

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti

Jiří Krupka

Bakalářská práce

2010

Prohlášení autora

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jiří KRUPKA**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Pracovní nezaměstnanost
2. Příčiny nezaměstnanosti
3. Typy nezaměstnanosti
4. Pracovní spokojenost
5. Determinanty pracovní spokojenosti
6. Empirický výzkum
7. Cíle výzkumu
8. Metoda výzkumu

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

Seznam odborné literatury:

- [1] ČADOVÁ, N PALEČEK, M. Jak je v Česku vnímána práce. 1. vyd. Praha : Akademie věd České republiky, Sociologický ústav, 2006. ISBN: 80-7330-103-2
- [2] KONEČNÝ, B. Makroekonomie. Praha : České vysoké učení technické, 1994. ISBN: 80-01-01051-1
- [3] PROVAZNÍKOVÁ, R VOLEJNÍKOVÁ, J. Materiály ke studiu kurzu makroekonomie. Pardubice : Univerzita Pardubice, 1997. ISBN: 80-7194-090-9
- [4] ŠIMEK, D. Sociologie práce. Olomouc : Univerzita Palackého, 1997. ISBN: 80-7067-705-8
- [5] VOSTATEK, J. Sociální zabezpečení : teorie a politika. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1995. ISBN: 80-7079-725-8

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

Datum zadání bakalářské práce: **25. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**



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

L.S.



Ing. Robert Baťa, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. srpna 2009

Poděkování:

Touto cestou bych rád poděkoval PhDr. Josefu Duplinskému CSc, za odborné vedení, konzultace a podnětné připomínky ke zpracování mé bakalářské práce.

Dále bych chtěl poděkovat firmě Mercia, s.r.o za možnost provedení dotazníkového výzkumu v této firmě.

Velký dík patří i celé mé rodině za jejich podporu během celého mého studia.

ANOTACE

Ve své bakalářské práci jsem se zabýval nezaměstnaností a pracovní spokojeností. V teoretické části svojí bakalářské práce jsem se zaměřil na míru nezaměstnanosti a její měření, typy nezaměstnanosti, které se shodují s příčinami nezaměstnanosti a na důsledky nezaměstnanosti. Také jsem se v teoretické části zabýval pracovní spokojeností a jejími determinanty. V praktické části jsem vypracoval dotazník na pracovní spokojenost a její jednotlivé faktory, který byl poté předložen zaměstnancům jedné středně velké firmy k vyplnění. Poté jsem tento dotazník zpracoval a vyhodnotil výsledky.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti, pracovní spokojenost, determinanty pracovní spokojenosti

TITLE

Menace of unemployment and job satisfaction

ANNOTATION

In my bachelor thesis, I dealt with unemployment and with job satisfaction. In the theoretical part of my bachelor thesis, I targeted the unemployment rate and its measuring, kinds of unemployment which are the same as reasons of unemployment and the consequences of unemployment. In the theoretical part, I dealt with job satisfaction and with determinants of job satisfaction too. In the practical part, I made the list of questions of job satisfaction and its factors which was presented to employees of a medium-sized company to fill. Then the list of questions was processed and the results were analyzed.

KEYWORDS

Unemployment, unemployment rate, kinds of unemployment, consequences of unemployment, job satisfaction, determinants of job satisfaction

Obsah

Úvod	6
TEORETICKÁ ČÁST	7
1. Nezaměstnanost.....	7
1.1 Formy kvantifikace nezaměstnanosti.....	7
1.1.2 Způsob výpočtu míry nezaměstnanosti podle MPSV	11
1.2 Specifické míry nezaměstnanosti.....	12
1.3 Klasifikace nezaměstnanosti.....	13
1.4 Typy nezaměstnanosti.....	15
1.5 Důsledky nezaměstnanosti.....	16
2. Sociálně-psychologické dopady.....	16
3. Pracovní spokojenost.....	17
3.1 Pracovní spokojenost	17
3.2 <i>Pracovní motivace</i>	18
3.2.1 <i>Teorie A. Maslowa</i>	19
3.2.2 <i>Teorie Adelfred</i>	20
3.2.3 <i>Teorie F. Herzberga</i>	20
3.2.4 <i>Teorie D. McClellanda</i>	20
3.2.5 <i>Teorie J. S. Adamse</i>	21
3.2.6 <i>Teorie V. Vrooma</i>	21
3.2.7 <i>Teorie E. Locka</i>	22
3.2.8 <i>Teorie F. Hidera</i>	22
4. Pracovní týmy.....	22
5. Kombinace pracovních a rodinných povinností.....	23
6. Pracovní výkon.....	23
PRAKTICKÁ ČÁST	26
1. Vztah k práci.....	26
2. Spokojenost s pracovní dobou.....	27
3. Úvahy o změně zaměstnavatele.....	28
4. Spokojenost s platem.....	29
5. Důležitost kariérního růstu.....	30
6. Vztahy na pracovišti.....	31

7. Vztahy se zaměstnavatelem.....	31
8. Potřeba změny na pracovišti.....	32
9. Faktory pracovní spokojenosti.....	33
10. A. Obava ze ztráty zaměstnání.....	34
10. B. Procentuální vyjádření obavy za ztráty zaměstnání.....	35
11. Délka zaměstnání.....	36
12. Pohlaví.....	37
13. Stáří respondentů.....	38
Závěr a diskuze.....	40
Použitá literatura.....	42
Seznam příloh.....	43
Seznam obrázků.....	43

Úvod

Téma nezaměstnanosti a pracovní spokojenosti jsem si vybral úmyslně, jelikož je nezaměstnanost, respektive míra nezaměstnanosti, jeden z hlavních ekonomických ukazatelů národní ekonomiky. Práce není v dnešní době jen o materiálním prospěchu, ale je také důležitým sociálním prvkem v životě člověka. Práce se tedy stala významným bodem v životě člověka a pokud o svoji práci přijde, může to mít velice závažné nejen ekonomické, ale i sociální a psychologické následky na jeho život. Zároveň si ale také myslím, že pokud je člověk sice zaměstnaný, ale je se svou prací nespokojený, platí také to, že to není vůbec jednoduchá situace. V dnešní době, kdy je takzvaná ekonomická krize je toto téma ještě závažnějším a větším problémem než dříve.

Jednou z důležitých věcí pro pracujícího člověka je jeho pracovní spokojenost. Pracovní spokojenost je důležitá samozřejmě i pro zaměstnavatele. Pokud bude zaměstnanec se svojí prací nespokojen, nebude ji vykonávat tak kvalitně a nebude pro svého zaměstnavatele takovým přínosem jako zaměstnanec, který je se svou prací spokojen.

V první části své bakalářské práce definuji nezaměstnanost a zaměřím se na její jednotlivé atributy. Především se pak zaměřím na jednotlivé druhy míry nezaměstnanosti a jejich měření, na příčiny nezaměstnanosti, které se shodují s jednotlivými typy nezaměstnanosti, a na důsledky nezaměstnanosti. Dále se v této části také zaměřím na pracovní spokojenost a její determinanty.

Ve druhé části své bakalářské práce se zaměřím na dotazníkový průzkum pracovní spokojenosti a hrozby nezaměstnanosti ve firmě zaměřující se na automobilový průmysl. Firma z automobilového průmyslu je podle mého názoru jeden z nejlepších možných kandidátů, jelikož se automobilového průmyslu dotkla ekonomická krize možná nejvíce ze všech odvětví průmyslu.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost a její míra je v současné době jeden z globálních politických a ekonomických problémů, který souvisí se vznikem a průběhem finanční krize v USA a posléze i s globální „ekonomickou krizí“, která nastala. Určitá míra nezaměstnanosti je však běžným společenským jevem, dokonce i atributem fungujícího trhu práce, avšak nesmí být tato míra nezaměstnanosti příliš vysoká a dlouhodobá. Dle Jírové (1999) je nezaměstnanost vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice a tudíž se jedná o výlučně makroekonomický problém, jelikož nikdo jiný než vláda nemá možnost ji globálně ovlivňovat. Hřebík (2008) uvádí, že prakticky se dá nezaměstnanost definovat jako převis nabídky práce nad její poptávkou. Také si myslím, že je velmi důležité zdůraznit, že nezaměstnanost nemá jen ekonomické a politické následky, ale má také následky sociální a psychologické.

1.1 *Formy kvantifikace nezaměstnanosti*

Jedním z velkých problémů u nezaměstnanosti je její kvantifikace. Existují dva základní způsoby kvantifikace nezaměstnanosti: absolutním číslem nebo mírou nezaměstnanosti. Co se týče vyjadřování nezaměstnanosti pomocí absolutního čísla, tak si myslím, že to není příliš vhodný způsob. Kvantifikace nezaměstnanosti absolutním číslem má velmi omezenou vypovídací hodnotu, jelikož toto číslo se velice těžce porovnává a tudíž je tato informace bez velké vypovídací hodnoty. Jak uvádí Brožová (2006), Hřebík (2008) míra nezaměstnanosti je častějším vyjádřením nezaměstnanosti a vyjadřuje počet nezaměstnaných obyvatel k počtu ekonomicky aktivních obyvatel země. Míra nezaměstnanosti se obecně dá vypočítat podle vzorce, jež uvádí Brožová (2006):

$$u = U / (L + U) \times 100$$

kde: u ...je míra nezaměstnanosti

U ...je počet nezaměstnaných a

L ...je počet zaměstnaných

Co mě však na výpočtu míry nezaměstnanosti zaujalo je, že pro tento výpočet existuje několik metodik. Na jednotlivé druhy a metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti jsem se proto zaměřil trochu podrobněji, viz.níže.

1.1.1 Způsob výpočtu míry nezaměstnanosti podle ČSÚ

Český statistický úřad vychází z mezinárodně platné metodiky ILO (International Labour Organisation), která je v souladu s Evropským statistickým úřadem (dále Eurostat). Tato míra nezaměstnanosti se označuje jako obecná míra nezaměstnanosti. Tato metoda spočívá ve výběrovém šetření, který ČSÚ provádí. Osobně si myslím, že tato míra nezaměstnanosti by měla být před ostatními preferována, protože pomocí ní je možnost snadno porovnávat míru nezaměstnanosti ČR s jinými zeměmi (EU). I přes tyto faktory se však v médiích a sdělovacích prostředcích tato míra nezaměstnanosti obvykle neuvádí a je nahrazována registrovanou mírou nezaměstnanosti podle MPSV. Proto jsem se na tuto metodu výpočtu zaměřil více a její průběh jsem pomocí webových stránek ČSÚ níže naznačil.

NÁZEV	DEFINICE
Charakteristika šetření	Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) se provádí kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností a je zaměřené na zjišťování ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. Rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodickým doporučením Eurostatu. Výsledky VŠPS jsou publikovány podle bydliště respondentů.
Předmět šetření	Předmětem šetření jsou všechny osoby obvykle bydlící v soukromých domácnostech. Šetření se nevztahuje na osoby bydlící dlouhodobě v hromadných ubytovacích zařízeních. Z toho důvodu jsou údaje za určité skupiny obyvatelstva, zejména za cizí státní příslušníky žijící a pracující na území republiky, k dispozici v omezené míře.
Velikost výběrového souboru	Výběrový soubor zahrnoval ve 4. čtvrtletí roku 2009 více než 25 tis. bytů na území celé České republiky, v nichž bylo šetřeno více než 59 tis. respondentů všech věkových skupin. Z nich je přes 51 tis.

	respondentů ve věku 15 a více let. Tento rozsah souboru umožňuje získat spolehlivé odhady charakteristik trhu práce na úrovni republiky a s relativně dostatečnou spolehlivostí i odhady krajských a oblastních hodnot.
Vážení na celou populaci	Výsledky výběrového šetření byly převáženy na celkovou populaci ČR na základě předběžných výsledků statistiky obyvatelstva k 30. 9. 2009. Tento odhad je dále zpřesněn predikcí vývoje přirozeného pohybu a salda migrace ve 4. čtvrtletí 2009.
Přesnost číselných agregací	Číselné údaje v absolutním vyjádření jsou uváděny v tisících. Absolutní i relativní údaje ve všech tabulkách a v textu jsou vypočítány z nezaokrouhlených čísel .
Počet nezaměstnaných osob	Ukazatel je odhadem získaným z výběrového šetření pracovních sil. Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly 3 podmínky ILO: - nebyly zaměstnané, - byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání, - v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny ji nastoupit nejpozději do 14 dnů.
Ekonomicky neaktivní	Ukazatel je odhadem získaným z výběrového šetření pracovních sil. Ekonomicky neaktivní jsou všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v referenčním období nepatřily do kategorie "pracovních sil", tj. nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané.
Obecná míra nezaměstnanosti	Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS.

Míra zaměstnanosti	vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších.
Metoda sezónního očištění základních charakteristik	Sezónní očištění časových řad zaměstnanosti a nezaměstnanosti se provádí v aplikaci Demetra (software vyvinutý speciálně pro Eurostat) metodou TRAMO/SEATS. Jedná se o metodu založenou na modelu ARIMA. Cílem sezónního očištění je získat skutečný trend vývoje těchto ukazatelů bez ohledu na sezónní či jiné periodické výkyvy. Takovým sezónním výkyvem je např. každoroční nárůst nezaměstnanosti v 1. čtvrtletí. Teprve po odstranění tohoto sezónního vlivu můžeme zjistit, zda v dlouhodobém vývoji skutečně k došlo k nárůstu či naopak k poklesu.
Interval spolehlivosti	S výběrovými šetřeními jsou spjaty tzv. výběrové a nevýběrové chyby. Nevýběrové chyby vznikají například administrativními odpady bytů z výběru, záměrným odmítnutím odpovědi nebo chybami při pořizování dotazníku. U těchto chyb nelze bez větších znalostí o základním souboru stanovit případné vychýlení odhadu. Naproti tomu výběrové chyby, vznikající vztažením charakteristik výběrového souboru na celý základní soubor, lze interpretovat pomocí tzv. intervalů spolehlivosti, což jsou intervaly zkonstruované kolem odhadu tak, že s určitou pravděpodobností skutečná hodnota odhadované charakteristiky leží právě v tomto intervalu. Nejčastěji se u odhadů konstruuje 95% interval spolehlivosti (vynásobením příslušného kvantilu normovaného normálního rozdělení a směrodatné odchylky odhadu), tedy interval, v němž s 95% pravděpodobností leží skutečná hodnota odhadované charakteristiky

Obrázek 1: Metoda výpočtu obecné míry nezaměstnanosti; zdroj :<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamvps>

**95% intervaly spolehlivosti pro odhad počtu zaměstnaných v NH, nezaměstnaných
a měr nezaměstnanosti 15+letých osob (4. čtvrtletí 2009)**

	Odhad	95% interval spolehlivosti		Odhad	95% interval spolehlivosti		Odhad	95% int. spoleh.
		abs.	rel.		abs.	rel.		abs.
		-/+	-/+		-/+	-/+		-/+
	Zaměstnanost (v tis.)			Nezaměstnanost (v tis.)			Míra nez. (v %)	
Česká republika	4927,3	38,9	0,8%	385,0	15,8	4,1%	7,2%	0,3%
Kraje:								
Hl. m. Praha	661,2	17,2	2,6%	25,6	5,3	20,9%	3,7%	0,8%
Středočeský	601,8	12,9	2,1%	32,4	4,5	13,8%	5,1%	0,7%
Jihočeský	304,5	8,3	2,7%	14,9	2,7	18,3%	4,7%	0,9%
Plzeňský	277,3	8,1	2,9%	20,2	3,3	16,1%	6,8%	1,1%
Karlovarský	142,8	5,3	3,7%	19,0	2,8	14,6%	11,8%	1,7%
Ústecký	365,3	12,8	3,5%	42,3	6,1	14,3%	10,4%	1,5%
Liberecký	198,9	7,3	3,7%	17,2	3,1	17,9%	8,0%	1,4%
Královéhradecký	254,3	9,3	3,6%	21,1	3,8	18,1%	7,7%	1,4%
Pardubický	238,2	7,9	3,3%	18,9	3,2	17,0%	7,3%	1,2%
Vysočina	238,8	7,8	3,3%	15,6	2,9	18,5%	6,1%	1,1%
Jihomoravský	528,5	13,3	2,5%	44,6	5,5	12,4%	7,8%	1,0%
Olomoucký	292,7	10,1	3,5%	25,4	4,3	16,7%	8,0%	1,3%
Zlínský	267,4	8,8	3,3%	25,2	3,8	15,2%	8,6%	1,3%
Moravskoslezský	555,4	13,7	2,5%	62,6	6,5	10,3%	10,1%	1,0%

Obrázek 2: Statistický přehled postupu kvantifikace míry nezaměstnanosti ve 4.čtvrtletí 2009 podle ČSÚ;
zdroj:<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamvpsp>

1.1.2 Způsob výpočtu míry nezaměstnanosti podle MPSV

Výpočet vychází z prve uvedeného vzorce stejně jako výpočet u ČSÚ. Tato míra nezaměstnanosti se nazývá míra registrované nezaměstnanosti. Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Nezaměstnaným je ten, kdo je schopen pracovat a je do určité doby schopen do práce nastoupit, ale nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Nutnou podmínkou pro registrovanou nezaměstnanost je registrace na úřadě práce, prostřednictvím něhož pracovní místo hledají. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se řadí studenti, důchodci či ženy nebo muži v domácnosti.

Registrovaná nezaměstnanost nezahrnuje pracovníky pracující na zkrácený úvazek, i když by raději pracovali na plný. Celá řada krátkodobě nezaměstnaných se na úřadech práce

vůbec nehlásí. Úřad práce zároveň vyřazuje z evidence dlouhodobě nezaměstnané, kteří už nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Evidováni nejsou také ti, kteří ztratili naději, že práci najdou, a přestali ji hledat. Proto může být reálná nezaměstnanost vyšší než nezaměstnanost zaregistrovaná. Naopak na úřadech práce se registrují ti, kteří práci vůbec nehledají, nabízená místa odmítají a raději žijí ze sociální podpory. Tito lidé zase naopak výši registrované nezaměstnanosti nadhodnocují, jelikož nepředstavují reálnou nabídku práce (Brožová,2006).

Jak je z výše uvedeného patrné, rozdíl mezi oběma měrami je zejména v použité metodice kvantifikace čitatele a jmenovatele, ale i v přesnosti zdrojů dat a časové srovnatelnosti obou údajů. Krokem ke sblížení obou měr bylo opatření MPSV z července 2004, které spočívalo ve změně metodiky výpočtu míry registrované nezaměstnanosti a které mělo za cíl větší mezinárodní srovnatelnost. Nově se tak pro účely výpočtu míry registrované nezaměstnanosti za nezaměstnaného považuje tzv. „dosažitelný“ uchazeč o zaměstnání a do pracovní síly jsou zařazováni i pracující cizinci. Tato změna byla provedena na základě vstupu České republiky do Evropské unie, kam vstoupila 1.května 2004.

1.2 *Specifické míry nezaměstnanosti*

Podle Jírové (1999) se dají k posuzování nezaměstnanosti používat i jiná měřítka než jen klasicky používaná míra nezaměstnanosti, jsou to tzv. specifické míry nezaměstnanosti. Existuje sedm různých ukazatelů specifické nezaměstnanosti:

1. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti - vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných po dobu delší než 13 týdnů k počtu celkových pracovních sil. To znamená, že tento ukazatel vylučuje krátkodobě nezaměstnané.
2. Míra propuštěných z práce - udává podíl lidí, kteří právě přišli o své zaměstnání, k celkové pracovní síle.
3. Míra nezaměstnaných dospělých - udává podíl nezaměstnaných starších 25 let k počtu pracovních sil starších 25 let.
4. Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání - je dána podílem lidí, kteří hledají zaměstnání na celou pracovní dobu k celkové pracovní síle lidí pracujících na celý úvazek.
5. Běžná míra nezaměstnanosti - oficiální, obvykle citovaná míra nezaměstnanosti.

6. Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu - zahrnuje ty, kdo hledají úplné zaměstnání, plus polovinu těch, kdo hledají práci na zkrácenou pracovní dobu, plus polovinu těch, co již takto z ekonomických pracují. Ve jmenovateli je pak celková pracovní síla snižena o polovinu pracujících na částečnou pracovní dobu.
7. Míra zohledňující rezignované pracovníky - základ této míry je stejný jako u předešlé míry, ale jsou zde ještě přičtení lidé, kteří by chtěli pracovat, ale nevěří, že mohou nějakou práci najít.

1.3 Klasifikace nezaměstnanosti

Než se začnu přímo věnovat formám nezaměstnanosti, bych rád zdůraznil, že určitá míra nezaměstnanosti je naprosto normální a přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Tato míra nezaměstnanosti je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti.

1.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Dle Kučerové (1997) je přirozená míra nezaměstnanosti definována jako takový stav, kdy je v ekonomice určité procento nezaměstnaných a které je pro ni příznivé. V tržní ekonomice je nutnost volnosti, aby byla zajištěna možnost pružné reakce na měnící se poptávku. Přirozená míra nezaměstnanosti má také svůj logický důvod, který se týká pracovní morálky. Pokud by existovala plná zaměstnanost, neexistovala by motivace zaměstnanců vyvíjet v práci nějaké úsilí, jelikož by si byl vědom toho, že pokud by mu dal zaměstnavatel výpověď, velice těžko by za něho hledal náhradu.

Brožová (2006) uvádí, že přirozená míra nezaměstnanosti se v jednotlivých zemích liší a její výše se v průběhu času mění. Závisí především na samotných lidech, na jejich motivaci a preferencích hledat si zaměstnání a na jejich ochotě reagovat na měnící se podmínky na trhu práce. Důležitým faktorem v motivaci lidí hledat si zaměstnání je institucionální organizace trhu práce a jeho nepružnost. Dalšími faktory, které mohou na lidi působit, jsou také dopravní infrastruktura, fungování nájemního trhu bydlení, demografická struktura obyvatelstva, ale také sociální tradice a mentalita lidí. V průběhu času je vidět vzestupná tendence vývoje

přirozené míry nezaměstnanosti. Ekonomové se shodují, že je determinována především těmito faktory:

- Vysoká míra ochrany pracovníků na trhu práce
- Vysoká míra zdanění důchodů
- Vzrůstající síla vládní sociální politiky
- Rostoucí dynamizace ekonomického pohybu a strukturálních změn
- Vzrůstající význam vazeb člověka k rodině a prostředí, které omezuje ochotu k mobilitě
- Rostoucí míry nezaměstnanosti , které následně zvyšují i přirozenou míru nezaměstnanosti
- Další

Při matematickém vyjádření se vychází z toho, že v každém období určité procento zaměstnaných ztrácí zaměstnání a určité procento nezaměstnaných nalézá práci, což vyjadřuje čistou změnu v počtu zaměstnaných. Dle Rasmichové (1995) je poté tedy vzorec pro výpočet přirozené míry nezaměstnanosti:

$$u_n = s / (s + \mu)$$

kde: u_n ...je přirozená míra nezaměstnanosti

s ...je míra ztráty pracovních příležitostí

μ ...je míra nových pracovních příležitostí

Z výše uvedené rovnice tedy vyplývá,že:

- Vyšší míra nových pracovních příležitostí snižuje přirozenou míru nezaměstnanosti;
- A naopak vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti

1.4 Typy nezaměstnanosti

A nyní už bych rád přešel přímo k jednotlivým typům nezaměstnanosti. Jak uvádí Kučerová (1997), typy nezaměstnanosti jsou shodné s příčinami nezaměstnanosti. Dle Buchtové (2002) se dělí nezaměstnanost především na tyto tři typy nezaměstnanosti:

1. Frikční nezaměstnanost - tato forma nezaměstnanosti je zcela přirozená a podle mého názoru i logickou a ekonomicky naprosto neškodnou formou. Vzniká v důsledku pohybu pracovníků mezi jednotlivými oblastmi a pracovními místy. Tato nezaměstnanost je jen krátkodobá a trvá několik dní nebo týdnů.
2. Strukturální nezaměstnanost - dalo by se říci, že se taktéž jedná o přirozenou formu nezaměstnanosti. Je způsobena především změnami v požadovaném vzdělání a kvalitaci zaměstnanců, jelikož se mění technologické a výrobní technologie. Je také způsobena změnou preferencí firem či lidí ve složení jejich potřeb a ve využití jednotlivých sektorů ekonomiky, tudíž i výrobků nebo služeb, které spotřebovávají. Tato nezaměstnanost může trvat i několik let. Doba trvání strukturální nezaměstnanosti je velice úzce spojena s ochotou a možností lidí rekvalifikovat se.
3. Cyklická nezaměstnanost - je způsobena stagnací, či poklesem v hospodářském cyklu, tj. snížením celkové úrovně výdajů v ekonomice. V tomto období je celková poptávka po práci velice nízká. Trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Tímto typem nezaměstnanosti je v současné době postižena i Česká republika.
4. Sezónní nezaměstnanost - Někteří jiní autoři Kučerová(1997), Hřebík(2008) uvádí ještě tento typ nezaměstnanosti. Jak již vyplývá z názvu, tento typ nezaměstnanosti se dotýká pouze těch činností, které mají sezónní charakter. Nejčastěji se tento typ nezaměstnanosti týká cestovního ruchu či zemědělství. V České republice se cestovního ruchu tento typ nezaměstnanosti nedotýká. Nejvíce se tedy v České republice tento typ nezaměstnanosti dotýká zemědělství a také by se sem dala zařadit oblast stavitelské a developerské činnosti.

1.5 *Důsledky nezaměstnanosti*

Hřebík (2008) uvádí, že dopady nezaměstnanosti se dají rozdělit do dvou základních kategorií: Ekonomické dopady a sociálně-psychologické dopady.

1.5.1 *Ekonomické dopady*

Pokud v ekonomice existuje nezaměstnanost, znamená to, že výrobní faktor práce není alokovan tím nejefektivnějším způsobem, což nevede k dosažení maximálního možného produktu, který by byl možný při maximálním využití výrobního faktoru práce.

2. **Sociálně-psychologické dopady**

Dle Buchtové (2002) má práce v životě člověka nezastupitelné postavení a je jednou z podmínek jeho důstojného života. Práce není důležitá jen díky materiálnímu prospěchu, ale zařazuje také člověka do určitého řádu sociálního prostředí a dává mu možnost uspokojení jeho ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Nenadálá ztráta práce proto může být velkým zásahem do života člověka a stát se i velice velkým problémem. Nedobrovolná ztráta práce má podle poznatků u nás i v zahraničí negativní psychologické a sociální následky.

„Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech.“¹

Jak uvádí Buchtová (2002) existuje více faktorů, které ovlivňují vnímání ztráty zaměstnání, tyto faktory jsou: věk, pohlaví, osobní dispozice, dosažené vzdělání, typ kvalifikace a zázemí v rodině. S tím také souvisí několik typů reakcí na zprávu o výpovědi ze zaměstnání. Tyto typy jsou:

- Psychický šok
- Pasivita a rezignace
- Obranný postoj a

¹ Buchtová, B. a kol., *Nezaměstnanost*. Grada publishing a.s., 2002, s.76, ISBN 80-247-9006-8

- Výzva k hledání nové práce

Ztrátu práce hůře nesou ženy, u kterých více jak z poloviny převládá po zprávě o ztrátě zaměstnání psychický šok. Naopak u mužů je nejčastější reakcí, téměř ze 34%, na ztrátu zaměstnání, že to berou jako výzvu k hledání nového zaměstnání. Nejlépe na ztrátu zaměstnání reagují lidé ve věku do 40 roků života.

Ztráta zaměstnání a následně psychologické dopady z této situace s sebou přináší i zdravotní následky, a to jak psychického, tak i somatického rázu. Zhoršení tělesného stavu se dá doložit jak přímou přítomností tělesných příznaků, tak i vyšším využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými.

Mezi psychologické důsledky nezaměstnanosti v lehčí podobě by se dala zařadit nespavost, zvýšená únava, stavy úzkosti a celkově zvýšené vnitřní napětí a neklid. Tyto potíže poté mohou přejít do vážnějších psychologických následků, které jsou např. alkoholismus, deprese, poruchy chování, pokusy o sebevraždu, sebevraždy, aj.

Emoční poruchy se ve svých důsledcích mohou projevat i jako tělesná onemocnění. Mezi nejčastější tělesné choroby, které se dají pozorovat v souvislosti s nezaměstnaností, se řadí cukrovka, vysoký krevní tlak, astma, kožní choroby, vředy na žaludku či dvanáctníku. V konečných následcích může nezaměstnanost souviset i se srdečními chorobami a tím i s vyšší úmrtností lidí, kteří přišli o zaměstnání.

3. Pracovní spokojenost

3.1 Pracovní spokojenost

Podle Fritz (2006) je spokojenost, radost a štěstí z práce základními životními potřebami pro většinu lidí. Je pochopitelné, že lidé v práci chtějí svůj čas trávit spokojeně, jelikož v práci tráví velkou část svého času. Radost a spokojenost z práce je tehdy, jestliže i naše osobní potřeby jsou při každodenní činnosti uspokojeny a jestliže hodnoty podniku ve kterém pracujeme jsou v souladu s našimi osobními potřebami a přáními. Často se však stává, že náplň naší práce je svázána rámcovými podmínkami, které nemůžeme ovlivňovat. Z maličkostí se poté mohou stávat věci, kterým se přikládá nadměrný význam a mohou ovlivňovat naši pracovní motivaci, ale i naši výkonnost.

Jak uvádí Arnold (2007) a Mikuláščík (2007) pracovní spokojenost Locke (1976) definoval jako „*příjemný nebo pozitivní emocionální stav plynoucí z hodnocení své práce nebo pracovních zkušeností.*“². Tento pojem se obecně týká různých aspektů práce, které ovlivňují míru pracovní spokojenosti. Obvykle se do těchto aspektů zahrnuje postoj k výši mzdy, pracovním podmínkám, nadřazeným a spolupracovníkům, možnostem kariérního růstu a vnitřním aspektům práce či pracovní pozici samotné.

Mikuláščík (2007) uvádí, že Caldur a Schurr naznačili, že v souvislosti s pracovní spokojenosti je možné odlišit tři přístupy:

- Postoje jako pracovní spokojenost se dají uspořádat na základě životní zkušenost v podobě kladné nebo záporné valence.
- Nazývaný také sociálně informativní, který je založen na základě zkušeností spolupracovníků, dle jejich vlivu.
- Informačně podmíněný model založený na základě kumulování vědomostí o pracovišti a práci.²

3.2 Pracovní motivace

Jak uvádí Merg (2007), motivace je zcela zvláštním faktorem úspěchu. Pochází z latinského slova *movere*, které znamená podnět nebo popud.

Nejprve bych se rád zaměřil na to, jak naše motivy vznikají. Podle Plamínka (2008) musíme neustále vyhodnocovat a monitorovat stav ve kterém se nacházíme, abychom mohli reagovat na podněty. Tento pocit je intuitivní a my ho vnímáme formou **aktuálního pocitu**. Pocit následně vyvolává **potřebu**. Pokud je pocit příjemný, tak potřebu zachování, pokud je pocit nepříjemný, tak potřebu změny. Pokud jsou potřeby příčinami chování, můžeme je nazývat **motivy**.

Jako motiv lidského chování by se dalo označit naplňování potřeb, přičemž nejdůležitějšími složkami tohoto procesu je odstraňování nepříjemných pocitů a dosažení

² Mikuláščík, M., *Manažerská psychologie*, Praha: Grada, 2007, s. 147, ISBN: 978-80-247-1349-6

pocitů příjemných. Co máme za nepříjemné, snažíme se příště nedělat, a naopak co je nám příjemné, snažíme se dělat znovu. Pracovní motivace je tedy souhrn harmonie, který se snažíme najít mezi tím, co člověk pociťuje jako své vnitřní potřeby, a tím, co by chtěla firma, aby vykonával.

Pracovní motivace je tedy velice úzce spojena s pracovní spokojeností a jejím hlavním determinanem. Motivace je velice ovlivněna našimi schopnostmi. Čím více je naše práce v souladu s našimi individuálními schopnostmi, tím...

- ...tím lépe svoji práci zvládáme a vykonáváme,
- ...tím více se nám v práci daří,
- ...tím raději do práce chodíme.

Teorie pracovní motivace

Dle Arnolda (2007) jsou teorie potřeb založeny na myšlence, že existují, že v pozadí lidského chování jsou psychologické potřeby. Jestliže tyto naše potřeby nejsou splněny, nežijeme v rovnováze, a proto se tyto potřeby snažíme naplnit. Teorií pracovní motivace existuje celá řada.

3.2.1 Teorie A. Maslowa

Dle Arnolda (2007), nejznámější a nepoužívanější teorií je teorie Abrahama Maslowa, často také nazývána jako Maslowova hierarchie potřeb. Maslow rozdělil potřeby do pěti tříd lidských potřeb, kterým dal tvar pyramidy. Někdy se také pro tuto teorii užívá název Maslowova pyramida potřeb. Člověk v této hierarchii usiluje o pohyb nahoru.

Maslowovy třídy lidských potřeb:

- Fyziologické potřeby: nejprimitivnější a nejzákladnější potřeby člověka, tj. potřeba jídla, pití, spánku, sexu....
- Potřeba bezpečí: potřeba fyzického a psychického bezpečí, tj. uchování jistoty a neohrožujícího prostředí.

- Potřeba sounáležitosti: potřeba sounáležitosti, někam patřit, být součástí nějakého sociálního celku.
- Potřeba úcty: potřeba cítit uznání a respektu ostatními.
- Potřeba sebeaktualizace: potřeba seberozvoje a vyjádření svých schopností, naplnění svého potenciálu.

3.2.2 *Teorie C. Aldefreda*

Tato teorie do jisté míry navazuje na teorii A. Maslowa. Adelfer na rozdíl od Maslowa neuznává hierarchické rozdělení potřeb a tvrdí, že i když nejsou uspokojeny naše fyziologických potřeb může člověk toužit a snažit se o uspokojení potřeb růstových. Zredukoval pět Maslowových úrovní na tři:

- existenční potřeby: zahrnuje všechny potřeby existenční a potřeby bezpečí,
- vztahové potřeby: zahrnuje velkou část sociálních potřeb interakčních,
- růstové potřeby: zahrnuje seberealizaci i s oceněním a pocitem přijetí a sebezpřijetí jako následek dosažení konkrétní pozice.

3.2.3 *Teorie F. Herzberga*

Podobně jako Adelfer a Maslow se snaží vysvětlit typologii, vztahy a závislosti mezi různou úrovní potřeb. Odlišuje se však v klasifikační struktuře, jelikož nerozlišuje jednotlivé úrovně potřeb dle odlišnosti kultivace. Rozlišuje sílu vnitřních pohnutek (satisfaktor) a vnějších stimulů (disatisfaktor). Herzberg chápe rozdělení těchto faktorů jako intervalové, mohou současně zasahovat do obou oblastí. (Mikuláščík, 2007)

3.2.4 *Teorie D. McClellanda*

D. McClelland se pokusil typologizovat lidi podle míry preference různých potřeb. Pro lepší orientaci vytvořil tři základní skupiny orientací na potřebu:

potřeba výkonu: zaměřuje se na plnění úkolů, jejich dokončení, soutěživost, překonávání překážek a realistické odhadování náročnosti,

potřeba afiliance: preferování dobrých vztahů, porozumění a týmového ducha,

potřeba moci: preferování mocenské pozice, potřeba vést a řídit

3.2.5 *Teorie J. S. Adamse*

J. S. Adams je představitelem teorie spravedlnosti. Předpokladem této teorie je, že nespravedlnost vede k demotivaci a spravedlnost je naopak hodnocena jako správná. Každý zaměstnanec má tendenci se srovnávat s ostatními jakou práci vykonala jak byl za svoji práci ohodnocen. Porovnávány mohou být vstupy - schopnosti, vynaložený čas, tvořivost, vynaložené úsilí, osobní vlastnosti... a výstupy – výdělek, povýšení, možnosti osobního růstu a dalších příležitostí, zajímavější práce, uznání atd. Autor také rozlišuje vlastní a cizí nespravedlnost a pozitivní a negativní nespravedlnost.

3.2.6 *Teorie V. Vrooma*

Dle Mikuláščíka (2007). Také se nazývá teorie Expektace. V této metodě se V. Vroom pokusil o kvantifikační hodnocení motivačních stimulů. Jeho výpočet vychází z toho, že každý jedinec musí vynakládat určité úsilí, pomocí něhož chce dosáhnout určitého cíle. Výpočet tohoto úsilí vychází ze vzorce:

$$Ú = E \cdot (V_1 \cdot I_1 + V_2 \cdot I_2 + \dots + V_K \cdot I_K)$$

Kde: E...jsou očekávané představy pracovníka o jeho výsledku snažení v podobě odhadu

I...je pravděpodobnost s jakou pracovník očekává odměnu za odvedený výkon

V... je hodnota toho, co pracovník získá za pracovní výkon jako odměnu

Ú...předpokládané snažení pracovníka

Teorie modifikace organizačního chování

Vychází z teorie B. F. Skinnera. Tvrdí, že modifikace chování je založena na podmiňování. Rozlišil čtyři základní formy vztahu:

- pevný interval: časová mzda,
- pevný poměr: výkonová mzda, mzda za určitý počet výrobků,

- proměnlivý interval: odměna za časový interval, který však není stálý, může se měnit,
- proměnlivý poměr: odměna za množství vykonané práce, pokud však výrazně překročí určitý limit, zvyšuje se poměrná výše odměny.

3.2.7 Teorie E. Locka

Erwin Locke je autorem teorie stanovení cílů. Úkol zaměstnance motivuje k aktivitě, která ovlivňuje chování člověka. Je však potřeba splnit určité podmínky.

- Specifičnost: konkretizované úkoly působí motivačně mnohem silněji, než úkoly prezentované v obecné rovině.
- Obtížnost: složitější úkoly motivují více než úkoly snadné.
- Zpětná vazba: pro pracovníka je důležité vědět, jak se mu úkol daří.
- Kompetice: soutěživost je vhodná jen za určitých podmínek, kde je potřeba týmová práce, není vhodná.
- Participace: pokud si pracovník sám stanovuje cíle a termíny, je více zainteresován na jejich plnění.

3.2.8 Teorie F. Heidera

Autorem teorie kauzální atribuce je F. Heider. Tato teorie je založena na připisování kauzálních závislostí u sebe a jiných lidí. U úspěchů máme tendenci je připisovat sobě a svým kvalitám, kdežto u neúspěchů připisujeme spíše objektivním příčinám, či někomu jinému, závistivému a neschopnému. Lidé kolem nás mají spíše tendenci vidět to naopak. (Mikuláščík, 2007)

4. Pracovní týmy

Jak uvádí Fritz (2006) kolegy v práci potřebujeme, ale ne vždy. Kolegy na jedné straně potřebujeme, aby nám pomohli, poskytli nám informace, zvedli nám náladu, když je nám těžko. Na druhé straně se vyskytují v našem okolí většinou vyskytuje několik kolegů,

s kterými příliš dobře nevycházíme. Neshody a nedorozumění jsou mezi pracovním kolektivem jsou vcelku časté a je jedním z velice častým důvodem nespokojenosti v zaměstnání. Rozhodujícím faktorem, zda se nám někdo líbí, či nikoliv je první dojem. Během několika málo vteřin rozhovoru si o člověku vytvoříme nějakou představu.

Dle Plamínka (2008) v mezilidských vztazích mezi zaměstnanci se dají rozlišovat podle míry na vlastní zájmy a zájmy okolí čtyři typy vztahů.

- Soutěžení: Pro soutěžení je typická snaha získat prospěch na úkor druhých. Jedná se o kombinaci nízké vstřícnosti vůči kolegům a vysoké snahy sebeprosazení.
- Spolupráce: Při soutěžení není snaha o hodnoty soupeřit, ale naopak je společně budovat. Spolupráce umožňuje společné vítězství, kde nemusí jeden získat a druhý ztratit, ale získávají všichni zúčastnění spolupráce.
- Destrukce: Hodnoty nejsou budovány, ale pouze ničeny.
- Přizpůsobení: Člověk, který zvolí přizpůsobení se smířen s tím, že hodnoty budou na jeho úkor distribuovány ve prospěch druhé strany.

5. Kombinace pracovních a rodinných povinností

Jak uvádí Dudová (2008), jedním z důležitých faktorů při výběru zaměstnání, hlavně pro ženy, je možnost sladit pracovní život s péčí o rodinu. Dosahovat tohoto cíle se dá nejčastěji dosahovat třemi způsoby:

- vhodným nastavením pracovní doby,
- výběr zaměstnání v blízkosti bydliště,
- práce u zaměstnavatele, který umožňuje přizpůsobovat pracovní režim potřebám rodiny.

6. Pracovní výkon

Dle Mikuláščíka (2007). Pracovní výkon je ovlivňován celou řadou okolností. Tyto okolnosti je možné rozdělit do dvou skupin. Jsou to okolnosti působící z vnějšího prostředí a osobní předpoklady pracovníka.

Okolnosti působící z vnějšího okolí:

- systém organizace a řízení,
- pracovní prostředí a vybavení pracoviště,
- zpracovávaný materiál a technologie pracovního postupu,
- motivační podněty,
- mezilidské vztahy a sociální prostředí.

Osobní předpoklady:

- morální vlastnosti a charakter
- zdravotní stav
- motivace a soustředěnost
- odborná připravenost, duševní a tělesné schopnosti

Odlišnost těchto faktorů a předpokladů má vliv na kvalitu a kvantitu vykonané práce. Čím je rasovní činnost náročnější, tím větší vyžaduje nároky na specifické vlastnosti a více zdůrazňuje individuální rozdíly ve výkonu. Jedním z důležitých faktorů, již při výběru pracovníků, je jejich míra cvičitelnosti. Ta umožňuje zvyšovat jejich pracovní výkonný, ale i týmový výkon, kde hraje velkou roli spolupráce.

- Pracovní výkon se dá měřit podle různých kritérií:
- kvalita provedené práce,
- množství vykonané práce,
- stabilita výkonu,
- množství chyb, které pracovník udělal,
- průběh pracovní činnosti,
- náročnost pracovního zatížení.

II. Praktická část

Cíl výzkumu

Cílem této praktické části práce byla realizace dotazníkového šetření ve vztahu k hrozbě nezaměstnanosti a k pracovní spokojenosti a vlivům, které pracovní spokojenost determinují.

Vzorek výzkumu

Vzorek výzkumu tvořilo 40 zaměstnanců středně velké firmy v Chrudimi. Tato firma orientuje své podnikání na automobilový průmysl. Součástí této firmy je prodejna vozů, pneuservis, klempířská dílna a stanice technické kontroly. Firma orientující se na automobilový průmysl byla vybrána záměrně, protože se automobilového průmyslu dotkla ekonomická krize, a tudíž je velice zajímavé monitorovat obavu zaměstnanců ze ztráty zaměstnání a jejich pracovní spokojenost v tomto oboru. Zaměstnanci byli požádáni o vyplnění dotazníku a byli ujištěni o anonymitě vyplněných údajů.

Postup výzkumu a jeho zpracování

Pro výzkum hrozby nezaměstnanosti a pracovní spokojenosti jsem použil metodu dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen podle mého uvážení a podle toho, jaké věci mne osobně na tomto tématu zajímaly. Dotazník obsahuje 13 otázek, z toho 11 uzavřených a 2 polouzavřené otázky. Otázky jsou zaměřeny na spokojenost s prací, s kolegy, se zaměstnavatelem a celkově s prostředím na pracovišti a obavami ze ztráty zaměstnání. Výsledky tohoto dotazníkového šetření byly zpracovány jak graficky, tak i kvantitativně včetně slovního vyjádření.

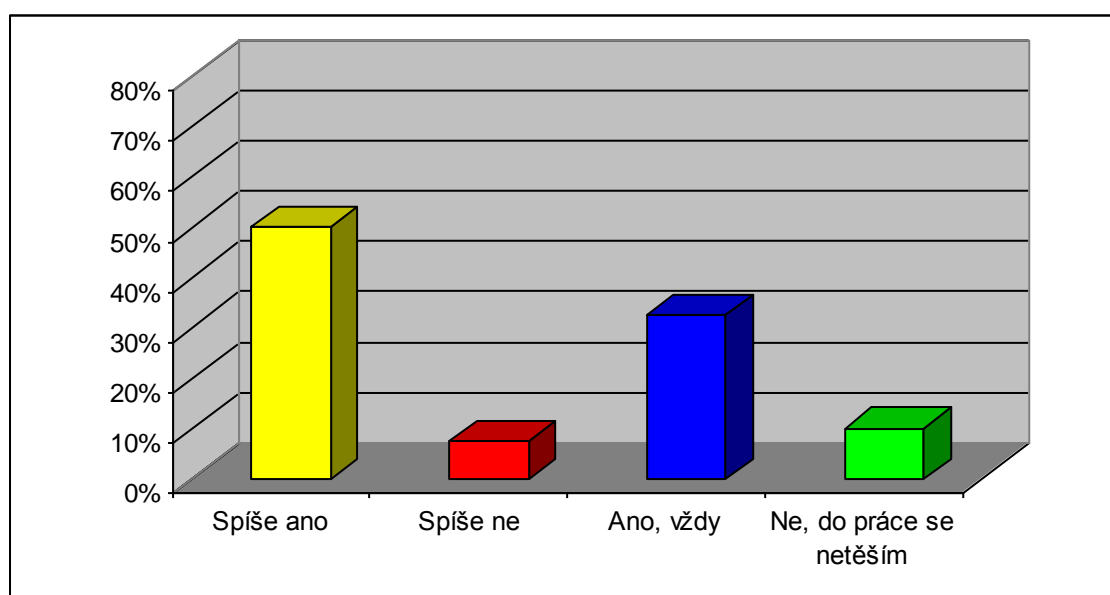
Výsledky šetření a jejich výklad

Poté, co jsem všechna data z dotazníků statisticky zpracoval, jsem provedl přehledné zpracování u jednotlivých položek. Výsledky jsou uvedeny v grafech a tabulkách a slovně komentovány.

1. Vztah k práci

Položka 1	Absolutní četnost	Relativní četnost
Spíše ano	20	50%
Spíše ne	3	7,5%
Ano, vždy	13	32,5%
Ne, do práce se netěším	4	10%
Celkem	40	100%

Tabulka 1: Vztah k práci



Graf 1: Vztah k práci

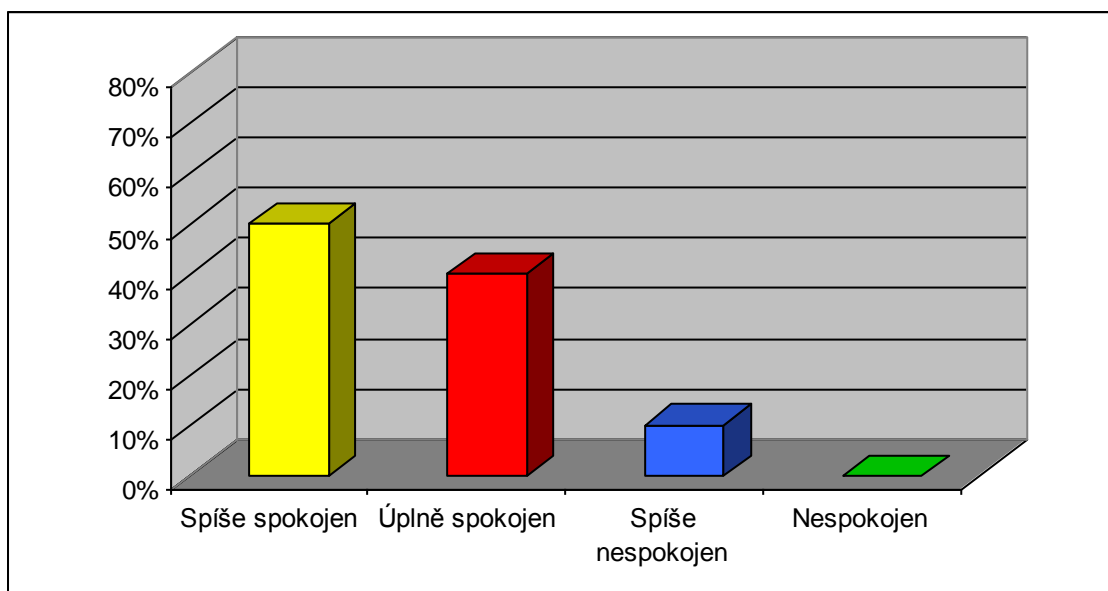
Z dotazníkového šetření vyplývá, že 50% dotázaných se do práce spíše těší, naproti tomu se do práce spíše netěší pouze 7,5% dotázaných. 32,5% dotázaných se do práce vždy těší a 10% dotázaných se do práce netěší.

To, že se někteří zaměstnanci do práce spíše netěší nebo netěší, může být projevem nespokojenosti s platem nebo neshod s kolegy, či zaměstnavatelem nebo i nevyhovující pracovní dobou.

2. Spokojenost s pracovní dobou

Položka 2	Absolutní četnost	Relativní četnost
Spíše spokojen	20	50%
Úplně spokojen	16	40%
Spíše nespokojen	4	10%
Nespokojen	0	0%
Celkem	40	100%

Tabulka 2: Spokojenost s pracovní dobou



Graf 2: Spokojenost s pracovní dobou

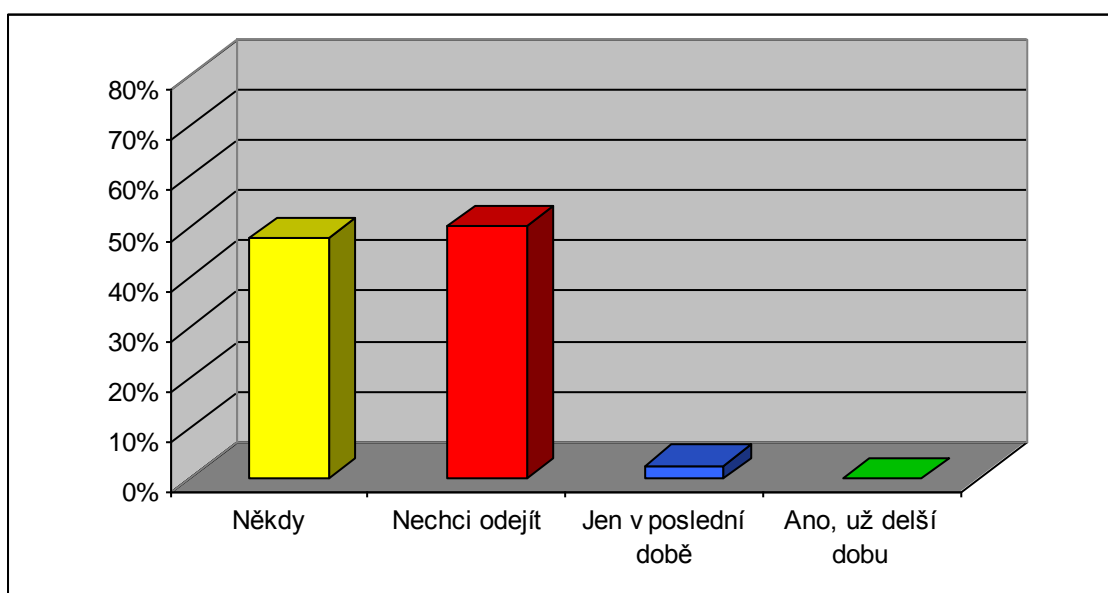
50% respondentů je se svou pracovní dobou spíše spokojeno, 40% je úplně spokojeno a jen 10% je spíše nespokojeno. Žádný z respondentů není se svou pracovní dobou zcela nespokojen.

Jak vyplývá z těchto výsledků, celých 90% respondentů je se svou pracovní dobou spokojeno a pouhých 10% nespokojeno. Tyto výsledky ukazují tedy na velice spokojené zaměstnance, co se týče jejich pracovní doby.

3. Úvahy o změně zaměstnavatele

Položka 3	Absolutní četnost	Relativní četnost
Někdy	19	47,5%
Nechci odejít	20	50%
Jen v poslední době	1	2,5%
Ano, už delší dobu	0	0%
Celkem	40	100%

Tabulka 3: Úvahy o změně zaměstnavatele



Graf 3: Úvahy o změně zaměstnavatele

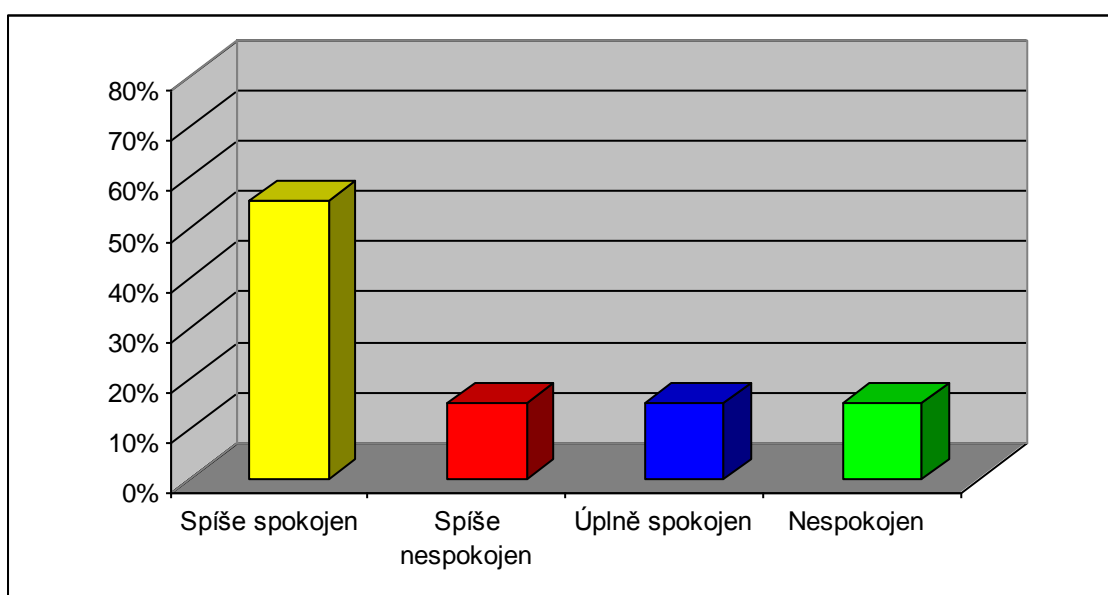
O změně zaměstnání někdy uvažuje 47,5% účastníků dotazníkového šetření a celá jejich polovina naopak odpověděla, že nechce odejít. 2.5% účastníků dotazníkového šetření odpovědělo, že v poslední době uvažuje o změně zaměstnání. A nikdo z účastníků dotazníkového šetření nechce už delší dobu odejít od tohoto zaměstnavatele.

Z těchto odpovědí je jasné, že většina účastníků dotazníkového šetření je se svým zaměstnavatelem spokojena a neuvažuje o odchodu k jinému zaměstnavateli.

4. Spokojenost s platem

Položka 4	Absolutní četnost	Relativní četnost
Spíše spokojen	22	55%
Spíše nespokojen	6	15%
Úplně spokojen	6	15%
Nespokojen	6	15%
Celkem	40	100%

Tabulka 4: Spokojenost s platem



Graf 4: Spokojenost s platem

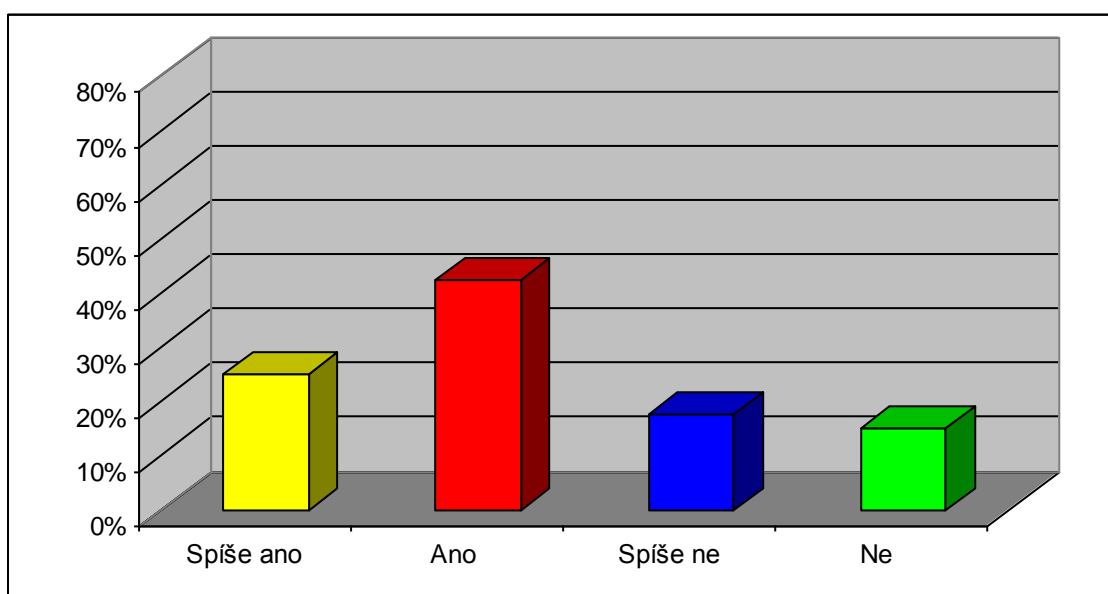
Z šetření vyplývá, že 55% dotazovaných je se svým platem spíše spokojeno. Spíše nespokojeno, úplně spokojeno nebo nespokojeno je poté po 15% dotazovaných. Ve výsledku je tedy 70% dotazovaných se svým platem spokojeno a 30% dotazovaných nespokojeno.

Spokojenost s platem je jeden z nejdůležitějších aspektů pracovní spokojenosti (viz.9.tabulka) a je tedy patrné, že celkově tato otázka souvisí i s těšením se do práce (viz.1.tabulka) a s tím, že většina dotazovaných nechce změnit zaměstnavatele (viz.3.tabulka).

5. Důležitost kariérního růstu

Položka 5	Absolutní četnost	Relativní četnost
Spíše ano	10	25%
Ano	17	42,5%
Spíše ne	7	17,5%
Ne	6	15%
Celkem	40	100%

Tabulka 5: Důležitost kariérního růstu



Graf 5: Důležitost kariérního růstu

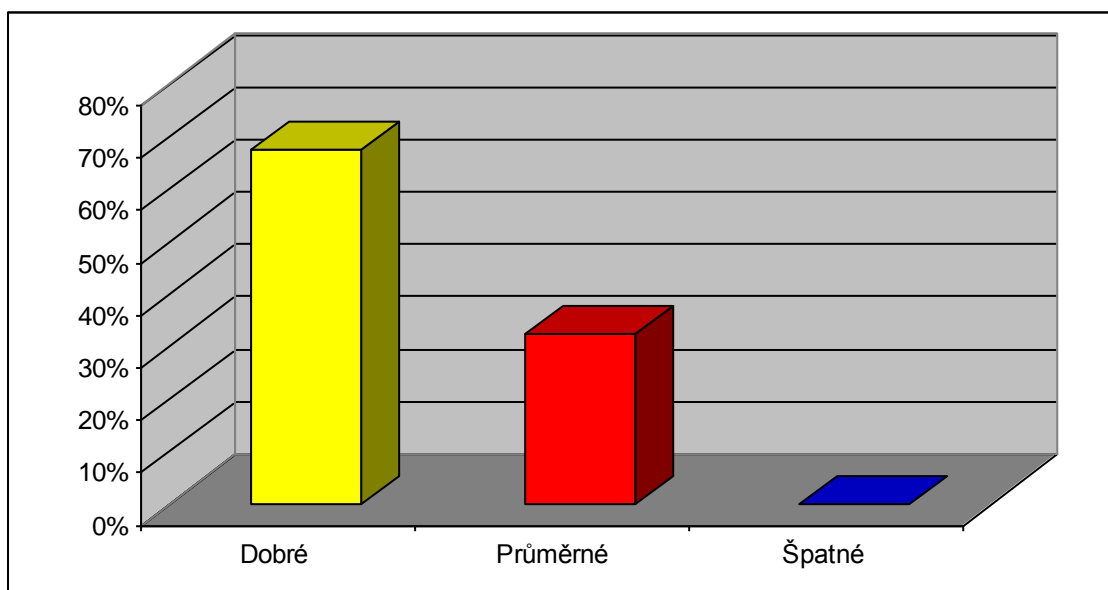
Možnost kariérního růstu je spíše důležitá pro 25% respondentů, důležitá pro 42,5% respondentů, spíše nedůležitá pro 17,5% respondentů a nedůležitá pro 15% respondentů.

Lze vidět, možnost kariérního růstu je pro většinu respondentů (67,5%) vzhledem k pracovní spokojenosti důležitá a pouze 15% respondentů si myslí, že možnost kariérního růstu není pro pracovní spokojenost důležitá. Možnost kariérního růstu je tedy také jeden z velmi důležitých aspektů pracovní spokojenosti.

6. Vztahy na pracovišti

Položka 6	Absolutní četnost	Relativní četnost
Dobré	27	67,5%
Průměrné	13	32,5%
Špatné	0	0%
Celkem	40	100%

Tabulka 6: Vztahy na pracovišti



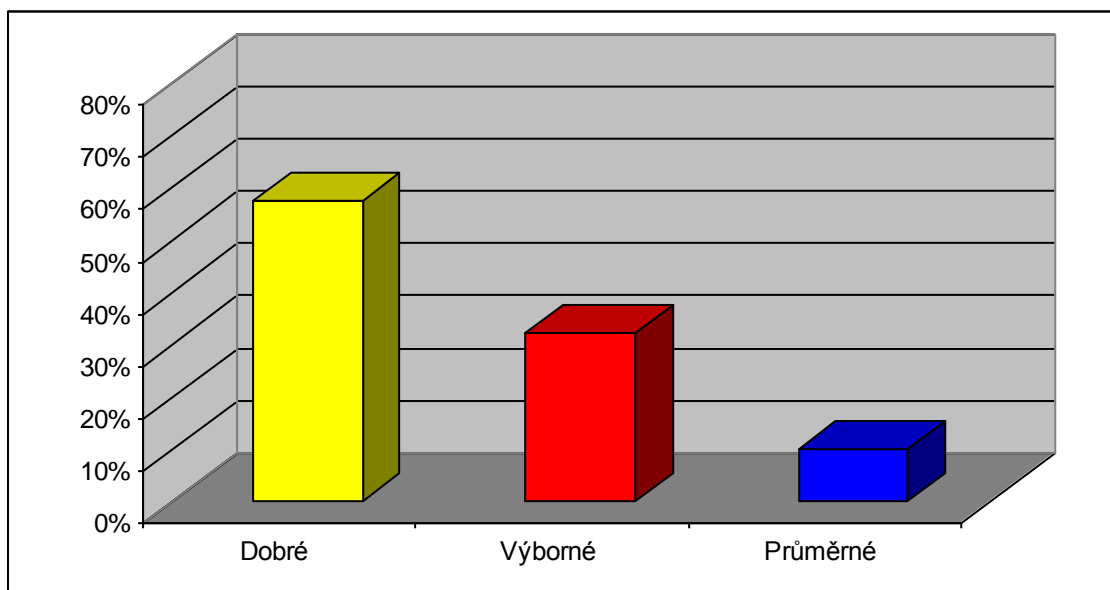
Graf 6: Vztahy na pracovišti

Vztahy na pracovišti hodnotí 67,5% dotazovaných jako dobré a 32,5% jako průměrné. Žádný z dotazovaných je nehodnotí jako špatné.

7. Vztahy se zaměstnavatelem

Položka 7	Absolutní četnost	Relativní četnost
Dobré	23	57,5%
Výborné	13	32,5%
Průměrné	4	10%
Celkem	40	100%

Tabulka 7: Vztahy se zaměstnavatelem



Graf 7: Vztahy se zaměstnavatelem

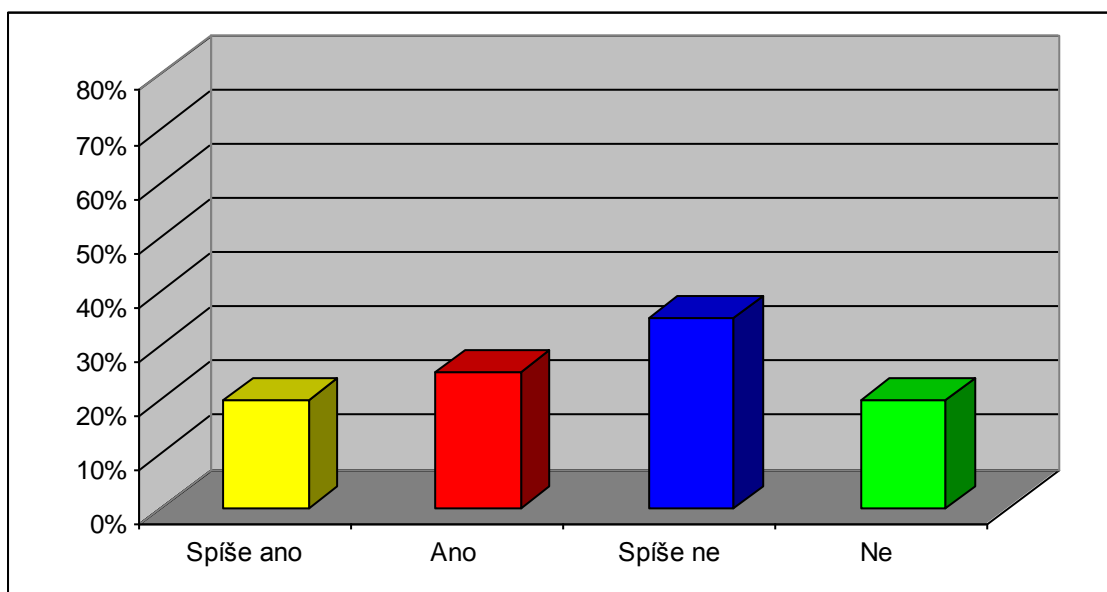
Dobré vztahy se zaměstnavatelem má 57,5% respondentů, 32,5% respondentů má vztahy se zaměstnavatelem výborné a 10% respondentů by pak označilo svoje vztahy se zaměstnavatelem za průměrné.

Jak je z těchto čísel patrné, velká většina respondentů (90%) má dobré nebo velmi dobré vztahy se zaměstnavatelem a pouhá desetina respondentů má pouze průměrné vztahy se zaměstnavatelem.

8. Potřeba změny na pracovišti

Položka 8	Absolutní četnost	Relativní četnost
Spíše ano	8	20%
Ano	10	25%
Spíše ne	14	35%
Ne	8	20%
Celkem	40	100%

Tabulka 8: Potřeba změny na pracovišti



Graf 8 Potřeba změny na pracovišti

Graf 8: potřeba změny na pracovišti

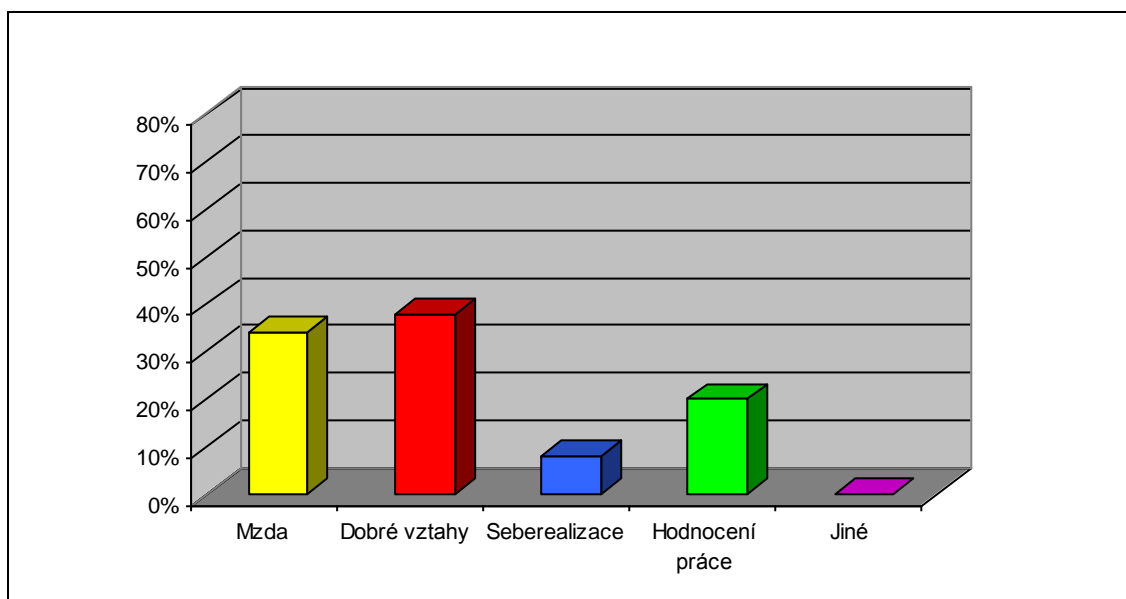
20% respondentů odpovědělo, že by na svém pracovišti spíše chtělo něco změnit, 25% respondentů, že by chtělo na svém pracovišti něco změnit. Naopak 35% respondentů si na svém pracovišti změnu spíše nepřeje a 20% respondentů je se svým pracovištěm spokojeno a žádnou změnu na pracovišti nechce.

Zjištěná čísla ukazují že, většina respondentů si změnu nepřeje (55%). Z respondentů, kteří by si na pracovišti přáli změnu(45%), by nejvíce chtělo změnu pracovních podmínek, lepšího vybavení na pracovišti, lepšího chování vedoucích a změnu v organizaci práce. Mezi další věci, které by si respondenti přáli změnit patří: hezčí kancelář, obědy a někteří respondenti by si také přáli rozšíření nabízených služeb pro zákazníka.

9. Faktory pracovní spokojenosti

Položka 9	Absolutní četnost	Relativní četnost
Mzda a benefity	17	34%
Dobré vztahy na pracovišti	19	38%
Seberealizace	4	8%
Pozitivní hodnocení Vaší práce	10	20%
Jiné	0	0%
Celkem	50	100%

Tabulka 9: Faktory pracovní spokojenosti



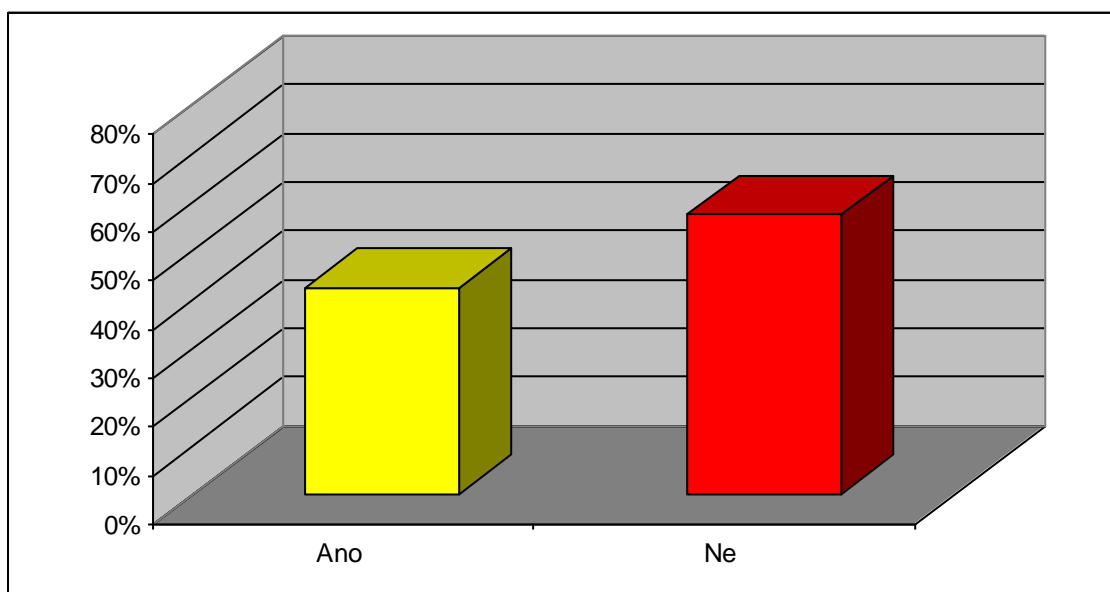
Graf 9: Faktory pracovní spokojenosti

Pracovní spokojenost je souhrn několika faktorů, a proto je velice složité určit, který faktor je nejdůležitější. Jak je patrné z tabulky, někteří respondenti uvedli více faktorů, které jsou pro jejich pracovní spokojenost důležité. Pro 38% respondentů je jsou nejdůležitějším faktorem pracovní spokojenosti dobré vztahy na pracovišti, 34% respondentů uvedlo jako nejdůležitější faktor mzdu a benefity. Pro 8% respondentů uvedlo jako nejdůležitější faktor pracovní spokojenosti možnost seberealizace a pro 20% respondentů je pro pracovní spokojenost důležité pozitivní hodnocení jimi odvedené práce.

10. A. Obava ze ztráty zaměstnání

Položka 10.A	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	17	42,5%
Ne	23	57,5%
Celkem	40	100%

Tabulka 10: Obava ze ztráty zaměstnání



Graf 9: Obava ze ztráty zaměstnání

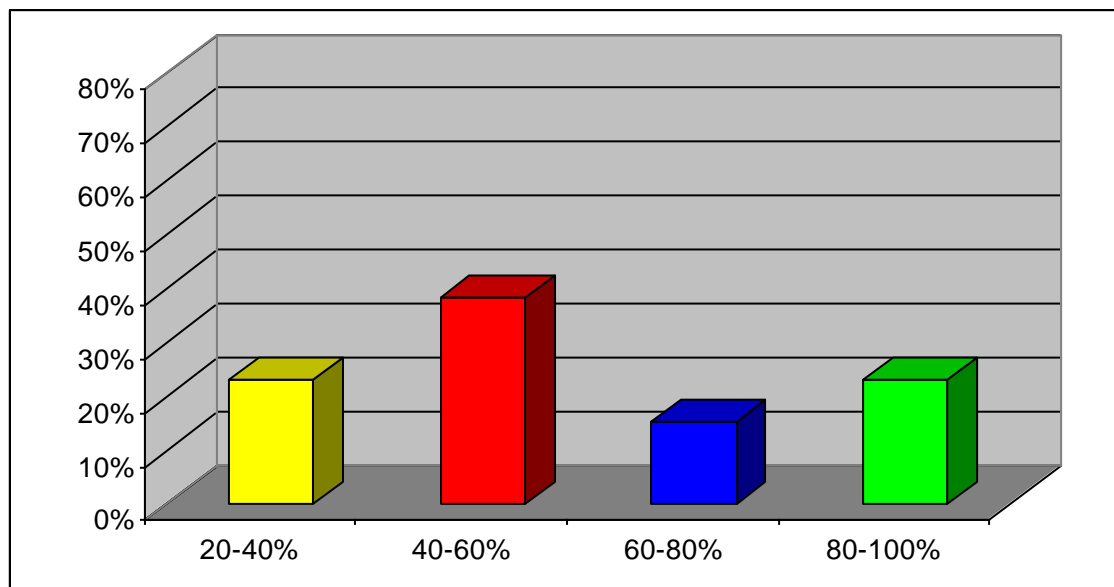
42,5% dotazovaných odpovědělo, že má strach ze ztráty zaměstnání a 57,5% dotazovaných naopak uvedlo, že se ztráty současného zaměstnání neobávají.

Dle zjištěných čísel většina zaměstnanců této firmy (57,5%) nemá strach ze ztráty zaměstnání, a to i přesto, že automobilový průmysl je jedno z nejvíce ohrožených odvětví současnosti.

10. B. Procentuální vyjádření obavy za ztráty zaměstnání

Položka 10.B	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-40%	3	23,1%
40-60%	5	38,4%
60-80%	2	15,4%
80-100%	3	23,1%
celkem	13	100%

Tabulka 11: Procentuální vyjádření obavy ze ztráty zaměstnání



Graf 10: Procentuální vyjádření obavy ze ztráty zaměstnání

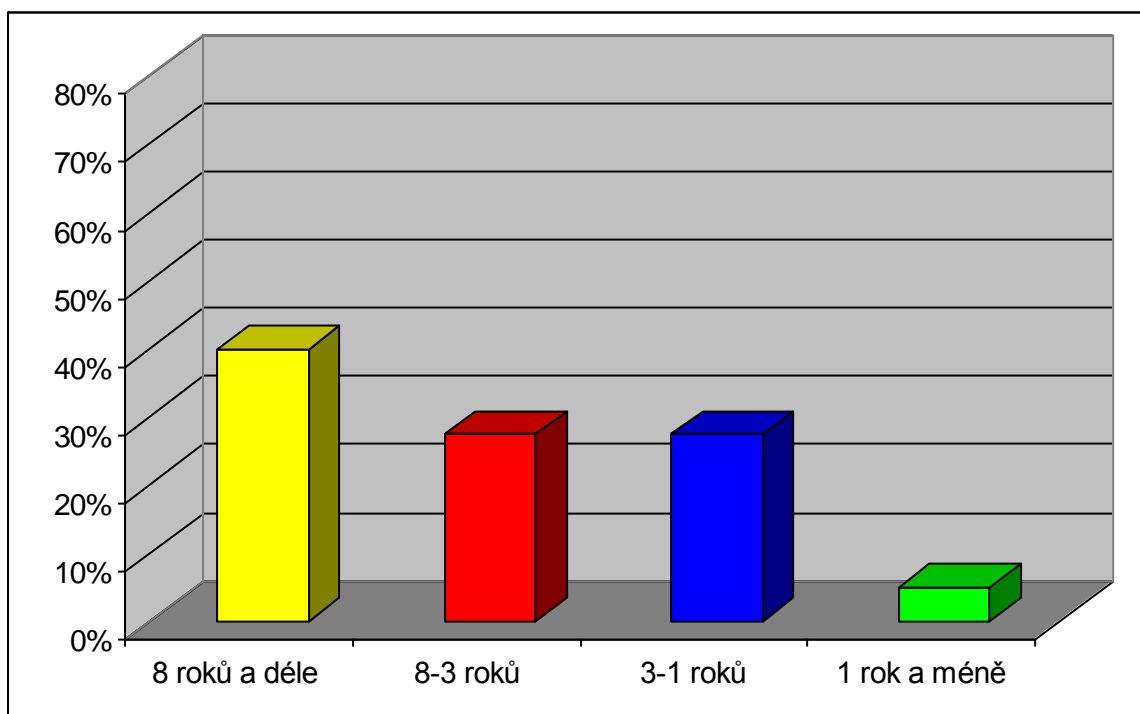
Ze 17 respondentů, kteří odpověděli, že mají strach ze ztráty zaměstnání jich tuto obavu 13 vyjádřilo v procentech. Přibližně 23,1% respondentů uvedlo, že jejich obava ze ztráty zaměstnání je mezi 20-40%, 38,4% respondentů má obavu ze ztráty zaměstnání mezi 40-60%. 60-80% obavu ze ztráty zaměstnání vyjádřilo 15,4% respondentů a obavu mezi 80-100% má 23,1% respondentů.

Tato čísla vypovídají o tom, že většina respondentů vyjádřila svoji obavu ze ztráty zaměstnání kolem 50%.

11. Délka zaměstnání

Položka 11	Absolutní četnost	Relativní četnost
8 roků a déle	16	40%
8-3 roků	11	27,5%
3-1 roků	11	27,5%
1 rok a méně	2	5%
Celkem	40	100%

Tabulka 12: Délka zaměstnání



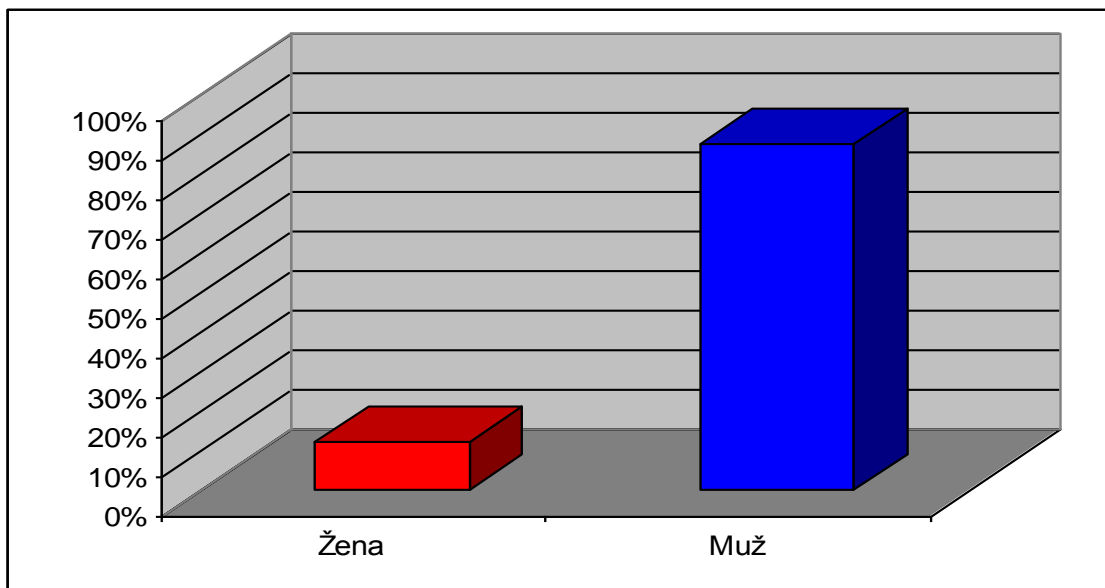
Graf 11: Délka zaměstnání

Z šetření vyplývá, že 40% dotazovaných v této práci pracuje 8 roků a déle, 27,5% dotazovaných u této firmy pracuje 3 - 8 let. Stejné procento dotazovaných, 27,5%, pracuje u této firmy 1 - 3 roky a pouze 5% dotazovaných pracuje u této firmy méně jak jeden rok.

12. Pohlaví

Položka 12	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	5	12,5%
Muž	35	87,5%
Celkem	40	100%

Tabulka 13: Pohlaví



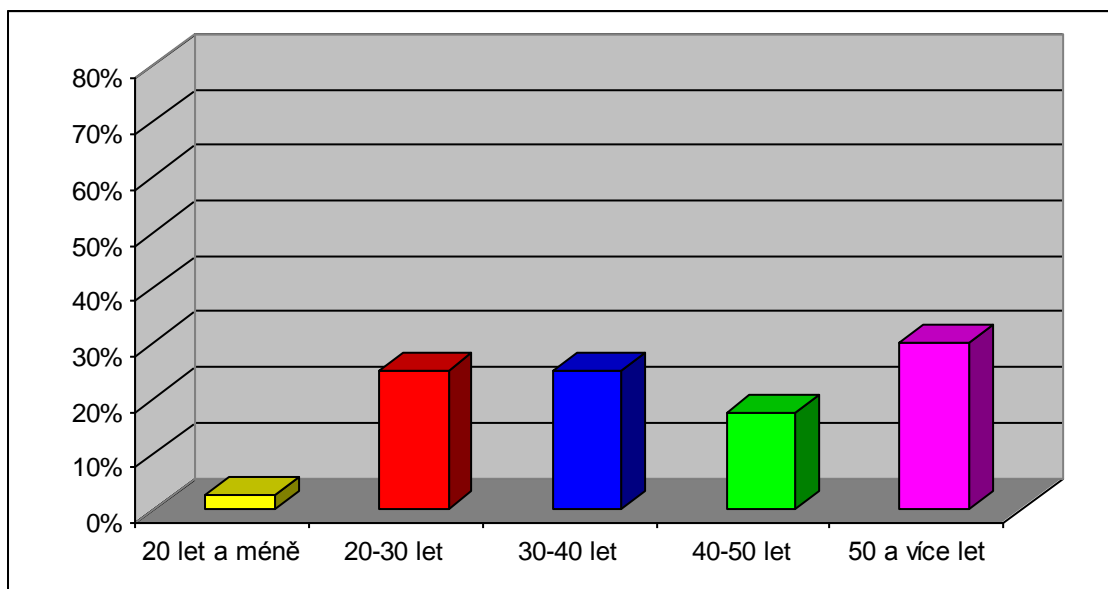
Graf 12: Pohlaví

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 40 respondentů, z toho bylo 5 žen a 35 mužů. Procentuálně tedy bylo 12,5% respondentů žen a 87,5% respondentů mužů.

13. Stáří respondentů

Položka 13	Absolutní četnost	Relativní četnost
20 let a méně	1	2,5%
20-30 let	10	25%
30-40 let	10	25%
40-50 let	7	17,5%
50 a více let	12	30%
Celkem	40	100%

Tabulka 14: Stáří respondentů



Graf 13: Stáří respondentů

2,5% respondentů bylo mladších 20 let, 25% respondentů bylo ve věku mezi 20 a 30 lety a taktéž 25% respondentů bylo ve věku mezi 30 a 40 lety. Ve věkové hranici mezi 40 a 50 lety a nejvíce respondentů (30%) bylo starších 50 let.

Závěr a diskuze

Ve své bakalářské práci jsem se zabýval hrozbou nezaměstnanosti a pracovní spokojeností. Teoretická část mé práce pojednává o nezaměstnanosti, mírách nezaměstnanosti, typech nezaměstnanosti, důsledcích nezaměstnanosti, pracovní spokojenosti, pracovní motivaci, pracovních týmech, vlivu spojení práce a rodinných povinností a o pracovním výkonu. Praktická část práce vychází z dotazníkového šetření, které bylo předloženo 40 zaměstnancům jedné středně velké firmy orientující svou činnost na automobilový průmysl.

První kapitola pojednává o nezaměstnanosti a je rozdělena do tří podkapitol. Tyto podkapitoly jsou míra nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti a důsledky nezaměstnanosti.

Další podkapitola zabývající se mírou nezaměstnanosti pojednává o dvou hlavních způsobech měření míry nezaměstnanosti v České republice. Prvním typem míry nezaměstnanosti je obecná míra nezaměstnanosti a je to míra, která je uváděna Českým statistickým úřadem a vychází z výběrového šetření. Výpočet této míry nezaměstnanosti je konstruován podle směrnic Mezinárodní organizace práce. Druhým typem míry nezaměstnanosti je míra registrované nezaměstnanosti, která vychází z čísel úřadů práce.

Ve druhé podkapitole jsem se podrobněji zaměřil na jednotlivé typy nezaměstnanosti a na přirozenou míru nezaměstnanosti. Mezi základní typy nezaměstnanosti se řadí frikční, strukturální, cyklická a sezónní nezaměstnanost.

Třetí podkapitola sleduje důsledky nezaměstnanosti, které jsou rozděleny na faktory ekonomické a sociálně psychologické. Jak ekonomické, tak i sociálně psychologické následky nezaměstnanosti mohou být velice vážné a vést k velmi složitým životním situacím. U sociálně psychologických faktorů nezaměstnanosti jsou velice časté i následné somatické problémy, jako jsou například vysoký krevní tlak, astma, či cukrovka a mohou vyústit až v suicidium.

V kapitole věnované tématu pracovní spokojenosti jsem se zabýval pracovní spokojeností a jejími determinantami. V úvodu této části bakalářské práce jsem se přímo věnoval konkrétním faktorům pracovní spokojenosti, její definici a přístupům k fenoménu pracovní spokojenosti.

Ve druhé podkapitole jsem se zaměřil na definování pracovní motivace, která je s pracovní spokojeností velice úzce spjata. Nejdříve jsem se pokusil pracovní motivaci

definovat a poté jsem se snažil popsat jednotlivé teorie pracovní motivace. Teorií motivace je celá řada, nejznámější a nejpoužívanější teorií motivace, je teorie A. Maslowa,, vycházející z hierarchické pyramidy lidských psychických potřeb.

Ve čtvrté kapitole jsem se soustředil na problematiku pracovních týmů a na otázku pracovních vztahů s kolegy. Pracovní vztahy jsou jednou z věcí, jež nám mohou práci buď zpříjemnit, nebo na druhé straně výrazně negativně ovlivnit a tím ovlivnit i naši pracovní spokojenost. Sleduji také typy vztahů, které mohou mezi spolupracovníky nastat.

Pátá kapitola pracovní spokojenosti je věnována možnosti sloučit svoji práci s péčí o rodinu. Tato část je zaměřena především na ženy, jelikož u těch většinou nastává podstatně problém při kombinaci pracovních a rodinných povinností.

V poslední části o pracovní spokojenosti jsem se věnoval pracovnímu výkonu. Popisuji j vnější, ale i vnitřní faktory, které pracovní výkon ovlivňují a následně také na kritéria, podle kterých lze pracovní výkon hodnotit.

Druhá základní část bakalářské práce je věnována empirickému přístupu – jde o, praktické zkoumání pracovní spokojenosti a hrozby nezaměstnanosti za pomoci dotazníkového šetření. Shrneme-li nejpodstatnější výsledky dotazníkového šetření ,jako celek,vyznívají tyto poměrně překvapivě: Pokud se týká obav ze ztráty zaměstnání, většina dotazovaných zaměstnanců se ztráty zaměstnání neobává. Fakt, že se většina zaměstnanců neobává ztráty svého zaměstnání a to i přesto, že pracuje v automobilovém průmyslu, který je v současné době velice ohrožen, se dá vysvětlit tím, že firma není orientována jen na prodej aut, ale služby související s automobilismem. Součástí firmy je také pneuservis, stanice STK, prodejna náhradních dílů a autoopravna, které budou využívány i když bude prodej nových aut klesat. Zároveň zaměstnanci svůj pracovní poměr u této firmy hodnotili většinou kladně a to jak co se týče vztahů na pracovišti, tak i spokojenosti s platem a pracovními podmínkami. Nakolik tento fakt souvisí, či nesouvisí s dotazováním zjištěnou jistotou zaměstnání, by mohlo být tématem dalšího a komplexnějšího výzkumu.

Použitá literatura

1. Arnold, J., Silvestr, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B., *Psychologie práce*, Brno: Computer Press, 2007, ISBN: 978-80-251-1518-3
2. Buchtová, B., *Nezaměstnanost*, Praha: Grada, 2002, ISBN: 80-247-9006-8
3. Brožová, D., *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006, ISBN: 80-245-1120-7
4. Dudová, R., *Nové šance a rizika*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2008, ISBN: 978-80-7330-138-5
5. Fritéz, H., *Spokojeně v zaměstnání*, Praha: Portál, 2006, ISBN: 80-7367-113-1
6. Hřebík, F., *Obecná ekonomie*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, ISBN: 978-80-7380-101-4
7. Jírová, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, ISBN: 80-7079-635-9
8. Kučerová, I., *Ekonomika se zaměřením na cestovní ruch*, Praha: Idea servis, 1997, ISBN: 80-85970-14-7
9. Merg, K., Knödel, T., *Jak přežít v práci*, Brno: Computer Press, 2007, ISBN: 978-80-251-1723-1
10. Mikuláščík, M., *Manažerská psychologie*, Praha: Grada, 2007, ISBN: 978-80-247-1349-6
11. Plamínek, J., *Vedení lidí, týmů a firem*, Praha: Grada, 2008, ISBN: 978-80-247-2448-5

[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF0031DAAF/\\$File/311108a12.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF0031DAAF/$File/311108a12.pdf)

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

Seznam příloh

1. Dotazník pracovní spokojenosti

Seznam obrázků

GRAF 1: VZTAH K PRÁCI	26
GRAF 2: SPOKOJENOST S PRACOVNÍ DOBOU	27
GRAF 3: ÚVAHY O ZMĚNĚ ZAMĚSTNAVATELE	28
GRAF 4: SPOKOJENOST S PLATEM	29
GRAF 5: DŮLEŽITOST KARIÉRNÍHO RŮSTU	30
GRAF 6: VZTAHY NA PRACOVIŠTI	31
GRAF 7: VZTAHY SE ZAMĚSTNAVATELEM	32
GRAF 8: POTŘEBA ZMĚNY NA PRACOVIŠTI	33
GRAF 9: OBAVA ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ	35
GRAF 10: PROCENTUÁLNÍ VYJÁDŘENÍ OBAVY ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ	36
GRAF 11: DÉLKA ZAMĚSTNÁNÍ	37
GRAF 12: POHLAVÍ	38
GRAF 13: STÁŘÍ RESPONDENTŮ	39
TABULKA 1: VZTAH K PRÁCI	26
TABULKA 2: SPOKOJENOST S PRACOVNÍ DOBOU	27
TABULKA 3: ÚVAHY O ZMĚNĚ ZAMĚSTNAVATELE	28
TABULKA 4: SPOKOJENOST S PLATEM	29
TABULKA 5: DŮLEŽITOST KARIÉRNÍHO RŮSTU	30
TABULKA 6: VZTAHY NA PRACOVIŠTI	31
TABULKA 7: VZTAHY SE ZAMĚSTNAVATELEM	31
TABULKA 8: POTŘEBA ZMĚNY NA PRACOVIŠTI	32
TABULKA 9: FAKTORY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI	33
TABULKA 10: OBAVA ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ	34
TABULKA 11: PROCENTUÁLNÍ VYJÁDŘENÍ OBAVY ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ	35
TABULKA 12: DÉLKA ZAMĚSTNÁNÍ	36
TABULKA 13: POHLAVÍ	37
TABULKA 14: STÁŘÍ RESPONDENTŮ	38

Příloha 1 Dotazník pracovní spokojenosti

1. Chodíte do této práce rád?

- a) spíše ano b) spíše ne c) ano, vždy d) ne, do práce se netěším

2. Jste spokojen se svou pracovní dobou:

- a) spíše spokojen b) úplně spokojen c) spíše nespokojen d) nespokojen

3. Přemýšlíte někdy o změně zaměstnání?

- a) někdy b) nechci odejít c) jen v poslední době d) ano, už delší dobu

4. Jste spokojen s platem?

- a) spíše spokojen b) spíše nespokojen c) úplně spokojen d) nespokojen

5. Myslíte si, že je pro pracovní spokojenost důležitá možnost kariérního růstu?

- a) spíše ano b) ano c) spíše ne d) ne

6. Jak hodnotíte vztahy na pracovišti?

- a) dobré b) průměrné c) špatné

7. Jaké jsou Vaše vztahy se zaměstnavatelem?

- a) dobré b) výborné c) průměrné

8. Chtěl by jste na svém pracovišti něco změnit?

- a) spíše ano b) ano c) spíše ne d) ne

Pokud ano, tak co?

9. Který faktor je pro Vaši pracovní spokojenost nejdůležitější?

- a) mzda a benefity
b) dobré vztahy na pracovišti
c) seberealizace
d) pozitivní hodnocení Vaší práce
e) jiné

