

# **Komparace pracovní spokojenosti učitelů na státní a soukromé střední škole**

Ing. Bc. Lukáš Snopek

---

Bakalářská práce  
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav školní pedagogiky

akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ing. Lukáš Snopek**  
Osobní číslo: **H140607**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Učitelství odborných předmětů pro SŠ**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Komparace pracovní spokojenosti učitelů na státní a na soukromé střední školy**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše informačních zdrojů k problematice pracovní spokojenosti učitelů.  
Vymezení základních pojmů a teoretických východisek k problematice rozdílů v práci ve státních a soukromých školách.

Příprava metodiky empirické části práce.

Formulace cíle výzkumu a z něj vyplývajících výzkumných otázek, problémů a hypotéz.

Sběr, zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace a diskuse.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro pedagogickou praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**DYTRTOVÁ, Radmila a Marie KRHUTOVÁ. Učitel: příprava na profesi. Praha: Grada, 2009. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2863-6.**

**FRITZ, Hannelore. Spokojeně v zaměstnání. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-113-1.**

**HAYES, Bob E. Measuring customer satisfaction and loyalty: survey design, use, and statistical analysis methods. 3rd ed. Milwaukee: ASQ Quality Press, 2008. ISBN 978-0-87389-743-3.**

**CHRÁSKA, Miroslav a Ilona KOČVAROVÁ. Kvantitativní design v pedagogických výzkumech začínajících akademických pracovníků. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2014. ISBN 978-80-7454-420-0.**

**TROJANOVÁ, Irena. Vedení lidí ve školách a školských zařízeních. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-656-3.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Ilona Kočvarová, Ph.D.**

Ústav školní pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce:

**18. prosince 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**27. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 18. prosince 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 <sup>1)</sup>;
- 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 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> 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 <sup>3)</sup> 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 27.4.2016



.....

---

*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 nahlížení 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 žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího 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). Odpírá-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 přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Abstrakt česky

Bakalářská práce se zabývá srovnáním pracovní spokojenosti učitelů na veřejné a soukromé střední škole stejného zaměření. Práce je složena z dvou částí, a to teoretické a praktické. V teoretické části je provedena rešerše literárních zdrojů, praktická část je stavěna na provedeném dotazníkovém šetření. Toto šetření proběhlo za pomoci standardizovaného dotazníku pracovní spokojenosti „*Job Satisfaction Survey*“. Jako průzkumný soubor je využito 30 pedagogů z veřejné střední školy a 27 pedagogů ze soukromé střední školy stejného zaměření. Ze získaných dat je patrné, že učitelé na veřejné střední škole jsou více spokojeni, než učitelé na škole soukromé.

Klíčová slova: učitel, soukromá škola, veřejná škola, pracovní spokojenost, pracovní nespokojenost

## **ABSTRACT**

Abstrakt ve světovém jazyce

The subject of the dissertation is a comparison of job satisfaction of state secondary and private secondary school teachers. Both schools have the same specialisation. This piece of work comprises of two parts. One is theoretical and the other one is practical. The theoretical part includes literature search and the practical part is based on conducted questionnaire survey. This survey was carried out via standardised questionnaire - that is " *Job Satisfactory Survey*". As a survey sample 30 teachers from state secondary school and 27 teachers from private secondary school both of the same specialisation were used. It's clear from the results that teachers from state school expressed more job satisfaction than the ones from private school.

Keywords: teacher, private school, state school, job satisfaction, job dissatisfaction

## MOTTO

*„Člověk, který jde s davem, se obvykle nedostane dál než samotný dav. Ovšem člověk, který dokáže dav opustit, se může dostat na místa, na kterých ještě nikdo nikdy nebyl.“*

Albert Einstein

Rád bych poděkoval vedoucímu mé bakalářské práce, Mgr. Iloně Kočvarové, Ph.D., za odborné vedení při zpracování této bakalářské práce, za cenné připomínky a rady.

Děkuji ochotným pedagogům, kteří se aktivně zapojili do dotazníkového řízení a dále pak především své rodině a nejbližším za podporu při studiu.

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

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 PRACOVNÍ SPOKOJENOST</b> .....	<b>13</b>
1.1 SPOJITOST MEZI ŽIVOTNÍ A PRACOVNÍ SPOKOJENOSTÍ .....	13
1.2 SPOKOJENOST V PRÁCI / S PRACÍ.....	14
1.3 MÍRA PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI .....	14
1.4 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PRACOVNÍ SPOKOJENOST .....	14
1.4.1 Vnější faktory.....	15
1.4.2 Osobnostní aspekty .....	18
1.5 PRŮZKUM SPOKOJENOSTI .....	20
1.5.1 Dotazníkové metody .....	20
1.5.2 Metoda kritických událostí.....	21
1.5.3 Metodicky vedený rozhovor - Interview.....	21
1.5.4 Metoda zjišťování tendencí k činům.....	21
<b>2 VÝRAZNÁ OSOBNOST - UČITEL</b> .....	<b>22</b>
2.1 LEGISLATIVNÍ DEFINICE UČITELE .....	22
2.1.1 Požadavky na učitele střední školy - legislativa .....	23
2.1.2 Pojetí učitelské profese v zahraničí.....	24
2.2 ZJEDNODUŠENÁ DEFINICE UČITELE .....	25
2.2.1 Požadavky na učitele středních škol – literární pojetí.....	25
2.3 POČTY PEDAGOGŮ PRACUJÍCÍCH VE ŠKOLSTVÍ.....	26
2.4 VÝHODY A NEVÝHODY UČITELE NA SOUKROMÉ / VEŘEJNÉ STŘEDNÍ ŠKOLE .....	27
<b>3 ROZLIŠENÍ STŘEDNÍCH ŠKOL V ČR DLE ZŘIZOVATELE</b> .....	<b>29</b>
3.1 HLAVNÍ ZNAKY VEŘEJNÉ STŘEDNÍ ŠKOLY .....	29
3.2 PRIVÁTNÍ STŘEDOŠKOLSKÝ SEKTOR.....	30
3.3 POPULAČNÍ PÁD A VLIV NA STŘEDNÍ ŠKOLY .....	31
3.4 POČETNÍ SROVNÁNÍ STUDENTŮ NA RŮZNÝCH TYPECH ŠKOL.....	34
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>37</b>
<b>4 CÍLE A METODY PRŮZKUMNÉHO ŠETŘENÍ</b> .....	<b>38</b>
4.1 PRŮZKUMNÁ METODA .....	38
4.2 HLAVNÍ PRŮZKUMNÝ CÍL .....	40
4.2.1 Jednotlivé průzkumné cíle.....	40
4.3 PRŮZKUMNÉ OTÁZKY .....	40
4.3.1 Jednotlivé průzkumné otázky.....	40
4.4 PRŮZKUMNÝ SOUBOR.....	41
4.5 PROSTŘEDKY PRO SBĚR DAT.....	41
4.6 STYL VYHODNOCENÍ DAT .....	41
<b>5 PROVEDENÉ ŠETŘENÍ</b> .....	<b>42</b>
<b>6 VYHODNOCENÍ PRŮZKUMU</b> .....	<b>43</b>



6.1	VYHODNOCENÍ DEMOGRAFICKÝCH ÚDAJŮ .....	43
6.2	VYHODNOCENÍ HLAVNÍ PRŮZKUMNÉ OTÁZKY.....	43
6.3	VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH PRŮZKUMNÝCH OTÁZEK .....	44
6.3.1	Dílčí otázka 1 – finanční ohodnocení učitelů na vybrané střední škole.....	44
6.3.2	Dílčí otázka 2 – kariérní růst ve školství.....	46
6.3.3	Dílčí otázka 3 – role nadřízeného.....	47
6.3.4	Dílčí otázka 4 – otázka mimoplatových výhod pedagogů .....	48
6.3.5	Dílčí otázka 5 – odměňování kantorů .....	49
6.3.6	Dílčí otázka 6 – pedagogičtí spolupracovníci .....	50
6.3.7	Dílčí otázka 7 – spokojenost s principem a druhem práce.....	51
6.3.8	Dílčí otázka 8 – spokojenost s pracovními podmínkami středoškolského učitele .....	52
6.3.9	Dílčí otázka 9 – komunikace na veřejné a soukromé škole .....	53
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>56</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>60</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>63</b>

## ÚVOD

Nezbytným faktorem soudobé společnosti je práce. Práce jako taková významně působí na život všech lidí. Na naši celkovou spokojenost značně působí práce a pracovní spokojenost.

Neustálým odsouváním důchodového věku zaměstnanců a faktem, že lidé v dnešní době stráví průměrně hodin v práci a tudíž všichni z nás strávíme minimálně třetinu svého života v zaměstnání, je nutné, aby člověk byl tam, kde pobývá tolik času, spokojen. Můžeme být spokojeni v zaměstnání, kde o naši práci projevují zájem, cítíme se zde dobře a většina aspektů spokojenosti se rovná našim požadavkům. Jinými slovy, naše práce splňuje naše potřeby. Pokud budou dodrženy tyto podmínky, získáme spokojeného zaměstnance a ten následně vydá kvalitnější pracovní výkon.

Hlavním nárokem zaměstnavatele je ten, aby jeho pracovník, respektive zaměstnanec, podal co nejvyšší a zároveň nejvyšší výkon. Je tedy nezbytné, aby zaměstnavatel zkoumal a zmapoval pracovní spokojenost ve svém institutu a dokázal udržet předpoklady, které povedou k pracovní spokojenosti zaměstnance a ti jej vrátí v podobě efektivnějšímu pracovnímu výkonu. Pokud tedy nemá zaměstnanec dostatečně kvalitní pracovní prostředí a necítí se v jeho zaměstnání dobře, přispívá tento jev k navýšení pracovní nespokojenosti a snižování zájmu o vlastní práci. Tento stav může zapříčinit různé a náhlé změny v chování zaměstnanců, a to například zvýšení absencí v zaměstnání, taktéž může klesnout pracovní výkon zaměstnance a také v krajním případě odchod zaměstnance ze zaměstnání vlivem jeho vysoké pracovní nespokojenosti.

Cílem bakalářské práce je provést srovnání pracovní spokojenosti učitelů na veřejné a soukromé střední škole stejného zaměření. První kapitola v teoretické části bude věnována samotné pracovní spokojenosti. Bude spojena životní a pracovní spokojenost, uveden rozdíl mezi spokojeností s prací a v práci, přiblíženy faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost a to jak vnitřní, tak vnější. Závěrem je uveden příklad průzkumu spokojenosti. Dále pak na teoretické úrovni definování a popsání profese učitele, jakožto hlavní objekt pozorování. Pozornost bude také věnována kategorizaci škol v České republice, jelikož je nutné rozlišit veřejnou a soukromou střední školu a uvést další příklady forem škol a školských zařízení. V práci budou uvedeny statistické data zaměřená na školství, věnována školám, učitelům a studentům. Tyto data budou uvedeny z důvodu možného zdroje případné pracovní nespokojenosti.

Druhý oddíl této bakalářské práce je věnována praktické části. Pro potřeby této bakalářské práce, bude využit standardizovaný dotazník pracovní spokojenosti, Job Satisfaction Survey, který vytvořil Paul Spector z Floridské Univerzity v Tampě, Spojené Státy Americké. Ten obsahuje, mimo demografických otázek, celkem 36 otázek, kdy respondent odpovídá na stupnici od „Rozhodně nesouhlasím“, přes „Nesouhlasím“, „Souhlasím“, „Rozhodně souhlasím“ konče. K dispozici je tedy 6 stupňová škála odpovědí.

Praktická část je dále dělena na podkapitoly, jako je „Provedené šetření“, která se zabývá popisem dané metody a samotného provedení sběru dat. Cíle a metody průzkumného šetření bude název pro předposlední kapitolu, která předloží hlavní a dílčí průzkumné otázky, průzkumné metody a soubor, styl sběru dat a jejich vyhodnocení. Poslední a nejdůležitější částí bude vyhodnocení průzkumu, kdy po vypočtení a předložení výsledků bude slovně vyhodnocena každá otázka a hlavní dílčí otázka.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 PRACOVNÍ SPOKOJENOST

S pojmem spokojenost se můžeme setkávat velmi často. Jestliže se ptáme, co si každý člověk dokáže pod pojmem představit, můžeme získat mnoho různých odpovědí, jako: „No to je přece jasné, spokojenost je...“ a navazují na to různé dovětky „být v pohodě“, „být bezstarostný“, „daří se mi a proto jsem spokojený“, „vše jde, tak jak si to představuji“ a podobně. Tyto reakce sdělují názor člověka, který si všímá toho, zda je spokojen nebo není. Jinými slovy si všímá, do jaké úrovně jsou plněny jeho požadavky (představy, očekávání) na určitý děj, službu a podobně. Pokud zpětná vazba odpovídá jeho očekávání je spokojen, v opačném případě je nespokojen. Jak tedy spokojenost formulovat? V normě ISO 9000 můžeme najít tuto definici spokojenosti: *„Spokojenost je vnímání zákazníka týkající se stupně splnění jeho požadavků.“*

Z toho je tedy možné odvodit, že spokojenost zaměstnanců je vnímání zaměstnanců týkající se stupně splnění jejich očekávání a požadavků na pracovní podmínky, na jejich působení či plnění úkolů, na chodu školy, dosažení cílů v edukaci, atd. (Půček et al. 2005).

Dále může být uvedeno dle Kocianové (2010, s. 34), která uvádí: „Spokojenost člověka je individuální, je subjektivním prožíváním reality, významnou roli v ní sehrávají emoce, potřeby, postoje a hodnoty.“ Kolibová (2007, s. 4) zařazuje mezi hlavní body, které mají vliv na životní spokojenost, jsou finanční příjmy, subjektivní faktory a míru naplnění osobních ambicí a aspirací. Kvalita životní spokojenosti se odvíjí od míry spokojenosti s těmito body. Finanční příjmy utvářejí materiální životní úroveň jedince. Mezi subjektivní faktory, které ovlivňují životní spokojenost, řadíme dobrou zdravotní kondici, rodinné zázemí, dobré přátelské a sousedské vztahy. Míra naplnění osobních ambicí a aspirací vyjadřuje, do jaké míry byly naplněny námi stanovené cíle.

### 1.1 Spojitost mezi životní a pracovní spokojeností

Spojitost mezi životní a pracovní spokojeností může být přiblížena za pomoci čtyř hypotéz.

Jako první hypotéza je ta, která předpokládá existenci pozitivního spojení mezi pracovní a životní spokojeností a také prostup jedné oblasti spokojenosti do druhé.

Další hypotéza nám předkládá názor vztahu mezi těmito oblastmi negativní. Tím je myšleno, že nespokojenost v jedné oblasti je kompenzována vytvářením spokojenosti v druhé oblasti.

Třetí hypotéza udává úplnou vzájemnou nezávislost na obou oblastech spokojenosti.

Poslední, tedy čtvrtá hypotéza předpokládá význam práce v osobním životě. Tato práce má vliv na vztah mezi pracovní a životní spokojeností. Ti, kteří práci oceňují, mají pozitivnější vztah a tím jsou spokojenější (Mlčák, 2005).

## 1.2 Spokojenost v práci / s prací

Štikar (2003, s. 111) uvádí dle Theodora Kollárika, který pohlíží na pracovní spokojenost jako na jednu z psychologických kategorií. Toto nahlížení můžeme rozdělit do užšího a širšího slova smyslu:

Spokojenost s prací (užší)- spokojenost, která souvisí převážně s výkonem konkrétní činnosti, zaměstnanec registruje obtížnost práce, všímá si nároků na plnění přidělených úkolů, samotného významu a důležitosti práce, významným pozorovacím objektem je také odměna pro zaměstnance.

Spokojenost v práci (širší) – toto pojetí převažuje nad předešlým, obsahuje rysy osobnosti pracovníka vztažených na jeho práci, zahrnuje bezprostřední (tedy fyzikální) a obecnější podmínky (fungování organizace).

## 1.3 Míra pracovní spokojenosti

Míra, nazývejme ji také dimenze, je častým vymezením pro pracovní spokojenost. Luthans (1992) stanovil 3 dimenze projevů pracovní spokojenosti. Zařazujeme zde tedy následující dimenze „Pracovní spokojenost jako.....“:

1. Emocionální reakce na pracovní situaci.
2. Reakci na splněné, případně nesplněné předpoklady ve vztahu k práci a k pracovním podmínkám.
3. Jev, který vyjadřuje některé vzájemně svázané postoje (Štikar, 2003).

## 1.4 Faktory ovlivňující pracovní spokojenost

K celkové úrovni pracovní spokojenosti přispívá celá řada faktorů. Štikar (2003) uvádí, že význam a důležitost jednotlivých vlivů je variabilní a závisí na 3 faktorech. Mezi tyto faktory tedy jsou zařazeny:

1. specifičnost práce v jistých oblastech společenské práce, jako například rozdílnost ve školství a hutnictví,
2. specifičnost každé profese a prostředí, ve kterých jsou vykonávány,

### 3. závislost osobních preferencí v individuálním specifiku.

Provazník (1997) uvádí jako významnou skupinu tvořící vnější faktory, které jsou nezávislé na pracovníkovi. Zařazujeme sem především tyto součásti:

- charakter a obsah práce,
- platové/mzdové ohodnocení
- nadřízený (vedoucí pracovník)
- pracovní postup
- pracovní kolektiv (spolupracovníci)
- složení práce
- fyzické okolnosti práce

Vyjímaje výše uvedených faktorů nám Kollarik (1986) definuje další významnou skupinu, která ovlivňuje pracovní spokojenost, jedná se o faktory osobnostní. Rozděluje je na:

- věk
- pohlaví
- vzdělání
- rodinný stav
- praxe (pracovní zkušenosti)

Jak je uvedeno v dalších literárních zdrojích jako například Štikar (2003) píše o ovlivňování spokojenosti za pomoci správně řízených lidských zdrojích v dané firmě, či organizaci. Jsou zde zařazeny především podmínky jako je objektivita hodnocení pracovníků, použití vlastní kvalifikace, rozsah informovanosti o důležitých záležitostech, součást rozhodovacích procesů, péče o ochranu zdraví a bezpečnost a další.

#### 1.4.1 Vnější faktory

##### Obsah a charakter práce

Pracovní spokojenost je ve velké míře ovlivňována obsahem a charakterem práce. V zaměstnáních, kde je vyšší příležitost seberealizace, sebeprosazení a tvůrčí uplatnění, je pozitivní podoba spokojenosti, to znamená, že zaměstnanec je spokojený nebo alespoň spíše spokojený. S touto pozitivní podobou se setkáme především v tvůrčích a řídicích povolání. Zaměstnanci pracující v nepříliš atraktivním, jednotvárném a velmi těžké profesi jsou obvykle méně spokojeni s obsahem a charakterem práce (Provazník, 1997).

Práce, která jedince zajímá, je pro něho tedy zajímavá, rozmanitá, autonomní a existuje v zaměstnání také zpětná vazba o vlastních výsledcích dané práce, působí tedy na zaměstnance pozitivně, tedy vytváří pracovní spokojenost (Štikar, 2003).

### **Finanční ohodnocení**

Jedním z nejvýznamnějších faktorů, které ovlivňují pracovní spokojenost, je plat respektive mzda. Pokud je finanční ohodnocení nedostatečné, ve velké míře přímo ovlivňuje nespokojenost v práci. Finanční ohodnocení za vykonanou práci má velký motivační vliv, je to tedy dominantní veličina pro jistý okruh pracovníků.

Za dlouhodobý motivační účinek však není zvýšení nebo samotné vysoké finanční ohodnocení. Zvýšení finančního ohodnocení (platu, mzdy) zaměstnanec rychle přijme jako právoplatnou odměnu za vykonanou práci, ale zároveň se do popředí dostávají jiné faktory.

K dosažení spokojenosti nebo nespokojenosti zde zpravidla nehraje roli výše finančního ohodnocení, jako spíše finanční relace mezi spolupracovníky. V profesích, kde je pracovní výkon nízký a mzdové ohodnocení vysoké, mohou být většinou pracovníci také nespokojeni se samotným finančním ohodnocením (Provazník, 1997).

Hlavní slabé stránky v systému ohodnocování z pohledu vlivu na spokojenost zaměstnanců lze uvést v následujících bodech:

- mnoho zaměstnanců pokládá úroveň základního finančního ohodnocení za nepřiměřenou vůči požadavkům na pracovní místo,
- nastavený systém pro přidělování odměn je považován za neprůhledný, je zde absence požadavků pro stanovení pohyblivé složky mzdy,
- absence zpětné vazby vztažené na hodnocení práce zaměstnance. Zaměstnanec se mnohdy nemá šanci dozvědět, proč právě on nedostal nebo naopak obdržel případnou finanční odměnu,
- chybí pravidelné korekce finančního ohodnocení vztažené na hodnocení výkonu zaměstnanců v jejich práci (Urban, 2006).

Pracovní ne- / spokojenost vyčnívá především v souvislosti, kdy:

- dojde ke srovnávání finančního ohodnocení mezi zaměstnanci,
- zaměstnanec si všimá svého finančního ohodnocení z pohledu společenského ocenění a významu své profese (Štikar, 2003).



### **Vedoucí pracovník**

Nedílnou osobností, která se vysokou měrou podílí na vytváření sociálního klimatu na pracovišti, je vedoucí pracovník a to svou autoritou a stylem řízení. Vedoucí pracovník může negativně a naopak pozitivně ovlivňovat výše uvedené klima. Negativně jej ovlivňuje díky autokratickému a nespravedlivému jednání, své nerozhodnosti a nerozvážností, hrubostí a dalšími. Naopak pozitivní klima vedoucí pracovník utváří díky spravedlivému jednání, sociálního cítění, respektive citlivosti, rozhodnosti a podobně (Provazník, 1997).

Vedení personálu je možné kategorizovat do dvou úrovní, tyto mají pozitivní vliv na pracovní spokojenost. Jsou zde tedy řazeny:

1. Orientace vedoucího pracovníka (manažera) na podřízené – manažer se zajímá o práci podřízených, podporuje jejich vzdělání a odborný růst, přijímá názory na zkvalitnění pracovní činnosti, preferuje neformální setkávání a diskusi se zaměstnanci a podobně.
2. Participativní řízení – zaměstnanec má možnost ovlivňovat vlastní práci, má možnost účastnit se rozhodování, předkládá vlastní názory k plánům a cílům pracovní skupiny. Participativní klima v pracovním týmu má vysoký vliv na spokojenost, před samotnou účastí zaměstnance na jednotlivých rozhodnutích. Toto tvrzení je také prokázáno.

### **Pracovní postup**

Pracovní postup zaměstnance, jinými slovy povýšení zaměstnance na vyšší pracovní post má velká dopad na samotnou pracovní spokojenost. Tento jev existuje ve více rozmanitých formách, ale má rozdílné výhody. Příkladem může být pracovní postup (povýšení) pracovníka v důsledku principu seniority, toto povýšení podá jiné uspokojení, než povýšení vyplývající z výkonu zaměstnance a jeho dosavadní získané výsledky. Podobným příkladem je pracovní postup s minimálním nárůstem palatu. Pracovní postup na místo, které přinese pouze 3% navýšení finančního ohodnocení, nebude natolik uspokojivé jako pracovní postup s výrazně větším navýšením finančním ohodnocením. Provedené výzkumy předkládají výsledky, kdy dotazovaní respondenti více cenní zaujmutí mocenské pozice než zvýšení vlastního platu.

## **Spolupracovníci**

Pracovní činnost lidé nevykonávají sami, nacházíme zde určitou formu spolupráce mezi lidmi, proto je možné tvrdit, že má společenský charakter.

Složení pracovní skupiny je různorodý a bohatý na sociální prostředí. Nacházíme zde formální i neformální vztahy, zahrnuje pestrou kooperaci, má vlastní atmosféru, může utvářet příznivé, ale i nepříznivé zázemí.

Jednotlivé spokojenosti s uvedeným faktorem významně ovlivňuje celkovou pracovní spokojenost a současně je obtížné nespokojenost s tímto faktorem nějak vyvažovat (Štikar, 2003).

## **Organizace práce**

Organizace práce je značně často zdrojem pracovní nespokojenosti. Tuto nespokojenost způsobuje především fakt, že organizaci práce zaměstnanci považují jako vnější. Zaměstnanci si myslí, že je na nich nezávislá a navrhovaným změnám, které přicházejí z jejich vlastní aktivity nepřístupná.

## **Fyzické podmínky práce**

Fyzické podmínky práce je původcem nespokojenosti v zaměstnáních kde jsou používány technologie nebo výrobní procesy, které vyžadují takové prostředí, které je vztaženo k zaměstnancům nepříznivé nebo až škodlivé.

Nespokojenost není doménou jen velkých výroby, či jiných industriálních výroby, ale také zaměstnání, které pro svou práci využívají kanceláře. Zde nám samotnou nespokojenost může vyvolat například špatná uklizenost pracovního prostoru, neútlunost, zašlost a podobně.

Různé šetření mezi zaměstnanci dokazují, že dávají přednost pracovišti s optimálním osvětlením, optimální hluchností, barvy, které stimulují jejich náladu a také o prostředí, které je čisté a příjemné například vůní a prostorem (Provazník, 1997).

### **1.4.2 Osobnostní aspekty**

#### **Věk**

Věk je nesporně velmi diskutovaný faktor, který ovlivňuje pracovní spokojenost. Obecně je známo, že pracovníci v mladším věku jsou spíše nespokojeni s prací, kdežto s přibývajícím věkem pracovní spokojenost spíše roste. Zde je možné uvést jeden

z příkladů, kdy vyšší pracovní nespokojenost zaznamenáváme především v období od 30 do 33 let. Nyní můžeme polemizovat, jaký je důvod nespokojenosti v tomto, řekněme tomu, produktivním věku. Především to může být nízká mzda, funkční postavení na nižší úrovni, minimální možnost rozhodovat o vážných tématech. Následuje období zvýšené aktivity a snahy uplatnění se, toto období je charakteristické pro věk do 35 let. Dále pak v rozmezí 45 – 50 let se nám zvyšuje spokojenost, důvodem je fakt, že se zaměstnanec snadněji vyrovnává s podmínkami, má dosažené postavení nejen v práci, ale také v osobním životě (Kollárik, 1986).

### Pohlaví

Rozdíl mezi ženami a muži je v běžném životě obvyklý, proto je možné sledovat rozdíl v pracovní spokojenosti u obou pohlaví. Velký vliv má rozdíl v postavení práce v pořadí hodnot mužů a žen. Tím je tedy dán rozdíl v očekávání pracovních podmínek. Zabezpečení, případně uplatnění rodiny, osobní prosazení, tyto možnosti preferují muži. Oproti tomu ženy spíše upřednostňují motivační zdroje především v sociálních faktorech práce, zde řadíme například uznání oblíbenost, u spolupracovníků, vhodný pracovní čas, dobré vztahy s vedoucím pracovníkem a podobně (Kollárik, 1986).

Příklad si můžeme ukázat v následující tabulce Tab. 1.

Tab. 1: Ukázka rozdílné spokojenosti mužů a žen na různé aspekty (Zdroj: ČSÚ)

Ukazatel	Spokojenost s .....								Celková spokojenost	
	financemi		prací		bydlením		vztahy			
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
<b>Celkem</b>	<b>59 %</b>	<b>61 %</b>	<b>73 %</b>	<b>74 %</b>	<b>77 %</b>	<b>77 %</b>	<b>82 %</b>	<b>80 %</b>	<b>70 %</b>	<b>69 %</b>

### Délka zaměstnání v podniku

Zaměstnanci, kteří jsou v daném podniku (zaměstnání) mnohem delší dobu, mají tedy odpracováno vyšší řadu let, se projevují vyšší spokojeností. Kritickým časem v zaměstnání je považováno období přibližně 2 až 3 let práce v zaměstnání. Zde je pozorována vyšší nespokojenost než u zaměstnanců dlouhodobě pracujících u dané společnosti. Tento fakt je vysvětlen problémovou adaptací zmíněných nových zaměstnanců do pracovního poměru na pracovišti. V tomto duchu vzniká možnost problematiky se začleněním do systému, pracovního kolektivu a mezilidských vztahů.

## Rodinný stav

Pracovníci ve svazku manželském jako vzdané ženy nebo ženatí muži jsou s prací spokojenější na rozdíl od svobodných, kteří vykazují vyšší míru nespokojenosti.

## Vzdělání

Vzdělání je jedním z významných faktorů, které ovlivňují pracovní spokojenost zaměstnanců. Z provedených šetření plyne, že lidé s vyšším, či vysokým vzděláním jsou spokojenější, jak lidé s nižším vzděláním, kteří vykonávají spíše manuální práci (Kollárik, 1986).

## 1.5 Průzkum spokojenosti

Je mnoho metod jak ověřit možnou pracovní spokojenost nebo nespokojenost. Pro zaměstnavatele je důležité znát spokojenost svých zaměstnanců. Důvodem, proč znát pocity zaměstnanců, je především jejich pracovní morálka, možnost nalezení funkce pro zvýšení pracovní morálky, produktivity a podobně. Výsledkem zjištění se zaměstnavatel může poučit a vytvořit podmínky, které budou zaměstnanci vyhovovat, a nadále bude spokojen.

### 1.5.1 Dotazníkové metody

Dotazníková metoda nám prezentuje standardizovanou techniku. Dotazníky jsou zpravidla seřazeny do tematických sekcí zaměřované na nejrůznější faktory pracovní činnosti. Díky těmto dotazníkům je možné důkladně zjistit hodnotící vztah pracovníků k zaměstnání a k aspektům ovlivňujícím spokojenost. Výsledky jsou získávány pomocí škály, kterou respondent vyjadřuje svůj vztah vůči oblastem, na které dotazník pokládá otázky.

Obr. 1: Příklad dotazníku pro měření spokojenosti zaměstnanců (Půček et al. 2005).

#### A) Obecná spokojenost s obsahem práce

Jak jste spokojen(a) s(se) :	Hodnocení				
1. jasným zaměřením cílů , týkajících se Vašeho pracovního výkonu a dalších pracovních cílů? *	1	2	3	4	5
2. možnostmi ovlivňovat svou práci?	1	2	3	4	5
3. možnostmi ovlivňovat strategii organizace? **	1	2	3	4	5
4. rozmanitostí Vaší pracovní náplně?	1	2	3	4	5
5. mírou zodpovědnosti, která se váže k Vaším pracovním úkolům?	1	2	3	4	5
6. kompetencemi, kterými disponujete?	1	2	3	4	5

\* / Dotaz směřuje k individuálním úkolům a cílům.

"Vím jasně, co se ode mne očekává, jaké jsou mé úkoly a cíle?"

\*\* / Dotaz směřuje k možnosti vyjadřovat se ke strategii a strategickým dokumentům a možnosti je ovlivňovat

Poznámky/připomínky/náměty na zlepšení: \_\_\_\_\_

### **1.5.2 Metoda kritických událostí**

Za pomocí metody kritických událostí popisujeme tu pracovní událost, která zapříčiní spokojenost nebo nespokojenost. Rozborem získaných dat (událostí) jsou zjišťovány faktory, kterou zapříčiňují pozitivní nebo negativní postoj pracovníka.

### **1.5.3 Metodicky vedený rozhovor - Interview**

Z anglického jazyka Interview neboli metodicky vedený rozhovor chápeme jako rozhovor s cílem získat požadované informace. V našem případě jej využijeme k zjištění příčin pracovní spokojenosti nebo nespokojenosti formou například vedeného rozhovoru.

### **1.5.4 Metoda zjišťování tendencí k činům**

Zkoumaný objekt, tedy respondent (zaměstnanec), se vyjadřuje kladně nebo záporně k řadě předložených výroků, tyto se vztahují k jeho pracovní činnosti nebo samotné organizaci. Jako příklad můžeme uvést následující výrok: „Když se ráno probudíte, cítíte odpor jít do práce?“. Díky získaným výsledkům můžeme odhalit postoje zaměstnanců k práci a organizaci (Výrost, 1998).

## 2 VÝRAZNÁ OSOBNOST - UČITEL

Profese učitele řadíme k profesím, které jsou podrobně pozorovány širokou veřejností. Toto tvrzení vyplývá z dvou faktů, zaprvé, učitelství je spjato se společenskou potřebou vychovávat a vzdělávat děti a mládež, zadruhé, každý dospělý člověk prošel výchovně vzdělávacím procesem a tudíž byl ovlivněn školním prostředím, zde získal osobní zkušenosti s řadou učitelů různých kategorií, vzdělání a zaměření. Dospělá osoba, respektive jedinec se setkává s učitelem dále i v dospělosti, to v roli rodiče, kdy děti navštěvují školská zařízení. Každý tedy získává subjektivní představu o učiteli, respektive o učitelství. Tato představa je postupem času (studia) formována dle vlastních dojmů a zkušeností. Ve většině případů je tato představa spíše zkreslená nebo neúplatná, to vede k vytváření názorů na pedagoga a je ovlivňována veřejným míněním.

Učitelství řadíme k tak zvaným pomáhajícím profesím. Běžný člověk si však plně neuvědomuje, že tato profese je spojena s poměrně vysokými nároky. Ve snaze akceptovat a zvládat dané problémy přinese učitelům kladné, ale i záporné ohodnocení. Počínaje společenským ohodnocením vlastní práce, konče individuálním pocitem či frustrací (Paulík, 1999). Učitelskou profesi můžeme řadit mezi velmi specifické povolání. Uvedená specifikace se odráží do samotné pracovní motivace a spokojenosti. Faktorem, který ovlivňuje spokojenost a motivaci učitelské profese je například nižší platové ohodnocení, společenské ocenění práce, velmi malá možnost pracovního postupu, vysoká psychická zátěž, velmi úzké propojení profesního a mimoprofesního života učitele, těžce měřitelný pracovní výkon, dlouhodobá zpětná vazba pedagogické činnosti a podobně.

V kapitole bude charakterizována učitelská profese, která je definována českou legislativou, srovnáme učitelskou profesi v rámci evropské unie a pokusíme se stanovit rozdíl mezi českým a zahraničním pedagogem a pedagogem na statní a soukromé škole.

### 2.1 Legislativní definice učitele

V legislativě České republiky se setkáváme v zákoně č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 179/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 189/2008 Sb., zákona č. 384/2008 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 422/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 159/2010 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 198/2012 Sb. a zákona č. 333/2012 Sb., který se zabývá předpokladem pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, dále pak jejich pracovní dobou, dalším vzděláváním a kariéřním systémem. Zákon se také zaměřuje

na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení, které jsou zapsány v rejstříku škol a školských zařízení a také na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Pro potřeby této bakalářské práce je nutné se zaměřit jen na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení.

Ze zákona plyne, že pedagogickým pracovníkem je ten, kdo vykonává přímou výchovu, specialně-pedagogickou nebo pedagogickou-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného. Tímto působením uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu. Pedagogickým pracovníkem, taktéž dle zákona, nazveme zaměstnance, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízení sociálních služeb.

Přímou pedagogickou činnost, ve školách a školských zařízení, vykonává učitel, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně, vedoucí pedagogický pracovník a pedagog v zařízení pro další vzdělání pedagogických pracovníků.

### **2.1.1 Požadavky na učitele střetí školy - legislativa**

Výše uvedený zákon v §9 vymezuje požadavky pro výkon profese učitele na střední škole. Základním legislativním požadavkem pro učitele všeobecně-vzdělávacích předmětů střední školy získává odbornou kvalifikaci vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu. Profesní zaměření je legislativně rozděleno do několika oblastí. Zde je řazena oblast pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů všeobecně-vzdělávacích předmětů střední školy, dále pak oblast pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů všeobecně-vzdělávacích předmětů druhého stupně základní školy a všeobecně-vzdělávacích předmětů střední školy. Je nutné získat vzdělání ve studijním oboru, který odpovídá charakteru vyučovaného všeobecně-vzdělávacího předmětu, a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů střední školy nebo druhého stupně základní školy, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na přípravu učitelů střední školy nebo druhého stupně základní školy. Další oblastí, kterou se zabývá legislativa v uvedeném zákonu, je oblast pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů všeobecně-vzdělávacích předmětů druhého stupně základní školy a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů všeobecně-vzdělávacích předmětů střední školy, vzděláním v programu

celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na přípravu učitelů střední školy, nebo doplňujícím studiem k rozšíření odborné kvalifikace.

Učitel odborných předmětů střední školy získává odbornou kvalifikaci vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů odborných předmětů střední školy, v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů všeobecně-vzdělávacích předmětů druhého stupně základní školy a všeobecně-vzdělávacích předmětů střední školy studijního oboru, který odpovídá charakteru vyučovaného odborného předmětu, v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů všeobecně-vzdělávacích předmětů střední školy studijního oboru, který odpovídá charakteru vyučovaného odborného předmětu, nebo studijního oboru, který odpovídá charakteru vyučovaného odborného předmětu, a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů střední školy nebo druhého stupně základní školy, vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na přípravu učitelů střední školy nebo druhého stupně základní školy, nebo studiem pedagogiky podle § 22 (Sbírka zákonů, § 2 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících).

### **2.1.2 Pojetí učitelské profese v zahraničí**

Janík a kolektiv (Janík et al., 2014) provedl přehledovou studii na téma „Standards v učitelské profesi, zahraniční přístupy a pokus o jejich zhodnocení“, z provedené studie plyne, že převládající většina dokument určující kvalitu učitele a profesní standard má legislativní status. To v podobě zákona, nebo podzákoných právních předpisů (Spilková, 2010). Jedná se v zásadě o dva typy dokumentů. První z nich se týkají požadavků na učitele a učitelské vzdělávání. Tyto vymezují minimální kompetence učitelů (Belgie), profesní profil učitele, kompetenční požadavky (Nizozemí, Německo), rámcové požadavky na národní kurikulum učitelského vzdělávání (Norsko, Švédsko, Polsko, Anglie), kritéria pro akreditaci studijních programů učitelství (Slovinsko), požadavky na kvalifikaci učitele (Švédsko, Norsko, Polsko). Druhou skupinu tvoří dokumenty, které se týkají vzdělávání na primárních či sekundárních školách. Z celkové koncepce vzdělávání v těchto dokumentech (nejčastěji jde o kurikulární dokumenty), tj. z pojetí cílů, obsahu, strategií výuky a očekávaných výstupů, lze odvodit požadavky na kvalitní výkon učitelské profese, nejčastěji v podobě klíčových profesních kompetencí (např. Polsko, Slovinsko) (Janík et al., 2014).



## 2.2 Zjednodušená definice učitele

Profese učitele může být také definována pomocí různých literárních zdrojů a jejich autorů. Například Průcha nám dává jednu z mnoha teorií o učitelské profesi. Dle autora je učitel jeden ze základních činitelů vzdělávacího procesu, profesionálně kvalifikovaný pedagogický pracovník, spoluodpovědný za přípravu, organizace, řízení a výsledky vzdělávacího procesu. Aby mohla být učitelská profese vykonávána, je nutná pedagogická způsobilost. Učitel spoluvytváří vzdělávací prostředí, klima třídy, organizuje a koordinuje činnosti studentů, řídí a hodnotí proces učení (Průcha a kol, 2009, s. 326).

Slovem „učitel“ je běžně označován pracovník, jehož činností je přímo spjata s realizací výukových procesů ve školním prostředí. (Průcha, 1997, s. 168). Učitele nemůžeme brát jen jako interpretátora učebního obsahu, ale také jako osobu, která je schopna samostatně myslet, je kreativní, motivuje a stále hledá nové metody.

### 2.2.1 Požadavky na učitele středních škol – literární pojetí

Část odborníků a autorů publikací poukazuje na požadavky škol a školských zařízení na kvalitu absolventů vysokých škol v pedagogických studijních oborech. Ukazují na problémy začínajících učitelů, požadavky na znalosti, dovednosti a další vlastnosti, které jsou nutné pro práci ve škole. Z výsledků průzkumů získávají potřebná data, kdy učitelé z praxe tímto interpretují, požadavky na mladé, začínající učitele. Sbírkou těchto požadavků nabízí například Kalhous a Horák (Kalhous Z. a F. Horák, 1996). Zde uvádějí, učitelé si nejvíce považují následující pedagogické dovednosti, respektive znalosti, které tvoří tzv. „učitelské desatero“. (Dytrtová R., 2009. s. 40). Mezi učitelské desatero je řazeno:

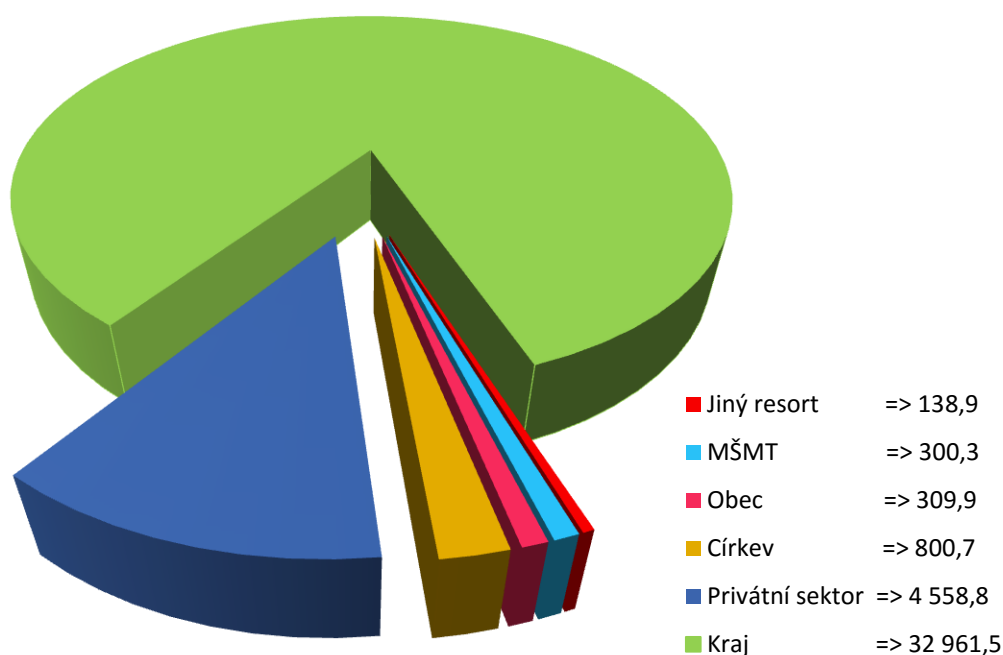
1. Umět komunikovat se žáky.
2. Dokázat adekvátně hodnotit výkon žáka.
3. Správně provádět individuální zkoušení.
4. Znat metodiku povzbuzování a trestání a umět aplikovat ve třídě.
5. Umět se pohotově rozhodovat ve standardních i neobvyklých situacích
6. Znat a umět uplatnit metody vysvětlování, přesvědčov. a příkladu ve výchově žáků.
7. Znat a umět uplatnit metody výuky a umět v dané situaci zvolit adekvátní metody.
8. Mít vlastní jasnou koncepci výchovy a vzdělávání.
9. Znat nejrozšířenější druhy výchovných obtíží a způsoby jejich řešení ve škole a v rodině a dokázat je u žáků diagnostikovat.
10. Chápat význam spolupráce rodiny a školy v současných podmínkách.

### 2.3 Počty pedagogů pracujících ve školství

Jak jsme mohli zaznamenat výše, ke dni 30. 9. 2014 pracuje v českém školství 39 070 pedagogů na středních školách. Pro zajímavost je možno uvést, že z tohoto celkového počtu pedagogů je 23 386 žen a 3 124 pedagogů je bez kvalifikace.

V Graf 1 jsou znázorněny počty pedagogů vztažených na zřizovatele. Zde bude tedy předvedena jejich závislost (vázanost) na jednotlivé zaměstnavatele.

Graf 1: Srovnání počtů kantorů ve školách podle zřizovatele (Zdroj: ČSÚ).



Jak je uváděno výše, přibližně 3 tisíce pedagogů je bez kvalifikace. Je možné taktéž rozlišit procento nekvalifikovaných pedagogů jak na veřejné tak soukromé škole. Ze statistických dat lze vyčíst, že přibližně 12,9% pedagogů na veřejných školách nemá potřebnou kvalifikaci, kdežto na soukromých školách je to okolo 13,2%. Zajímavostí je, že ve školním roce 2006/2007 bylo více nekvalifikovaných kantorů ve veřejném školství jak v soukromém. Postupem let se tento rozdíl a výška stabilizuje a nedochází k významným výkyvům. Například církevní školy mají méně jak 10% nekvalifikovaných pedagogů.

## 2.4 Výhody a nevýhody učitele na soukromé / veřejné střední škole

Je možné se zamyslet nad určitými výhodnými a nevýhodnými faktory, proč být učitelem na soukromé nebo veřejné škole. Některými ukazateli může být například veřejné mínění o soukromých školách, ze kterých si pak následně můžeme odvodit pracovní spokojenost pedagogů na uvedených typech škol. O tomto faktu nás mohou přesvědčovat například média, která otevírají a přibližují témata soukromých škol veřejnosti. Jako příklad můžeme uvést problémy několika soukromých vysokých škol v Praze, které se potýkaly s problematikou akreditace a nutností ukončit studium několika stovkám studentů.

Nyní se pokusme nastínit problematiku výhody či nevýhody učitele na soukromé střední škole pomocí vlastních úvah, zamyšlení a pozorování. V našem regionu se setkáváme se čtyřmi soukromými školami. Tři z nich jsou společnosti s ručením omezeným (s.r.o.) a jedna obecně prospěšná společnost (o.p.s.) Nyní si přiblížme možné vnitřní klima na jednotlivých školách.

První z uvedených škol je dlouhodobě zavedená soukromá střední škola a gymnázium, na kterou navazuje i vlastní vysoká škola. Jak je uvedeno, jedná se o tradiční soukromou školu v regionu, jejíž tradice sahá až do roku 1991, s počtem absolventů dosahujících čísla 1700. Výše školného dosahuje až k 18 000 Kč ročně. Je také nutností školu navštěvovat ve společenském oděvu, přesto škola nemá vlastní uniformy. Jde zde o snahu nerozlišovat sociální skupinu rodin studentů. Ve školním řádu je také ustanoveno výchovné opatření při nedodržování pravidel, a to ve formě peněžních pokut. Je očekáváno jeho dodržování (vzhledem k placení vysokého školného), jelikož na studenty dohlíží rodiče. Vzhledem ke stejnokrojovému předpisu a jisté prestiži školy je očekáván nadprůměrný přístup studentů ke studiu. To se odráží ve spokojenosti učitelů, kteří mohou být v této oblasti spíše spokojeni jak nespokojeni. Jsou zde zaměstnáváni pedagogové s vyšší kvalifikací. Obecně je známo, že zaměstnanci s vyšším vzděláním jsou spokojenější, jak ti s nižším. Největším faktorem, který ovlivňuje spokojenost je finanční ohodnocení zaměstnanců. Pokud zde budeme počítat s placením školného, jiných příjmů školy ve formě dotací z MŠMT, kraje nebo města a dostatečně výkonného a spravedlivého odměňování pedagogů, může být tvrzeno, že i zde se dostáváme do určité formy vyšší spokojenosti oproti spokojenosti pedagogů na jiných školách.

Jako příklad opačného rázu můžeme uvést druhou soukromou školu v tomto regionu. Jedná se pouze o menší školu s kratší tradicí. Školu navštěvuje necelých 100 studentů v jed-

nom maturitním a třech učňovských oborech. Vyučuje zde pouze 9 kantorů s vysokoškolským vzděláním. Školné je 6 000 Kč za rok, tedy o mnoho nižší než u školy výše. Vlivem rozmanitosti oborů a faktu, že škola nabízí převážně učňovské studijní obory, je předpoklad, že se zde setkáme i s problémovou skupinou studentů. Tento aspekt může vést k nepříznivému klimatu ve škole a celkové nespokojenosti kantorů. Dále pak nízký počet studentů, nízké školné, kdy předpokládáme taktéž nižší příjmy pro školu. Pokud položíme tyto zdroje v rovině k výdajům, může být předpokládáno nižšího finančního ohodnocení zaměstnanců a v tom odraz pracovní nespokojenosti.

Pokud se nyní podíváme naopak na veřejné školy v regionu. Nalezneme zde rozmanitý počet škol a oborů. Avšak v minulých letech bylo trendem slučování škol a nyní se můžeme setkat s veřejnou střední školou, která je složena ze tří různých historicky zavedených středních škol. Již tento fakt nepřináší mnoho pozitiv do klimatu ve škole. Dle mého uvážení to vede k mírné nespokojenosti pedagogů. Mohli jsme se zde setkat s kantorem, který zastával pozici zaskakujícího učitele, kdy pedagog s aprobací pro výuku na zdravotnické škole měl vyučovat na přidružené škole učňovský obor číšníků. Zde bylo jasně vidět napjaté vnitřní klima třídy, i vysokou pracovní nespokojenost kantora. Díky slučování, odlivu studentů, jejich chování atd., zde taktéž došlo k odlivu kantorů, zkracování úvazků vlivem šetření financí, redukce tříd a oborů. Neobsazování volných pozic, vede k navyšování pracovního vytížení učitele a jeho následné frustrace z vlastní práce. Studenti za studium na veřejné škole nic neplatí, díky tomu může být pozorován nezájem o studium, avšak to nemusí být pravidlem. Určité rozdíly pozorujeme u studentů maturitních oborů a studentů učňovských oborů. Finanční prostředky pro školu jsou získávány výhradně z dotací od zřizovatele, zde v tomto případě od kraje, a to od počtu studentů. I tento fakt financí pro školu nutí vedení škol tlačit na své podřízené, aby za každou cenu udrželi studenty na škole, i za cenu pozměnění klasifikace. Tyto tlaky a následné znechucení práce kantora vede k vysoké nespokojenosti učitele vůči své práci.

Závěrem mohu konstatovat, že z pohledu autora bakalářské práce je možné pozorovat určité rozdíly ve spokojenosti na soukromé a veřejné střední škole, a to především v aspektech finančních, osobních a vztahu s nadřízeným, popřípadě vztahu se studenty.

### 3 ROZLIŠENÍ STŘEDNÍCH ŠKOL V ČR DLE ZŘIZOVATELE

Po absolvování základní školy a uzavření 9. třídy následuje převážně studium na střední škole. Střední škola trvá 3 nebo 4 roky podle svého zaměření a výsledné kvalifikace studentů. Přibližná délka trvání školní docházky spolu se základní a střední školou je 12 let, respektive 13 nebo 14 let, o rok déle, než je obvyklé v jiných zemích. Toto je zapříčiněno nadstandardně pětiletému 1. stupni.

Setkáváme se i se zvláštním druhem víceletých středních škol. Řadíme sem osmileté gymnázia. Do těchto tříd nastupují žáci ze základních škol po 5. ročníku, tedy před vstupem do druhého stupně, další možností přerušení základní školy je šestileté gymnázium, které navštěvují studenti po 7. třídě základní školy.

Střední školy poskytují všeobecné střední vzdělání, které zajišťují na úrovni úplného středního vzdělání gymnázia. Odborné střední vzdělání jsou zprostředkovány na středních odborných učilištích, tyto poskytují střední odborné vzdělání, nebo střední odborné školy, které poskytnou úplné střední odborné vzdělání.

Středoškolské studium nám navozuje pocit konečné etapy vzdělávání. Absolventi škol přecházejí rovnou na trh práce. Dále může vykazovat charakter tranzitivní fáze vzdělávání. Zde je absolvent připravován na terciární nebo jiné navazující vzdělávání. (Průcha a kol, 2009, s. 59).

#### 3.1 Hlavní znaky veřejné střední školy

S pojmem státní střední škola se v dostupné literatuře nebo internetu příliš mnoho neseťkáváme. Proto tento pojem může být definován jako střední škola, jako taková nebo spíše jako veřejná střední škola. Odlišnosti od běžné, respektive veřejné střední školy rozeznáme až v kapitole o soukromých středních školách. Nejbližší definice tohoto typu škol je uvedena výše.

Veřejné střední škola je financována z rozpočtu jeho zřizovatele. Setkáváme se tedy s několika zřizovateli středních škol. Zde řadíme například kraj, obce, Ministerstvo školství a tělovýchovy a popřípadě jiný resort (například Ministerstvo vnitra). Finanční prostředky jsou přidělovány na studující osobu a jsou tedy vyvíjeny tlaky z řad vedení na jednotlivé kantory pro udržení studentů pro dostatečné financování školy.

### 3.2 Privátní středoškolský sektor

Do této kategorie budeme řadit střední školy soukromé a církevní, jejich hlavní odlišností od státních, respektive veřejných středních škol.

Díky novele školského zákona v roce 1990, který dal možnost vzniku soukromých a církevních škol, kdy cílem bylo odstranit nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou různých typů vzdělání a to jak do počtu vzdělávacích příležitostí, ale také i do její struktury.

Soukromá střední škola má určité specifikace na rozdíl od škol veřejných, v základu se nijak dramaticky neliší. Podnikání ve školství je doprovázeno mnoha obtížemi a specifiky. Založit a následně provozovat školské zařízení není možné jen na základě živnostenského oprávnění. Jak uvádí živnostenský zákon „živností dále není: výchova a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do rejstříku škol a školských zařízení, vzdělávání v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech a programech celoživotního vzdělávání podle zvláštního právního předpisu.“

Na počátku devadesátých let minulého století bylo možné, aby zakladatelem soukromé školy byla fyzická podnikající osoba nebo právnická osoba, naopak církevní školy nemají až tak přímo jasnou právní subjektivitu, ale od škol soukromých se nijak dramaticky neliší. V průběhu novelizací zákonů, které přinesli přísnější požadavky a školy v dnešní době musí mít právní subjektivitu. Z toho tedy plyne, že zřizovatelem nemůže být pouze fyzická osoba i v případě pokud založení školy již existujícím subjektem, jako například církev, nestačí, aby byla jen organizační součástí daného subjektu. Při podání žádosti o založení školy, je nutné předložit vzdělávací koncepci schválenou ministerstvem školství, její způsob hospodaření a financování školy. Nedílnou součástí jsou také údaje o celkovém a počátečním počtu studentů a další nutné dokumenty, které vyžadují státní orgány.

Pokud bude škole po rozhodnutí ministerstva školství přidělen statut střední školy a bude zavedena do školského rejstříku, stává se vzdělání, které lze v dané škole získat, rovnocenným vzděláním vůči vzdělání získanému v rovnocenné veřejné škole. Dalším důvodem proč být zařazen do uvedeného školského rejstříku je následná možnost přidělování a čerpání finančních prostředků z rozpočtu ministerstva školství, respektive z rozpočtu České republiky v základní výši. Nutností pro jejich získání je, jak je uvedeno výše, zápis do rejstříku a splnění administrativních náležitostí jako jsou například různé smlouvy, vyúčtování předchozích dotací, sepsání a zveřejnění výročních zpráv o činnosti a hospodaření školy a informace o jejich projednání. Důležitým dokumentem při založení soukromé školy je

zákon číslo 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, včetně jeho novelizací.

Soukromé střední školy vynahrazují nedostatečná místa ve studijních oborech, tak kde veřejné střední školy nedostatečně pokrývají nabídku těchto oborů. Soukromé střední školy například nejvíce frekventovaným studijním oborem v soukromém odvětví školství je s 32,0% ekonomika a administrativa, podnikání v oděvním průmyslu a také obchod. Veřejné školství zde pokrývá pouze 15,0%. Naopak nejméně a to 0,4% u oborů zdravotnických, zde veřejné školství zastupuje v 3,1%. Avšak ze všech kategorií zřizovatelů zastává nejvyšší příčky církve s celkem 73,2% ve formě gymnázií.

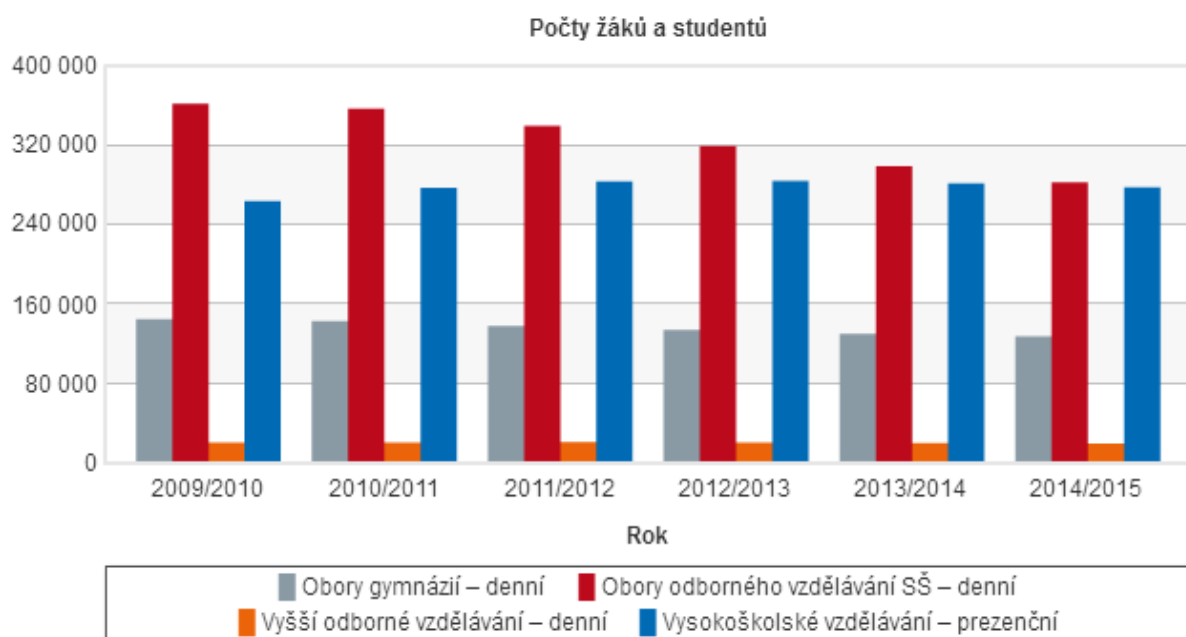
V České republice aktuálně nacházíme přibližně 1310 středních škol, z toho 961 škol typu státní, veřejná, krajská, obecní, apod. Dále pak 304 škol soukromých a 45 církevních. Jako příklad můžeme uvést Zlínský kraj, kde je celkem 67 středních škol, z toho 49 veřejných, 15 soukromých a 3 církevní. Nejvíce soukromých středních škol nalezneme v okrese Zlín a to celkem 7, na druhém místě je okres Uherské Hradiště s 5 soukromými školami a 2 církevními.

### 3.3 Populační pád a vliv na střední školy

V této podkapitole bude přiblíženo několik faktů a možných vnějších faktorů, které ovlivňují pracovní spokojenost kantorů. Jedná se především o razantní úbytek studentů na střední škole a do to za poslední dekádu o více jak 100 tisíc. S tímto faktem je tedy logicky spojeno nutné propouštění učitelů, a proto se zde dostáváme do určité nejistoty vůči jeho spokojenosti.

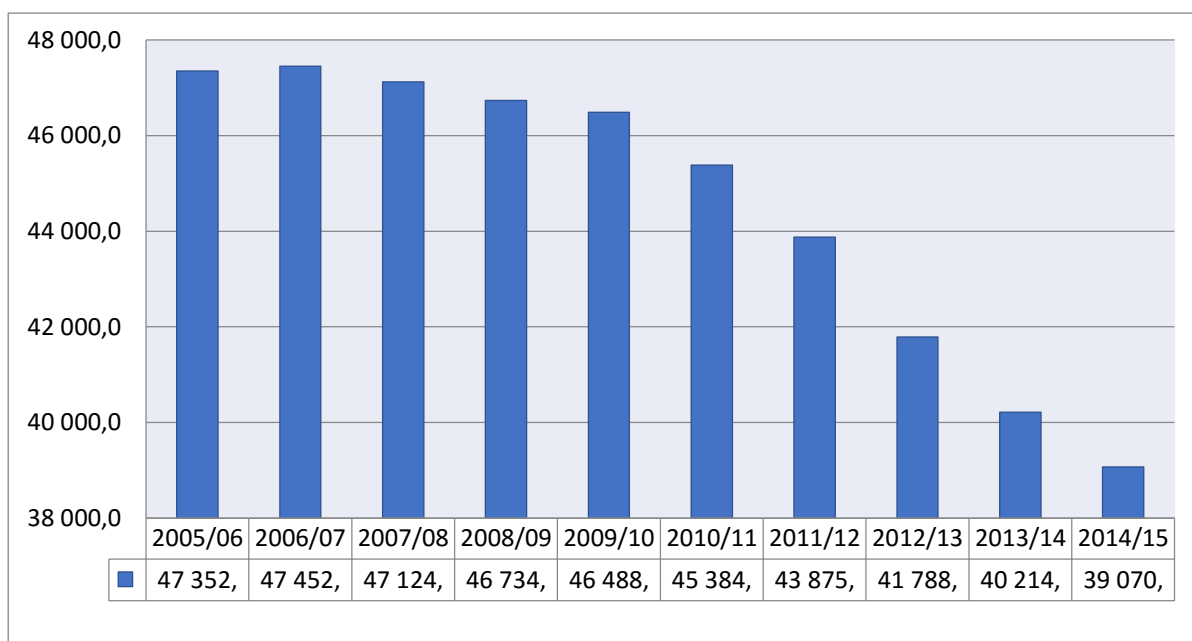
Při zaměření na data na studenty v různých kategoriích, dojdeme k faktu, že v roce 2014 až 2015 došlo k výrazné lineární tendenci poklesu studentů na středních odborných školách. Je nutné zmínit, že rozdíl počtu studentů na středních odborných školách se od roku 2009 do roku 2015 snížil o takřka 80 tisíc studentů. Taktéž na středních školách typu gymnázia sledujeme za toto časové období pouze lehký propad necelých 18 tisíc studentů. Stálou tendenci si udržuje vyšší neakademické vzdělání na vyšších odborných školách, kde za období 6 let nedošlo skoro k žádné výchylce. Počty studentů se zde pohybuje vždy okolo 20 tisíc.

Graf 2: Přehled statistických údajů studentů na středních školách (Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ).



V této situaci není možné se ani vyhnout ubývajícím tendencím počtů kantorů na středních školách. V rozmezí let 2004 až 2015 pozorujeme masivní úbytek kantorů a to o necelých 10 tisíc. Důsledkem může být uzavírání škol, jak je uvedeno níže, důchodové věky kantorů a případně také nechuť nových kantorů vyučovat na středních školách.

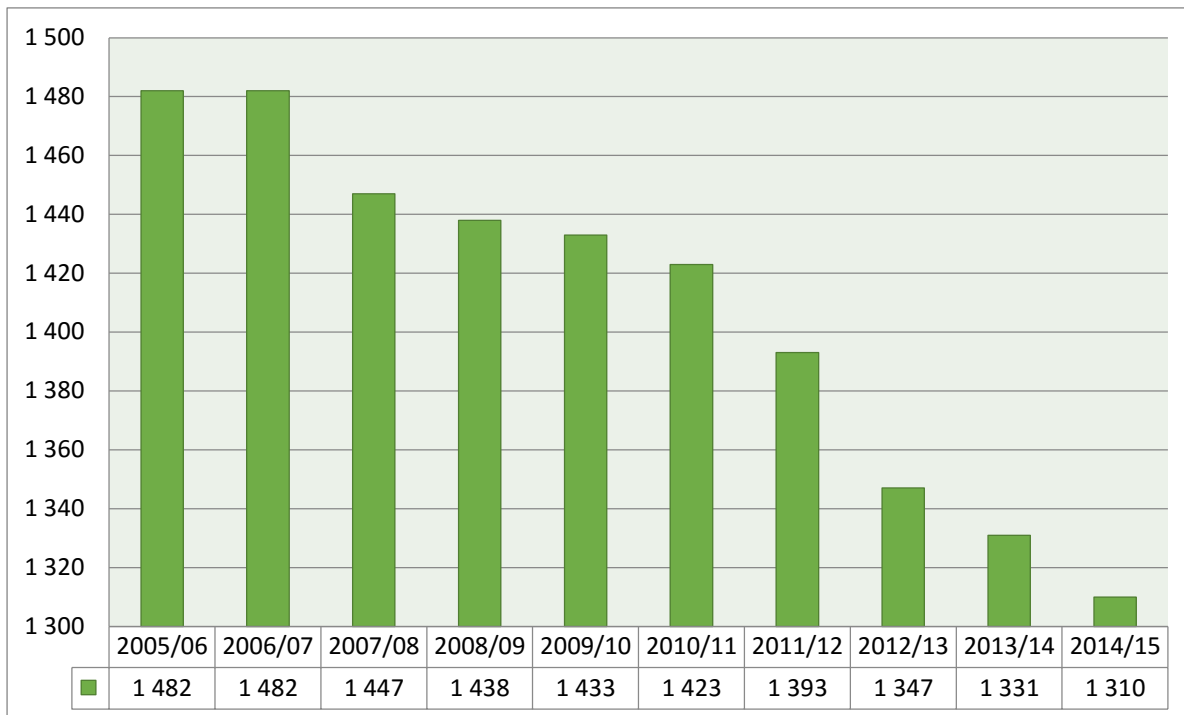
Graf 3: Vizualizace markantního úbytku kantorů na středních školách (Zdroj: ČSÚ).





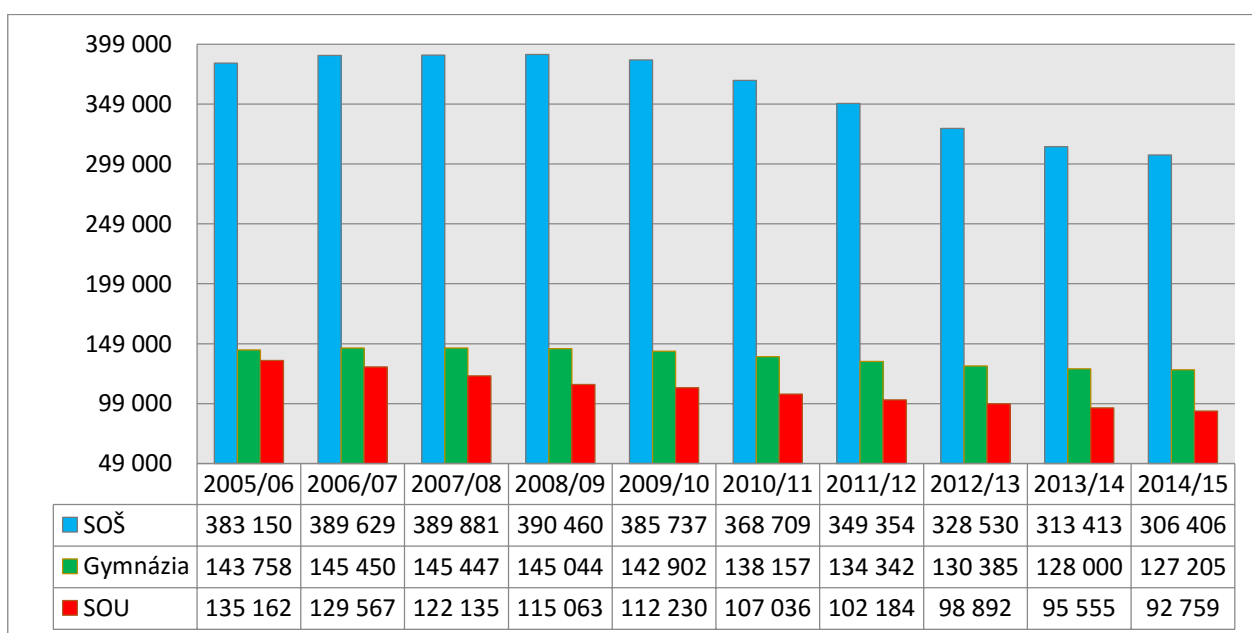
Důsledkem odlivu žáků a studentů je taktéž uzavírání nebo slučování škol. Jak můžeme vidět v Graf 4, úbytek je necelých 200 škol za jednu dekádu.

Graf 4: Úbytek středních škol za období 2005 – 2015 (Zdroj: ČSÚ).



Dle údajů dochází v letech 2004 až 2015 ke snížení studentů denního studia z počátečních 577 605 na konečných 435 542. Pokles studentů je pozorován ve všech kategoriích středních škol. Tento pokles je poukázán v Graf 5.

Graf 5: Změny počtu studentů na středních školách v období 10 let (Zdroj: ČSÚ).



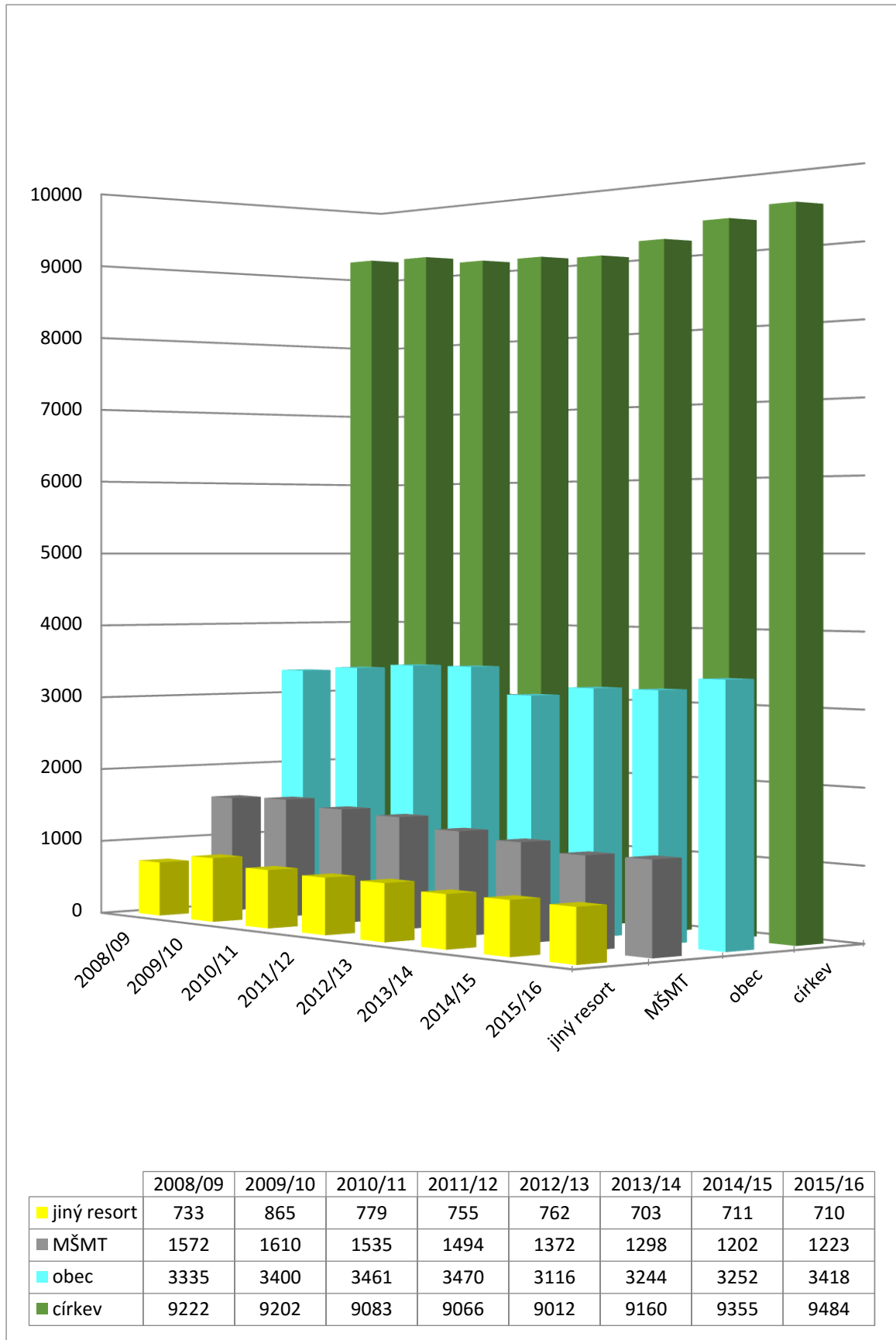
Klesající tendenci školáků a studentů jde vysvětlit pouze klesající demografickou křivkou ročníků. Ekvivalentní rodné ročníky studujících studentů v uvedených letech byli velmi slabé. Oproti tomu dnes se setkávám a statistické data nám to potvrzují, že se opět dostávají do popředí silné ročníky, tedy v předškolním a školním věku je mnoho dětí, tudíž je možné očekávat v příštích letech nárůst počtu studentů na středních školách. Zde tedy zůstává otázka, jak se bude kompenzovat letitá ztráta kantorů a případných škol. Z vlastní zkušenosti autora bakalářské práce je možné uvést příklad uzavírání oborů, slučování škol a následné upadání jejich kvality. Jako příklad tedy může být zrušení určitého studijního oboru na střední škole, který byl svým zaměřením a obsahem unikátní. Jelikož se jednalo o školu s obory, která byla v okolí jedinečná a dle záznamů MŠMT se v dnešní době tento obor již v žádné střední škole v České republice nevyučuje, existují minimálně 4 vysoké školy, které uvedený obor poskytují jak v bakalářském, magisterském tak doktorském studijním programu. Proto není možné argumentovat případnou nenávazností nebo uplatněním absolventů příkladového oboru.

### **3.4 Početní srovnání studentů na různých typech škol**

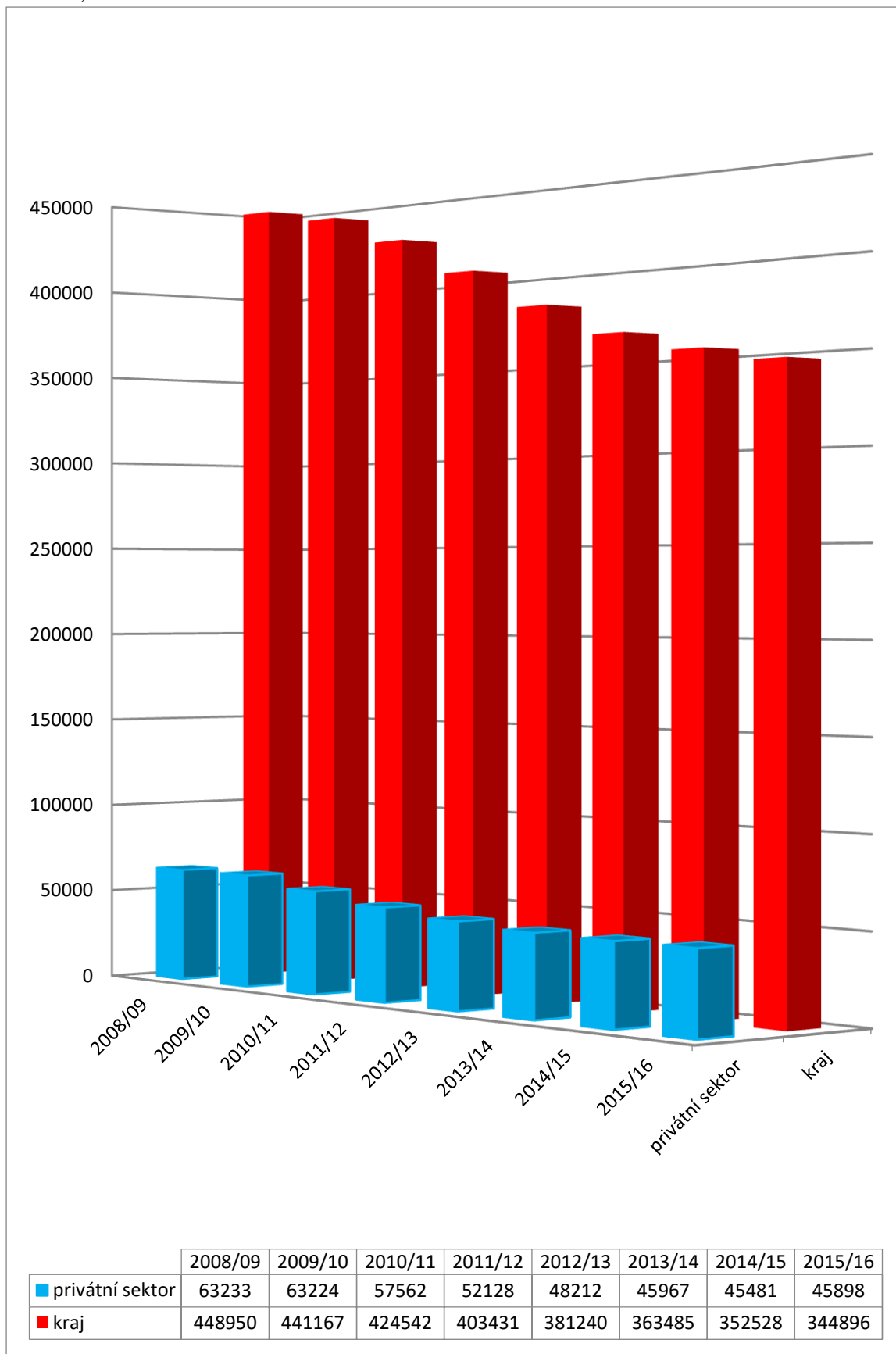
Aktuálně je trendem stagnace až mírného poklesu počtu studentů na soukromých školách. Důvodem je stále a dlouhodobě nedosažitelnost studia z důvodu financování studia. Není tedy možné a v silách rodičů nebo studentů platit školné, pokud je vyžadováno. Není zde pravidlo jako u studia na soukromé vysoké škole, kde počty studentů za deset let raketově vzrostlo.

V Grafu 6 a 7 bude srovnán počet studentů na veřejné a soukromé střední škole s přihlédnutím na studia v různých kategoriích středoškolského vzdělávání dle statistické ročenky - výkonnostní ukazatele MŠMT. Pozorujeme zde markantní klesající počet studentů na středních školách, které zřizuje kraj (Graf 7) a pozvolný úbytek na soukromých školách a školách, které zřizuje MŠMT (Graf 6).

Graf 6 – Srovnání počtu studentů (do 10 tis.) na středních školách v období 8 let, rozděleny dle zřizovatele (Zdroj: MŠMT).



Graf 7 – Srovnání počtu studentů na středních školách rozděleny dle zřizovatele (Zdroj: MŠMT).



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 CÍLE A METODY PRŮZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Cílem této praktické části je provést průzkum pracovní spokojenosti učitelů na soukromé střední škole a učitelů na střední veřejné škole a jejich případné odlišné postoje v položených otázkách. S odlišnostmi se již setkáváme při přípravě teoretické části této práce, dále pak sledováním veřejného mínění a rozhovory s kantory. V uvedených školách jsou jiné systémy financování a tudíž i jiné tlaky nadřizovaných. Nalezneme zde i jinou formu vyplácení mezd - v soukromém sektoru se neřídí tabulkovými platy a podobně.

### 4.1 Průzkumná metoda

Standardizovaný dotazník Job Satisfaction Survey (dále jen JSS) je produktem světoznámého amerického profesora Paula E. Spector. Spector je pracovníkem na University of South Florida v Tampě. Výše uvedený dotazník byl využit k potřebám praktické části této bakalářské práce. Autor tohoto dotazníku jej využívá pro stanovení pracovní spokojenosti zaměstnanců v různých typech profesí. Nejvyšší uplatnění tato metoda nachází v zemi jeho autora, a to ve Spojených státech amerických. Jelikož je originál v anglickém jazyce, bylo třeba jej přeložit. Do českého jazyka jej přeložil profesor Marek Franěk z Univerzity Hradec Králové, který taktéž provedl několik šetření pracovní spokojenosti. Jak lze vydedukovat, je uvedený dotazník již několikrát pozitivně osvědčený jak ve světě, tak i v České republice a zároveň se zaměřuje na požadované téma, proto byl vybrán jako stěžejní dotazník pro tuto práci (Spector, 1997).

Dotazník je složen z celkem 36 otázek, přidány jsou otázky určující věk, pohlaví, dosažené vzdělání, délka praxe a typ střední školy (soukromá / veřejná). Jak je uváděno již výše, je dotazník rozdělen do devíti oddílů, každý oddíl proto obsahuje 4 další otázky. Tyto oddíly se zajímají především o spokojenost se spolupracovníky, mzdou, kariérním růstem, pracovními podmínkami, odměnami, nadřizovaným (spokojenost s vedoucím pracovníkem), princip a druh práce, mimomzdové výhody a komunikace mezi spolupracovníky, nadřizovanými, atd.

Oslovení pedagogičtí pracovníci (respondenti) měli příležitost odpovědět na položené otázky v dotazníku JSS díky škále, která obsahovala 6 možností. Uvedené možnosti jsou nejvíce užívány pro výzkumné šetření pracovní spokojenosti. Tato škála je bodově seřazena od nejmenší po nejvyšší bodovou hodnotu, avšak není vždy zcela jednoduché odhalit, zda se jedná o spokojenost nebo nespokojenost.

Autor dotazníku sestavil bodovou škálu 6 bodů a slovně doplnil následovně:

1. Rozhodně nesouhlasím
2. Nesouhlasím
3. Spíše nesouhlasím
4. Spíše souhlasím
5. Souhlasím
6. Rozhodně souhlasím

Z této škály je tedy patrné že, pokud respondent odpoví na kladnou otázku kladnou odpovědí a na záporné otázky odpoví záporně, můžeme předpokládat spokojenost. Respondent odpovídá na kladně položenou otázku záporně a na zápornou otázku kladně, může být předpokládána nespokojenost. Pro dostatečné vyhodnocení dotazníku vytvořil její autor přehlednou vyhodnocovací škálu. Při závěrečném vyhodnocování je nutné rozeznávat kladné a záporné otázky. Kladné otázky jsou v celkovém hodnocení seskládány ve stupnici od 1 do 6, naopak u záporných otázek je tato škála otočena, tedy od 6 do 1. U dvojnásobných odpovědí, respektive u stupně 3 a 4 autor dotazníku uvádí, že respondent není spokojen, avšak ani nespokojen. Hodnoty 3 a 4 jsou považovány za hodnoty průměrné. Pokud dostaneme v celkovém hodnocení hodnotu a nižší 3, je z tohoto výsledku určena nespokojenost. Naopak při získání hodnoty 4 a vyšší, je tedy výsledkem spokojenost. Jestliže je výsledek v rozmezí 3 až 4, je považován za dvojnásobný, tedy respondent není ani spokojen, ani nespokojen (Spector, 1997, s.8-9).

Z uvedených skutečností, počtu otázek a bodového hodnocení vyplývá, že dotazník je tvořen hodnotovou stupnicí od 36 po 216 bodů. Tyto hodnoty byly získány součtem veškerých bodů v dotazníku. Spector dále pak vytvořil určité schéma, dle kterého je možné ze získaných bodů určit spokojenost, nespokojenost nebo nejednoznačnost respondenta.

#### **Vyhodnocení získaných bodů podle Paula E. Spector:**

- 216 – 145 bodů – pracovní spokojenost respondenta.
- 144 – 109 bodů – nejednoznačná spokojenost respondenta.
- 108 – 36 bodů - pracovní nespokojenost respondenta.

#### **Výsledky z průměru 1- 6:**

- Střední hodnota 1,00 – 2,99 – vyjadřuje pracovní nespokojenost.
- Střední hodnota 3,00 – 4,99 - nejednoznačná spokojenost respondenta.
- Střední hodnota 5,00 – 6,99 – vyjadřuje pracovní spokojenost.

## 4.2 Hlavní průzkumný cíl

Srovnání spokojenosti pedagogických pracovníků (učitelů) na střední škole soukromé a veřejné, je hlavním průzkumným cílem praktické části této bakalářské práce.

Cíl práce byl určen z kontextu celé bakalářské práce. Problematika jak spokojenosti, tak nespokojenosti v pracovním poměru je hojně diskutována, proto je výhodné provádět tato šetření a získaná data konzultovat, případně publikovat pro další rozvoj nebo vytváření metodik a jiných dokumentů, které budou zkvalitňovat spokojenost všech zasažených stran.

### 4.2.1 Jednotlivé průzkumné cíle

Jednotlivé průzkumné cíle jsou voleny v napojení na hlavní průzkumný cíl. Cíle můžeme tedy zařadit do devíti oddílů spokojenosti, kdy budeme zjišťovat míru pracovní spokojenosti pedagogů.

## 4.3 Průzkumné otázky

Jako hlavní průzkumnou otázku byla určena následující:

*„Jaká je pracovní spokojenost učitelů na soukromé/veřejné střední škole?“*

### 4.3.1 Jednotlivé průzkumné otázky

Jednotlivé průzkumné otázky byly již výše rozčleněny do devíti oddílů. Každý z oddílů se tedy ptá na následující otázku:

1. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce finančního ohodnocení?
2. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce kariéry?
3. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v roli nadřízeného?
4. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce mimoplatových výhod?
5. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce odměňování?
6. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce spolupracovníku?



7. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce principu a druhu práce?
8. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce pracovních podmínek?
9. Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce komunikace?

#### **4.4 Průzkumný soubor**

Průzkumným souborem jsou pro v našem případě středoškolští učitelé soukromé a střední školy v Uherském Hradišti, Zlínský kraj. Byl osloven pedagogický sbor učitelů různých věkových kategorií ze soukromé a veřejné střední školy. Z konečného počtu zaslaných dotazníků bylo respondenty navraceno celkem 57 vyplněných dotazníků.

#### **4.5 Prostředky pro sběr dat**

Dotazníky byly distribuovány dvěma způsoby, a to tištěnou formou pro ty kantory, kteří je preferovali před vyplněním dotazníku elektronickou formou. Vyplňování elektronickou formou se jeví jako efektivnější metoda pro sběr dat a je také preferována respondenty.

#### **4.6 Styl vyhodnocení dat**

K potřebám vyhodnotit získaná data z dotazníkového šetření byl využit systém, který je uveden výše, a to navržené vyhodnocování podle autora dotazníku JSS Paula E. Spectora. Dle autorovy metodiky v 9 dimenzích. Přidané demografické otázky mimo předepsaný dotazník budou vyhodnoceny zvlášť. Aby bylo možné přehledně vyhodnotit získaná data, byla využita softwarová aplikace z balíčku Office Excel@Microsoft. Tato budou následně zhodnocena a v závěru proběhne celkové shrnutí.

## 5 PROVEDENÉ ŠETŘENÍ

Šetření, které je výstupem pro tuto bakalářskou práci, je kvantitativního druhu. Šetření bylo zaměřeno na střední a soukromé školy a stanovena cílová skupina respondentů, a to pedagogičtí zaměstnanci těchto škol. Šetření bylo provedeno ve Zlínském kraji, konkrétně v městě Uherské Hradiště na jedné soukromé a jedné veřejné střední škole totožného zaměření, kde lze očekávat shodné podmínky jak ze strany studentů, tak ze strany zaměstnavatele. Pro praktickou část bakalářské práce byla zvolena dotazníková metoda a vyhodnocení dat na popisné úrovni. Dotazník, který byl pro potřeby bakalářské práce, je uveden v Příloze I.

Hlavním cílem praktické části bakalářské práce, je prozkoumat celkový stupeň pracovní spokojenosti středoškolských pedagogů na soukromé a veřejné škole, dále pak srovnání získaných dat a vytvoření závěrů. Vyhodnocování získaných dat provedeme za pomoci devíti oblastí, které stanovil autor dotazníku Paul E. Spector. Tyto oblasti řeší otázku mzdy, kariéry, mimoplatových výhod, odměn, spolupracovníků, principu a podstaty práce, pracovních podmínek, komunikace a roli nadřízeného.

Uvedený dotazník byl doplněn o demografické otázky a následně použit k získání dat pro tuto práci (více v Příloze I). Zpracování dat bylo provedeno za využití podkladů získaných z publikace Chráska M. a I. Kočvarová „Kvantitativní design v pedagogických výzkumech začínajících akademických pracovníků“.

## 6 VYHODNOCENÍ PRŮZKUMU

### 6.1 Vyhodnocení demografických údajů

K vyhodnocení výsledků bylo využito celkem 57 dotazníků, které byly zpět získány z dotazníkového šetření. Na veškeré otázky respondenti odpověděli, žádný z dotazníků se nevrátil nekompletní. Z vyplněných údajů bylo zjištěno, že největší zastoupení je pozorováno u žen, a to celkem 42 (73,7%), naopak mužů odpovědělo celkem 15 (26,3%). Průměrný věk respondentů je 41,2 let.

Na otázku vzdělání odpověděl jeden respondent se středoškolským vzděláním, dále pak žádný z nich nemá vyšší odborné a 56 respondentů má vysokoškolské vzdělání. Na soukromé škole pracuje 27 respondentů, na veřejné škole pak 30.

### 6.2 Vyhodnocení hlavní průzkumné otázky

Odpověď na hlavní průzkumnou otázku, která zní „Jaká je pracovní spokojenost učitelů na soukromé/veřejné střední škole?“ je nejednoznačná. Při zkoumání odpovědí všech 57 respondentů jsme dospěli ke konečnému průměru 3,65, a to dle výše uvedené středové průměrné hodnotě řadíme do stupnice 3-4 a ta nám dává nejednoznačnou odpověď respondenta. Jinými slovy můžeme tvrdit, že respondent není spokojen, ale naopak není ani nespokojen.

Pokud vyhodnotíme získaná data dle P. E. Spectora dostaneme se na hodnotu 131, tato hodnota je taktéž v rozmezí nejednoznačné odpovědi. Sice se blíží k hranici jednoznačné spokojenosti, ale díky dosažení uvedené hodnoty je možné pouze tvrdit, že se jedná o nejednoznačnou spokojenost respondentů.

Díky získaným údajům, a to průměru 3,65 a hodnoty 131, se však v rozmezí nejednoznačné spokojenosti můžeme přiklonit ke spokojenosti učitelů jak ve veřejném, tak soukromém sektoru středoškolského vzdělávání.

Pokud rozložíme získaná data na rovinu položené otázky a poměrnou část vyhodnotíme na učitele střední soukromé školy a střední veřejné školy získáme následující data. Jako první uvedeme učitele na soukromé střední škole, tito jsou v rovině s položenou hlavní průzkumné otázky v nejednoznačné spokojenosti. Vypočítaný aritmetický průměr je na hodnotě 3,71, přepočteno na body dle Spectora získáme hodnotu 133. Při vyhodnocení výsledků u veřejného sektoru získáme aritmetický průměr 3,58 a 128 bodů. Obě složky se tedy

řadí do středových hodnot a jsou tedy obě nejednoznačné s nepřihlédnutím ani k spokojenosti, ani k nespokojenosti. Avšak můžeme tvrdit, že hodnoty u soukromého školství se blíží k hodnotám udávající spokojenost, proto předpokládáme vyšší pracovní spokojenost v soukromém sektoru, jak spokojenost ve veřejném sektoru.

### 6.3 Vyhodnocení jednotlivých průzkumných otázek

Jednotlivé otázky jsou řazeny do 9 sekcí. Tyto sekce jsou uvedeny výše. Zde bude uveden výsledek za každou sekci a v každé sekci na jednotlivou otázku.

#### 6.3.1 Dílčí otázka 1 – finanční ohodnocení učitelů na vybrané střední škole

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce finančního ohodnocení?*“

Výsledky jsou uvedeny v tabulce, vždy suma odpovědí na danou otázku, vztaženo do 6 sloupců, kdy každý sloupec zastupuje jednotlivou odpověď, a to od „Rozhodně nesouhlasím“, po „Rozhodně souhlasím“. Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 2: Výsledky pro dílčí otázku číslo 1

Odpověď	1	2	3	4	5	6	Aritmetický průměr	Body dle Spectora	
$\Sigma$	veřejná	7	36	60	88	140	150	<b>4,00</b>	<b>144</b>
	soukromá	3	42	96	112	90	36	<b>3,16</b>	<b>114</b>

Dle výše uvedených výsledků zjistíme, že učitelé jak na veřejné, tak soukromé škole přistupují k otázce finančního ohodnocení nejednoznačně. Nalezneme zde však markantní rozdíl ve spokojenosti, a to v průměru přibližně 0,8 a dle Spectora hodnotu 30 bodů. Dle vypočtených dat se dostáváme na samotnou hranici pracovní spokojenosti v žebříčku, který stanovil Spector. Hodnota 144 udává mez mezi spokojeností a nejednoznačnou spokojeností respondenta. Naopak při vyhodnocení získaných dat od učitelů na soukromé škole zjistíme taktéž nejednoznačnou spokojenost, ale na spodní hranici bodů dle Spectora, tak i průměru. V níže uvedené tabulce Tab. 3 jsou srovnány jednotlivé otázky a výsledky pracovní spokojenosti.

Tab. 3: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 1

Otázka \ Odpověď									$\Sigma$	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
		1	2	3	4	5	6				
1	veřejná	4	6	9	8	3	0	90	3,00	108	
	soukromá	1	3	9	8	5	1	97	3,23	116	
10	veřejná	0	0	0	2	14	14	162	5,40	194	
	soukromá	1	6	5	9	5	1	95	3,17	114	
19	veřejná	0	0	5	6	9	10	144	4,80	173	
	soukromá	1	6	8	5	5	2	94	3,13	113	
28	veřejná	3	12	6	6	2	1	85	2,83	102	
	soukromá	0	6	10	6	3	2	93	3,10	112	

Nejvyšší spokojenost nalezneme u učitele na veřejné střední škole v otázce číslo 10, která u učitelů ve veřejném školství předkládá vysokou pracovní spokojenost, zde se jedná o otázku zabývající se nárůstem platu. Mnoho respondentů odpovědělo „Souhlasím“ a „Rozhodně souhlasím“, ale z kontextu otázky, která je položena záporně bychom usuzovali spíše negativní postoj k odpovědi, respektive aby respondent odpověděl negativně, musel zvolit pozitivní odpověď, která v konečném výpočtu přiřadila nejvyšší spokojenost, proto je možné usuzovat spíše nespokojenost v této oblasti. Tento fakt je podpořen otázkou 28 u učitelů ve veřejném školství, kdy je na podobnou otázku, a to otázku ptající se na nárůst platů, kdy drtivá většina respondentů je v pracovní nespokojenosti. Učitelé v soukromém školství se drží spíše v neutrální pozici nerozhodného respondenta, nepřiklání se tedy ani ke spokojenosti, ani nespokojenosti. Spíše můžeme usuzovat, že se více přiklání k nespokojenosti, jelikož hodnoty poukazují na samotnou hranici hodnot.

### 6.3.2 Dílčí otázka 2 – kariérní růst ve školství

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce kariéry?*“

Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 4: Výsledky pro dílčí otázku číslo 2

Odpověď		1	2	3	4	5	6	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
$\Sigma$	veřejná	16	110	60	68	55	6	<b>2,63</b>	<b>95</b>
	soukromá	1	18	96	120	115	78	<b>3,56</b>	<b>128</b>

Středoškolské učitelé na soukromé škole se staví do pozice nerozhodného respondenta a díky hodnotě průměru a bodů dle Spectora se spíše přiklání k pracovní spokojenosti. Naopak středoškolské učitelé na veřejné škole jsou v postoji pracovní nespokojenosti v otázce kariéry.

Tab. 5: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 2

Otázka	Odpověď	1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
2	veřejná	2	4	4	10	9	1	113	<b>3,77</b>	<b>136</b>
	soukromá	0	1	2	9	7	8	127	<b>4,23</b>	<b>152</b>
11	veřejná	3	19	4	3	1	0	70	<b>2,33</b>	<b>84</b>
	soukromá	0	1	10	9	5	2	105	<b>3,50</b>	<b>126</b>
20	veřejná	4	17	5	3	1	0	70	<b>2,33</b>	<b>84</b>
	soukromá	0	4	10	6	5	2	99	<b>3,30</b>	<b>119</b>
33	veřejná	7	15	7	1	0	0	62	<b>2,07</b>	<b>74</b>
	soukromá	1	3	10	6	6	1	97	<b>3,23</b>	<b>116</b>

Nejvyšší pracovní spokojenost můžeme ze získaných a vyhodnocených dat pozorovat u učitele na soukromé střední škole, a to v otázce povyšování. Ve stejné otázce se respondenti z veřejné školy staví do pozice nejednoznačné pracovní spokojenosti, ale přiklání se spíše ke spokojenosti díky ataku hranice pracovní spokojenosti. V dalších otázkách 11, 20 a 33 se učitelé na veřejné škole zaujímají postoj pracovní nespokojenosti, zatímco učitelé na soukromé škole jsou v pozici nejednoznačného názoru a jsou v samém středu hodnot Spectora a průměru, ale můžeme dle žebříčku tvrdit, že se opět přiklání spíše k pracovní nespokojenosti, jelikož se hodnoty blíží k hranici průměru a bodů Spectora.

### 6.3.3 Dílčí otázka 3 – role nadřízeného

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v roli nadřízeného?*“

Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 6: Výsledky pro dílčí otázku číslo 3

Odpověď		1	2	3	4	5	6	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
$\Sigma$	veřejná	13	22	84	140	120	54	<b>3,61</b>	<b>130</b>
	soukromá	8	36	90	96	95	54	<b>3,16</b>	<b>114</b>

Obě skupiny respondentů se staví do pozice nejednoznačné pracovní spokojenosti, avšak učitelé na veřejné škole jsou díky rozdílu hodnot spokojenější, jak učitelé na soukromé škole.

Tab. 7: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 3

Otázka	Odpověď	1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
3	veřejná	5	2	7	6	9	1	105	<b>3,50</b>	<b>126</b>
	soukromá	0	0	7	7	8	5	119	<b>3,97</b>	<b>143</b>
12	veřejná	3	8	7	8	2	2	94	<b>3,13</b>	<b>113</b>
	soukromá	5	7	10	4	1	0	70	<b>2,33</b>	<b>84</b>
21	veřejná	2	1	6	12	5	4	119	<b>3,97</b>	<b>143</b>
	soukromá	1	9	6	4	5	2	90	<b>3,00</b>	<b>108</b>
30	veřejná	3	0	8	9	8	2	115	<b>3,83</b>	<b>138</b>
	soukromá	2	2	7	9	5	2	100	<b>3,33</b>	<b>120</b>

Z výsledků vyplývá, že žádná hodnota nepřesahuje limit pro pracovní spokojenost u průměru 4,00 a u bodů dle Spectora 144, ale část z nich se přibližuje, alespoň hranici pracovní spokojenosti. Například v otázce 3 si učitelé na soukromé škole, myslí, že jejich nadřízený vykonává svou práci kompetentně, a proto se staví spíše k pracovní spokojenosti. Ale naopak si stejní respondenti myslí, že je k nim jejich nadřízený nespravedlivý, a proto se staví do postoje pracovní nespokojenosti. Respondenti z veřejné střední školy se ve všech otázkách staví do nejednoznačné spokojenosti, ale například v otázce 21, kdy se ptáme, zda se nadřízený zajímá o jejich city, se přiklánějí spíše k odpovědi „Souhlasím“, čímž bychom mohli také spíše myslet negativní postoj k položené otázce.

### 6.3.4 Dílčí otázka 4 – otázka mimoplatových výhod pedagogů

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce mimoplatových výhod?*“

Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 8: Výsledky pro dílčí otázku číslo 4

Odpověď		1	2	3	4	5	6	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
$\Sigma$	veřejná	20	42	63	76	145	60	<b>3,38</b>	<b>122</b>
	soukromá	3	42	75	116	125	30	<b>3,26</b>	<b>117</b>

Při vyhodnocení výsledků ptající se na mimoplatové výhody, zjistíme nejednoznačný postoj k pracovní nespokojenosti u všech respondentů.

Tab. 9: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 4

Odpověď		1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
4	veřejná	1	2	5	4	12	6	132	<b>4,40</b>	<b>158</b>
	soukromá	2	12	5	6	2	0	75	<b>2,50</b>	<b>90</b>
13	veřejná	9	9	8	2	2	0	69	<b>2,30</b>	<b>83</b>
	soukromá	0	2	6	9	8	2	110	<b>3,67</b>	<b>132</b>
22	veřejná	6	10	7	4	3	0	78	<b>2,60</b>	<b>94</b>
	soukromá	0	0	6	9	10	2	116	<b>3,87</b>	<b>139</b>
29	veřejná	4	0	1	9	14	4	127	<b>4,23</b>	<b>152</b>
	soukromá	1	7	8	5	5	1	90	<b>3,00</b>	<b>108</b>

V bodě číslo 4, kdy pokládáme otázku, která je položena v záporu a týká se benefitů, které pedagogové dostávají, (z hodnot které jsou uvedeny v tabulce Tab. 9) pak můžeme usoudit, že učitelé na veřejné škole jsou nespokojeni s benefity, které dostávají na rozdíl od učitel na soukromé škole. Pozorujeme, že ve všech bodech je učitel na soukromé škole spokojenější, jak učitel na veřejné škole. Tento postoj můžeme potvrdit i u otázky 29, kdy se ptáme na existenci dalších benefitů, které kantoři nemají, ale měli by je mít. Učitelé na veřejné škole přiklání k souhlasu, oproti nesouhlasu učitelů na soukromé škole.



### 6.3.5 Dílčí otázka 5 – odměňování kantorů

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce odměňování?*“

Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 10: Výsledky pro dílčí otázku číslo 5

<b>Odpověď'</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>Aritmetický průměr</b>	<b>Body dle Spectora</b>	
$\Sigma$	veřejná	3	32	63	136	140	108	<b>4,02</b>	<b>145</b>
	soukromá	6	36	96	152	55	18	<b>3,03</b>	<b>109</b>

Ve veřejném školství se středoškolské učitelé přiklánějí kladně k otázce odměňování pracovní spokojenosti, i když na samotné hranici bodů dle Spectora a průměru. Naopak učitelé na soukromé škole se staví do pozice nejednoznačného rozhodnutí v pojetí pracovní spokojenosti, ale opět na samé hranici bodů a průměru, kdy můžeme přisoudit spíše pracovní nespokojenost v této otázce.

Tab. 11: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 5

<b>Otázka</b>	<b>Odpověď'</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	$\Sigma$	<b>Aritmetický průměr</b>	<b>Body dle Spectora</b>
<b>5</b>	veřejná	2	5	7	11	4	1	103	<b>3,43</b>	<b>124</b>
	soukromá	1	5	5	9	5	2	99	<b>3,30</b>	<b>119</b>
<b>14</b>	veřejná	1	2	8	7	7	5	122	<b>4,07</b>	<b>146</b>
	soukromá	3	4	10	8	2	0	83	<b>2,77</b>	<b>100</b>
<b>23</b>	veřejná	0	0	2	10	9	9	145	<b>4,83</b>	<b>174</b>
	soukromá	1	4	10	9	2	1	91	<b>3,03</b>	<b>109</b>
<b>32</b>	veřejná	0	9	4	6	8	3	112	<b>3,73</b>	<b>134</b>
	soukromá	1	5	7	12	2	0	90	<b>3,00</b>	<b>108</b>

V otázce 23 respondenti z veřejné školy uvedli odpověď od „Souhlasím“ až po „Rozhodně souhlasím“, zde tedy můžeme dedukovat, že pracovníci, kteří v jejich instituci pracují, jsou málo odměňováni, kdežto na soukromé škole je to opakem. Taktéž v otázce 14 si středoškolské učitelé myslí, že jejich práce je doceněna více oproti jejich kolegům v soukromé sféře. Pozorujeme zde dílčí rozdíly, ale vždy v oscilaci v nejednoznačné v pracovní spokojenosti respondenta.

### 6.3.6 Dílčí otázka 6 – pedagogičtí spolupracovníci

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce spolupracovníku?*“

Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 12: Výsledky pro dílčí otázku číslo 6

Odpověď		1	2	3	4	5	6	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
$\Sigma$	veřejná	0	32	105	136	115	72	<b>3,83</b>	<b>138</b>
	soukromá	6	36	96	104	75	66	<b>3,19</b>	<b>115</b>

V otázce spolupracovníků jsou učitelé na veřejné střední škole spokojenější jak učitelé na soukromé škole. Pozorujeme zde atak hranice pracovní spokojenosti ve veřejné sféře, kdežto učitelé v soukromé sféře se drží v nejednoznačné spokojenosti a spíše se orientují k nespokojenosti dle získaných bodů a průměru.

Tab. 13: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 6

Otázka	Odpověď	1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
6	veřejná	0	4	11	7	6	2	111	<b>3,70</b>	<b>133</b>
	soukromá	0	2	6	5	6	8	120	<b>4,00</b>	<b>144</b>
15	veřejná	0	5	8	9	5	3	113	<b>3,77</b>	<b>136</b>
	soukromá	2	5	8	12	0	0	84	<b>2,80</b>	<b>101</b>
24	veřejná	0	3	10	8	6	3	116	<b>3,87</b>	<b>139</b>
	soukromá	1	3	12	5	4	2	95	<b>3,17</b>	<b>114</b>
31	veřejná	0	4	6	10	6	4	120	<b>4,00</b>	<b>144</b>
	soukromá	3	8	6	4	5	1	84	<b>2,80</b>	<b>101</b>

V otázce 6 se ptáme na vnitřní pravidla respondentů, která by mohla stěžovat jejich práci. V této otázce se respondenti ze soukromé školy přiklání k pracovní spokojenosti, zatímco respondenti z veřejné školy jsou nejednoznační v odpovědi, avšak blíží se k hranici spokojenosti, můžeme jim proto přisuzovat spíše pracovní spokojenost. V otázce 31 je položena otázka na vysokou byrokracií v práci. Nejvíce respondentů z řad učitelů z veřejné školy se přiklání k souhlasu namísto učitelů ze soukromé školy. V otázce 24 respondenti z veřejné školy vykazují v odpovědích větší souhlas než respondenti ze soukromé školy, kdy si myslí, že mají příliš mnoho úkolů.

### 6.3.7 Dílčí otázka 7 – spokojenost s principem a druhem práce

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce principu a druhu práce?*“

Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 14: Výsledky pro dílčí otázku číslo 7

Odpověď		1	2	3	4	5	6	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
$\Sigma$	veřejná	4	26	81	132	155	72	<b>3,92</b>	<b>141</b>
	soukromá	3	22	51	144	130	90	<b>3,67</b>	<b>132</b>

Respondenti z obou zkoumaných souborů se v otázce principu a druhu práce staví do pozice nejednoznačné pracovní spokojenosti. Učitelé ve veřejném školství se však přiklání spíše k pracovní spokojenosti, kdežto učitelé na soukromé škole zůstávají nerozhodní.

Tab. 15: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 7

Odpověď		1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
7	veřejná	0	4	3	12	9	2	122	<b>4,07</b>	<b>146</b>
	soukromá	0	0	0	11	8	8	132	<b>4,40</b>	<b>158</b>
16	veřejná	3	5	7	4	8	3	108	<b>3,60</b>	<b>130</b>
	soukromá	1	4	7	8	4	3	100	<b>3,33</b>	<b>120</b>
25	veřejná	0	4	5	9	8	4	123	<b>4,10</b>	<b>148</b>
	soukromá	0	0	1	15	10	1	119	<b>3,97</b>	<b>143</b>
34	veřejná	1	0	12	8	6	3	117	<b>3,90</b>	<b>140</b>
	soukromá	2	7	9	2	4	3	89	<b>2,97</b>	<b>107</b>

Respondenti na soukromé a veřejné škole mají rádi své spolupracovníky (otázka č. 7). Výsledek vychází ze získaných bodů a tedy vypočteného průměru a hodnot bodů dle Spectora. Všichni dotazovaní se tedy dostávají do pozice pracovní spokojenosti. Z odpovědí k otázce 25 vychází, že se také cítí příjemně se svými spolupracovníky a taktéž se dostávají do pracovní spokojenosti. Největší rozdíl najdeme v otázce 34, kdy si více respondentů z veřejné školy myslí, že je v práci mnoho hašteření a rozepří, naopak tuto skutečnost nevnímají pedagogové na soukromé škole. Avšak neutrální postoj mají obě skupiny v otázce 16, kdy je neznepokojuje neschopnost jejich spolupracovníků.

### 6.3.8 Dílčí otázka 8 – spokojenost s pracovními podmínkami středoškolského učitele

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce pracovních podmínek?*“

Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 16: Výsledky pro dílčí otázku číslo 8

Odpověď		1	2	3	4	5	6	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
$\Sigma$	veřejná	5	40	39	144	145	102	<b>3,96</b>	<b>143</b>
	soukromá	6	22	27	108	220	66	<b>3,74</b>	<b>135</b>

Učitelé na veřejné střední škole jsou s pracovními podmínkami spokojenější než učitelé na soukromé škole. Ačkoli se obě skupiny pohybují v rozmezí nejednoznačné pracovní spokojenosti, hodnota u respondentů na veřejné škole atakuje hranici pracovní spokojenosti. U kantorů na soukromé škole můžeme také tvrdit, že se více přiklání ke spokojenosti z jejich neutrálního postoje.

Tab. 17: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 8

Otázka	Odpověď	1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
8	veřejná	2	12	5	2	4	5	99	<b>3,30</b>	<b>119</b>
	soukromá	3	8	5	4	4	3	88	<b>2,93</b>	<b>106</b>
17	veřejná	1	1	2	13	10	3	129	<b>4,30</b>	<b>155</b>
	soukromá	1	1	2	6	15	2	120	<b>4,00</b>	<b>144</b>
27	veřejná	1	4	3	10	7	5	123	<b>4,10</b>	<b>148</b>
	soukromá	1	0	0	12	10	4	123	<b>4,10</b>	<b>148</b>
35	veřejná	1	3	3	11	8	4	124	<b>4,13</b>	<b>149</b>
	soukromá	1	2	2	5	15	2	118	<b>3,93</b>	<b>142</b>

Dle získaných výsledků můžeme vyhodnotit, že kantory ve všech sférách jejich práce baví (otázka 17), tudíž je to staví do pracovní spokojenosti. Shodné jsou výsledky v otázce 27, kdy se ptáme, zda jsou učitelé na svou práci hrdí. Zde se projevuje souhlas s danou otázkou, a to kantory opět všech sfér řadí do pracovní spokojenosti. Pokud se podíváme na výsledky u otázky 8, zjistíme limity pracovní nespokojenosti, avšak otázka je položena záporně a respondenti spíše nesouhlasí a z jejich odpovědí vychází, že jejich práce má smysl.

### 6.3.9 Dílčí otázka 9 – komunikace na veřejné a soukromé škole

V této sekci byla následující hlavní průzkumná otázka: „*Jaká je pracovní spokojenost středoškolských učitelů na soukromé/veřejné škole v otázce komunikace?*“

Podrobný vzhled otázek je uveden v Příloze I.

Tab. 18: Výsledky pro dílčí otázku číslo 9

Odpověď		1	2	3	4	5	6	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
$\Sigma$	veřejná	17	70	81	92	70	24	<b>2,95</b>	<b>106</b>
	soukromá	8	22	96	128	65	72	<b>3,26</b>	<b>117</b>

Ze získaných výsledků zjistíme, že kantoři na veřejné škole jsou nespokojeni s komunikací v jejich instituci a jsou tedy v pracovní nespokojenosti. Učitelé na soukromé škole se staví do pozice nejednoznačné pracovní spokojenosti.

Tab. 19: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 9

Odpověď		1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Aritmetický průměr	Body dle Spectora
9	veřejná	2	6	8	7	7	0	101	<b>3,37</b>	<b>121</b>
	soukromá	4	0	5	12	4	2	99	<b>3,30</b>	<b>119</b>
18	veřejná	10	11	5	2	2	0	65	<b>2,17</b>	<b>78</b>
	soukromá	2	4	12	4	2	3	90	<b>3,00</b>	<b>108</b>
26	veřejná	2	8	11	7	1	1	90	<b>3,00</b>	<b>108</b>
	soukromá	0	2	5	8	6	6	117	<b>3,90</b>	<b>140</b>
36	veřejná	3	10	3	7	4	3	98	<b>3,27</b>	<b>118</b>
	soukromá	2	5	10	8	1	1	85	<b>2,83</b>	<b>102</b>

Při otázce, dobré komunikace v zaměstnání (otázka 9) se respondenti z obou typů škol skoro shodně staví do postoje nejednoznačné spokojenosti díky hodnotám a průměru, ale můžeme tvrdit, že se jedná spíše o nespokojenost. V otázce 18 se ptáme na cíle organizace. Otázka je opět položena záporně, tudíž je možné tvrdit, že učitelé na veřejné škole si myslí, že organizace má cíl, kdežto učitelé na soukromé škole se staví do pozice nejednoznačné spokojenosti, ale blíží se limitu, tudíž je možné tvrdit, že i oni vědí o cílech jejich organizace. Z výsledků je tedy možné tvrdit, že jsou učitelé jak na soukromé, tak veřejné škole spíše v pracovní nespokojenosti s komunikací na jejich instituci.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo na teoretické rovině provést rešerši literárních zdrojů týkající se problematiky učitelů, školství a pracovní spokojenosti. Dále pak provést komparaci spokojenosti učitelů na veřejné a soukromé střední škole stejného zaměření.

Teoretické poznatky konkretizují pojem profese učitele, jelikož se jedná o jeden z pilířů této práce. Je zde definována práce kantora, a to jak v rovině zákonů České republiky, tak v rovině literární, kdy jsou předkládány různé definice od autorů publikací. Byly popsány výhody a nevýhody učitele na střední škole - typu veřejná a soukromá. Tyto poznatky uvádím ze svého vlastního pozorování, získaných dat a veřejného mínění. Další nezbytnou součástí bylo rozdělení, tedy kategorizace škol a školských zařízení. Jelikož porovnáváme pracovníky ze dvou odlišných institucí, bylo nutné rozlišit typy škol. Je zde uvedena kategorizace školských zařízení v České republice, rozlišení škol typu veřejná, soukromá a církevní. Taktéž jsou uvedeny základní znaky odlišností jednotlivých škol. Pozornost je taktéž věnována souboru statistických dat. Z výsledků je možné usoudit, že výrazné změny ve školství za posledních několik let mohou vést k nejistotě pracovníků ve školství a tím pádem k pracovní nespokojenosti. Poslední z kapitol teoretické části se věnuje pracovní spokojenosti. Toto téma je jednou z hlavních částí bakalářské práce, věnuje se mu samostatná kapitola. Byla zde popsána a definována pracovní spokojenost. Uvedeny jsou spojitosti s životní a pracovní spokojeností, rozdíl mezi spokojeností v práci a s prací. Taktéž je definována a uvedena míra spokojenosti a především faktory, které ovlivňují spokojenost, a to jak vnitřní, tak vnější. Posledním tématem této kapitoly jsou metody zjišťování spokojenosti mezi pracovníky, kdy rozeznáváme hned několik druhů a možností jak zjišťovat spokojenost v pracovním prostředí mezi zaměstnanci a následně je vyhodnotit.

K průzkumnému šetření v praktické část byl využit standardizovaný dotazník pracovní spokojenosti, který se opírá o teoretický základ v první části této bakalářské práce. Tento dotazník pokrývá oblasti mzdy, kariéry, mimoplatových výhod, odměn, spolupracovníků, principu a podstaty práce, pracovních podmínek, komunikace a roli nadřízeného. Dotazník byl rozeslán do dvou středních škol stejného zaměření, kdy jedna byla veřejná a druhá soukromá. Na tento dotazník odpovědělo 57 kantorů ve složení 30 učitelů z veřejné školy a 27 ze soukromé. Díky návratnosti rozeslaných dotazníků splňuje tato práce požadavek reprezentativnosti vzorku.

Pokud na závěr srovnáme a shrneme předešlá slovní vyhodnocení jednotlivých oblastí, zjistíme, že se učitelé na střední škole veřejné a soukromé pohybují v oblasti nejednoznačného postoje respondenta. Jestliže se však podíváme detailněji na výsledné průměry a hodnoty bodů zjistíme, že učitelé na veřejných středních školách jsou spokojenější než učitelé na soukromé střední škole. Není to však pravidlem ve všech kategoriích. Například v oblasti odměňování jsou učitelé na soukromé škole spokojenější než jejich kolegové na škole veřejné. Nejvyšší rozdíl pozorujeme v otázce pomalého nárůstu platu, kdy kantoři na veřejné škole volili odpověď, souhlasím, což jim přičítá kladné body a posouvá je to do hodnot spokojenosti. S nejmenší spokojeností u všech kategorií se setkáme při otázkách na role nadřízeného a mimoplatových výhod. Kantoři nejsou spokojeni se svými nadřízenými, a to můžeme přičítat například tlaku, který je na ně vyvíjen z osob v roli nadřízeného, nejčastějším problémem je financování a tedy tlaky na podřízené v oblasti platů, kvót studentů, pomůcek a podobně. Naopak nejlépe hodnocené a tedy nejspokojenější jsou kantoři se svými kolegy, můžeme tvrdit, že kantoři jak na veřejné, tak soukromé škole jsou spokojeni s kolegy učiteli, tvoří dobrý kolektiv a tím si, alespoň trochu zlepšují klima v pracovním prostředí.

I přes tato zjištění je situace ve školách dle mého názoru problematická a je nutné ji řešit. Díky finančnímu ohodnocení a statusu učitele tato profese nenachází nové a mladé zaměstnance pro práci ve školství a možná nepřímo je odrazuje ve studiu v pedagogice. Pokud se podaří docílit změn, můžeme očekávat zvýšení spokojenosti učitelů.

### **Doporučení a přínos pro praxi:**

Aby mohlo dojít ke zlepšení ve školství, je nutné vložit tuto moc do rukou aktivním jedincům, kteří vyvinou snahu o změnu a nastavení legislativní oporu pro jejich kreativitu a nápady. Proto, aby učitel dobře učil, vychovával nové a úspěšné absolventy, kteří budou mít chuť se vzdělávat a dále se zapojit do pracovního procesu, je nutné, aby i on byl v pracovní spokojenosti a to jak v privátní, tak veřejné sféře českého školství.

Dalším doporučením je provést revizi dotazníku JSS, upřesnit formulaci otázek, pro případné další dotazníkové šetření.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

ALLEN, N.J. a MEYER, J.P. in Moynihan, D.P., & Pandey S.K. *Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment*. Working paper No. 2007 - 003. Wisconsin-Madison: La Follette School, 2007.

BLÍŽKOVSKÝ a kol. *Středoevropský učitel na prahu učící se společnosti 21. století*. 1. Brno : Konvoj, 2000. 251 s. ISBN 80-85615-95-9

ČESKO. ČSN EN ISO 9000 *Systémy managementu kvality - Základní principy a slovník*. Česká technická norma, 2006. Dostupný také z: [http://csnonlinefirmy.unmz.cz/html\\_nahledy/01/75682/75682\\_nahled.htm](http://csnonlinefirmy.unmz.cz/html_nahledy/01/75682/75682_nahled.htm)

ČESKO. *Zákon č. 561 ze dne 2. září 2008 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. In: Sběrka zákonů České republiky. 2008, částka 103, s. 4826-4901. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://docplayer.cz/7729062-Zakon-c-561-2004-sb-o-predskolnim-zakladnim-strednim-vyssim-odbornem-a-jinem-vzdelavani-skolsky-zakon.html>

ČESKO. *Zákon č. 563 ze dne 24. září 2004 o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*. In: Sběrka zákonů České republiky. 2004, částka 190, s. 10333-10345. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/aktualni-zneni-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich-k-1-zari>

Český statistický úřad: *Vzdělání* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

DYTRTOVÁ, Radmila a Marie KRHUTOVÁ. *Učitel: příprava na profesi*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2863-6.

FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-113-1.

HAYES, Bob E. *Measuring customer satisfaction and loyalty: survey design, use, and statistical analysis methods*. 3rd ed. Milwaukee: ASQ Quality Press, 2008. ISBN 978-0-87389-743-3.

CHRÁSKA, Miroslav a Ilona KOČVAROVÁ. *Kvantitativní design v pedagogických výzkumech začínajících akademických pracovníků*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2014. ISBN 978-80-7454-420-0.



JANÍK, Tomáš, Michaela PÍŠOVÁ a Vladimíra SPILKOVÁ. *Standardy v učitelské profesi: zahraniční přístupy a pokus o jejich zhodnocení*. Orbis Scholae, 2014, roč. 8, č. 3, s. 133-158. ISSN 1802-4637.

KALHOUN, Z. a F. HORÁK. *K aktuálním problémům začínajících učitelů* [online]. In: . 3. Praha: Pedagogika, 1996, s. 245-255 [cit. 2016-04-05]. ISBN 3330-3815. Dostupné z: <http://pages.pdf.cuni.cz/pedagogika/?p=2977&lang=cs>

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. 1. vyd. Opava: Optys, 2007. ISBN 9788085819625.

KOLLÁRIK, Teodor. *Spokojenost v práci*. Bratislava: Práca, 1986.

KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002. ISBN 8022317314.

KORNBLUM, William. *Sociology in a changing world. Inequality in occupational prestige*. Belmont: Thomson Learning, 2008. 611 s. ISBN 978-0-495-09635-1.

LUTHANS, F., 1992. *Organizational behavior*. New York, McGraw Hill.

*Mladí učitelé v českém školství. Nový ohrožený druh?*. In: *Topzine.cz* [online]. 2011 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.topzine.cz/mladi-ucitele-v-ceskem-skolstvi-novy-ohrozeny-druh>.

MLČÁK, Zdeněk a Karel SLÍVA, © 2005. *Pracovní a životní spokojenost sociálních pracovníků a percepce rozvoje jejich profesních kompetencí*. [Http://casopiszsfsfju.zsf.jcu.cz/](http://casopiszsfsfju.zsf.jcu.cz/) [online] s. 306 [cit. 2016-03-25] Dostupné z: <http://casopiszsfsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120322135443837265.pdf>

PAULÍK, Karel. *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 1999. ISBN 80-704-2550-4.

PROVAZNÍK, Vladimír, 1997. *Psychologie pro ekonomy*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 230 s. ISBN 8071694347

PRŮCHA, Jan (ed.). *Pedagogická encyklopedie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.

PRŮCHA, Jan. *Moderní pedagogika: [věda o edukačních procesech]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-717-8170-3.

PŮČEK, Milan a Stanislav KOCOUREK. *Měření spokojenosti v organizacích veřejné správy – soubor příkladů*. 1. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2005. ISBN 8023961543.

SNEDECOR, G. W., COCHRAN, W. G., 1967. *Statistical Methods*. Iowa: Iowa State University Press, 1967, p. 534.

SOLFRONK, J. a kol. *Učitelství jako profese*. 1. Liberec : Technická Univerzita v Liberci , 2000. 70 s. ISBN 80-7083-390-4

SPECTOR, Paul E, 1997. *Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks: Sage, viii, 96 s. Advanced topics in organizational behavior. ISBN 0761989234.

SPIPKOVÁ, Vladimíra a Helena HEJLOVÁ (eds.). *Příprava učitelů pro primární a pre-primární vzdělávání v Česku a na Slovensku: vývoj po roce 1989 a perspektivy*. V Praze: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2010. ISBN 978-80-7290-486-0.

*Statistika školství: Statistické výstupy a analýzy* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2016 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

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

SURVIO. [online]. 2016 [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: [www.survio.com](http://www.survio.com)

TROJANOVÁ, Irena. *Vedení lidí ve školách a školských zařízeních*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-656-3.

URBAN, Jan, 2004. *Výkladový slovník řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty*. Praha: ASPI. ISBN 807357019X.

URBAN, Jan, © 2006. *Pracovní spokojenost a její faktory*. In: *Mzdové praxe: Znalosti. Zkušenosti. Informace*. [online]. [cit. 2016-02-09]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d685v66i>.

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Aplikovaná sociální psychologie*. 1. Portál, 1998. ISBN 8071782696.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ISO	International Organization for Standardization - Mezinárodní organizace pro normalizaci
ČSÚ	Český statistický úřad
Sb.	Sbírka
o.p.s.	Obecně prospěšná společnost
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
Kč	Koruna česká
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Tab.	Tabulka
JSS	Job Satisfaction Survey – Průzkum pracovní spokojenosti

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Příklad dotazníku pro měření spokojenosti zaměstnanců. (Půček et al. 2005) 20

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1: Ukázka rozdílné spokojenosti mužů a žen na různé aspekty (Zdroj: ČSÚ)	19
Tab. 2: Výsledky pro dílčí otázku číslo 1	44
Tab. 3: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 1	45
Tab. 4: Výsledky pro dílčí otázku číslo 2	46
Tab. 5: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 2	46
Tab. 6: Výsledky pro dílčí otázku číslo 3	47
Tab. 7: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 3	47
Tab. 8: Výsledky pro dílčí otázku číslo 4	48
Tab. 9: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 4	48
Tab. 10: Výsledky pro dílčí otázku číslo 5	49
Tab. 11: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 5	49
Tab. 12: Výsledky pro dílčí otázku číslo 6	50
Tab. 13: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 6	50
Tab. 14: Výsledky pro dílčí otázku číslo 7	51
Tab. 15: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 7	51
Tab. 16: Výsledky pro dílčí otázku číslo 8	52
Tab. 17: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 8	52
Tab. 18: Výsledky pro dílčí otázku číslo 9	53
Tab. 19: Vyhodnocení jednotlivých otázek v dílčím bloku 9	53

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1: Srovnání počtů kantorů ve školách podle zřizovatele (Zdroj: ČSÚ)	26
Graf 2: Přehled statistických údajů studentů na středních školách (Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ)	32
Graf 3: Vizualizace markantního úbytku kantorů na středních školách (Zdroj: ČSÚ)	32
Graf 4: Úbytek středních škol za období 2005 – 2015 (Zdroj: ČSÚ)	33
Graf 5: Změny počtu studentů na středních školách v období 10 let (Zdroj: ČSÚ)	33
Graf 6 – Srovnání počtu studentů (do 10 tis.) na středních školách v období 8 let, rozděleny dle zřizovatele (Zdroj: MŠMT)	35
Graf 7 – Srovnání počtu studentů na středních školách rozděleny dle zřizovatele (Zdroj: MŠMT)	36

## SEZNAM PŘÍLOH

PI Standardizovaný dotazník JSS

## **PŘÍLOHA P I: STANDARDIZOVANÝ DOTAZNÍK JSS**

### **PRŮZKUM SPOKOJENOSTI SE ZAMĚSTNÁNÍM**

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

Ing. Lukáš Snopek

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií

Vážené učitelky, vážení učitelé,  
dovolte mi, abych Vás požádal o pár minut Vašeho času a poprosil o vyplnění tohoto dotazníku. Cílem tohoto šetření je zjistit míru spokojenosti či nespokojenosti pedagogických pracovníků na soukromé a státní střední škole a následně je srovnat. Dotazník je anonymní a získané informace 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. Na jaké střední škole pracujete:
  - a) Soukromá střední škola
  - b) Veřejná střední škola



	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 málokdy 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 nedoceněná.	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 nadřízených.	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
26	Mám často pocit, že nevím, co se děje s naší firmou	1	2	3	4	5	6

	PROSÍM, ZAKROUŽKUJTE U KAŽDÉ OTÁZKY VŽDY JEDNO Z ČÍSEL, KTERÉ NEJLÉPE VYSTIHUJE VÁŠ NÁZOR ..	Rozhodně nesouhlasím	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
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

Další komentáře

.....

.....

.....

.....

Na závěr bych velmi rád poděkoval za Váš čas a za vyplnění zasláného dotazníku. Ještě jednou mnohokrát děkuji a přeji hodně zdaru v zaměstnání.

Ing. Lukáš Snopek