

# **Pracovní prostředí a jeho význam pro efektivitu a výkonost zaměstnanců v oblasti sociální pedagogiky**

Jakub Mojžíš

---

Bakalářská práce  
2019

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jakub Mojžíš**  
Osobní číslo: **H160089**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Pracovní prostředí a jeho význam pro efektivitu a výkonnost zaměstnanců v oblasti sociální pedagogiky**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti sociálního prostředí a vlivu na výkon zaměstnanců.  
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.  
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.  
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**KRAUS, Blahoslav. Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.**

**KLABZUBA, Jiří a Věra KOŽNAROVÁ. Aplikovaná meteorologie a klimatologie. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2002. Edice: 1. ISBN 978-80-213-0928-9.**

**WAGNEROVÁ, Irena. Hodnocení a řízení výkonnosti. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2361-7.**

**HÜTTLOVÁ, Eva. Organizace práce a pracovní podmínky. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1994. ISBN 80-7079-688-x.**

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

Vedoucí bakalářské práce:	<b>doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, PhD.</b> Ústav pedagogických věd
Datum zadání bakalářské práce:	<b>10. ledna 2019</b>
Termín odevzdání bakalářské práce:	<b>26. dubna 2019</b>

Ve Zlíně dne 10. ledna 2019

L.S.

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

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
*ředitel 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 19.3.2019 .....

*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 nevdělečně 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 nahlášení 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 vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

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

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

3). *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 přihlíádně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá hodnocením pracovního prostředí a jeho vlivu na pracovní výkonnost zaměstnanců v oblasti sociální pedagogiky. Teoretická část vymezuje legislativní ukotvení, cíle a nástroje vnitropodnikové sociální politiky. Dále popisuje determinanty pracovního prostředí jako bezpečnost na pracovišti, světlo, hluk, mikroklimatické podmínky a škodliviny v pracovním ovzduší. Závěr teoretické části se zabývá vymezením pojmů výkonu a výkonnosti a faktory, kritérii, měřením a hodnocením pracovní výkonnosti a nahlíží na problematiku pracovní spokojenosti a možnosti uplatnění sociálních pedagogů na trhu práce. Praktická část prostřednictvím kvantitativního výzkumu realizovaného pomocí dotazníku doplňuje teoretickou část o praktické poznatky míry vlivu některých determinantů pracovního prostředí na výkonnost zaměstnanců. V závěru práce jsou popsány zjištění a uvedeny návrhy pro praktické použití, týkající se zlepšení některých oblastí pracovních podmínek.

Klíčová slova: pracovní prostředí, výkon, výkonnost, zaměstnanec, společnost, podnik, faktory, sociální, pracovní podmínky, zákon.

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with the evaluation of the working environment and its influence on the working efficiency of employees in the field of social pedagogy. The theoretical part defines legislative, objectives and tools of company internal social policy. Other aspects of determining the working environment as OSH, light, noise, micro-climatic conditions and pollutants in the working environment. At the end of the theoretical part, the thesis is focusing on performance and efficiency, criteria, measurement and evaluation of work efficiency and looks at the issue of job satisfaction and possibilities of Applying Social Educators in the Labor Market. Practical part contains results from quantitative research done by questionnaire and complements theoretical part with practical knowledge about the degree of influence, by some aspects of the working environment, on the working efficiency of employees. The end of the thesis describes findings and offers some suggestions for improvement of working conditions.

Key words: working environment, performance, productivities, employee, company, business, factors, society, working conditions, law.

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

Prohlašuji, že jsem předloženou bakalářskou práci vypracovala samostatně pod odborným vedením vedoucí bakalářské práce a na základě literatury uvedené v seznamu použité literatury.

Ve Vyškově dne 19. 3. 2019

Jakub Mojžíš

### **Poděkování**

Děkuji vedoucí mé bakalářské doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, Ph.D. za její odbornou pomoc, podporu a vedení mé vedení práce. Rovněž děkuji dotazovaným pracovníkům za ochotu spolupracovat na mé bakalářské práci. V neposlední řadě patří veliké díky i mé nejbližší rodině za podporu a pochopení při psaní bakalářské práce.



# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I. TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
1.1    PODNIKOVÁ SOCIÁLNÍ POLITIKA.....	12
1.1.1    Legislativa .....	12
1.2    CÍLE VNITROPODNIKOVÉ SOCIÁLNÍ POLITIKY .....	16
1.2.1    Nástroje vnitropodnikové sociální politiky.....	17
<b>2 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ</b> .....	<b>19</b>
2.1    BOZP.....	19
2.2    SVĚTLO .....	20
2.3    HLUK .....	21
2.4    MIKROKLIMATICKÉ PODMÍNKY .....	22
2.5    ŠKODLIVINY V PRACOVNÍM OVZDUŠÍ .....	24
<b>3 PRACOVNÍ VÝKON A VÝKONNOST</b> .....	<b>25</b>
3.1    PRACOVNÍ VÝKON .....	25
3.2    VÝKONNOST PRACOVNÍKŮ .....	26
3.2.1    Faktory ovlivňující výkonnost .....	26
3.2.2    Kritéria pracovní výkonnosti.....	27
3.2.3    Měření pracovní výkonnosti .....	27
3.2.4    Hodnocení pracovní výkonnosti .....	28
3.3    PRACOVNÍ SPOKOJENOST.....	29
<b>4 UPLATNĚNÍ SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>30</b>
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>31</b>
<b>5 METODOLOGIE VÝZKUMU</b> .....	<b>32</b>
5.1    CÍL VÝZKUMU .....	32
5.2    HYPOTÉZY.....	32
5.3    METODY A TECHNIKY SBĚRU DAT .....	33
5.4    ZPŮSOB ZÍSKÁVÁNÍ DAT .....	34
<b>6 VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK</b> .....	<b>35</b>
6.1    ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....	58
6.2    DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	60
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>63</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>65</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....	<b>68</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>69</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>70</b>
<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>71</b>

## ÚVOD

Člověk tráví v práci významnou část svého života a pracovní podmínky mnohdy určují míru spokojenosti zaměstnanců, která se odráží na jejich fluktuaci. Vzhledem ke zvyšujícímu se tlaku konkurence a současné nízké míry nezaměstnanosti je záměrem každého podniku vytvořit stabilní pracovní prostředí ve kterém se budou pracovníci cítit dobře a podpořit tak jejich pracovní výkon. Takové prostředí je tvořeno mnoha faktory od sociálních, přes klimatické, až po ty materiální.

Důvodem výběru tématu vlivu pracovního prostředí na výkon zaměstnanců je snaha upozornit na výrazný vliv pracovního prostředí a pracovních podmínek na spokojenost a výkonnost pracovníků a jejich celkový ekonomický dopad na chod institucí. V dnešní době si mnoho zaměstnavatelů bohužel neuvědomuje, že vyšší efektivitu lze dosáhnout především spokojeností zaměstnanců a ti budou spokojeni jen tehdy, mají-li vhodné pracovní prostředí a dostatek pracovních podmínek.

Tato bakalářská práce nahlíží ve své teoretické části do problematiky pracovního prostředí z hlediska legislativy, která poměrně přísně stanovuje normy a kritéria pracovního prostředí. Dále rozdělí a vysvětlí pojmy pracovního výkonu a výkonnosti a stanoví faktory, kritéria, měření a hodnocení pracovní výkonnosti a nahlédne do možnosti uplatnění sociálních pedagogů na trhu práce. Ve své výzkumné části, která je realizovaná prostřednictvím kvantitativního výzkumu, se zabývá subjektivním hodnocením vlastní výkonnosti respondentů k determinantům pracovního prostředí.

Závěrečná část hodnotí zjištěné výsledky této bakalářské práce a popisuje doporučení pro praxi, které vyplývají z dotazníkového šetření mezi pracovníky v sociální oblasti.

## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1.1 Podniková sociální politika

Vztah mezi sociální atmosférou na pracovišti a výkonem jednotlivých zaměstnanců jako jeden z prvních popsal v 50. letech 20. století americký profesor Elton Mayo. Mayo a jeho kolegové dospěli k tomuto závěru zcela náhodně, a to na základě sociálně-psychologických souboru pokusů hawthornské továrny Western Electric Company. (Pauknerová, 2006)

Mnoho zaměstnavatelů bohužel však stále zastává názor, že vztah zaměstnanců k práci ovlivňuje zejména materiální pracovní prostředí. Opak je ale pravdou, pro zaměstnance je mnohem důležitější kvalita mezilidských vztahů vládnucí na pracovišti. (Beňo, 2006)

Podle Hály je stimulem pro zavedení sociální politiky firmy obvykle snaha (nutnost) omezit nežádoucí fluktuaci zejména kvalifikovaných zaměstnanců. Hlavním cílem firemní sociální politiky je regulovat chování zaměstnanců v souladu se zájmy firmy, přičemž uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců by mělo být pouze prostředkem této regulace. (Vnitrostátní sociální politika © 2000)

### 1.1.1 Legislativa

Významnost pracovních podmínek dokládá množství právních ukotvení nejen ve vnitrostátních předpisech, ale i v komunitárních. Mezi ty nejdůležitější zcela jistě patří Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, nebo Evropská sociální charta z roku 1961.

V České republice je například ukotveno ústavou v čl. 28 Listiny základních práv a svobod, v čl. 29 je dále zdůrazněno právo žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na pracovní podmínky dle Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993Sb. Základním pracovněprávním kodexem je však zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů), který ve svých ustanoveních deklaruje uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce a náleží tak k základním zásadám pracovněprávních vztahů.

Zaměstnavatel je zkrátka povinen vytvářet takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, a to včetně vzhledu či úpravy pracovišť.

Jedná se tak také o zajištění povinného vybavení pracoviště odpovídajícími hygienickými a sociálními zařízeními a o kontinuální zlepšování estetické úrovně pracovního prostředí, které působí na psychiku zaměstnanců, čímž může dojít k ovlivňování jejich pracovního výkonu. (Personalistika, 2005)

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce v.z.p.p. upravuje převážnou část českého individuálního pracovního práva a obsahuje celkem 15 částí vč. té závěrečné. Pro náš účel se zaměříme na tři části – část druhá „pracovní poměr“, část čtvrtá „pracovní doba a doba odpočinku“ a část desátá „péče o zaměstnance“.

### Zákoník práce - část druhá - pracovní poměr

Každý pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, vzniká uzavřením pracovního poměru podle §33 tohoto zákona. Podle §34 musí být pracovní smlouva uzavřena písemně a stanovuje obsah takové smlouvy. Jedná se zejména o druh práce, místo výkonu práce, den nástupu, stanovení pracovní doby, apod. §35 poté určuje délku zkušební doby, která je 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, resp. 6 měsíců u vedoucích pracovníků a nesmí být dodatečně prodlužována. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě podle §36. Podle §37 pak musí zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplívajících z pracovního poměru, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Tyto informace musí obsahovat sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaje o délce dovolené, údaj o výpovědních dobách, o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaje o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti, apod. §39 upravuje právní předpis pro pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, ze kterého vyplývá že lze takto sjednat maximálně dvakrát po sobě a nesmí přesáhnout dobu 3 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru. Skončení pracovního poměru je pak v této části popsány §48 až §73 a určuje práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance k rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr tak může být rozvázaný dohodou, výpovědí (ať už ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance), okamžitým zrušením (například §55 poruší-li zaměstnanec povinnosti zvláště hrubým způsobem), nebo zrušením ve zkušební době.

Tato druhá část zákoníku práce může již při uzavírání pracovního poměru předeslat atmosféru na pracovišti. Zaměstnanci se sjednaným závazkem na dobu neurčitou mohou jednoznačně vyzařovat jistým klidem, zejména v oblasti jistoty než ti, kterým

se opakovaně sjednává pracovní poměr na dobu určitou. Při určitých okolnostech však zaměstnavatel nemusí mít jinou možnost než zvolit právě tento typ závazku, zejména u dočasných zakázek, kdy je nucen jednorázově navýšit své výrobní, či personální kapacity.

#### Zákoník práce - část čtvrtá – pracovní doba a doba odpočinku

Paragraf 78 definuje základní pojmy jako pracovní doba, doba odpočinku, dvousměnné/třisměnné režimy práce, apod. Stanovená týdenní pracovní doba je pak popsána §79, kdy se stanovuje na 40 hodin týdně, či nižší v případech, kdy zaměstnanci pracují na rizikových pracovištích (dolech, aj.), či ve vícesměnných režimech. Podle §88 je pak zaměstnavatel povinen nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Podle §90 je pak zaměstnavatel povinen poskytnout mezi koncem jedné směny a začátkem následující nepřetržitý odpočinek v délce minimálně 11 hodin s výjimkou zkrácení na 8 hodin v případě poskytování služeb obyvatelstvu mimo jiné v zařízení sociálních služeb podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů. Dny pracovního klidu pak definuje §91 jako víkendy a svátky, ve kterých může zaměstnavatel nařídit výkon jen v tomto paragrafu uvedených nutných prací jako naléhavé opravné práce, práce v dopravě, krmení zvířat, práce nutné se zřetelem na uspokojování potřeb obyvatelstva apod. Podle §93 je pak zaměstnavateli umožněno nařízení přesčasu avšak maximálně 8 hodin týdně a současně maximálně 150 hodin v kalendářním roce a to pouze ve výjimečných situacích, například vážné provozní důvody, aj. Speciálním typem pracovní doby je pak pracovní pohotovost zakotvená §95 tohoto zákona. Jedná se o dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána. Avšak pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Správně nastavená pracovní doba a odpočinek určuje nejen časovou využitelnost zaměstnanců, ale současně s tím i přímo působí na jejich zdraví, spokojenost, schopnosti, motivaci a tudíž i výsledky v rámci jejich zaměstnání. Měl by tak být obecným předpokladem úspěšně vykonané práce spokojenost zaměstnance, tedy správný poměr pracovní doby a doby odpočinku, který bude v souladu s cíli zaměstnavatele, ale také bude respektovat potřeby zaměstnance. Například zaměstnavatel nařizující pravidelné přesčasy, které mu umožňuje tento zákon, minimální přestávky v kombinaci s maximálními nároky na výkon zaměstnanců, jistě přinese negativní atmosféru mezi zaměstnanci. Druhým

extrémním úhlem pohledu je například pružná pracovní doba s možností využití pracovní doby ke spánku, či hraní videoher, čtení apod. V dnešní době minimální nezaměstnanosti, je tak tento „benefit“ čím dál častěji nabízeným a při pohledu například na start up společnost kiwi.com, založenou v roce 2012 méně slavným z bratrů Dlouhých Oliver, jehož společnost se tímto přístupem k zaměstnancům proslavila, měla v roce 2017 obrát okolo 17,7 mld Kč. (Hospodářské noviny © 2018) se může jevit jako pozitivním na výkon.

#### Zákoník práce - část desátá – péče o zaměstnance

Podle paragrafu 224 jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Hlava II tohoto oddílu obsahuje §227 až §235 zabývající se rozvojem zaměstnanců jako je zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Hlava III zejména pak §236 ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Zaměstnavatel však nemusí, ale může na stravování zaměstnanců přispívat, bylo-li tak uvedeno v kolektivní smlouvě, nebo vnitřním předpisu. Hlava IV pak svými paragrafy 237 až §247 ukládá povinnosti jak vytvářet pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, zaměstnankyň, zaměstnanců pečujících o dítě a jiné fyzické osoby, mladistvé, apod.

Výčet povinností výše uvedenou částí zákoníku práce je velmi úzká, společností poskytující zaměstnání se tak předhání v nabízených benefitech, které jsou tak čistě na dobrovolné bázi. Jistě však vytváří pozitivní pracovní prostředí pravidelná péče zaměstnavatele o své zaměstnance. Nejsou tak zcela ojedinělá pracovní místa typu „manažerek štěstí“, které si kladou za cíl spokojenost mezi zaměstnanci ať už z materiálního, či psychického hlediska.

Nejčastějšími typy benefitů podle průzkumu NN pojišťovny v roce 2005 (Novinky.cz © 2015) jsou pak příspěvky na pojištění, 13. plat, zajištění pitného režimu, služební mobilní telefony, služební automobily, stravenky, dny volna tzv. sick days, lékařské prohlídky, vzdělávání, apod. Například ve společnosti Benefit Investment a.s., která se již 10 let zabývá na českém trhu pojišťováním, je v rámci svých zaměstnanců poskytován příspěvek na pojištění, sick day 2x za půl roku, narozeninový příspěvek, plně hrazené firemní akce, služební telefon a zvýhodněné tarify pro celou rodinu zaměstnance, aj.

V dnešní době, kdy je takto nízká nezaměstnanost si již téměř žádný zaměstnavatel nedovolí motivovat své zaměstnance pouze prostřednictvím platu. Právě poskytované výhody mohou být rozhodným faktorem zaměstnance pro výběr nového zaměstnání.

Zaměstnance však může ke změně jeho zaměstnání přimět vedle platu a poskytovaných benefitů také ideologie zaměstnavatele. Například společnost Space X založená v roce 2002 vizionářem Elonem Muskem úspěšně získává zaměstnance pomocí vizí, které se snaží naplňovat. Tou základní je kolonizovat planetu Mars ve snaze záchrany lidské populace. Musk tak pro své společnosti získává ty nejlepší inženýry, IT programátory, obchodníky a jiné schopné pracovníky z takových společností jako NASA, IBM, Microsoft, GM Motors apod., protože věří cílům, které sdílí se svým zaměstnavatelem. (Vance, 2015)

## 1.2 Cíle vnitropodnikové sociální politiky

Referenční rámec sociální politiky je značně neurčitý. Zpravidla zahrnuje činnosti a opatření, které lze shrnout pod pojem sociálního zabezpečení, včetně sociálních služeb týkajících se důchodů, zdravotnictví, bydlení a služeb v oblasti zaměstnanosti. Přes heterogenitu těchto činností a opatření je jim společné to, že jsou vedeny snahou po zdokonalování způsobu života jednotlivců a úsilím o jejich spokojenost a prospěch. Jednotná definice sociální politiky neexistuje, už vzhledem k široké množině jejich nositelů. (Hála, 2000)

Velmi obecně avšak v užším slova smyslu lze tak sociální politiku vymezit jako soubor aktivit firmy, které přímo směřují ke zlepšení životních, pracovně-sociálních podmínek, sociálního bezpečí a jistot zaměstnanců v rámci daných ekonomických možností firmy.

Cíle každé vnitropodnikové sociální politiky jsou tak následující:

- I. Přeměnit zásady sociální politiky státu do sociální politiky podniku.
- II. Regulovat chování zaměstnanců v souladu se zájmy firmy, kdy jde o způsob, jak posilovat očekávané chování, loajalitu a motivaci zaměstnanců nebo může jít také o způsob, jak omezovat fluktuaci zaměstnanců.
- III. Pomoci sladit pracovní a rodinný život pracovníků a podílet se a zvyšování kvality jejich vazeb.



#### IV. Přispívá k optimalizaci vztahů

- a. mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem
- b. mezi odbory a zaměstnavateli
- c. mezi odbory a zaměstnanci
- d. mezi zaměstnanci navzájem
- e. mezi zaměstnanci a pracovním prostředím
- f. mezi zaměstnanci a vnějším okolím
- g. mezi zaměstnavateli a vnějším okolím

Body a-e se řadí mezi tradiční cíle podniku, které se zabývají typickými vnitropodnikovými činnostmi. Naopak poslední dva body f,g se řadí ke staronovým položkám, které však mohou zesilovat roli sociální politiky firem, protože veřejnost se stále více zajímá, jak se daný podnik angažuje na zlepšování kvality života, např. v rámci spolupráce s městem. (Janoušková, Kolibová, 2005)

Oblast sociální politiky zůstává navzdory tomuto vymezení stále velmi široká i různorodá. Zasahuje tak dále do zaměstnaneckých výhod spočívajících ve zvýhodněném, nekomerčním poskytování výrobků, nebo služeb, investiční náklady do materiálně technické základny firemní sociální politiky jako je příspěvek na stravné, rekreační, sportovní, lázeňská, nebo pobytová zařízení. Dále pak rozšířené pracovní právní nároky zaměstnanců v oblasti sociální tj. například rozšířené nároky na dovolenou, zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, nebo jiné firmou poskytované materiální benefity v podobě např. služebního vozidla, poskytnutí mobilního telefonu, výpočetní techniky aj.

##### 1.2.1 Nástroje vnitropodnikové sociální politiky

Jde o způsoby (konkrétní formy) ovlivňování chování zaměstnanců cíleným regulováním jednotlivých faktorů práce a pracovního prostředí. Vyznačují se zejména vymezeným zdrojem financování (z čistého zisku firmy, ze sociálního fondu, aj.) ale především dosahem působnosti v rámci firemní sociální politiky. Teprve specifické uchopení určité sociální výhody, nebo sociální služby a její realizace odpovídající konkrétním podmínkám firmy činí totiž ze sociální výhody nástroj, respektive prostředek sociální politiky firmy. (Hála, 2000)

Mezi další nástroje sociální politiky můžeme považovat právo, které definuje podmínky činností a vzájemných vztahů jednotlivců i institucí. Sociální programy,

jež obsahují stanovení cílů a cest k jejich dosažení. Mívá formulace cílů charakter doporučení a jako prostředků k jejich dosahování se užívá nepřímé stimulační, morální, organizační či finanční podpory příslušných aktivit. Dalším nástrojem mohou být nátlakové akce, které se užívají tehdy, kdy běžné kanály politického vlivu nejsou podle názoru některých sociálních aktérů dostatečně účinné (stávky, demonstrace, petiční akce, aj.). Hromadné sdělovací prostředky v podobě výchovných programů, reklam, článků a organizační struktury (velikost institucí, jejich vnitřní členění, centralizovaný, či decentralizovaný způsob řízení, aj.) pak tento výčet nástrojů uzavírají. (Krebs, Durdisová, 1997)

## 2 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Pracovní podmínky mohou být jedním z nejdůležitějších faktorů pro motivaci a udržení zaměstnanců a zaměstnavatelé by tak tento aspekt neměli přehlížet. Může jim to poskytnout konkurenční výhodu ve stále těžším pohybu na trhu práce, nebo také dosáhnout vysokého výkonu od zaměstnancům, vytvoří-li jim vhodné pracovní podmínky, které budou na pracovníky působit pozitivně.

Pracovní prostředí představuje fyzikální, chemické, biologické, sociální a kulturní činitele, které působí na pracovníky v průběhu pracovního procesu. Tako takové je určováno charakterem vykonávané práce, technologickými postupy a technickým vybavením i estetickým řešením pracoviště. (Dvořáková, 2007)

Podle Kohoutka a Štěpánika (2000) je pracovní prostředí souhrn materiálních a společenských podmínek pracovního procesu. Je dáno stavebním, strojním a prostorovým uspořádáním pracovišť, technologickým procesem, hygienickou i estetickou úrovní a organizací práce spolu s vhodnou teplotou, osvětlením, ventilací a zvukovou pohodou.

V této části se tak zaměříme na determinanty ovlivňující pracovní výkon zaměstnanců, jakými jsou zejména bezpečnost práce, světelné podmínky, hlukové, mikroklimatické podmínky a škodliviny v pracovním ovzduší.

### 2.1 BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (zkratka BOZP) je interdisciplinární nebo též mezivědní obor, který lze definovat také jako legislativou stanovená pravidla nebo opatření, jejichž úkolem je předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví při pracovním procesu. V současné době však neexistuje oficiální definice, a proto v odborné literatuře můžete nalézt různé definice v závislosti na úhlu pohledu na zajištění bezpečnosti práce. (BOZP © 2015)

Cílem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je souhrn opatření ze strany zaměstnavatele, která mají za cíl zamezení vzniku ohrožení či poškození zdraví nebo ztrátám na životech pracovníků. Opatření mohou mít povahu technologickou, technickou, právní, organizační či administrativní.

Nejdůležitějším právním základem je Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ze kterého vychází základní požadavky na vztah, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mezi další zásadní předpisy patří zákon č. 309/2006 Sb. O zajištění dalších podmínek BOZP. Oblast BOZP dále upravují jiné zákony, předpisy a nařízení, které jsou zaměřeny na konkrétní činnosti a úkony v organizaci. Jen pro představu, aktuálně se jedná o cca 104 zákonů a vyhlášek (pokud nepočítáme normy). (BOZP © 2015)

Bezpečnost práce je pak sledována ze strany orgánů státního dozoru, zejména Českým úřadem bezpečnosti práce se svými inspektoráty, který je podřízený přímo Ministerstvu práce a sociálních věcí a hygienická služba, která je podřízená Ministerstvu zdravotnictví. Tyto orgány jsou kompetentní kdykoliv vstoupit do prostorů organizace, vyžadovat potřebné doklady, nebo informace k preventivním, či praktickým řešením bezpečnosti práce a dále ukládat sankce za jejich porušování. (Kocianová, 2010)

## 2.2 Světlo

Správné osvětlení je nezbytným předpokladem nejen pracovní pohody, ale i pohody osobní a také předpokladem pro úspěšné zvyšování pracovní produktivity. Správnou úpravou osvětlení je možno dosáhnout zvýšení výkonu až o několik desítek procent. (Kohoutek, Štěpaník, 2000)

Dle Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., a jeho §45 je k osvětlení pracoviště je užíváno denní, umělé, případně sdružené osvětlení. Osvětlení pracoviště musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost a ochranu zdraví v souladu s normovými hodnotami a požadavky. V případě pracoviště, které je osvětlováno denním světlem, je třeba, aby v případě, že zde může docházet ke zvýšené tepelné zátěži zaměstnanců, případně k oslnění, je třeba, aby toto pracoviště bylo vybaveno clonícími zařízeními, která umožní regulaci přímého slunečního záření.

Správné osvětlení je pro zaměstnance velmi důležité, neboť naprostou většinu informací člověk vnímá zrakem. Při hodnocení kvality osvětlení je zkoumána zejména osvětlenost, rozložení jasu v zorném poli, oslnění, rovnoměrnost, směrovost světla a barevný tón světla. (Dvořáková, 2007)

Správné nastavení světelných podmínek by tak zaměstnavatel neměl podceňovat. Kromě legislativních ukotvení, které stanovují kvalitu a intenzitu osvětlení pracoviště,

jsou to zejména sami zaměstnanci, kteří si tuto intenzitu regulují. Měli by však mít na paměti, že při nesprávném používání intenzity dochází k namáhání zraku, které může mít za následek nedostatečný komfort, či zdravotní obtíže v podobě bolesti hlavy. Přirozené světlo pak prospívá duševnímu zdraví a má vliv na mentální výkonnost. Je proto vhodné, aby kancelářská místnost byla vybavena oknem. Okno je nejen zdrojem přirozeného světla, ale je zdravé se z něj několikrát za den podívat. Oči si tak mohou odpočinout od obrazovky počítače a pohledem do dálky pomůžeme uvolnit svaly oka, a tím zmírnit jejich únavu.

### 2.3 Hluk

Hluk je v současné době považován za jeden z nejzávažnějších škodlivých faktorů pracovišť, neboť působí skrytě, soustavně a jeho účinky se kumulují a na zdravotním stavu zaměstnance se mohou projevit až po dlouhé době. Obecně je za hluk považován každý zvuk, který má na člověka rušivý, nepříjemný či škodlivý účinek. Škodlivé působení hluku pak zvyšuje pracovní zátěž a má výrazně negativní vliv na výkon zaměstnance. (Dvořáková, 2007)

Pauknerová pak rozlišuje následující zvukové podněty, které působí na každém pracovišti na člověka (Pauknerová, 2006):

- I. Zvuková kulisa – bývá tvořena slabými akustickými podněty bez signálního významu pro jedince, nebývá příliš intenzivní, aby nepůsobila rušivě pro případné zvukové podněty, např. rádio.
- II. Zvukové podněty – mají význam pro dorozumívání jak mezi lidmi navzájem, tak mezi lidmi a technikou. Patří sem např. různé zvukové signály sloužící k dorozumívání, nepravidelný chod stroje, apod.
- III. Hluk – je takový zvukový podnět, který má nadměrnou intenzitu a působí rušivě.

Zákonná právní úprava ochrany před nepříznivými účinky hluku je obsažena v zákoně č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů. K provedení tohoto zákona je vydáno prováděcí nařízení vlády č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací. (BOZP © 2015)

Tabulka č. 1: Příklady intenzity hluku u různých zdrojů

<b>Intenzita</b>	<b>Zdroj hluku a jeho vzdálenost</b>
10db	Počátky sluchového vnímání
20db	Šelest listí
30 db	Tichý šepot
40db	Hluk pronikající zvenčí do uzavřené místnosti v tiché městské čtvrti
50db	Tichý hovor, slabě hrající rozhlas (1m)
60db	Normální rozhovor (1m), kašlání (1m)
<b>Intenzita</b>	<b>Zdroj hluku a jeho vzdálenost</b>
70db	Hra na klavír v obytné místnosti
80db	Silný dopravní ruch (7m), sborové čtení
90db	Provoz na dálnici (7m), vrtačka
95-100db	Traktor (10m), přelet letadla
100-110db	Tkalcovské dílny, svařování
120db	Diskotéky při maximálním zesílení
130db	Pneumatické kladivo (3m)
150db	Stíhací letoun

Zdroj: Pauknerová a kol. (2006, s. 125)

Hluk znesnadňuje dorozumívání mezi lidmi a z hlediska fyziologického působí negativně na nervovou soustavu jedince. Dlouhodobé vystavování se nadměrného hluku může vést k poškození sluchu, či úplné ztrátě. Změny v nervové soustavě pak mohou vést k různým onemocněním, proto by se mu měla věnovat zvláštní pozornost.

## 2.4 Mikroklimatické podmínky

Mikroklima na pracovišti se skládá ze tří základních složek: teploty okolního prostředí, vlhkosti na pracovišti a proudění vzduchu. Podle Pauknerové (2006) jsou mikroklimatické podmínky na pracovišti předmětem zájmu hygieny a fyziologie práce a obvykle jsou normativně stanoveny.

Optimální mikroklimatické hodnoty je možné stanovit pouze podle podmínek konkrétního pracoviště. Svoji roli hraje i druh vykonávané práce. Pro zaměstnance je obecně důležité zajištění tepelné rovnováhy, tedy stavu, při němž okolí odebírá lidskému

tělu tolik tepla, kolik právě produkuje, díky čemuž se tělesná teplota udržuje v konstantní výši. (Dvořáková, 2007)

Následující tabulka 8 ukazuje doporučené hodnoty mikroklimatu na pracovištích spadajících do tříd, které jsou definovány nařízením vlády č. 361/2007 Sb.

Tabulka č. 2: Doporučené hodnoty mikroklimatu na pracovištích (NV č. 361/2007 Sb.)

Třída práce	Ener.výdej M [ $\text{W}\cdot\text{m}^{-2}$ ]	Operativní teplota $t_o$ [ $^{\circ}\text{C}$ ]			Rych. proud. $v_a$ [ $\text{m}\cdot\text{s}^{-1}$ ]	Rel.vlhkost rh [%]
		$t_o$ min	$t_o$ opt	$t_o$ max		
I	$\leq 80$	20	$22 \pm 2$	28	0,1 až 0,2	30 až 70
IIa	81 až 105	18	$20 \pm 2$	27	0,1 až 0,2	
IIb	106 až 130	14	$16 \pm 2$	26	0,2 až 0,3	
IIIa	131 až 160	10	$12 \pm 2$	26	0,2 až 0,3	
IIIb	161 až 200	10	$12 \pm 2$	26	0,2 až 0,3	

Zdroj: Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,

Kde dle definice Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., je třída práce I definována jako práce vsedě s minimální celotělovou pohybovou aktivitou, kancelářské administrativní práce, kontrolní činnost v dozornách a velínech, psaní na stroji, práce s PC, laboratorní práce, sestavování nebo třídění drobných lehkých předmětů. Třída práce IIa je definována jako práce převážně vsedě spojená s lehkou manuální prací rukou a paží, řízení osobního vozidla, a některých drážních vozidel, přesouvání lehkých břemen nebo překonávání malých odporů, automatizované strojní opracovávání a montáž malých lehkých dílců, kusová práce nástrojářů a mechaniků, pokladní.

Ženy a starší lidé uvádějí optimální hodnoty na trochu vyšší hranici, v průměru asi o  $0,5^{\circ}\text{C}$ . Jakékoliv odchylky z tohoto optima se projevuje na pocitech nepohody a při silnějším vychýlení může ovlivňovat i kvalitu pracovního výkonu. Například při nižších teplotách dochází ke zhoršení přesnosti u jemné motoriky. Zvýšení i snížení teploty ovlivňuje negativně koncentraci pozornosti. Statisticky bylo prokázáno, že optimální teplota snižuje riziko nehodovosti a pracovních úrazů. (Mikuláščík, 2007)

## 2.5 Škodliviny v pracovním ovzduší

Obsah škodlivin v pracovním ovzduší výrazně ovlivňuje psychický a zdravotní stav zaměstnanců, stejně jako jejich pracovní výkon a intenzitu odpočinku. Mezi toxické látky nejčastěji se vyskytující v interiérech patří především těkavé organické sloučeniny, aerosolové částice, látky biologického původu a látky vyzařující radioaktivní záření. (Tywoniak, 2014) V ovzduší se ale mohou vyskytovat i biologické škodliviny, které jsou představovány choroboplodnými mikroorganismy, jako jsou plísně, bakterie, parazité a prvoci. K opatřením, která přispívají k zajištění ochrany zaměstnanců před negativním působením škodlivin patří zejména izolace exponovaných pracovišť, odsávání škodlivin, zachycování škodlivých exhalací, případně v krajním případě též používání osobních ochranných pracovních prostředků. (Dvořáková, 2007)

Povinnost zaměstnavatelům tyto škodliviny odstranit určuje zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále pak nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

V kancelářských prostorách je však nejčastější škodlivinou v ovzduší prach. Vdechování prašných částic způsobuje různé nepříznivé biologické reakce lidského organismu. Vysoké koncentrace prachu v ovzduší způsobují usazování prachových částic v očích, nosu a ústech a s tím spojené nepříjemné pocity. Dlouhodobé vystavování těmto koncentracím i u prachu bez specifických účinků přetěžuje samočisticí mechanismy plic, snižuje celkovou obranyschopnost člověka a může přispívat ke vzniku chronického zánětu průdušek. Kromě toho mechanické působení těchto částic i jejich odstraňování může způsobovat poranění pokožky nebo sliznic.

Možností snížení prašnosti mohou být různé zvlhčovače vzduchu na pracovištích, častější úklid pracovních ploch a pravidelné stírání podlah parním vysavačem.



### 3 PRACOVNÍ VÝKON A VÝKONNOST

Vysoká výkonnost zaměstnanců může pro podniky představovat značnou konkurenční výhodu. Protože pracovní výkon a výkonnost jsou dva odlišné, často zaměňované pojmy, které je třeba si vymežit.

Pracovní výkon je výsledek činnosti člověka, dosažený v daném čase a za daných podmínek. Výkonnost je pak dlouhodobějším vyjádřením pracovního výkonu. (Wagnerová, 2014)

Podle autora Štikara (2003) je výkonnost tvořena souborem jeho vlastností a dispozic, které podmiňují úroveň plnění zadaných pracovních úkolů, neboli připravenost pracovníků podávat určité výkony. Dále výkonnost popisuje jako skutečný typický výkon jedince vyplývající z jeho vnitřních dispozic a vnějších podmínek.

#### 3.1 Pracovní výkon

Nyní již máme jasně definovaný pojem pracovního výkonu, ten lze posuzovat buďto přímo, nebo nepřímo. Přímou posuzujeme výkon množstvím a kvalitou vykonané práce, četností chyb, aj. Kdežto nepřímo posuzujeme například fluktuaci, absenci, stabilitu výkonu v průběhu pracovní doby, atd.

Pracovní výkon pak lze vyjádřit dle autora Nakonečného (2005) následovně:

$$\text{Pracovní výkon} = \text{schopnost} * \text{motivace}$$

Ze vzorce tak vyplývá, že budou-li schopnosti zaměstnance nulové, bude nulový i výkon. To znamená, že ani přes vysokou motivaci nedokáže pracovník s nulovými schopnostmi, či znalostmi dosáhnout sebemenších výkonů. Důležité tak je, aby veškeré pracovní podmínky (ať už fyzické, či sociální) byly pozitivní. Omezeného výkonu však může dosahovat i velmi schopný, nicméně nedostatečně motivovaný zaměstnanec.

Jiní autoři ale toto pojení výkonu ještě dále rozšiřují, například Koubek (2001) uvádí:

$$\text{Pracovní výkon} = \text{individuální vlastnosti} * \text{pracovní úsilí} * \text{organizační podpora}$$

Organizační podpora byla do tohoto vzorce zařazena především proto, že rozdíly ve výkonu jsou z velké části způsobeny růzností, respektive proměnlivostí systémů. Nicméně oba vzorce se zaměřují na individuální výkon, avšak právě individuální výkon

zaměstnanec je pak ovlivňován mimo jiné i systémovými faktory, které zpravidla zahrnují podporu, které se zaměstnancům od podniku dostává a jiné faktory, které nemají zaměstnanec plně pod kontrolou. (Koubek, 2001)

## 3.2 Výkonnost pracovníků

Výkonnost zaměstnance není ovlivněna pouze jedním činitelem jako je například motivace, ale více činiteli, které v této podkapitole blíže specifikujeme.

### 3.2.1 Faktory ovlivňující výkonnost

Na pracovní výkonnost mají vliv vnitřní i vnější faktory, které autorka Pauknerová (2006) popisuje do 4 oblastí.

- I. Technické, organizační a ekonomické podmínky – např. technická úroveň vybavení, uspořádání pracoviště, delegace práce, způsob odměňování zaměstnanců, pracovní doba, systém benefitů, pracovní jistota, možnost odborného, či profesního růstu, aj.
- II. Společenské podmínky – např. kvalita a úroveň vedení podřízených, sociální vztahy na pracovišti, úroveň komunikace mezi zaměstnanci, afiliace, aj.
- III. Situační podmínky – politické a hospodářské události, inovace výroby, mimořádné rodinné, či osobní události, aj.
- IV. Osobní determinanty – např. tělesné a duševní předpoklady, kvalifikace, zdravotní stav, osobnostní předpoklady, vztah k práci, stres, seberealizace, empatie, cílevědomost, aj.

Všechny tyto faktory spolu úzce souvisejí a pro dosahování vyšších výkonů pracovníků jsou nepostradatelné. Zaměstnanec s dobrými osobnostními předpoklady (například vnitřní motivací, dostatečnou kvalifikací, pečlivostí, samostatností, atd.), kvalitním a odborným vedením v kvalitním kolektivu se stejnými cíli v dobře situované společnosti bude dosahovat podstatně vyšších výkonů, než zaměstnanec pracující v rozpadající se společnosti na pokraji krachu, pod vysokým tlakem v prostředí plném stresu.

### 3.2.2 Kritéria pracovní výkonnosti

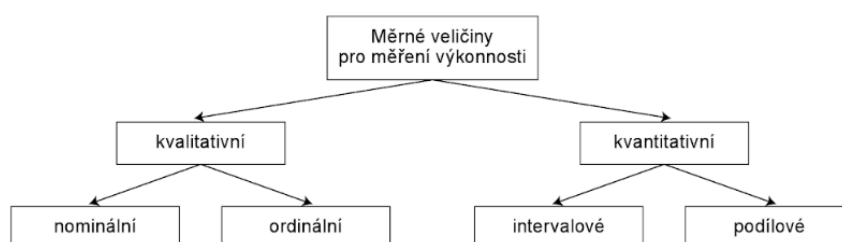
Stanovit odpovídající kritéria pro následné hodnocení zaměstnanců je jedním z nejsložitějších úloh v oblasti psychologie práce a organizace. Jedním z prvních kroků je kvalitní analýza pracovní činnosti. Celková výkonnost je výsledkem všech dílčích ukazatelů ve výkonu dané práce. Pro tvorbu kritérií jsou důležité ohledy jako je validizace, vhodný výběr pracovníků, potřeba výcviku, motivace a pracovní spokojenost pracovníka a zpětná vazba. (Štikar, 2003)

Dle Matouška a Růžičky (Wagnerová, 2008) jsou běžně používané kritéria pro hodnocení následující hlediska:

- Kvantitativní charakter výkonu
- Kvalitativní charakter výkonu
- Samostatnost
- Vytrvalost
- Iniciativnost
- Spolehlivost a ukázněnost
- Přizpůsobivost
- Vztah k práci
- Dodržování pracovní doby
- Smysl pro osobní odpovědnost
- Smysl pro spolupráci
- Organizování vlastní činnosti
- Vztah k závodu

### 3.2.3 Měření pracovní výkonnosti

Wagner (2009) stanovil typologii měrných veličin pracovní výkonnosti dle následujícího obrázku:



Kde kvalitativní veličiny rozlišuje na nominální, což jsou veličiny o dvou hodnotách, o kterých jsme schopni říci, zda jsou stejné, nebo různé a veličiny ordinální, u kterých jsme schopni určit pořadí dvou hodnot. U kvantitativního měření rozlišuje veličiny intervalové, tj. takové, o jejichž dvou hodnotách jsme schopni říci o kolik se liší a veličiny podílové, u kterých můžeme vyjádřit kolikrát se jejich hodnoty liší. (Wagner, 2009)

Měření výkonnosti obecně je složité stanovit vzhledem k pestrosti měřených veličin. Měření by však mělo být objektivní a ukazatele hodnocení zjištěitelné. Při měření by měli být zachovány jisté zásady, či postupy, které napomáhají k získání vypovídajícího výsledku. (Koubek, 2001)

### 3.2.4 Hodnocení pracovní výkonnosti

Hodnocení výkonnosti je důležitá a obtížná činnost. Spolehlivost hodnocení dané výkonnosti je ovlivněno volbou objektivních kritérií a adekvátních a přesných metod. (Štikar, 2003)

Pro účely hodnocení pracovní výkonnosti se rozlišují pojmy pracovní způsobilost, pracovní kvalifikace a pracovní kompetence. Pracovní způsobilost k práci je definována jako obecná dispozice z hlediska psychických, fyzických, morálních a kvalifikačních předpokladů pro výkon dané činnosti. Pracovní kvalifikace je definována čistě jako rozumová schopnost a dovednost jedince a jeho odborná průprava. Spojením těchto dvou dispozic vzniká pracovní kompetence, která je vsazena do konkrétního prostředí, času a činnosti. (Wagnerová, 2008)

Mezi základní dělicí metody využívané k hodnocení pracovníků se řadí měření vlastností, chování a měření výsledků. Nejčastějšími metodami jsou různé hodnotící škály, metody esejí, a metoda MBO (management by objectives) ve formě společného stanovování, odsouhlasení a vyhodnocování dosažení cílů. (Wagnerová, 2008)

Je vhodné, aby při zavádění hodnocení výkonnosti ve firmách splňoval jejich plán požadavky na validitu, reliabilitu, minimalizace chyb a zaujatosti a praktičnost. V neposlední řadě je pak dalším prvkem efektivita školení a monitorování hodnotitelů. (Wagnerová, 2008)

### 3.3 Pracovní spokojenost

Veškeré faktory působící na člověka při pracovním procesu se nepromítají jen do jeho výkonu, ale odráží se i v jeho prožívání. Svůj subjektivní dojem z práce zaměstnanci obvykle vyjadřují hodnocením jejího obsahu a charakteru podmínek, za nichž je vykonávána. Tento soubor postojů lze pak chápat jako určité, specifické měřítko vyjadřující hladinu pracovní spokojenosti. (Nakonečný, 2005)

Spokojenost lze pak zjistit nejčastěji formou dotazníků, nebo řízených rozhovorů ve dvou rovinách. V širším smyslu zahrnuje spokojenost v práci, v užším smyslu pak spokojenost s prací. (Nakonečný, 2005)

Podle Štikara (2003) je pracovní spokojenost přímo úměrná vztahu s chováním člověka v práci. Vysoká spokojenost je příčinou produktivity, nízké absence a fluktuace. Nicméně účinky pracovního místa na výkon a spokojenost ovlivňují i jiné faktory, jako například používané technologie, mzda, zaměstnanecké benefity, možnosti kariérního růstu, styly vedení, pracovní a životní rovnováha, aj.

## 4 UPLATNĚNÍ SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA NA TRHU PRÁCE

Profese sociálního pedagoga je z mnoha hledisek náročná, klade totiž vysoké nároky nejen na vysokou úroveň vědomostí a dovedností, ale také klade specifické nároky na jeho osobnosti předpoklady, kterými jsou zejména schopnosti a dovednosti v oblasti sociální komunikace, sociální diagnostiky, sociální terapie, asertivního řešení problémů, psychickou a emotivní vyrovnanost, sebekontrolu, vnímavost, apod. Možnost uplatnění profese sociálního pedagoga na trhu práce je nicméně velice široká, nejde tak jen primárně o působení v prostředí školy, jak by pojem pedagogika mohl nasvědčovat. Jeho uplatnění vychází ze samotných potřeb současné společnosti. Může se tak jednat o záměrné výchovné působení v podobě aktivit nabízených klientům, ale také působení ve formě spolupráce s dalšími odborníky z jiných odvětví.

Jednou z možností uplatnění je samozřejmě samotný resort školství, mládeže a tělovýchovy, kde lze nalézt pedagogické funkce ve školních klubech, družinách, domovech mládeže, či dětských domovech. Dále ve střediscích volného času, institucích ochranné výchovy, výchovného poradenství a systémech preventivně výchovné péče, tedy krizová centra a střediska pro mládež.

Další z možností je rezort spravedlnosti v oblasti penitenciární a postpenitenciární péče ve funkcích vychovatelů v nápravních zařízeních, věznicích a institutu probačního pracovníka. V rezortu zdravotnictví a psychiatrických léčeben, či rehabilitačních institucích. V rezortu sociálních věcí na pozici sociálního pracovníka, sociálního asistenta, sociálního kurátora pro mládež, v ústavech sociální péče, v kontaktních centrech jako jsou protidrogová centra, protialkoholní, apod. V neposlední řadě lze nalézt uplatnění také na rezortu ministerstva vnitra v nápravních zařízeních, utečeneckých táborech, aj.

Ve výše uvedeném přehledu jsou instituce, které s daným typem pracovníků počítají, u jiných je třeba jejich uplatnění v rámci nomenklatury profesí zakotvit. (Kraus, Poláčková, 2001)

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 METODOLOGIE VÝZKUMU

Předchozí kapitoly se věnovaly jevům, jenž působí ať už pozitivně, nebo negativně na výkonnost pracovníků. Tato praktická část bakalářské práce bude zaměřena na zkoumání těchto jevů v praxi.

### 5.1 Cíl výzkumu

Cílem této bakalářské práce je, prostřednictvím výzkumu založeném na kvantitativním dotazování, zjistit míru vlivu prostředí, flexibility a prostředků na výkonnost a spokojenost zaměstnanců v oblasti sociální pedagogiky.

### 5.2 Hypotézy

1H0: Mezi zaměstnanci poslouchající při práci hudbu a zaměstnanci bez poslechu hudby není ve výkonu zaměstnanců žádný rozdíl.

1HA: Mezi zaměstnanci poslouchající při práci hudbu a zaměstnanci bez poslechu hudby je ve výkonu zaměstnanců rozdíl.

2H0: Zaměstnanci s dostatkem denního světla a zaměstnanci s umělým osvětlením dosahují stejných pracovních výsledků.

2HA: Zaměstnanci s dostatkem denního světla dosahují vyšších pracovních výsledků než zaměstnanci s umělým osvětlením.

3H0: Zaměstnanci s přísunem čerstvého vzduchu dosahují stejných pracovních výsledků, jako zaměstnanci s uzavřeným vzduchovým oběhem.

3HA: Zaměstnanci s přísunem čerstvého vzduchu, dosahují lepších pracovních výsledků než zaměstnanci s uzavřeným vzduchovým oběhem.



4HO: Nedostatek pracovních podmínek u sociálních pracovníků potřebných k výkonu své nemá vliv na spokojenost v zaměstnání.

4HA: Nedostatek pracovních podmínek u sociálních pracovníků potřebných k výkonu své má vliv na spokojenost v zaměstnání.

5HO: Pracovníci v terénních službách, s nedostatkem prostoru pro pravidelnou stravu a pitný režim vykazují stejnou míru spokojenosti v zaměstnání

5HA: Pracovníci v terénních službách, s nedostatkem prostoru pro pravidelnou stravu a pitný režim jsou méně spokojeni v zaměstnání.

6HO: Pracovníci, kteří mají zaměstnavatelem pevně stanovené přestávky dosahují stejné míry spokojenosti.

6HA: Pracovníci, kteří mají zaměstnavatelem pevně stanovené přestávky, dosahují vyšší míry spokojenosti.

### 5.3 Metody a techniky sběru dat

Výzkum jsem provedl prostřednictvím skupinového výběru a pomocí osobních dotazníků, které jsem rozeslal do několika sociálních institucí, kde zaměstnanci pracují v různých typech prostorů od kanceláří, přes práci v terénu až po převážnou část trávenou při výkonu zaměstnání u klientů doma. Vyhodnocoval jsem 60 dotazníků, z nichž 30 bylo od terénních pracovníků a 30 od institucionalizovaných zaměstnanců, které jsem dále rozdělil na státní, nestátní a školství. Již zmíněný dotazník obsahuje 23 otázek týkající se pracovních výkonů a spokojenosti. Cílem těchto otázek bylo zjistit jaký vliv na pracovní výkon mají rušivé elementy typu poslouchání hudby, intenzita osvětlení, pravidelný přísun čerstvého vzduchu, dostatek pracovních prostředků, či volnost na pracovišti.

Jedná se tedy o kvantitativní výzkum, jehož cílem bylo získat kvantifikovatelné údaje. Tento výběr byl zcela záměrný pro jeho relativně rychlý a přímočarý sběr dat pro zkoumání velkých skupin.

## 5.4 Způsob získávání dat

Jak již bylo výše uvedeno, technikou sběru dat byl dotazník s převážně uzavřenými otázkami. Ten byl respondentům rozeslán prostřednictvím elektronické pošty. Celkem bylo rozesláno cca 80 dotazníků do organizací, které se zabývají sociální aktivitou. Polovinu tvoří terénní pracovníci v sociálních službách, či charitách a druhou polovinu respondentů tvoří zaměstnanci ve státní, nestátní, či školní sféře. Tato polovina se dále člení na 15 krajských a 5 místních institucí, dále pak 10 domovů pro seniory z různých míst České republiky. E-mail obsahoval představení, žádost o vyplnění a žádost o distribuci mezi zaměstnance, informaci o anonymitě a v neposlední řadě také poděkování za spolupráci při průzkumu. Návratnost dotazníku byla poměrně úspěšná a to cca 75 %.

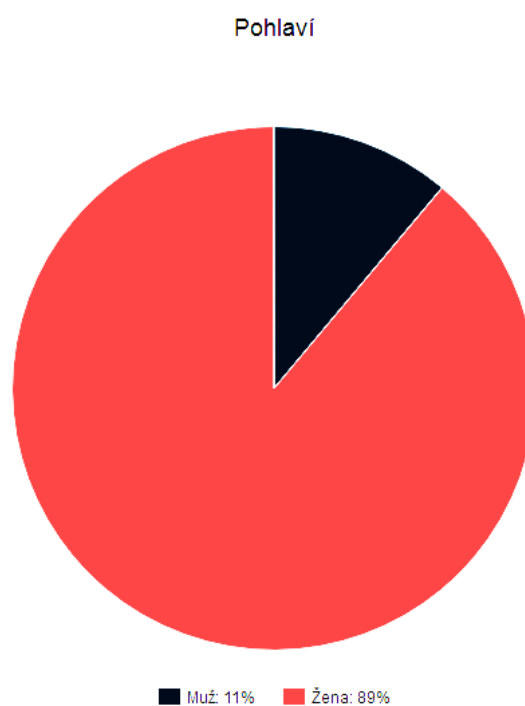
## 6 VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK

Zde je ke každé otázce vytvořen výsečový graf pro lepší přehlednost získaných odpovědí, které jsou přepočítány na procenta.

### Otázka č. 1

Otázka zjišťuje pohlaví respondentů.

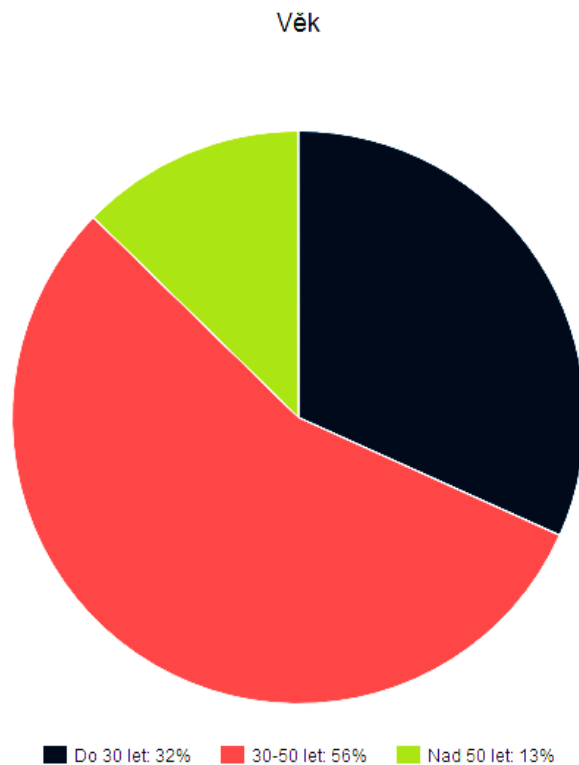
Graf č. 1



Tato otázka slouží k rozdělení sociálních pracovníků mezi muže a ženy. Respondentů bylo celkem 63 z toho 56 bylo žen a pouze 7 mužů pracujících v sociální oblasti.

**Otázka č. 2**

Otázka zjišťuje přibližný věk respondentů.

**Graf č. 2**

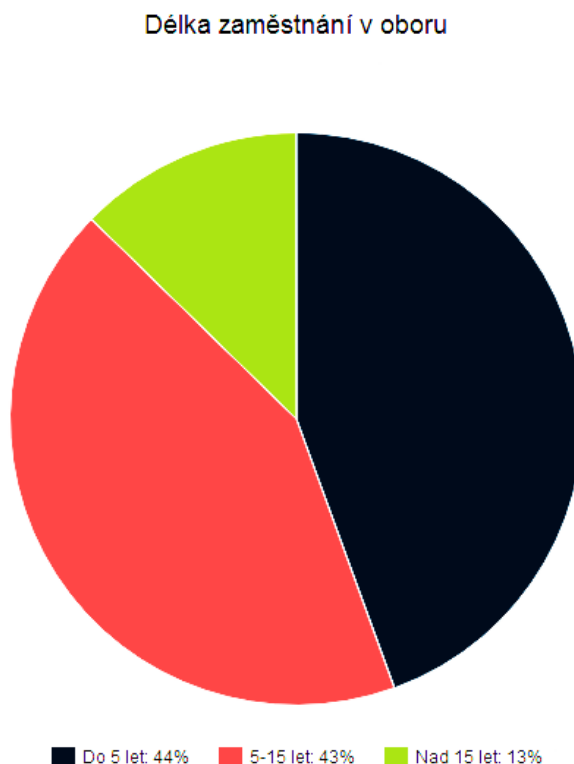
Většinovou majoritu respondentů tvořila věková kategorie od 30ti do 50ti let a to celých 56%, dále mladí lidé do 30ti let byli v zastoupení 32% a nejméně pak odpovídali sociální pracovníci starší 50ti let, pouhých 8%.

Z tohoto grafu tak vyplývá, že práci v sociální oblasti vykonávají především lidé ve středním věku a nejméně pak osoby ve věku nad 50 let.

**Otázka č. 3**

Otázka zjišťuje délku zaměstnání v oboru

Graf č. 3



V délce zaměstnání je poměrně stejný podíl respondentů, pracujících do 5 let v oboru tj. 44 % a v rozmezí 5 až 15 let a sice 43 %. Nejméně pak tvoří zkušení pracovníci pracujících v oboru déle než 15 let, ti tvoří pouhých 13 % dotazovaných.

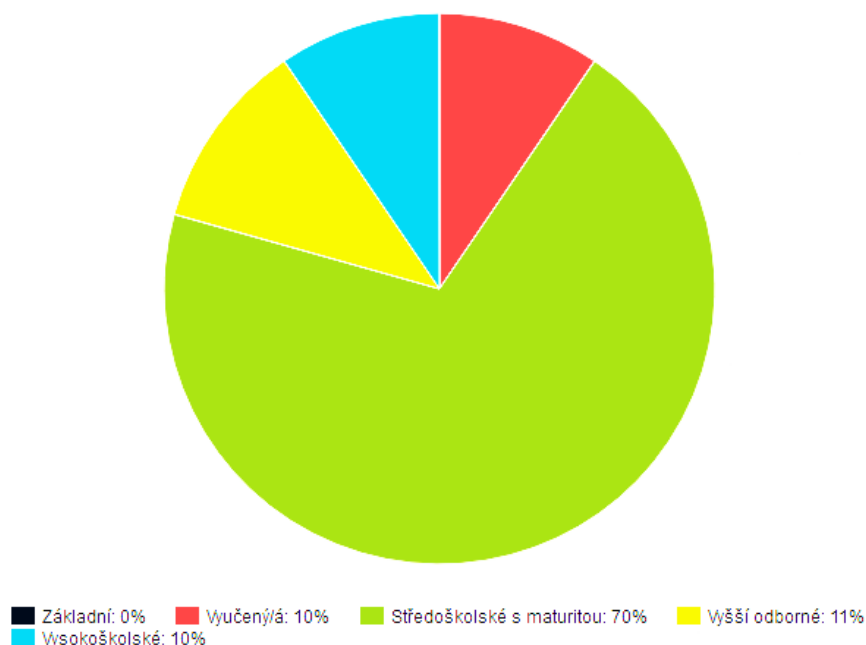
Zde nám bohužel vyplývá, že zkušení pracovníci raději hledají své uplatnění v jiných oblastech a hranici odchodu z této oblasti zaměstnání tvoří 15ti letá praxe.

**Otázka č. 4**

Otázka zjišťuje nejvyšší dosažené vzdělání.

**Graf č. 4**

Nejvyšší dosažené vzdělání

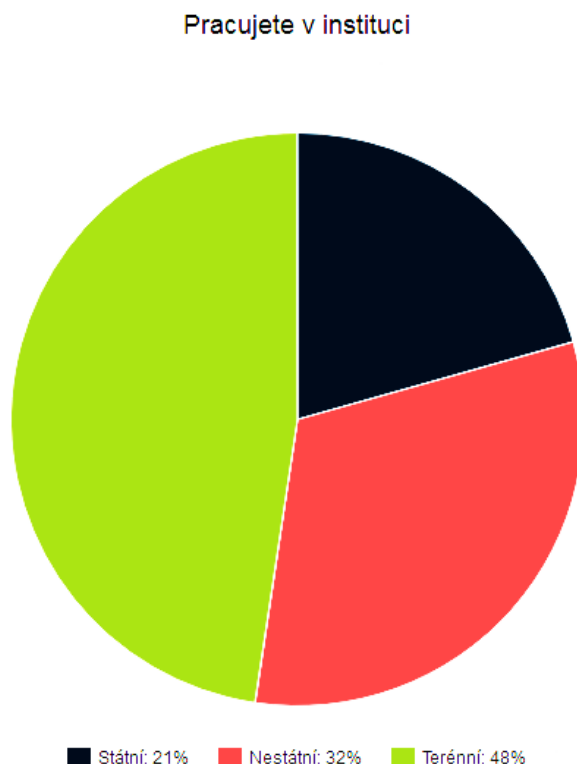


Mezi respondenty je zastoupená většina středoškoláků s maturitním vysvědčením v poměru 70 %. Minoritami, a to v téměř shodných zastoupeních je 10 % vyučených, s dosaženým vyšším odborným vzděláním 11 % a vysokoškolsky vzdělaných 10 %. S pouhým základním vzděláním jsme se u dotazovaných v tomto výzkumu nesetkali.

**Otázka č. 5**

Otázka zjišťuje typ institucionalizovaného zaměstnání v kanceláři, zda státní, či nestátní sféru, nebo se jedná o terénního pracovníka.

Graf č. 5



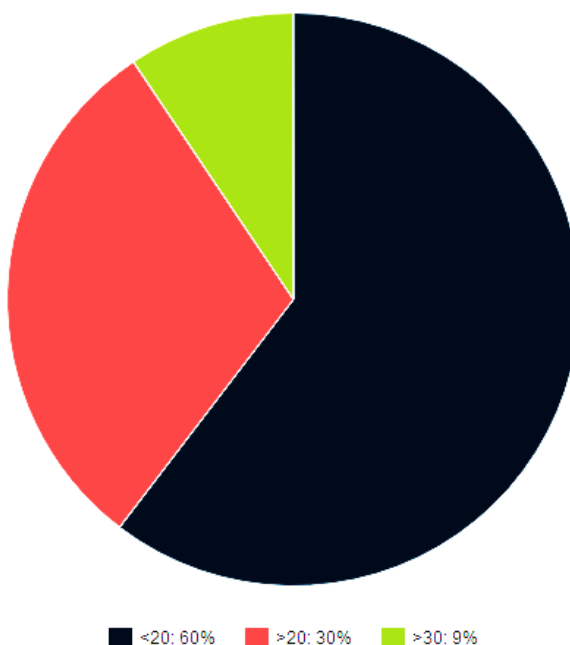
Cílem výzkumu bylo rozdělit respondenty pro rovnoměrné porovnání na 30 terénních pracovníků a 30 v kancelářích. Dalším rozlišením byl typ instituce na státní a nestátní zaměstnance. Dotazovaní uvedli, že celých 48 %, tj. 30 respondentů, pracuje v terénních službách, 32 %, respektive 20 respondentů pracuje v nestátní sféře a pouhých 13 odpovědí, tvořících 21 % pracuje ve státní sféře.

**Otázka č. 6**

Otázka zjišťuje počet svěřených klientů v rámci vykonávání práce sociálního pracovníka.

**Graf č. 6**

Kolik máte svěřených klientů, pracujete-li v terénních službách



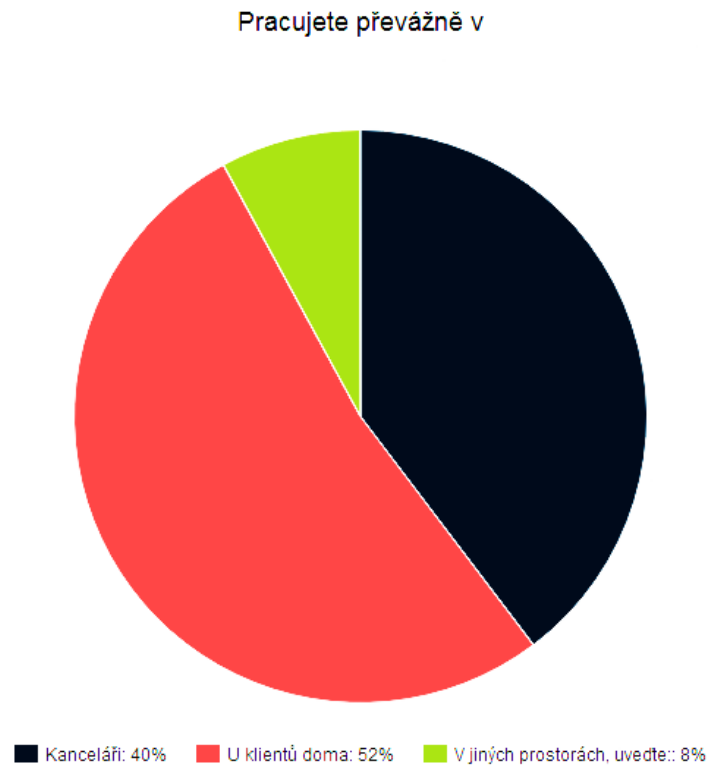
Tato otázka byla první nepovinná a měla za cíl zjistit počet svěřených klientů u terénních pracovníků sociálních služeb. Respondenti čistě z kancelářských prostor tak nemuseli na tuto otázku odpovídat. Většina odpovědí byla méně než 20 klientů, celých 60 %. 30 % respondentů má v rozmezí 20 až 30 klientů a pouhých 9 % jich mají více než 30 svěřených klientů.

Při vyhodnocování jsme narazili na paralelu, kdy u pracovníků s délkou praxe do 5ti let příslušelo nejméně svěřených klientů a naopak s nejdelsí délkou praxe jich bylo přiřazeno nejvíce. Tzn. 9 % respondentů s více než 30ti svěřenými klienty jsou všichni pracovníci v oboru déle než 15 let. U těchto pracovníků, jsme také zachytili snížený čas na pravidelnou stravu, či dodržování pitného režimu a dále pak také klesá spokojenost se zaměstnáním.



**Otázka č. 7**

Otázka zjišťuje nejčastější místo výkonu zaměstnání.

**Graf č. 7**

Otázka č. 7 byla opět povinná a měla za cíl zjistit místo převážného výkonu zaměstnání pracovníků v sociální oblasti. Nejvíce, tj. 52 % respondentů uvedlo, že převážně pracuje u klientů doma, 40 % dotazovaných pracuje v kancelářích a 8 % tj. 5 respondentů pracuje v jiných prostorách.

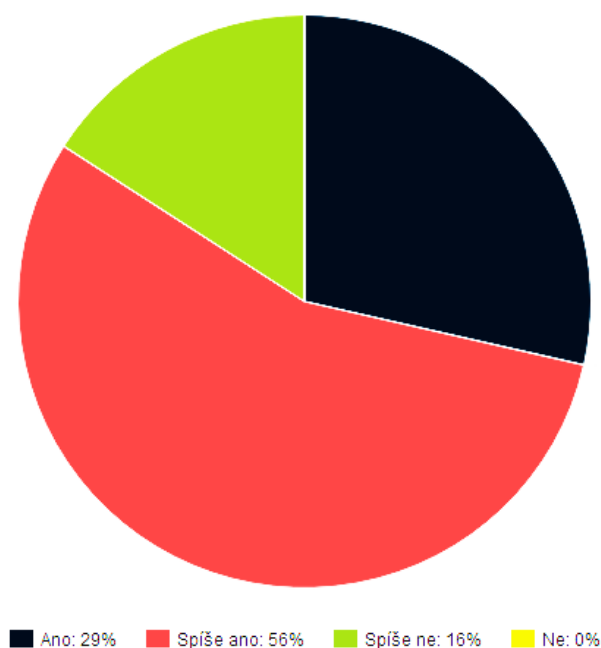
Dva respondenti uvedli jako jiný prostor „Odlehčovací služby v budově“, jeden uvedl jako místo výkonu zaměstnání shodný poměr kanceláře a u klientů doma. Další respondent uvedl terapii v domově pro zdravotně postižené a poslední uvedl místo výkonu zaměstnání Denní stacionář.

**Otázka č. 8**

Otázka zjišťuje u respondentů, zda mají takové podmínky, které potřebují ke spokojenému vykonávání svěřené práce.

**Graf č. 8**

Máte takové podmínky abyste mohl/a spokojeně vykonávat svoji práci



Většina dotazovaných se shoduje na tom, že mají splněné podmínky ke spokojenému výkonu práce. Celých 29 % je o tom plně přesvědčeno a 56 % se k této spokojenosti přiklání. Pouhých 16 % se přiklání k tomu, že nemá dostatečné podmínky, nikdo však neodpověděl rezolutní nespokojenost.

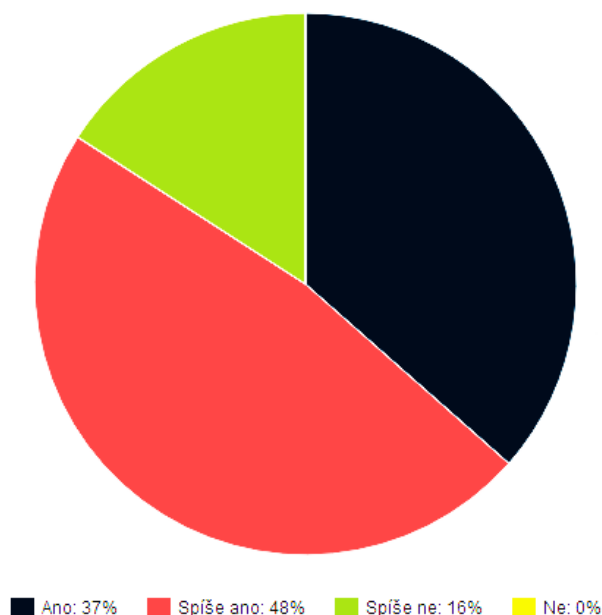
V této otázce měli respondenti možnost uplatnění představivosti nad pojmem „podmínky“. Mohli si zde představit platové ohodnocení, dostatek odpočinku, personálu, vhodného kolektivu, či jiných fyzických, materiálních, či spirituálních hodnot.

**Otázka č. 9**

Otázka zjišťuje spokojenost respondentů s pracovními prostředky.

**Graf č. 9**

Jste spokojen/a s pracovními prostředky (jako ochranné pomůcky, výpočetní technika, služební vůz, dezinfekční prostředky, apod.)



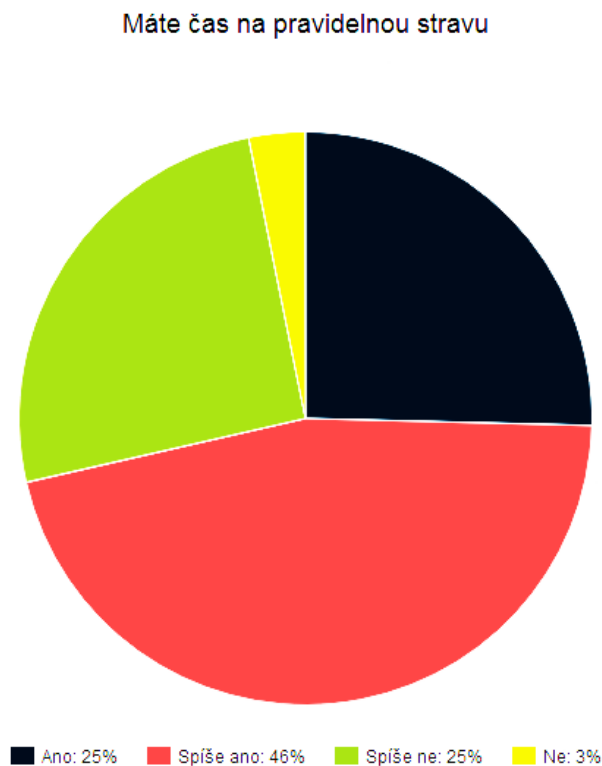
I u této otázky je naprostá většina spokojena s pracovními prostředky, kdy celých 37 % respondentů je plně spokojeno, 48 % se ke spokojenosti přiklání a jen 16 % se klaní k nespokojenosti. Nikdo však neodpověděl vyložený nesouhlas.

Pod pojmem „pracovní prostředky“ si mohli respondenti dle vykonávané profese představit ochranné pomůcky, dezinfekční pomůcky, služební vůz, mobilní telefon, či jiná výpočetní technika, aj.

**Otázka č. 10**

Otázka zjišťuje, zda mají dotazovaní při výkonu práce čas na pravidelnou stravu.

Graf č. 10



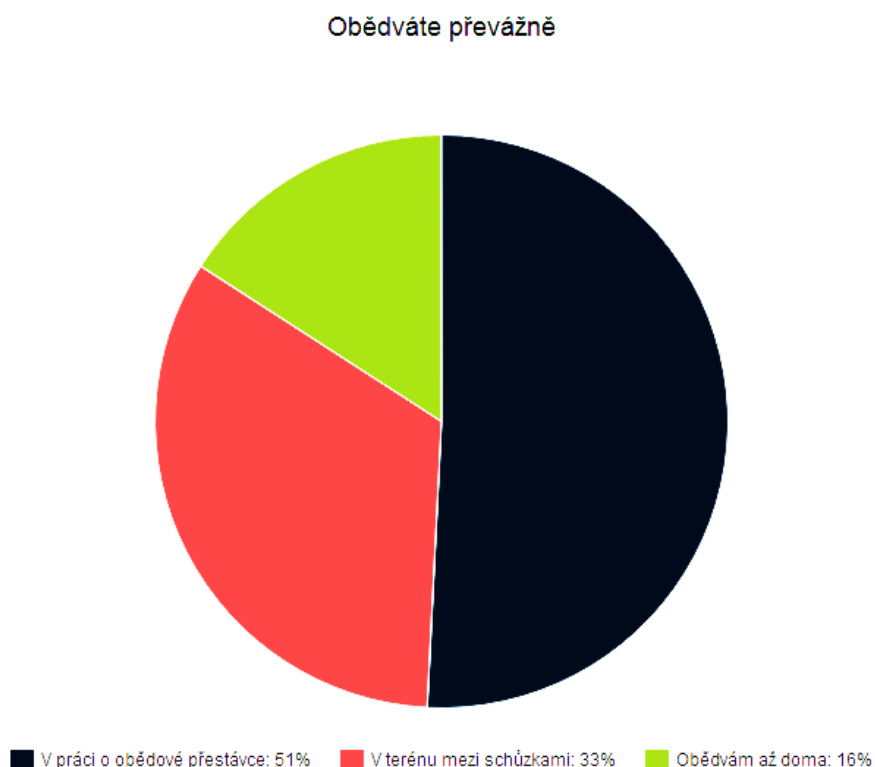
Pouhých 25 %, tj. 16 respondentů uvedlo, že mají v rámci své profese čas na pravidelnou stravu. 46 % dotazovaných se domnívá, že spíše ano, ale 16 jich uvedlo, že spíše nemají čas se pravidelně stravovat a 2 dokonce uvedli, že čas nemají vůbec.

Jak již bylo nastíněno u otázky 6, čas na pravidelnou stravu z pravidla postrádají terénní sociální pracovníci, kteří mají více než 30 svěřených klientů. U těchto osob se také objevuje snížená spokojenost v zaměstnání.

**Otázka č. 11**

Tato otázka v návaznosti na předchozí zjišťuje, kde se nejčastěji respondenti stravují.

Graf č. 11



Pouhá polovina dotazovaných má čas na pravidelný oběd v práci v době obědové přestávky, 33 % respondentů obědvá v terénu mezi schůzkami a celých 16 %, tj. 10 dotazovaných oběd v práci vůbec nestíhá a obědvají tak až doma po pracovní době.

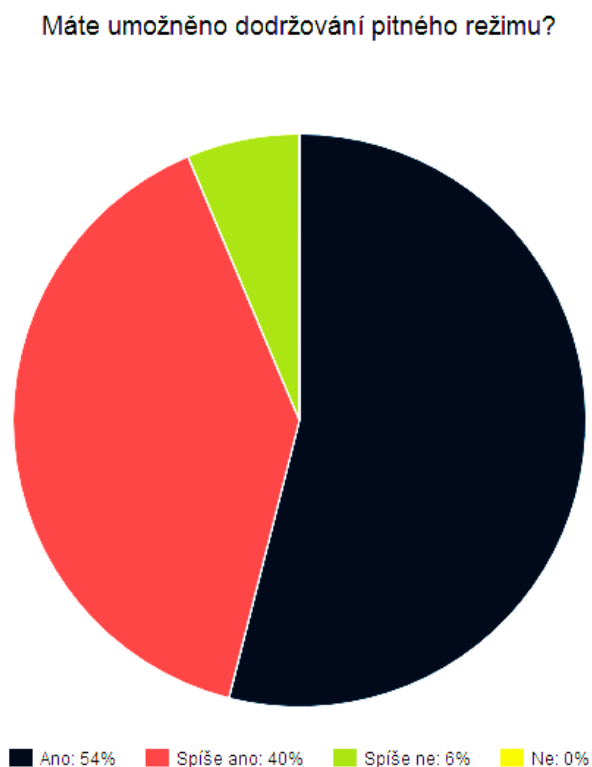
V práci v době obědové přestávky obědvá až 32 dotazovaných, avšak procento zastoupených terénních pracovníků dosahuje hodnoty pouhých 21 %, tj. 7 pracovníků. Ostatních 25 dotazovaných jsou pracovníci v kancelářích.

Polovina dotazovaných, co obědvají až doma jsou terénní pracovníci, kteří nemají čas se najíst ani mezi schůzkami.

**Otázka č. 12**

Otázka zjišťuje možnost dodržování pitného režimu.

Graf č. 12



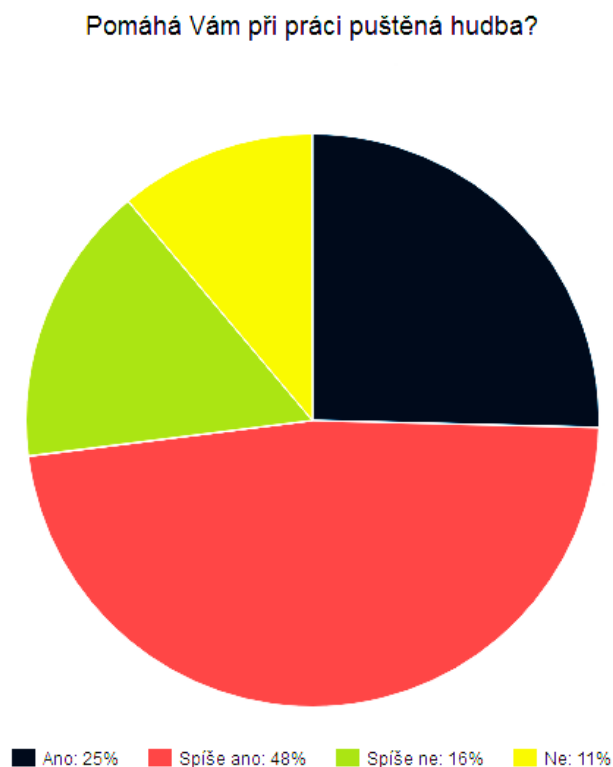
Naprosté většině je umožněno dodržování pitného režimu. 54 % respondentů odpovědělo, že ano, 40 % se přiklání k možnosti dodržování a pouhých 6 % dotazovaných, tj. 4 respondenti uvedli, že dodržování pitného režimu umožněno spíše nemají. Nikdo z dotazovaných však neodpověděl, že čas na pitný režim nemá vůbec.

Pitný režim na rozdíl od stravovacího nevyžaduje žádnou větší časovou investici. Ti, co spíše nemají čas na pitný režim jsou v polovičním zastoupení terénní pracovníci a po jednom ze státní sféry z domovu pro zdravotně postižené a jedné nestátní sféry z kancelářských prostor.

**Otázka č. 13**

Otázka zjišťuje subjektivní hodnocení míry pozitivního vlivu puštěné hudby při práci.

Graf č. 13



Tři čtvrtiny respondentů se klaní k pozitivnímu vlivu puštěné hudby na jimi vykonávanou práci. 25 % dotazovaných uvedlo že jim hudba při práci pomáhá, 48 % se k této variantě přiklání. Pouhých 16 % uvedlo, že jim hudba spíše nepomáhá a jen 11 % uvedlo, že jim hudba nepomáhá vůbec.

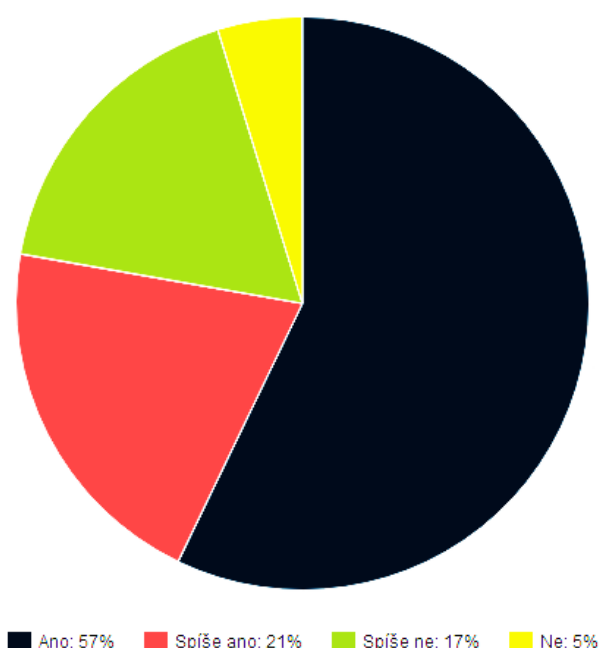
Zde se jedná skutečně o subjektivní hodnocení míry vlivu na vykonanou práci, odbornými pracovníky bychom při měření výkonu mohli dospět k jinému názoru. Nicméně z odpovědí vyplývá, že zájem o poslouchání hudby během práce je velice vysoký.

**Otázka č. 14**

Tato otázka v návaznosti na předchozí zjišťuje, zda chtějí mít respondenti možnost poslouchat hudbu při práci.

Graf č. 14

Chtěl/a byste při práci mít umožněno poslouchání hudby?



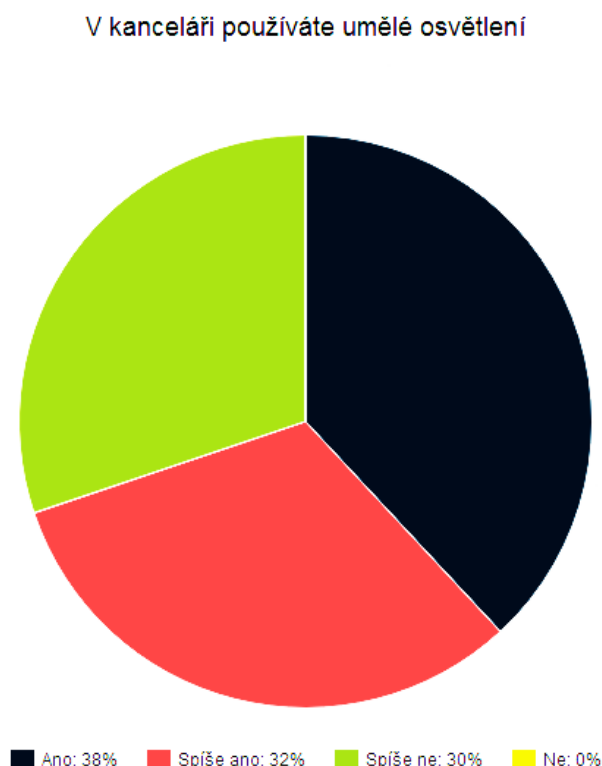
I zde v takřka stejném poměru jako u předchozí otázky, tzn.  $\frac{3}{4}$ , kdy respondenti uvedli, že chtějí mít umožněn poslech hudby a pouhá třetina nechce. Konkrétně možnost poslechu hudby u práci preferuje 57 %, tj. 36 dotazovaných, 21 % se k této možnosti přiklání, 17 % se přiklání k tomu, že spíše nepotřebují mít umožněn poslech a jen 5 % tuto možnost vyloženě odmítá.



**Otázka č. 15**

Otázka zjišťuje četnost využívání umělého osvětlení v kancelářích.

Graf č. 15



Téměř  $\frac{3}{4}$  respondentů využívá v kanceláři umělé osvětlení. Pouhých 30 % uvedlo, že spíše nepoužívají a nikdo z respondentů neodpověděl, že by umělé osvětlení nevyužíval vůbec.

Na tuto otázku odpovídalo všech 63 respondentů, neboť se jednalo o povinnou otázku z toho důvodu, že i terénní pracovníci mají zázemí v podobě kanceláře, ve které tráví, byť mnohdy zanedbatelnou část pracovní doby. Tyto prostory jim jsou poskytnuty např. za účelem tvorby potřebné dokumentace.

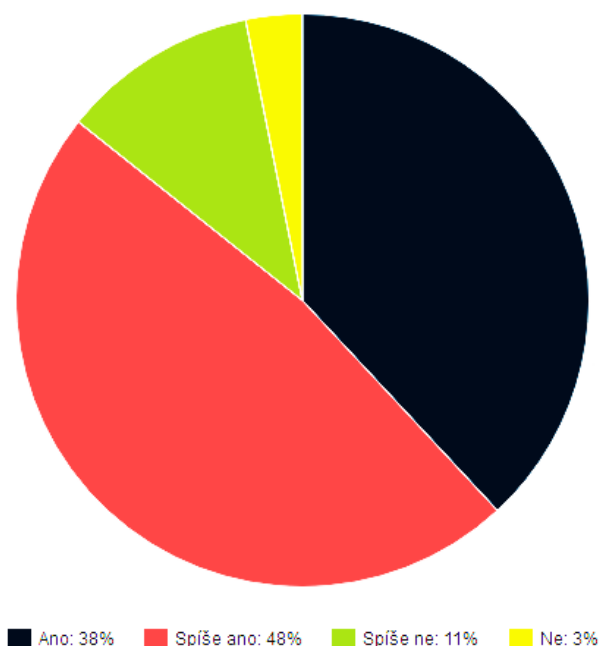
Z průzkumu vyplynulo, že většina respondentů se umělému osvětlení při výkonu své profese nevyhne, nicméně otázka č. 17 nám jasně ukazuje preference denního světla.

**Otázka č. 16**

Otázka zjišťuje dostatek denního světla v kancelářích.

Graf č. 16

Máte v kanceláři dostatek denního světla?



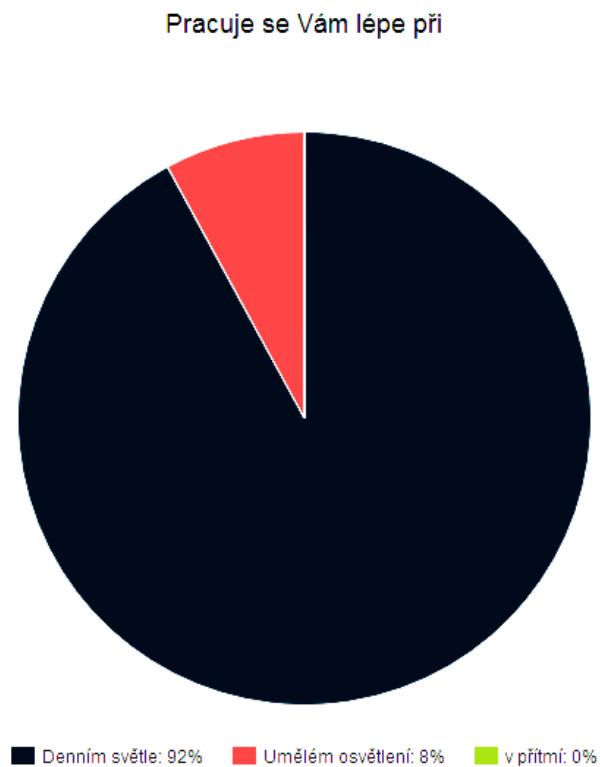
Pouhých 38 % respondentů je přesvědčeno, že má dostatek denního světla v kanceláři a 48 % se domnívá, že ho má dostatek. Plných 11 % se domnívá, že má nedostatek denního světla a 3 % dotazovaných je o jeho nedostatku přesvědčeno.

Dostatek denního světla může být vnímáno opět subjektivně, odborným měřením bychom mohli dospět k jinému závěru. Dostatek denního světla může ovlivňovat i umístění kancelářských prostor, jejich orientace na světové strany, či podlaží v jakém se nachází z hlediska městské vegetace, nebo okolních výškových budov, které mohou bránit v přísunu dostatku denního světla.

**Otázka č. 17**

Otázka zjišťuje, zda se dotazovaným lépe pracuje při denním světle, umělém osvětlení, či přítmí.

Graf č. 17

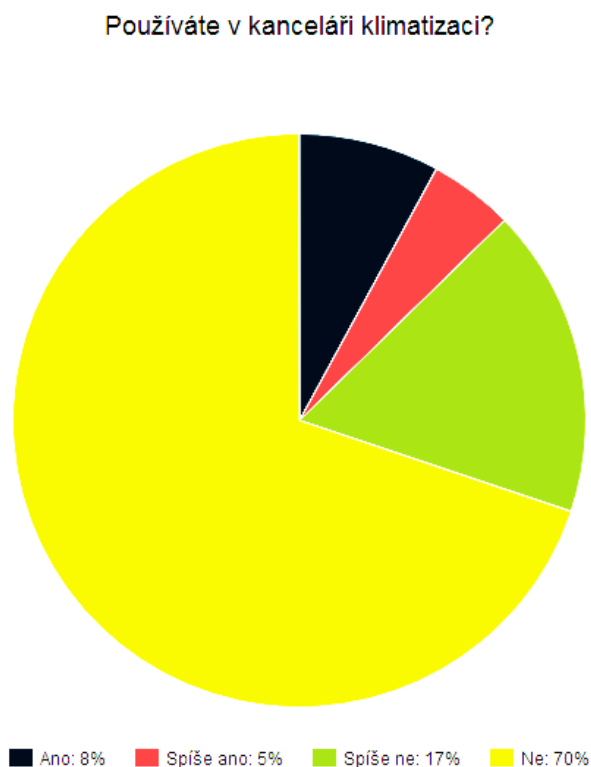


Zde naprostá většina uvedla, že se jim pracuje lépe při denním světle. Jedná se o 92 % dotazovaných. Pouhých 8 %, tj. 5 respondentů uvedlo, že se jim lépe pracuje při umělém osvětlení. V přítmí se pak nikomu z dotazovaných dobře nepracuje, a tak tuto možnost nikdo nevedl.

**Otázka č. 18**

Otázka zjišťuje využívání klimatizace v kancelářích.

Graf č. 18



Celých 70 % respondentů, tj. 44 dotazovaných klimatizaci v kanceláři vůbec nevyužívá, či nemá. 17 % uvedlo, že ji spíše nevyužívá a jen 8 % ji využívá, respektive 5 % jí spíše využívá.

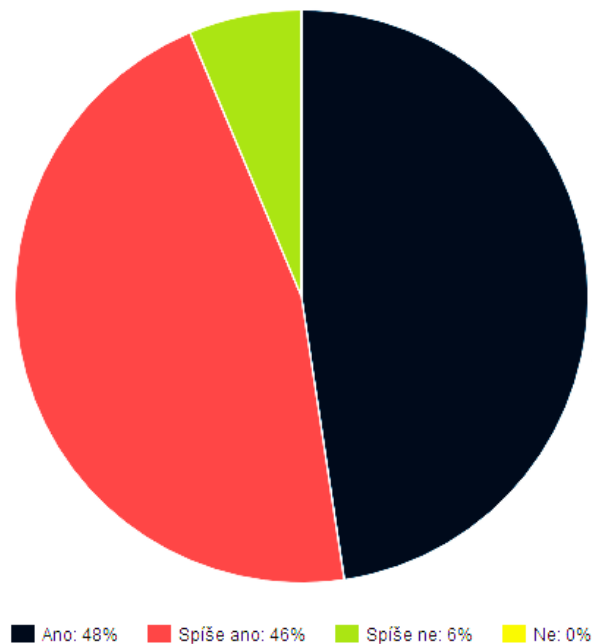
Klimatizační jednotky nejsou z daleka u nás standardním vybavením kanceláří. Je na zaměstnavatelích, zda těmito jednotkami zpříjemní zaměstnancům zejména v letních měsících pracovní podmínky. Z toho průzkumu spíše vyplývá absence těchto jednotek, než záměr je nepoužívat.

**Otázka č. 19**

Otázka zjišťuje míru výměny čerstvého vzduchu na pracovišti.

Graf č. 19

Vyměňujete pravidelně přísun čerstvého vzduchu?



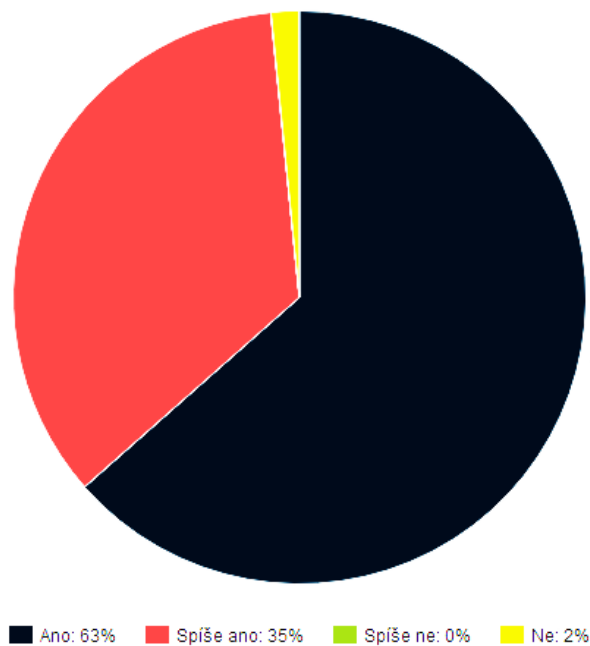
Zde v jednoznačném poměru dochází k naprosté většině pravidelné výměny čerstvého vzduchu na pracovišti. Celých 48 % dotazovaných uvedlo, že vyměňuje čerstvý vzduch pravidelně a 46 %, tj. 29 respondentů se k tomu přiklání. Pouhých 6 % odpovědí bylo nakloněno k tomu, že nedochází k pravidelné výměně vzduchu na pracovišti.

**Otázka č. 20**

Tato otázka v návaznosti na předchozí zjišťuje pozitivní vliv čerstvého vzduchu na práci.

**Graf č. 20**

Zlepšuje Vaše pracovní výkony dostatek čerstvého vzduchu?



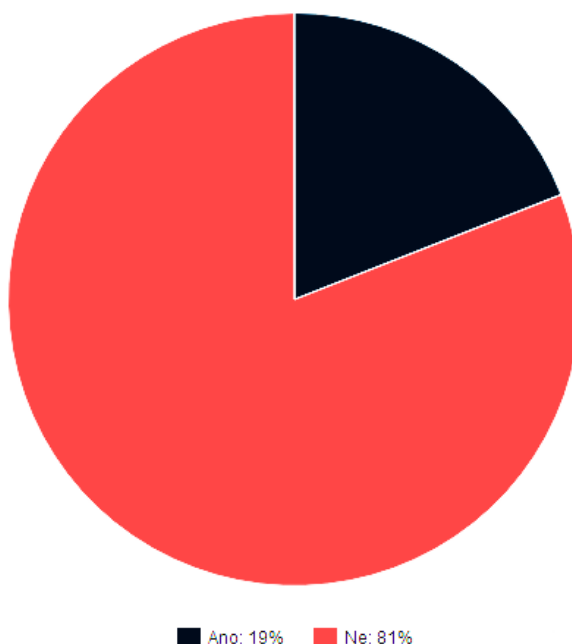
Pouhé dvě procenta, tedy 1 respondent je přesvědčený, že čerstvý vzduch nemá na jeho práci žádný vliv. Plných 63 %, tj. 40 dotazovaných je naopak přesvědčeno, že pravidelná výměna a dostatek čerstvého vzduchu je potřebná pro správný pracovní výkon a 35 % dotazovaných se k této tezi přiklání.

**Otázka č. 21**

Otázka zjišťuje, zda má respondent ve svém oboru předem jasné stanovené přestávky v zaměstnání.

**Graf č. 21**

Máte pevně stanovené přestávky v pracovní době, které je nutné dodržovat?



Naprostá majoritní skupina respondentů, tj. 81 % nemá přesně stanovené přestávky v rámci své standardní pracovní doby a jen 19 %, tj. 12 dotazovaných uvedlo, že mají pevně stanovené přestávky v zaměstnání.

Pevně stanovenými přestávkami se rozumí nařízení možné aktivity ve stanovený čas. Jedná se o možnost opustit prostor kanceláře za nějakým účelem například 10ti minutová přestávka pro kuřáky, občerstvení, aj.

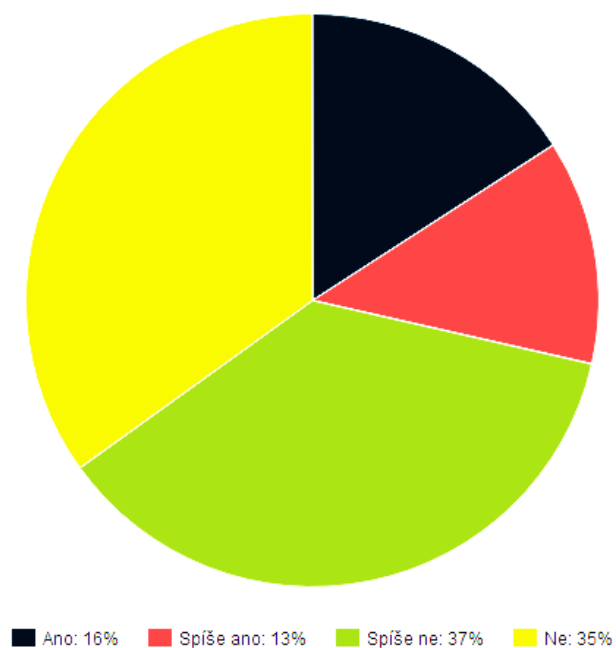
Z průzkumu vyplynulo, že celých 81 % dotazovaných má možnost svobodné volby ohledně doby a délky trvání přestávky dle vlastního uvážení.

**Otázka č. 22**

Tato otázka v návaznosti na předchozí zjišťuje, zda respondent chce mít jasně stanovené přestávky v zaměstnání pro zlepšení jeho pracovního výkonu.

Graf č. 22

Chtěl/a byste mít přesně stanovené přestávky pro zlepšení Vašich pracovních výkonů



Tato otázka měla za cíl zjistit míru obliby předem pevně stanovených přestávek v zaměstnání s vlivem na pracovní výkon daného zaměstnance. Téměř  $\frac{3}{4}$  dotazovaných by si toto nařízení ze strany zaměstnavatele nepřálo a domnívají se, že by jim to zvýšení pracovní výkonnosti nepřineslo. 35 % respondentů uvedlo, že by si tuto možnost vyloženě nepřálo, 37 % by si ji spíše nepřálo. Pouhých 16 % by si tuto možnost přáli a 13 % by si ji spíše přáli.

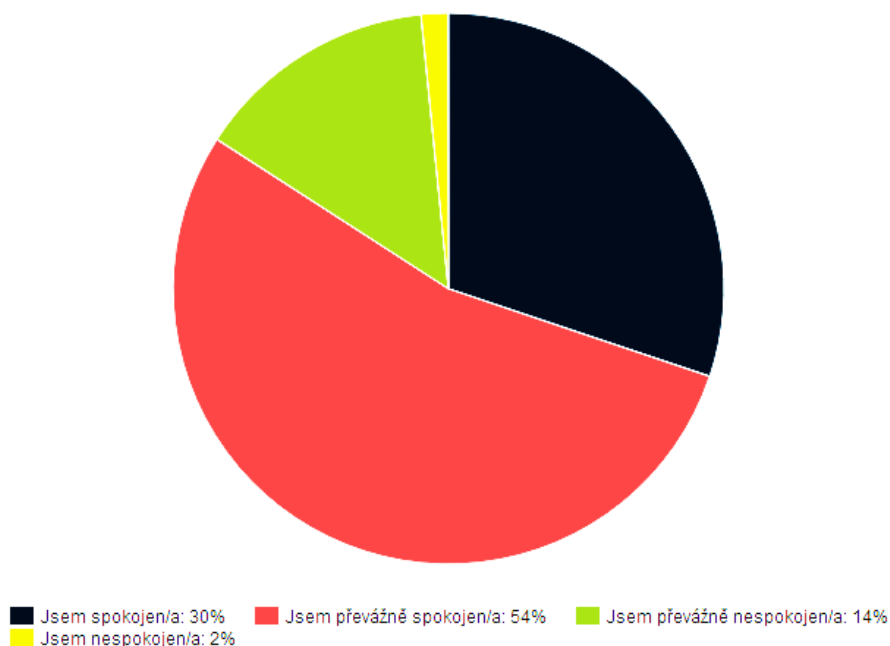


**Otázka č. 23**

Tato otázka zjišťuje míru spokojenosti respondentů v zaměstnání.

**Graf č. 23**

Vaše celková spokojenost v zaměstnání?



Tato otázka si kladla za cíl zjistit míru spokojenosti dotazovaných ve svých zaměstnáních z nichž zcela spokojených je pouze 30 %, což dělá 19 odpovědí z celkových 63. Těch, co si myslí, že jsou převážně spokojeni je 54 %, tj. 34 dotazovaných. Převážně nespokojených se svým zaměstnáním je pak 14 % a zcela nespokojený je pouze jeden respondent, který v celkovém počtu dotazovaných tvoří 2 %.

Zcela nespokojený pracovník je v našem případě jedna žena v kanceláři, která má dostatek pracovních prostředků, se kterými je převážně spokojená, avšak nemá čas na pravidelnou stravu a uvítala by pevně stanovené přestávky, které v tuto chvíli stanovené nemá. Jedná se tak zcela zjevně o přetěžovaného pracovníka.

## 6.1 Zhodnocení výsledků bakalářské práce

Prostřednictvím tohoto výzkumu jsme se snažili zjistit míru vlivu pracovního prostředí na výkon pracovníků v oblasti sociální pedagogiky. V našem případě tak terénních pracovníků v různých sociálních službách, státních úředníků v sociálních oblastech jako například správa sociální zabezpečení, či nestátních zaměstnanců v podobě neziskových organizací jako jsou charity, domovy pro seniory, apod.

Verifikace hypotéz:

K ověření hypotéz, tedy k jejich přijetí nebo zamítnutí jsme zjistili na základě testování nulové hypotézy. Nejprve jsme si zformulovali nulovou hypotézu, která popírá rozdíl mezi zkoumanými jevy a alternativní hypotézu, která rozdíl mezi sledovanými jevy připouští. (Chráška, 2007)

### První hypotéza

1H0: Mezi zaměstnanci poslouchající při práci hudbu a zaměstnanci bez poslechu hudby není ve výkonu zaměstnanců žádný rozdíl.

1HA: Mezi zaměstnanci poslouchající při práci hudbu a zaměstnanci bez poslechu hudby je ve výkonu zaměstnanců rozdíl.

Tato hypotéza se potvrdila. Zde tedy existuje vztah mezi množstvím vykonané práce a poslouháním hudby, jak vyplývá z otázky č. 13, až 73 % dotazovaných je v subjektivním hodnocení přesvědčeno, že jim hudba pomáhá při práci a zvyšuje jim pracovní výkony a až 78 % procent respondentů chce mít poslech hudby v zaměstnání při práci umožněn, jak vyplývá z následující otázky č. 14.

### Druhá hypotéza

2H0: Zaměstnanci s dostatkem denního světla a zaměstnanci s umělým osvětlením dosahují stejných pracovních výsledků.

2HA: Zaměstnanci s dostatkem denního světla dosahují vyšších pracovních výsledků než zaměstnanci s umělým osvětlením.

I tato hypotéza se potvrdila a potvrzuje existenci proměnného vztahu mezi dostatkem denního světla a vlivu na množství a kvalitu vykonané práce, jak plyne z otázky č. 17. Až 92 % dotazovaných je subjektivně přesvědčeno o jeho pozitivním vlivu na vlastní

výkon, avšak pouhých 38 % dotazovaných je plně přesvědčeno, že ho má v zaměstnání dostatek.

### **Třetí hypotéza**

3HO: Zaměstnanci s přísunem čerstvého vzduchu dosahují stejných pracovních výsledků, jako zaměstnanci s uzavřeným vzduchovým oběhem.

3HA: Zaměstnanci s přísunem čerstvého vzduchu, dosahují lepších pracovních výsledků než zaměstnanci s uzavřeným vzduchovým oběhem.

Tato hypotéza se mi také potvrdila a určuje existenční vztah mezi dostatkem čerstvého vzduchu k množství vykonané práce. Jak vyplývá z otázky č. 20, je 98 % dotazovaných přesvědčeno o pozitivních účincích dostatečného přísunu čerstvého vzduchu ke zvýšení jejich pracovního výkonu.

### **Čtvrtá hypotéza**

4HO: Nedostatek pracovních podmínek u sociálních pracovníků potřebných k výkonu své nemá vliv na spokojenost v zaměstnání.

4HA: Nedostatek pracovních podmínek u sociálních pracovníků potřebných k výkonu své má vliv na spokojenost v zaměstnání.

I tato hypotéza se mi potvrdila. Tedy existuje vztah mezi dostatkem pracovních podmínek potřebných k výkonu své profese s mírou spokojenosti v zaměstnání. U respondentů jsme odhalili 10 odpovědí, kdy dotazovaní nejsou spokojeni s pracovními podmínkami a u 8 z nich převažuje celková nespokojenost v zaměstnání. Pouze dva jsou převážně spokojeni, ti však mají alespoň dostatek pracovních prostředků, když už ne podmínek k práci.

### **Pátá hypotéza**

5HO: Pracovníci v terénních službách, s nedostatkem prostoru pro pravidelnou stravu a pitný režim vykazují stejnou míru spokojenosti v zaměstnání

5HA: Pracovníci v terénních službách, s nedostatkem prostoru pro pravidelnou stravu a pitný režim jsou méně spokojeni v zaměstnání.

Tato hypotéza se nám jako první nepotvrdila. Mezi terénními pracovníky, kteří nemají čas na pravidelnou stravu se objevilo 10 odpovědí z nichž 6 uvedlo

spokojenost v zaměstnání a pouze 4 nespokojenost. Většina z těchto dotazovaných má však čas na pravidelný pitný režim. Jediní dva respondenti uvedli, že nemají čas ani na pravidelnou stravu, ani na pravidelný pitný režim a oba uvedli odlišné odpovědi ke spokojenosti v zaměstnání, z nichž jeden je zcela spokojen a druhý převážně nespokojen. Nepodařilo se nám tak jednoznačně vymezit příčinou souvislost mezi těmito dvěma jevy.

### Šestá hypotéza

6HO: Pracovníci, kteří mají zaměstnavatelem pevně stanovené přestávky dosahují stejné míry spokojenosti.

6HA: Pracovníci, kteří mají zaměstnavatelem pevně stanovené přestávky, dosahují vyšší míry spokojenosti.

Tato hypotéza se také potvrdila, tedy existuje vztah, mezi pevně stanovenými přestávkami a spokojeností na pracovišti. Z odpovědí na otázku č. 21 vyplývá, že 81 % dotazovaných nemá pevně stanovené přestávky, avšak všechny odpovědi ohledně nespokojenosti v zaměstnání vychází z této majority. Ze 12 respondentů, kteří mají pevně stanovené přestávky je celých 7 zcela přesvědčeno o spokojenosti a zbylých 5 je spokojených převážně. Celých 29 % dotazovaných by si pak povinné přestávky na pracovišti přálo, jak ukazuje otázka č. 22.

## 6.2 Doporučení pro praxi

Na základě vyhodnocení dotazníku z oblasti pracovníků sociální pedagogiky jsou následně navržena nějaká možná opatření pro praktické využití, která by mohla zlepšit některé oblasti pracovních podmínek a tím zvýšit spokojenost zaměstnanců a současně i jejich pracovní výkon.

Půjdeme-li v posloupnosti v kladení otázek, tak prvním návrhem ke zlepšení je snížení počtu svěřených klientů u terénních pracovníků s delší praxí. Jak průzkum ukázal, pracovníci s délkou praxe převyšující 15 let se starají o daleko větší množství svěřených klientů, než jejich profesně mladší kolegové. To má za následek sníženou časovou flexibilitu využitelnou pro povinnou přestávku na jídlo, či dodržování pitného režimu. Absence těchto základních fyziologických potřeb může vyústit ve sníženou pracovní motivaci a celkovou pracovní nespokojenost. Sníží-li se počet svěřených klientů

je logicky související nutnost přijmutí většího počtu pracovníků, a tedy i zvýšení nákladů zaměstnavatele, které je možné kompenzovat vyššími cenami za poskytované služby, nebo zvýšením státního rozpočtu do sociálních služeb.

Umožnit pracovníkům dostatečný prostor pro fyziologické potřeby se zdánlivě zdá být standardem v zaměstnání, avšak tento výzkum prokázal, že není zdaleka běžné mít obědovou přestávku, pauzu na svačinu, nebo na dodržování pravidelného pitného režimu. Je tedy třeba práci uzpůsobit této zákonné povinnosti a zaměstnancům by nemělo být odepřeno mít po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo, jak vyplývá ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a jeho paragrafu 88.

Pakli-že nám to pracovní prostředí umožňuje, je přínosné mít při práci puštěnou vhodnou hudbu. Jak průzkum ukázal, tak většině respondentů se lépe pracuje při poslouchání hudby a stejná většina tak chce mít poslouchání hudby v práci umožněno. Důležitá je však vhodná volba hudby, nemělo by se jednat o žádné na vjem složité poslechy jako je rap, rock, nebo i pop, kde slova převažují nad hudbou. Ideální volbou by mohla být relaxační hudba, či klasická, která se však netěší takové oblibě, jako aktuální žebříčky hitparád v podobě právě popové, rapové, či elektronické hudby. Vhodná volba hudby pak může být klíčem ke zvýšené pracovní produktivitě, nevhodně zvolená však ke snížení. Rozhodně by však její hlasitost neměla působit rušivě, ať už se jedná o jakýkoliv žánr.

Jednou ze zásadních pracovních podmínek je dostatek denního světla, které by mělo převažovat nad umělým. Vzhledem ke střídání letního času se zimním, či pracovní době jednotlivých zaměstnanců se umělému osvětlení mnohdy zcela nevyhneme. Chceme-li však od pracovníků maximální výkony, měli bychom umět redukovat množství umělého osvětlení na minimum, a naopak zajistit dostatečný přísun světla přírodního. To lze dosáhnout jednoduše správným rozmístěním kancelářských prostor. Správnou orientací a zvolením patra, ve kterém se kanceláře nacházejí. Máme-li v městské zástavě kanceláře ve výškové budově v nižších patrech, může se stát, že okolní budovy, nebo městská vegetace nám budou produkovat více stínu, a tudíž nedostatek přírodního světla, které budeme kompenzovat částečně umělým osvětlením. Jako zcela nevhodný se tak jeví kancelářský provoz na směny ať už dvousměnné, nebo třisměnné, kdy jsme schopni dostatek denního světla zajistit pouze jedné směně.

Dalším neméně důležitým faktorem pracovního prostředí je čerstvý vzduch. Mnohdy je mylně považována za prioritní teplota místnosti, což se mnozí zaměstnavatelé snaží

redukovat instalací klimatizací, které při nesprávném používání, či údržbě spíše mnohdy vedou k onemocnění pracovníků a snížení tak produktivity práce. Důležitější je tak správná, a hlavně dostatečná výměna čerstvého vzduchu. Měli bychom tak mít umožněno v kancelářích větrání na dostatečnou míru ventilace. Současné výškové budovy spíše spoléhají na cirkulaci vzduchu uvnitř budovy a výměně zvenčí nepřikládají takovou váhu. Příkladem může být výšková budova v Brně AZ Tower, která má 32 pater a možnost otevření oken je omezené 5ti centimetry v nejširším místě, nebo například mrakodrapy v zahraničí, kde okna ani otevřít nelze.

Vytvoření dokonalých podmínek pracovního prostředí je prakticky nemožné vzhledem k individualitě pracovníků. Zákonem máme sice stanovené mnohé aspekty stanovující míru cirkulace vzduchu na pracovišti, teplotu, hluk, aj. to vše však spíše zamezuje vzniku zdravotních komplikací. Nastavit ale takové podmínky, které zvýší produktivitu práce, se v současné době stává náplní práce některých odborníků. Jednoznačné závěry však nelze stanovit, jako nám u tohoto průzkumu ukázalo například poslouchání hudby. I u této zdánlivě nepodstatné vlastnosti pracovního prostředí jsou zastánci, kteří by bez hudby nepodávali takové výkony, tak odpůrci, kterým poslouchání hudby od práce naopak pozornost odvádí.

## ZÁVĚR

Pracovní podmínky jsou jedním z nejdůležitějších determinantů pracovní spokojenosti zaměstnanců, které vedou ke zvýšení pracovního výkonu. Mnoho společností si tento fakt neuvědomuje, nebo mu nepřikládá dostatečný důraz a výsledkem jsou pak nespokojení zaměstnanci, nízká míra produktivity a vysoká fluktuace.

Tato práce byla ve své teoretické části věnovaná legislativnímu ukotvení, kde jsme se zaměřili jen na pracovní poměr, pracovní dobu a dobu odpočinku a péči o zaměstnance. Dále také na vnitropodnikovou sociální politiku, kde jsme vytyčili její cíle a nástroje. Následovalo samotné pracovní prostředí. Konkrétně jsme si rozebrali BOZP, světlo, hluk mikroklimatické podmínky a škodliviny v pracovním prostředí. Poté jsme se zabývali pracovním výkonem a výkonností pracovníků, kde jsme definovali tyto dva z hlediska významu odlišné pojmy a vymezili si faktory, kritéria, měření a hodnocení pracovní výkonnosti a nastínili problematiku pracovní spokojenosti. Závěrem teoretické části jsme nahlédli do možnosti uplatnění sociálních pedagogů na trhu práce.

Cílem této bakalářské práce tedy bylo zjistit míru vlivu pracovního prostředí na výkon zaměstnanců, kterým jsme se podrobně zabývali v praktické části. Ta svým dotazníkovým řešením v kvantitativním výzkumu pomohla přiblížit teorii praktickým poznatkům. Dotazník se skládal z 23 otázek zaměřených na pracovní prostředí a spokojenost zaměstnanců. Z výzkumu vyplynulo, že pracovní prostředí vysokou mírou ovlivňuje výkonnost pracovníků, a tudíž i jejich spokojenost v zaměstnání. Z praxe pak víme, že vysoká spokojenost se zaměstnáním snižuje míru fluktuace a prospívá tak celkové rovnováze poměru kvality a výkonu mezi pracovníky ve společnosti.

Z hlediska prováděného průzkumu mezi sociálními pracovníky, či pracovníky v sociálních službách je možné konstatovat, že celková míra spokojenosti se zaměstnáním je poměrně vysoká i navzdory ne vždy dostatečným pracovním podmínkám, či prostředkům. Míra dostatečného prostoru pro pravidelnou stravu však není zcela uspokojivá. Z odpovědí vyplývá, že až polovina dotazovaných se nestravuje pravidelně a v klidu v zaměstnání o přestávce k tomu určené, ale v terénu mezi schůzkami, nebo dokonce až po práci doma.

V samotném závěru tak lze konstatovat, že obor sociálního pracovníka je spíše posláním, než-li zaměstnáním a i navzdory ne vždy příliš pozitivním faktorům pracovního

prostředí, nebo dostatečného platového ohodnocení se jedná o obor, kde spokojenost zaměstnanců převyšuje 8 dotázaných z deseti.

Tato práce poskytuje zejména informace o vlivu některých faktorů pracovního prostředí působících na výkonnost pracovníků. Měla by se však stát také jakýmsi impulsem k tomu, aby se instituce začaly o tyto faktory více zajímat.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel?. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

HÁLA, Jaroslav. Vnitropodniková sociální politika. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4

JANOŮŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: Grada, 2005. Účetnictví a daně (Grada). ISBN isbn80-247-1364-0.

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

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

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 3. vyd., (přepřac.). Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.

KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ. Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2.

KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 978-80-7478-921-2.

MIKULÁŠTÍK, Milan. Manažerská psychologie. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-247-1349-6.

NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie organizace. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0577-X

PAUKNEROVÁ, Daniela. Psychologie pro ekonomy a manažery. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1706-9.

TYWONIAK, Jan. Pozemní stavitelství VI: pro SPŠ stavební : stavební fyzika, zdravotní nezávadnost a požární bezpečnost staveb. Praha: Grada, 2014. Studium (Grada). ISBN 978-80-247-5102-3.

VANCE, Ashlee. Elon Musk: tesla, spaceX, and the quest for a fantastic future. New York: Ecco, [2015]. ISBN 9780062301239.

WAGNEROVÁ, Irena. Hodnocení a řízení výkonnosti. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2361-7. ŠTIKAR, Jiří. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

WAGNER, Jaroslav. Měření výkonnosti: jak měřit, vyhodnocovat a využívat informace o podnikové výkonnosti. Praha: Grada, 2009. Prosperita firmy. ISBN 978-80-247-2924-4.

## LEGISLATIVNÍ ZDROJE

Evropská sociální charta (1961), v ČR vyhlášena pod č. 14/2000 Sb. m. s, ve znění sdělení č. 56/2010 Sb. m. s.

Mezinárodní pakt o hospodářských sociálních a kulturních právech (1966), v ČR vyhlášen pod č. 120/1976 Sb.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené zákonem č. 162/1998 Sb.

## INTERNETOVÉ ZDROJE

BOZP. BOZP [online]. 2015 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>

Hospodářské noviny: Tržby Kiwi.com vzrostly dvojnásobně. V Evropě patří mezi pětku největších prodejců letenek [online]. ČTK, 2018 [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66058220-trzby-kiwi-com-vzrostly-dvojnásobne-v-evrope-patri-mezi-petku-nejvetsich-prodejcu-letenek>

Novinky.cz: Firmy motivují své zaměstnance v průměru 12 benefity [online]. Právo, 2015 [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: [Firmy motivují své zaměstnance v průměru 12 benefity](#)

Vnitropodniková sociální politika. *Vnitropodniková sociální politika* [online]. 2000, 2000, 61 [cit. 2018-12-08]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/309930-Vnitropodnikova-socialni-politika-mgr-jaroslav-hala.html>

## ČASOPISY

Personalistika ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni .. Praha: ASPI, 2005. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-4291.

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obázezk č. 1 Wagnerova typologie měrných veličin pracovní výkonnosti.....	21
---	----

## SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Příklady intenzity hluku u různých zdrojů .....	16
Tabulka č. 2 Doporučené hodnoty mikroklimatu na pracovištích (NV č. 361/2007 Sb.) ...	17

**SEZNAM GRAFŮ**

<i>Graf výsledků otázky č. 1, zdroj: vlastní</i> .....	29
<i>Graf výsledků otázky č. 2, zdroj: vlastní</i> .....	30
<i>Graf výsledků otázky č. 3, zdroj: vlastní</i> .....	31
<i>Graf výsledků otázky č. 4, zdroj: vlastní</i> .....	32
<i>Graf výsledků otázky č. 5, zdroj: vlastní</i> .....	33
<i>Graf výsledků otázky č. 6, zdroj: vlastní</i> .....	34
<i>Graf výsledků otázky č. 7, zdroj: vlastní</i> .....	35
<i>Graf výsledků otázky č. 8, zdroj: vlastní</i> .....	36
<i>Graf výsledků otázky č. 9, zdroj: vlastní</i> .....	37
<i>Graf výsledků otázky č. 10, zdroj: vlastní</i> .....	38
<i>Graf výsledků otázky č. 11, zdroj: vlastní</i> .....	39
<i>Graf výsledků otázky č. 12, zdroj: vlastní</i> .....	40
<i>Graf výsledků otázky č. 13, zdroj: vlastní</i> .....	41
<i>Graf výsledků otázky č. 14, zdroj: vlastní</i> .....	42
<i>Graf výsledků otázky č. 15, zdroj: vlastní</i> .....	43
<i>Graf výsledků otázky č. 16, zdroj: vlastní</i> .....	44
<i>Graf výsledků otázky č. 17, zdroj: vlastní</i> .....	45
<i>Graf výsledků otázky č. 18, zdroj: vlastní</i> .....	46
<i>Graf výsledků otázky č. 19, zdroj: vlastní</i> .....	47
<i>Graf výsledků otázky č. 20, zdroj: vlastní</i> .....	48
<i>Graf výsledků otázky č. 21, zdroj: vlastní</i> .....	49
<i>Graf výsledků otázky č. 22, zdroj: vlastní</i> .....	50
<i>Graf výsledků otázky č. 23, zdroj: vlastní</i> .....	51

## PŘÍLOHY

### Příloha č. 1 Dotazník

- 1) Pohlaví
  - a. Muž
  - b. Žena
- 2) Věk
  - a. Do 30 let
  - b. 30 – 50 let
  - c. Nad 50 let
- 3) Délka zaměstnání v oboru
  - a. Do 5 let
  - b. 5 – 15 let
  - c. Nad 15 let
- 4) Nejvyšší dosažené vzdělání
  - a. Základní
  - b. Vyučený/á
  - c. Středoškolské s maturitou
  - d. Vyšší odborné
  - e. Vysokoškolské
- 5) Pracujete v instituci
  - a. Státní
  - b. Nestátní
  - c. Terénní
- 6) Kolik máte svěřených klientů, pracujete-li v terénních službách
  - a. <20
  - b. >20
  - c. >30
- 7) Pracujete převážně v
  - a. Kanceláři
  - b. U klientů doma
  - c. V jiných prostorách, uveďte: .....

- 8) Máte takové podmínky abyste mohl/a spokojeně vykonávat svou práci
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 9) Jste spokojen/a s pracovními prostředky (jako ochranné pomůcky, výpočetní technika, služební vůz, dezinfekční prostředky, apod.)
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 10) Máte čas na pravidelnou stravu
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 11) Obědváte převážně
- V práci o obědové přestávce
  - V terénu mezi schůzkami
  - Obědvám až doma
- 12) Máte umožněno dodržování pitného režimu?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 13) Pomáhá Vám při práci puštěná hudba?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne



- 14) Chtěl/a byste při práci mít umožněno poslouchání hudby?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 15) V kanceláři používáte umělé osvětlení
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 16) Máte v kanceláři dostatek denního světla?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 17) Pracuje se Vám lépe při
- Denním světle
  - Umělém osvětlení
  - V přítmí
- 18) Používáte v kanceláři klimatizaci?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 19) Vyměňujete pravidelně přísun čerstvého vzduchu?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
- 20) Zlepšuje Vaše pracovní výkony dostatek čerstvého vzduchu?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne

- 21) Máte pevně stanovené přestávky v pracovní době, které je nutné dodržovat?
- a. Ano
  - b. Ne
- 22) Chtěl/a byste mít přesně stanovené přestávky pro zlepšení Vašich pracovních výkonů
- a. Ano
  - b. Spíše ano
  - c. Spíše ne
  - d. Ne
- 23) Vaše celková spokojenost v zaměstnání?
- a. Jsem spokojen/a
  - b. Jsem převážně spokojen/a
  - c. Jsem převážně nespokojen/a
  - d. Jsem nespokojen/a