost je ovlivňována značným počtem faktorů, které přispívají k celkové úrovni spokojenosti. Štikar et al. (2003) poznamenává, že význam jednotlivých faktorů i pořadí jejich důležitosti je proměnlivé a závisí na různých okolnostech, které jsou dány:

- specifiky práce v určitých oblastech společenské praxe
(např. odlišnosti v různých oborech)
- specifiky jednotlivých profesí a prostředí, v němž jsou vykonávány
(např. chemik ve výzkumu)
- specifiky individuálními v závislosti na osobních preferencích
(např. větší důraz na mezilidské vztahy než na faktor platového ohodnocení)

Faktory pracovní spokojenosti můžeme tradičně rozdělit do dvou základních skupin, které si v následujícím textu podrobněji přiblížíme. Podle Štikara, et al. (2003) se jedná o: **vnější faktory** (na pracovníkovi nezávislé) a **osobnostní (vnitřní) faktory** (vycházející z osobnosti a vlastností každého pracovníka).

1.5.1. Vnější faktory pracovní spokojenosti

Podle Pauknerové (2006, s. 183) patří mezi vnější faktory pracovní spokojenosti:

- obsah a charakter práce,
- mzdové ohodnocení,
- pracovní perspektivy,
- vedoucí pracovník,
- spolupracovníci,
- organizace práce,
- fyzické podmínky práce,
- úroveň péče o zaměstnance.

Obsahu a charakteru vykonávané pracovní činnosti je v souvislosti s pracovní spokojeností věnován značný význam. Pauknerová (2003) píše, že tento faktor úzce souvisí např. s profesí, které se pracovník věnuje – vyšší míru spokojenosti přirozeně vykazují lidé, kteří zastávají tvůrčí či vedoucí, manažerské pozice a jejichž zaměstnání jim nabízí široký prostor pro uplatnění jejich kreativity i profesní seberealizaci a osobní prosazení. Logicky méně spokojeni s tímto aspektem jsou ti, jejichž práce není příliš atraktivní, rozmanitá nebo autonomní. Jedná se především o zaměstnání s velkou mírou monotónnosti pracovní činnosti nebo těžké profese v nepříznivých pracovních podmínkách (např. práce v těžebním průmyslu). Také Kollárik (1986), kterého cituje Štikar et al. (2003, s. 116) navazuje na tuto myšlenku tvrzením, že spokojenost v práci ovlivňují *tři zásadní okolnosti*. Jedná se především o **vyšší kvalifikaci**, kterou povolání vyžaduje a která s sebou nese zajímavější pracovní náplň, vyšší prestiž i možnost seberealizace; **řídící funkci s různými výhodami** takového postavení (autonomie, pravomoci, možnost podílet se na rozhodování atd.); a zařazení **na organizačně výše postavené pracoviště** (např. bankovní centrála).

Mzdové ohodnocení je dalším velmi důležitým faktorem, který ovlivňuje pracovní spokojenost (především v té negativní rovině) a má silný motivační vliv (Pauknerová, 2006; Štikar et al., 2003; Kollárik 1986 a další). Štikar et al. (2003) uvádí, že existuje určitý okruh pracovníků, pro které je tento aspekt dominantní a vysoce důležitý (např. dělnické profese). Vzápětí však autor dodává, že tomu tak nemusí být u všech a za jakýchkoliv okolností. Vysoký plat nebo jeho navýšení není z dlouhodobého hlediska motivační. Pracovník tento fakt velmi rychle akceptuje jako standard spojený s jeho profesí nebo funkcí a zaměří se na jiné faktory. To, zda je pracovník spokojen či nespokojen s platem se projeví především v okamžiku, kdy: „srovnává svůj plat s platy ostatních zaměstnanců z hlediska vynaloženého úsilí a pracovních výsledků; chápe finanční ocenění jako reflexi přínosu pro organizaci vyjádřenou jeho nadřazenými; vnímá finanční ohodnocení z hlediska významu, prestiže a společenského ocenění své profese (Štikar et al. 2003, s. 115). K otázce platového ohodnocení píše také Pauknerová, že pracovníci mohou být s platem nespokojeni i v situaci, kde jejich pracovní výkon je nižší a plat dosti vysoký. „Vztahy mezi vykonávanou prací a odměnou za práci nemají v našich podmínkách vždy podobu přímé úměrnosti“ (Pauknerová, 2006, s. 183).

Pracovní perspektivy – např. možnost pracovního postupu má podle Štikara a jeho kolegů (2003) různorodý vliv na pracovní spokojenost. Jiné uspokojení s sebou přináší např. povýšení pracovníka na základě principu seniority než postup z důvodu dobrého výkonu a plnění stanovených cílů. Například povýšení se zvýšením platu v řádech několika stovek korun nemusí přinést takovou míru uspokojení jako povýšení spojené s platem určeným výhodnou manažerskou smlouvou. Autoři doplňují, že z výzkumů vyplývá, že většina

pracovníků na řídicích postech upřednostnila zvýšení společenského statusu před navýšením finančního ohodnocení.

Způsob vedení pracovní skupiny je dalším aspektem, který je úzce provázán s pracovní spokojeností. Tento faktor závisí nejen na stylu řízení ze strany vedoucích pracovníků, ale také na samotné osobnosti manažera. Pauknerová (2006) píše, že není dobré, pokud vedoucí pracovník uplatňuje autokratický způsob jednání, je nerozhodný, hrubý, nedůsledný nebo nespravedlivý ke svým podřízeným. Naopak pozitivně může manažer ovlivnit pracovní spokojenost jednotlivců i skupin svým spravedlivým jednáním, náročností, rozhodností a sociální citlivostí.

Spolupracovníci zaujímají důležité místo mezi faktory podílejícími se na pracovní spokojenosti. Sociální prostředí je velmi různorodé a bohaté, plné formálních i neformálních vazeb a kooperace, které může (ale také nemusí) vytvářet příznivé „zázemí“ pro zaměstnance (Štikar et al., 2003). Z výzkumů CVVM (rok 2005) vyplývá, že lidé jsou obecně se vztahy na pracovišti spokojeni. Štikar a kolegové (2003) zdůrazňují, že dílčí spokojenost s tímto aspektem silně ovlivňuje celkovou pracovní spokojenost. Nespokojenost v tomto směru lze jen těžko kompenzovat jiným faktorem.

Organizace práce bývá často zdrojem pracovní nespokojenosti, protože pracovníci nemají často možnost do této sféry zasahovat a organizaci své práce měnit.

Fyzikální podmínky práce vyvolávají nespokojenost v okamžiku, kdy jsou nepříznivé a podepisují se na vytváření nepohody na pracovišti. Patří sem hluk, osvětlení, barevné řešení pracoviště, vibrace a mikroklima (teplota a vlhkost vzduchu, prašnost, proudění vzduchu aj.) (Štikar et al., 2003).

Péče o zaměstnance představuje aspekt, který je ze strany zaměstnanců hodnocen alternativně dobře či špatně. Pauknerová (2006) se odkazuje na provedená výzkumná šetření CVVM z roku 2005, z nichž vyplývá, že asi polovina respondentů je spokojena s úrovní péče o zaměstnance v podniku, v němž pracují. Mezi benefity, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje, můžeme zařadit možnost *závodního stravování, stravenky, příspěvky na různá přípojištění, zdravotní péči, příspěvky na sport, kulturu a jiné způsoby rekreačního vyžití*. Autorka píše, že jde o „citlivé měřítko vztahu člověka k práci a pracovnímu zařazení“ (s. 185), do něhož se promítají celospolečenské vlivy ve své příznivé i nepříznivé podobě. Dále autorka hodnotí míru vykazované spokojenosti a nespokojenosti a tvrdí, že obě krajní možnosti (nadměrná spokojenosti i nespokojenost), stejně tak jako neutrální vztah k práci, nejsou dobré. Podle Pauknerové je v tomto aspektu optimální spíše mírná spokojenost (v některých případech zdravá nespokojenost).

1.5.2. Vnitřní (osobnostní) faktory pracovní spokojenosti

Další významnou skupinou faktorů ovlivňující pracovní spokojenost jsou tzv. vnitřní *osobnostní faktory*. Štikar et al., (2003) připomíná jejich výčet:

- Věk
- Pohlaví
- Vzdělání
- Rodinný stav
- Pracovní zkušenost
- Profesionální úroveň
- Intelekt a soubor schopností

Skupinou těchto aspektů se zabývají také autoři Schultz&Schultz (1994), které píše, že ačkoliv přirozeně nemohou být tyto faktory ovlivněny ze strany společnosti, mohou být využity jako predikce relativní míry pracovní spokojenosti, která se dá v pracovní skupině očekávat.

Nebudu v tuto chvíli podrobněji v textu rozvádět všechny výše uvedené faktory - pro více informací odkazuji na anglickou publikaci výše zmíněných autorů, případně na práci Kollárika (1986) nebo Ramba (1988) (dle Štikar et al., 2003). Krátce bych se ráda zmínila pouze o dvou aspektech a to **věku a vzdělání**. Vzhledem k tematickému zaměření empirické části mé bakalářské práce se na vztah vzdělání a pracovní spokojenosti zaměřím podrobněji v následujících kapitolách.

Pokud jde o **věk**, Schultz&Schultz (1994) uvádí, že mladší pracovníci mají tendenci být nespokojeni a teprve s věkem jejich pracovní spokojenost vzrůstá. Autoři citují v textu Bourneho (1982) a Rhodese (1983) a odkazují na výzkum, který prokázal tento vztah v rámci dělnických a administrativních profesí. Šetření ukázalo, že růst pracovní spokojenosti ve vztahu k věku respondentů je prokazatelný pouze do 60. roku věku (poté průkaznost klesá). Podle autorů může vysoká míra pracovní nespokojenosti mezi mladými zaměstnanci patrně odrážet vysoká očekávání, která mají (ve srovnání s předchozí generací) ve vztahu ke své práci. Jedná se především o možnost seberealizace, pracovní výzvy, možnost sebeprosazení a samostatného rozhodování. Předchozí generace (ovlivněna hospodářskou krizí ve 30. letech) upřednostňovala spíše platové ohodnocení, jistotu zaměstnání nebo možnost postupu. Tyto vnější cíle jsou (oproti těm vnitřním spojených s osobním naplněním) snadněji dosažitelné. Z tohoto důvodu jsou mladí zaměstnanci v počátcích své profesní kariéry nespokojeni,

protože nenachází výzvy a dostatečnou míru zodpovědnosti (Janson&Martin, 1982 citováno v Schultz&Schultz 1994).

1.6. Vzdělání

Ještě před tím, než se dostaneme ke vztahu pracovní spokojenosti a vzdělání, nastíníme si v této kapitole význam vzdělání obecně. Zamyslíme se nad tím, jaký přínos má vzdělání nejen pro jednotlivce, ale i pro podnik a celou společnost. V další části kapitoly si přiblížíme stručně vzdělanostní strukturu České republiky na základě výsledků „*Výběrového šetření pracovních sil*“, které poskytuje Český statistický úřad (dále jen ČSÚ). V závěru kapitoly nastíníme, jakou úroveň vzdělání vyžadují jednotlivé třídy zaměstnání podle klasifikace KZAM.

Informace, které v této části uvádím, poslouží jako podklad a inspirace pro odvození teoretického podložení hypotéz stanovených v empirické části mé práce.

1.6.1. Vzdělání jako součást lidského kapitálu a jeho význam

Podle Kuchaře (2007) je vzdělání základním stavebním prvkem lidského kapitálu a náklady spojené s jeho získáním jsou považovány za investice do budoucnosti jednotlivce. Lidský kapitál je ekonomickým termínem pro označení znalostí a schopností pracovníka. Brožová (2003, s. 33) upřesňuje, že lidský kapitál získává člověk „*v procesu učení se, který zahrnuje nabývání znalostí a rozvíjení schopností vzděláváním na všech stupních škol, dále poznatky a zkušenosti získané dalším školením a praxí při práci i v ostatním životě /např. cestováním/.*“ Na utváření lidského kapitálu se podle autorky dále podílí i přirozené nadání, talent, vytrvalost, ctizádostivost nebo schopnost komunikace. Dotváří jej i způsob chování, oblékání nebo atraktivita jeho nositele.

V tuto chvíli víme, že vzdělání je součástí lidského kapitálu a jeho vliv můžeme rozpoznat na třech základních úrovních. **První úroveň je spojena s jednotlivcem** a podle Kuchaře (2007) můžeme obecně říci, že lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání jsou ve *větší míře ekonomicky aktivní; vykazují nižší míru rizika nezaměstnanosti a obvykle dosahují vyšších příjmů než lidé, jejichž vzdělání dosahuje nižšího stupně.* Toto tvrzení lze podle autora doložit na základně mnoha národních i mezinárodních statistik. Podle Kuchaře (2007) se lidé s vyšším vzděláním dožívají průměrně vyššího věku, protože se věnují spíše duševně než fyzicky náročnější práci. Vzdělání se pozitivně odráží na celkovém životním stylu – s jeho růstem roste variabilita aktivit volného času, kterou může jedinec využít ke svému dalšímu

rozvoji. Otázce vlivu vzdělání na jednotlivce se věnuje i Dagmar Brožová (2003). Autorka mimo jiné zdůrazňuje, že získání vzdělání je spojeno s náklady (*především s náklady obětovaných příležitostí*), nicméně ty se mají (či by se měly) jedinci v budoucnu kompenzovat. Studijní proces je tedy spojen i s budoucími výnosy. Jde hlavně o **tzv. soukromé výnosy** – tj. budoucí zvýšení výdělku na základě nabídky kvalifikovanějšího zaměstnání; tj. lepší pracovní místo s vyšším příjmem. *Čím vyšší jsou investice do lidského kapitálu, tím vyšší může být jejich zhodnocení a tím vyšší přínos může jedinec v budoucnu na trhu práce očekávat.* Sociologové se domnívají, že se přínos jednoho roku školy ke mzdě zvýší na 11 % (Brožová, 2003). Zmínit bychom měli podle autorky také **tzv. nepeněžní zisky** spojené s lepším pracovním místem – tj. *vyšší společenská prestiž* budoucí práce, *nové společenské a pracovní prostředí* a s tím spojené *sociální vazby*. Brožová v textu uvádí další zajímavou úvahu, kterou lze interpretovat tak, že čím je člověk vzdělanější a disponuje kvalitnějšími schopnostmi, znalostmi a dovednostmi, tím se na trhu práce stává samostatnější a nezávislý na konkrétním pracovním místě a profesi. Z toho vyplývá, že zaměstnanec může změnit své pracovní zařazení a nemusí se tolik obávat nejistoty při ztrátě zaměstnání. Starou jistotu práce tak nahradí jistota potenciálně akceptovatelné nabídky další pracovní příležitosti. Můžeme říct, že pracovník má tak díky vyššímu lidskému kapitálu lepší adaptabilitu a mobilitu na trhu práce.

Druhá úroveň vlivu vzdělání, o které píše Kuchař (2007) je úroveň **podniku**. Nejen, že vyšší vzdělání znamená vyšší přínosy pro jeho nositele, ale také pro zaměstnavatele. Brožová (2003) zmiňuje, že již samotný vysokoškolský diplom může sám o sobě zaměstnavateli mnohé naznačit. Může být signálem vyšších schopností, protože diplom získají zpravidla lidé schopní. Úspěšné zakončení vysoké školy může vypovídat nejen o úrovni znalostí a vědomostí, ale také o schopnosti myšlení, komunikace, adaptabilitě, ochotě učit se, o spolehlivosti a motivaci. Brožová píše, že všechny tyto schopnosti musí absolventi v průběhu studia prokázat a dá se očekávat, že je přenesou i do pracovního procesu.

Kuchař (2007) přispívá dalšími názory a poznamenává, že vyšší vzdělání umožňuje zastávat složitější práci, čímž se pracovníkům na trhu práce otevírají dveře pro lepší profesní dráhu a její stabilitu. Vyšší vzdělání podle autora pozitivně ovlivní zaměstnavatele, protože mu zajistí růst produktivity práce kvalifikačně náročnější a tudíž i na trhu dražší produkci. Podnik může také snižovat náklady tím, že zaměstná menší podíl více kvalifikovaných pracovních sil při investicích do výrobních prostředků. Podle Kuchaře (2007) je nutné, aby zaměstnavatel nejen přijímal profit, který mu vyšší vzdělání jeho zaměstnanců poskytuje, ale také poskytoval zaměstnancům možnosti dále se rozvíjet a tak se na vzdělávání podílet. Na druhé straně bychom se mohli přiklonit k Dagmar Brožové (2003) s úvahou, že by zaměstnavatelé neměli diferencovat pracovníky na méně a více schopné podle vzdělání, ale zkusit např. testy schopností nebo zkušební dobu k prokázání způsobilosti. I tak ovšem

převládá trend výběru pracovníků na základě vysokoškolských diplomů, z čehož můžeme soudit, že absolvování vysokoškolského studia samo o sobě zvyšuje produktivitu pracovníka.

Třetí rovinou je celospolečenský rozměr. Tady můžeme stručně uvést, že jde především o úzký a pozitivní vztah mezi úrovní vzdělání a dynamikou hospodářského růstu společnosti (Kuchař, 2007). Podle Švejnara a Münicha, které zmiňuje Kuchař (2007), každý jeden další rok průměrného vzdělání zvyšuje produktivitu zaměstnance o 5 – 15 %. Kvalifikovanější pracovníci jsou schopni rychleji se přizpůsobit, osvojit si nové poznatky a vzhledem k vyšším příjmům, jenž s sebou vyšší vzdělání přináší, mají vyšší spotřebu a více investují, čímž stimulují hospodářský růst. Z tohoto důvodu Kuchař (2007) apeluje, že je nutné, aby společnost maximalizovala investice do lidského kapitálu.

Závěrem můžeme stručně uvést výhody vysokoškolského vzdělání na trhu práce. Jde hlavně o *zaměstnatelnost* (tedy schopnost získat si a udržet si práci); *kvalifikovanost* práce (možnost získání zajímavé a dobře ohodnocené práce) a *mzda* (předpokládaným důsledkem lepší zaměstnatelnosti vysokoškoláků a vyšších kvalifikačních nároků jejich práce je i vyšší odměna za práci).

1.6.2. Současná vzdělanostní struktura ČR

Pro lepší představu současného vzdělávacího systému České republiky uvádím v příloze své bakalářské práce přehledné schéma vzdělávacího systému ČR. Schéma je dostupné na internetovém portálu *Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*¹⁰ a poslouží také pro orientaci rozdělení respondentů v mém výzkumu. Myslím, že není nutné v tuto chvíli podrobněji rozepisovat jednotlivé kategorie vzdělávání v ČR. Pro lepší představu o aktuální situaci vzdělání obyvatel v ČR uvádím přehlednou tabulku¹¹, kterou jsem převzala z ČSÚ (*jedná se o výsledky výzkumu „Výběrové šetření pracovních sil“*) a upravila pro potřeby své práce. Tabulka zobrazuje údaje o struktuře vzdělání v ČR od roku 2000 do roku 2008. U vysokoškolského stupně vzdělání je evidentní konstantní nárůst od roku 2000 a to z 8,6 % na 11,7 % v roce 2008.

¹⁰ Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy – dostupná na: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr> (staženo 16.1.2011)

¹¹ Zdroj: Český statistický úřad – dostupné na: www.czso.cz (staženo 7.12.2010)

Tabulka 1.6.2.1. Vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR (rok 2000-2008)

Vzdělání obyvatelstva ČR ve věku 15 a více let podle výsledků "Výběrového šetření pracovních sil"

Stupeň vzdělání	Podíly v %								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Základní vzdělání a bez vzdělání	24,1	24,4	22,3	21,4	20,9	20,0	19,4	19,1	18,7
Střední bez maturity	37,3	36,2	37,4	38,2	38,3	37,7	37,2	36,7	35,8
Střední s maturitou	30,0	30,7	30,8	30,7	30,9	31,9	32,6	33,2	33,8
Vysokoškolské	8,6	8,7	9,5	9,6	9,9	10,4	10,9	11,0	11,7

1.7. Klasifikace zaměstnání (KZAM)

Strukturu vzdělávacího systému České republiky i vzdělání jejich obyvatel dle nejvyššího dosaženého stupně již známe. V této části si přiblížíme význam pojmu „povolání „ a „zaměstnání“ a v přehledné tabulce si představíme klasifikaci zaměstnání (KZAM), která se v ČR běžně využívá a byla vypracována na podkladě klasifikace ISCO-88.

Obecně můžeme říci, že **povolání** představuje soubor schopností, dovedností, vědomostí a osobnostních rysů, potřebných k vykonávání určitého okruhu prací, který získává člověk odbornou přípravou a praxí a umožňuje jednotlivci získat lepší profesní postavení a společenskou pozici. Naproti tomu pojem **zaměstnání** znamená okruh prací, které člověk vykonává za odměnu, mzdu nebo plat, to znamená, že je zdrojem jeho obživy. Člověk může vykonávat zaměstnání v souladu se svým povoláním získaným odbornou přípravou, ale není to podmínkou.¹²

Pro různé statistické účely bývají povolání členěna do různých klasifikací. Česká republika využívá **klasifikaci zaměstnání KZAM**, která seskupuje dohromady zaměstnání v hlavních třídách podle podobnosti *charakteru pracovní činnosti, úrovně vzdělání* a na základě *profesního zaměření*. Její další členění zahrnuje třídy, skupiny, podskupiny a jednotky. S využitím informací z internetového portálu ČSÚ jsem pro lepší přehlednost sestavila tabulku.¹³ Tabulka popisuje 10 hlavních tříd zaměstnání a dává je do souvislostí s nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání. Pomůže nám udělat si lepší představu o tom, jakou úroveň vzdělání vyžaduje konkrétní typ zaměstnání.

¹² Zdroj: Internetový portál Volba povolání: <http://www.vychova-vzdelavani.cz/svet-prace/> (Staženo 17.1.2011)

¹³ Zdroj: Český statistický úřad – dostupné na: http://www.czso.cz/csu/klasifiknsf/i/prehled_a_charakteristika_hlavnich_trid_klasifikace_kzam (Staženo 16.1.2011)

Tabulka 1.7.1. Klasifikace zaměstnání (KZAM)

Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM				
Třída KZAM	Účastníci třídy	Předmět činnosti (příklady)	Požadovaný stupeň vzdělání	Náplň práce (příklady)
1	Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	Formulují a uskutečňují vládní politiku Tvoří, upravují a odvolávají zákony, nařízení, předpisy Zastupují vládu, organizují a řídí státní úřady Řídí a koordinují činnost podniků a organizací	Neuvedeno (jiné aspekty tohoto typu práce byly vyhodnoceny jako důležitější - např. funkce tvorby politiky)	Viz předmět činnosti
2	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	Zvyšují stávající objem znalostí Využívají vědecké, umělecké koncepce a teorie a systematicky sdělují poznatky	Vysokoškolský, příp. bakalářský stupeň nebo vědecká kvalifikace	Analýza, výzkum a vývoj teorií, koncepcí a operativních metod Poskytování porad nebo aplikace znalostí v různých oborech (např. lékařství, technická oblast aj.) Vyučování a vzdělávání Poskytování obchodních, právních a sociálních služeb Umělecká tvorba; duchovní opora aj.
3	Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	Provádění technických a příbuzných úkolů spojených s výzkumem a využitím vědeckých a uměleckých koncepcí a předpisů Výchova ve školských zařízeních	Střední odborné vzdělání příp. úplné střední vzdělání nebo bakalářské	Výchova dětí a mládeže Provoz a organizace technických služeb zaměřených na obchod, finance, správu, soc. péči, uměleckou a sportovní zábavu; plnění náboženských povinností apod.
4	Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	Zaznamenávají, organizují, ukládají, zpracovávají a vyhledávají informace související s prací Úřednické úkoly ve spojení s peněžními operacemi na přepážkách, zařizováním cest, informacemi a zařizováním schůzek	Střední příp. úplné střední vzdělání	Stenografování; psaní na počítači; práce s kancelářskými stroji; ukládání dat, zaznamenávání a zpracování číselných údajů; práce v knihovně; vyřizování pošty aj.
5	Provozní pracovníci ve službách a obchodě	Poskytování osobní a ochranné služby spojené s cestováním, vedením domácnosti, stravováním, osobní péčí, ochranou proti požáru a nezákonným činům Činnost ve velkoobchodě, maloobchodě, stáncích, na tržištích	Střední příp. úplné střední vzdělání	Organizace cest, vedení domácnosti, příprava a podávání jídel a nápojů, osobní péče (např. kadeřnické služby, pomoc při ošetřování aj), ochrana osob a majetku, prodej zboží aj.
6	Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech	Příprava půdy, setí, pěstování, hnojení, sklízení polních plodin, pěstování ovoce, zeleniny, chov zvířat, lov ryb aj.	Střední příp. úplné střední vzdělání nebo vyučení v daném oboru	Viz předmět činnosti
7	Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	Získávání a zpracovávání surovin Stavba, údržba a oprava budov Odlévání, tvarování a spojování kovů Výroba nástrojů a zařízení Opravy a montáže strojů, výroba předmětů z drahých kovů, skla, dřeva, textilu aj. Práce se stroji atd.	Střední příp. úplné střední vzdělání nebo vyučení v daném oboru	Předpoklad porozumění organizaci práce, používaným materiálům a nástrojům, povaze a účelu konečného výrobku
8	Obsluha strojů a zařízení	Obsluha a dozor provozu průmyslových zařízení a strojního vybavení na místě či pomocí dálkového ovládání Řízení a obsluha vlaků a motorových vozidel a pojezdých průmyslových zařízení Sestavování výrobků z dílů podle přesného postupu	Střední příp. úplné střední vzdělání nebo vyučení v daném oboru	Vyžaduje zkušenost a porozumění funkci průmyslového zařízení, nutnost pracovat rychlostí udávanou strojem, zvládat nové postupy a technologie
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	Vykonávání jednoduchých a rutinních úkonů s ručními nástroji často za pomoci fyzické síly	Základní vzdělání	Prodej zboží na ulicích, podomní prodej, čištění, mytí, žehlení a úklid, doručování zpráv a zboží, nošení zavazadel, hlídání majetku, odstraňování odpadků, úkony v zemědělství, lesnictví, kopání jam, práce v dolech na stavbách, ruční balení aj.
0	Příslušníci armády	Služba v ozbrojených silách (např. vojáci, vojenští námořníci, letci)	Neuvedeno (jiné aspekty tohoto typu práce byly vyhodnoceny jako důležitější)	Služba v ozbrojených silách

Kuchař (2007) zmiňuje *variabilitu úrovně dosaženého vzdělání*, která je spojena s jednotlivými povoláními. Stabilně nejmenší variabilita se projevuje u povolání ve zdravotnictví, naopak největší nacházíme v povoláních zemědělských.

Pokud bychom se zaměřili na povolání *podle podílu pracovníků s vysokoškolským vzděláním*, Kuchař (2007) píše, že nejmenší podíl vysokoškoláků je ve skupině dopravních a spojových povolání a ostatních průmyslových povoláních (pouze 1 %). Další jsou povolání obchodní, uplatnitelná v těžkém průmyslu, strojírenská a elektrotechnická, povolání ve službách a stavební povolání, v nichž je podíl vysokoškoláků mezi 3 a 6 %. Nejvyšší úroveň poté dosahuje zhruba desetina pracovníků v zemědělských a lesnických a v ekonomicko-finančních povoláních. Pětina působí ve zdravotnických povoláních a čtvrtina ve správních justičních a vojenských povoláních. Nejvyšší podíl vysokoškolských pracovníků je jednoznačně ve školství, v kulturní a vědecké oblasti (více jak 60 %). Na druhé straně nejvíce lidí bez vzdělání pracuje v ostatních průmyslových povoláních, v dopravě a spojích a v zemědělských a lesnických povoláních.

1.8. Vztah vzdělání a pracovní spokojenosti

V empirické části mé bakalářské práce se budu zabývat tématem pracovní spokojenosti z hlediska nejvyššího dosaženého stupně vzdělání. V této kapitole se pokusím přiblížit, jak tento vztah vidí někteří autoři a osobnosti odborné veřejnosti.

O nejednoznačném vztahu mezi pracovní spokojeností a úrovní dosaženého vzdělání píše například Jurovský (1980). Studie z let 1969 a 1972 potvrdily rozdíly pouze mezi nejnižší a nejvyšší vzdělanostní skupinou. Pozdější soubor z roku 1976 potvrdil spíše opačný vztah. Výsledky ukazují, že vztah mezi vzděláním a pracovní spokojeností není přímý. Neplatí, že pokud jsou lidé s nižším vzděláním v práci nespokojeni, lidé s vyšším vzděláním jsou spokojeni. Spíše se jedná o otázku aspirací. Lidé s nižším stupněm vzdělání se snadno spokojí s jednoduchou prací, zatímco vzdělanější člověk má požadavky vyšší.

Statisticky významné rozdíly nepotvrzuje ani Kollárik (1986). Autor považuje vysokoškolský stupeň vzdělání spíše za jeden z prediktorů lepší možnosti perspektivního, samostatnějšího a lépe placeného pracovního místa, ovšem s rizikem vyšších, nereálních ambicí a očekávání.

Mareš a Bánovcová (2002) vypracovali studii *„Spokojenost s prací – stav vnitřních dimenzí 1967-2002“*, kde srovnávají data z let 1967 a 2002. Vychází ze závěrečné zprávy Iva Možného a výzkumných šetření Centra pro výzkum veřejné mínění. Pokud jde o vztah

pracovní spokojenosti a vzdělání, dospěli autoři k těmto závěrům: zatímco v roce 1967 vykazovala skupina vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců celkově významnou nespokojenost, v roce 2002 byly naopak spokojenější než ostatní. Vysokoškoláci nebyly již tak kritičtí k organizaci práce na pracovišti a také neplatí, že by byli častěji než ostatní nespokojeni se mzdou. Obecně jsou vysokoškoláci spokojeni se sociální (*vztahy na pracovišti*) a seberealizační (*zajímavost práce, vyhlídky na postup*) dimenzí práce. Lidé se základním vzděláním se orientují spíše podle materiálně organizačních aspektů práce (*mzda, péče o zaměstnance, organizace práce a její namáhavost*).

Je evidentní, že výše zmínění autoři odkazují na výzkumná šetření, která jsou poněkud pokročilá v čase. Zkusme se nyní podívat, zda další příspěvky neuvádí jiné zajímavé závěry.

Tak například Ahmet Gürbüz (2007) si ve své studii „*An assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the tourism sector point of view*“ klade za cíl analyzovat vliv úrovně vzdělání na pracovní spokojenost. Výzkumu se zúčastnilo celkem 600 pracovníků ze třiceti 4* a 5* hotelů v Turecku. Respondenti byli rozděleni do dvou skupin dle vzdělání (69 % VŠ vzdělání, 31 % ZŠ a SŠ vzdělání). Závěry studie jasně prokázaly pozitivní vztah mezi pracovní spokojeností a stupněm dosaženého vzdělání.

Bucheli, Melgar, Rossi a Smith (2010) se věnovali ve své studii také tématu pracovní spokojenosti a vzdělání a zjistili, že tento vztah je nepřímý. Vzdělání je spojeno s pracovní spokojeností, ale s jeho růstem má však tendenci klesat. Délka vzdělání umožňuje jedinci disponovat lepšími schopnostmi a znalostmi, čímž se podílí na pracovní spokojenosti, nicméně výsledky šetření ukázaly, že míra pracovní spokojenosti s výší vzdělání klesá. Vyšší vzdělání může způsobit nižší pracovní spokojenost, která může vyplynout ze vzájemného působení skutečného stavu a očekávání pracovníka (např. lepší plat nebo pracovní podmínky).

Také Pospíšil (2007) ve své diplomové práci uvádí výzkum z roku 2000 realizovaný v USA v rámci řetězce restauračních zařízení, který si (mimo jiné) klade otázku, zda vzdělání ovlivňuje pracovní spokojenost zaměstnanců. Autoři došli k závěru, že na výzkumném vzorku spokojenost řadových pracovníků se zvyšujícím se vzděláním klesá.

Naděžda Horáková ve výzkumu Češi a práce (únor 2004, CVVM) uvádí, že např. v celkové pracovní spokojenosti byly prokázány rozdíly především mezi jednotlivými skupinami pracujících podle stupně dosaženého vzdělání. Zatímco nejčastěji byli spokojeni lidé s VŠ titulem (70 %), nejméně často tomu bylo u lidí se základním vzděláním (39 %). VŠ respondenti byli také výrazně častěji spokojeni v dalších aspektech své práce – např. *zajímavost práce, využití odborných znalostí, jistota práce a namáhavost práce*. Podobně tomu bylo i u *platového ohodnocení*. S jistotou zaměstnání bylo spokojeno 71 % vysokoškoláků, zatímco jen 52 % lidí se SŠ vzděláním s maturitou. U respondentů bez maturity byla čísla

ještě nižší – jen 42 %. Respondenti se základním vzděláním byli spokojeni jen z jedné pětiny (21 %).

Je evidentní, že závěry výzkumů a studií mohou být různé, nicméně obecně můžeme říci, že vzdělání ovlivňuje pracovní spokojenost, ať byl tento vztah přímo či nepřímo dokázán. Například podle Naděždy Čadové (2005) platí, že čím vyšší vzdělání respondent má, tím je pravděpodobnější, že je spokojený. V žádném případě však Čadová netvrdí, že mezi lidmi s nižším stupněm vzdělání nejsou ti, které práce baví, uspokojuje a naplňuje. Obecně ve výzkumu převažovala spokojenost nad nespokojeností.

Vzhledem k tomu, že závěry výzkumných šetření jsou různá, pokusím se také já přispět do této diskuze sekundární analýzou dat a ukázat, zda úroveň dosaženého vzdělání hraje ve spojení s pracovní spokojeností roli či nikoliv a v jakých konkrétních aspektech pracovního života.

2. EMPIRICKÁ ČÁST

2.1. Cíl výzkumu

Jak jsem již uvedla v jedné z kapitol teoretické části, pracovní spokojenost zaměstnanců je determinována značným počtem faktorů, které jsou vysoce proměnlivé a jejichž pořadí nelze přesně stanovit.

Podle Pauknerové (2006) lze determinanty pracovní spokojenosti rozdělit do dvou hlavních skupin – skupiny tzv. **vnějších faktorů**, kam řadíme *obsah a charakter práce; mzdové ohodnocení; pracovní perspektivy; způsob vedení pracovních skupin; spolupracovníky (tj. mezilidské vztahy a sociální klima); organizaci práce; fyzické podmínky práce a úroveň péče o zaměstnance*. Vnější faktory jsou na pracovníkovi nezávislé. Druhou skupinu tvoří tzv. **osobnostní (vnitřní) faktory**, kam patří *věk; pohlaví; vzdělání; rodinný stav; pracovní zkušenost; profesionální úroveň, intelekt a soubor schopností*. Tyto faktory vychází z osobnosti a vlastností daného pracovníka. U výše zmíněného rozdělení můžeme vidět, že **vzdělání** je jedním z faktorů, který ovlivňuje pracovní spokojenost zaměstnance.

V kapitole „1.8. - Vztah pracovní spokojenosti a vzdělání“ jsme si představili zajímavé studie, které se zabývaly vztahem pracovní spokojenosti a vzdělání. Výzkumy realizované CVVM (Centrem pro výzkum veřejného mínění) z let 2004 a 2005 uvádí (na základě faktorové analýzy), že **čím vyšším stupněm vzdělání respondent disponuje, tím vyšší je jeho pracovní spokojenost**. Dosažená úroveň vzdělání je tedy úzce spojena s pracovní spokojeností.

Cílem praktické části mé bakalářské práce bude (na základě sekundární analýzy dat CVVM s časovým odstupem dvou let – tj. červen 2007) ověřit výše zmíněnou hypotézu a zjistit, zda existuje spojitost mezi pracovní spokojeností a nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání. Jednat se bude především o otázku celkové spokojenosti se zaměstnáním a spokojenosti s jednotlivými aspekty pracovního života. Argumentaci ke stanoveným hypotézám rozšířím také o některé další proměnné, které mohou mít na pracovní spokojenost vliv.

Ve výzkumu se zaměřím na dvě skupiny respondentů, které se zúčastnily původního šetření. Půjde o respondenty **s primárním a sekundárním stupněm dosaženého vzdělání** (tj. základní, střední bez maturity a vyučení v oboru, střední s maturitou) a respondenty **s terciálním stupněm vzdělání** (tj. vyšší odborné, bakalářské, magisterské a doktorské).

2.2. Výzkumná metoda

2.2.1. Sekundární analýza dat

Pro realizaci svého výzkumu jsem zvolila *sekundární analýzu dat*. Internetový portál sociologického datového archivu uvádí, že touto metodou se analyzují data, která byla původně pořízena pro jiný výzkumný záměr, než v jehož rámci jsou právě používána. To mimo jiné značí, že osoba realizující sekundární analýzu dat se v minulosti nepodílela na vytvoření původního datového souboru. *Výhodou* této metody jsou nízké náklady, nižší organizační náročnost, rozsah zdrojů nebo nové možnosti výzkumu. *Nevýhodou* může být například nedostupnost potřebných dat, nevyhovující dokumentace původního výzkumného šetření a datového souboru, neznalost kontextu výzkumu nebo průběhu sběru dat atd.

Osobně vycházím z výzkumu *CVVM – „Naše společnost 2007“*, který byl realizován v měsíci červnu téhož roku.

„*Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM)* je výzkumným oddělením Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. (...) Hlavní náplní práce oddělení je výzkumný projekt *Naše společnost*, v jehož rámci je prováděno deset šetření ročně. Jedná se o průzkum veřejného mínění na reprezentativním vzorku české populace od 15 let, kterého se vždy účastní minimálně 1000 respondentů. Omnibusová podoba dotazníku umožňuje pokrýt velkou šíři námětů a do šetření jsou proto pravidelně řazena politická, ekonomická i další obecně společenská témata. Jsou využívány jak opakované otázky, které umožňují sledovat vývoj zkoumaných jevů, tak náměty nové, reagující na aktuální dění. Díky dlouhodobému a kontinuálnímu charakteru je tento vědecký projekt zkoumání veřejného mínění v České republice ojedinělý a jeho výstupy jsou cenným materiálem pravidelně využívaným zejména odbornou veřejností, studenty nebo žurnalisty.“¹⁴

Předmětem červnového výzkumu z roku 2007 je vedle dalších témat také oblast pracovní problematiky. Konkrétně se jedná o část výzkumu pod označením „*Češi o některých aspektech pracovního života*“, ze které budu vycházet.

Pokud se jedná o *parametry výzkumu*, informace sociologického datového archivu uvádí, že celkem se tohoto šetření zúčastnilo 1013 osob, které reprezentují obyvatelstvo ČR starší 15 let. Jako kvótní znaky byly zvoleny *pohlaví, věk a vzdělání*. Územní reprezentativita souboru byla dodržena konstrukcí tazatelské sítě, kde kontrolovanými znaky byly velikost místa bydliště a regiony. Parametry souboru odpovídají struktuře obyvatel ČR v členění podle

¹⁴ Zdroj: Centrum pro výzkum veřejného mínění - dostupné na: <http://www.cvvm.cas.cz/index.php?lang=0&disp=kdojsme> (staženo: 28. 11. 2010)

výše zmíněných sociodemografických charakteristik i podle území. Na základě těchto parametrů můžeme říci, že soubor dotazovaných respondentů *je reprezentativní*, neboť odpovídá základní populaci (s tolerancí minimálních odchylek).

Terénního sběru dat se účastnilo celkem 264 tazatelů, kteří hodnotili dotazovací situaci v průměru velmi dobře. Dotazníky byly kvalitně vyplněny a tazatelé zpracovali všechny provedené rozhovory. Soubor tedy vykazuje dobrou úroveň reprezentativity a nebyl vážen.

Jako metoda sběru dat byl při tomto šetření zvolen standardizovaný rozhovor a provedli jej řádně vyškolení tazatelé tazatelské sítě CVVM. Nástrojem byl standardizovaný dotazník. Výzkum byl krátkodobý a byl uskutečněn v průběhu jednoho měsíce (6/2007).

Depozitorem dat je Sociologický ústav AV ČR¹⁵ a data jsou pro následné vyhodnocení přístupná v Sociologickém datovém archivu prostřednictvím systému Nesstar¹⁶. Z mé strany byla data využita řádně na základě písemně uzavřené smlouvy se Sociologickým datovým archivem.

Pro tento typ výzkumu (sekundární analýzu dat) jsem se rozhodla především proto, že výzkumy CVVM mají dlouholetou tradici a je zde vysoký potenciál kvality shromážděných dat. Šetření probíhá v pravidelných intervalech, díky kterým lze prostřednictvím další analýzy vysledovat zajímavé trendy (např. časové srovnání aj.). Výzkum navíc obsahuje téma pracovní spokojenosti, která je pro mé potřeby zcela ideální. Vzhledem k těmto skutečnostem jsem se rozhodla přiklonit k této metodě sběru dat.

2.2.2. Výzkumný soubor

Pro výzkumný soubor sekundární analýzy dat jsem zvolila dvě konkrétní skupiny respondentů, které jsem následně porovnála.

Pokud bych měla využít současného vzdělávacího systému ČR (viz příloha), zaměřila jsem se ve výzkumu na respondenty, kteří dosáhli „**primárního a sekundárního vzdělání**“ – tj. respondenty se základním vzděláním, se středním vzděláním bez maturity a vyučené v oboru a se středním vzděláním ukončeným maturitní zkouškou (tzn. primární stupeň, nižší sekundární, vyšší sekundární a post sekundární stupeň). Druhou skupinu tvoří respondenti s „**terciálním vzděláním**“ – tj. lidé s vyšším odborným vzděláním (VOŠ) a bakalářským typem studia na vysoké škole (tzv. nižší stupeň terciálního vzdělání) a absolventi magisterských a doktorských studijních programů (tzv. vyšší stupeň terciálního vzdělání).

¹⁵ Sociologický ústav AV ČR: <http://www.soc.cas.cz/cz/> (staženo: 28.11.2010)

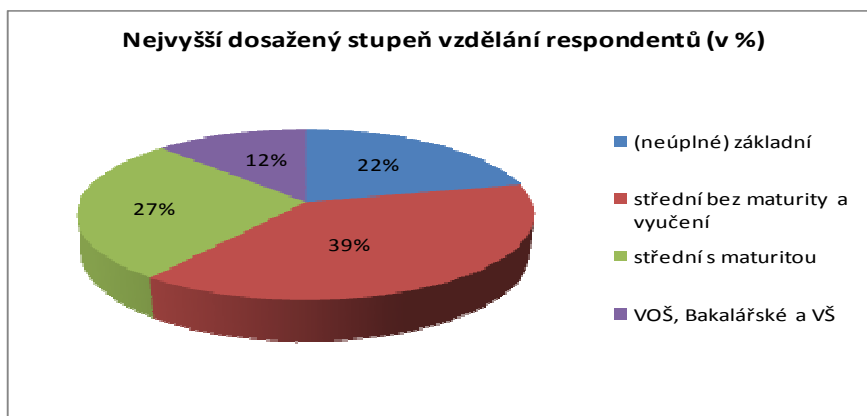
¹⁶ Sociologický datový archiv – Nesstar: <http://archiv.soc.cas.cz/> (staženo: 28. 11. 2010)

Pro ucelenou představu uvádím v tabulce č. 2.2.2.1. a grafu č. 2.2.2.2. přehled vzdělání všech respondentů, kteří se výzkumu „Naše společnost – červen 2007“ zúčastnili. Tabulka č. 2.2.2.3. a graf č. 2.2.2.4. uvádí počet a procento respondentů, kteří byli v okamžiku dotazování ekonomicky aktivní a jsou zahrnuti do výzkumu empirické části mé práce. Vzhledem k tomu, že výzkum se zaměřuje na téma pracovní spokojenosti, je zřejmé, proč byli do souboru zahrnuti pouze ti respondenti, kteří byli v okamžiku dotazování ekonomicky aktivní.

Tabulka č. 2.2.2.1 – Struktura vzdělání respondentů

Vzdělání	Četnost
(Neúplné) základní	218
Střední bez maturity a vyučení	393
Střední s maturitou	276
VOŠ, Bakalářské a VŠ	126
Souhrnná statistika	
Platné případy	1013
Chybějící případy	0

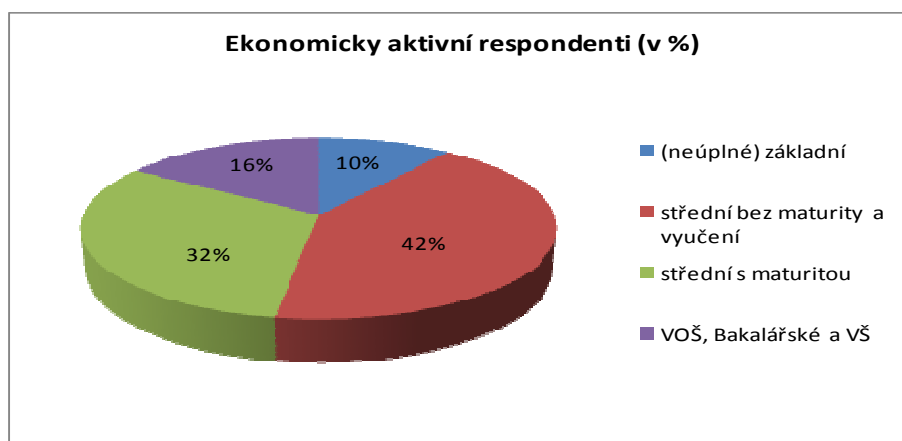
Graf č. 2.2.2.2. – Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání respondentů (v %)



Tabulka č. 2.2.2.3. – Ekonomicky aktivní respondenti dle dosaženého stupně vzdělání

Vzdělání	Počet ekonomicky aktivních respondentů
(Neúplné) základní	64
Střední bez maturity a vyučení	260
Střední s maturitou	194
VOŠ, Bakalářské a VŠ	98

Graf č. 2.2.2.4. – Ekonomicky aktivní respondenti dle dosaženého stupně vzdělání (v %)



2.2.3. Dotazník

„*Spokojenost s prací* je bezesporu významným ukazatelem toho, jak se lidé ve svém zaměstnání cítí. Ve výzkumech, které se jakkoli zabývají problematikou pracovní sféry, se otázka či otázky zjišťující spokojenost s prací nebo otázky podobného charakteru objevují poměrně často. V zásadě jde přitom o dva různé typy dotazů, z nichž jeden představují otázky, které zjišťují *celkovou spokojenost s prací* či se současným zaměstnáním respondenta, ve druhém případě se jedná o baterie otázek zkoumajících *spokojenost s vybranými dílčími aspekty* respondentova pracovního života, respektive jeho zaměstnání“ (Čadová et. al., 2006, s. 197)

Existuje zde ovšem značná variabilita, pokud jde o samotné znění otázek, o výběr a definování zjišťovaných položek v bateriích otázek i o používané škály odpovědí (respektive o počet a pojmenování jejich kategorií). Všechny tyto parametry se poté odráží na výsledcích šetření (resp. na rozložení odpovědí na stanovených škálách). Důležitou roli hraje také způsob dotazování (zda tazatel dotazovanému odpoví čte, případně má-li dotazovaný před očima karty s možnými odpověďmi, atd.)

Sběru dat se zúčastnilo 264 tazatelů tazatelské sítě CVVM a dotazování, které probíhalo v domácnostech respondentů, hodnotili tazatelé známkou velmi dobře. Vzhledem k dobré kvalitě vyplněných dotazníků, byly následně zpracovány všechny provedené rozhovory.

Nástrojem pro sběr dat byl *standardizovaný dotazník*¹⁷, který se, mimo jiné, zabýval oblastí práce a pracovní spokojenosti. Tato sekce je v šetření uvedena pod názvem „*Češi o některých aspektech pracovního života*“. Vzhledem k tomu, že je hlavním cílem mého výzkumu

¹⁷ Komplettní verze dotazníku k výzkumu CVVM – Naše společnost 2007 je k dispozici v příloze textu.

zjištění, jak jsou respondenti dvou vybraných skupin spokojeni s jednotlivými faktory pracovního života, zvolila jsem z nabízených možností v dotazníku otázky, kde se respondenti vyjadřují /na předem stanovené škále/ formou „spokojen/nespokojen“. Škála v dotazníku obsahuje 4-5 stupňů spokojenosti (od možnosti „velmi spokojen“ po možnost „velmi nespokojen“), ze kterých si může respondent vybrat a vyjádřit tak míru pocíťované spokojenosti/nespokojenosti s daným aspektem. Každá z nabízených otázek obsahuje také možnost odpovědi „netýká se“; „neví“.

Otázky, u kterých jsem stanovila hypotézu a následně je vyhodnotila, jsou následující:

- *EU.17aa: Jak jste celkově spokojen se svým zaměstnáním?*
- *EU.17a: Jak jste spokojen se svým platem?*
- *EU.17b: Jak jste spokojen s tím, jak se Váš zaměstnavatel stará o své zaměstnance?*
- *EU. 17c: Jak jste spokojen s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením?*
- *EU.17d: Jak jste spokojen s organizací práce na Vašem pracovišti?*
- *EU.17f: Jak jste spokojen s vyhlídkami na postup k lepší práci?*
- *EU.17h: Jak jsme spokojen se vztahy mezi lidmi na vašem pracovišti?*
- *EU.17j: Jak jste spokojen se zajímavostí práce?*
- *EU.17k: Jak jste spokojen s využitím Vašich odborných schopností?*
- *EU.17m: Jak jste spokojen s jistotou pracovního místa?*

Jedná se o otázku celkové spokojenosti se zaměstnáním a hodnocení dílčích aspektů práce. Číslování výše zmíněných otázek napovídá, že z baterie otázek v dotazníku jsem vybrala pouze některé dílčí aspekty.

Důvod výběru proměnných do sekundární analýzy dat pro rok 2007 se také opírá o zjištění z dřívějšího šetření CVVM (konkrétně z října 2004, dubna 2005 a října 2005), kdy byla data prozkoumána pomocí faktorové analýzy s cílem odhalit latentní vztahy mezi různými aspekty pracovního života. Výsledky dřívějších výzkumů ukazují, že některé výše zmíněné aspekty (*tj. plat, vyhlídky na postup k lepší práci, zajímavost práce, využití odborných schopností a jistota pracovního místa*), korelují s některými sociodemografickými znaky, včetně nejvyššího dosaženého stupně vzdělání. Zbylé faktory, které jsem do sekundární analýzy dat zařadila (*tj. spokojenost s péčí o zaměstnance, hmotným prostředím, organizací práce, se vztahy na pracovišti*) korelaci se sociodemografickými znaky v dřívějších výzkumech

neprokázaly. Vybrala jsem je tedy také proto, abych zjistila, jaká míra spokojenosti se projeví u obou srovnávaných skupin a zda je mezi nimi rozdíl.

Osobně nebudu v sekundární analýze dat z roku 2007 navazovat na faktorovou analýzu, která byla použita v minulých šetřeních CVVM, ale použiji tzv. *analýzu rozptylu* (test ANOVA), kterou popíši v následující části. Tato metoda je dostatečným nástrojem pro vyhodnocení dat a k mému účelu (tj. porovnání dvou skupin respondentů) se velmi dobře hodí.

2.2.4. Získání dat a metoda jejich vyhodnocení

Depozitorem dat je Sociologický ústav AV ČR a data jsou pro sekundární analýzu přístupná v Sociologickém datovém archivu. Údaje lze stáhnout v konkrétním statistickém programu přímo z aplikace *Nesstar* nebo je možné údaje vyhodnotit přímo v tomto systému on-line pomocí různých statistických metod. Osobně jsem některá data vyhodnotila on-line a pomocí filtru určila podsoubor obou skupin respondentů. Tento postup mi pomohl zjistit potřebné hodnoty u jednotlivých proměnných (*především četnost jednotlivých odpovědí respondentů a jejich procentuální vyjádření*), které jsem následně zpracovala v MS Excel.

Tato data byla tedy základem pro další analýzu. Pracovní spokojenost je v mém výzkumu sledována ve vztahu k nejvyššímu dosaženému stupni vzdělání. Tento vztah jsem již testovala v aplikaci MS Excel 2007 pomocí jednoduché analýzy rozptylu – *tzv. testem ANOVA* (Analysis of Variance – Analýza rozptylu).

Tato metoda *testuje rozdíl mezi průměry několika skupin*. Testujeme nulovou hypotézu **H₀: $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 \dots = \mu_k$** . Pro svůj účel výzkumu jsem zvolila jednoduché třídění (one-way ANOVA) na hladině významnosti 5 % (*Hodnota $P < 0,05$*). Pokud je **hodnota $P < 0,05$** průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. Zamítáme tedy shodu průměrů a dospějeme k závěru, že mezi skupinami **je rozdíl**. Pokud je **hodnota $P > 0,05$** nezamítáme nulovou hypotézu o shodě průměrů na hladině významnosti 5 %. Existenci rozdílu mezi skupinami se touto metodou nepodařilo prokázat.

2.3. Spokojenost s vybranými aspekty pracovního života

Podle uvedených autorů v teoretické části mé práce jsme se dozvěděli, že pracovní spokojenost je jev vysoce individuální a ovlivňuje jej řada faktorů. V této části se pokusím, na základě vlastní argumentace a zhodnocení argumentů citovaných autorů, zdůvodnit, proč očekávám, že bude skupina respondentů s terciálním stupněm vzdělání spokojenější se

zaměstnáním i s jednotlivými aspekty pracovního života. Argumentaci se budu snažit vyvážit i opačnými názory – tj. proč by tato skupina mohla být s daným aspektem naopak nespokojená. Pracovní spokojenost budu odvozovat především na základě vnějších faktorů, jejichž charakteristiku jsem přiblížila v kapitole 1.1.1. *Vnější faktory pracovní spokojenosti*. Domnívám se, že na spokojenost s jednotlivými aspekty práce má vliv i řada dalších proměnných. Některé z nich rozvádím v dalším textu. Je velmi důležité zmínit, že zjištěné výsledky spokojenosti u jednotlivých aspektů pracovního života tak nemusí být nutně důsledkem vztahu spokojenosti k nejvyššímu dosaženému stupni vzdělání, ale mohou reflektovat vztah mezi spokojeností s daným aspektem a další proměnnou, která ji může ovlivňovat. Data výzkumu „Naše společnost 2007“, která podrobují sekundární analýze, by bylo možné vyhodnotit také z hlediska dalších zmíněných proměnných, nicméně to není předmětem mé bakalářské práce. Takový postup lze navrhnout pro rozšíření práce a další výzkum.

Kapitola dále obsahuje formulaci jednotlivých hypotéz, potřebné výpočty a interpretaci zjištěných výsledků.

2.3.1. Celková spokojenost se zaměstnáním

Domnívám se, že celkově budou v zaměstnání spokojenější lidé s vysokoškolským vzděláním a to především z těchto důvodů.

2.3.1.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti u vysokoškoláků:

Vyšší stupeň vzdělání otevírá na trhu práce zajímavé pracovní možnosti. Nejen, že lidé disponují řadou teoretických znalostí a schopností, ale při studiu prokázali také další osobní dispozice, o kterých jsme se již zmínili (viz Brožová, 2003) a jež jsou pro budoucího zaměstnavatele přínosem. Z tohoto důvodu se domnívám, že vysokoškoláci mají možnost zastávat kvalifikované pozice, které jsou obvykle spojeny s vyšším platovým ohodnocením, které může vést k vyšší spokojenosti. Vzhledem ke svým nabytým znalostem a ochotě stále na sobě pracovat, mají vysokoškoláci lepší možnosti na postup k lepší práci nebo zvýšení svého platu. Je zřejmé, že kvalifikované pozice jsou v hierarchii společnosti na vyšších (příp. nejvyšších) příčkách, tudíž má zaměstnanec možnost podílet se na organizaci své práce, být autonomní a případně více zasahovat do aktivit a cílů společnosti. Vyšší status ve firmě je spojen s řadou výhod - zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance a tím se podílí na jejich

motivaci. Zapomenout nesmím ani na možnost zajímavější náplně práce v zajímavém oboru, kde mají lidé možnost rozšiřovat své sociální kontakty a vazby. Opomenout nelze ani možnost využití odborných schopností nebo prostor pro seberealizaci.

Možné argumenty vedoucí k nespokojenosti u vysokoškoláků:

U lidí s terciálním stupněm vzdělání mohou hrát důležitou roli individuální *aspirace a očekávání*, která může být složité naplnit (Albert, Davia, 2005). Lze očekávat, že pokud výše zmíněné aspekty nebudou odpovídat představám zaměstnance, dostaví se pocity nespokojenosti. Albert a Davia (2005) uvádí, že problém s pracovní spokojeností může nastat také u zaměstnanců, kteří jsou překvalifikovaní. Takoví pracovníci mohou mít vysoká očekávání a navíc působit na pozicích, kde svou kvalifikaci dostatečně nevyužijí. Potřeby seberealizace a využití odborných schopností tak mohou být neuspokojeny.

Domnívám se, že dalším možným důvodem nespokojenosti v zaměstnání u této skupiny může být *míra stresu při práci*. Lze očekávat, že například na seniorských, manažerských nebo kvalifikovaných pozicích může být často vyžadováno vysoké pracovní nasazení a kvalita odvedené práce. Tyto faktory ve spojení s vysokou mírou zodpovědnosti za vykonávanou práci (nebo i značným počtem přesčasových hodin) mohou, dle mého názoru, notně přispívat k pociťování stresu na pracovišti.

Ambiciózní vysokoškoláci mohou vyhledávat pracovní příležitosti ve společnostech, kde může být silné konkurenční prostředí plné soutěživosti nebo napjatých vztahů mezi zaměstnanci. Taková atmosféra na pracovišti může být také zdrojem nespokojenosti.

Možný vliv třetích proměnných na celkovou spokojenost se zaměstnáním:

➤ *Geografické hledisko*

Dalším potenciálním důvodem vyšší spokojenosti této skupiny může být dle mého názoru skutečnost, že vysokoškoláci mohou mít tendence (vzhledem k potřebě uplatnit své vzdělání) *koncentrace do větších měst*, kde mohou mít lepší pracovní příležitosti. Sídí zde řada tuzemských i zahraničních společností, které nabízí zajímavější a dostatečné pracovní nabídky. Vyšší spokojenost vysokoškoláků s tímto aspektem může být tedy důsledkem vlivu této proměnné.

2.3.1.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

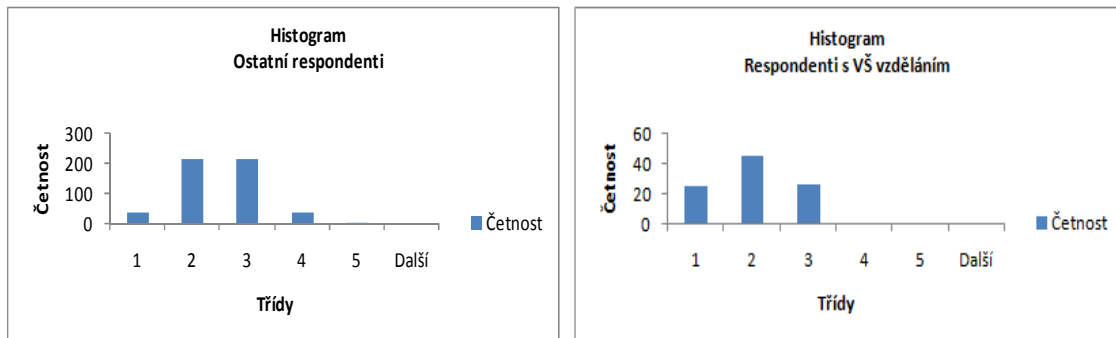
Hypotéza č. 1:

Respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou celkově spokojenější se svým zaměstnáním než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

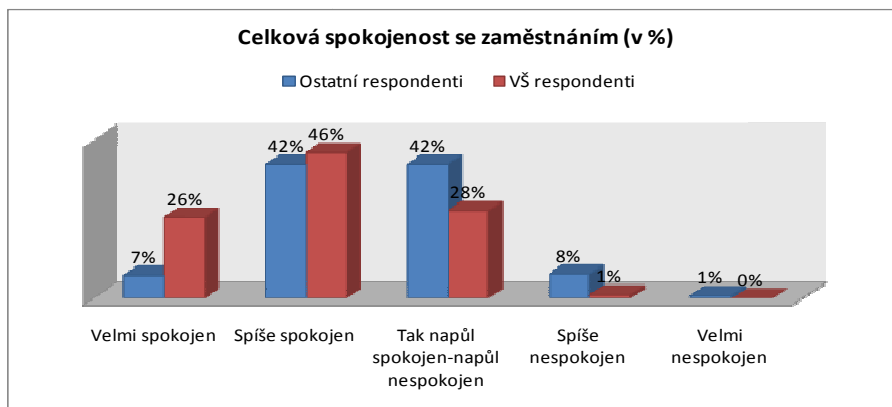
K hypotéze č. 1 se váže v dotazníku CVVM otázka č. EU.17A „Jak jste celkově spokojen se svým zaměstnáním?“

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-5 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Tak napůl spokojen, napůl nespokojen; 4=Spíše nespokojen; 5=Velmi nespokojen). Škála nabízí (pod kódem 9) také odpověď „Nevím“, ta však není do metody ANOVA zahrnuta. Stejně tak se nevyhodnocují otázky, kde respondent neuvedl žádnou odpověď (kód 0).

Histogramy 2.3.1.2.1 - Celková spokojenost se zaměstnáním



Graf č. 2.3.1.2.2. – Celková spokojenost se zaměstnáním (v %)



ANOVA 2.3.1.2.3. – Celková spokojenost se zaměstnáním

Anova: jeden faktor

Faktor				
Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti	514	1298	2,525292	0,592926
VŠ respondenti	98	200	2,040816	0,575636

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	19,31886	1	19,31886	32,73401	0,000000017	3,856748
Všechny výběry	360,0079	610	0,590177			
Celkem	379,3268	611				

2.3.1.3. Interpretace výsledků

Průměrná celková spokojenost se zaměstnáním je u respondentů s maturitou a nižším stupněm vzdělání na 1-5 škále 2,52 a u respondentů s VŠ stupněm vzdělání 2,04. Průměrné hodnoty dokazují náš předpoklad, že VŠ respondenti jsou celkově se svým zaměstnáním spokojenější. **Hodnota $P < 0,05$** , což značí, že průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. **Můžeme tedy potvrdit hypotézu**, že respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou se svým zaměstnáním celkově spokojenější než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

2.3.2. Spokojenost s platem

U tohoto dílčího aspektu se domnívám, že vyšší míru spokojenosti bude vykazovat skupina vysokoškolských respondentů.

2.3.2.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti s platem u vysokoškoláků:

Jedním z důvodů vyšší spokojenosti může být vyšší plat spojený s působností na pozici vyžadující vyšší kvalifikaci. Vyšší vzdělání s sebou obvykle přináší vyšší platové ohodnocení a tím také lepší možnosti uspokojit své potřeby (Kuchař, 2007; Brožová, 2003).

Podle informací internetového portálu Platy.cz¹⁸ se na základě zhodnocení platů za poslední tři roky (2007-2010) potvrzuje fakt, že vzdělání se vyplatí a platí zde přímá úměra, čím vyšší vzdělání, tím vyšší plat. Podle uskutečněného průzkumu v průběhu zmíněného časového období, vydělávají jedině vysokoškoláci s ukončeným II. stupněm studia průměrně přes 30 tisíc korun. Lidé se základním vzděláním vydělávají oproti lidem se středoškolským vzděláním s maturitou o 5 tisíc korun méně, ve srovnání s lidmi s I. stupněm vysokoškolského vzdělání je to už o 10 tisíc korun méně. Nejvyšší rozdíl je pak mezi platy u respondentů se základním a vysokoškolským vzděláním II. stupně – téměř 16 tisíc korun měsíčně.

Tabulka č. 2.3.2.1.1. Srovnání platů podle dosaženého vzdělání¹⁹

Vzdělání	2007* KČ	2008 KČ	2009 KČ	2010** KČ
základní vzdělání	16 175	16 372	16 494	16 444
středoškolské bez maturity	17 487	17 872	18 063	17 966
středoškolské s maturitou	20 644	21 186	21 652	21 801
vysokoškolské II. stupně	30 214	30 735	31 372	32 196

* druhý půlrok 2007, ** údaje k 1.10.2010

Výše v textu jsme poznamenali, že čím vyšší jsou investice do lidského kapitálu, tím vyšší může být jejich zhodnocení a tím vyšší přínos může jedinec v budoucnu na trhu práce očekávat. Sociologové se domnívají, že přínos jednoho roku školy ke mzdě se zvýší na 11 % (Brožová, 2003). Toto zhodnocení se tedy může podílet na vyšší spokojenosti u vysokoškolských respondentů.

Možné argumenty vedoucí k nespokojenosti s platem u vysokoškoláků:

V kapitole popisující vnější faktory pracovní spokojenosti jsme se zmínili, že se spokojenost/nespokojenost s platem u pracovníka projeví v okamžiku, kdy: „srovnává svůj plat s platy ostatních zaměstnanců z hlediska vynaloženého úsilí a pracovních výsledků; chápe finanční ocenění jako reflexi přínosu pro organizaci vyjádřenou jeho nadřízenými; vnímá finanční ohodnocení z hlediska významu, prestiže a společenského ocenění své profese“ (Štikar et. al., 2003, str. 115). Na základě této teze se domnívám, že pokud vysokoškolští respondenti vnímají tyto aspekty negativně, nemusí vykazovat vyšší míru spokojenosti s platem.

Na míru spokojenosti s platem bychom mohli nahlížet také z pohledu *vynaložených nákladů spojených se studiem (tzv. nákladů obětovaných příležitostí)*. Podle Brožové (2003)

¹⁸ Zdroj: Internetový portal Platy.cz – dostupné na: <http://www.platy.cz/analyzy/platy-srovnavame-uz-3-roky-jak-se-za-tu-dobu-zmenily/50008> (staženo: 26.1.2011)

¹⁹ Zdroj: Internetový portál Platy.cz. Převzato z: <http://www.platy.cz/analyzy/platy-srovnavame-uz-3-roky-jak-se-za-tu-dobu-zmenily/50008> (staženo 26.1.2011)

jsme uvedli, že studium je spojeno jak s náklady, tak s budoucími výnosy. Podle autorky by měly výnosy v budoucnu vykompenzovat náklady, které byly se studiem spojeny. Pokud se člověk v průběhu studia nerozhodne zapojit se do pracovního procesu, vznikají na jeho straně tzv. *náklady obětovaných příležitostí* (tj. ušlý zisk, kterého by dosáhl, kdyby po celou dobu pracoval). Lze očekávat, že pokud není finanční ohodnocení pro respondenta uspokojivé (např. po delší časové období po ukončení studia) a neodpovídá jeho představám, nemusí být se svým platem spokojený. Jedinec si je s největší pravděpodobností vědom nákladů spojených se studiem a plat, který dostává, u něj nemusí navozovat pocit, že se mu náklady dostatečně kompenzují.²⁰

Možný vliv třetích proměnných na spokojenost s platem:

➤ *Genderové hledisko (rozdíly v platech mužů a žen)*

Článek internetového portálu Týden.cz²¹ z března roku 2010 uvádí, že ženy mají v Evropské unii výrazně nižší platy než muži (průměrný rozdíl 18 %). V České republice je tento rozdíl ještě výraznější (26 %) a je v rámci evropské unie hodnocen jako druhý největší (Estonsko vykazuje průměrný rozdíl 30 %). Informace přinesla podle serveru Evropská komise. Domnívám se, že toto téma je velmi aktuální a existuje řada dalších studií, které se touto problematikou zabývají (např. Křížková, Penner, Petersen, 2009²², Oleksandr Stupnytsky²³). Také Vohlídalová (2006) uvádí ve své studii, že „ženy v ČR mají v průměru o více než 25 % nižší platy než muži, přičemž diskrepance v příjmech mužů a žen se liší podle věku, vzdělání i zastávané profese (ČSÚ 2005).²⁴

Obě skupiny respondentů, které podrobují ve výzkumu sekundární analýze dat, vykazují následné genderové zastoupení. Ve skupině s terciálním stupněm vzdělání je 58 % ekonomicky aktivních mužů a 42 % ekonomicky aktivních žen. U srovnávané skupiny s nižším stupněm vzdělání je zastoupeno v průměru 52 % mužů a 48 % žen. Vliv třetí proměnné (tj. pohlaví) na výslednou spokojenost s platem by mohl být v našem výzkumu důležitý v okamžiku výrazněji silnějšího zastoupení mužů ve skupině vysokoškoláků oproti skupině respondentů s nižším stupněm vzdělání. Vzhledem k téměř shodnému zastoupení

²⁰U této úvahy si plně uvědomuji, že ji nelze zobecňovat. Přirozeně existuje řada lidí, kteří studují primárně a pouze ze zájmu o daný obor a otázka nákladů obětovaných příležitostí a jejich potenciální nedostatečná kompenzace v budoucnosti pro ně nemá podstatný význam.

²¹Zdroj: Internetový portal Týden.cz, článek: Mužské v. ženské platy. Češky jsou v EU na chvostu. Dostupné na: http://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/evropa/muzske-v-zenske-platy-cesky-jsou-v-eu-na-chvostu_161173.html (staženo 26.1.2011)

²²Zdroj: Internetový portal Genderonline.cz *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen* Dostupné na: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2009012803> (staženo 26.1.2011)

²³Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. studie *Struktura rozdílů ve výdělích mužů a žen v managementu* Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_231.pdf (staženo 26.1.2011)

²⁴Zdroj: Internetový portál Genderonline.cz Dostupné na: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2006072213> (staženo 27.1.2011)

mužů v obou skupinách, nebudeme v tuto chvíli považovat vliv dané proměnné na výsledek za důležitý.

➤ *Geografické hledisko*

Na tento faktor bychom se mohli opět podívat i z geografického hlediska. Myslím si, že vysokoškoláci mají tendence přicházet za prací do větších měst, kde sídlí mezinárodní i tuzemské koncerny, centrály společností nebo větší množství jejich poboček. Lze očekávat, že ve větších aglomeracích jsou lepší podmínky na trhu práce i možnost lukrativnějších výdělků. Vyšší míra spokojenosti s platem u vysokoškolských respondentů tak může být důsledkem života ve větších městech.

2.3.2.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

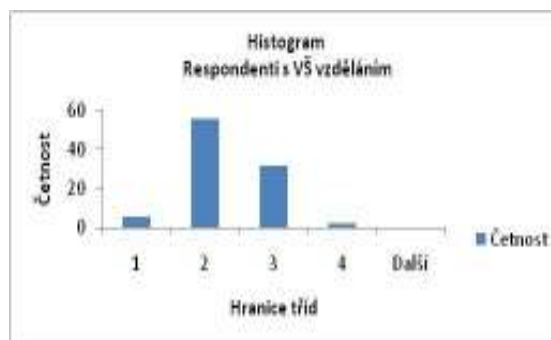
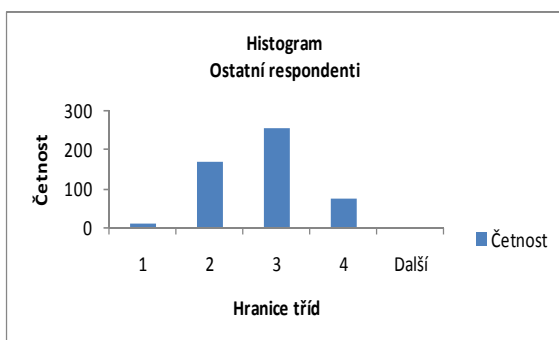
Hypotéza č. 2:

Respondenti s VŠ stupněm vzdělání budou v průměru spokojenější se svým platem než respondenti s maturitou a nižším stupněm vzdělání.

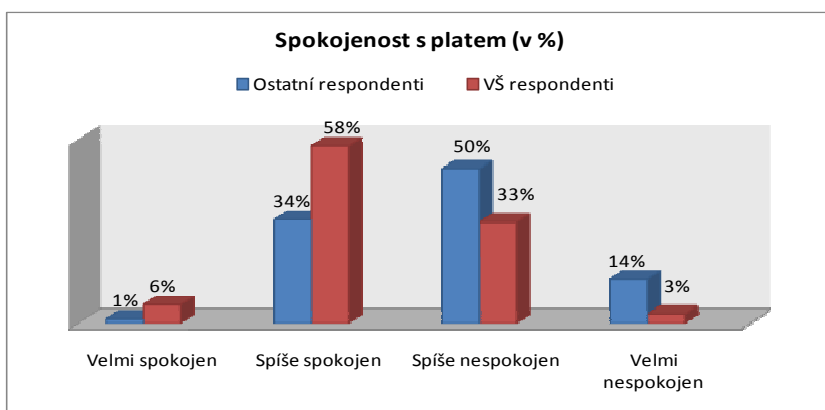
Hypotéza č. 2 se váže v dotazníku CVVM k baterii otázek pod označením EU.17 Konkrétně jde o otázku č. EU 17a) „Jak jste spokojen se svým platem?“

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen). Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty, stejně tak jako otázky bez odpovědi pod kódem 0.

Histogramy 2.3.2.2.1. – Spokojenost s platem



Graf č. 2.3.2.2.2. – Spokojenost s platem (v %)



ANOVA 2.3.2.2.2. – Spokojenost s platem

Anova: jeden faktor

Faktor					
Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl	
Ostatní respondenti	500	1389	2,778	0,489695	
VŠ respondenti	97	226	2,3298969	0,410868	

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	16,3126	1	16,312604	34,19998	0,0000000082	3,857135
Všechny výběry	283,8013	595	0,476977			
Celkem	300,1139	596				

2.3.2.3. Interpretace výsledků

Průměrná spokojenost s platem je u respondentů s nižším než vysokoškolským stupněm vzdělání na 1-4 škále 2,77 a u respondentů s VŠ stupněm vzdělání 2,32. Průměrné hodnoty dokazují náš předpoklad, že VŠ respondenti jsou se svým platem spokojenější.

Zajímavý výsledek je vidět také **v procentuálním vyjádření** znázorněném v grafu. Výsledky ukazují, že v souhrnných hodnotách je 64 % VŠ respondentů se svým platem spokojeno a 36 % nespokojeno. Ve druhé skupině respondentů je tomu přesně naopak – tj. 64 % vykazuje míru nespokojenosti (spíše nebo velmi nespokojen), zatímco 35 % osob je se svým zaměstnáním spokojeno. Zatímco u první skupiny osob dominuje spokojenost s tímto aspektem, u druhé skupiny je tomu přesně naopak.

Hodnota P < 0,05, což značí, že průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. **Můžeme tedy potvrdit hypotézu**, že

respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou spokojenější se svým platem než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

2.3.3. Spokojenost s péčí zaměstnavatele o své zaměstnance

Součástí péče o zaměstnance jsou např. *zaměstnanecké výhody*, které Armstrong (2007, str. 595) definuje jako „*složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou.*“ Autor dále píše, že jejich cílem je poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily získat i udržet vysoce kvalitní pracovníky; uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců; posilovat oddanost a vědomí závazku vůči společnosti nebo poskytovat některým lidem daňově zvýhodněný způsob odměny.

Armstrong (2007) dále uvádí, že mezi hlavní typy zaměstnaneckých výhod patří: *penzijní systémy, osobní jistoty* (např. nemocenské, zdravotní nebo úrazové pojištění), *finanční výpomoc, osobní potřeby* (např. dovolená na zotavenou, přerušení kariéry z důvodu studia aj.), *podnikové automobily a pohonné hmoty, jiné výhody* (např. příplatky na ošacení, mobilní telefony atd.).

2.3.3.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti u vysokoškoláků:

Důvody, které mne vedou k myšlence, že s tímto aspektem budou spíše spokojenější lidé s vysokoškolským vzděláním, zazněly již výše v textu. Vysokoškoláci vzhledem ke svému vzdělání obvykle zastávají kvalifikované pozice s vyšším umístěním v rámci podnikové hierarchie, což s sebou může přinášet pro zaměstnance řadu zmíněných zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatel nabízí k pozici např. vůz, notebook, různé typy připojištění, ale také možnosti kulturního a sportovního vyžití, příspěvky na stravování, školení, jazykové kurzy, zdravotní péči atd, jak uvádí např. Pauknerová (2006). Lze očekávat, že čím vyšší pozici pracovník ve společnosti zastává, tím lepší jsou tyto výhody. Tento fakt potvrzuje také studie „*Paywell 2007: Efektivně řídit, efektivně odměňovat*“²⁵, kterou vydala společnost PWC (PriceWaterHouseCoopers) a která mimo jiné uvádí, že zejména lidé na manažerských

²⁵ Studie Paywell 2007 je dostupná prostřednictvím HR specialistů společnosti PWC a pro aktuální srovnání současných trendů v odměňování zaměstnanců, je možné využít poslední studii společnosti PWC Paywell 2010. Dostupné na <http://www.pwc.com/cz/cs/studie-analyzy/index.jhtml> (staženo 27. 1. 2011) Je zde také nutné připomenout, že v roce 2007 nebyla ČR ještě zasažena ekonomickou krizí, která se později odrazila v problematice mezd a odměňování pracovníků.

pozicích mohou čerpat výhody, ke kterým se řadový zaměstnanec jen těžko dostane (např. možnost práce z domova, odborné manažerské kurzy aj.). Studie uvádí, že v roce 2007 byla průměrná hodnota ročních nákladů vynaložených na zaměstnanecké výhody pro jednoho zaměstnance kolem 21.000 Kč a zaměstnavatelé využívali na tři desítky zaměstnaneckých výhod.²⁶ Věřím, že pokud si to může zaměstnavatel dovolit, snaží se své zaměstnance ocenit a tím zároveň zvyšovat jejich spokojenost i motivaci k dobrým výkonům.

Možné argumenty vedoucí k nespokojenosti s tímto aspektem u vysokoškoláků:

Pauknerová (2006, str. 185) píše, že u tohoto aspektu jde o „citlivé měřítko vztahu člověka k práci a pracovnímu zařazení“, do něhož se promítají celospolečenské vlivy ve své příznivé i nepříznivé podobě. Lze očekávat, že pokud bude zaměstnanec působit na kvalifikované pozici vyžadující řadu profesních i osobních kvalit a nebude se mu ze strany zaměstnavatele dostávat očekávané péče, projeví se u jedince nespokojenost.

Možný vliv třetích proměnných na spokojenost s péčí o zaměstnance:

Lépe na tom mohou být zaměstnanci ve *větších podnicích*, i v rámci *větších měst*, kde lze předpokládat, že mají společnosti příznivější podmínky pro business, jsou ziskovější a tím pádem mají prostředky poskytnout svým zaměstnancům různé výhody. Ze strany zaměstnavatele to může být jeden z možných projevů toho, že si váží svých zaměstnanců, jejich práce i loajality. Na druhé straně se lze domnívat, že lidé s nízkým stupněm vzdělání mohou častěji působit na pozicích a ve společnostech, kde takové možnosti mít nemusí a těchto výhod se jim může nedostávat. Vyšší míra spokojenosti vysokoškoláků s tímto aspektem tak může být důsledkem jejich působení ve větších podnicích nebo aglomeracích, než nutně vyšším dosaženým stupněm vzdělání.

2.3.3.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

Hypotéza č. 3:

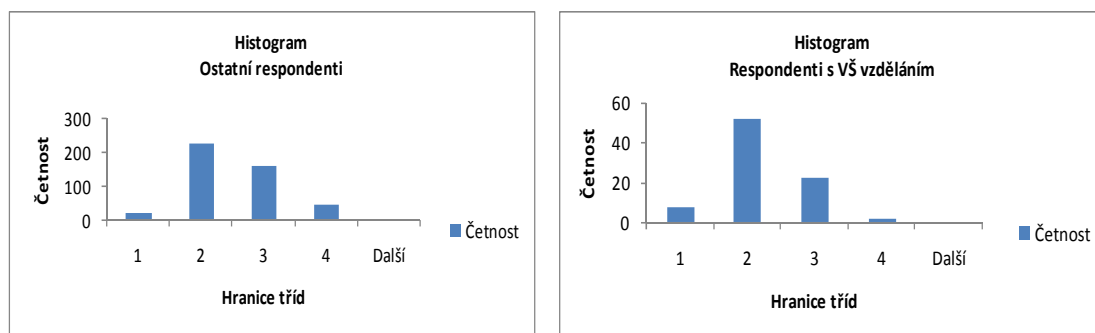
Respondenti s VŠ stupněm vzdělání budou s péčí zaměstnavatele o své zaměstnance v průměru spokojenější než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

K hypotéze č. 3 se váže v dotazníku CVVM otázka č. EU.17b) „*Jak jste spokojen s tím, jak se Váš zaměstnavatel stará o své zaměstnance?*“

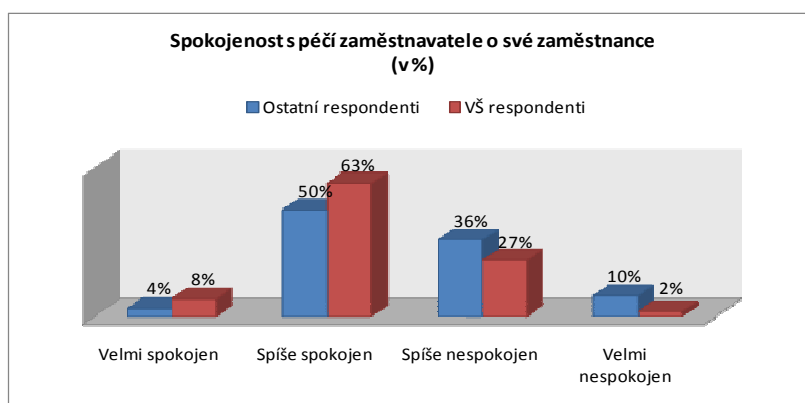
²⁶ Zdroj: Internetový portál Finance.cz. Dostupné na: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/135566-v-odmenovani-a-zvysovani-mezd-jsou-rozdily/> (staženo 27.1.2011)

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen). Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty, stejně tak jako otázky bez odpovědi pod kódem 0.

Histogramy 2.3.3.2.1. – Spokojenost s péčí zaměstnavatele o zaměstnance



Graf č. 2.3.3.2.2. – Spokojenost s péčí zaměstnavatele o zaměstnance (v %)



ANOVA 2.3.3.2.3. – Spokojenost s péčí zaměstnavatele o zaměstnance

Anova: jeden faktor

Faktor				
Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti	448	1129	2,520089	0,523085
VŠ respondenti	83	185	2,228916	0,398178

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	5,936981	1	5,936981	11,78619	0,000643472	3,859097
Všechny výběry	266,4698	529	0,503724			
Celkem	272,4068	530				

2.3.3.3. Interpretace výsledků

Průměrná spokojenost s péčí zaměstnavatele o své zaměstnance je u respondentů s nižším než vysokoškolským stupněm vzdělání na 1-4 škále 2,52 a u respondentů s VŠ stupněm vzdělání 2,23. Můžeme říci, že ostatní respondenti v průměrných hodnotách inklinují spíše k nespokojenosti – konkrétně k možnosti „spíše nespokojen“.

V procentuálním vyjádření znázorněném v grafu je také vidět, že ostatní respondenti vykazují podstatně menší rozdíl mezi spokojeností a nespokojeností než VŠ respondenti. Rozdíl u ostatních respondentů je pouze 8 %, zatímco u vysokoškoláků je znatelně větší – 42 %. **Hodnota $P < 0,05$** , což značí, že průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. **Můžeme tedy potvrdit hypotézu**, že respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou spokojenější s péčí zaměstnavatele o své zaměstnance než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

2.3.4. Spokojenost s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením

U tohoto aspektu se také domnívám, že lidé s vyšším stupněm vzdělání mohou být spokojenější.

2.3.4.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti u vysokoškoláků:

Výše v textu jsem zmínila názor, že se vysokoškoláci mohou snažit dobře uplatnit na trhu práce a mohou mít tendence přijímat pracovní nabídky v rámci prosperujících a stabilních firem. Jako zaměstnanci takových společností mohou očekávat, že jim bude poskytnuto kvalitní zázemí a dobré pracovní podmínky, což se může pozitivně odrazit na jejich výkonu i motivaci. Čím vyšší a kvalifikovanější pozici zaměstnanec zastává, tím je pravděpodobnější, že mu zaměstnavatel poskytne kvalitní nástroje a vybavení k jeho práci. Může se jednat o již zmíněné osobní vozidlo, notebook, kvalitní mobilní telefon, IT techniku aj. Domnívám se, že poskytnutí kvalitního hmotného vybavení zaměstnanci slouží také k odlišení pozic v rámci podnikové hierarchie. Zaměstnanci na vyšších postech se tak nezřídka těší možnosti využití kvalitnějšího hmotného vybavení, což může vést k jejich vyšší spokojenosti. Zaměstnavatel může opět tímto způsobem podpořit zaměstnance v jejich práci a umožnit jim, aby byli v zaměstnání spokojeni. Pokud je zaměstnanec ve své práci spokojen, nemá potřebu zaměstnání měnit a svou práci se tak podílí na zvyšování ziskovosti společnosti.

Možné argumenty vedoucí k nespokojenosti s tímto aspektem u vysokoškoláků:

Osobně se domnívám, že pokud bude hmotné prostředí pracoviště a jeho vybavení nedostatečné a tato nedostatečnost bude překážkou ve výkonu práce, může zaměstnanec pociťovat nespokojenost. Samozřejmě také u tohoto aspektu je důležité, jaká očekávání původně zaměstnanec měl a do jaké míry je pro něj tento faktor v rámci pracovního procesu podstatný.

2.3.4.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

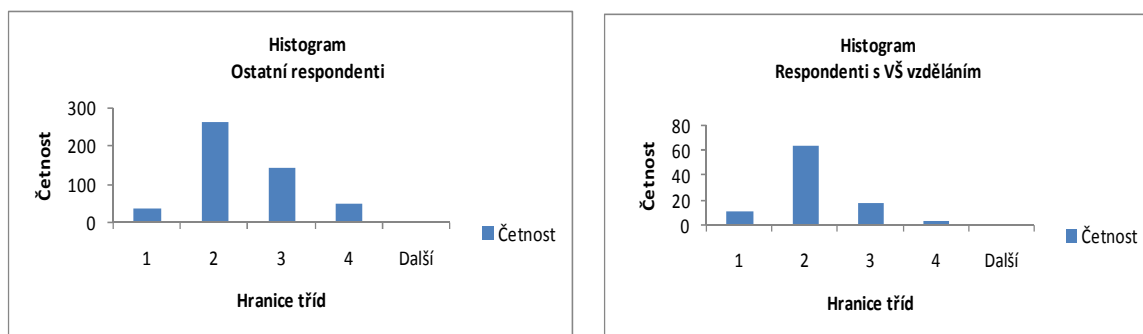
Hypotéza č. 4:

Respondenti s VŠ stupněm vzdělání budou s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením v průměru spokojenější než ostatní respondenti.

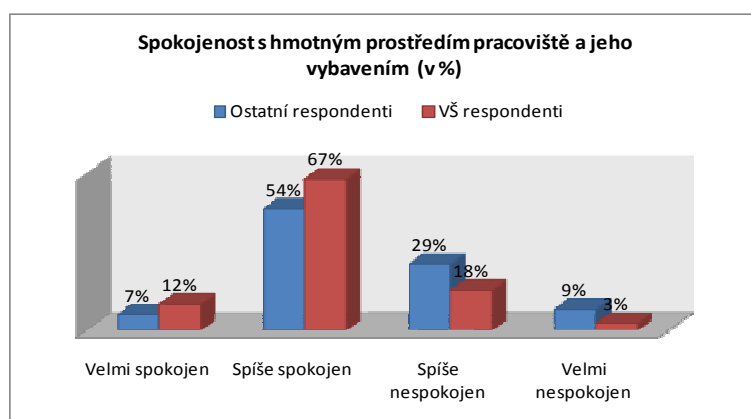
K hypotéze č. 4 se váže v dotazníku CVVM otázka č. EU.17c) „*Jak jste spokojen s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením?*“

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen). Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty, stejně tak jako otázky bez odpovědi pod kódem 0.

Histogramy 2.3.4.2.1. – Spokojenost s hmotným prostředím pracoviště a jeho vybavením



Graf č. 2.3.4.2.2. – Spokojenost s hmotným prostředím pracoviště a jeho vybavením (v %)



ANOVA 2.3.4.2.3. – Spokojenost s hmotným prostředím pracoviště a jeho vybavením

Anova: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti		485	1171	2,414433	0,573758
VŠ respondenti		95	202	2,126316	0,409406

ANOVA	Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry		6,594407	1	6,594407	12,05493	0,000555153	3,857597
Všechny výběry		316,1832	578	0,54703			
Celkem		322,7776	579				

2.3.4.3. Interpretace výsledků

Průměrná spokojenost s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením je u respondentů s nižším než vysokoškolským stupněm vzdělání na 1-4 škále 2,41 a u respondentů s VŠ stupněm vzdělání 2,13. **Hodnota $P < 0,05$** , což značí, že průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. **Můžeme tedy potvrdit hypotézu**, že respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání budou v průměru spokojenější s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

2.3.5. Spokojenost s organizací práce na pracovišti

Pauknerová (2006) uvádí, že tento aspekt bývá spojen s nespokojeností, protože pracovníci často nemohou zasahovat do organizace své práce. Já však předpokládám, že celkově bude skupina vysokoškoláků s tímto faktorem spokojenější.

2.3.5.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti u vysokoškoláků:

Argumentem může být vyšší míra samostatnosti, které s sebou mohou přinášet kvalifikovanější pozice. Vedoucí nebo samostatní pracovníci si podle mě mohou lépe rozvrhnout svůj pracovní den. Mají tak lepší možnost podílet se na organizaci své práce než lidé na nižších pozicích, kde je organizace práce jasně stanovena (např. lidé spadající do 8 třídy KZAM vykonávající pracovní činnost podle rychlosti udávané strojem).

Obdobě tomu může být u vysokoškoláků, jejichž pozice vyžadují vysokou míru kreativity (např. pozice v oblasti marketingu, reklamy atd.) Na pozicích tohoto typu se může ponechávat pracovníkům větší prostor a do organizace práce se jim nemusí tolik zasahovat. S organizací práce mohou být také spokojenější vysokoškoláci, kteří působí na samostatných pozicích a nikoli v týmu. Nejsou tak závislí na práci svých kolegů a práci si mohou organizovat více dle svého uvážení.

Možný vliv třetích proměnných na spokojenost s organizací práce:

➤ *OSVČ²⁷ x Zaměstnanecký poměr*

Vyšší spokojenost s organizací práce by mohla platit také pro jedince na pozicích OSVČ, kde organizace práce závisí čistě na nich. Nezodpovídají se žádnému nadřízenému a svou pracovní činnost si korigují dle vlastního uvážení. V žádném případě však netvrdím, že OSVČ budou spíše vysokoškoláci nebo lidé s nižším stupněm vzdělání – takové tvrzení nemohu v tuto chvíli doložit. Domnívám se ale, že vyšší zastoupení OSVČ by mohlo být ve skupině lidí s nižším než vysokoškolským stupněm vzděláním. K této domněnce mne vede úvaha, že mezi těmito lidmi může být nezanedbatelný počet těch, kteří zakládají různé typy živností (např. truhláři, kadeřnice, kosmetičky, maloobchodní prodejci aj.) Může se jednat o pracovníky v rámci 5., 6. a 7. třídy klasifikace zaměstnání (*KZAM – viz. kapitola 1.7. Klasifikace zaměstnání*)

➤ *Soukromý sektor x Státní sféra*

Podívat se na tento aspekt můžeme také z pohledu státního a soukromého sektoru. Již víme, že řada vysokoškolsky vzdělaných lidí působí v sektoru zdravotnictví a školství. Tak např. pedagogové na vysokých školách mohou být spokojeni s organizací své práce, kde mohou vést různé kurzy, u nichž si sami stanoví jejich průběh a náplň. Domnívám se, že si mohou také více organizovat spolupráci se svými studenty a kolegy. Na druhé straně si myslím, že učitelé v oblasti primárního a sekundárního vzdělávání již takovou možnost organizace práce mít nemusí. Jejich práce je patrně více ovlivněna pevným rozvrhem vyučovaných hodin a látkou, kterou musí svým studentům vyložit.

Podobné úvahy mne napadají také u lékařů. Soukromí lékaři si mohou stanovit spíše organizaci své práce (ordinační hodiny, plánované operační zákroky atd.) naproti tomu u lékařů ve státních lékařských zařízeních nemusí být organizace práce tak flexibilní.

Také bychom neměli opomenout skutečnost, že ve státní sféře působí řada zaměstnanců, na jejichž pozicích není vyžadováno terciální vzdělání – např. nižší administrativní úředníci (4.třída KZAM). Lze se domnívat, že na těchto pozicích nebude výrazná možnost zasahovat do organizace práce.

Samozřejmě si uvědomuji, že tato diskuze není vyčerpávající a může zde existovat celá řada dalších možností i protiargumentů.

²⁷ Pozn.: OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

2.3.5.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

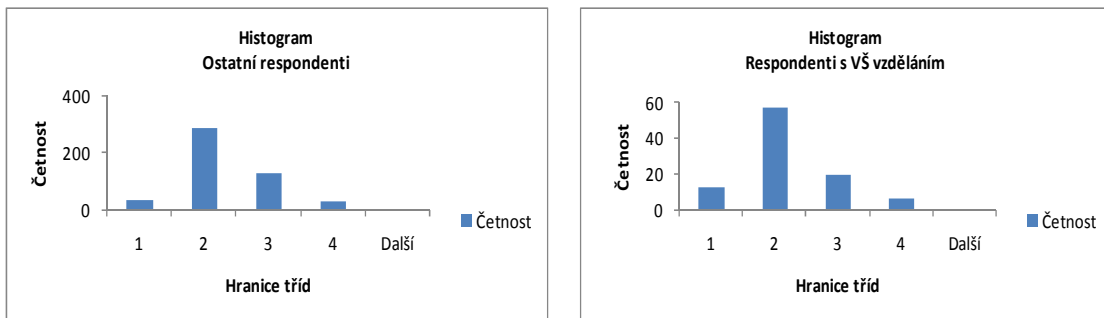
Hypotéza č. 5:

Respondenti s VŠ stupněm vzdělání budou s organizací práce na pracovišti spokojenější než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

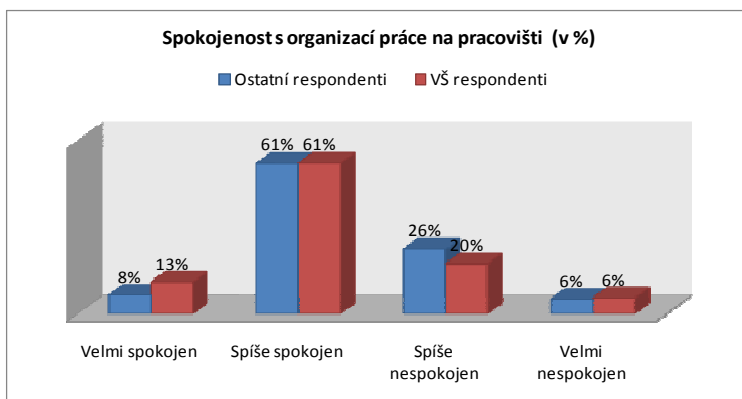
K hypotéze č. 5 se váže v dotazníku CVVM otázka č. EU.17d) „Jak jste spokojen s organizací práce na Vašem pracovišti?“

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen). Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty, stejně tak jako otázky bez odpovědi pod kódem 0.

Histogramy 2.3.5.2.1. – Spokojenost s organizací práce na pracovišti



Graf č. 2.3.5.2.2. – Spokojenost s organizací práce na pracovišti



ANOVA 2.3.5.2.3. – Spokojenost s organizací práce na pracovišti

Anova: jeden faktor

Faktor				
Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti	479	1103	2,302714	0,479302
VŠ respondenti	94	207	2,202128	0,550103

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	0,795036	1	0,795036	1,619766	0,203642389	3,857795
Všechny výběry	280,266	571	0,490834			
Celkem	281,0611	572				

2.3.5.3. Interpretace výsledků

Podle histogramů je **průměrná spokojenost** s organizací práce na pracovišti u obou skupin respondentů na 1-4 škále následující: ostatní respondenti=2,30, VŠ respondenti=2,20. Můžeme říci, že obě skupiny jsou s tímto faktorem spokojené. V procentuálním vyjádření lze vidět mezi skupinami zajímavou shodu. Stejně procento vysokoškoláků i ostatních respondentů (61 %) je s organizací své práce na pracovišti „spíše spokojeno“; a shodné procento u obou skupin (6 %) je s tímto faktorem „velmi nespokojeno“. **Hodnota P > 0,05**, což značí, že nezamítáme nulovou hypotézu o shodě průměrů na hladině významnosti 5 %. **Nelze tedy potvrdit hypotézu**, že respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou s tímto aspektem spokojenější než ostatní respondenti.

2.3.6. Spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci

Předpokládám, že s vyhlídkami na postup k lepší práci budou spokojenější lidé s vysokoškolským vzděláním než ostatní respondenti. K tomuto tvrzení se přiklání například výsledky studie Mareše a Bánovcové (2002), které uvádí, že obecně jsou vysokoškoláci s tímto aspektem spokojenější. Také výzkumy CVVM z předchozích let (2004,2005) uvádí, že spokojenější s tímto faktorem jsou mimo jiné lidé s vyšším stupněm vzdělání, řídicí a vysoce kvalifikovaní odborníci z řad zaměstnanců. Zkusím nyní uvést několik důvodů, kvůli kterým se domnívám, že mohou být vysokoškoláci s tímto aspektem spokojenější.

2.3.6.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti u vysokoškoláků:

Je možné očekávat, že lidé s dokončeným vysokoškolským vzděláním mohou disponovat řadou znalostí a dovedností, které pracovníci s nižším stupněm vzdělání neovládají, což jim může bránit v postupu k lepší práci. Domnívám se, že lidé, kteří se několik let věnovali studiu a vzdělávání, budou chtít nabyté zkušenosti a znalosti v zaměstnání uplatnit. Lze se domnívat, že vysokoškolští pracovníci mají představu o svém kariérním rozvoji i ambice na postup k lepší práci. Pokud tomu tak je, můžeme soudit, že vysokoškoláci mohou vyhledávat pracovní nabídky u společností, které jim tento postup umožní. Myslím si, že je i v zájmu samotných společností zaměstnávat kvalitní a odborné pracovníky, kteří budou v pracovním procesu zvyšovat svou kvalifikaci a tím se podílet na rozvoji i poskytování kvalitních služeb společnosti. Postup zaměstnanců k lepší práci může být tedy ze strany zaměstnavatele žádoucí a podporovaný. Pokud má zaměstnanec podporu i možnost postoupit ve své kariéře dál, může se dostavit pocit spokojenosti. Samozřejmě i v tomto případě záleží na tom, jakou důležitost jedinec tomuto aspektu přikládá.

Na základě této úvahy mne napadá další možný důvod spokojenosti a to především u vysoce kvalifikovaných odborníků z řad zaměstnanců. Lze očekávat, že takoví pracovníci mohou být s tímto aspektem spokojeni, protože si jsou vědomi svých kvalit, které zvyšují jejich šance na postup k lepší práci.

Podobně by tomu mohlo být také u řídicích pracovníků. Ti mohou být s tímto aspektem spokojenější, protože mají, právě vzhledem ke svým řídicím schopnostem, například možnost v budoucnu zodpovídat za práci většího počtu pracovníků nebo převzít zodpovědnost za větší divizi nebo rezort v rámci korporace.

S vyhlídkami na postup k lepší práci by mohly být také spokojenější osoby samostatně výdělečně činné, které ve srovnání s pracovníky v klasickém zaměstnaneckém poměru mohou mít lepší příležitosti zastávat v budoucnu lepší práci.

Možné argumenty vedoucí k nespokojenosti u vysokoškoláků:

Soudím, že pokud bude mít respondent s vysokoškolským vzděláním ambice na postup k lepší práci (pomocí níž bude moci uspokojit např. své potřeby seberealizace) a zaměstnavatel mu k povýšení neposkytne příležitost, může být pracovník s tímto aspektem nespokojený. Jedinec může mít například pocit, že jeho potenciál není dostatečně využitý nebo mu setrvání na stejné pracovní pozici brání v uspokojení jiných potřeb.

Možný vliv třetích proměnných na spokojenost s vyhlídkami na povýšení:

➤ Genderové hledisko

Vohlídalová (2006)²⁸ ve své studii cituje Čermákovou et al. (2000, s. 109) a uvádí, že na lépe placená a prestižnější místa někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Důvodem je představa, že muži jsou ve srovnání se ženami apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější pracovní silou a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedince. Autorka na základě údajů ČSÚ dále píše, že v důsledku toho zastávají ženy hůře placené profese s menší sociální prestiží a např. v rámci profese zákonodárců nebo vedoucích a řídicích pracovníků tak představují pouze jednu čtvrtinu všech pracovníků. Vohlídalová (2006) navazuje opět na Čermákovou et al. (2000, s. 108) a zmiňuje, že v pracovní sféře funguje tzv. výrazná mužská solidarita. Muži jsou ti, kteří většinou vytváří na pracovišti pravidla hry, protože zpravidla oni zastávají střední a vyšší manažerské posty. Autorka dále uvádí, že český trh práce tak preferuje spíše mužský model pracovní kariéry, do kterého nezasahuje např. péče o děti a rodinné události. Převažují tak spíše maskulinní hodnoty soutěživosti, individualismu a instrumentality.

Také nyní můžeme zvážit proporční zastoupení obou pohlaví ve výzkumném vzorku. Jak již víme, skupina vysokoškolských respondentů v našem výzkumu vykazuje 58 % ekonomicky aktivních mužů a 42 % ekonomicky aktivních žen. Skupina s nižším stupněm vzdělání vykazuje v průměru 52 % mužů a 48 % žen. Vliv třetí proměnné (tj. pohlaví) na výslednou spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci by mohl být důležitý v okamžiku výrazněji silnějšího zastoupení mužů ve skupině vysokoškoláků oproti skupině respondentů s nižším stupněm vzdělání. Vzhledem k téměř shodnému zastoupení mužů v obou skupinách, nebudeme považovat vliv dané proměnné v tuto chvíli za důležitý.

➤ Geografické hledisko

Na tento faktor bychom se mohli (*podobně jako na faktor spokojenosti s platem*) podívat i z geografického hlediska. Myslím si, že vysokoškoláci mají tendence přicházet za prací do větších měst, kde sídlí mezinárodní i tuzemské koncerny, centrály společností nebo větší množství jejich poboček. Je možné se tedy domnívat, že ve větších městech bude v rámci těchto korporací lepší šance na postup k lepší práci. Vyšší míra spokojenosti s tímto aspektem může být opět důsledkem života ve větších městech.

²⁸ Zdroj: Studie Mají muži a ženy odlišné postoje k práci? (Vohlídalová, 2006) Dostupné na: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006072213> (staženo 27.1.2011)

2.3.6.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

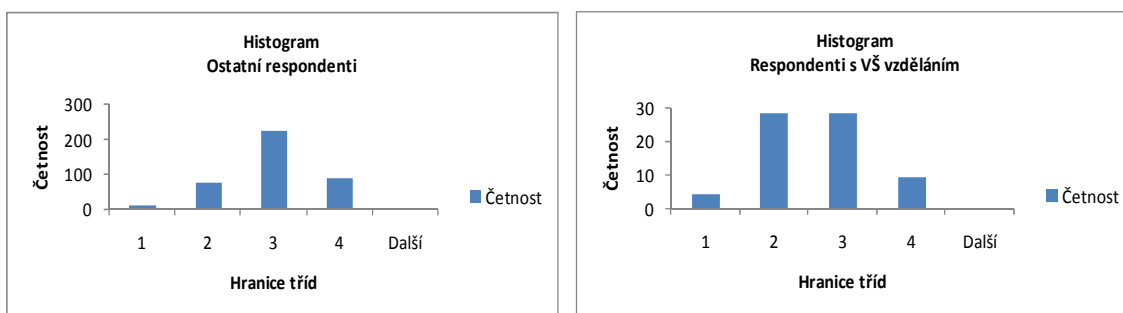
Hypotéza č. 6:

Respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání budou v průměru spokojenější s vyhlídkami na postup k lepší práci než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

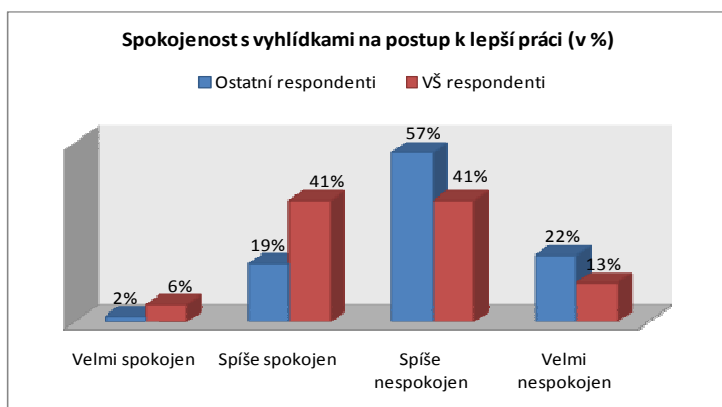
Hypotéza č. 6 se váže v dotazníku CVVM k baterii otázek pod označením EU.17 Konkrétně jde o otázku č. EU 17f) „Jak jste spokojen s vyhlídkami na postup k lepší práci?“

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen). Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty. Stejně tak se nezapočítávají otázky bez odpovědi, uvedené pod kódem 0.

Histogramy 2.3.6.2.1. – Spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci



Graf č. 2.3.6.2.2. – Spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci (v %)



ANOVA 2.3.6.2.3. – Spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci

Anova: jeden faktor

Faktor				
Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti	396	1185	2,992424	0,48855
VŠ respondenti	69	180	2,608696	0,624041

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	8,652461	1	8,652461	17,01735	0,0000439	3,861621
Všechny výběry	235,4121	463	0,508449			
Celkem	244,0645	464				

2.3.6.3. Interpretace výsledků

Jak naznačuje histogram **průměrná spokojenost** s vyhlídkami na postup k lepší práci je u obou skupin respondentů na 1-4 škále blíže k číslu 3 (Ostatní=2,99, VŠ=2,61) – tj. hodnocení „spíše nespokojen“. Histogramy ukazují, že obě skupiny jsou spíše nebo velmi nespokojené. Také v procentuálním vyjádření lze vidět, mezi oběma skupinami rozdíly. Z procentuálního vyjádření u platných odpovědí můžeme vidět, že u ostatních respondentů převažuje u tohoto aspektu nespokojenost - celkem 79%, zatímco velmi nebo spíše spokojených je pouze 21 % respondentů. U VŠ respondentů lze vysledovat stejný počet odpovědí u možností „spíše spokojen“=28 a „spíše nespokojen“=28. Pokud do procentuálního vyjádření započítáme možnosti „velmi spokojen“ a „velmi nespokojen“, převýší u VŠ respondentů celkově také nespokojenost – tj. 54 % versus spokojenost 47 %. Rozdíl však není tak markantní jako u první zmiňované skupiny. Nicméně **Hodnota P < 0,05**, což značí, že průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. **Můžeme tedy potvrdit hypotézu**, že respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou spokojenější s vyhlídkami na postup k lepší práci než ostatní respondenti.

2.3.7. Spokojenost se vztahy mezi lidmi na pracovišti

2.3.7.1. *Strukturovaná argumentace*

Jak jsme se již dozvěděli v teoretické části práce, spolupracovníci zauímají důležité místo mezi faktory podílejícími se na pracovní spokojenosti. Sociální prostředí je velmi různorodé a bohaté, plné formálních i neformálních vazeb a kooperace, které může (ale také nemusí) vytvářet příznivé „zázemí“ pro zaměstnance (Štikar et al., 2003). Z výzkumů CVVM (rok 2005) vyplývá, že lidé jsou obecně se vztahy na pracovišti spokojeni. Štikar a kolegové (2003) zdůrazňují, že dílčí spokojenost s tímto aspektem silně ovlivňuje celkovou pracovní spokojenost. Nespokojenost v tomto směru lze jen těžko kompenzovat jiným faktorem.

Podle Čadové (2006) a výzkumu CVVM z let 2004 a 2005 je faktor spokojenosti se vztahy mezi lidmi na pracovišti (*spolu s dalšími jako např. spokojenost s nadřízeným*) zcela lhostejný ve vztahu k základním sociodemografickým znakům.

Možné argumenty vedoucí k nespokojenosti u vysokoškoláků:

Jedním z důvodů, proč se domnívám, že skupina vysokoškolských respondentů nemusí být s tímto aspektem spokojenější, může být myšlenka, že tito pracovníci mohou působit ve velkých korporacích, kde je kladen důraz spíše na výkonnost, samostatnost a úspěšnost pracovníků. Zaměstnanci tak mohou být velmi soustředěni na dosahování stanovených cílů a prostředí v těchto typech společností může být silně konkurenční, formální a doprovázené vyšší mírou fluktuace zaměstnanců. Vztahy na pracovišti tak mohou být více formální a anonymní.

2.3.7.2. *Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA*

Hypotéza č. 7:

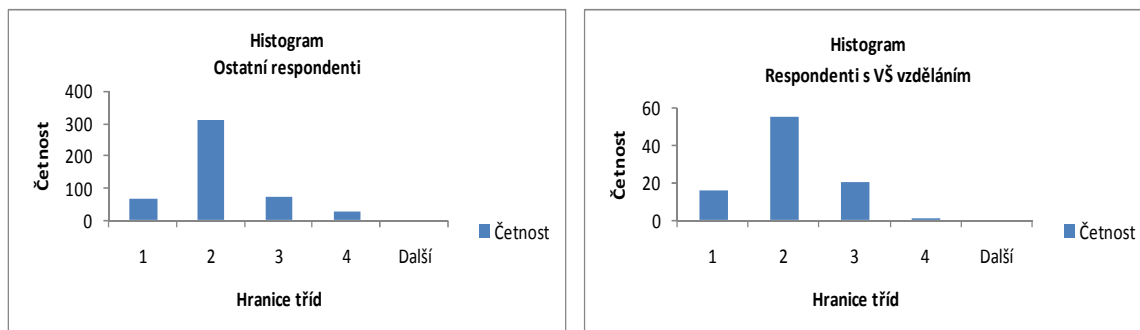
Respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání nejsou spokojenější se vztahy mezi lidmi na pracovišti než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

Hypotéza č. 7 se váže v dotazníku CVVM k baterii otázek pod označením *EU.17 Konkrétně jde o otázku č. EU 17h) „Jak jste spokojen se vztahy mezi lidmi na Vašem pracovišti?“*

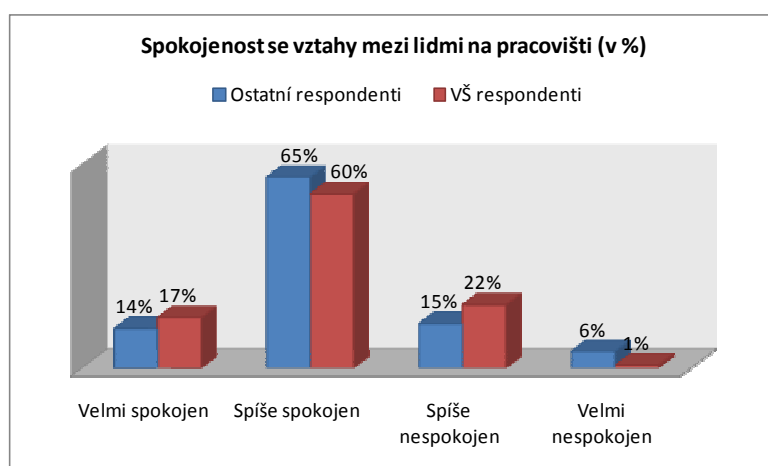
Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi *na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen)*. Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká

se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty. Stejně tak se nezapočítávají otázky bez odpovědi, uvedené pod kódem 0.

Histogramy 2.3.7.2.1. – Spokojenost se vztahy mezi lidmi na pracovišti (v %)



Graf č. 2.3.7.2.2. – Spokojenost se vztahy mezi lidmi na pracovišti (v %)



ANOVA 2.3.7.2.3. – Spokojenost se vztahy mezi lidmi na pracovišti

Anova: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti		471	1004	2,131635	0,501784
VŠ respondenti		92	190	2,065217	0,43526

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	0,339519	1	0,339519	0,691495	0,406010309	3,85808764
Všechny výběry	275,4473	561	0,490993			
Celkem	275,7869	562				

2.3.7.3. Interpretace výsledků

Jak ukazuje histogram **průměrná spokojenost** se vztahy mezi lidmi na pracovišti je na 1-4 škále u ostatních respondentů=2,13, u VŠ respondentů=2,06. Obě skupiny respondentů jsou s tímto aspektem v průměru spokojené. **Hodnota $P > 0,05$** , což značí, že nezamítáme nulovou hypotézu o shodě průměrů na hladině významnosti 5 %. **Nemůžeme tedy potvrdit hypotézu**, že lidé s vysokoškolským stupněm vzdělání nejsou spokojenější se vztahy mezi lidmi na pracovišti než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

2.3.8. Spokojenost se zajímavostí práce

2.3.8.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti u vysokoškoláků:

Podle Čadové (2006) může spokojenost se zajímavostí práce (*nebo s využitím odborných schopností*) reprezentovat v souvislosti s prací intelektuální uspokojení, naplnění a seberealizaci. Podle autorky souvisí tento faktor celkem přirozeně s nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a vykazuje také zřetelnou závislost ve vztahu k zaměstnání respondenta.

S odkazem na vnější faktory pracovní spokojenosti můžeme podle Pauknerové (2003) říci, že vyšší míru spokojenosti se zajímavostí práce vykazují přirozeně lidé, kteří zastávají tvůrčí či vedoucí, manažerské pozice a jejichž zaměstnání nabízí široký prostor například pro uplatnění kreativity. Pauknerová (2003) dále uvádí, že méně spokojení jsou pracovníci, jejichž zaměstnání nejsou příliš atraktivní, rozmanitá nebo autonomní (např. těžké profese v nepříznivých podmínkách). Také podle Kollárika (1986 v Štikar et al. 2003, s. 116) víme, že spokojenost v práci ovlivňuje vyšší kvalifikace, možnost zastávat řídicí funkci nebo organizačně výše postavená pozice.

Na základě těchto tvrzení se domnívám, že lidé s vysokoškolským stupněm vzdělání mají obecně lepší možnosti zastávat výše zmíněné pozice a tím pádem mohou být spokojenější se zajímavostí své práce než lidé s nižším stupněm vzdělání.

Na základě informací od Kuchaře (2007) jsme se v teoretické části dozvěděli, že nejvyšší podíl vysokoškoláků působí ve školství, kulturní a vědecké oblasti (více jak 60 %). Pozice v rámci těchto oblastí disponují, dle mého názoru, zajímavou pracovní náplní a lze

očekávat, že pracovníci na těchto postech budou se zajímavostí své práce spokojeni. Na druhé straně nejvíce lidí bez vzdělání pracuje v ostatních průmyslových povoláních, v dopravě a spojích a v zemědělských a lesnických povoláních (Kuchař, 2007). Lze očekávat, že tyto pozice jsou provázeny daleko vyšší mírou monotónnosti a nižší mírou zajímavosti náplně práce. Toto může být další důvod pro vyšší spokojenost se zajímavostí práce mezi respondenty s vysokoškolským stupněm vzdělání.

2.3.8.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

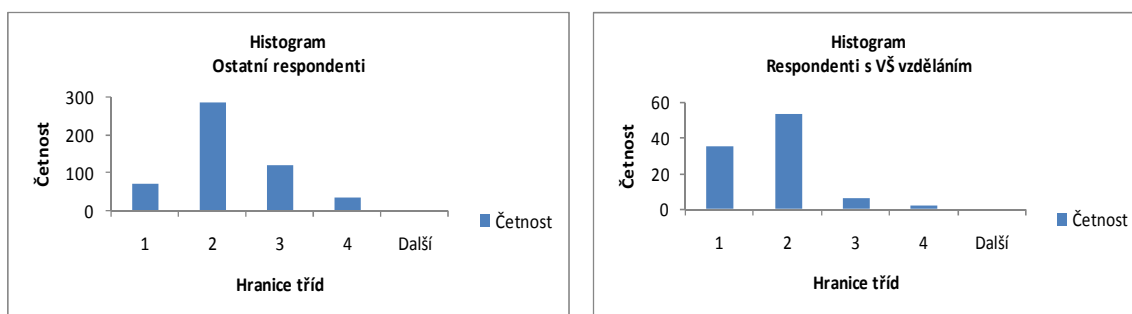
Hypotéza č. 8

Respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou v průměru spokojenější se zajímavostí své práce než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

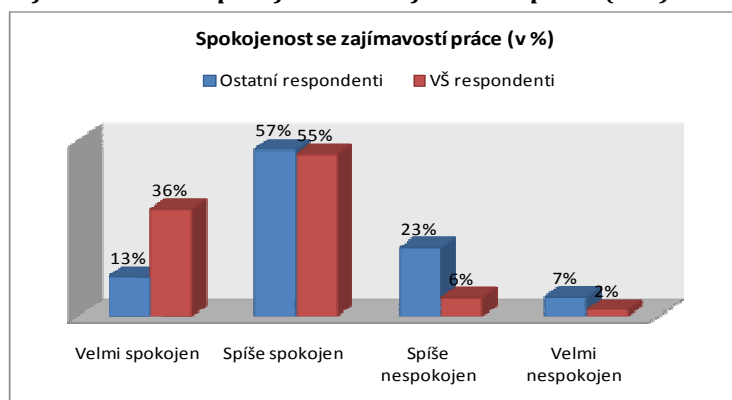
Hypotéza č. 8 se váže v dotazníku CVVM k baterii otázek pod označením EU.17 Konkrétně jde o otázku č. EU 17j) „Jak jste spokojen se zajímavostí práce?“

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen). Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty. Stejně tak se nezapočítávají otázky bez odpovědi, uvedené pod kódem 0.

Histogramy 2.3.8.2.1. – Spokojenost se zajímavostí práce



Graf č. 2.3.8.2.2. – Spokojenost se zajímavostí práce (v %)



ANOVA 2.3.8.2.3. – Spokojenost se zajímavostí práce

Anova: jeden faktor

Faktor	Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti		502	1120	2,231076	0,577236
VŠ respondenti		96	167	1,739583	0,447259

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	19,46737	1	19,46737	34,98066	0,0000000056	3,857108
Všechny výběry	331,6848	596	0,556518			
Celkem	351,1522	597				

2.3.8.3. Interpretace výsledků

Průměrná spokojenost se zajímavostí práce je u respondentů s maturitou a nižším stupněm vzdělání na 1-4 škále 2,23 a u respondentů s VŠ stupněm vzdělání 1,73. Průměrné hodnoty dokazují náš předpoklad, že VŠ respondenti jsou se zajímavostí své práce spokojenější. **Hodnota $P < 0,05$** , což značí, že průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. **Můžeme tedy potvrdit hypotézu**, že respondenti s terciálním stupněm vzdělání jsou se zajímavostí své práce spokojenější než ostatní respondenti.

2.3.9. Spokojenost s využitím odborných schopností

2.3.9.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti u vysokoškoláků:

U předchozího faktoru spokojenosti se zajímavostí práce jsme zmínili, že také spokojenost s využitím odborných schopností pracovníka koreluje celkem přirozeně s nejvyšším stupněm dosaženého vzdělání a vykazuje závislost ve vztahu k zaměstnání respondenta (Čadová et. al., 2006). Očekávám tedy, že lidé s vysokoškolským stupněm vzdělání mohou mít ve svém zaměstnání (na základě svého vzdělání) lepší možnosti využít své odborné schopnosti než pracovníci s nižším stupněm vzdělání. Doplňit bychom však měli,

že záleží také na již zmíněných aspiracích a očekáváních pracovníka. Může se samozřejmě stát, že zaměstnanci mají vyšší ambice a na aktuální pracovní pozici nepociťují dostatečnou míru spokojenosti s využitím svých odborných schopností. Kohoutek a Štěpaník (1999, s. 112) zdůrazňují, že „ne každý pracovník hledá osobní seberealizaci primárně v zaměstnání a zdaleka ne každý je zaměstnán v takové pracovní pozici, která prostor k seberealizaci nabízí“. Celkově se však domnívám, že s tímto aspektem bude skupina vysokoškolských respondentů spokojenější.

2.3.9.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

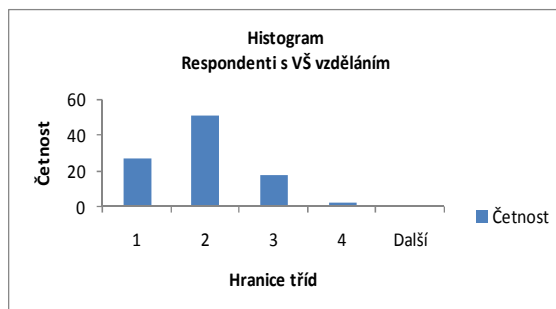
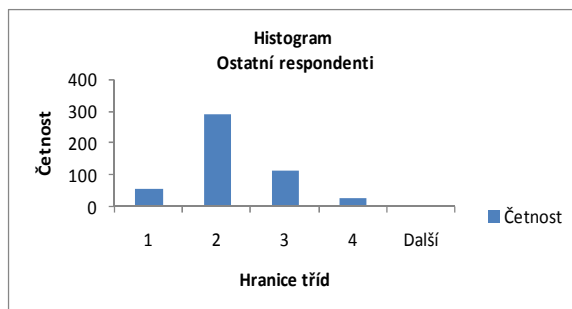
Hypotéza č. 9:

Respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou s využitím odborných schopností v průměru spokojenější než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

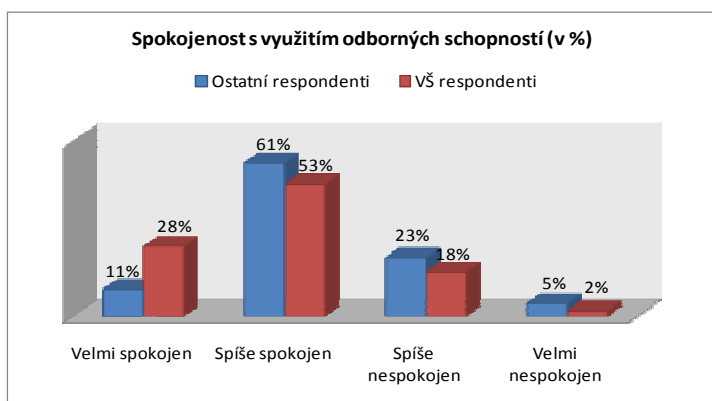
Hypotéza č. 9 se váže v dotazníku CVVM k baterii otázek pod označením EU.17 Konkrétně jde o otázku č. EU 17k) „Jak jste spokojen s využitím Vašich odborných schopností?“

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen). Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty. Stejně tak se nezapočítávají otázky bez odpovědi, uvedené pod kódem 0.

Histogramy 2.3.9.2.1. – Spokojenost s využitím odborných schopností



Graf č. 2.3.9.2.2. – Spokojenost s využitím odborných schopností (v %)



ANOVA 2.3.9.2.3. – Spokojenost s využitím odborných schopností

Anova: jeden faktor

Faktor

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti	477	1062	2,226415	0,490645
VŠ respondenti	97	188	1,938144	0,537801

ANOVA

Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	6,698529	1	6,698529	13,43577	0,000269858	3,857767
Všechny výběry	285,176	572	0,49856			
Celkem	291,8746	573				

2.3.9.3. Interpretace výsledků

Průměrná spokojenost s využitím odborných schopností je u respondentů s maturitou a nižším stupněm vzdělání na 1-4 škále 2,22 a u respondentů s VŠ stupněm vzdělání 1,93. Průměrné hodnoty dokazují náš předpoklad, že VŠ respondenti jsou s využitím svých odborných schopností spokojenější.

Hodnota $P < 0,05$, což značí, že průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. **Můžeme tedy potvrdit hypotézu**, že respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou s využitím svých odborných schopností spokojenější než ostatní respondenti.

2.3.10. Spokojenost s jistotou pracovního místa

2.3.10.1. Strukturovaná argumentace

Možné argumenty vedoucí k vyšší spokojenosti u vysokoškoláků:

V teoretické části práce jsem se zmínil a o zajímavé úvaze Dagmar Brožové (2003), která píše, že čím je člověk vzdělanější a disponuje kvalitnějšími schopnostmi, znalostmi a dovednostmi, tím se na trhu práce stává samostatnější a nezávislý na konkrétním pracovním místě a profesi. Z toho vyplývá, že zaměstnanec může změnit své pracovní zařazení a nemusí se tolik obávat nejistoty při ztrátě zaměstnání. Starou jistotu práce tak nahradí jistota potenciálně akceptovatelné nabídky další pracovní příležitosti. Můžeme říct, že pracovník má tak díky vyššímu lidskému kapitálu lepší adaptabilitu a mobilitu na trhu práce.

Toto tvrzení mne vede k názoru, že lidé s vysokoškolským stupněm vzdělání mohou být obecně spokojenější s jistotou pracovního místa. Nejen proto, že si mohou být dobře vědomi svých kvalit a potenciálu, které vnáší do pracovního procesu u současného zaměstnavatele, ale také díky budoucím možnostem na trhu práce, které jim jejich vzdělání a praxe umožňuje. Na druhé straně lidé s nižším stupněm vzdělání a nekvalifikovaní pracovníci nemusí (*díky nižší investici do lidského kapitálu*) tyto možnosti a jistoty vždy mít.

O spokojenosti s jistotou pracovního místa píše také Horáková (2004) ve svém příspěvku Češi a práce. Podle Horákové přispívá významně tento aspekt k celkové spokojenosti s prací. Již víme, že podle šetření CVVM (Naše společnost 2004 – únor) bylo s jistotou svého místa spokojeno celých 71 % vysokoškoláků, zatímco u respondentů s maturitou to bylo jen 52 %. Víme také, že u lidí bez maturity byla hodnota spokojenosti s tímto aspektem jen 42 % a u respondentů se základním vzděláním dokonce jen 21 %. Tyto výsledky mne opět vedou k názoru, že vysokoškoláci mohou být s tímto aspektem spokojenější než ostatní respondenti.

Horáková (2004) dále uvádí, že vyšší spokojenost s jistotou zaměstnání vykazovali pracovníci ve vedoucích funkcích, podnikatelé a osoby samostatně výdělečně činné.

U tohoto aspektu je nutné opět připomenout, že sekundární analýza se opírá o výzkumná data z roku 2007, kdy Česká republika ještě nečelila ekonomické krizi. Lze se domnívat, že hodnoty spokojenosti s jistotou pracovního místa mohou být od poloviny roku 2008 nižší.

Možný vliv třetích proměnných na spokojenost s jistotou zaměstnání:

➤ *Geografické hledisko*

Další proměnná, která může mít, dle mého názoru, vliv na spokojenost s jistotou zaměstnání je místo, kde lidé pracují. Domnívám se, že spokojenější s tímto aspektem mohou být pracovníci, kteří působí ve větších městech a hospodářsky prosperujících regionech. Například Horáková (Kunštát, 2006) uvádí, že podle šetření CVVM z června 2005 vykazovali relativně častěji vyšší míru spokojenosti s jistotou zaměstnání obyvatelé Prahy. Ve větších městech je vyšší koncentrace firem a pracovních míst, čímž se zvyšuje možnost získat pracovní uplatnění. Lze očekávat, že díky tomu může narůstat pocit jistoty pracovního místa.

➤ *Kvalifikace a odbornost*

Lze očekávat, že odborní a specializovaní pracovníci budou pociťovat vyšší míru spokojenosti s jistotou pracovního místa, protože mohou být v pracovním procesu (vzhledem ke svým schopnostem) hůře nahraditelní. Pokud je jejich kvalifikace na trhu práce poptávaná a pracovníci působí například v žádaném oboru, je možné se domnívat, že budou s jistotou práce spokojenější. Lidé s nízkou kvalifikací mohou být v zaměstnání snadno nahraditelní a jejich možnosti budoucího uplatnění na trhu práce mohou být omezené. Kvalifikace a odbornost zaměstnanců tak může být důvodem vyšší míry spokojenosti s jistotou pracovního místa.

➤ *Genderové hledisko*

Výše v textu (viz. Vohlídalová, 2006) jsme se již dozvěděli, jaké genderové stereotypy se uplatňují v pracovní sféře. Na základě toho bychom se mohli domnívat, že vysokoškolsky vzdělané ženy nemusí být tolik spokojené s jistotou pracovního místa. I přesto, že mohou disponovat znalosti, schopnostmi a dalšími osobními a profesními přednostmi, nemusí mít vždy možnost zastávat (či získat) očekávanou pracovní pozici. Spokojenost s jistotou práce u žen může ovlivňovat i tendence zaměstnavatelů znevýhodňovat ženy na trhu práce vzhledem k péči o děti nebo budoucí možnosti založení rodiny. Znevýhodnění žen na trhu práce řeší například studie „Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“ (Křížková, Hašková, 2003)²⁹ Nižší míra spokojenosti s jistotou pracovního místa u vysokoškolsky vzdělaných žen může být důsledkem vlivu těchto popsaných stereotypů.

²⁹ Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf> (staženo 28.1.2011)

2.3.10.2. Formulace hypotézy, histogramy, ANOVA

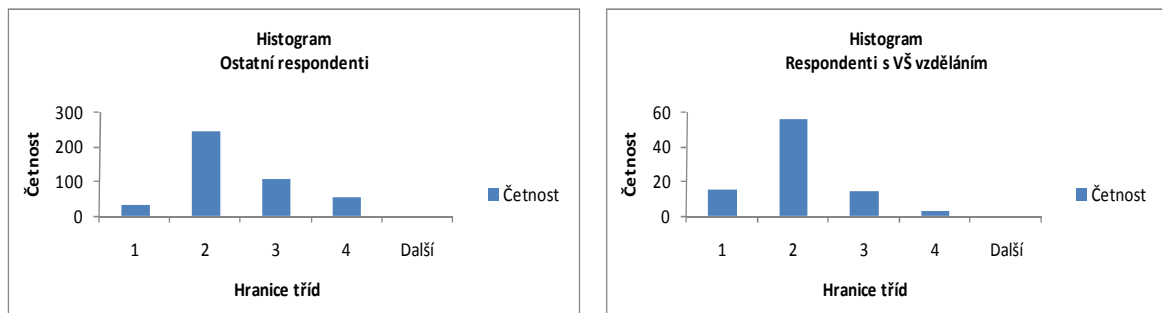
Hypotéza č. 10:

Respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou s jistotou pracovního místa v průměru spokojenější než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

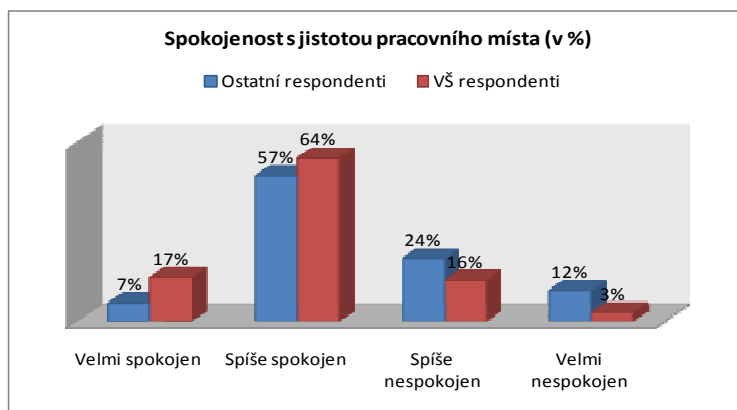
Hypotéza č. 10 se váže v dotazníku CVVM k baterii otázek pod označením EU.17 Konkrétně jde o otázku č. EU 17m) „Jak jste spokojen s jistotou pracovního místa?“

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří byli v době rozhovoru ekonomicky aktivní. Respondenti vybírali své odpovědi na škále 1-4 (1=Velmi spokojen; 2=Spíše spokojen; 3=Spíše nespokojen; 4=Velmi nespokojen). Škála nabízí pod kódem 8 také odpověď „Netýká se“, a pod kódem 9 odpověď „Nevím“ – obě možnosti nejsou do metody ANOVA zahrnuty, stejně tak jako otázky bez odpovědi pod kódem 0.

Histogramy 2.3.10.2.1. – Spokojenost s jistotou pracovního místa



Graf č. 2.3.10.2.2. – Spokojenost s jistotou pracovního místa (v %)



ANOVA 2.3.10.2.3. – Spokojenost s jistotou pracovního místa

Anova: jeden faktor

Faktor				
Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
Ostatní respondenti	427	1030	2,412178	0,623138
VŠ respondenti	88	181	2,056818	0,467999

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	9,213824	1	9,213824	15,438	0,000097	3,859649
Všechny výběry	306,1726	513	0,596828			
Celkem	315,3864	514				

2.3.10.3. Interpretace výsledků

Průměrná spokojenost s jistotou pracovního místa je u respondentů s maturitou a nižším stupněm vzdělání na 1-4 škále 2,41 a u respondentů s VŠ stupněm vzdělání 2,05. Průměrné hodnoty dokazují náš předpoklad, že VŠ respondenti jsou s jistotou pracovního místa spokojenější. **Hodnota $P < 0,05$** , což značí, že průměrné odpovědi dvou sledovaných skupin jsou statisticky odlišné na hladině významnosti 5 %. **Můžeme tedy potvrdit hypotézu**, že VŠ respondenti jsou s tímto aspektem spokojenější než ostatní respondenti.

Závěr

Předmětem mé bakalářské práce bylo téma pracovní spokojenosti z hlediska nejvyššího dosaženého stupně vzdělání. V empirické části práce jsem se konkrétně zaměřila na zjištění celkové spokojenosti s prací a spokojenosti s vybranými aspekty pracovního života. Zajímalo mne, jakou míru spokojenosti vykazují respondenti dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání a zda jsou mezi nimi rozdíly. Při výzkumu jsem vycházela z pravidelného šetření, které realizuje Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR (CVVM), konkrétně se jednalo o výzkum *Naše společnost 2007* z měsíce června téhož roku.

Cílem mé práce bylo, na základě sekundární analýzy dat, zjistit, zda platí hypotéza, že *čím vyšším stupněm vzdělání pracovník disponuje, tím vyšší je jeho pracovní spokojenost*. Hypotézu jsem ověřovala u dvou konkrétních skupin respondentů a to skupiny s *terciálním stupněm vzdělání* a skupiny s *primárním a sekundárním stupněm vzdělání*. Do výzkumu byli zahrnuti lidé, kteří byli v době původního výzkumného šetření ekonomicky aktivní.

Sekundární analýza dat spočívala ve vyhodnocení dat v aplikaci *Nesstar*, kterou poskytuje webový portál Sociologického datového archivu. Následně jsem zpracovala údaje v MS Excel, kde jsem získala četnost jednotlivých proměnných a použila je jako základ pro další analýzu. Vztah pracovní spokojenosti k nejvyššímu dosaženému stupni vzdělání jsem již testovala pomocí jednoduché analýzy rozptylu – tzv. testem ANOVA, který testuje rozdíl mezi průměry několika skupin. Zvolila jsem jednoduché třídění (one-way ANOVA) na hladině významnosti 5%.

Výsledky, ke kterým jsem prostřednictvím sekundární analýzy dat dospěla, jsou následující. Z výzkumu vyplývá, že vysokoškoláci jsou v průměru **celkově spokojenější se svým zaměstnáním** než respondenti s nižším stupněm vzdělání. Spokojeno je celkem 72 % dotázaných vysokoškoláků, zatímco u ostatních respondentů je to jen 49 %. Výsledky tak ukazují podobný závěr jako výzkum Češi a práce (CVVM, únor 2004), kde Naděžda Horáková uvádí, že nejčastěji jsou ve svém zaměstnání spokojeni lidé s VŠ titulem (70 %). Pokud jde o opačný konec škály, celkově je se svou prací nespokojeno pouze 1 % dotazovaných vysokoškoláků, zatímco mezi ostatními respondenty vyjádřilo nespokojenost 9 % respondentů. Na vyšší spokojenost se zaměstnáním u vysokoškoláků tak může mít vliv jak stupeň dosaženého vzdělání, tak další proměnné, které jsme uvedli výše v textu.

Vyšší průměrná spokojenost u vysokoškoláků se prokázala i v dalších zkoumaných aspektech. Například u **finančního ohodnocení**, které je velmi důležitým faktorem spokojenosti, bylo 64 % vysokoškoláků spokojeno, zatímco stejné procento ostatních respondentů vykazovalo nespokojenost. Nezanedbatelný vliv na spokojenost s tímto

faktorem tak mohlo mít opět nejen dosažené vzdělání respondentů, ale také zmíněné genderové či geografické hledisko, které jsme analyzovali v kapitole 2.3.2.1. Strukturovaná argumentace.

Další vyhodnocená data ukázala, že v průměru jsou vysokoškoláci spokojenější také s **péčí zaměstnavatele o zaměstnance** (spokojeno 71 % VŠ a 54 % ostatních respondentů) nebo s **hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením** (spokojeno 79 % VŠ a 61 % ostatních respondentů).

Hypotéza vyšší spokojenosti vysokoškoláků se nám však nepotvrdila u aspektu **organizace práce na pracovišti**. Zde byla zjištěna hodnota $P > 0,05$, což značí, že nezamítáme nulovou hypotézu o shodě průměrů na hladině významnosti 5 %. Nemůžeme tedy potvrdit výrok, že respondenti s vysokoškolským stupněm vzdělání jsou s tímto aspektem spokojenější než respondenti s nižším stupněm vzdělání.

Předpokládala jsem také, že vysokoškoláci budou spokojenější, co se týče vyhlídek na **postup k lepší práci**. Výsledky tuto hypotézu potvrdily a navazují tak na závěry Mareše a Bánovcové (2002), kteří ve své studii uvádí, že obecně jsou vysokoškoláci s tímto aspektem spokojenější. Stejně závěry vyplývají i z dřívějších výzkumů CVVM (2004,2005), kde jsou s tímto faktorem spokojenější lidé s vyšším stupněm vzdělání, řídicí nebo vysoce kvalifikovaní zaměstnanci. Lze očekávat, že vliv na spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci mohou mít také argumenty a další proměnné, které jsme rozvedli v příslušné kapitole. Nesmíme však zapomenout uvést, že i když jsou vysokoškoláci v průměru spokojenější, obě skupiny respondentů se přiklonily na stanovené škále blíže k možnosti „spíše nespokojen“. Nespokojenost vyjádřilo 54 % VŠ a dokonce 79 % ostatních respondentů.

Výzkumy CVVM Naše společnost z let 2004 a 2005 ukázaly, že faktor spokojenosti se **vztahy mezi lidmi na pracovišti** je zcela lhostejný k základním sociodemografickým znakům. Na základě tohoto tvrzení a dalších argumentů jsem dospěla k závěru, že vysokoškoláci nebudou s tímto aspektem spokojenější než ostatní respondenti. Test ANOVY však tuto hypotézu na základě hodnoty P na hladině významnosti 5 % nepotvrdil. Nemůžeme tedy říci, že vysokoškoláci nejsou se vztahy na pracovišti spokojenější.

Pokud jde o faktor **zajímavosti práce**, výsledky ukazují, že v průměru jsou lidé s VŠ diplomem s tímto aspektem spokojenější (91% vysokoškoláků je se zajímavostí své práce spokojeno, u ostatních respondentů je to 70 %). Lze se tedy opět domnívat, že platí argumenty, které jsme nastínili v kapitole vztahující se k této problematice.

Závěr výzkumu a výsledná data ukazují, že vysokoškoláci jsou spokojenější také s **využitím odborných schopností** (81 % VŠ a 72 % ostatní respondenti) a s **jistotou svého zaměstnání** (81 % VŠ, 64 % ostatní respondenti). U spokojenosti s jistotou pracovního místa tak můžeme navázat např. na argumentaci Dagmar Brožové (2003) – viz kapitola 2.3.10.1.

Strukturovaná argumentace nebo opět na výsledky šetření Češi a práce (Horáková, 2004), kde bylo hodnocení tohoto aspektu významně odlišné u skupin s různým stupněm vzdělání. Spokojenost s jistotou svého místa vyjádřilo 71 % vysokoškoláků, u ostatních respondentů byly hodnoty výrazně nižší.

Stručný přehled výsledků

Hypotéza	Faktor pracovní spokojenosti	Výsledek
Hypotéza č. 1	Celková spokojenost s prací	Potvrzena
Hypotéza č. 2	Plat	Potvrzena
Hypotéza č. 3	Péče o zaměstnance	Potvrzena
Hypotéza č. 4	Hmotné prostředí pracoviště	Potvrzena
Hypotéza č. 5	Organizace práce	Nepotvrzena
Hypotéza č. 6	Postup k lepší práci	Potvrzena
Hypotéza č. 7.	Mezilidské vztahy	Nepotvrzena
Hypotéza č. 8	Zajímavost práce	Potvrzena
Hypotéza č. 9	Využití odb. schopností	Potvrzena
Hypotéza č. 10	Jistota pracovního místa	Potvrzena

Souhrnně můžeme říci, že v drtivé většině zkoumaných faktorů se naše stanovené hypotézy potvrdily a je možné se domnívat, že vzdělání má pozitivní účinek na spokojenost v zaměstnání.

Závěrem bych ráda uvedla, že cílem mé práce není tvrzení, že vysokoškolské vzdělání automaticky zaručí vyšší spokojenost v zaměstnání. Cílem bylo spíše nahlédnout na téma pracovní spokojenosti z hlediska vzdělání a pokusit se nastínit, jakým způsobem může nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání ovlivňovat spokojenost s jednotlivými aspekty pracovního života. Znovu je nutné zdůraznit, že do tohoto vztahu zasahuje i celá řada dalších proměnných, tudíž vyšší míra spokojenosti u dané skupiny respondentů nemusí být nutně důsledkem dosaženého vzdělání, ale právě vlivem působení dané proměnné. V textu jsem se snažila využít nejen argumentů různých autorů z řad odborné veřejnosti, ale přispět také vlastními úvahami. Samozřejmě si uvědomuji, že argumentace z mé strany nemusí být vyčerpávající a připouštím prostor pro další diskuzi. Věřím, že cíl mé bakalářské práce byl splněn a zjištěnými daty jsem přispěla do tohoto zajímavého diskursu.

Domnívám se, že na téma pracovní spokojenosti bylo a stále bude „zaostřeno“, protože jak již víme, placené zaměstnání zaujímá v životě prakticky každého člověka důležité místo a v produktivním věku zde trávíme více jak třetinu svého všedního dne. Bylo by tedy ideální, pokud bychom pocítovali uspokojení ze své práce a tyto pozitivní pocity pak neváhali přenést také do osobního života. Tyto dvě roviny jsou totiž neodmyslitelně propojeny a vzájemně se ovlivňují. Věřím také (a současně se přikláním k názorům výše citovaných

autorů), že investice do vzdělání a lidského kapitálu má řadu pozitivních dopadů na celý náš život a lze ji v budoucnu příznivě zúročit.

Téma pracovní spokojenosti stojí, dle mého názoru, za pozornost a doporučuji ho všem, kteří se aktivně zajímají o sféru pracovního života. Myslím si, že tato problematika nabízí široký prostor pro další výzkumná šetření, jejichž závěry mohou pozitivně přispět například v oblasti řízení lidských zdrojů.

Literatura

- ARMSTRONG, Michael, *Řízení lidských zdrojů, 10. vydání*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, ISBN: 978-80-247-1407-3
- BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press, 1998, ISBN: 80-85943-57-3
- BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, ISBN: 80-86429-16-4
- ČADOVÁ, Naděžda, PALEČEK, Miloš, *Jak je v Česku vnímaná práce*, 1. vydání, Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, ISBN: 80-7330-103-2
- HORÁKOVÁ, Naděžda, *Češi a práce*, CVVM, Naše společnost 2004, Sociologický ústav AV ČR, Dostupné na:
http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100028s_Horakova-prace.pdf
- JUKLÍKOVÁ, Hana, *Dipl.práce – Pracovní spokojenost u agenturních zaměstnanců*, Katedra psychologie FF ÚK, 2007
- JUROVSKÝ, Anton, *Osobnosť človeka pri práci*, Bratislava: Práca, 1980
- KOHOUTEK, Rudolf, ŠTĚPANÍK, Jaroslav, *Psychologie práce a řízení*, Brno, Akademické nakladatelství, 1999, ISBN: 80-214-1552-5
- KOLLÁRIK, Teodor, *Človek v sociálnom systéme práce*, 1. vydání, Bratislava: Práca, 1983
- KOLLÁRIK, Teodor, *Spokojenosť v práci*, Bratislava: ROH, 1986
- KOLLÁRIK, Teodor, SOLLÁROVÁ, Eva a kol. *Metódy sociálnopsychologickej praxe*, Bratislava: Ikar, a.s., 2004. ISBN 80-551-0765-3
- KUCHAR, Pavel, *Trh práce (sociologická analýza)*, Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2007, ISBN: 978-80-246-1383-3
- KUNŠTÁT, Daniel, *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*, Sociologický časopis, Sociologický ústav AV ČR, 2006, ISBN 80-7330-081-8
- MAREŠ Petr, BÁNOVCOVÁ Lenka, *Spokojenosť s prací – stav vnitřních dimenzí 1967-2002*, Sborník prací Fakulty sociálních studií Brněnské univerzity, Sociální studia 8, 2002, str. 39-51
- MAREŠ Petr, *Od práce emancipující k práci mizející*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Brno, Sociologický časopis, 2004, Vol. 40, No.1-2
Zdroj: staženo 28. 12. 2010
http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1a4029cdbe9428ff54002c0cd817a4a6b3736337_512_13mares23.pdf
- NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X

- PAUKNEROVÁ, Daniela, a kolektiv *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2. přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, ISBN 80-247-1706-9
- POSPÍŠIL, Michal, *Dipl.práce - Styl vedení a pracovní spokojenost*, Katedra psychologie FF ÚK, 2007
- RŮŽIČKA, Jiří, *Motivace pracovního jednání*, 2. přepracované vydání, Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1994, ISBN: 80-7079-626-X
- ŠTIKAR, Jiří, et.al. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0448- 5

Cizojazyčná literatura

- ALBERT, Cecilia, DAVIA, María Angeles, *Education, wages and job satisfaction, Proposal for the epunet 2005 conference*, Universidad de Cstilla La Mancha (UCLM), Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 2005
Dostupné na:
<http://www.iser.essex.ac.uk/files/conferences/epunet/2005/docs/pdf/papers/davia.pdf>
- BUCHELI, Marisa, MELGAR, Natalia, ROSSI, Máximo, SMITH, Tom W., *Job satisfaction and the individual educational level, re-assessing their relationship*, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía, Documento No. 11/10, 2010, ISSN 1688-5031
Dostupné na:
<http://decon.academia.edu/MaximoRossi/Papers/289420/Job-Satisfaction-and-the-Individual-Educational-Level-Re-Assessing-Their-Relationship>
- GÜRBÜZ, Ahmet, *An assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the tourism sector point of view*, Zonguldak Karaelmas University, 2007
Dostupné na:
<http://journal.dogus.edu.tr/13026739/2007/cilt8/sayi1/M00170.pdf>
- SCHULTZ, Duane P., SCHULTZ, Sydney Ellen, *Psychology and Industry Today*, fourth edition, USA, New York, Macmillan Publishing Company, 1986, ISBN: 0-02-407b-10-4

Internetové zdroje

- Evropský výzkum hodnot – European Values Study (EVS)
Zdroj: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/> (staženo 28.12.2008)
- Brána vzdělání – článek Pracovní spokojenost – mnohorozměrný pojem
Zdroj: <http://www.branavzdelani.estranky.cz/clanky/clanky/pracovni-spokojenost---mnohorozmerny-pojem.html>
(staženo 28.12.2010)
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy; Schéma vzdělávacího systému ČR
Zdroj: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr> (staženo 16.1.2011)
- Český statistický úřad
Zdroj: www.czso.cz (staženo 7.12.2010)
- Volba povolání, text Základní orientace ve světě práce
Zdroj: <http://www.vychova-vzdelavani.cz/svet-prace/> (staženo 17.1.2011)
- Český statistický úřad; Klasifikace zaměstnání KZAM
Zdroj: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/prehled_a_charakteristika_hlavnich_trid_klasifikace_kzam
(staženo 16.1.2011)
- Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM)
Zdroj: <http://www.cvvm.cas.cz/index.php?lang=0&disp=kdojsme> (staženo: 28. 11. 2010)
- Sociologický ústav AV ČR
Zdroj: <http://www.soc.cas.cz/cz/> (staženo: 28.11.2010)
- Sociologický datový archiv; systém Nesstar
Zdroj: <http://archiv.soc.cas.cz/> (staženo: 28. 11. 2010)
- ANOVA, Analýza rozptylu
Zdroj: : <http://vfu-www.vfu.cz/stat/FVL/Cviceni/UNISTAT/ANOVA-navod.pdf>
(staženo 29. 11. 2010)
- Internetový portál Platy.cz
Zdroj: <http://www.platy.cz/analyzy/platy-srovnave-uz-3-roky-jak-se-za-tu-dobu-zmenily/50008>
(staženo: 26.1.2011)
- Internetový portál Platy.cz; Tabulka srovnání platů podle dosaženého stupně vzdělání
Zdroj: <http://www.platy.cz/analyzy/platy-srovnave-uz-3-roky-jak-se-za-tu-dobu-zmenily/50008>
(staženo 26.1.2011)
- Internetový portál Týden.cz; Článek Mužské v. ženské platy. Češky jsou v EU na chvostu.
Zdroj: http://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/evropa/muzske-v-zenske-platy-cesky-jsou-v-eu-na-chvostu_161173.html
(staženo 26.1.2011)

- Internetový portál Genderonline.cz; studie *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen (2009)*
Zdroj: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2009012803>
(staženo 26.1.2011)
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí; studie *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu (2007)*
Zdroj: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_231.pdf (staženo 26.1.2011)
- Internetový portál Superkariera.cz, článek *Mzdy a platy aneb práce v soukromém a veřejném sektoru*
Zdroj: <http://www.superkariera.cz/poradna/pracovni-pravo/mzdy-a-platy-aneb-prace-v-soukromem-a-verejnem-sektoru.html>
(staženo: 26.1.2011)
- Internetový portál FinančníNoviny.cz; článek *Mzdy ve firmách zaostávají za nepodnikatelskou sférou*
Zdroj: http://www.financninoviny.cz/zpravy/mpsv-mzdy-ve-firmach-zaostavaji-za-nepodnikatelskou-sferou/449029&id_seznam=448
(staženo 26.1.2011)
- Studie Paywell 2007, Studie Paywell 2010
Zdroj: <http://www.pwc.com/cz/cs/studie-analyzy/index.jhtml> (staženo 27.1.2011)
- Internetový portál Finance.cz, článek *V odměňování a zvyšování mezd jsou rozdíly*
Zdroj: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/135566-v-odmenovani-a-zvysovani-mezd-jsou-rozdily>
(staženo 27.1.2011)
- Internetový portál Genderonline.cz, studie *Mají muži a ženy odlišné postoje k práci? (Vohlídalová, 2006)*
Zdroj: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2006072213>
(staženo 27.1.2011)
- Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce
Zdroj: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf> (staženo 28.1.2011)

Přílohy

- Schéma vzdělávacího systému České republiky

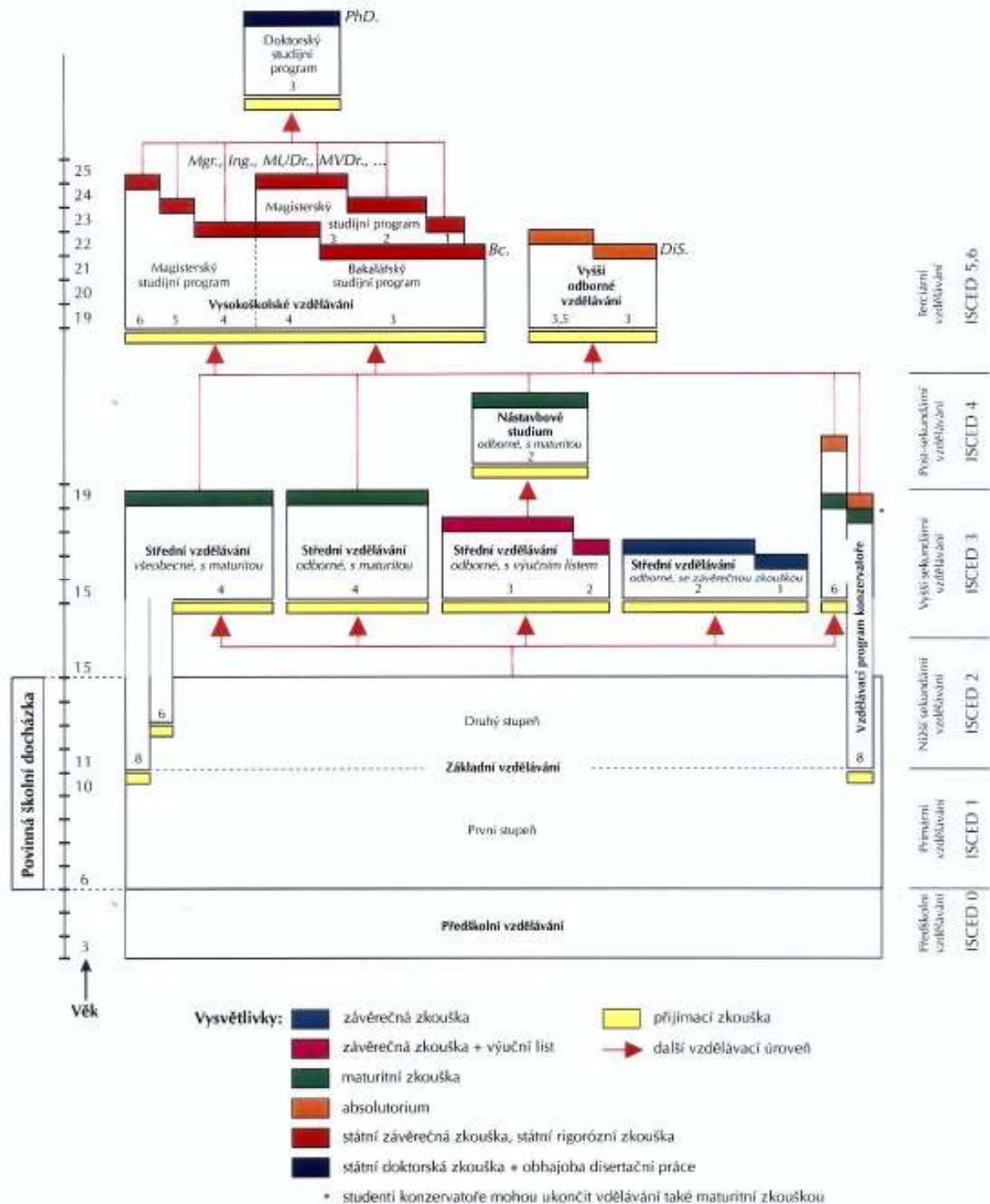
Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Dostupné na: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr> (staženo 16.1.2011)

- Dotazník k výzkumu „Naše společnost 2007“, CVVM (červen 2007)

Zdroj: Sociologický datový archiv

Schéma vzdělávacího systému České republiky



Vzdělávací systém České republiky (leták). 2. vydání. Praha, 2006. Náklad 6000 výtisků. Národní vzdělávací fond, s. p. s., Národní informační středisko pro poradenskou a diagnostickou práci, Opatovská 25, 110 00 Praha 1. Vydáno s podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Evropského společenství v rámci programu Leonardo da Vinci. Zdroj dat: Ústav pro informace ve vzdělávání a Český statistický úřad. ISBN 80-86728-29-3

↑ČÍSLO DOTAZNÍKU↑



**CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ
SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, v.v.i.
Jilská 1**

110 00 Praha 1

NAŠE SPOLEČNOST 2007

4. – 11. 6. 2007

ČERVEN

VERZE:		KÓDÉR:			SUPERKONTROLOR:			POŘIZOVAC:		
--------	--	--------	--	--	-----------------	--	--	------------	--	--

OV.1 „Jak jste celkově spokojen se svým životem?“

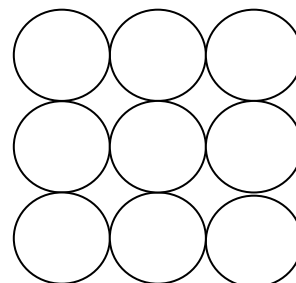
- Jste velmi spokojen, 1
- spíše spokojen, 2
- ani spokojen, ani nespokojen, 3
- spíše nespokojen, 4
- velmi nespokojen?“ 5
- NEVÍ 9

PS.1 „Zamyslíte-li se nad celkovou současnou politickou situací v České republice, řekli byste, že jste s ní

- velmi spokojen, 1
- spíše spokojen, 2
- ani spokojen, ani nespokojen, 3
- spíše nespokojen, 4
- velmi nespokojen?“ 5
- NEVÍ 9

PS.21 „Jaké tři celospolečenské události z poslední doby považujete Vy osobně za nejvýznamnější?“

- a)
- b)
- c)



POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU PI.1

PI.1 „Řekněte prosím, důvěřujete

ROZHODNĚ DŮVĚŘUJE	SPÍŠE DŮVĚŘUJE	SPÍŠE NEDŮVĚŘUJE	ROZHODNĚ NEDŮVĚŘUJE	NEVÍ
1	2	3	4	9
a) Prezidentovi republiky,			1 2 3 4 9	
b) Vládě ČR,			1 2 3 4 9	
c) Poslanecké sněmovně ČR,			1 2 3 4 9	
d) Senátu ČR,			1 2 3 4 9	
e) Svému krajskému zastupitelstvu,			1 2 3 4 9	
f) Svému obecnímu zastupitelstvu,			1 2 3 4 9	
g) Veřejnému ochránci práv (ombudsmanovi),			1 2 3 4 9	
h) Ústavnímu soudu,			1 2 3 4 9	
i) Nejvyššímu kontrolnímu úřadu?"			1 2 3 4 9	

V.1 „Představte si, že by příští týden byly volby do Poslanecké sněmovny. Šel byste volit?”

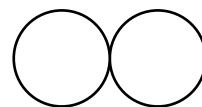
Rozhodně ano,	1	=> PV.4
spíše ano,	2	=> PV.4
spíše ne,	3	=> PV.4
rozhodně ne,	4	=> PM.104a
nebo nevíte?“	9	=> PV.4
NEMÁ VOLEBNÍ PRÁVO	8	=> PM.104a

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKY POLOŽTE JEN TĚM, KTEŘÍ MAJÍ VOLEBNÍ PRÁVO.

NESPOKOJTE SE SNADNO S ODPOVĚDÍ „NEVÍM“!

PV.4 „Pokud byste k volbám šel, kterou stranu byste volil?“

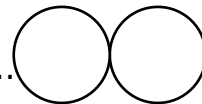
.....



FILTR: POUZE PRO DOTÁZANÉ , KTEŘÍ V OT. PV.4 NEUVEDLI ŽÁDNOU STRANU NEBO NEVĚDÍ.

PV.5 „I když nevíte, jakou stranu byste volil, je Vám některá strana sympatičtější, bližší než jiná? Pokud ano, která to je?“

.....



POKLÁDEJTE VŠEM:

PM.104a „Spojené státy americké nedávno oficiálně požádaly vládu ČR o možnost postavit na území ČR radarovou stanici, která by byla součástí systému americké

protiraketové obrany. Souhlasíte nebo nesouhlasíte s tím, aby v ČR byla umístěna tato radarová stanice?

Rozhodně souhlasíte,	1	
spíše souhlasíte,	2	
spíše nesouhlasíte,	3	
rozhodně nesouhlasíte."	4	<input type="checkbox"/>
NEVÍ	9	

PM.108a „Domníváte se, že by o případném umístění americké radarové stanice u nás měli rozhodovat občané v referendu?

Rozhodně ano,	1	
spíše ano,	2	
spíše ne,	3	
rozhodně ne."	4	<input type="checkbox"/>
NEVÍ	9	

PI.2 „Přečtu Vám jména některých politiků. U každého mi prosím řekněte, zda mu důvěřujete nebo nedůvěřujete, či neumíte posoudit. Případně zda tohoto politika neznáte.

	SPÍŠE DŮVĚŘUJE	SPÍŠE NEDŮVĚŘUJE	NEZNÁ	NEVÍ	
	1	2	8	9	
a) Pavel Bém,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
b) Petr Bendl,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
c) Martin Bursík,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
d) Jiří Čunek,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
e) Jiří Dolejš,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
f) Vojtěch Filip,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
g) Petr Gandalovič,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
h) Michal Hašek,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
i) Marián Hošek,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
j) Kateřina Jacques,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
k) Stanislav Juránek,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
l) Karel Klimša,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
m) Pavel Kováčik,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
n) Dana Kuchtová,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>
o) Ivan Langer,	1	2	8	9	<input type="checkbox"/>

p) Ondřej Liška,	1	2	8	9	
q) Roman Línek,	1	2	8	9	
r) David Macek	1	2	8	9	
s) Petr Nečas,	1	2	8	9	
t) Vlasta Parkanová,	1	2	8	9	
u) Jiří Paroubek,	1	2	8	9	
v) Bohuslav Sobotka,	1	2	8	9	
w) Zdeněk Škromach,	1	2	8	9	
x) Michaela Šojdrová,	1	2	8	9	
y) Petr Tluchoř,	1	2	8	9	
z) Miroslav Topolánek,	1	2	8	9	
aa) Milan Urban,	1	2	8	9	
bb) Jana Vaňhová,	1	2	8	9	
cc) Petr Vícha."	1	2	8	9	

PI.3 „Jak byste hodnotil činnost následujících politických stran a institucí? Známkujte je jako ve škole, kde jednička je nejlepší, pětka nejhorší ocenění. **NEVÍ=9**

a) ODS,	1	2	3	4	5	9	
b) ČSSD,	1	2	3	4	5	9	
c) KDU-ČSL,	1	2	3	4	5	9	
d) KSČM,	1	2	3	4	5	9	
e) Strana zelených,	1	2	3	4	5	9	
f) prezident,	1	2	3	4	5	9	
g) vláda,	1	2	3	4	5	9	
h) Poslanecká sněmovna,	1	2	3	4	5	9	
i) Senát,	1	2	3	4	5	9	
j) předseda vlády,	1	2	3	4	5	9	
k) předseda Poslanecké sněmovny,	1	2	3	4	5	9	
l) předseda Senátu,	1	2	3	4	5	9	
m) veřejný ochránce práv (ombudsman)."	1	2	3	4	5	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU PS.5.

PS.5 „Jak jste spokojen nebo nespokojen se současným stavem následujících oblastí v ČR:

VELMI SPOKOJEN	DOCELA SPOKOJEN	TAK NAPŮL	DOCELA NESPOKOJEN	VELMI NESPOKOJEN	NEVÍ
1	2	3	4	5	9
a) životní prostředí,				1 2 3 4 5 9	
b) zdravotnictví,				1 2 3 4 5 9	
c) vztahy ČR se zahraničím,				1 2 3 4 5 9	
d) školství,				1 2 3 4 5 9	
e) fungování hospodářství,				1 2 3 4 5 9	
f) bezpečnost občanů,				1 2 3 4 5 9	
g) kultura,				1 2 3 4 5 9	
h) situace v armádě,				1 2 3 4 5 9	
i) fungování úřadů,				1 2 3 4 5 9	
j) sociální jistoty,				1 2 3 4 5 9	
k) nezaměstnanost,				1 2 3 4 5 9	
l) soudnictví,				1 2 3 4 5 9	
m) přistěhovalectví,				1 2 3 4 5 9	
n) korupce,				1 2 3 4 5 9	
o) hospodářská kriminalita,				1 2 3 4 5 9	
p) zemědělství,				1 2 3 4 5 9	
q) politická situace v ČR,				1 2 3 4 5 9	
r) možnost účasti občanů na rozhodování o věcech veřejných,				1 2 3 4 5 9	
s) životní úroveň,				1 2 3 4 5 9	
t) věda a výzkum,				1 2 3 4 5 9	
u) členství ČR v EU,				1 2 3 4 5 9	
v) dopravní obslužnost,				1 2 3 4 5 9	
w) nabídka zboží a služeb,				1 2 3 4 5 9	
x) dodržování lidských práv,				1 2 3 4 5 9	
z) právní prostředí?"				1 2 3 4 5 9	

EU.33 Jak byste hodnotil současné materiální životní podmínky Vaší domácnosti? Jako

velmi dobré,	1	
dobré,	2	
ani dobré, ani špatné,	3	
špatné,	4	
velmi špatné?"	5	<input type="text"/>
NEVÍ	9	<input type="text"/>

EU.34 „Myslíte si, že se v příštím roce Vaše materiální životní podmínky

velmilepší,	1	
trochu selepší,	2	
nezmění se,	3	
trochu se zhorší,	4	
velmi se zhorší?"	5	<input type="text"/>
NEVÍ	9	<input type="text"/>

EV.10 „Jak byste hodnotil současnou ekonomickou situaci v naší zemi? Je podle Vás

- | | | |
|------------------------------|---|----------------------|
| velmi dobrá, | 1 | |
| dobrá, | 2 | |
| ani dobrá, ani špatná, | 3 | |
| špatná, | 4 | |
| velmi špatná?“ | 5 | <input type="text"/> |
| NEVÍ | 9 | |

EV.11 „Myslíte si, že ekonomická situace se v roce 2007

- | | | |
|-------------------------|---|----------------------|
| velmi zlepší, | 1 | |
| trochu se zlepší, | 2 | |
| nezmění se, | 3 | |
| trochu se zhorší, | 4 | |
| velmi se zhorší?“ | 5 | <input type="text"/> |
| NEVÍ | 9 | |

EV.25 „Řekli byste, že průběh transformace české ekonomiky po roce 1989 je

- | | | |
|-----------------------------|---|----------------------|
| velmi úspěšný,..... | 1 | |
| spíše úspěšný,..... | 2 | |
| tak napůl,..... | 3 | |
| spíše neúspěšný,..... | 4 | |
| nebo velmi neúspěšný?“..... | 5 | <input type="text"/> |
| NEVÍ..... | 9 | |

EV.26a „Někteří lidé si myslí, že transformace české ekonomiky po roce 1989 je úspěšná, jiní, že je neúspěšná. V čem si Vy osobně myslíte, že je transformace úspěšná?“

NEVÍ ...99

V NIČEM ...98

.....

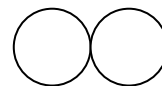


EV.26 „A v čem si naopak myslíte, že je transformace neúspěšná?“

NEVÍ...99

V NIČEM ...98

.....

**POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.104.**

EU.104 „Na seznamu jsou uvedena některá povolání. Vyberte povolání, jehož si vážíte nejvíce a dejte mu 99 bodů. Pak vyberte takové, jehož si vážíte nejméně a obodujte je číslem 01. Poté postupujte odshora dolů a všem zbývajícím přiřad'te body od 02 do 98

podle osobního uvážení.“

a) bankovní úředník,		
b) novinář,		
c) soustružník,		
d) učitel na vysoké škole,		
e) soukromý zemědělec,		
f) majitel malého obchodu,		
g) uklízečka,		
h) projektant,		
i) lékař,		
j) učitel na základní škole,		
k) voják z povolání,		
l) prodavač,		
m) policista,		
n) truhlář,		
o) vědec,		
p) opravář elektrospotřebičů,		
q) soudce,		
r) ministr,		
s) programátor,		
t) profesionální sportovec,		
u) účetní,		
v) manažer,		
w) sekretářka,		
x) kněz,		
y) poslanec,		
z) starosta.“		

„Nyní bych Vám přečetl krátký příběh a položil Vám k němu několik otázek:

V osmdesátých letech pracoval Pan Novák jako odborník v jednom podniku. Po dobu několika let psal tajná hlášení proti svým tehdejším kolegům. Tato hlášení byla kritická vůči těm kolegům, kteří kritizovali politický systém, který byl v naší zemi před rokem 1989.“

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.1a.**L.1a „Myslíte si, že pan Novák zastával v minulém systému vysokou nebo nízkou pozici?”**

- Určitě vysokou pozici, 1
- spíše vysokou pozici, 2
- spíše nízkou pozici, 3
- určitě nízkou pozici.“ 4
- NEVÍ 9

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.1b.**L.1b „Myslíte si, že hlášení pana Nováka byla motivována ideologicky nebo jeho osobním prospěchem?”**

- Určitě ideologicky, 1
- spíše ideologicky, 2
- spíše osobním prospěchem, 3
- určitě osobním prospěchem.“ 4
- NEVÍ 9

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.1c.**L.1c „Myslíte si, že pan Novák psal hlášení z vlastní iniciativy nebo ho k tomu tehdejší systém nutil?”**

- Určitě z vlastní iniciativy, 1
- spíše z vlastní iniciativy, 2
- spíše ho nutil systém, 3
- určitě ho nutil systém.“ 4
- NEVÍ 9

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.2.L.2 „Myslíte si, že dnes...”

	URČITĚ		SPÍŠE			NEVÍ	
	ANO	ANO	NĚCO MEZI	NE	URČITĚ NE		
	1	2	3	4	5	9	
a) by měl být pan Novák za svou minulost morálně odsouzen,	1	2	3	4	5	9	<input type="text"/>
b) si pan Novák za svou minulost zaslouží trest,	1	2	3	4	5	9	<input type="text"/>
c) bychom měli na minulost pana Nováka zapomenout,	1	2	3	4	5	9	<input type="text"/>
d) bychom měli panu Novákovi jeho minulost odpustit?“	1	2	3	4	5	9	<input type="text"/>

Pokračování příběhu:

„Nedávno byl pan Novák zaměstnán jako úředník na jednom Ministerstvu. Ministerstvo nevědělo o jeho minulosti, ale krátce poté obdrželo jeho svazek, včetně materiálů, které tajně psal proti svým bývalým kolegům.“

Nyní se podívejme, jak se tento případ vyřešil:

[KÓD 1] „Pan Novák veřejně přiznal, že psal tyto materiály. Veškeré informace o jeho minulosti, včetně jeho krycího jména, byly zveřejněny. Poté byl propuštěn z ministerstva.“

Čili on se přiznal, jeho krycí jméno bylo zveřejněno, a byl propuštěn.“

L.16 „Podrobnosti tohoto příběhu jsou důležité. Mám Vám ho přečíst ještě jednou?“

Ano,

1	
2	

ne.“

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.3.

L.3 „Na základě toho, co jste právě slyšel, řekněte mi prosím:

URČITĚ	SPÍŠE	NĚCO	SPÍŠE	URČITĚ NE	NEVÍ
ANO	ANO	MEZI	NE		
1	2	3	4	5	9
a) důvěřujete tomuto Ministerstvu?				1 2 3 4 5 9	
b) Věříte, že toto ministerstvo bude efektivně uskutečňovat vládní programy?				1 2 3 4 5 9	
c) Věříte, že toto ministerstvo bude pracovat v mezích zákonů?				1 2 3 4 5 9	
d) Věříte, že toto ministerstvo bude spolehlivé v časech ohrožení naší demokracie?“				1 2 3 4 5 9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.4.

L.4 „Na základě toho, co jste právě slyšel, řekněte mi prosím:

URČITĚ	SPÍŠE	NĚCO	SPÍŠE	URČITĚ NE	NEVÍ
ANO	ANO	MEZI	NE		
1	2	3	4	5	9
a) důvěřujete dnes panu Novákovi?				1 2 3 4 5 9	
b) A důvěřujete panu Novákovi jako odborníkovi?				1 2 3 4 5 9	
c) Věříte panu Novákovi, že bude jednat v mezích zákonů?				1 2 3 4 5 9	
d) Věříte panu Novákovi, že je oddaný demokracii?“				1 2 3 4 5 9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.5.

L.5 „Myslíte si, že by panu Novákovi mělo být dovoleno, aby pracoval jako...“

URČITĚ	SPÍŠE	NĚCO	SPÍŠE	URČITĚ NE	NEVÍ
ANO	ANO	MEZI	NE		
1	2	3	4	5	9

a) úředník na jiném Ministerstvu,	1	2	3	4	5	9	
b) úředník na krajském úřadu,	1	2	3	4	5	9	
c) úředník na městském úřad,	1	2	3	4	5	9	
d) řadový státní zaměstnanec?"	1	2	3	4	5	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.6.

L.6 „Myslíte si, že by panu Novákovi mělo být dovoleno...

	URČITĚ ANO	SPÍŠE ANO	NĚCO MEZI	SPÍŠE NE	URČITĚ NE	NEVÍ	
	1	2	3	4	5	9	
a) organizovat veřejnou demonstraci,	1	2	3	4	5	9	
b) kandidovat v parlamentních volbách,	1	2	3	4	5	9	
c) žalovat Ministerstvo,	1	2	3	4	5	9	
d) organizovat stávkou?"	1	2	3	4	5	9	

**POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.7.
NEPŘIPOMÍNEJTE DOTÁZANÉMU PŘEDCHOZÍ PŘÍBĚH.**

L.7 „Nyní bych se Vás zeptal několik faktických otázek. Je nebo není podle Vás pravda, že

	URČITĚ TO JE PRAVDA	SPÍŠE TO JE PRAVDA	SPÍŠE TO NENÍ PRAVDA	URČITĚ TO NENÍ PRAVDA	NEVÍ	
	1	2	3	4	9	
a) pan Novák byl v minulosti tajným spolupracovníkem.	1	2	3	4	9	
b) Pan Novák osobně <u>připustil</u> , že psal tajné zprávy.	1	2	3	4	9	
c) Informace o minulosti pana Nováka byly uveřejněny.	1	2	3	4	9	
d) Ministerstvo rozvázalo s panem Novákem pracovní poměr?"	1	2	3	4	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.8

L.8 „Myslíte, že je řešení případu pana Nováka ...

	URČITĚ NEDOSTAČUJÍCÍ	SPÍŠE NEDOSTAČUJÍCÍ	SPRAVEDLIVÉ	SPÍŠE PŘEHNANÉ	URČITĚ PŘEHNANÉ	NEVÍ	
	1	2	3	4	5	9	
a) podle Vás osobně,	1	2	3	4	5	9	
b) podle většiny lidí v ČR,	1	2	3	4	5	9	
c) podle bývalých kolegů pana Nováka, o kterých psal,	1	2	3	4	5	9	
d) podle samotného pana Nováka?"	1	2	3	4	5	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.9.

L.9 „Myslíte si, že nyní...

URČITĚ	SPÍŠE	NĚCO	SPÍŠE	URČITĚ NE	NEVÍ
ANO	ANO	MEZI	NE		
1	2	3	4	5	9
a) by měl být pan Novák za svou minulost morálně odsouzen,				1 2 3 4 5 9	
b) si pan Novák za svou minulost zaslouží trest,				1 2 3 4 5 9	
c) bychom měli na jeho minulost zapomenout,				1 2 3 4 5 9	
d) bychom měli panu Novákovi jeho minulost odpustit?"				1 2 3 4 5 9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.10.

L.10 „Byl byste ochoten...

URČITĚ	SPÍŠE	NĚCO	SPÍŠE	URČITĚ NE	NEVÍ
ANO	ANO	MEZI	NE		
1	2	3	4	5	9
a) pracovat na společné věci s někým, jako je pan Novák.				1 2 3 4 5 9	
b) Přijmout někoho, jako je pan Novák, za člena Vaší oblíbené organizace.				1 2 3 4 5 9	
c) Mít někoho, jako je pan Novák, jako souseda.				1 2 3 4 5 9	
d) Svěřit někomu, jako je pan Novák, klíče od Vašeho bytu v době Vaší nepřítomnosti?"				1 2 3 4 5 9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.11.

L.11 „Vyvolává ve Vás dnes pan Novák...

URČITĚ	SPÍŠE	NĚCO	SPÍŠE	URČITĚ NE	NEVÍ
ANO	ANO	MEZI	NE		
1	2	3	4	5	9
a) zlost,				1 2 3 4 5 9	
b) obavy,				1 2 3 4 5 9	
c) znechucení,				1 2 3 4 5 9	
d) znepokojení?"				1 2 3 4 5 9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.12.

L.12 „Přečtu Vám tři různé způsoby, jakými se v jiných zemích řešila otázka osob, které v minulosti evidentně informovali tajnou policii o svých spoluobčanech:

- 1) Tyto osoby mohou zastávat vládní funkce.
- 2) Tyto osoby nesmějí zastávat vládní funkce.
- 3) Tyto osoby nesmějí zastávat vládní funkce, pokud lhali o své minulosti."

POKYN: PONECHEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.12.

L.12a „Který z těchto způsobů se podle Vás se nejvíce blíží tomu, jak jsme tuto otázku řešili v České republice?“

TYTO OSOBY MOHOU ZASTÁVAT VLÁDNÍ FUNKCE.....	1	
TYTO OSOBY NESMĚJÍ ZASTÁVAT VLÁDNÍ FUNKCE.....	2	
TYTO OSOBY NESMĚJÍ ZASTÁVAT VLÁDNÍ FUNKCE, POKUD LHALI O SVÉ MINULOSTI.	3	
NEVÍ	9	

POKYN: PONECHEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.12.

L.12b „A který z těchto způsobů byste Vy osobně upřednostňoval?“

TYTO OSOBY MOHOU ZASTÁVAT VLÁDNÍ FUNKCE	1	
TYTO OSOBY NESMĚJÍ ZASTÁVAT VLÁDNÍ FUNKCE.....	2	
TYTO OSOBY NESMĚJÍ ZASTÁVAT VLÁDNÍ FUNKCE, POKUD LHALI O SVÉ MINULOSTI.....	3	
NEVÍ	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU L.13.

L.13 „Myslíte si, že nyní...

	URČITĚ ANO	SPÍŠE ANO	NĚCO MEZI	SPÍŠE NE	URČITĚ NE	NEVÍ	
	1	2	3	4	5	9	
a) většina těch, kdo v minulosti evidentně informovali tajnou policii na své spoluobčany, opustila státní aparát.					1 2 3 4 5 9		
b) Existuje dostatek dostupných informací, abychom zjistili, že nějaký státní úředník v minulosti informoval tajnou policii o svých spoluobčanech.					1 2 3 4 5 9		
c) Většina těch, kdo v minulosti evidentně informovali tajnou policii na své spoluobčany, přiznala svou tajnou spolupráci?“					1 2 3 4 5 9		

„Dále budeme hovořit o problematice zaměstnanosti v ČR.“

EV.4 „Považujete současnou úroveň nezaměstnanosti v ČR

za příliš nízkou,	1	
přiměřenou,	2	
příliš vysokou?“	3	
NEVÍ	9	

EV.7 „Jak se bude podle Vás vyvíjet nezaměstnanost v ČR v nejbližších dvou letech?

Výrazně se zvýší,	1	
částečně se zvýší,	2	
zůstane přibližně na stejné úrovni,	3	
částečně se sníží,	4	
nebo se výrazně sníží.“	5	

NEVÍ 9

EV.6 „Řekl byste, že většina nezaměstnaných u nás

nemůže sehnat vhodnou práci, 1
nemůže sehnat vůbec žádnou práci, 2
nemá zájem pracovat?“ 3
NEVÍ 9

EU.102 „Jak byste popsal situaci na pracovním trhu v místě Vašeho bydliště? Myslíte si, že

není žádný problém najít si vhodnou práci, 1
je možné najít práci, ale je těžké najít vhodnou práci, 2
je těžké najít jakoukoli práci, 3
je nemožné najít jakoukoli práci?“ 4
NEVÍ 9

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.5a.

IDE.5a „Pokuste se zařadit do některé skupiny.“

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

FILTR: POUZE PRO EKONOMICKY AKTIVNÍ.

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.5b.

IDE.5b „V jakém odvětví pracujete?“

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

FILTR: POUZE PRO ZAMĚSTNANCE.

EU.103 „Jak moc je podle Vás pravděpodobné, že přijdete o svou práci (např. z důvodu redukce pracovních míst, úpadek zaměstnavatele)? Je to

velmi pravděpodobné, 1
spíše pravděpodobné, 2
spíše nepravděpodobné, 3
velmi nepravděpodobné?“ 4
NEVÍ 9

POKLÁDEJTE VŠEM EKONOMICKY AKTIVNÍM:

EU.17A „JAK JSTE CELKOVĚ SPOKOJEN SE SVÝM ZAMĚSTNÁNÍM? JSTE

velmi spokojen,	1	
spíše spokojen,.....	2	
tak napůl spokojen, napůl nespokojen,	3	
spíše nespokojen,	4	
velmi nespokojen?“.....	5	
NEVÍ.....	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.17.

EU.17 „Jak jste spokojen

VELMI SPOKOJEN	SPÍŠE SPOKOJEN	SPÍŠE NESPOKOJEN	VELMI NESPOKOJEN	NETÝKÁ SE	NEVÍ	
1	2	3	4	8	9	
a) se svým platem,				1 2 3 4 8 9		
b) s tím, jak se Váš zaměstnavatel stará o své zaměstnance,				1 2 3 4 8 9		
c) s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením,				1 2 3 4 8 9		
d) s organizací práce na Vašem pracovišti,				1 2 3 4 8 9		
e) s vyhlídkami na zvýšení platu,				1 2 3 4 8 9		
f) s vyhlídkami na postup k lepší práci				1 2 3 4 8 9		
g) s namáhavostí práce,				1 2 3 4 8 9		
h) se vztahy mezi lidmi na vašem pracovišti,				1 2 3 4 8 9		
i) s Vaším nadřízeným,				1 2 3 4 8 9		
j) se zajímavostí práce,				1 2 3 4 8 9		
k) s využitím vašich odborných schopností,				1 2 3 4 8 9		
l) s délkou práce, směnností,				1 2 3 4 8 9		
m) s jistotou pracovního místa?“				1 2 3 4 8 9		

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.137.

EU.137 „ŘEKL BYSTE, ŽE

ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE	NEVÍ	
1	2	3	4	9	
a) máte jisté zaměstnání,				1 2 3 4 9	
b) máte vysoký příjem,				1 2 3 4 9	

c) máte práci, která Vás baví,	1	2	3	4	9	
d) máte pocit, že Vaše práce je užitečná pro společnost,	1	2	3	4	9	
e) máte práci, které si ostatní váží,	1	2	3	4	9	
f) máte práci, kde můžete pracovat samostatně,	1	2	3	4	9	
g) máte možnost pracovního postupu,	1	2	3	4	9	
h) máte možnost svou práci pomáhat jiným lidem?"	1	2	3	4	9	

EU.99 „Jak byste charakterizoval vztahy na Vašem pracovišti?

Převažuje zde přátelská až důvěrná atmosféra,	1	
funguje zde spíše dobrá spolupráce, ale bez zvláštní osobní blízkosti,	2	
panují zde převážně chladné, neosobní vztahy,	3	
atmosféra je plná napětí a konfliktů.“	4	
NEVÍ	9	
NETÝKÁ SE	8	

EU.140 „Když posoudíte Váš měsíční příjem, jste zaplacen

mnohem méně, než si zasloužíte,	1	
o něco méně, než si zasloužíte,.....	2	
zhruba tak, jak si zasloužíte,.....	3	
více, než si zasloužíte?“.....	4	
NEVÍ, NEDOKÁŽE POSODIT.....	9	

EU.138 „Uvažuje o odchodu ze svého současného zaměstnání, o změně zaměstnavatele?“

Ano,	1	
ne.“	2	
NEVÍ	9	

POKLÁDEJTE VŠEM:

EU.31 „Byl jste již po roce 1989 nezaměstnaný? Pokud ano, kolikrát?“

NETÝKÁ SE	97	
ODMÍTL ODPOVĚĎ	98	
NEVÍ	99	

--	--

FILTR: TĚM, KDO BYLI ALESPŮŇ JEDNOU NEZAMĚSTNANÍ.

EU.32 „Jak dlouhou dobu úhrnem v měsících jste byl nezaměstnaný?“

ODMÍTL ODPOVĚĎ 998

NEVÍ 999

--	--	--

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.136.

EU.136 „Řekněte mi, prosím, jak důležité je pro Vás:

VELMI DŮLEŽITÉ	SPÍŠE DŮLEŽITÉ	SPÍŠE NEDŮLEŽITÉ	ZCELA NEDŮLEŽITÉ	NEVÍ
1	2	3	4	9

a) mít jisté zaměstnání,	1	2	3	4	9	
b) mít vysoký příjem,	1	2	3	4	9	
c) mít práci, která Vás baví,	1	2	3	4	9	
d) mít pocit, že Vaše práce je užitečná pro společnost,	1	2	3	4	9	
e) mít práci, které si ostatní váží,	1	2	3	4	9	
f) mít práci, kde můžete pracovat samostatně,	1	2	3	4	9	
g) mít možnost pracovního postupu,	1	2	3	4	9	
h) mít možnost svou práci pomáhat jiným lidem?“	1	2	3	4	9	

„Na závěr dovolte už jen pár otázek nezbytných pro možnost statistického zpracování výsledků výzkumu.“

IDE.2 „Kolik je Vám let?“

--	--

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PO.2 DO OZNAČENÝCH POLÍ VYPISUJTE POUZE ČÍSELNÉ KÓDY.

PO.2 „V politice lidé někdy hovoří o pravici a levici. Kam byste se sám zařadil na této stupnici?“

NEVÍ99

LEVICE

PRAVICE

L L L L L 0 P P P P P

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		

IDE.1 „POVAŽUJETE ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ VAŠÍ DOMÁCNOSTI

- za velmi dobrou, 1
- za spíše dobrou, 2
- ani dobrou, ani špatnou, 3
- za spíše špatnou, 4
- nebo za velmi špatnou?“ 5
- NEVÍ 9

IDE.10 „Jaký je obvyklý čistý měsíční příjem celé Vaší domácnosti, tj. když sečtete příjem všech členů domácnosti? Pokud nevíte přesně, odhadněte prosím alespoň přibližnou částku.“

VEPIŠTE ČÁSTKU V KČ:

--	--	--	--	--	--

IDE.10a „A jaký je Váš celkový čistý měsíční příjem, tj. příjem pouze Vaší osoby? Pokud nevíte přesně, odhadněte prosím alespoň přibližnou částku.“

VEPIŠTE ČÁSTKU V KČ:

--	--	--	--	--	--

IDE.6 „Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?“

- NEDOKONČENÉ ZÁKLADNÍ 1
- DOKONČENÉ ZÁKLADNÍ 2
- VYUČENÍ 3
- STŘEDNÍ BEZ MATURITY 4
- STŘEDNÍ ODBORNÉ S MATURITOU 5
- STŘEDNÍ VŠEOBECNÉ S MATURITOU 6
- VYŠŠÍ ODBORNÉ 7
- BAKALÁŘSKÉ 8
- ÚPLNÉ VYSOKOŠKOLSKÉ 9

IDE.3A „JSTE

- svobodný, svobodná, 1
- ženatý, vdaná, 2
- rozvedený, rozvedená, 3
- vdovec, vdova.“ 4
- NEVÍ 9

IDE.3B „ŽIJETE VE VAŠÍ DOMÁCNOSTI S MANŽELEM/KOU NEBO SE STÁLÝM PARTNEREM/KOU?“

- Ano, 1
- ne." 2

IDE.13 „Kolik členů včetně Vás má Vaše domácnost?“

VEPIŠTE POČET OSOB:

--	--

IDE.12 „Máte nezaopatřené děti? Pokud ano, kolik?“

- Jedno nezaopatřené dítě, 1
- dvě nezaopatřené děti, 2
- tři nezaopatřené děti, 3
- čtyři nebo více nezaopatřených dětí, 4
- nemáte žádné nezaopatřené dítě." 5

IDE.57 „Kolik členů Vaší domácnosti je v současnosti ekonomicky aktivních (vykonává placené zaměstnání)? Pokud jste Vy sám ekonomicky aktivní, započítejte do celkového počtu také sebe.“

ŽÁDNÝ EKONOMICKY AKTIVNÍ ČLEN V DOMÁCNOSTI.....98

VEPIŠTE POČET OSOB:

--	--

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.7.

IDE.7 „Ke které církvi nebo náboženskému společenství se hlásíte?“

NEVÍ9

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

L.14 „Jak často chodíte do kostela (kromě pohřbů, svateb, křtin)?“

- Týdně nebo častěji, 1
- 2 – 3 krát za měsíc, 2
- měsíčně, 3
- Několikrát ročně, 4
- méně často, 5
- nikdy." 6
- NEVÍ 9

L.15 „Který výrok Vás nejlépe charakterizuje?“

- Jste věřící a následujete učení církve. 1
- Jste věřící svým vlastním způsobem. 2
- Nevíte, jestli jste věřící či nikoli. 3
- Nejste věřící.“ 4

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.19.

IDE.19 „Do jaké velikostní kategorie patří obec, ve které bydlíte?“

NEVÍ9

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

„Tak to je jménem CVVM Sociologického ústavu AV ČR vše a já Vám děkuji za rozhovor.“

OTÁZKY PRO TAZATELE:

IDE.8 DOTÁZANÝ JE:

MUŽ = 1

ŽENA = 2

IDE.9 BYDLÍ V OKRESE ČÍSLO:

--	--	--

IDE.31 DOBA TRVÁNÍ ROZHOVORU V MINUTÁCH:

IDE.55 KOLIK LIDÍ JSTE MUSEL OSLOVIT – KONTAKTOVAT, NEŽ SE VÁM PODAŘILO ZÍSKAT TOHOTO RESPONDENTA PRO ROZHOVOR ?

--	--

IDE.56 místo provedení ROZHOVORu:

- Domácnost respondenta, 1
- Domácnost tazatele, 2
- Pracoviště (tazatele nebo respondenta), 3
- Veřejné prostranství (ulice, park, před školou, parkoviště) 4
- Čekárna (na nádraží, u lékaře, apod.), 5
- Restaurační zařízení, 6
- Jiné místo. Vypište prosím konkrétně: 7

EVIDENČNÍ ČÍSLO TAZATELE:

NUTS2

VSO

OSOBNÍ ČÍSLO

PŘÍJMENÍ TAZATELE

Potvrzuji, že jsem výběr dotázaného a výzkumný rozhovor provedl přesně podle pokynů CVVM.

PODPIS:

V:

DNE:

PROSÍM, UJISTĚTE SE NA ZÁVĚR, ŽE:

1. U VŠECH OTÁZEK JE VYZNAČENA ODPOVĚĎ RESPONDENTA.
2. VŠECHNA HRANATÁ OKÉNKA V DOTAZNÍKU JSOU VYPLNĚNÁ.
3. POKUD RESPONDENT NA NĚKTERÉ OTÁZKY NEODPOVĚĎĚL (FILTR, ODMÍTNUTÍ), V OKÉNKU JE VYPLNĚNO ČÍSLO „0“.

HODNOCENÍ VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU: