

Pracovní spokojenost učitelů mateřských škol

Aneta Pavlíková

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav školní pedagogiky

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Aneta Pavlíková**
Osobní číslo: **H12409**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Učitelství pro mateřské školy**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Pracovní spokojenost učitelů mateřských škol**

Zásady pro vypracování:

Vymezení teoretických východisek z oblasti pracovní spokojenosti pedagogických pracovníků v předškolním vzdělávání.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu metodou standardizovaného dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi mateřských škol.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

FRITZ, Hannelore. Spokojeně v zaměstnání. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-736-7113-1.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

KOHOUTEK, Rudolf. Psychologie práce a řízení. Brno: CERM, 2000. ISBN 80-214-1552-5.

NAKONEČNÝ, Milan. Motivace pracovního jednání a její řízení. Praha: Management Press, 1992. ISBN 80-856-0301-2.

PAULÍK, Karel. Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 1999. ISBN 80-704-2550-4.

RUHL, Jerry M a Robert A JOHNSON. Kniha o spokojenosti: o cestách k nalezení vnitřní pohody a radosti. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-717-8380-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Ilona Kočvarová, Ph.D.**
Ústav školní pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce: **22. ledna 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 22. ledna 2015



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka



doc. PaedDr. Adriana Wiegerová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 13.2.2015

Paolína Amtoz

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené zájemcem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce je zaměřena na pracovní spokojenost pedagogů mateřských škol. Cílem práce bylo zjistit určitou míru spokojenosti pracovníků v této sféře. Dalším cílem je zjistit spokojenost dle devíti dimenzí, které stanovil Paul E. Spector. Tato práce je rozdělena do dvou částí na teoretickou a praktickou část. V teoretické části definujeme pojmy, které souvisejí s pracovní spokojeností. Jsou to pojmy pracovní spokojenost, psychologie práce, dále jsou to faktory pracovní spokojenosti a v neposlední řadě pracovní nespokojenost. Praktická část bakalářské práce je kvantitativního typu. Zaměřuje se na spokojenost pedagogů v mateřských školách. Daný průzkum byl realizován pomocí dotazníkového šetření. Byl použit standardizovaný dotazník Job Satisfaction Survey.

Klíčová slova: pracovní spokojenost, psychologie práce, pracovní motivace, faktory pracovní spokojenosti, pracovní nespokojenost

ABSTRACT

This bachelor's thesis focuses on job satisfaction of teachers of kindergartens. The aim of the study is to determine a certain level of staff satisfaction in this area. Other goal is to determine the level of satisfaction according to the nine dimensions set by Paul E. Spector. This work is divided into two parts: theoretical and practical. The theoretical part defines the concepts that relate to job satisfaction. These concepts are job satisfaction, work psychology, furthermore factors of job satisfaction and, ultimately, job dissatisfaction. The practical part of this thesis is of a quantitative type. It focuses on satisfaction of teachers in kindergartens. The survey was conducted via questionnaire. A standardized questionnaire Job Satisfaction Survey was used.

Keywords: job satisfaction, work psychology, work motivation, job satisfaction factors, job dissatisfaction

MOTTO

Nikdy nebude vynalezen systém, který by odstranil nutnost pracovat

Henry Ford

Touto cestou bych chtěla poděkovat všem, kteří mi pomohli s mou bakalářskou prací. V první řadě bych chtěla poděkovat mé vedoucí Mgr. Iloně Kočvarové, Ph.D., za její cenné rady, které mi po dobu zpracování mé práce předávala, ale také za ochotu a odborný přístup.

Dále bych chtěla poděkovat ředitelkám a také pedagogům, kteří byli ochotni se zúčastnit mého dotazníkového průzkumu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahrána do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PRACOVNÍ SPOKOJENOST	12
1.1 HISTORIE PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI	12
1.2 VYMEZENÍ PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI	12
1.3 VZTAH PRACOVNÍ A ŽIVOTNÍ SPOKOJENOSTI	15
1.4 PRACOVNÍ SPOKOJENOST UČITELE.....	15
1.5 SPOKOJENOST A PRACOVNÍ CHOVÁNÍ	16
1.6 FAKTORY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI.....	17
1.6.1 Vnější faktory.....	18
1.6.2 Vnitřní faktory.....	19
2 PSYCHOLOGIE PRÁCE UČITELŮ	21
2.1 VZNIK PSYCHOLOGIE PRÁCE.....	21
2.1.1 Etapy psychologie práce	22
2.2 PRACOVNÍ PODMÍNKY A JEJICH DOPAD NA SPOKOJENOST A VÝKONOST ZAMĚSTNANCŮ	23
2.3 PSYCHOLOGIE PRÁCE DNES	24
3 PRACOVNÍ MOTIVACE	25
3.1 TYPY PRACOVNÍ MOTIVACE.....	26
3.2 TEORIE MOTIVACE PRACOVNÍHO JEDNÁNÍ.....	26
3.2.1 Teorie instrumentality	26
3.2.2 Teorie potřeb	27
3.2.3 Teorie expetance	27
3.2.4 Teorie spravedlnosti	28
4 PRACOVNÍ NESPOKOJENOST UČITELŮ	29
4.1 FAKTORY OMEZUJÍCÍ PRACOVNÍ NESPOKOJENOST UČITELŮ.....	29
4.1.1 Realistické hodnocení sebe a okolí	31
4.1.2 Adaptace na dané pracovní a životní podmínky	31
4.1.3 Integrace osobnosti.....	32
4.1.4 Seberealizace	32
4.1.5 Pozitivní vztah k lidem.....	33
4.1.6 Autonomie.....	33
4.1.7 Racionální životospráva	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
5 PRŮZKUM	35
5.1 HLAVNÍ PRŮZKUMNÝ CÍL	35
5.1.1 Dílčí průzkumný cíl.....	35
5.2 PRŮZKUMNÉ OTÁZKY	35
5.2.1 Dílčí průzkumné otázky	35

5.3	PRŮZKUMNÁ METODA	36
5.4	PRŮZKUMNÝ SOUBOR.....	37
5.5	ZPŮSOB SBĚRU DAT	37
5.6	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	38
6	VYHODNOCENÍ PRŮZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	39
6.1	DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE RESPONDENTŮ.....	39
6.2	VYHODNOCENÍ CELKOVÉ MÍRY SPOKOJENOSTI RESPONDENTŮ	41
6.3	VÝSLEDKY DÍLČÍCH OTÁZEK	42
6.4	VÝSLEDKY SPOKOJENOSTI VE VŠECH POLOŽKÁCH DOTAZNÍKU	53
6.5	ZÁVĚREČNÉ SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ	55
	ZÁVĚR	57
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	59
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	62
	SEZNAM OBRÁZKŮ	63
	SEZNAM TABULEK.....	64
	SEZNAM GRAFŮ	65
	SEZNAM PŘÍLOH.....	66

ÚVOD

Každý si ve svém životě přeje, aby byl šťastný a prožíval radost. Všichni se snažíme dělat věci, které splňují naše očekávání a které vedou k naplnění našich stanovených cílů. Člověk se snaží v životě dělat vše proto, aby si ho užil a byl spokojený. Z toho nám vyplývají dva pojmy životní a pracovní spokojenost. Není to pouze o tom, jaký život žijeme mimo práci. V dnešní době práce ovlivňuje každého z nás z velmi velké části. Můžeme dokonce tvrdit, že práce zasahuje do našich životů více, než si někdy můžeme myslet. V našich životech zaujímá práce větší polovinu. Měli bychom se tedy zajímat o to, jak na nás působí a zda vytváří u nás spokojenost či nespokojenost.

Všechny organizace, ve kterých pracujeme, požadují, abychom odváděli kvalitní práci a dosahovali těch nejlepších výkonů. Je důležité tedy, aby nejenom zaměstnavatel, který vede své pracovníky, se staral o své zaměstnance a připravil jim takové podmínky, aby byli spokojeni, ale i my sami se musíme snažit vytvářet prostředí a působit na další faktory, které ovlivňují naši spokojenost tak, abychom omezili nespokojenost a zvýšili spokojenost.

V mé bakalářské práci se budeme zabývat spokojeností pracovníků mateřských škol. Hlavními cíli této práce je zjistit úroveň pracovní spokojenosti pracovníků mateřských škol, vymezit teoretická východiska pracovní spokojenosti pedagogů v mateřské škole, popsat faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost a v neposlední řadě popsat možnosti omezení pracovní nespokojenosti. Šetření jednotlivých cílů bylo realizováno prostřednictvím dotazníků Paula E. Spectora Job satisfaction Survey. Dané téma jsem si zvolila, protože i já sama se stanu jednou zaměstnancem a budu velice ráda, když to bude právě v mateřské škole. Je tedy pro nás důležité se zajímat o to, které faktory nás budou v budoucnu v našem zaměstnání ovlivňovat.

Práce je rozdělena do dvou částí - na teoretickou a praktickou. Teoretická část popisuje pojmy, které souvisejí s pracovní spokojeností. Jde o pojmy jako pracovní motivace, psychologie práce. Zaměříme se na faktory a teorie ovlivňující pracovní spokojenost a v neposlední řadě se budeme také věnovat pracovní nespokojenosti a omezení pracovní nespokojenosti. V praktické části se zaměříme na zpracování výsledků mého dotazníkového šetření. Budeme vyhodnocovat své výsledky podle devíti dimenzí, které stanovil autor daného dotazníku JSS. V závěru mé práce zhodnotíme všechny výsledky, které vplynuly z mého dotazníkového šetření.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNÍ SPOKOJENOST

1.1 Historie pracovní spokojenosti

Pracovní spokojenost není novým pojmem. Touto problematikou se zabývá mnoho autorů a má dlouhodobou historii. Kořeny pracovní spokojenosti sahají do 30. let minulého století. Prvními autory, kteří se začali zabývat touto problematikou, byli: Dickson, Hop-pock a Roethlisberger. Tito autoři napsali několik odborných prací. Díky těmto autorům, kteří se začali zajímat o pracovní spokojenost, začaly vystupovat na povrch další názory o tom, že nejsou důležité pouze složky, které se vztahují k pracovnímu výkonu, ale také faktory, které se zaměřují na práci a to jak se s ní každý člověk dokáže vyrovnat (Kollárik, 1986, s. 9).

V 50. a 60. letech se začaly v návaznosti na předchozí odborné práce objevovat další, které se zaměřovaly na teorie, koncepce a vznikaly metody na měření pracovní spokojenosti. Vznikly tak nové analýzy, které byly začleňovány do různých sfér společenské praxe. Tyto analýzy měly také vliv na různé autory, kteří se zaměřovali na klasické přístupy např. autoři jednofaktorové teorie a dvoufaktorové teorie (Kollárik, 1986, s. 9). Historie se také snaží, aby charakteristika a uchopení pracovní spokojenosti bylo co nejpřesnější (Kollárik, 1986, s. 9).

1.2 Vymezení pracovní spokojenosti

Každý ve svém životě má mnoho cílů. Snaží se uspokojit své potřeby, být naplněn radostí a štěstím. S tím samozřejmě souvisí, zda jsme ve svých životech spokojeni či nespokojeni. Často si myslíme, že spokojenost přichází v danou chvíli, když dostaneme to, co chceme. Ale spokojenost většinou nastává tehdy, když zvládneme promyslet svá přání díky tomu „co je“ (Johnson, Ruhl, 2000, s. 9). Každý vede jak osobní tak i pracovní život, který u každého z nás má své místo v našich životech a z mnoha hledisek nás ovlivňuje, aniž bychom si to vždy uvědomovali. Každý tráví v zaměstnání velkou část života, a proto je důležité pro každého, aby tento čas byl strávený spokojeně. Ale je to právě spokojenost, která se u mnohých z nás v našich zaměstnáních vytrácí. Z velké části to způsobuje stres s kolegy, nedostatek zájmu od nadřízeného, nevhodné pracovní podmínky a příležitosti a také stálé změny (Hannelore, 2006, s. 7).

Pocit uspokojení či neuspokojení má vliv jak na naši celkovou kvalitu života tak i na duševní a fyzické zdraví každého člověka. Proto bychom se měli i na pracovní spokojenost

zaměřit. Protože aniž si to uvědomujeme, může ovlivňovat naše životy mnohem více, než si myslíme. Mohlo by se nám zdát, že pracovní spokojenost je jednoduchý pojem, který může být vnímán u všech stejně, ale není tomu tak. Je mnoho autorů, kteří pracovní spokojenost definují a snaží se ji určitým způsobem charakterizovat. Každý z nich uvádí trochu jinou definici a má na daný pojem odlišný pohled. Pokusíme se přiblížit několik autorů, kteří pracovní spokojenost definují.

Kollárik (1986 cit. podle Nakonečný, 2005, s. 111) uvedl dva rozdílné pohledy významu pracovní spokojenost

- **Spokojenost v práci** – má blízkou spojitost se sociálně-psychologickými hledisky. Tento pohled zahrnuje osobnostní rysy pracujícího, které souvisí s pracovními podmínkami. Spokojenost v práci obsahuje více vlivů, které ovlivňují samostatnou pracovní činnost. V mateřské škole to mohou být vztahy mezi učiteli a žáky nebo rodiči a mezi učiteli navzájem. Zařazujeme zde také materiální zabezpečení.
- **Spokojenost s prací** – zde jsou zařazovány aspekty, které přímo souvisejí s pracovním výkonem zaměstnance. Můžeme zde zařadit připravenost pracujícího, nároky kladené na zaměstnance, odměny apod. V mateřské škole se můžeme zaměřit např. na připravenost učitele na řízenou činnost, na režim učitele nebo na jednání s dětmi.

D. Gebert a L. von Rosenstiel (1989 cit. podle Nakonečný, 2005, s. 112) uvádí několik představ pracovní spokojenosti:

- zaměřená na potřeby (motivačně) – zaměřená na podněty (situačně);
- individuální pracovní spokojenost – globální pracovní spokojenost;
- zaměření na minulost – zaměření na budoucnost;
- *pracovní spokojenost jako přechodný stav – pracovní spokojenost jako časově stabilní reakce;*

Tito autoři, které jsme uvedli výše si myslí, že je nahlíženo na pracovní spokojenost velmi různorodě, avšak i v tomto nacházejí určitý smysl. Různost vidí právě např. v tom, že učitel v mateřské škole může být spokojený s pracovním prostředím, ale není spokojený s úkoly, které jsou mu nařizovány nebo odměnami, které jsou za jeho výkony vypláceny.

Vymezení pracovní spokojenosti podle Urbana (2004, s. 104): *Pracovní spokojenost je pozitivní pracovní postoj k práci, případně organizaci, ovlivňující pracovní výkonnost*

a kvalitu, fluktuaci a pracovní absenci i celkovou loajalitu zaměstnanců. Souvisí zpravidla především s mezilidskými vztahy na pracovišti a stylem řízení, se způsobem vymezení pracovních pozic a zadávání úkolů a způsobem odměňování.

Dalším autorem, který popisuje pracovní uspokojení je E. A Locke (1976 cit. podle Nakonečný, 2005, s. 112). Říká, že aby člověk byl ve svém zaměstnání spokojen, měly by u něho převažovat pozitivní a příjemné emociální pocity, které vycházejí z jeho dobře odvedené práce nebo z jeho pracovních zkušeností.

Podle Paula E. Spectora (1997, s. 2) je pracovní spokojenost to, do jaké míry mají lidé svou práci rádi. Jednoduše to znamená, jak se cítí lidé ve své práci a jak vnímají další aspekty, které na ně v práci působí. Je to rozsah všeho co lidé mají rádi ve své práci a co rádi nemají.

Výstižnou definici také uvádí Průcha (2002, s. 75), podle kterého je pracovní spokojenost *chápana jako takový psychický stav jednotlivce, pro který je charakteristický pocit radosti, štěstí, sebedůvěry a optimismu ve vztahu k subjektům a podmínkám daného pracovního prostředí a ke svým vlastním pracovním výsledkům.*

Jako poslední autorku uvedeme Pauknerovou (2006, s. 181). Ta popisuje, že *pracovní spokojenost můžeme uchopit jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami nebo jako nutnou podmínku pro efektivní využívání pracovní síly.*

Tabulka 1: Významy pojmu pracovní spokojenost

Významy pojmu PRACOVNÍ SPOKOJENOST		
1. VÝZNAM	2. VÝZNAM	3. VÝZNAM
Subjektivní vyjádření ke kvalitě péče o zaměstnance podniku	Vnitřní uspokojení z práce	Nízká úroveň nároků
VZTAHUJE SE		
K pracovním podmínkám pracovníka	K prožitku aktivního naplnění pracovníka	K pasivnímu sebeuspokojení pracovníka
ZNAMENÁ		
Úroveň péče o zaměstnance podniku	Mobilizaci pracovních sil „Čím více se snažím, tím víc mě to baví!“	Demobilizaci pracovních sil „Mně to stačí, co bych se snažil (a)!“

Zdroj: Pauknerová, 2006, s. 181

Každý z těchto autorů, které jsme uvedli, popisují a vymezují pracovní spokojenost jinak, ale v určitém smyslu podobně. Každý v ní vidí trochu jiné aspekty, které působí na pracovní spokojenost, možná myslí někdy na stejné myšlenky, ale používají jen jiná slova. Myslíme si, že je dobré vidět více pohledů od více autorů. A každý si může najít to, co je mu nejbližší.

1.3 Vztah pracovní a životní spokojenosti

Vztah mezi životní a pracovní spokojenosti není zcela v odborné literatuře popsán. Ve studiích se ani moc nepopisuje vzájemnost těchto dvou pojmů. Ve většině odborných studií je těsnost vztahu popisována pomocí čtyř hypotéz.

- První hypotéza popisuje, že je mezi pracovní a životní spokojeností pozitivní spojení a že spokojenost, která je v jedné oblasti, je prolínána do oblasti druhé.
- Druhá hypotéza popisuje vztah mezi těmito dvěma oblastmi jako negativní. Pokud je v jedné oblasti projevována nespokojenost a v druhé oblasti převládá spokojenost tak vzniká kompenzace.
- Třetí hypotéza popisuje nezávislý vztah mezi oběma oblastmi.
- Čtvrtá hypotéza popisuje, že *význam práce v osobním životě člověka ovlivňuje vztah mezi pracovní a životní spokojeností a že vztah je více pozitivní pro ty, kdo oceňují práci.* (Mlčák, 2005, s. 306)

1.4 Pracovní spokojenost učitele

Když se podíváme na charakter učitelské profese a také na požadavky, které jsou kladeny na učitele, je rovněž důležitý osobní vztah k vlastní pedagogické praxi. Je velmi důležité, abychom se na tuto složku více zaměřovali, pokud opravdu chceme, abychom naše povolání vykonávali svědomitě, kvalitně a také tak, aby naše práce mohla být efektivní. Vše se také promítá do našich postojů k našemu povolání. Pokud nás naše práce naplňuje, zvyšuje se naše zaujetí a máme tak zájem o další pracovní rozvoj.

Uvedli jsme, že pracovní spokojenost se odráží v našich postojích. Někteří autoři dokonce uvádí, nebo považují pracovní spokojenost jako synonymum pojmu pracovní postoje. Campbell (podle Organ, Bateman 1991, cit. podle Štikar a kol., 1996, s. 101) *vidí spokojenost spolu s postojem jako souhrn názorů, prožitků, tendencí k jednání. Existuje však výrazné specifikum odlišující oba jevy: spokojenost je více proměnlivá, než silněji zakotvený postoj.*

Také G. Neuberger a M. Allerbecková (1978 cit. podle Nakonečný, 2005, s. 119) sledují význam pracovní spokojenosti v postojích, které směřují k určitým stránkám pracovní situace.

Uvádějí tyto postoje:

1. Moji kolegové.
2. Můj nadřízený.
3. Moje činnost.
4. Mé pracovní podmínky.
5. Organizace a její vedení.
6. Možnosti mého vývoje.
7. Můj plat.
8. Pracovní doba.
9. Zajištěné pracovní místo.

To jaký má učitel subjektivní vztah ke svému povolání určitou měrou ovlivňuje pracovní spokojenost učitele, jeho hodnocení a prožívání. V pedagogické profesi pracovní spokojenost má určitý vliv ve vztahu učitel – žák. Pokud je učitel vyrovnaný a spokojený, má určité pozitivní předpoklady, aby působil stejným dojmem na duševní zdraví svých žáků a projevoval své pozitivní pocity. Pokud je však učitel nespokojený, mnohem více vnímá rušivé vlivy ve své práci a může být tak více rozrušen. Můžeme pak mluvit spíše o vlivech nežádoucích, než těch žádoucích (Paulík, 1998, s. 5).

1.5 Spokojenost a pracovní chování

Pokud jsou lidé ve svém zaměstnání spokojeni, předpokládá se, že pracovní spokojenost je ve vyrovnaném vztahu s kladným pracovním jednáním, kdy výsledkem je vysoká produktivita a nízké absentérství spojené s nízkou fluktuací. Uvádí se, že působení na faktory, které tvoří spokojenost a zvyšování spokojenosti se objevují také kladně v pracovním jednání. Vztah mezi těmito oblastmi není ale pokaždé jednoduchý. Vzájemné působení pracovního chování a spokojenosti je složitá a zasahuje do této interakce mnoho dalších proměnných. Pro lepší pochopení vztahu mezi těmito pojmy poukazuje následující tabulka (Štikar, 2003, s. 118).

Tabulka 2: Příčiny a důsledky pracovní spokojenosti / nespokojenosti

Působící faktory	Pracovní spokojenost	Nízká fluktuace
		Nízké absentérství
	Pracovní nespokojenost	Vysoká fluktuace
		Vysoké absentérství

Zdroj: Štikar, 2003, s. 118

Je doloženo, že největší závislost je mezi spokojeností v práci a absentérstvím. Měřítkem může být, zda je zaměstnanec přítomen v práci nebo má stálou absenci a nemá k tomu značné důvody. Tento ukazatel nám poskytuje informaci, zda je zaměstnanec již dobře adaptován nebo jeho adaptace je stále na nízké úrovni, zda chce či nechce vykonávat danou práci nebo zda je schopen si plnit své stanovené cíle či nikoliv. S tímto je samozřejmě později propojen stupeň pracovní spokojenosti a nespokojenosti. Pokud pracovník bude spokojen, můžeme předpokládat, že jeho absentérství bude minimální, to stejné samozřejmě může platit i obráceně. Pokud je absentérství stálé se opakující, je to popud k vedení budoucí fluktuace (Štikar, 2003, s. 118).

Výzkumy, které byly doposud prováděny, se zaměřují na dobré vztahy mezi spokojeností a stabilitou zaměstnanců v dané organizaci. Dále poukazují na fluktuaci, která se váže k nespokojenosti zaměstnanců. Pokud je zaměstnanec nespokojen, je logické, že jeho výkon a jeho zájem o činnosti vykonávané v práci nebude velký. Většinou se poté stává, že zaměstnanec ze své práce odejde. Proč dochází k fluktuaci? Většinou se nahromadí několik důvodů a záleží také na závažnosti problému. Z výzkumů, které provedl Luthans (1992) vychází, že vztah mezi pracovní spokojeností a produktivitou je velmi malý. Můžeme tedy vycházet z toho, že pracovník, který je spokojen ve svém zaměstnání nemusí dosahovat vysoké výkonnosti. Může to však změnit výsledky, kterých chce zaměstnanec dosáhnout (Štikar, 2003, s. 118 – 119).

1.6 Faktory pracovní spokojenosti

Existuje mnoho faktorů, které značně ovlivňují pracovní spokojenost. Všechny faktory nemají své stále místo v tom, který je nejdůležitější. Existuje několik okolností, které mění pořadí důležitosti při vytváření spokojenosti či nespokojenosti. Štikar a kol. (1996, s. 103) uvádí tyto:

- specifika práce v různých oblastech společenské praxe (školství, zdravotnictví);
- specifika jednotlivých profesí a prostředí, ve kterých jsou realizovány;
- specifika individuální v závislosti na osobní preference;

Herzberger a jeho kolegové rozlišují faktory na dvě skupiny - motivační a hygienické. Motivační faktory se zabývají obsahem podmínkami pracovní spokojenosti. Hygienické faktory se zaměřují na vnější podmínky. Tento obsah podmínek vede k nespokojenosti zaměstnanců (Štikar, 2003, s. 114)

Tabulka 3: Znázornění motivačních a hygienických faktorů podle (Moorhead, Griffin, 1989)

Motivační faktory	Hygienické faktory
Samotná práce	Mezilidské vztahy
Úspěch	Dozor
Uznání	Pracovní podmínky
Zodpovědnost	Plat a bezpečí
Růst a povýšení	Firemní politika
Spokojenost ----- neexistence spokojenosti	Nespokojenost ----- neexistence nespokojenosti

Zdroj: Štikar, 2003, s. 114

1.6.1 Vnější faktory

Důležitou skupinou, které velmi ovlivňují pracovní spokojenost, jsou vnější faktory. Mezi tyto faktory se zařazuje:

- finanční ohodnocení;
- samotná práce, obsah a charakter práce
- pracovní postup;
- způsob vedení práce;
- pracovní skupina, spolupracovníci;
- pracovní podmínky, organizace práce

Finanční ohodnocení, tedy plat, je velmi podstatným faktorem. Pokud zaměstnanci nejsou spokojeni se svou mzdou, dochází velmi rychle k nespokojenosti. Můžeme říci, že patří mezi hlavní motivaci zaměstnanců. Pokud však zaměstnanec dosáhne vyššího platu, považuje to velmi rychle za určitý standard ve svém životě.

Zda je poté pracovník spokojen nebo ne se svou mzdou vychází z daných hledisek:

- pracovník srovnává svůj plat s kolegy, a také to zda vykonali stejnou práci;
- bere své platové ohodnocení jako přínos pro organizaci, od svého zaměstnavatele;
- chápe svoje ohodnocení z pohledu prestiže svého zaměstnání;

(Štikar, 2003, s. 115)

Také pracovní růst nebo postup má své uplatnění ve spokojenosti. I tento aspekt vede k velké motivaci pracovníků. Pracovní postup obsahuje několik forem a každá z nich má určitý vliv na spokojenost pracovníků. Z mnoha výzkumů vychází, že lidé, kteří dosáhli postupu ve svém zaměstnání, si více vážili toho, že mají určitou moc než toho, že mají lepší plat (Štikar, 2003, s. 116).

Další oblastí je pracovní skupina a spolupracovníci. I tato oblast faktorů je důležitá. Sociální prostředí je pro pracovníky velmi důležité a velkou mírou také ovlivňuje jejich spokojenost či nespokojenost. Ve většině zaměstnání má každý pracovník nějaké kolegy, se kterými by měl spolupracovat. Často se může stát, že vztahy mezi zaměstnanci překročí i určitou potřebu, která je nutná pro vykonání zadaných úkolů. CVVM provedlo v roce 2005 výzkum, který se zaměřoval na spolupracovníky. Výsledky výzkumu byly pozitivní. Většina respondentů uvedlo, že jsou spokojeni se svými kolegy v práci nebo že jejich spolupráce je na dobré úrovni. Považuje se, že hlavně pro ženy, což tvoří převážnou většinu zaměstnanců mateřských škol, jsou spolupracovníci považováni za velmi důležitý faktor, který ovlivňuje jejich spokojenost (Pauknerová, 2006, s. 184).

1.6.2 Vnitřní faktory

- věk;
- pohlaví;
- vzdělání;
- rodinný stav;
- pracovní zkušenost;

- intelekt;
- profesionální úroveň;

(Štikar a kol., 1996, s. 105)

2 PSYCHOLOGIE PRÁCE UČITELŮ

Zaměřuje se na praktickou část výsledků v pracovních aktivitách, také na spojitosti daných činností, které jsou propojeny s psychickými vlastnostmi, kondicemi a postupy, díky kterým je učitel schopen vytvářet určité pracovní činnosti. Duševní stavy a procesy v pracovní činnosti jsou regulovány za pomoci výzkumu zákonitosti. V předešlých letech byla psychologie práce nazývána spojením specializační oblasti, ale v roce 1973 byl v USA tento název změněn (Štikar, 2003, s. 13).

Vztahy mezi psychickou a pracovní činností jsou považovány za předmět psychologie práce. Středem zájmu je také psychická regulace pracovních činností. *Poznátky o psychické regulaci činnosti považujeme za teoretické jádro psychologie práce.* (Štikar, 2003, s. 14)

Pracovní činnost může být regulována:

- psychickými procesy (pozornost, myšlení);
- psychickými stavy a vztahy k okolí;
- motivací;
- psychickými vlastnostmi, schopnostmi a návyky (svědomitost);

(Štikar, 2003, s. 14)

Dále v lidské práci sledujeme a zpracováváme další aspekty. **Jako jsou např.:**

- obsah práce
- subjekt práce
- cíl práce
- smysl a hodnota práce
- pracovní podmínky
- pracovní prostředí
- výsledky práce

(Štikar, 2003, s. 16)

2.1 Vznik psychologie práce

V 19. a 20. století se začal rozvíjet rychlým způsobem průmysl a to vedlo v pracovním procesu k objevení mnoha nových problémů, které obsahovaly několik nových propojených aspektů. Součástí byly také aspekty psychologické. Postupně ve vývoji vznikaly stále nové skutečnosti, ze kterých vyplývalo, že při řízení nebo působení dané

zkušenosti bude zapotřebí odborná zkušenost. *Ukazovalo se jako nezbytné obohatit laickou zkušenost podnikatelů přístupem založeným na ovládnutí teoretických základů věd o člověku, mimo jiné i psychologie.* (Provazník, 1997, s. 107)

Na konci 19. století začaly vznikat první odborné studie lidské práce. K průkopníkům v této oblasti patří bezesporu F. W. Taylor, který byl technik, inženýr, podnikatel a který rovněž založil tzv. Vědecké řízení. Dalším odborníkem, který měl vliv na psychologii práce, byl také antropolog F. Galton.

F. W. Taylor také chtěl, aby v jeho názorech byly vyzdvihnuty role a důležitosti osob v oblasti práce. Díky svému pozorování ve svých odborných pracích vytvořil čtyři rady, jak zlepšit výkony průmyslových podniků Vodáček – Dvořák, (1990 cit. podle Pauknerová, 2006, s. 38):

- zavedení technicky, resp. technologicky, zdůvodněných pracovních operací včetně jejich normativního zabezpečení (vytvoření a uplatnění norem spotřeby času);
- vybírat pro každou práci optimálně kvalifikované pracovníky, které je nezbytné pro jejich pracovní činnost připravit odpovídajícím výcvikem a školením;
- věnovat maximální pozornost organizačnímu zabezpečení práce;
- dbát na optimální dělbu práce i odpovědnosti mezi vedením a výkonnými pracovníky;

2.1.1 Etapy psychologie práce

Tabulka 4: Hlavní směry psychologie práce

Psychotechnika	Zaměření na diagnostiku, výběr a výcvik pracovníků
Teorie lidských vztahů	Důraz na význam sociálních podmínek
Inženýrská psychologie a ergonomie	Řešení vztahů člověk-stroj-pracovní prostředí
Psychologie organizace	Zdůraznění jednotlivce - pracovníka jako součástí organizačního (sociálního) systému

Zdroj: Pauknerová, 2006, s. 39

2.2 Pracovní podmínky a jejich dopad na spokojenost a výkonost zaměstnanců

V psychologii práce jsou stále řešeným tématem právě podmínky, ve kterých zaměstnanci pracují a také následný dopad. Jsou zde začleněny podmínky jak vnější tak vnitřní. Ty působí na člověka kladně nebo záporně a to jak na jeho fyzickou, psychickou, ale i zdravotní stránku (Provazník, 2002, s. 153).

Pauknerová (2006, s. 116) uvádí několik hlavních podmínek, které ovlivňují všechny zmíněné oblasti výše. Jsou to:

1. **Prostorové a funkční řešení pracoviště** – tato oblast patří mezi velmi důležité. Určitě neexistuje pracovník, který by nechtěl pracovat v hezkém prostředí a také v podmínkách, které jsou fungující. Aby pracovní výkon mohl být optimální, existují některé podmínky, které by měly být splněny. Jsou to např.:
 - **Pracovní prostory** – musí být uspořádané tak, aby u zaměstnance byly splněny nejlépe všechny antropometrické údaje.
 - **Pracovní místo** – mělo by být vytvořeno tak, aby zaměstnanec mohl všechny pracovní úkony vykonávat co nejpraktičtěji.
2. **Fyzické podmínky práce** – do této kategorie zařazujeme např. světelné podmínky, barevnost pracoviště, které vede k určitému vlivu na pracovníka a na to jak vnímá své pracovní místo a zvukové podmínky. Dále jsou to mikroklimatické podmínky, kde se zkoumá, jaká je teplota v místnosti, vlhkost apod. Tyto podmínky poté kontroluje hygiena (Provazník, 2002, s. 156).
3. **Organizační podmínky práce** – tyto podmínky vytvářejí další oblast pracovního prostředí. Zařazujeme zde organizaci pracoviště, organizaci práce na pracovišti, organizační plynulost práce. Mohou být také rozděleny podle toho, jaký vliv mají na pracující osobu. Podle Provazníka (2002, s. 156) jsou to tyto:
 - **škodlivé pracovní podmínky** – jsou ty, které mají škodlivý vliv na organismus - např. popálení, zranění.
 - **rušivé pracovní podmínky** – jsou to takové podmínky, které přispějí ke špatnému výkonu práce - např. nedostatečné osvětlení, ale mohou zde být také zařazeny sociálně-psychologické faktory.
 - **nepříjemné pracovní podmínky** – oproti předešlým nepředstavují omezení pracovního výkonu, ale mění postoje pracujícího člověka k dané realitě.

Dále mezi hlavní podmínky, které ovlivňují spokojenost a výkon zaměstnanců můžeme uvést zdravotně – preventivní péče o pracovníky, bezpečnostní a hygienické podmínky a sociálně-psychologické faktory pracovního prostředí.

2.3 Psychologie práce dnes

Práci můžeme považovat za ne zcela jednoduchou činnost. To, jaké lidé budou mít výkony, závisí na mnoha podmínkách, které jsou součástí práce. Zkoumá ji mnoho vědních oblastí - např. fyziologie, hygiena práce, sociologie, ekonomie atd. Psychologie práce je posunována dál za pomoci určitých potřeb a požadavků. Podle Bureše (1981 cit. podle Provazník, 1997, s 116) Psychologie práce *představuje psychologickou disciplínu, která zkoumá zákonitosti psychické regulace pracovní činnosti a možnosti využití těchto zákonitostí ve společenské praxi.*

Psychologie práce se zabývá mnoha problémy - analýzou pracovních činností a rozeznává vlastnosti každého zaměstnání. Je východiskem k tomu, aby mohly být jmenovány požadavky na člověka, které by měl mít každý, pokud má být schopen vykonávat efektivní pracovní výkon. Naše psychické vlastnosti, schopnosti, dovednosti a odpovědnosti ovlivňují nejen pracovní výsledek, ale i celý daný proces. (Provazník, 1997, s. 117)

Směry psychologie práce můžeme definovat v návaznosti na tyto vztahy, jak uvádí Provazník (1997, s. 117-118).

- **Vztah člověk - práce** – v této oblasti je kladen důraz na poznatky, které se vztahují a mění výkon pracujícího člověka, ale také spokojenost, výkon pracovníka, bezpečnost apod. Zaměřuje se zejména na schopnosti a motivační předpoklady. Díky těmto aspektům mohou být později pracovníci lépe rozděleni do svých pozic, což může být výhodou také při tvorbě vzdělávacích programů a při vytváření hodnocení zaměstnanců. Tento vztah se zaměřuje také na zátěž, která je kladena na pracovníka a na to, jak by se dalo předcházet tomu, aby nebyl zaměstnanec nepřiměřeně zatěžován.
- **Vztah člověk – člověk** – tento vztah je zaměřený na vztahy mezi lidmi a také na sociálně - psychologické hlediska v práci. Vztahuje se také k osobě, která řídí celý proces všech podřízených. *V této souvislosti se uplatňuje zvláště významná disciplína současné psychologie práce, sociální psychologie práce, resp. psychologie organizace a řízení.*

3 PRACOVNÍ MOTIVACE

Všichni lidé se snaží něco dělat, ale určitě k tomu musí mít důvod, proč dané činnosti dělají. Když někdo vykonává svou práci kvalitně, může to znamenat, že svou práci má rád nebo pouze potřebuje dostat nějaké peníze. Pokud někdo vykonává svou práci špatně, existují opět důvody, které k tomuto vedou. Může to znamenat, že někdo svou práci nemá rád nebo celkově se mu pracovat nechce. Je důležité, abychom lidi kolem nás nesoudili pouze podle toho, jakou práci dělají, ale měli bychom se zaměřit na to, proč dané věci dělají zrovna tak, jak je dělají. Následně díky tomuto můžeme zjistit co je v daném jednání dobré a co nikoliv. Díky tomuto způsobu můžeme identifikovat motivy (Mikuláščík, 2007, str. 136)

Můžeme si položit otázku: Co vlastně pojem motivace znamená. Pojem motivace obsahuje motiv. Motiv označujeme jako důvod, abychom něco dělali. Motivace obsahuje různé aspekty, které působí na lidi tak, aby se snažili nějak chovat. Arnold a kol. (1991 cit. podle Armstrong, 2002, s. 159) uvedl tři složky motivace:

- směr – co se osoba pokouší dělat;
- úsilí – s jakým nasazením se to nějaká osoba snaží dělat;
- vytrvalost – délka jak dlouho se nějaká osoba o danou činnost, věc pokouší

Také Mikuláščík (2007, s. 136) definuje, co to motivace je a popisuje ji takto: *Motivace je vnitřní pohnutkou, potřebou, která modifikuje a usměrňuje lidské chování. Je silou, která určuje aktivitu, dynamiku, flexibilitu a adaptabilitu, a ne vždy je snadné za některými činy najít konkrétní motivy, neboť mohou být skryty a také nevědomé. Motivovaní lidé dělají, hledají, budují či se snaží něčeho dosáhnout.*

Podle Bednářové a Nového a kol. (2007, s. 383) *Motivací k práci rozumíme ten aspekt motivace lidského chování, který je spojen s výkonem pracovní činnosti. Pracovní motivace vyjadřuje přístup člověka k práci, tj. vyjadřuje konkrétní podobu jeho pracovní ochoty.*

Pokud chceme dosáhnout toho, aby naše práce byla kvalitní a měla určitý efekt, musíme se zaměřit na motivy, které u pracovní motivace mají významné postavení. Nejsou-li lidé v práci motivováni, jejich efektivita práce klesá a nemohou mít radost ani radost své vykonané práce. Většinou zaměstnanec je ten, od kterého by motivace měla vycházet.

Rozsah motivačních podnětů, které v zaměstnání na každého člověka mají vliv, je velmi rozsáhlý (Mikuláščík, 2007, s. 139).

3.1 Typy pracovní motivace

Existují dva směry jak se dopracovat k pracovní motivaci. U prvního směru člověk motivuje sám sebe a to tak, že se snaží najít takovou práci, ve které bude spokojen a daná práce ho bude naplňovat. Když ne naplňovat, tak by měla vést aspoň k tomu, že bude daný zaměstnanec splňovat cíle, které chce splnit. U druhého směru to může znamenat, že zaměstnavatel pomocí určitých metod - např. pochvalou, postupem na lepší funkci atd. motivuje své zaměstnance (Armstrong, 2002, s. 161)

Herzberg a kol.,(cit. podle Armstrong, 2002, s. 161) popisují dva typy motivace:

- **Vnitřní motivace:** zde řadíme takové faktory, které si sami lidé vytvoří. Dané faktory poté na ně působí tak, aby se chovali určitým způsobem, nebo aby se vydali cestou, kterou potřebují. Tyto faktory jsou spíše zaměřeny na kvalitu pracovního života a měly by působit na lidi dlouhodoběji.
- **Vnější motivace:** zde řadíme takové činy, které můžeme udělat pro ostatní lidi, aby byli motivováni. Patří sem odměny, pochvala, povýšení, tresty apod. Tato motivace může mít efekt aktuálnosti, ale většinou nepůsobí na zaměstnance dlouhodobě.

3.2 Teorie motivace pracovního jednání

Především psychologové se chtěli zabývat danou problematikou pracovního jednání. Na začátku 20. století začaly vznikat teorie, kterými chtěli psychologové poukázat a obecně vysvětlit zákony motivace, které jsou propojeny s pracovním jednáním (Provazník, Komárková, 2004, s. 65).

3.2.1 Teorie instrumentality

Tato teorie se objevila ve 2. pol. 19. století. Bylo to v návaznosti na potřebu zracionalizovat práci. Instrumentalita je přesvědčení, že pokud uděláme jednu věc, povede to k věci jiné. Ve své nejhrubší podobě teorie instrumentality tvrdí, že lidé pracují pouze pro peníze (Armstrong, 2002, s. 161).

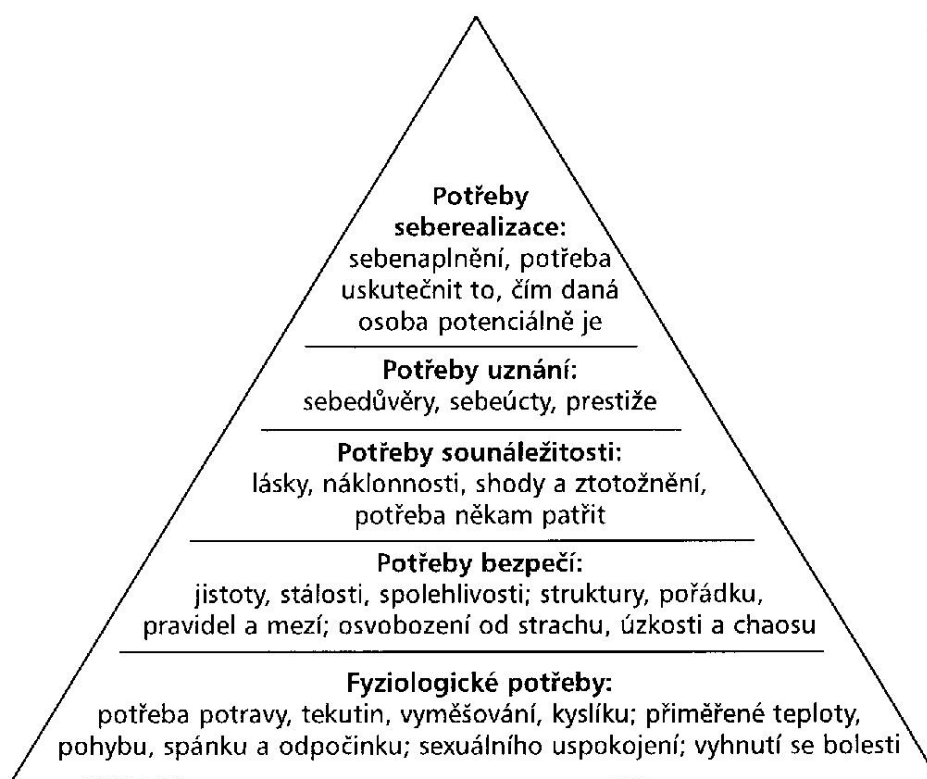
Tato teorie se opírá o to, že pracovník by měl dostávat pouze odměny a tresty za jeho skutečný výkon, díky tomu bude zaměstnanec motivován. Kořeny této teorie můžeme

hledat už v Taylorových metodách vědeckého řízení. Tato teorie se snaží poukázat na přesvědčení člověka a zaměřuje se na zákon příčiny a účinku (Armstrong, 2002, s. 162).

3.2.2 Teorie potřeb

Maslowova teorie potřeb je velmi známá. A. Maslow přímo vytvořil pyramidu, ve které poukazuje na důležitost potřeb pro člověka. Postupuje od těch základních až po ty náročnější. Poukazuje na to, že je vždy důležité, aby jako první byly upokojeny potřeby základní a teprve potom může člověk uspokojovat další potřeby, které směřují výše.

Obrázek 1: Pyramida potřeb



Zdroj: Plátek, © 2012

3.2.3 Teorie expetance

Za průkopníka této teorie se považuje V. H. Vroom. Tato teorie navazuje na kognitivní teorie motivace. Podle Nakonečného (1992, s. 72) je V. H. Vroom jeden z nejvýznamnějších představitelů současné psychologie pracovního jednání a pracovní motivace.

Tato teorie je významná pro využití při interpretaci pracovního jednání. Všechny kognitivní teorie se shodují na tom, že lidé se setkávají s různými skutečnostmi, nad kte-

rými přemýšlí, hodnotí je, berou si z nich nové poznatky, učí se nové věci. Snaží se řešit problémy a daným způsobem s nimi nakládají (Provazník, Komárková, 2004, s. 69).

3.2.4 Teorie spravedlnosti

Můžeme tvrdit, že i tato teorie navazuje na kognitivní teorie motivace. Hlavním představitelem je J. S. Adams. Nejdůležitějším úkazem této teorie je sociální porovnávání. Porovnává se pracovní nasazení zaměstnance, porovnává se nasazení zaměstnance s ostatními pracovníky apod. Jestliže zaměstnanec zjistí, že existuje nějaká nerovnost v jeho srovnávání, tak danou nerovnost se snaží vytěsnit (Bedrnová, Nový a kol., 2002, s. 272-273).

4 PRACOVNÍ NESPOKOJENOST UČITELŮ

Mezi obecné důsledky pracovní nespokojenosti můžeme zařadit hlavně neprofesionální chování ze strany ředitele mateřské školy. Toto chování může představovat např. projev nedůvěry, nezájem o řešení konfliktů a stížností, nedodržení slibů, upřednostňování jen určitých pracovníků, vytváření příliš soutěživého prostředí, neobjektivní hodnocení a odměňování či nesrozumitelné zadávání pracovních úkolů. Mezi tyto aspekty dále zařazujeme to, že ředitelé či vedoucí mateřských škol nejsou schopni pochválit své pracovníky nebo jim nevěnují dostatek času, který by jim měli věnovat. Všechny tyto projevy chování mohou vést k nespokojenosti učitelů.

Pokud učitel pocítuje ve svém zaměstnání po dlouhou dobu nespokojenost, může se poté stát, že nespokojenost bude chronická. U pedagoga to způsobí především pokles v jeho výkonnosti, jeho zájem bude stále klesat, nebude mít zájem se dále vzdělávat nebo se bude snažit hledat výmluvy, aby nemusel chodit do práce. Pokud bude mít pedagog možnost, vždy se na veřejnosti bude o organizaci, ve které pracuje, vyjadřovat negativně a bude vynášet důležité informace na veřejnost. Aby se předešlo těmto projevům nespokojenosti, provádí se pravidelně průzkum pracovní spokojenosti. Díky těmto průzkumům může být pracovní nespokojenost omezena nebo zcela vytlačena (Urban, © 2006, s. 1).

Jak už jsme zmínili, práce je nedílnou součástí našeho života. Je samozřejmé, že pokud na učitele působí nějaké rušivé stránky práce, nemá to dobrý vliv na spokojenost v práci a může být negativně ovlivněna. Pokud začneme hledat to, jak bychom mohli omezit naši nespokojenost v práci, měli bychom začít hledat původ podle toho, jaké máme my sami jako učitelé možnosti naši nespokojenost omezit a snažit se ji plně eliminovat (Urban, © 2006, s. 1).

4.1 Faktory omezující pracovní nespokojenost učitelů

Můžeme pohlížet na dvě skupiny faktorů. První je skupina tvořena objektivními skutečnostmi. Řadíme zde sociální prestiž a související ocenění učitele a plat. Zde mohou učitelé pocítovat mnoho nespokojenosti. Řadíme zde také materiální zabezpečení školy a pomůcky, které jsou potřebné pro výuku. Často ani tyto podmínky nenapomáhají ke spokojenosti. Dále zde řadíme rozhodnutí o řízení školy. I zde mohou být učitelé často nespokojeni. Vždy je nejhorší, když se nařízení pro řízení školy rozhodnou bez předchozí konzultace s učiteli. Problém může vzniknout např. tehdy, když s učitelem nikdo nekonzultuje počet

hodit, kolik je schopen odučit za týden. V neposlední zde můžeme také řadit nespokojenost se suplováním během týdne a poté i nepříjemné události, které působí na učitele mimo školní půdu (Paulík, 1998, s. 36).

Druhá skupina se skládá z činitelů, které si učitel sám vytváří nebo se na nich alespoň podílí. Tyto činitele je učitel schopen aspoň trochu ovlivnit. Řadíme zde: povahové rysy, znalosti, dovednosti a také jeho komunikační schopnosti. Tohle vše působí na pedagogickou kompetenci. Patří zde také schopnost autoregulace a schopnost organizace vlastní rozvrhu. Tohle všechno jsou činitelé, na kterých učitel může pracovat a omezit tak svou nespokojenost a svou odolnost vůči negativním vlivům, na rozdíl od těch objektivních faktorů, které jsou mnohem náročnější, aby je sám učitel dokázal nějakým způsobem ovlivnit. Proto si myslíme, že je lepší, když se učitel zaměří mnohem více na subjektivní faktory než na ty objektivní (Paulík, 1998, s. 36).

Vyvstane-li situace, ve které nejsme spokojeni, trvá každému z nás určitou chvíli vytvořit si jakýsi souhrnný dojem, který z toho pro nás z dané situace vyplývá. Tento časový úsek můžeme označit jako chvíle relativní volnosti. Je to čas, ve kterém můžeme volit různá hodnocení. Pokud se rozhodneme, že daná situace je pro nás důležitá a chceme ji řešit, abychom předešli nepříjemným pocitům, ze kterých poté může vzniknout nespokojenost, je dobré zkusit navodit pozitivní myšlení. Toto myšlení můžeme rozvíjet více způsoby. Podle Paulíka (1998, s. 37) takto:

- Nejdříve se snažíme zaměřit na naše pozitivní výsledky. Máme radost z běžných věcí kolem nás, navazujeme přátelské vztahy s okolím a snažíme se oddělit svůj osobní život od pracovního. Např. při návratu ze školy domů se tak můžeme věnovat sami sobě a dělat věci nebo činnosti, které nás pozitivně naladí.
- Jako další příklad můžeme uvést racionální hodnocení starostí. Můžeme tak racionálně přemýšlet nad těmi, které jsme schopni zvládnout a které nikoliv. Snažíme se zaměřit pouze na ty starosti, které jsou pro nás důležité a lehce zvládnutelné. Těmi méně důležitými se pak nezabýváme. Neznamená to však, že na ty ostatní starosti nemyslíme, ale nemusíme na ně být sami a můžeme se s nimi svěřit nějaké další osobě.
- Starosti lze také srovnávat s tím, co už jsme zažili sami nebo porovnat se zkušenostmi jiných. Můžeme se tak např. poučit od ostatních, jak lze danou situaci řešit.

- Další možností je si říci, že všechno špatné je pro něco dobré. V každé situaci tak lze nalézt něco pozitivního.
- Nepříjemným pocitům se můžeme také vyhnout tím, že si nebudeme pořád opakovat úvahy jako např.: nikdo mě nemá rád, všichni mi ubližují, apod. Všechny tyto úvahy nás totiž směřují k tomu, abychom podlehlí depresím a sebetrýznění.

Každý z nás má samozřejmě někdy špatnou náladu, ale je důležité, abychom se zaměřili na to, co nám špatnou náladu vytváří. Podmínkou a součástí duševního zdraví je pozitivní myšlení. Existuje několik znaků duševního zdraví, nad kterými by se učitelé měli zamyslet. Měli by přemýšlet, co v životě zvládají lépe a co hůře a co tak především ovlivňuje jejich celkovou spokojenost (Paulík, 1998, s. 37).

4.1.1 Realistické hodnocení sebe a okolí

Díky naší snahy myslet a pohlížet realisticky sami na sebe a své okolí, nám daný pohled může pomoci v řešení mnoha problémů. Abychom docílili vlastního sebepoznání a zachovali si vlastní sebeúctu, je nutné si v tomto procesu přiznat vlastní chybu. Často se ji snažíme svést na někoho jiného, omlouváme sami sebe nebo dokonce uvedeme, že se tak chovají i ostatní. Opakem toho může být také sebeobviňování, kdy můžeme obviňovat sami sebe nebo ostatní. To rovněž nenapomáhá vytvářet správné realistické hodnocení sebe a svého okolí. Často děláme chybu v tom, že realistické hodnocení sebe a okolí provádíme namátkou a nesystematicky. Poté nastane situace, že některé momenty přehlédneme a jiným se zase můžeme věnovat příliš (Paulík, 1998, s. 39).

Pokud chceme hodnotit ostatní lidi kolem nás, žáky ve škole či děti v mateřské škole, měli bychom se zaměřit na dodržování určitých zásad. Především je nutné dbát na to, abychom nevytvářeli zbytečné úsudky a rychlé závěry a abychom si získat co nejvíce potřebných informací z různých zdrojů. Často se pak stane, že přeceníme svůj první dojem. V neposlední řadě je nutné dávat si pozor na stereotypy, které každý z nás při svém hodnocení druhého uplatňuje (Paulík, 1998, s. 39).

4.1.2 Adaptace na dané pracovní a životní podmínky

Abychom se byli schopni adaptovat na určité požadavky, je důležité snažit se vyvážit aktivní a pasivní způsoby přizpůsobování. U učitelů to může být např. udržení si odstupe v určitých situacích, kdy se vědomě vyhneme okamžitým řešením. Je dobré na chvíli odvrátit svou pozornost. Existují různé způsoby, jak toho lze dosáhnout. Můžeme zkusit

např. odejít, protáhnout se, umýt si obličej studenou vodou, soustředit se na chvíli na jinou myšlenku, hluboce se nadechnout a vydechnout, zastavit se a říct si „přemýšlej“, „uklidni se“. Určitým způsobem řešení může být také využití humoru. To, že jsme schopni se v dané krizové situaci zasmát sami sobě, tak může snížit naše vnitřní napětí (Paulík, 1999, s. 109-110).

4.1.3 Integrace osobnosti

Za integraci osobnosti se nejvíce považuje vědomí s důrazem na vědomí vlastního já a to tak, že si uvědomíme svou vlastní vůli. Aby byl učitel spokojený, je velmi podstatná jeho sebedůvěra, kterou je dobré více rozvíjet při zachování sebekritičnosti ohodnocením vlastních reálných kladů na základě dosažených výsledků. Sebedůvěra je považována za účinný faktor pro zvládnutí zátěže a pro další osobní rozvoj (Paulík, 1999, s. 110).

4.1.4 Seberealizace

Pokud je učitel spokojený, je schopen se dále sám rozvíjet a má chuť své znalosti rozdávat dále svému okolí, svým žákům. Pokud svou spokojenost dokáže promítnout dále do své profese, je většinou orientován ve své práci na pozitivní stránky, snaží se realizovat svou činnost tvořivým způsobem a dokáže rovněž lépe zvládat vysokou zátěž.

K dobrému vykonávání své profese a dosažení spokojenosti je vhodné, aby učitel uměl dobře pracovat se svou trémou a dokázal tak eliminovat její negativní stránku.

K odstranění trémy je vhodné:

- dobře se předem připravit na výstup nebo na určitý zadaný úkol;
- stále se znovu a znovu vzdělávat;
- neříkat předem své obavy;
- pokud vystupujeme před více lidmi, je dobré připravit si písemný podklad k danému tématu, kterého se můžeme držet;
- před svým výstupem či prezentací si předem doma nahlas vše přeříkat;

(Paulík, 1998, s. 40)

4.1.5 Pozitivní vztah k lidem

V pedagogické profesi je nutné, aby učitelé budovali dobré mezilidské vztahy. Neznamena to však, že má-li učitel vybudovaných spoustu sociálních vztahů, že s tímto přichází automaticky jejich uspokojivá kvalita. Často bývá problém navázat dobré vztahy s adolescenty nebo s menšími dětmi. Každý dospívá v jiném věku a každý tedy uznává jiné generační hodnoty. Je tedy možné, že se učitel může ve škole cítit osaměle, protože zde není najednou nikdo, s kým je možné si promluvit a kdo jej chápe. Je proto dobré najít si někoho, s kým může učitel mluvit. Není jen důležité podělit se s někým o naše problémy, ale je rovněž důležité se naučit naslouchat. Často se uvádí, že naslouchání nebo poslouchání působí na lidi uklidňujícím dojmem (Paulík, 1999, str. 111).

4.1.6 Autonomie

Pro kognitivní hodnocení ve vztahu k pracovní spokojenosti je důležitá autonomie. Pokud učitel dokáže převzít odpovědnost za své rozhodnutí a zachovat si přiměřenou míru nezávislosti, zvyšuje se jeho sebejistota a sebedůvěra. Lidé kolem učitelů jsou často zdrojem tlaků, které na ně působí manipulativně. V podstatě je tak okolí nutí, aby dělali něco co je proti jejich rozhodnutí, zásadám a představám. Pocit, že jsme sice někomu vyhověli, ale proti své vlastní vůli, působí rušivě a vyvolává nespokojenost (Paulík, 1998, s. 41-42).

4.1.7 Racionální životospráva

Pro každého z nás je nutné dávat si pozor především na to, aby se z racionální životosprávy nestala pouze povinnost, která nám bude přinášet pouze pocity viny. Pro spokojenost učitele je tak důležité, aby vykonával jen ty aktivity, které jsou mu příjemné a u kterých na něj není kladen nějaký nátlak. Dobrým znamením pak může být to, že se na ně těšíme a že nehledáme výmluvy hned při první situaci, která nastane. K příjemným postupům mohou patřit různé relaxační a meditační techniky, které najdeme v knihách o mentální hygieně. Spokojenost také často narušují zlovyky v životosprávě, se kterými se učitel vyrovnává, avšak zatím bez výsledků. Dobré je začít u toho, co nám špatný zlovyk přináší a o co nás naopak ochuzuje. Zbavit se zlovyku není samozřejmě jednoduché a je potřeba vynaložit určitého úsilí. Nejde to najednou, ale je dobré si celý postup, jak odstranit zlovyk shrnout do několika kroků. Vždy hraje významnou roli vytrvalost a vůle (Paulík, 1998, str. 41-42).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 PRŮZKUM

Průzkum, který jsme provedli, byl kvantitativního typu. Tento průzkum jsme prováděli v Moravskoslezském kraji ve dvanácti mateřských školách. Naše praktická část se nazývá průzkumem, protože jsme do své praktické části nezařadili hypotézy, a proto jsme místo výzkumu zvolili průzkum. Vycházeli jsme z publikace kvantitativní desing v pedagogických výzkumech začínajících akademických pracovníků.

V naší praktické části se budeme snažit zjistit celkovou úroveň pracovní spokojenosti učitelů mateřských škol a dále také se zaměříme na vyhodnocení hodnot dle devíti dimenzí, které stanovil autor dotazníku Paul E. Spector, který jsme využili pro naše dotazníkové šetření.

5.1 Hlavní průzkumný cíl

Hlavním průzkumným cílem naší praktické části bylo zjistit úroveň pracovní spokojenosti pedagogů pracujících v mateřských školách.

Tento cíl jsme si zvolili, protože tato problematika je v zaměstnání stále častěji diskutované téma. Jakožto budoucí učitelku mateřské školy mě zajímalo, na jaké úrovni je právě spokojenost pedagogů mateřských škol a co jejich pracovní spokojenost či nespokojenost ovlivňuje.

5.1.1 Dílčí průzkumný cíl

Dílčí cíl, který jsme zvolili, je v návaznosti na hlavní průzkumný cíl.

Zjistit:

- míru spokojenosti pedagogů v devíti dimenzích spokojenosti

5.2 Průzkumné otázky

HPO: Jaká je úroveň pracovní spokojenosti učitelů v mateřských školách?

5.2.1 Dílčí průzkumné otázky

DPO 1: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů v mateřských školách v oblasti mzdy?

DPO 2: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů v mateřských školách v oblasti kariéry?

DPO 3: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů mateřských škol v roli nadřízeného?

DPO 4: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů v mateřských školách v oblasti mimoplatových výhod?

DPO 5: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů v mateřských školách v oblasti odměn?

DPO 6: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů v mateřských školách v oblasti spolupracovníků?

DPO 7: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů mateřských škol v oblasti druhu a podstaty

DPO 8: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů mateřských škol v oblasti pracovních podmínek?

DPO 9: Jaká je pracovní spokojenost pedagogů mateřských škol v oblasti komunikace?

5.3 Průzkumná metoda

Pro náš průzkum jsme si zvolili standardizovaný dotazník Job Satisfaction Survey (JSS), který vytvořil významný profesor Paul E. Spector, který působí na Univerzitě na Floridě. Tento dotazník od Paul E. Spectora se využívá pro určování spokojenosti zaměstnanců v různých oblastech nejen v sociálních službách. Největší uplatnění má tato metoda v USA. V České republice tento způsob šetření přeložil do češtiny M. Franěk, který také provedl několik výzkumů pracovní spokojenosti. Tuto možnost jsme si zvolili, protože se výše uvedený dotazník zaměřuje na pracovní spokojenost zaměstnanců a je již ověřený. Skládá se z 36 otázek, které jsme rozšířili o informace týkající se pohlaví, věku, vzdělání a délky praxe. Všechny položky jsou dále rozděleny po čtyřech do 9 dimenzí spokojenosti. Jsou to tyto: spolupracovníci, kariérní růst, mzda, pracovní podmínky, odměny, nadřizený, podstata a druh práce, mimoplatové výhody a komunikace. Respondenti měli možnost odpovídat na otázky v dotazníku Job Satisfaction Survey pomocí 6. pořadových škál, které jsou nejvíce využívány pro výzkumné šetření pracovní spokojenosti. Jsou seřazeny od nejméně až po největší. Není zcela lehké rozpoznat, kdy se jedná o spokojenost nebo nespokojenost. Paul E. Spector vytvořil 6 bodů v pořadové škále a jsou stanoveny takto: 1 – rozhodně nesouhlasím, 2 – nesouhlasím, 3 – spíše nesouhlasím, 4 – spíše souhlasím, 5 – souhlasím, 6 – rozhodně souhlasím. Můžeme tedy říci, že pokud pedagogové odpovídají na kladné otázky kladně a na záporné otázky záporně předpokládáme spokojenost. Pokud ale odpovídají na kladné otázky záporně a na záporné otázky kladně, předpokládáme nespokojenost. Paul E. Spector vytvořil škálu, kde vidíme jasně dosažené výsledky. U celkového hodnocení je však potřeba rozlišovat, zda se jedná o kladnou nebo zápornou otázku. V pří-

padě kladných otázek je škála výsledných hodnot od 1 do 6 a u záporu je potřeba důležité stupně škály přehodit (od 6 do 1). Jako ambivalentní odpovědi Spector uvádí stupeň 3 a 4, které nepoukazují ani na spokojenost či nespokojenost (Spector, 1997, s. 8-9).

Jak již bylo uvedeno výše, Paul E. Spector vytvořil devět dimenzí, které se skládají každá ze čtyř položek v dotazníku. Tyto oblasti jsou stanoveny průměrem hodnot 3 a 4. V případě, že je průměr nižší než hodnota 3 - určujeme nespokojenost. Pokud je však výsledná hodnota průměru vyšší než 4 - určujeme spokojenost. Pohybujeme-li se v rozmezí 3 a 4, výsledek považujeme za ambivalentní.

Celková spokojenost v dotazníku je vytvořena stupnicí od 36 – 216. Tato škála vznikla součtem všech hodnot v dotazníku.

Výsledky dle bodů Paula E. Spector:

- 36 – 108 – poukazují na celkovou pracovní nespokojenost;
- 109– 144 – poukazují na ambivalentní pohled;
- 145 – 216 – poukazují na celkovou pracovní spokojenost;

Výsledky dle průměrů 1- 6:

- průměrné hodnoty 1 – 2 – znázorňují celkovou pracovní nespokojenost;
- průměrné hodnoty 3 – 4 - poukazují na ambivalentní pohled;
- průměrné hodnoty 5 – 6 – znázorňují celkovou pracovní spokojenost;

5.4 Průzkumný soubor

Základní průzkumný soubor tvořili pedagogové mateřských škol v České republice, konkrétně v Moravskoslezském kraji. Rozdali jsme celkem 190 dotazníků, kdy jsme oslovili muže i ženy různých věkových kategorií. Z celkového počtu rozdaných dotazníků se nám jich vrátilo 111.

5.5 Způsob sběru dat

Náš způsob sběru dat byl dostupný. Dotazníkové šetření jsme realizovali ve dvanácti mateřských školách v okolí mého bydliště v Moravskoslezském kraji. Ze sedmi z nich jsme úzce spolupracovali s ředitelkami mateřských škol, které byly ochotny nám povolit přístup pro setkání s pedagogy, kde jsme mohli rozdat své dotazníky. Další sběr dat jsme realizovali prostřednictvím mých známých a kamarádů, kteří v mateřské škole pracují nebo

měli možnost dotazníky vybrané skupině rozdat. Naše šetření probíhalo po dobu 3 měsíců. Ve většině případů byly jak ředitelky, tak pedagogové ochotni spolupracovat.

5.6 Způsob zpracování dat

Všechny naše hodnoty, které jsme získali v našem dotazníkovém šetření, budou zpracovány v tabulce v programu Microsoft Excel. U všech položek bude vypočten aritmetický průměr společně se směrodatnou odchylkou. Hodnoty u celkové míry spokojenosti budou sečteny také dle bodů, které stanovil Paul E. Spector. Poté budou dotazníky vyhodnoceny podle devíti dimenzí, které uvádí autor dotazníku JSS – Paul E. Spector. Všechny získané hodnoty budou zaznamenány do tabulek nebo grafů. Demografické otázky, které se zaměřují na věk, vzdělání a délku praxe respondentů vyjádříme graficky. Celkovou analýzu poté zhodnotíme v závěrečném shrnutí.

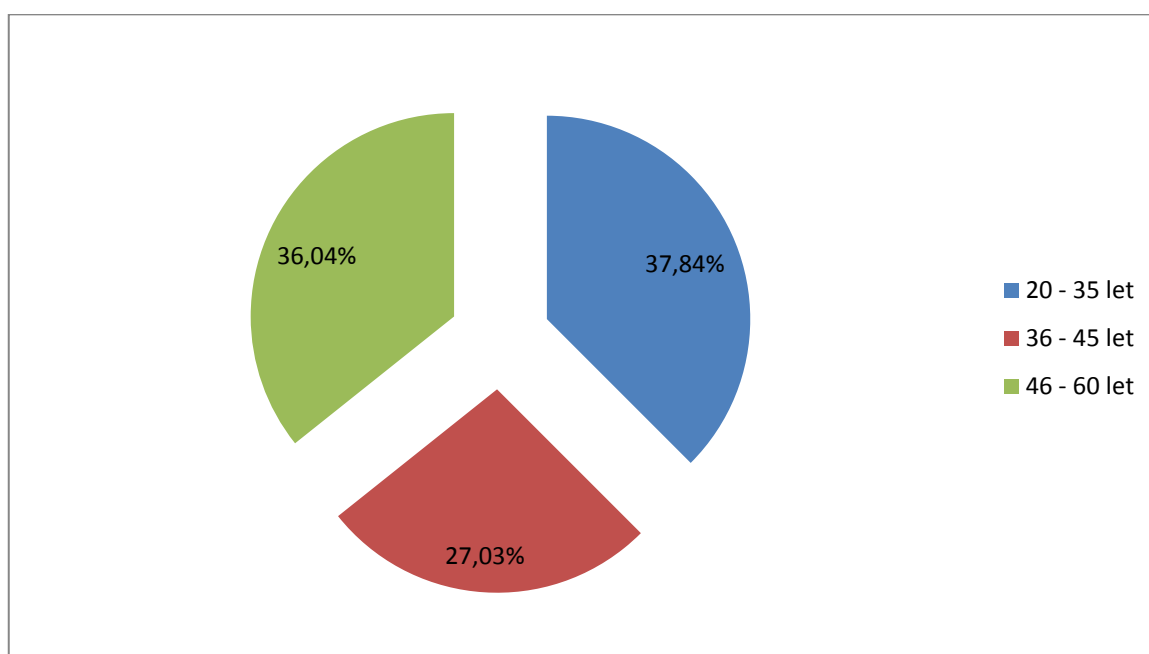
6 VYHODNOCENÍ PRŮZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

6.1 Demografické údaje respondentů

Pohlaví

Z celkového počtu vrácených 111 dotazníků bylo 110 respondentů ženského pohlaví, pouze 1 z respondentů byl pohlaví mužského. Rozdíl mezi pohlaví je tedy výrazný. Obecně je však známo, že v této profesi pracuje mnohem více žen než mužů.

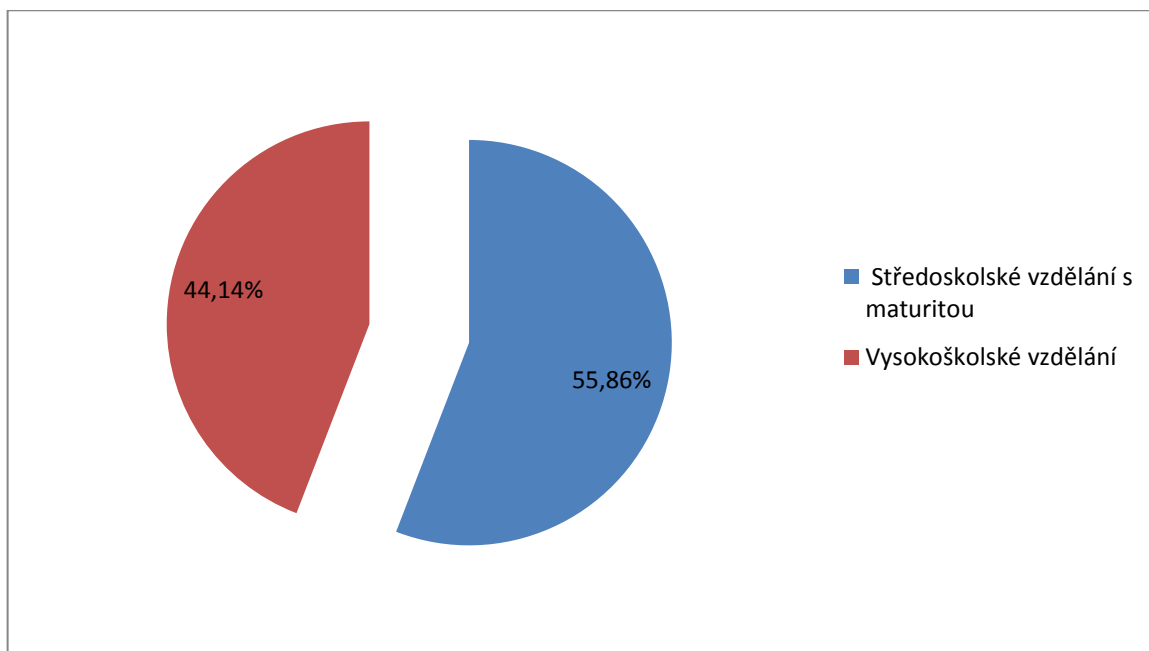
Struktura respondentů podle dosaženého věku



Graf 1: Věk respondentů

Na danou otázku odpovědělo všech 111 respondentů. Tato otázka byla otevřená. Rozdělení věkových skupin jsme vytvořili dle Vágnerové (2000), která rozlišuje mladou dospělost (20 – 35 let), střední dospělost (36 – 45 let) a starší dospělost (46 – 60). Jak můžeme vidět z procentuálního vyjádření v grafu, zastoupení všech věkových skupin bylo téměř totožné. Největší procento však představovala skupina mladšího věku - 37,84% (42 respondentů). Do středního věku dospělosti se řadilo 27,03% (30 respondentů) a do staršího věku dospělosti 36,04% (40 respondentů). Průměrný věk učitelů mateřských škol, který jsme využili pro naše dotazníkové šetření, činil 39,8 let.

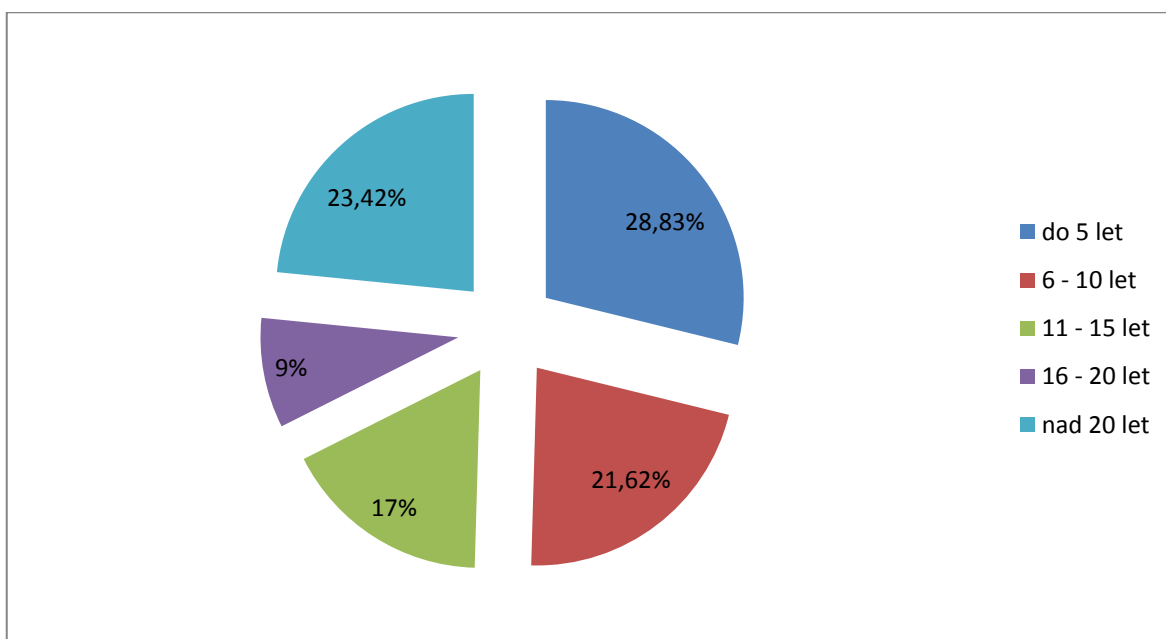
Struktura respondentů podle dosaženého vzdělání



Graf 2: Vzdělání respondentů

Otázka byla otevřená a rovněž na ni odpovědělo všech 111 dotázaných. Z grafu je patrné, že procentuálně jsou oba grafy takřka totožné, avšak převládá větší procento respondentů se středoškolským vzděláním. Žádný z dotázaných neměl vyšší odborné vzdělání.

Struktura respondentů podle délky praxe



Graf 3: Délka praxe v mateřské škole

Na tuto otázku odpovědělo 111 respondentů, kdy otázka byla opět otevřená. Respondenti měli možnost uvést, jaká je jejich celková délka praxe v mateřské škole. Vycházeli jsme z publikace *Metody pedagogického výzkumu*, kterou napsal pan profesor Chráska. Ve své knize uvádí stejné rozdělení, které jsme použili výše v našich grafech.

Velmi podobné hodnoty vyšly u respondentů s délkou 6-10 let a nad 20 let. U respondentů s délkou praxe do 5 let, 11 – 15 let a 16 – 20 let jsou hodnoty rozdílnější. Na praxi do 5 let odpovědělo 32 (28,83%) respondentů, od 6 – 10 let odpovědělo 24 (21,62%) respondentů, od 11 – 15 let odpovědělo 19 (17,12%) respondentů, od 16 – 20 odpovědělo 10 (9%) respondentů a nad 20 let odpovědělo 26 (23,42%) respondentů.

6.2 Vyhodnocení celkové míry spokojenosti respondentů

Tabulka 5: Vyhodnocení celkové míry respondentů

	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka	Kategorie výsledků podle P. E. Spector
Průměr všech položek	111	3,603	1,393318	129

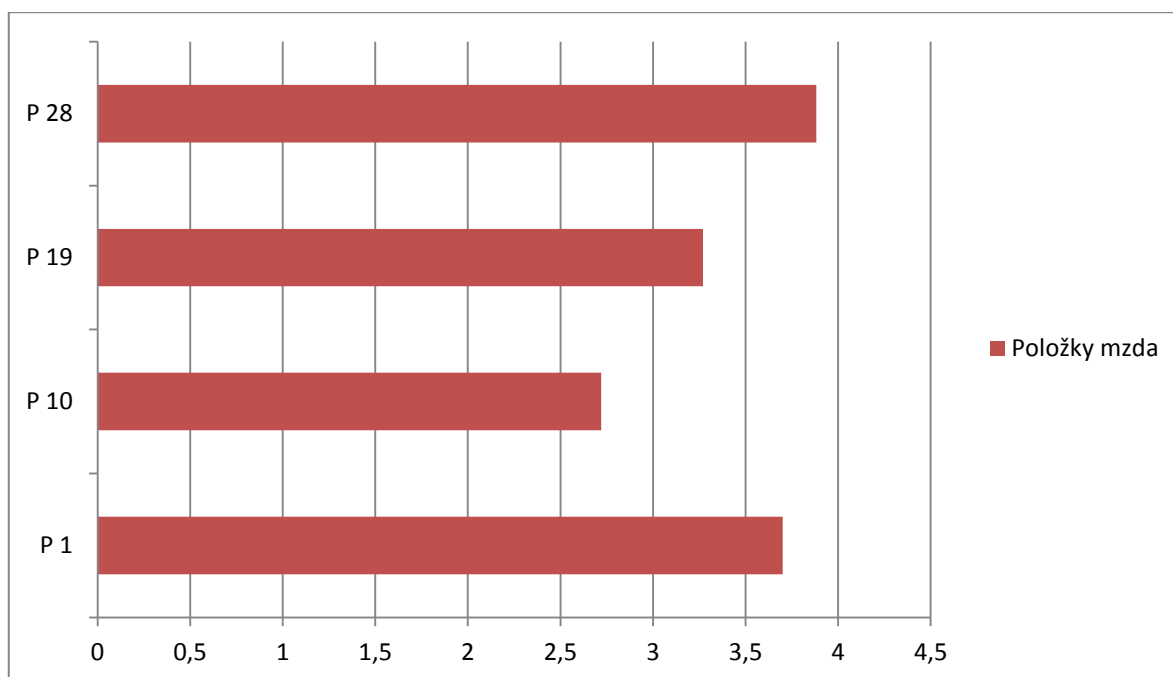
Výsledky ve výše uvedené tabulce nám poskytují odpověď na hlavní průzkumnou otázku, která se ptala: *Jaká je úroveň pracovní spokojenosti učitelů v mateřských školách?* Z hodnot, které respondenti uvedli, můžeme přepokládat a přiklánět se k variantě, že většina pedagogů v našem průzkumném souboru je spíše spokojena než nespokojena. Průměr všech položek s dotazníkového šetření je 3,60, můžeme se tak přiklánět ke spokojenosti. Nemůžeme tedy zcela říci, že pedagogové jsou v mateřských školách spokojeni, protože kdyby tomu tak bylo, musela by se průměrná hodnota pohybovat mezi čísly 5 a 6. Také nemůžeme říci, že jsou pedagogové nespokojeni, protože hodnota by se musela pohybovat mezi čísly 1 a 2. Průměr, který vyšel z našeho dotazníkového šetření, se pohybuje mezi hodnotami 3 a 4, což jsou hodnoty ambivalentní.

Celkovou míru spokojenosti jsme vyhodnotili také dle kategorií, které uvádí P. E. Spector. Hodnota 129 je zařazena do kategorie 108 – 144, která poukazuje opět na ambivalentní pohled. Průměr v předchozím odstavci se tedy shoduje s kategoriemi, které vytvořil Spector.

6.3 Výsledky dílčích otázek

Tabulka 6: Oblast mzdy

Mzda	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 1 - Jsem přesvědčen (a) o tom, že jsem spravedlivě finančně ohodnocen (a) za práci, kterou dělám.	111	3,700	1,455710
P 10 - Nárůst platu je mizivý a málo častý.	111	2,721	1,186798
P 19 - Když se podívám na výši svého platu, mám pocit, že moje práce je organizací nedocenená.	111	3,270	1,251636
P 28 - Jsem spokojen (a) s možností platového růstu.	111	3,881	1,313401



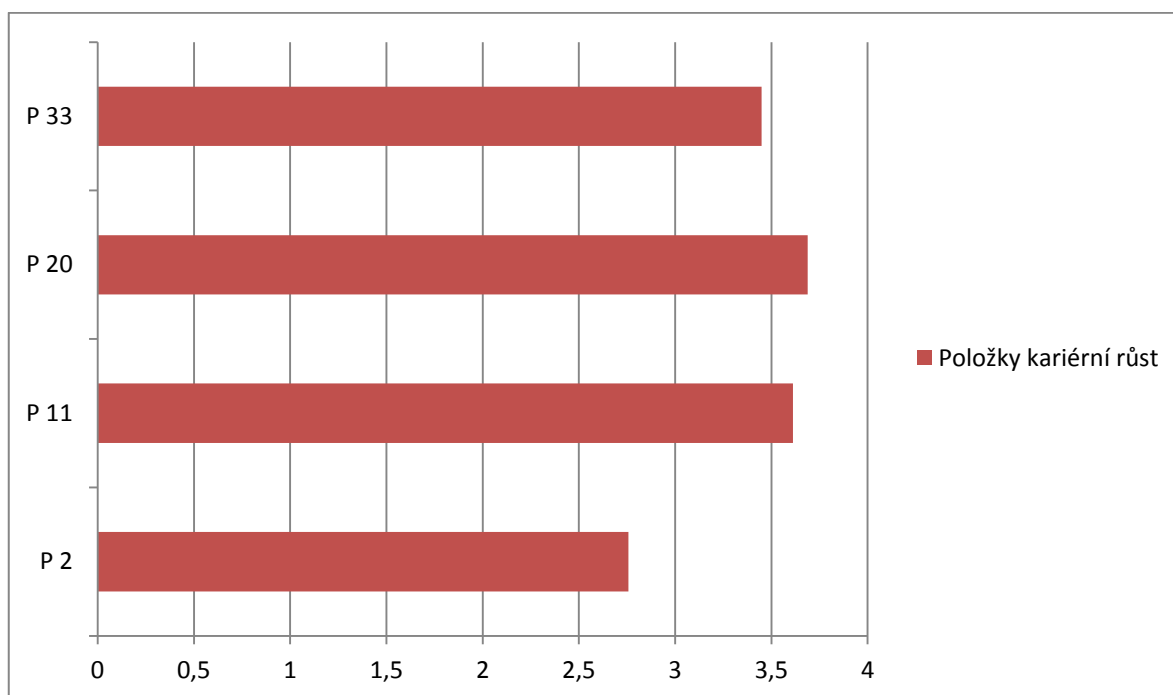
Graf 4: Položky v oblasti mzdy

První dílčí otázka se zabývá oblastí mzdy. V uvedené tabulce můžeme vidět položky, které jsme zařadili do dané oblasti. Jsou to položky s čísly 1, 10, 19 a 28. Z odpovědí respondentů nám vychází, že nejvíce nespokojeni jsou v oblasti platového růstu. Spokojeností platového růstu se zabývala otázka č. 10: *Nárůst platu je mizivý a málo častý*. Výsledný průměr této otázky činí 2,72. Celkový průměr celé dimenze mzdy činí 3,39. Tento

průměr poukazuje na to, že respondenti jsou s touto dimenzí spíše nespokojeni než spokojeni nebo se k této oblasti staví neutrálně, protože z odpovědí zcela nevyplývá jasná spokojenost či nespokojenost.

Tabulka 7: Oblast karierního růstu

Karierní růst	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 2 - V mém zaměstnání jsou možnosti povýšení skutečně mizivé.	111	2,757	1,164151
P 11 - Ti, kteří dobře pracují, mají velkou šanci na povýšení.	111	3,613	1,408924
P 20 - Lidé zde mohou postupovat stejně rychle jako u jiných firem.	111	3,689	1,305744
P 33 - Jsem spokojen (a) s šancemi na povýšení.	111	3,450	1,323647



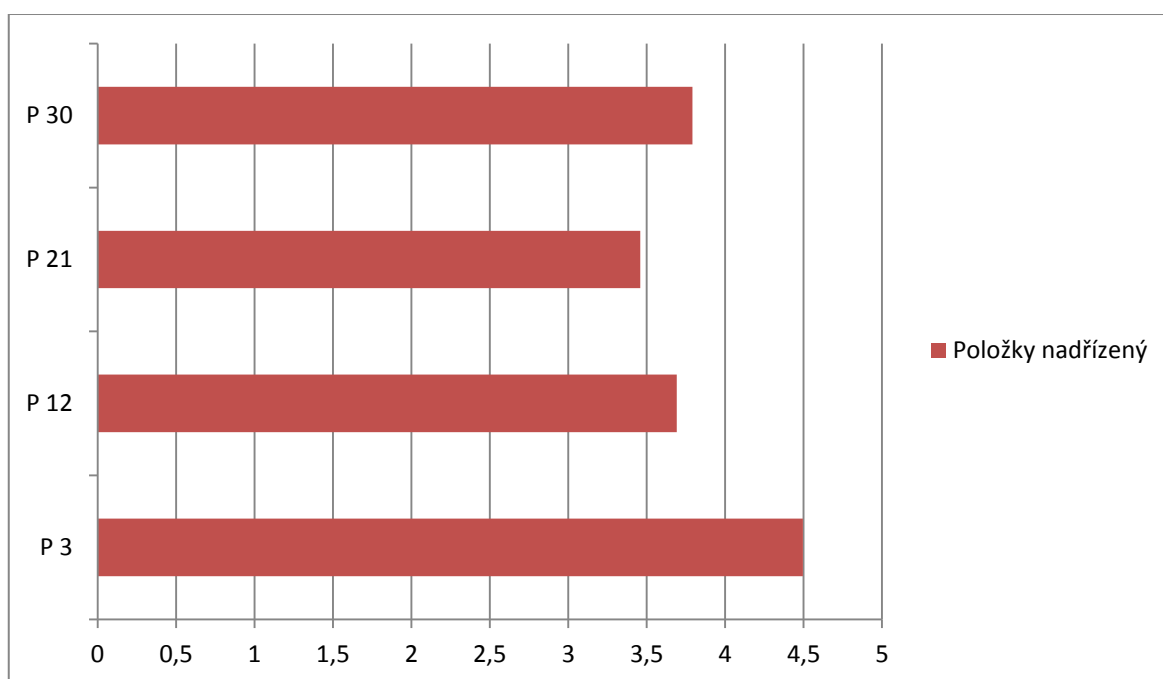
Graf 5: Položky v oblasti karierního růst

Druhá dílčí otázka se zabývá oblastí karierního růstu. V tabulce můžeme opět vidět zařazení položek, které souvisejí s danou oblastí. Jsou to položky 2, 11, 20 a 33. Z odpovědí respondentů nám vyplývá, že nejméně spokojeni jsou s položkou č. 2, která zní: *V mém zaměstnání jsou možnosti povýšení skutečně mizivé*. Výsledný průměr této

otázky je 2,76. Celkový průměr celé dimenze je 3,38. Opět se respondenti ve svých odpovědích přiklání v dané oblasti k nespokojenosti nebo se staví k této odpovědi neutrálně. Z celkového průměru můžeme dedukovat, že se zcela nepřiklání ani ke spokojenosti či nespokojenosti.

Tabulka 8: Oblast nadřízený

Nadřízený	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 3 - Můj nadřízený vykonává svoji funkci kompetentně.	111	4,495	1,184539
P 12 - Můj nadřízený je ke mně ne-spravedlivý.	111	3,691	1,463156
P 21 - Můj nadřízený se téměř nezajímá o pocity svých podřízených.	111	3,459	1,317017
P 30 - Mám rád (a) svého nadřízeného.	111	3,791	1,395418



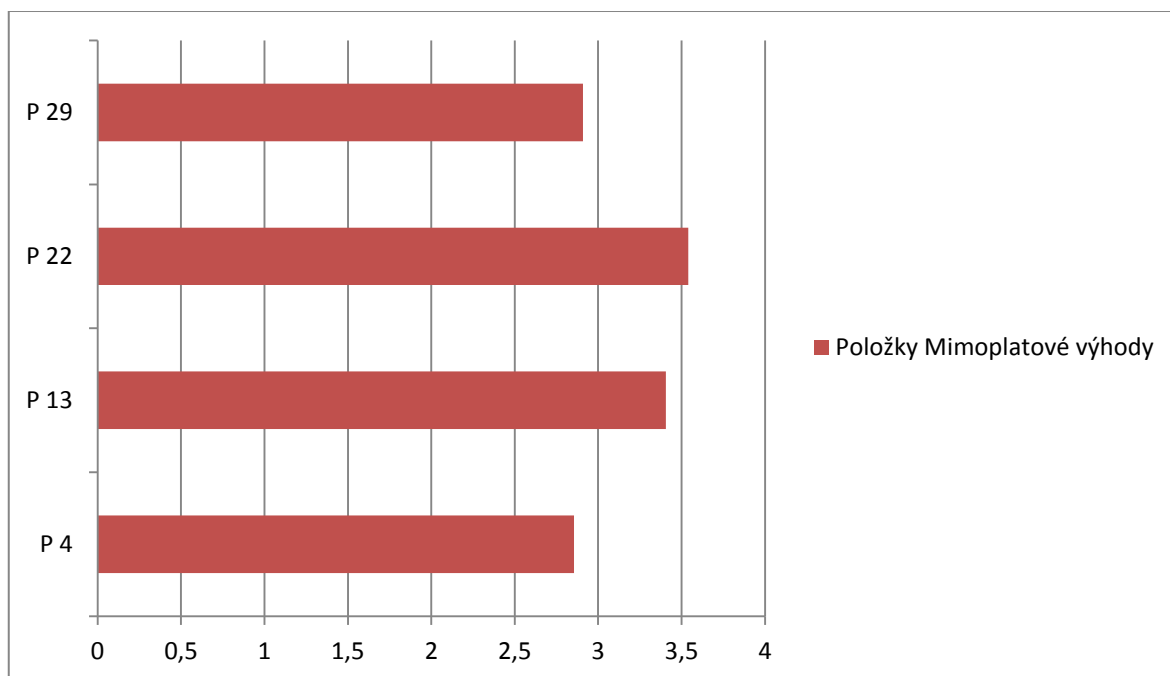
Graf 6: Položky v oblasti nadřízený

Třetí dílčí otázka se vztahuje k oblasti nadřízeného a to jak přistupuje ke svým zaměstnancům nebo k dané organizaci. Tato oblast se skládá z těchto položek: 3, 12, 21 a 30. U této oblasti jsou respondenti nejméně spokojeni u otázky č. 21: *Můj nadřízený se téměř nezajímá o pocity svých podřízených*. Výsledný průměr této otázky činí 3,46. Celko-

vý průměr dané oblasti, který se vztahuje k nadřízenému, je 3,86. Z tohoto průměru můžeme usuzovat, že většina respondentů se přiklání k variantě, že jsou spokojeni se svým zaměstnancem a k tomu, jak se stará o danou organizaci. Výsledek však není stoprocentní, jelikož průměr se pohybuje mezi hodnotou 3 – 4. Respondenti se tedy k dané oblasti mohou stavět také neutrálně.

Tabulka 9: Oblast mimoplatové výhody

Mimoplatové výhody	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 4 - Nejsem spokojen (a) s benefity, které dostávám.	111	2,856	1,206938
P 13 - Benefity, které u nás máme, jsou srovnatelné s výhodami u jiné firmy.	111	3,405	1,331384
P 22 - Benefity, které máme, jsou spravedlivé.	111	3,541	1,221311
P 29 - Existují benefity, které nemáme, přestože bychom je určitě měli mít	111	2,910	1,312103



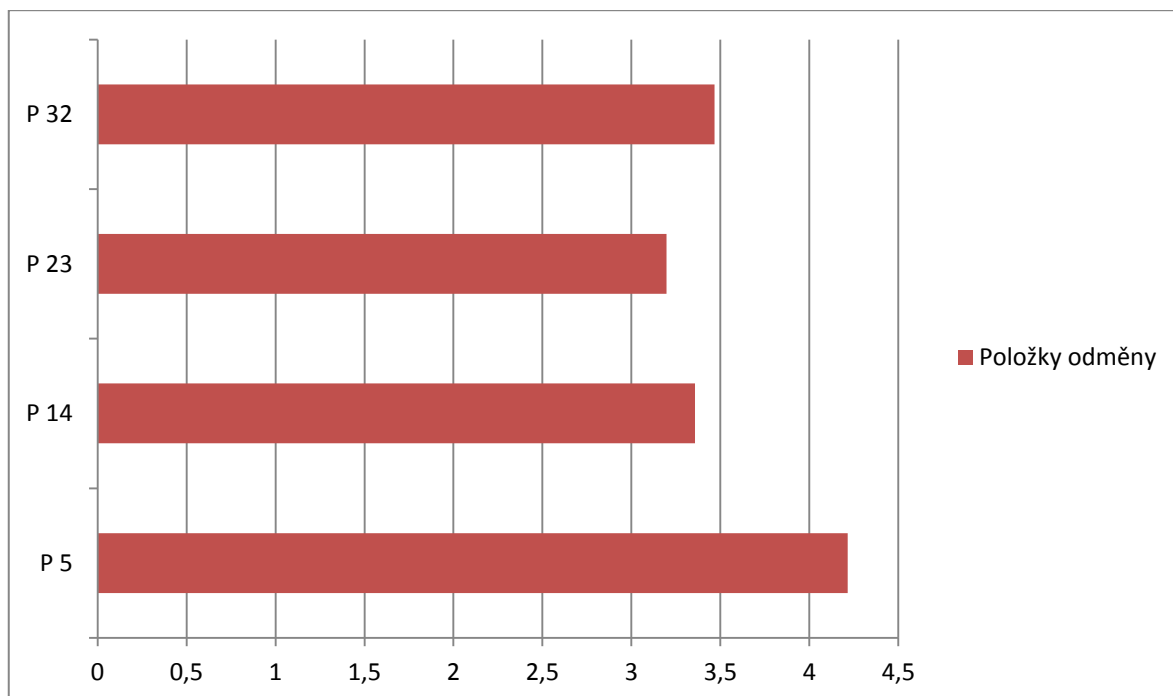
Graf 7: Položky v oblasti mimoplatové výhody

Čtvrtá dílčí otázka se zaměřuje na výhody, které mohou mít zaměstnanci mimo své platové ohodnocení. Do této oblasti jsme zařadili tyto čtyři položky 4, 13, 22 a 29.

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že jsou nejméně spokojeni s otázkou č. 4: *Nejsem spokojen/na s benefity, které dostávám*. Výsledný průměr této otázky je 2,86. Celkový průměr dané oblasti pak činí 3,18. Ten se pak zcela blíží k celkové nespokojenosti, zaměřující se na oblast benefitů. Tento průměr (a tedy spokojenost) však lze stále považovat za neutrální, protože můžeme opět vidět, že celkový průměr se pohybuje mezi hodnotami 3 – 4.

Tabulka 10: Oblast odměn

Odměny	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 5 - Pokud odvedu dobrou práci, dostane se mi zaslouženého uznání.	111	4,216	3,035541
P 14 - Nemyslím si, že práce, kterou dělám, je dostatečně doceněna.	111	3,358	1,337689
P 23 - Lidé, kteří zde pracují, jsou málo odměňováni.	111	3,198	1,300172
P 32 - Nemám pocit, že mé úsilí je odměňováno tak, jak by mělo být.	111	3,468	1,310290



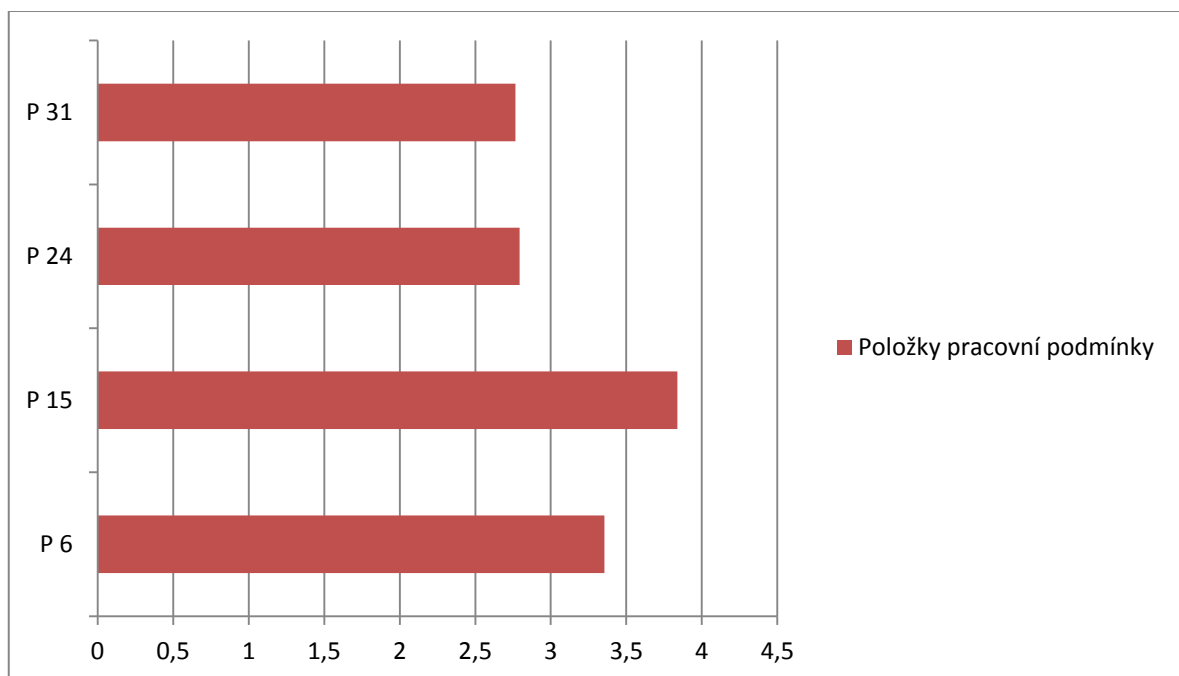
Graf 8: Položky oblasti mzdy

Pátá dílčí otázka popisuje spokojenost s odměnami, které jsou schopny organizace svým zaměstnancům nabídnout a to ať už se jedná o odměny hmotné či slovní. Do této

oblasti jsou zařazeny tyto otázky 5, 14, 23 a 32. Z odpovědí respondentů vyplývá, že jsou nejméně spokojeni s otázkou, která se zaměřuje na odměny lidí v dané organizaci. Je to otázka č. 23, která zní takto: *Lidé, kteří zde pracují, jsou málo odměňováni*. Výsledný průměr této položky je 3,20. Celková průměrná hodnota této oblasti je 3,56. Můžeme tedy říci, že respondenti byli k této oblasti neutrální nebo jsou s touto oblastí více spokojeni, než nespokojeni.

Tabulka 11: Oblast pracovních podmínek

Pracovní podmínky	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 6 - Máme mnoho vnitřních pravidel a nařízení, která ztěžují práci.	111	3,355	1,417978
P 15 - Moje úsilí dělat dobrou práci je málokdy brzděno zbytečnou byrokracií.	111	3,838	1,339225
P 24 - Mám příliš mnoho pracovních úkolů.	111	2,793	1,123998
P 31 - Mám příliš mnoho papírování.	111	2,766	1,328516



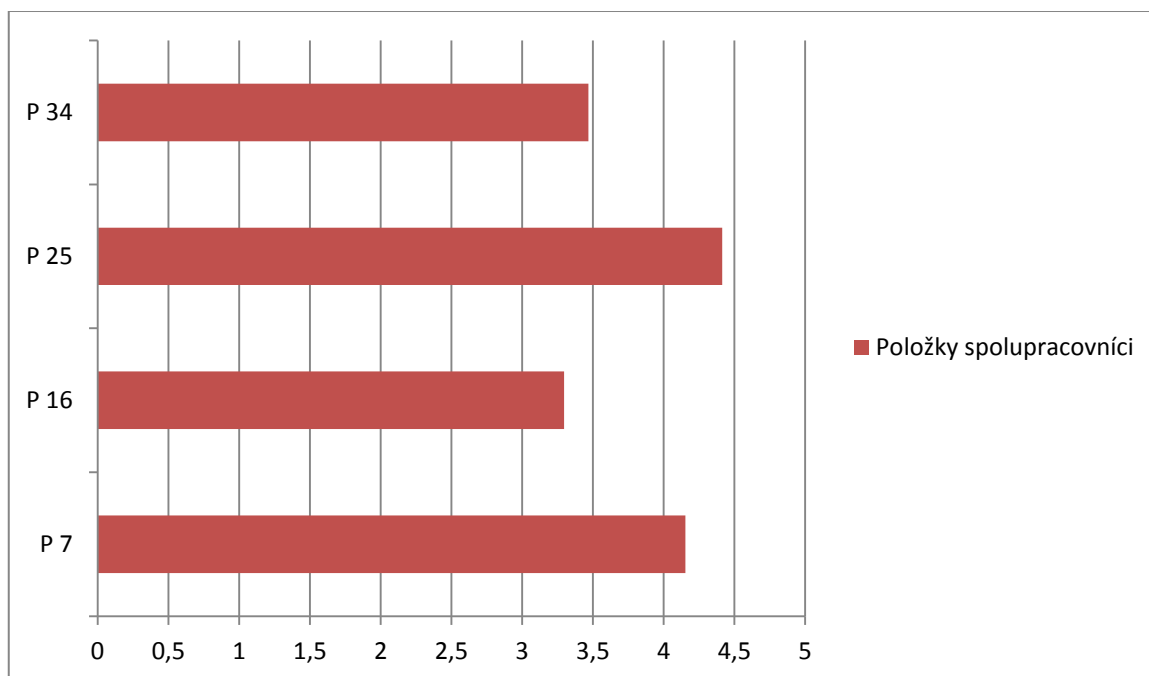
Graf 9: Položky oblasti pracovní podmínky

Šestá dílčí otázka je zaměřena na pracovní podmínky, které souvisejí s pracovní spokojeností jedince. Do této dimenze jsou zařazeny tyto položky 6, 15, 24 a 31. Z tabulky

je patrné, že nejméně jsou respondenti nespokojeni s položkou č. 31: *Mám příliš mnoho papírování*. Výsledná průměrná hodnota této položky je 2,77. Celková průměrná hodnota dané oblasti je 3,19. Z odpovědí respondentů opět vyplývá, že nejsou s touto oblastí zcela spokojeni. Z celkového průměru pak můžeme vidět, že respondenti se opět pohybují mezi hodnotami 3 – 4.

Tabulka 12: Oblast vztahu mezi spolupracovníky

Spolupracovníci	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 7 - Mám rád (a) lidi, se kterými pracuji.	111	4,153	1,260618
P 16 - Zjistil (la) jsem, že kvůli neschopnosti svých spolupracovníků mám více práce	111	3,297	1,545669
P 25 - Cítím se příjemně se svými spolupracovníky.	111	4,414	1,269663
P 34 - V práci je příliš mnoho hašteření a rozepří.	111	3,468	1,598534



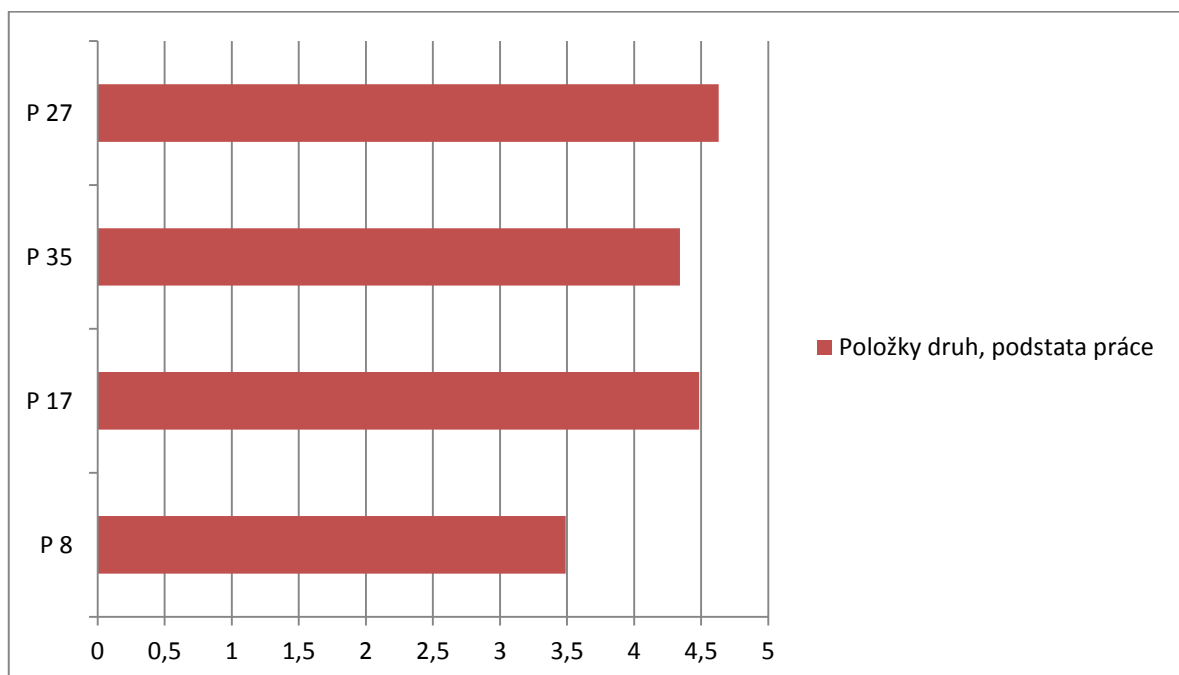
Graf 10: Položky oblasti spolupracovníci

Sedmá otázka je zaměřena na spolupráci zaměstnanců. Tato položka má také určitý a někdy zcela významný vliv na pracovní spokojenost. Do této oblasti jsou zařazeny tyto

položky 7, 16, 25 a 34. V oblasti spolupracovníků jsou respondenti nejméně spokojeni s otázkou č. 16. Tato otázka zní: *Zjistil/la jsem, že kvůli neschopnosti svých spolupracovníků mám více práce*. Výsledný průměr této otázky činí hodnotu 3,30. Celková průměrná hodnota této dimenze je 3,83. Tato celková hodnota nám napovídá, že respondenti se v této oblasti přiklání spíše ke spokojenosti nebo jsou opět v této oblasti neutrální.

Tabulka 13: Oblast obsahu a druhu práce

Podstata a druh práce	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 8 - Občas mám pocit, že moje práce nemá moc velký smysl.	111	3,491	1,469356
P 17 - Věci, které dělám v práci, mě baví.	111	4,486	1,406964
P 35 - Má práce mě těší.	111	4,342	1,521589
P 27 - Jsem hrdý(á) na svoji práci.	111	4,631	1,056323



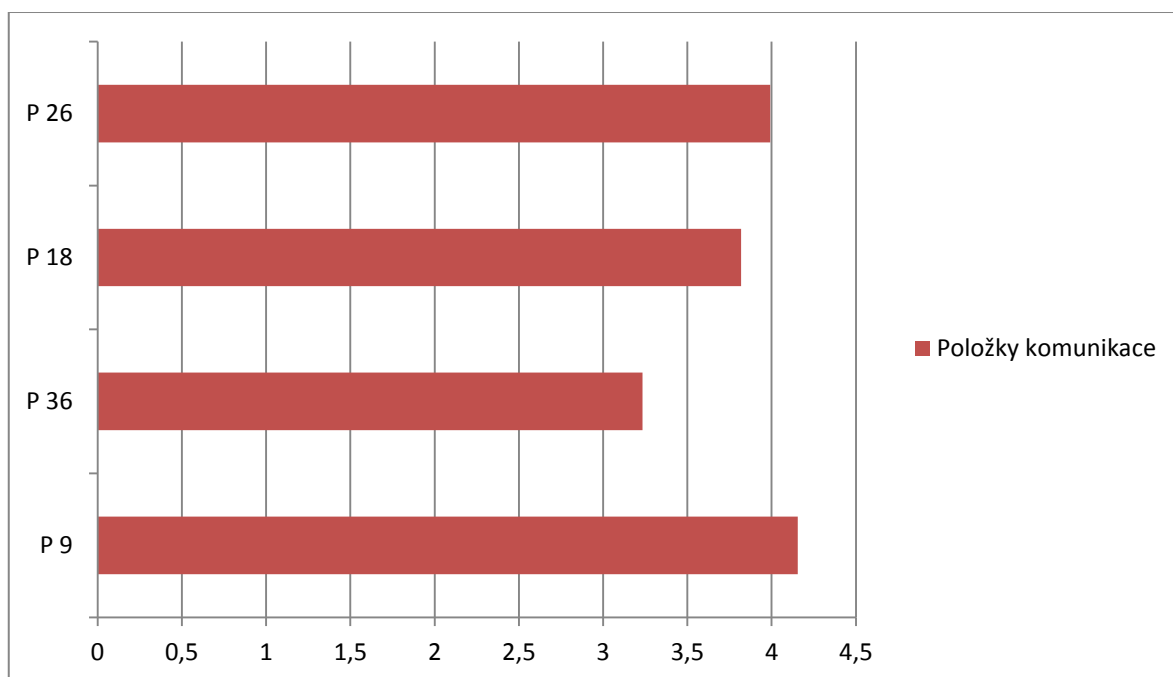
Graf 11: Položky oblasti druhu a podstaty práce

Osmá otázka je zaměřena na podstatu a druh práce. Do této oblasti jsou zařazeny tyto otázky 8, 17, 35 a 27. Tato oblast je spojena s pocitem z odvedené práce a s její významností, zda jsou respondenti spokojeni a zda je daná práce těší a má pro ně smysl. U této oblasti můžeme v tabulce vidět nevyšší průměrné hodnoty. Respondenti v této dimenzi

jsou spíše spokojeni než nespokojeni. Nejmenší průměrná hodnota se vyskytovala u otázky č. 8: *Občas mám pocit, že moje práce nemá moc velký smysl*. Výsledná průměrná hodnota je 3,49 a celkový průměr dané oblasti činí 4,24. Můžeme zde vidět, že respondenti v této oblasti se přiklánějí na stranu spokojenosti a nespokojenost se snaží z této oblasti vytěsnit.

Tabulka 14: Oblast komunikace

Komunikace	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 9 - Myslím si, že komunikace v naší firmě je dobrá.	111	4,155	1,369714
P 36 - Pracovní úkoly nejsou dostatečně vysvětleny.	111	3,234	1,621672
P 18 - Nejsou mi jasné cíle naší organizace.	111	3,818	1,567754
P 26 - Mám často pocit, že nevím, co se děje s naší firmou	111	3,991	1,436308



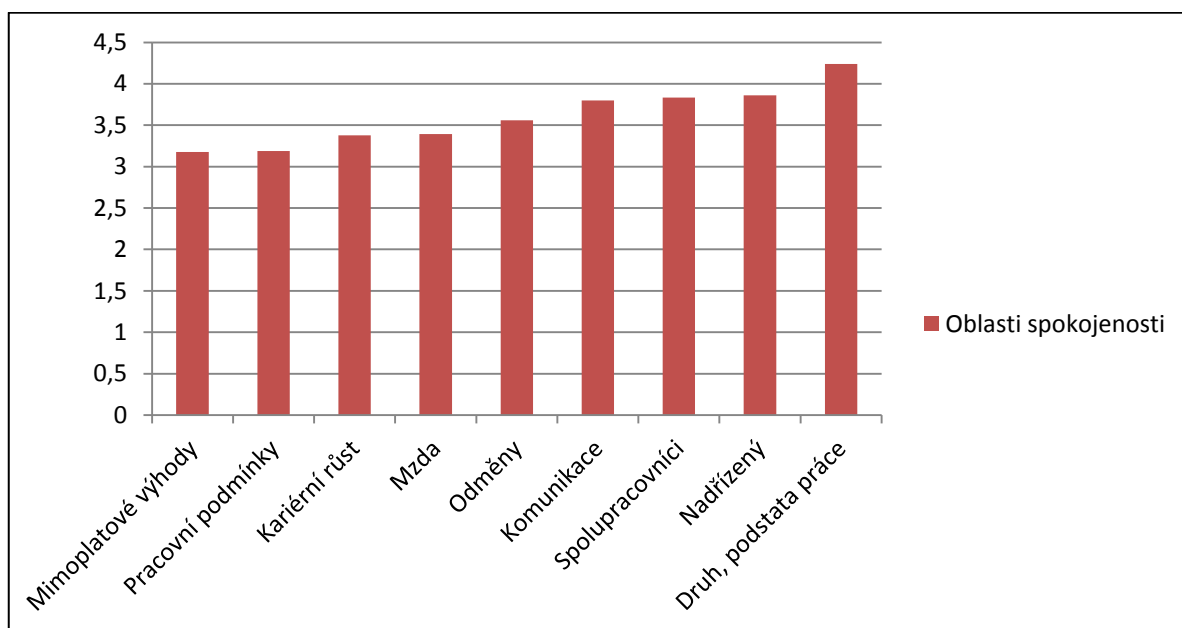
Graf 12: Položky oblasti komunikace

Poslední a tedy devátá dílčí otázka se zaměřuje na spokojenost s komunikací v dané organizaci. Do této oblasti jsou zařazeny položky 9, 36, 18 a 26. Respondenti u této oblasti jsou nejméně spokojeni s položkou č. 36: *Pracovní úkoly nejsou dostatečně vysvětleny*. Výsledná průměrná hodnota této otázky činí 3,23. Celková průměrná hodnota oblasti ko-

munikace je 3,80. Můžeme říci, že respondenti se vyjádřili v této oblasti spíše kladně, tedy jsou více spokojeni než nespokojeni. Průměr se tedy pohybuje mezi hodnotami 3 – 4 a je tak ambivalentní.

Tabulka 15: Celkové vyhodnocení 9. oblastí pracovní spokojenosti

	N platných	A. průměr	Sm. odchylka
průměr mimoplatové výhody	111	3,178	1,267934
průměr pracovní podmínky	111	3,188	1,302429
průměr kariérní růst	111	3,377	1,300616
průměr mzda	111	3,393	1,301886
průměr odměny	111	3,560	1,745922
průměr komunikace	111	3,799	1,498862
průměr spolupracovníci	111	3,833	1,418621
průměr nadřízený	111	3,859	1,340033
průměr druh, podstata práce	111	4,238	1,363558



Graf 13: Celkové vyhodnocení 9. oblastí pracovní spokojenosti

Jednotlivé údaje v tabulce č. 15 jsou řazeny vzestupně, kde jsou uvedeny všechny dimenze pracovní spokojenosti, podle kterých jsme v předchozích částech vyhodnocovali mé stanovené dílčí otázky. Z výše uvedených hodnot byli respondenti nejméně spokojeni s oblastí, která se zaměřuje na benefity. Tento způsob ohodnocení se nezahrnuje do mzdy zaměstnanců a dokonce si někteří z oslovených respondentů nejsou vůbec vědomi, že by nějaké benefity dostávali, což uvedli navíc v části určené pro jejich vlastní komentář. Z tohoto šetření průměrná hodnota otázky zaměřené na mimoplatové výhody je 3,18. Můžeme tedy říci, že respondenti k této oblasti mají neutrální postoj nebo se přiklání k nespokojenosti. Naopak nejlépe hodnocená oblast se zabývá otázkami, které se zaměřují na potěšení, smysluplnost a osobní naplnění z odvedené práce. Vypočítaná průměrná hodnota byla nejvyšší ze všech devíti šetřených dimenzí a jako jediná překonala stupeň 4, přesně tedy 4,24. Myslíme si, že tato oblast je v mateřské škole velmi důležitá. Pokud pedagogové v předškolním vzdělávání nejsou hrdi na svou práci a tato práce je nenaplňuje, je to pak pro ně mnohem horší než dosažení nespokojenosti v jakékoliv jiné zkoumané oblasti. Jsou to právě učitelé, kteří z velké části, hned po rodičích, mohou ovlivnit budoucí rozvoj osobnosti dětí.

6.4 Výsledky spokojenosti ve všech položkách dotazníku

Tabulka 16: Seřazení všech položek dle spokojenosti

Položky dotazníku	N platných	Aritmetický průměr	Sm. odchylka
P 10	111	2,721	1,186798
P 2	111	2,757	1,164151
P 31	111	2,766	1,328516
P 24	111	2,793	1,123998
P 4	111	2,856	1,206938
P 29	111	2,910	1,312103
P 23	111	3,198	1,300172
P 36	111	3,234	1,621672
P 19	111	3,270	1,251636
P 16	111	3,297	1,545669
P 6	111	3,355	1,417978
P 14	111	3,358	1,337689
P 13	111	3,405	1,331384
P 33	111	3,450	1,323647
P 21	111	3,459	1,317017
P 32	111	3,468	1,31029
P 34	111	3,468	1,598534
P 8	111	3,491	1,469356
P 22	111	3,541	1,221311
P 11	111	3,613	1,408924
P 20	111	3,689	1,305744
P 12	111	3,691	1,463156
P 1	111	3,700	1,45571
P 30	111	3,791	1,395418
P 18	111	3,818	1,567754
P 15	111	3,838	1,339225
P 28	111	3,883	1,313401
P 26	111	3,991	1,436308
P 7	111	4,153	1,260618
P 9	111	4,155	1,369714
P 5	111	4,216	3,035541
P 35	111	4,342	1,521589
P 25	111	4,414	1,269663
P 17	111	4,486	1,406964
P 3	111	4,495	1,184539
P 27	111	4,631	1,056323

Hodnoty ve výše uvedené tabulce jsou seřazeny vzestupně, tedy od položek, se kterými jsou respondenti nejméně spokojeni, až po položky se kterými respondenti byli spokojeni nejvíce. Nejméně spokojeni byli respondenti s položkou č. 10: *Nárůst platu je mizivý a málo častý*. Výsledný průměr 2,72 této položky byl nejnižší. Z celkového počtu položek byli respondenti nejvíce spokojeni s položkou č. 27. Tato otázka se vztahuje k oblasti druh

a podstata práce a tato otázka zněla takto: *Má práce mě těší*.

Výše uvedenou tabulku jsme si rozdělili do čtyř kategorií:

- průměrné hodnoty 2 - 3 – znázorňují nespokojenost (růžová barva)
- průměrné hodnoty 3,1 - 3,4 znázorňují ambivalentní postoj a přiklání se k nespokojenosti (tmavě zelená barva)
- průměrné hodnoty 3,5 - 4 znázorňují ambivalentní postoj a přiklání se ke spokojenosti (světle zelená barva)
- průměrné hodnoty 4,1 a více – znázorňují spokojenost (fialová barva)

Položky s čísly, které podle respondentů znázorňují jejich nespokojenost, jsou označeny čísly 10, 2, 31, 24, 4 a 29. Jsou to otázky, které zařazujeme do kategorie průměrných hodnot 2 - 3. Otázky v oblasti nespokojení se zaměřují na mzdu, kariérní růst, pracovní podmínky a dokonce dvě otázky zahrnují nespokojenost v oblasti mimoplatových výhod, tudíž určitých benefitů. V celém našem průzkumu jsou tyto oblasti považovány za problémové neuspokojivé položky a vyznačují se u nich větší míra nespokojenosti.

Z tabulky nám vyplývá, že nejvíce respondentů odpovídalo mezi průměrnými hodnotami 3 – 4, které znázorňují ambivalentní postoj. Položky, které jsou označeny jako neutrální, jsou zvýrazněny zelenou barvou. Tuto oblast jsme rozdělili ještě na tmavší zelenou, která se přibližuje svými průměry více k nespokojenosti. Do této kategorie jsou zařazeny položky 23, 36, 19, 16, 6, 14, 13, 33, 21, 32, 34 a 8. Otázky s těmito čísly mají největší zastoupení v oblasti mzdy a dimenze, která se zaměřuje na kolegy.

Druhá polovina zelené části tabulky (světle zelená barva) jsou hodnoty, které považujeme také jako ambivalentní, ale jsou řazeny k vyšší hranici k průměru 4. Můžeme tedy říci, že respondenti mají k těmto otázkám opět neutrální postoj, avšak více se přiklání ke spokojenosti. Tuto kategorii zastoupily položky 22, 11, 20, 12, 1, 30, 18, 15, 28 a 26. Znovu se zde objevují oblasti kariérního růstu, platového ohodnocení a také zde respondenti zařazují přístup nadřízeného.

Největší spokojenost uvedli respondenti u otázek s čísly 7, 9, 5, 35, 25, 17 a 3. Tuto kategorii spokojenosti jsme stanovili od průměrné hodnoty čísla 4 a více. Největší zastoupení otázek mají kategorie spolupracovníků, druh a podstata práce. Opět se zde ukazuje, jak důležitá je pro zaměstnance mateřské školy spolupráce se svými kolegy a podstata práce. Ta byla v našem průzkumu několikrát vyhodnocena za nejlepší oblast, ve které jsou pedagogové spokojeni. Z toho usuzujeme, že tyto faktory ovlivňující pracovní spokojenost jsou pro pedagogy velmi důležité.

6.5 Závěrečné shrnutí výsledků

Na základě vytvořené analýzy všech výsledků, které jsme provedli, jsme nyní schopni vyhodnotit dotazníkové šetření.

V první části jsme se zabývali vyhodnocením demografických údajů. Všechny tyto otázky, které se ptaly na pohlaví, věk, vzdělání a délku praxe byly otevřené. Ty jsme kompletně vyhodnotili graficky. Jako první jsme se zabývali pohlavím. Z celkového počtu 111 respondentů pouze jeden muž měl zastoupení pohlaví mužského. Ostatních 110 respondentů byly ženy. Tento muž byl ve věku 32 let. Měl vysokoškolské vzdělání a 6-ti letou praxi v mateřské škole. Na základě odpovědí jsme zjistili, že podle kategorií Spectora je tento muž ve své mateřské škole se svou prací spokojen. Jeho hodnota spokojenosti činila 152, což Spector uvádí jako spokojenost. U žen můžeme pouze zmínit, že nejvíce spokojená žena ze všech respondentů měla 24 let. Měla vysokoškolské vzdělání a její praxe byla 3 roky. Její hodnota činila 198, což ukazuje na poměrně velkou hranici spokojenosti. Jako poslední uvedeme ženu, která díky svým odpovědím byla zařazena mezi nespokojené pedagogy. Její věk byl 48, měla středoškolské vzdělání a 13 let praxe.

Druhá část byla zaměřena na věk respondentů. Nejvíce dotázaných pedagogů bylo ve věku 20-35 let. Velmi podobného zastoupení v našem dotazníkovém šetření bylo dosaženo u respondentů ve věku 45-60let a nejmenší počet respondentů pak vykazovala kategorie od 36 – 45 let.

Další zpracované údaje se týkaly vzdělání. Hodnoty této oblasti byly velmi podobné, avšak více učitelů dosahovalo středoškolského vzdělání.

Poslední demografická otázka se zabývala délkou praxe. Největší zastoupení měli pedagogové do 5 let praxe a nejmenší počet pedagogů bylo s délkou praxe 16 – 20 let.

V další části jsme vyhodnotili celkovou spokojenost všech dotazovaných pedagogů. Celková míra spokojenosti se pohybovala v průměru 3,60.

Poté jsme se zaměřili na vyhodnocení dle 9 dimenzí, což představují: mzda, mimoplatové výhody, nařízený, odměny, komunikace, spolupracovníci, kariérní růst, pracovní podmínky a druh, podstata práce. Nespokojenost se projevila v oblasti mimoplatových výhod, naopak největší spokojenost respondenti uvedli u druhu a podstaty práce. Osobně si myslíme, že v mateřské škole je tato oblast velmi důležitá, protože u této profese učitelé pracují s dětmi a to, zda je jejich práce těší, nebo má pro ně smysl, na ně přímo působí. Pedagogové pak jsou ti, kteří je svým chováním ovlivňují i pro jejich budoucí život. Tudíž pokud by pedagog v mateřské škole neviděl smysl v tom, co dělá, tak si myslím, že by měl změnit zaměstnání.

Z naší analýzy jsme dále vyhodnotili otázky, které se týkaly největší a nejmenší spokojenosti. Z celkového pohledu byli nejméně spokojeni respondenti s položkou, která se týkala nárůstu mzdy, což se neshoduje přímo s výsledky, které jsme vyhodnotili podle devíti dimenzí. Spokojenost se však naopak shoduje v oblasti druhu a podstaty práce, protože nejvíce byla spokojenost projevlena u otázky č. 27: *Má práce mě těší*. Opět se ukazuje, že tato oblast je pro pedagogy v mateřské škole důležitá.

Z celkového pohledu hodnoceného průzkumu lze říci, že dané výsledky prokazují z velké části ambivalentní postoj nebo se kloní více ke spokojenosti pedagogů.

ZÁVĚR

Pracovní spokojenost je velmi důležité hledisko v našich životech, protože práce nás ovlivňuje jak v našem zaměstnání, tak v naší celkové pohodě, radosti a životní spokojenosti. Je to součást našeho života, ať chceme či nikoliv.

Jak už jsme zmínili v úvodu bakalářské práce, zaměřili jsme se na pracovní spokojenost pedagogů v mateřských školách. Hlavním cílem práce bylo zjistit jaká je celková míra pracovní spokojenosti v profesi učitel/ka mateřské školy. Využitou metodou byl standardizovaný dotazník významného amerického profesora Paula E. Spectora JSS.

Předtím než jsme provedli analýzu dat v praktické části, zaměřili jsme se v naší teoretické části na problematiku pracovní spokojenosti. Teoretickou část jsme rozdělili do čtyř hlavních kapitol. První kapitola se věnovala vymezení pojmů pracovní spokojenosti. Existuje spousta autorů, kteří se danou problematikou zabývají a také tento pojem definují. Zaměřili jsme se také na historii tohoto pojmu a snažili se vymežit vztah mezi pracovní a životní spokojeností a snažili se najít faktory, které pracovní spokojenost z velké části mohou ovlivnit. V druhé kapitole jsme se zaměřili na psychologii práce, na její vymezení a také jsme uvedli několik etap, kterými psychologie práce prochází. V této kapitole jsme také upozornili na podmínky, které ovlivňují pracovní spokojenost - jako jsou prostory, osvětlení apod. a na psychologii práce dnes. Třetí kapitolu jsme zaměřili na motivaci práce, vymežili jsme pojem pracovní motivace a zmínili několik motivačních teorií. V poslední kapitole jsme se věnovali pracovní nespokojenosti a tomu, jak by mohli pedagogové svou pracovní nespokojenost potlačit či úplně odstranit je-li to možné.

V metodice byl poté zpracován hlavní průzkumný cíl, dílčí průzkumné cíle, průzkumné otázky, ale také jsme popsali metodu zpracování, průzkumný soubor, způsob sběru dat a vyhodnocení.

Shrnutí mé praktické části a výsledků jsme vyhodnotili v poslední kapitole, která nesla název - *Závěrečné shrnutí výsledků*. Z výsledků daného průzkumu, které jsme provedli, můžeme říci, že pedagogové v mateřských školách přistupují k pracovní spokojenosti ambivalentně neboli neutrálně, jelikož většina získaných hodnot v průzkumu byly právě ambivalentní. Pokud bychom se však měli v průměru hodnot zaměřit na ambivalentní hodnoty, které pedagogové uváděli, tak většina z nich se přiklání spíše na stranu spokojenosti. Lze tedy předpokládat, že pedagogové jsou v celkové míře spíše spokojeni než nespokojeni.

Závěrem bych ráda poznamenala, že nikdo z nás by se v žádném zaměstnání neměl podceňovat a podléhat negativním vlivům, které na nás mohou nepochybně působit. Pokud se budeme snažit, je možné zvládnout všechny stupně zátěže, které jsou z pohledu zaměstnavatele a organizace na nás kladeny. Je pouze potřeba se někdy na dané problémy více zaměřit, snažit se s nimi pracovat a uvědomovat si je. Je potřeba učit se, jak s nimi správně pracovat. Říci pouze: „jsem nespokojený“ dokáže každý, ale udělat proto něco, abychom dosáhli spokojenosti, je často mnohem těžší. To, zda budeme v práci spokojeni, záleží na každém z nás, samozřejmě existuje však mnoho faktorů, které pracovní spokojenost ovlivňují. Některé je velmi těžké ovlivnit z pohledu zaměstnance, ale i přesto z velké části záleží na nás, jak o naši spokojenost budeme pečovat a starat se o ni.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] AV MEDIA a.s. *Úspěšná prezentace: Portál pro rozvoj prezentačních dovedností* [online]. 2012 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: <http://www.uspesnaprezentace.cz>
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2002, 856 s. Expert. ISBN 8024704692.
- [3] ARNOLD, J., ROBERTSON, I. T., COOPER, C. L., 1991. *Work psychology*. London, Kogan Page.
- [4] BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ, 2002. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. rozš. vyd. Praha: Management Press, 586 s. ISBN 8072610643.
- [5] FRITZ, Hannelore, 2006. *Spokojeně v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Portál, 199 s. ISBN 8073671131.
- [6] GEBERT, D., ROSENSTIEL, L. 1989. *Von: Organisationspsychologie*. 2.vyd., Stuttgart-Berlin-Koln, Kohlhammer.
- [7] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 265 s. ISBN 978802471369.
- [8] JOHNSON, Robert A a Jerry M RUHL, 2000. *Kniha o spokojenosti: o cestách k nalezení vnitřní pohody a radosti*. Vyd. 1. Praha: Portál 101 s. ISBN 8071783803.
- [9] KOLLÁRIK, Teodor, 1986. *Spokojenosť v práci*. Bratislava: Práca.
- [10] LOCKE, E. A., 1976. *The nature and Causes of Job satisfaction*. in Dunnette, M. (ed.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Rand-McNally.
- [11] LUTHANS, F., 1992. *Organizational behavior*. New York, McGraw Hill.
- [12] MIKULÁŠTÍK, Milan, 2007. *Manažerská psychologie*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 380 s. Manažer. ISBN 9788024713496.
- [13] MLČÁK, Zdeněk a Karel SLÍVA, © 2005. *Pracovní a životní spokojenost sociálních pracovníků a percepce rozvoje jejich profesních kompetencí*. [Http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/](http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/) [online] s. 306 [cit. 2015-03-15] Dostupné z: <http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120322135443837265.pdf>
- [14] MOORHEAD, J., GRIFFIN, R. W., 1989. *Organizational behavior*. Boston, Houghton Mifflin Comp.

- [15] NAKONEČNÝ, Milan, 2005. *Sociální psychologie organizace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 225 s. Psyché (Grada Publishing). ISBN 802470577x.
- [16] LOCKE, E. A., 1976. *The nature and Causes of Job satisfaction*. in Dunnette, M. (ed.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Rand-McNally.
- [17] PAUKNEROVÁ, Daniela, 2006. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přepr. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 254 s. Manažer. ISBN 8024717069.
- [18] PAULÍK, Karel, 1998. *Učitel a pracovní spokojenost*. Vyd. Ostrava: Ostravska univerzita, Filozofická fakulta, 50 s. ISBN 8085624206.
- [19] PAULÍK, Karel, 1999. *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 135 s. ISBN 8070425504.
- [20] PROVAZNÍK, Vladimír, 1997. *Psychologie pro ekonomy*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 230 s. ISBN 8071694347.
- [21] PROVAZNÍK, Vladimír, 2002. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 226 s. Manažer. ISBN 8024704706.
- [22] PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ, 2004. *Motivace pracovního jednání*. Vyd. Praha: Oeconomica, 128 s. ISBN 802450703x.
- [23] PRŮCHA, Jan, 2002 *Učitel: současné poznatky o profesi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 154 p. ISBN 8071786217.
- [24] SPECTOR, Paul E, 1997. *Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks: Sage, viii, 96 s. Advanced topics in organizational behavior. ISBN 0761989234.
- [25] PRŮCHA, Jan, 2002 *Učitel: současné poznatky o profesi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 154 p. ISBN 8071786217.
- [26] ŠTIKAR, Jiří, 1996. *Základy psychologie práce a organizace*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 203 s. ISBN 8071840912.
- [27] ŠTIKAR, Jiří, 2003. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 461 s. ISBN 8024604485.
- [28] URBAN, Jan, 2004. *Výkladový slovník řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty*. Praha: ASPI. ISBN 807357019X.

- [29] URBAN, Jan, © 2006. *Pracovní spokojenost a její faktory*. In: *Mzdové praxe: Znalosti. Zkušenosti. Informace*. [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d685v66i>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

JSS Job Satisfaction Survey

např. například

apod. a podobně

s. strana

tzv. tak zvaně

P položka

CVVM Centrum pro výzkum veřejného mínění

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Pyramida potřeb	27
----------------------------------	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Významy pojmu pracovní spokojenost	14
Tabulka 2: Příčiny a důsledky pracovní spokojenosti / nespokojenosti	17
Tabulka 3: Znázornění motivačních a hygienických faktorů podle (Moorhead, Griffin, 1989).....	18
Tabulka 4: Hlavní směry psychologie práce.....	22
Tabulka 5: Vyhodnocení celkové míry respondentů	41
Tabulka 6: Oblast mzdy	42
Tabulka 7: Oblast karierního růstu	43
Tabulka 8: Oblast nadřizený	44
Tabulka 9: Oblast mimoplatové výhody.....	45
Tabulka 10: Oblast odměn.....	46
Tabulka 11: Oblast pracovních podmínek	47
Tabulka 12: Oblast vztahu mezi spolupracovníky.....	48
Tabulka 13: Oblast obsahu a druhu práce.....	49
Tabulka 14: Oblast komunikace	50
Tabulka 15: Celkové vyhodnocení 9. oblastí pracovní spokojenosti	51
Tabulka 16: Seřazení všech položek dle spokojenosti.....	53

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Věk respondentů.....	39
Graf 2: Vzdělání respondentů.....	40
Graf 3: Délka praxe v mateřské škole.....	40
Graf 4: Položky v oblasti mzdy.....	42
Graf 5: Položky v oblasti kariérní růst.....	43
Graf 6: Položky v oblasti nadřizený.....	44
Graf 7: Položky v oblasti mimoplatové výhody.....	45
Graf 8: Položky oblasti mzdy.....	46
Graf 9: Položky oblasti pracovní podmínky.....	47
Graf 10: Položky oblasti spolupracovníci.....	48
Graf 11: Položky oblasti druhu a podstaty práce.....	49
Graf 12: Položky oblasti komunikace.....	50
Graf 13: Celkové vyhodnocení 9. oblastí pracovní spokojenosti.....	51

SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník JSS - Job Satisfaction Survey

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK JSS

PRŮZKUM SPOKOJENOSTI SE ZAMĚSTNÁNÍM

JOB SATISFACTION SURVEY
Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.
Czech translation M Franěk

Aneta Pavlíková

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií

13. 11. 2014

Vážení učitelé, vážené učitelky

ráda bych prostřednictvím tohoto dotazníku zjistila více o vaší spokojenosti či nespokojenosti ve vašem zaměstnání učitel/ka v mateřské škole. Dotazník je zcela anonymní a všechny informace, které od Vás získám, jsou důvěrné a budou využity pouze pro účely mé bakalářské práce. Předem vám děkuji za vaši spolupráci.

1. Pohlaví

- a) muž
- b) žena

2. Váš věk

3. Vzdělání

- a) středoškolské vzdělání s maturitou
- b) vyšší odborné vzdělání
- c) vysokoškolské vzdělání

4. Vaše délka praxe v mateřské škole

	PROSÍM, ZAKROUŽKUJTE U KAŽDÉ OTÁZKY VŽDY JEDNO Z ČÍSEL, KTERÉ NEJLÉPE VYSTIHUJE VÁŠ NÁZOR	Rozhodně nesouhlasím	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
1	Jsem přesvědčen (a) o tom, že jsem spravedlivě finančně ohodnocen (a) za práci, kterou dělám.	1	2	3	4	5	6
2	V mém zaměstnání jsou možnosti povýšení skutečně mizivé.	1	2	3	4	5	6
3	Můj nadřízený vykonává svoji funkci kompetentně.	1	2	3	4	5	6
4	Nejsem spokojen (a) s benefity, které dostávám.	1	2	3	4	5	6
5	Pokud odvedu dobrou práci, dostane se mi zaslouženého uznání.	1	2	3	4	5	6
6	Máme mnoho vnitřních pravidel a nařízení, která ztěžují práci.	1	2	3	4	5	6
7	Mám rád (a) lidi, se kterými pracuji.	1	2	3	4	5	6
8	Občas mám pocit, že moje práce nemá moc velký smysl.	1	2	3	4	5	6
9	Myslím si, že komunikace v naší firmě je dobrá.	1	2	3	4	5	6
10	Nárůst platu je mizivý a málo častý.	1	2	3	4	5	6
11	Ti, kteří dobře pracují, mají velkou šanci na povýšení.	1	2	3	4	5	6
12	Můj nadřízený je ke mně nespravedlivý.	1	2	3	4	5	6
13	Benefity, které u nás máme, jsou srovnatelné s výhodami u jiné firmy.	1	2	3	4	5	6
14	Nemyslím si, že práce, kterou dělám, je dostatečně doceněna.	1	2	3	4	5	6
15	Moje úsilí dělat dobrou práci je málokdy brzděno zbytečnou byrokracií.	1	2	3	4	5	6
16	Zjistil (la) jsem, že kvůli neschopnosti svých spolupracovníků mám více práce	1	2	3	4	5	6
17	Věci, které dělám v práci, mě baví.	1	2	3	4	5	6
18	Nejsou mi jasné cíle naší organizace.	1	2	3	4	5	6
19	Když se podívám na výši svého platu, mám pocit, že moje práce je organizací nedoceněna.	1	2	3	4	5	6
20	Lidé zde mohou postupovat stejně rychle jako i jiných firem.	1	2	3	4	5	6
21	Můj nadřízený se téměř nezajímá o pocity svých podřízených.	1	2	3	4	5	6
22	Benefity, které máme, jsou spravedlivé.	1	2	3	4	5	6
23	Lidé, kteří zde pracují, jsou málo odměňováni.	1	2	3	4	5	6
24	Mám příliš mnoho pracovních úkolů.	1	2	3	4	5	6
25	Cítím se příjemně se svými spolupracovníky.	1	2	3	4	5	6

	PROŠÍM, ZAKROUŽKUJTE U KAŽDÉ OTÁZKY VŽDY JEDNO Z ČÍSEL, KTERÉ NEJLÉPE VYSTIHUJE VÁŠ NÁZOR	Rozhodně nesouhlasím	Nesouhlasím	Spiše nesouhlasím	Spiše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
26	Mám často pocit, že nevím, co se děje s naší firmou	1	2	3	4	5	6
27	Jsem hrdý(á) na svoji práci.	1	2	3	4	5	6
28	Jsem spokojen (a) s možností platového růstu.	1	2	3	4	5	6
29	Existují benefity, které nemáme, přestože bychom je určitě měli mít	1	2	3	4	5	6
30	Mám rád (a) svého nadřízeného.	1	2	3	4	5	6
31	Mám příliš mnoho papírování.	1	2	3	4	5	6
32	Nemám pocit, že mé úsilí je odměňováno tak, jak by mělo být.	1	2	3	4	5	6
33	Jsem spokojen (a) s šancemi na povýšení.	1	2	3	4	5	6
34	V práci je příliš mnoho hašteření a rozepří.	1	2	3	4	5	6
35	Má práce mě těší.	1	2	3	4	5	6
36	Pracovní úkoly nejsou dostatečně vysvětleny.	1	2	3	4	5	6

Prostor pro Váš komentář

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ráda bych Vám poděkovala za váš čas a ochotu při vyplňování tohoto dotazníku.