

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Kvalita pracovního života

Řehořová Adéla

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Adéla Řehořová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Kvalita pracovního života

Název anglicky

Quality of life at work

Cíle práce

Cíl bakalářská práce je zmapovat rozdíly kvality pracovního života ve sledovaných profesích v oblasti soukromého a veřejného sektoru.

Cílem je orientovat se na psychologické aspekty motivace, pracovní vyčíženost, podmínky pracovního života, sociální vztahy v pracovním kolektivu.

Účelem této práce je posoudit rozdíly kvality pracovního života ve dvou sektorech.

Závěrem na základě výsledků z dotazníku o porovnání dvou sektorů, navrhuji možné vylepšení obou pracovních pozic.

Metodika

Práce je rozložena do části teoretické a do praktické.

Teoretická část se věnuje vztahu lidí k práci, vztahu ke kvalitě života, spokojenosti, problematice pracovního života a její historii.

Nastiňuje rozmanité nahlížení na kvalitu pracovního života. Cílem je identifikovat komponenty potřeb vedoucí ke spokojenosti daných zaměstnanců.

Druhá část se bude zabývat samotnou dotazníkovou analýzou.

Na základě získaných dat, jsou vyhodnoceny výsledky pomocí programu Statistica 14.

K uskutečnění porovnávání je využito kvantitativního výzkumu ve formě dotazníku, který přináší podklady k provedení SWOT analýzy, z kvality pracovního života soukromého a veřejného sektoru. Jsou poskytnuty konkrétní plány na zlepšení jejich slabých stránek.

Doporučený rozsah práce

40 s.

Klíčová slova

kvalita pracovního života, motivace, kvalita života, potřeby zaměstnanců, spokojenost, problematika

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů : nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARNOLD, John. *Psychologie práce : pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

BEDRNOVÁ, Eva; JAROŠOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.

BLAŽEK, Ladislav. *Management : organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3275-6.

BLAŽEK, Ladislav. *Management : organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4429-2.

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

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Kristýna Krejčová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 23. 5. 2023

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 12. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Kvalita pracovního života" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Kristýně Krejčové, Ph.D.. Děkuji za její významný přínos a odborné vedení během celého výzkumného procesu. Rovněž bych ráda zdůraznila vděčnost za trpělivost a podporu poskytnutou během konzultačních setkání. Diskuse a odborné rady vedoucího významně přispěly k celkové kvalitě této bakalářské práce.

Následně bych ráda vyjádřila svou vděčnost Manufaktuře a radnici Beroun za poskytnutí příležitosti realizovat v jejich prostředí dotazníkový výzkum.

Kvalita pracovního života

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá komparací kvality pracovního života mezi dvěma sektory – soukromým a veřejným. Cílem je prostřednictvím rozsáhlého dotazníkového šetření analyzovat faktory ovlivňující pracovní prostředí a poskytování kvalitního pracovního života zaměstnancům v obou sektorech.

Teoretický rámec práce se zaměřuje na relevantní literaturu, týkající se kvality života, kvality pracovního života a faktorů ovlivňujících zaměstnaneckou pohodu.

Metodologie zahrnuje vytvoření a distribuci dotazníku mezi zaměstnance obou sektorů, následovanou statistickou analýzou získaných dat. Výsledky jsou prezentovány prostřednictvím grafů a srovnání mezi sektory, což umožňuje identifikovat klíčové rozdíly v kvalitě pracovního života mezi soukromým a veřejným sektorem.

Závěrem této studie je nejen poskytnutí současného přehledu o situaci v obou sektorech, ale též příspěvek k formulaci konkrétních doporučení s cílem zvýšení kvality pracovního života a optimalizace pracovních podmínek v analyzovaných odvětvích. Toto je poskytnuto podrobným výzkumem výsledků z dotazníku, dále hypotézy na zjištění kvality pracovního života podložené konkrétními výpočty přes program TIBCO Statistica a na závěr je provedena SWOT analýza s konkrétními doporučeními na možné zlepšení podmínek pro kvalitní pracovní život v obou sektorech.

Klíčová slova: kvalita pracovního života, motivace, seberozvoj, kvalita života, potřeby zaměstnanců, spokojenost, well-being, pracovní prostředí, problematika

Quality of life at work

Abstract

This bachelor thesis deals with the comparison of the quality of work life between two sectors - private and public. The aim is to analyze, through an extensive questionnaire survey, the factors influencing the work environment and the provision of quality work life to employees in both sectors.

The theoretical framework of the thesis focuses on relevant literature concerning quality of life, quality of work life, and factors affecting employee well-being.

The methodology includes the creation and distribution of a questionnaire among employees from both sectors, followed by statistical analysis of the collected data. The results are presented through graphs and comparisons between sectors, allowing for the identification of key differences in the quality of work life between the private and public sectors.

The conclusion of this study not only provides a current overview of the situation in both sectors but also contributes to formulating specific recommendations aimed at enhancing the quality of work life and optimizing working conditions in the analyzed industries. This is accomplished through detailed research of questionnaire results, hypotheses regarding the quality of work life supported by specific calculations through the TIBCO Statistica program, and finally, a SWOT analysis with specific recommendations for potential improvements in conditions for quality work life in both sectors.

Keywords: quality of work life, motivation, self-development, quality of life, employee needs, satisfaction, well-being, work environment, issues

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	14
3.1 Kvalita života	14
3.1.1 Měření kvality života	15
3.1.2 Spokojenost a well-being.....	16
3.1.3 Důležitost kvality života v práci	17
3.1.4 Problematika kvality života	17
3.2 Kvalita pracovního života	18
3.2.1 Diference mezi soukromým a veřejným sektorem	19
3.2.2 Psychologické aspekty daných profesí	20
3.2.3 Dimenze pracovního života	21
3.2.4 Potřeby a pracovní spokojenost zaměstnanců	22
3.2.5 Vybrané faktory pracovního života	23
4 Praktická část	27
4.1 Výzkumný projekt.....	27
4.1.1 Design výzkumu	27
5 Výsledky a diskuse výzkumu	30
5.1 Zpracování získaných dat.....	30
5.1.1 Výsledky z veřejného sektoru.....	30
5.1.2 Výsledky ze soukromého sektoru	32
5.1.3 Srovnání mezi veřejným a soukromým sektorem.....	35
5.1.4 Testování hypotéz	45
5.2 SWOT analýza	52
5.2.1 Slabé stránky veřejný sektor	54
5.2.2 Silné stránky veřejný sektor.....	54
5.2.3 Slabé stránky soukromý sektor	55
5.2.4 Silné stránky soukromý sektor.....	56
5.3 Formulace a shrnutí aplikačních doporučení	56
5.4 Diskuse.....	59
6 Závěr.....	62
7 Seznam použitých zdrojů	63

8 Seznam tabulek a grafů	66
8.1 Seznam tabulek.....	66
8.2 Seznam grafů.....	66
Přílohy	67

1 Úvod

Rozvoj moderní pracovní kultury klade stále větší důraz na fenomén kvality pracovního života, který představuje komplexní soubor faktorů ovlivňujících celkovou pohodu a efektivitu jednotlivce v pracovním prostředí. Tato bakalářská práce si klade za cíl provést srovnávací analýzu kvality pracovního života mezi veřejným a soukromým sektorem, přičemž se zaměřuje na hlubší teoretické zakotvení a aplikaci kvantitativní metodologie.

Teoretická část práce se věnuje podrobnému rozebrání pojmů spojených s kvalitou života a kvalitou pracovního života, včetně relevantních teoretických konceptů a literatury. Cílem je poskytnout pevný teoretický rámec, který bude sloužit jako základ pro následnou praktickou část výzkumu.

Praktická část výzkumu implementuje dotazníkovou metodu pro sběr kvantitativních dat. V první části praktické části budou detailně popsáni respondenti, zařazení do skupin dle věku, pohlaví, oboru a do skupiny, jak dlouho pracují na dané profesy. Dále budou porovnány některé aspekty pomocí grafů, a bude poukázáno na difference mezi sektory. Následně budou získaná data analyzována statistickými hypotézami v prostředí programu TIBCO Statistica (Statistica 14), což umožňuje kvantifikaci a interpretaci subjektivních hodnocení kvality pracovního života od respondentů z obou sektorů. Na které navazují konkrétní doporučení. Výzkumné vzorky ze soukromého sektoru, byly vzaty konkrétně z firmy Manufaktura, české firmy, která je známá kvalitní českou kosmetikou. Vzorky z veřejného sektory jsou brány od zaměstnanců městského úřadu Beroun.

V závěru této práce jsou prezentovány závěry získané z analýzy dat a vyhodnocení celkové kvality pracovního života v rámci veřejného a soukromého sektoru. Uvedeny jsou silné a slabé stránky daných organizací. Na základě těchto zjištění jsou navržena konkrétní opatření a doporučení pro optimalizaci pracovních podmínek, s ohledem na specifika obou odvětví. Práce přináší přínos ke komplexnímu pochopení a diskusi o kvalitě pracovního života v různých sektorech, s důrazem na možná strategická opatření pro zvýšení pohody a efektivitu zaměstnanců.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je provedení hloubkového a komplexního zkoumání kvality pracovního života a identifikovat rozdíly ve vnímané kvalitě pracovního života mezi zaměstnanci soukromého a veřejného sektoru.

Hlavním záměrem této bakalářské práce je identifikovat a systematicky analyzovat klíčové faktory, jež formují pracovní prostředí a ovlivňují pohodu zaměstnanců v obou zkoumaných odvětvích.

Cílem této analýzy je poskytnout hlubší a podrobnější vhled do specifik pracovního života v soukromém i veřejném sektoru s cílem vypracovat doporučení pro optimalizaci pracovních podmínek a podporu pohody zaměstnanců v rámci veřejného i soukromého sektoru na základě získaných poznatků. Zároveň s vědomím odlišností v cílech a pracovní náplni obou odvětví. Cílem je dále navrhnout model nebo strategii pro hodnocení a měření kvality pracovního života, který by byl aplikovatelný jak ve veřejném, tak soukromém sektoru.

2.2 Metodika

Teoretická část této studie se bude zabývat kvalitou pracovního života. První fáze výzkumu zahrnuje rozsáhlý průzkum relevantní literatury týkající se kvality pracovního života. Důraz byl kladen na detailní rozpracování kvality života a kvality pracovního života, zahrnující klíčové koncepty, determinanty a metody hodnocení těchto aspektů zaměstnanců v obou sektorech. Nejprve byl popsán samotný pojem kvalita života, na kterou pak navazuje kapitola kvalita pracovního života. Následně byly analyzovány teoretické koncepce a metody hodnocení pracovní pohody, s cílem vytvořit pevný konceptuální rámec pro další výzkum.

Tato práce využívala jak českou, tak zahraniční literaturu, čímž zahrnuje komplexní spektrum odborných prací v dané oblasti. Zahrnutí české literatury umožňuje důkladné porozumění regionálním perspektivám, politikám a praktikám relevantním pro kontext studie. Současně zapojení mezinárodních děl přináší širší vhledy, komparativní analýzy a teoretické rámce, které přesahují geografické hranice. Tento přístup podporuje holistické zkoumání zkoumané problematiky, obohacuje hloubku a širí teoretického základu studie.

Navíc využití mezinárodní literatury zvyšuje akademickou důvěryhodnost a rigoróznost výzkumu, neboť čerpá z uznávaných teorií, metodologií a empirických zjištění z různých kulturních a socioekonomických kontextů. Celkově syntéza jak české, tak mezinárodní literatury umožňuje detailní zkoumání složitostí spojených s kvalitou pracovního života v různých sektorech, přispívajíc tak k odborné diskusi v komplexnějším a hlubším rámci.

Praktická část výzkumu byla realizována prostřednictvím dotazníkové metody, která navázala na teoretické poznatky z předchozí fáze. Dotazník byl konstruován na základě identifikovaných klíčových faktorů pracovního života a distribuován mezi zaměstnance obou sektorů. Ze sektoru veřejného a ze se sektoru soukromého. Předmětem veřejného sektoru byla radnice ve městě Beroun, nacházející se ve Středočeském kraji. Předmětem soukromého sektoru byla česká firma Manufaktura, která má hlavní sídlo v Praze, zabývá se výrobou přírodní kosmetiky.

Poslední etapa výzkumu zahrnovala interpretaci a prezentaci výsledků. Kombinace teoretických poznatků a empirických dat vedla k celkovému zhodnocení kvality pracovního života v obou sektorech.

V první části bylo provedeno rozdělení respondentů do kategorií dle pohlaví, věku, pracovní pozice a doby, jak jsou respondenti v dané profesi. Dále byl proveden průzkum a vyhodnocení některých otázek, které nebyly součástí testování hypotéz, které navazovaly na tuto kapitolu. Na vypočet hypotéz byla získaná data z dotazníku analyzována pomocí statistických metod v programu TIBCO Statistica (Statistica 14), což umožnilo srovnání a identifikaci vzorců mezi oběma sektory na konkrétních otázkách, které jsou popsány u testování a přiloženy v přílohách.

V rámci metodologie této studie byla také provedena SWOT analýza, která systematicky identifikuje interní silné stránky a slabiny, stejně jako externí příležitosti a hrozby, které ovlivňují daný sektor. Tento strategický nástroj poskytuje hlubší porozumění kontextu a faktorům, které mohou ovlivnit výkonnost dané organizace nebo odvětví.

Na základě těchto výsledků byla formulována konkrétní doporučení pro zlepšení pracovních podmínek a celkové pohody zaměstnanců. V závěru práce budou popsány strategie a opatření pro další podporu kvality pracovního života, přičemž byly zohledněny aktuální trendy a výzkumné poznatky. Na konci práce byly prezentovány celkové výsledky a následovala diskuse, kde se samotné výsledky porovnály s názory jiných autorů, kteří se zabývají stejnou tematikou.

3 Teoretická východiska

V této teoretické části je práce věnována rozsáhlé pozornosti analýze a vykládání konceptů týkajících se jak kvality života, tak kvality pracovního života. Kvalita života je zkoumána z hlediska celkového pohledu na subjektivní blaho jedince v různých sférách jeho života, zahrnující zdraví, sociální vztahy a další faktory.

Kvalita pracovního života je pak analyzována z hlediska podmínek a faktorů ovlivňujících pracovní prostředí a podmínky, jako jsou pracovní zátěž, prostor pro profesní rozvoj, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a další. Tato rozborová sekce si klade za cíl poskytnout komplexní porozumění obou těchto klíčových aspektů lidského života a vytvořit rámec pro další analýzu v rámci této práce.

3.1 Kvalita života

Štikar (2003, s. 13-24) ve svém díle uvádí, že kvalita života představuje celkový stav spokojenosti, pohody a uspokojení v životě jednotlivce. Zahrnuje fyzický, duševní a sociální rozměr, stejně jako okolní prostředí a ekonomickou stabilitu. Je to subjektivní hodnocení, které zohledňuje individuální hodnoty, preference a životní situace. Zlepšení kvality života může přinést větší štěstí, vyrovnanost a smysluplnost do každodenního života.

Jinak řečeno kvalita života je něco, co se uchovává v každém z nás, a v každých situacích je s námi (Ventegondt, 2009, nestránkováno).

Čadová (2006, s. 31) ve svém díle uvádí, že při studování pojmu kvality života je nutno brát v potaz několik důležitých faktorů, které ovlivňují proces kvality života. Čas, vývoj jedince i společnosti, kultura, náboženství a změny v generaci jsou faktory, které nesmí být vynechány ve sledování kvality života. Někteří jedinci upřednostňují náboženství před jinými potřebami, i před jejich samotnými osobními cíli.

Mezi nedílnou součástí k dosahování kvalitního života patří potřeby a způsob jejich naplňování. Le Roch Maslowu teorii (2021, s. 81-97) ve svém díle popisuje jeho hierarchii potřeb. Je to sestavená pyramida popisující potřeby od nejnižších až po ty nejvyšší. S takovou intenzitou, jak jedinec naléhá na konkrétní potřeby.

Na nejnižší pozici se dále podle Maslowa nachází potřeby, které jsou důležité pro společenské a individuální žití. Vyšší pozice potřeb nejsou nutná pro přežití, ale přispívají k větší spokojenosti jedince a rozvíjí to osobnost. Cílem je růst po daných pozicích. Po splnění potřeby nejnižší nastává úkol splňovat potřeby postupně nahoru v hierarchii.

Na nejnižší položené pozici jsou fyziologické potřeby, které dále popisuje Le Roch v Maslowě díle (2021, s. 81-97). Jedná se o ty nejzákladnější potřeby jako například potřeba vody, kyslíku, jídla, spánku, sexu a pohybu. Bude-li některá z potřeb neuspokojena, tělo si o konkrétní potřebu začne říkat samo. Na druhé pozici je bezpečí a jistota. Jedná se o druhou nejsilnější potřebu. Jedinec vyžaduje cítit jistotu, stabilitu, cítit se bezpečně a požaduje zamezit neuspokojování fyziologických potřeb. Ve středu hierarchie dále podle Maslowa v Le Roch se nachází sociální potřeby. Sociální potřeby zahrnují potřeby lásky, kamarádství a intimity. Na skoro úplném konci se nachází potřeba uznání. Obdržet uznání za svůj pracovní výkon, za přínos ostatním a zejména projevy sebeúcty jsou pro nás důležitými aspekty. Na úplném vrcholku pyramidy se nachází seberealizace. Potřeba rozvinout svůj potenciál a své dovednosti.

Ventegodt (2009, nestránkováno) uvádí, že mnoho lidí se domnívá, že byli předem předurčení k žití nespokojeného života. Podle jedinců už každému, kdo se narodil bylo předem dáno, zda bude žít kvalitní spokojený život či bude žít nespokojeně. V tomto se lidé mýlí, každý je strůjcem svého štěstí. Každý jedinec může ovlivnit kvalitu svého vlastního života. Cílem, jak k tomu dospět je respekt, správně nastavený směr života, naslouchat sobě samotnému, užívat si naplno, neplýtvat časem a zodpovědnost.

3.1.1 Měření kvality života

Podle Ludíkové (2013, s. 9-11) jeden z potenciálních přístupů k analýze kvality života můžou vést dvě úrovně. První, subjektivní úroveň, se zaměřuje na individuální vyjádření osobní spokojenosti jednotlivců. Druhá, objektivní úroveň, pak zahrnuje kvantifikovatelné ekonomické indikátory a měřitelné faktory lidského života. Objektivní kvalita života zahrnuje hmatatelné aspekty, jako jsou materiální a sociální podmínky, fyzické zdraví a měřitelné životní faktory.

Ludíková (2013, s. 9-11) uvádí například platy, útraty v obchodních řetězcích s potravinami, nezaměstnanost a zadlužení domácností. Na druhou stranu subjektivní kvalita života reflektuje osobní pohodu a spokojenost vzhledem k individuálním cílům, očekáváním, zájmům, hodnotám a životnímu stylu. Jedná se tedy o individuální evaluaci životní spokojenosti.

Šubrt (2008, s. 122–133) ve svém díle uvádí, stručnou definici nástrojů, které kvalitu života ovlivňují, a proto jsou zkoumány, a to konkrétně tyto:

- společenské a kulturní podmínky života;
- kvalita životního prostředí;
- kvalita pracovního života;
- well-being a spokojenost, prožívání emocí;
- zdraví člověka a jeho fyzické schopnosti, autonomie;
- náhled na jedince a na jeho osobní život;
- společenský život jedince;
- podmínky života v daném státu kde jedinec žije.

Cílem je podle Šubrtů získat komplexní pohled na životní podmínky a identifikovat oblasti, které mohou být vylepšeny pro dosažení lepšího životního standardu.

3.1.2 Spokojenost a well-being

Well-being a spokojenost je velmi často spojována s pojmem kvalita života. Davis (2019, nestránkováno) uvedl, že pojem well-being je možné definovat jako pocit štěstí, zdraví, spokojenosti a prosperity. Součástí je šťastné mentální zdraví, pocit vysoké životní úrovně, poslání, schopnosti zvládnutí a fungování při stresu. Každý hledá spokojenost, potěšení, štěstí a pozitivní události.

Půček (2005, s. 7-9) ve svém díle vysvětluje pojmy well-being a spokojenost. Well-being a spokojenost se zdají jako dva od sebe neodlišitelné pojmy. Důležité je, vysvětlit si co znamená samotný význam spokojenosti. Spokojenost je vnímána, zda jednotlivec je s danou věcí, činností nebo prací spokojený či ne. Tedy jak moc byly požadavky naplněny a uspokojeny. Každý jedinec má podle Půčka očekávání jiné, proto každý spokojenosti dosahuje v jiných fázích. Zda-li dochází k naplnění, přichází spokojenost. Nepřichází naplnění jejich očekávání, přichází nespokojenost. Spokojenost je relativní, záleží na osobnosti, skromnosti a náročnosti jedinců. To, co naplní spokojeností jednoho nemusí podle Půčka naplnit spokojeností ostatní.

3.1.3 Důležitost kvality života v práci

V práci jednotlivci tráví podle Armstronga (2007, s. 185) nejvíce času, tudíž je nedílnou součástí, aby práce byla prospěšná pro naše uspokojení. Kvalita života v práci má zásadní vliv na to, jak se lidé cítí ve svém zaměstnání a jak úspěšní jsou. Je to klíčový prvek, který ovlivňuje celkové pocity, motivaci a angažovanost. Důležité je tedy, aby uspokojování zaměstnanců bylo na denním režimu každé organizace (Arnold, 2007, s. 254-256).

Při kvalitním pracovním životě podle Blažka (2011, s. 34-35), bývá jednatel obvykle šťastnější, zdravější psychicky i fyzicky a výkonnější v tom co dělá. To přináší výhody pro samotné jednotlivce tak i pro firmy, kde osoby působí. A to včetně lepší produktivity, nižší fluktuace zaměstnanců a lepší firemní image.

Armstrong (2007, s. 228-229) ve svém díle popisuje, že spokojenost s prací se týká preferencí, postojů, citů a vztahů daného jedince. U člověka s pozitivními postoji je viděna spokojenost. A naopak u jednotlivců s negativními postoji se projevuje nespokojenost s vykonávanou prací. Na úroveň spokojenosti má podíl z velké části faktor motivace, prostředí, platu, ohodnocení, uznání a pracovního kolektivu. Čím více jsou jedinci motivováni, tím je kvalita života v práci více splněna.

Arnold (2007, s. 254-256) ve svém díle, ale říká opak toho, co Armstrong (2007). Podle Arnolda kvalita života v práci nezaručí správně odvedenou práci od zaměstnance a ani jeho spokojenost. Také popírá, že při nespokojenosti jedince v práci nemusí být práce vykonána nekvalitně. V konečném důsledku kvalita pracovního života ovlivňuje celkový dojem ze života a obecný životní standard.

3.1.4 Problematika kvality života

Problematika kvality života nás zavádí do komplexního světa lidského blahobytu v díle od Schuesslera (1985, s. 129-133). Zahrnuje hledání rovnováhy mezi fyzickým zdravím, duševní pohodou, spokojeností v práci, kvalitou mezilidských vztahů a dalšími klíčovými oblastmi. Současně se dotýká otázek finanční stability, přístupu ke zdravotní péči, životního prostředí a mnoha dalších faktorů, které ovlivňují každodenní životy. Řešení této problematiky vyžaduje komplexní a uvážlivý přístup, který směřuje k vytvoření prostředí, v němž může každý jednatel dosáhnout většího uspokojení a kvality života.

Jako první zásadní věc podle Schuesslera (1985, s. 129-133) je rozlišovat od sebe dva pojmy. A to samotnou kvalitu a také samotný pojem život. Kvalita se obecně týká úrovně, míry nebo charakteristiky, která definuje, jak přesně nebo jak vhodně něco vyhovuje daným požadavkům, standardům či očekáváním. Život je neustále se měnící a pohyblivý úsek existence, probíhající v různorodých situacích a prostředích. Představuje unikátní a vzácný stav bytí, jenž zahrnuje mnohé různorodé stránky a perspektivy. Je nutné tyto dva pojmy od sebe odlišit podle Schuesslera. Lidé si často neuvědomují, co brát za kvalitu a co za život.

K problematice kvality života dochází při jejím samotném měření (Ira, 2007, s. 160-163). Dochází k narušení psychického nebo fyzického zdraví, nezávislosti, osobnosti či narušení sociálního života (Ludíková, 2013, s. 25). Jedinec zjišťuje, jak svůj život vede, a začíná přemýšlet nad tím, jak více uspokojovat své potřeby nebo i zda změnit svůj postoj k životu (Ira, 2007, s. 159-161).

V závěru lze konstatovat podle Šubrta (2008, s. 122–133), že kvalita života představuje klíčový faktor lidského blahobytu. Ovlivňuje celou řadu aspektů, které mají vliv na spokojenost, pohodu a celkovou úroveň života jednotlivce. Je důležité si uvědomit, že vnímání kvality života je subjektivní a závisí na individuálních hodnotách, prioritách a životních situacích jedince. Organizace a společnosti, které se snaží zlepšovat tyto faktory, přispívají k vytváření prostředí, kde se lidé mohou rozvíjet a prožívat plnohodnotný život. Dále podle Šubrta klíčovým cílem by mělo být udržitelný rozvoj, podpora sociální spravedlnosti a péče o celkové zdraví, jak fyzické, tak psychické, aby kvalita života byla dostupná co nejširšímu spektru populace.

3.2 Kvalita pracovního života

Významný vliv na život každého jedince má práce. Zasahuje do života všech, řídí pocity, spokojenost a hodnocení kvality jejich života (Svobodová, 2015, s. 11). Co to je práce? Práce je podle Armstronga (2007, s. 185) vynakládání úsilí, času, znalostí, dovedností a zručností. Velká část obyvatelstva pracuje jen kvůli tomu, aby si vydělali peníze a mohli zabezpečit sebe a své nejbližší. Někteří jedinci do práce chodí za záměrem zlepšování se, pro pocit užitečnosti a také pro svou vlastní spokojenost. Práce přispívá k realizaci a uspokojení individuálních vyšších potřeb v rámci hierarchie lidských potřeb (Blažek, 2014, s. 173-175).

I když to nemusí být explicitně zdůrazňováno, kvalita pracovního života představuje neoddělitelnou složku celkové kvality života jednotlivce (Svobodová, 2015, s. 12). Podle Koubka (2007, s. 15-18) ve firmě je personální oddělení jednou z úplně nejdůležitějších oddělení. Personální oddělení by mělo stále motivovat, reagovat na požadavky zaměstnanců a na jejich potřeby. Zároveň musí předvídat rozdělení práce, obsah práce a schopnosti pracovních úkolů. Nahlédnout na talenty, zkušenosti zaměstnanců, aby byly co nejvíce využity. Personální oddělení je pověřeno efektivním přizpůsobením pracovních pozic, individuálním schopnostem a dovednostem zaměstnanců. Cílem je nalézt optimální shodu mezi pracovními pozicemi a jednotlivými zaměstnanci, což je klíčové pro dosažení optimální pracovní efektivity a spokojenosti. Vytváření takových pracovních pozic co dále popisuje Koubek, které nejen odpovídají očekáváním zaměstnanců, ale také podporují jejich osobní a profesní motivaci, představuje důležitý prvek dosahování firemních cílů v rámci jak menších, tak rozsáhlejších organizací. Organizace, které systematicky a efektivně uplatňují opatření na podporu těchto aspektů, často vytvářejí optimální podmínky pro vytvoření produktivního a spokojeného pracovního týmu. K plnění cílů personální práce je nutné provádět určité personální činnosti. Jedná se o personální plánování, které řeší kolik firma potřebuje zaměstnanců, zda bude dostatek práce pro všechny, dále i jejich rozvoj. Personální oddělení musí svým zaměstnancům nabídnout možnost rozvíjet se. Optimalizace pracovního prostředí s cílem zvýšit kvalitu pracovního života může pozitivně ovlivnit úroveň spokojenosti, motivace a výkonnosti zaměstnanců (Wagner, 2009, s. 17-18).

3.2.1 Diference mezi soukromým a veřejným sektorem

Homfray (2020, s. 4-10) poukazuje na práci v rámci veřejného sektoru, a to, že podléhá přísným právním předpisům. Přesněji řečeno, co není v souladu s právními normami, je zakázáno. Veřejný sektor je plně podřízen autoritě zaměstnavatele, což je vláda daného státu, která v tomto sektoru zaujímá vedoucí roli. Zaměstnanci jsou hrazeni z prostředků státních rozpočtů, které jsou následně distribuovány do různých odvětví. Benefity a bonusy jsou začleněny do celkového platu, což je detailněji rozebráno v kapitole 3.2.5. Průměrný plat ve veřejném sektoru je vyšší než průměrný plat v soukromém sektoru. Což vede dále k možným morálním rozporům mezi soukromým a veřejným sektorem.

Podle Pekové (2019, s. 50-53) ve veřejném sektoru je hlavním cílem blahobyt veřejnosti, poskytovat služby a uspokojovat potřeby občanů. Organice, které zapadají do veřejného sektoru jsou například nemocnice, vláda, obecní úřady a radnice. Práce ve veřejném sektoru zaručuje větší jistotu. Veřejný sektor je dále podle Pekové klíčovým komponentem institucionální infrastruktury moderní společnosti, který zahrnuje rozmanité subjekty, jako jsou vládní úřady, veřejné instituce a organizace. Tyto subjekty jsou pověřeny poskytováním veřejných služeb a řízením veřejných záležitostí s cílem zajištění veřejného blaha a efektivního fungování společenských struktur.

Soukromý sektor podle Koubka (2007, s. 28-33) zahrnuje podniky, které jsou vlastněny soukromými jednotlivci nebo akcionáři. Jeho hlavním cílem je dosahování zisku a efektivity v obchodních operacích. Tento sektor je poháněn konkurencí a snahou o inovace, s cílem zvýšit konkurenceschopnost na trhu. Soukromé firmy jsou motivovány k efektivnímu využívání zdrojů, snižování nákladů a optimalizaci provozu.

3.2.2 Psychologické aspekty daných profesí

Práce v soukromém sektoru – Manufaktura

Psychologické aspekty práce v Manufaktuře a prodejně mohou zahrnovat širokou škálu faktorů ovlivňujících chování což uvádí Ulčín (2016, s. 11-23) ve svém díle výkon a pohodu zaměstnanců. V Manufaktuře se mohou zaměstnanci potýkat s monotónními úkoly, týmovou spoluprací, stresem z časového tlaku a bezpečností práce. Dále se zaměstnanci často vystavují interakci se zákazníky, prodejnímu tlaku, potřebě interpersonálních dovedností a rychlému tempu práce. Ocenění úspěchu a motivace jsou jedny s nejvíce důležitých aspektů v kvalitě pracovního života a mohou hrát klíčovou roli v zaměstnání.

Práce ve veřejném sektoru – radnice Beroun

Mátel (2019, s. 9-37) uvádí ve svém díle, že práce na radnici zahrnuje několik psychologických aspektů, které mají vliv na interakce s občany, kolegy a veřejnými institucemi. Patří sem schopnost empatie a porozumění, které jsou klíčové pro efektivní komunikaci s různorodým spektrem obyvatelstva, včetně těch, kteří mohou mít specifické potřeby, názory či obavy. Dále Mátel uvádí, jak je důležitá schopnost řešit konflikty a náročné situace. Pracovníci na radnici se mohou setkat s občany, kteří jsou nespokojení nebo mají stížnosti. Psychologická dovednost v řešení konfliktů a vyjednávání může přispět k efektivnímu a respektujícímu způsobu řešení problémů.

Dalším aspektem podle Mátela (2019, s. 9-37) je schopnost pracovat pod tlakem a v dynamickém prostředí. Plánování a správa městských projektů může být náročná činnost, vyžadující schopnost prioritizovat úkoly a udržovat klid v krizových situacích. Významným psychologickým aspektem je také komunikace a spolupráce s kolegy a nadřízenými. Dobrá mezilidská komunikace, týmová spolupráce a schopnost efektivně řídit tým mohou výrazně přispět k produktivitě a atmosféře v pracovním prostředí. Psychologické aspekty práce na radnici jsou také důležité v rámci vztahu k občanům. Dovednost naslouchat, vyjádřit se jasně a respektovat různorodé názory může vést k vyšší spokojenosti občanů a ke zlepšení kvality veřejných služeb.

3.2.3 Dimenze pracovního života

Klíčové dimenze pracovního života jsou podle Waltona (1973, s. 12-17) například profesní rozvoj, pracovní prostředí, pracovní spokojenost, vztahy na pracovišti a odměny. Každá z uvedených dimenzí má v pracovním životě významný vliv a navzájem na sebe působí. Je klíčové věnovat pozornost všem těmto faktorům a usilovat o dosažení harmonie mezi nimi, za účelem celkové pracovní spokojenosti a úspěchu. Walton dále ve svém díle popisuje dimenzi spravedlivé odměny. Zabývá se zde benefity, zodpovědností a jak je práce náročná či nenáročná. Dále záleží, v jaké aktuální situaci se firma nachází. Odměna by měla být adekvátní a spravedlivá za činnost provedenou jedincem.

Dalším aspektem podle Bedrnové (2009, s. 18-19) je stav fyzického a psychického zdraví. Psychické a fyzické zdraví má značný vliv na profesní úspěch. Péče o fyzické a duševní zdraví by měla být u každého prioritní záležitostí. Fyzické zdraví je odrazem stavu tělesného organismu a jeho schopnosti fungovat bez potíží. Zahrnuje aspekty jako sílu, vytrvalost, flexibilitu a odolnost vůči nemocem či úrazům. Důkladná péče o fyzické zdraví má klíčový význam pro aktivní a naplno prožívaný život.

Duševní zdraví podle Bedrnové (2009, s. 18-19) zahrnuje schopnost zvládat stres. Je podstatné si uvědomit, že fyzické a duševní zdraví vzájemně souvisí. Starost o oba tyto aspekty přispívá k celkovému pohodlí, spokojenosti a osobnímu úspěchu. Udržování rovnováhy mezi fyzickým a duševním zdravím má klíčový význam pro dosažení celkového životního blaha. Finanční stabilita je dimenze, na kterou by se nemělo zapomínat, odkazuje na finanční stav s prací jedince. Součástí jsou investice, příjmy a úspory.

3.2.4 Potřeby a pracovní spokojenost zaměstnanců

Potřeby a spokojenost zaměstnanců uvádí ve svém díle Urban (2017, s. 11-20) jako klíčové pro úspěšné a udržitelné pracovní prostředí. Zahrnují široké spektrum aspektů, které ovlivňují každodenní život v práci. Každý jedinec má fyzické a materiální potřeby, tedy mzda, jistota, zajištění fyzické pohody a bezpečnost. Sociální interakci a uznání, co se týká respektujícího prostředí, vztahy na pracovišti a uznání za odvedenou práci v týmu. Dále Urban uvádí možnost seberealizace, dodržování práv zaměstnanců, zájem ze strany zaměstnavatele o fyzické a psychické zdraví zaměstnance a dále možnost skloubit pracovní život se životem soukromým. Zaměřením zaměstnavatelů na tyto aspekty podporuje spokojenost na pracovním prostředí a vede k úspěšným výsledkům organizace.

Koubek (2007, s. 13-15) ve svém díle popisuje, že kvalitní pracovní život zahrnuje pro zaměstnance nejen péči o vlastní živobytí, ale také o blaho své rodiny. Vyzdvihuje, že v pracovním prostředí je klíčová seberealizace, příjemné mezilidské vztahy, ocenění za odvedenou práci, spravedlivé finanční ohodnocení, slovní uznání za úsilí, pocit stability a jistoty, stejně jako vyhlídka do budoucnosti ve své pracovní dráze.

Podle Herzbergovi teorie (1993, s. 7-11) motivace je známé, že u výkonu lidí v pracovním prostředí záleží na jejich spokojenosti. Motivace je výsledek správné spokojenosti zaměstnance v pracovním prostředí. Slouží ke splnění vytyčených cílů firmy, ale také k dosažení individuálních cílů daného jedince v práci. Důležité je, aby se cíle zaměstnance a zaměstnavatele shodovaly, v názorech a o působení firmy v budoucnosti. Ve své teorii vysvětluje, jak se výkon jednotlivců mění, když se cítí spokojení či naopak když mají pocit nespokojenosti. Tuto teorii rozdělil do dvou faktorů, na faktor hygienický a faktor motivační. Hygienické faktory poukazují na Maslowu pyramidu potřeb (viz kapitola 3.1), vyskytuje se zde uspokojování fyziologických a tělesných potřeb. Jedná se o potřeby seberealizace, uznání, lásky, bezpečí, jistoty, základní tělesné a fyziologické potřeby. Hygienické faktory se nejvíce týkají pracovního prostředí, kde pracujete. Nespokojenost s pracovním prostředím může zásadně ovlivnit výkon a pohodu zaměstnance. To může být způsobeno nepříznivými podmínkami, problémy v komunikaci nebo konflikty v kolektivu. Důsledkem může být snížená motivace, zvýšený stres a pokles výkonu. Organizace by měly klást důraz na vytváření podmínek, ve kterých se zaměstnanci cítí spokojeně a podporováni, což má pozitivní vliv na celkovou produktivitu a výkonnost firmy.

Dále podle Herzbergovi teorie (1993, s. 7-11) jsou důležitým faktorem spokojenosti vztahy na pracovišti. Jedná se jak o vztahy s nadřízenými, tak i se spolupracovníky. Vztahy na pracovišti nesmí vést ke konfliktům a k nespokojenosti. Prostředí by mělo být přátelské, příjemné a uvolněné.

Pracovní prostředí jak Syptak (1999, nestránkováno) uvádí ve svém díle, kde je čisto, je udržováno pracovní prostředí v kvalitním stavu, je zde správně zvolené osvětlení a teplota. To vede zaměstnance k lepšímu pocitu z práce. Dále také bezpečnost práce, kde by měly být správně splňovány podmínky, standardy a postupy. Spravedlivé mzdy a benefity, které zaměstnanci náleží, přispívají k většímu uspokojení.

Tím se podle Syptaka (1999, nestránkováno) ocení jejich úsilí a výkony v práci. Výhody pro pracovníky, jako například benefity, odměny, programy na pomoc pracovníkům či rodinné pojištění, jsou velkou motivací k plnění dané práce. Zda nejsou tyto podmínky jedinci dopřávány či je jedinec postrádá, vede to k nespokojenosti, tím i ke snížení výkonnosti a motivace pokračovat v práci dále naplno. U zaměstnanců může být i vyvolána frustrace a nejistota.

Motivační faktory podle Syptaka (1999, nestránkováno) jsou sekundární potřeby tedy sociální potřeby. Jedná se již o samotnou pozici ve firmě, pozice musí být pro jedince důležitá, uspokojivá a pro zaměstnance zajímavá. Toto povede jednotlivce k vysoké výkonnosti a k motivaci sebe i ostatních. Toho jde dosáhnout správnou komunikací a seberealizací.

3.2.5 Vybrané faktory pracovního života

Vztahy na pracovišti

Vztahy na pracovištích se odlišují podle velikosti firem podle Koubka (2007, s. 214-218). V menších firmách je toto klíčová věc. Zaměstnanci se mezi sebou znají velmi důvěrně, tráví spolu veškerý pracovní čas. Proto kvalitní vztahy jsou zde tak důležité. V menších firmách se očekává lepší pracovní atmosféra než ve velkých firmách, kde se lidé tolik neznají. V malých firmách vzniká více druhů vztahů. Vztahy na pracovišti a jejich kvalita je jeden z nejdůležitějších faktorů ve splňování vytyčených cílů firmy i cílů samotného jedince.

Podle Koubka (2007, s. 216) „Korektní, harmonické, uspokojivé pracovní a mezilidské vztahy vytvářejí produktivní klima, které má velmi pozitivní vliv na individuální, kolektivní i celofiremní výkon. Příznivě se odrážejí ve spokojenosti pracovníků a přispívají ke sladování individuálních a firemních zájmů a cílů. Pracovní vztahy ve firmě ovlivňují všechny ostatní personální činnosti a mnohdy výrazně determinují jejich efektivnost. Nezdravé a neuspořádané pracovní a mezilidské vztahy vytvářejí ve firmě prostředí, v němž se nesehná předvídat a plánovat, v němž se obtížně plní vytyčené cíle a v němž se častěji vyskytnou konflikty, stížnosti, stávkové akce, porušování kázně všeho druhu, nedůvěra mezi pracovníky a vedením a další negativní a kontraproduktivní jevy“.

Seberealizace

Seberealizace je to, v čem se může člověk stát v průběhu času a v čem člověk věří (Armstrong, 2007, s. 224). Seberealizace přispívá k osobnímu růstu, ale také k růstu společnosti (Syptak, 1999, nestránkováno).

Seberealizace podle Maslowa (2021, s. 161-191) je proces, kterým jednotlivec rozvíjí svůj potenciál a dosahuje maximálního možného naplnění vlastních dovedností, schopností a aspirací. Jedná se o hledání vnitřního smyslu života a účelu života, který vychází z vlastních hodnot a přesvědčení. Je to cesta, která může vést k hlubšímu smyslu života a k větší spokojenosti s vlastním osudem (Armstrong, 2007, s. 224).

Bedrnová (2012, s. 173-180) uvádí, že v současné době, kdy každý jedinec je stále v pohybu a provádí mnoho změn ve všech oblastech života, je seberealizace nezbytná. Každý jednotlivec překonává překážky a vždy se učí, jak reagovat jinak a jak se přizpůsobit nárokům, které jsou na něj kladeny. Tímto vším si jedinec rozvíjí svůj potenciál.

Syptak (1999, nestránkováno) popisuje situaci, kdy zaměstnanec pocítí, že jeho práce je zajímavá, dovede ho to k pocitu úspěchu. Pokud ví, co je důležité na dané pozici, vede ho to k individuálnímu růstu. Ke své spokojenosti dále vede uznání a pochvala od nadřízeného, spolupracovníka či někoho vysoce postaveného ve firmě. Jedince to utvrzuje, že to, co dělá má smysl a odvádí kvalitní práci. K zvýšení sebevědomí dále vede odpovědnost. Když u nadřízeného probíhá minimální kontrola nad tím, jak zaměstnanec pracuje, jedinec v důsledku vydává vyšší výkon a cítí se více sebevědomě.

Motivace

Bedrnová (2012, s. 87-90) uvádí ve svém díle, že motivace jednotlivců, zejména v kontextu pracovního prostředí, představuje centrální a komplexní aspekt lidské osobnosti. Její vliv je klíčový pro dosažení efektivního výkonu a spokojenosti zaměstnanců. Tato motivace je dvojího charakteru. Jednak závisí na povaze vykonávané činnosti a jednak na intenzitě úsilí, které jedinec do této činnosti investuje. Zároveň je však důležité upozornit na vliv dalších faktorů, jako jsou vnímané odměny, pracovní prostředí či sociální interakce, které mohou ovlivnit celkovou motivaci jedince.

V pracovním i osobním kontextu Pauknerová s kol. (2012, s. 171-178) popisují, jak často je vynakládáno úsilí na motivaci jednotlivců. Aktivně jsou podporovány jejich plány se snahou v tomto směru poskytovat pomoc. Snahy jsou zaměřeny na pozitivní ovlivňování a podporu v souladu s dobrými záměry. Finanční odměny, jako jsou mzdy a bonusy, mohou být silným impulsem k vykonávání práce, zejména pokud jsou spravedlivě rozděleny a vnímány jako odpovídající úsilí a výkon jednotlivce.

Nicméně Pauknerová s kol. (2012, s. 171-178) uvádí, že mimo finanční odměny, i faktory jako je uznání, možnost růstu a rozvoje, zapojení do rozhodování a pocit sounáležitosti s organizací mohou hrát klíčovou roli při udržení motivace a angažovanosti zaměstnanců. Každý jedinec může být motivován odlišně, a proto je důležité, aby manažeři porozuměli individuálním potřebám a preferencím svých zaměstnanců a vytvořili prostředí, které podporuje jejich motivaci a výkonnost.

Odměňování pracovníků

Podle Blažka (2014, s. 169) „*Nejzřejmějším důvodem vykonávání jakékoliv práce je její výsledek*“.

Odměňování zaměstnanců je ústřední faktor z pojmu kvalita pracovního života v díle od Koubka (2007, s. 33). Odměňování je proces, kdy jsou zaměstnanci oceněni za svou přínosnou práci v rámci firmy. Úspěšná společnost si vždy přeje udržet ty pracovníky, kteří nejlépe naplňují stanovené cíle. Proto často přemýšlí o způsobech, jak je odměnit a udržet tak jejich motivaci a výkonnost na vysoké úrovni (Koubek, 2001, s. 265-269).

Odměňování zaměstnanců má i své cíle. Motivovat jedince ke zlepšování svých výkonů, odměňování za správné věci, rovnoprávnost v prémiech, udržovat kvalitu svých pracovníků, vytvořit vysokou kulturu na pracovišti a naslouchat také potřebám svých zaměstnanců (Janišová, 2013, s. 342-347).

Koubek (2007, s. 33) popisuje, že při vytváření systému odměňování záleží hlavně na tom jaké množství peněžních prostředků chce firma vynaložit na odměny, jaká je aktuální situace na trhu práce. Zda chce firma zaměstnávat jen mladé nebo i starší obyvatelstvo. Jakou mzdu nabídnou svým budoucím zaměstnancům, musí také zkontrolovat u konkurence. Hlavní ale je, čeho chce firma dosáhnout odměňováním svých pracovníků, co bude ovlivňovat velikost odměny a co pracovníci preferují.

Armstrong (2007, s. 515-540) ve svém díle ukazuje, že odměňování je rozděleno do dvou komor. Odměňování hmotné a nehmotné. Pracovníci můžou být ohodnoceny hmotně mzdou, prémie, bonusy, příplatky, možnosti vzít si dovolenou a odměnami. Podnik musí sledovat, které odměny nejvíce motivují jejich zaměstnance, jak se chovají konkurenční firmy a zda si jsou pracovníci vědomí za co odměny dostávají. Hmotné odměňování je pro zaměstnance velkou motivací (Janišová, 2013, s. 342-347).

Nehmotné odměňování podle Armstronga (2007, s. 515-540) umožňuje zaměstnanci seberozvoj, školení na specifické nástroje, učení se novým věcem, pochvalu od svého nadřízeného, uspokojení potřeb daného jedince a možnost projevit svůj názor. U nehmotné motivace zaměstnavatel musí pozorovat, zda se věnuje všem svým zaměstnancům. Nevěnování se všem by mohlo vést k potyčkám na pracovním prostředí. Firma by se neměla zabývat jen těmi nejlepšími a těmi nejhoršími. Pozornost musí mít i průměrný zaměstnanec. Danou pozorností, jim může být nabídnuto školení, doučování, které povedou k jejich seberozvoji.

Pracovní prostředí

Pracovní prostředí v díle od Koubka (2001, s. 329-331) zahrnuje všechny faktory, které ovlivňují podmínky, atmosféru a kontext, ve kterém lidé pracují. To může zahrnovat fyzické aspekty, jako je například uspořádání kanceláře, ergonomie pracovních stanic, osvětlení a klimatizace. Dále jsou důležité sociální faktory, jako jsou vztahy mezi kolegy, komunikace a společenská kultura pracoviště. Organizační aspekty, jako jsou pracovní postupy, řízení a hierarchie, také hrají roli v utváření pracovního prostředí.

Podle teorie Blažka (2014, s. 171) s platem jsou pro motivaci také důležité podmínky, za kterými je práce prováděná. Jedná se o podmínky materiální a společenské. Materiální podmínky jako jsou vybavení na pracovních plochách, nábytek, vybavení pro zaměstnance (například elektronické pomůcky jako je telefonní mobil, laptop) a estetický vzhled pracoviště. Za společenské podmínky jsou považovány mezilidské vztahy ve firmě.

4 Praktická část

V této sekci je detailně popsán strukturovaný dotazník, který byl použit v rámci provádění tohoto výzkumu. Dotazník byl pečlivě navržen s cílem získat systematický a komplexní pohled na zkoumané fenomény.

4.1 Výzkumný projekt

Výzkumný projekt zkoumá klíčové prvky jako motivace zaměstnanců, strategie pro zlepšení výkonnosti a faktory ovlivňující spokojenost s pracovním prostředím. Včetně metod kvalitativního hodnocení podřízených a jejich spravedlivého ocenění.

Cílem praktické části této studie je provést komparativní analýzu kvality pracovního života ve dvou sektorech, a to jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru. Úkolem je identifikovat významné rozdíly mezi těmito dvěma odvětvími. Zda a proč je kvalita pracovního života lepší více než v té druhé.

Na závěr v této práci budou předloženy návrhy na zlepšení kvality pracovního života v daných sektorech, které navazují na kapitolu kde budou popsány silné a slabé stránky – SWOT analýza. Bude doporučeno, na co se v budoucnu více zaměřit a tím zlepšit kvalitu pracovního života. Tyto doporučení budou poskytnuta oběma sektorům.

4.1.1 Design výzkumu

Provedená studie zahrnuje kvantitativní výzkum realizovaný pomocí dotazníkového šetření. Při sestavování dotazníků podle Kerlingera (1966, s. 56-74) pro vědecký výzkum je klíčové dodržovat určité zásady, které zajišťují jejich efektivitu a spolehlivost. Zprv je nutné pečlivě definovat cíle výzkumu, které se následně promítnou do otázek dotazníku. Struktura dotazníku by měla být logicky uspořádaná a rozdělená do přehledných sekcí, což usnadní respondentům orientaci a vyplnění. Formulace otázek by měla být jasná, jednoznačná a vyvarovat se dvojznačnosti. Důležité je také začlenit různé typy otázek, aby se získala rozmanitá data. Před spuštěním dotazníku do ostrého provozu je vhodné provést jeho předtestování, abychom odhalili a vyřešili případné nedostatky.

Podle Kerlingera (1966, s. 56-74) je také nutné dbát na délku dotazníku, aby nebyl příliš dlouhý a neodradil respondenty. Zajištění anonymity a důvěrnosti odpovědí je rovněž klíčové. Při tvorbě dotazníku je také důležité brát v úvahu charakteristiky cílové skupiny respondentů a přizpůsobit mu jeho formu. Je vhodné mít připravenou analytickou strukturu pro následnou interpretaci získaných dat. Dodržováním těchto zásad je možno zajistit, že dotazník bude efektivním a spolehlivým nástrojem pro sběr dat ve vědeckém výzkumu.

Administrace dotazníku probíhala online formou Google formuláře, skládal se z 23 otázek na kvalitu pracovního života. Což umožnilo efektivní sběr dat od respondentů. Dotazník obsahoval jak uzavřené otázky s možností výběru odpovědi z předem definovaných možností, tak otevřené otázky, které poskytovaly respondentům možnost vyjádřit své názory a postřehy vlastními slovy. První 4 otázky byly otevřené, kde respondenti vyplnili věk, pohlaví, profesi a jak dlouho se dané profesi věnují. Úkolem je získat od respondenta základní odpovědi ohledně jeho práce. Zbylé otázky už se týkaly samotného zhodnocení kvality pracovního života. Až na poslední otázku, která byla také otevřená. Zde respondenti vyplňovali na škále od 1-10 spokojenost s jejich pracovním životem.

V dotazníku je měřena celková kvalita pracovního života ve veřejném i soukromém sektoru. Kvalita je měřena v dotazníku pomocí otázek týkající se motivování, odměňování, možnosti rozvoje v kariéře, spokojenosti s prací i s kolegy. Všechny tyto pojmy jsou popsány v kapitolách v teoretické části.

Dále v práci je využita operacionalizace což popisuje Hendl (2005, s. 226) jako proces převodu abstraktního konceptu na konkrétní měřitelné ukazatele, které mohou být použity ve výzkumu. V případě kvantitativního výzkumu, který je využíván v dotazníku, je důležité definovat jasné a konkrétní otázky, které budou sloužit k měření kvality pracovního života.

Dotazník byl odeslán do dvou odvětvích, a to do soukromého tak i do veřejného sektoru, které budou mezi sebou pak porovnávány. Dotazník byl šířen pomocí vnitřních komunikačních kanálů společnosti.

Jako první firma, která poskytla možnost provést výzkum o kvalitě pracovního života je Manufaktura s. r. o., která je soukromou výrobní společností. Manufaktura na svých stránkách uvádí, že má sídlo v Praze, specializuje se na výrobu ručně vyráběných hraček, přírodní kosmetiky a podporuje malé tvůrce, které jsou zapsané na UNESCO. Dotazník byl poslán cca 100 zaměstnancům z Manufaktury. Dotazník nakonec vyplnilo 52 respondentů.

Druhá je radnice Beroun, která je veřejnou institucí. Beroun se stará o městskou správu, včetně veřejných služeb, urbanismu a dalších městských záležitostí, což uvádí město Beroun na svých stránkách. Dotazník byl poslán cca 100 respondentům, a finálně byl formulář vyplněn 50 respondenty.

Cílová skupina pro dotazníkové šetření je charakterizována vysokou rozmanitostí, která je reflektována na počátku dotazníku prostřednictvím věkového identifikátoru dotazovaných.

Výzkumný postup zahrnoval několik fází, včetně přípravy dotazníku a jeho validace, distribuce mezi respondenty, sběru dat, analýzy získaných informací a interpretace výsledků. Důkladná analýza dat byla provedena s cílem identifikovat klíčové trendy a vzory v odpovědích respondentů a odhalit potenciální souvislosti mezi různými proměnnými zkoumanými v rámci kvality pracovního života.

Výzkum probíhá v souladu s etickými normami a ochranou soukromí respondentů. Získaná data jsou zpracována a analyzována pomocí programu TIBCO Statistica (Statistica 14).

Na závěr bude provedena SWOT analýza a detailně popsány silné a slabé stránky obou sektorů. Kde pak na slabé stránky navazují doporučení pro zlepšení nedostatků z dotazníku, které jsou prezentovány pomocí písemné zprávy.

5 Výsledky a diskuse výzkumu

V této kapitole jsou prezentovány výsledky výzkumu, který byl hlavním cílem této bakalářské práce. Získané grafy a tabulky jsou vyhodnoceny dle výsledků dotazníku, který respondenti vyplňovali. Na závěr této kapitoly následuje diskuse nad zjištěnými výsledky.

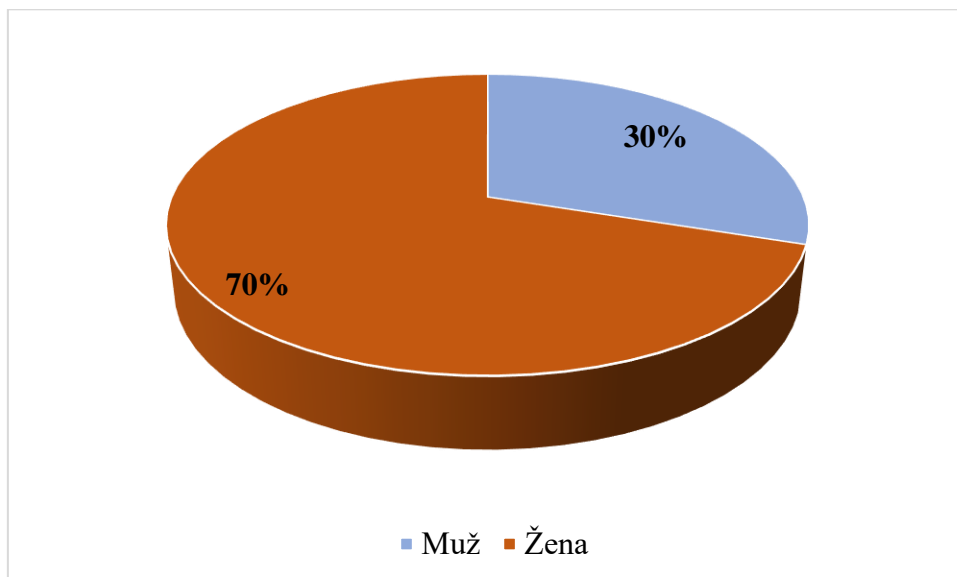
5.1 Zpracování získaných dat

Autor si je plně vědom, že výsledky dotazníkového šetření, provedeného v rámci bakalářské práce, mohou vykazovat výrazné rozdíly. Tyto odlišnosti jsou způsobeny charakterem a specifiky dvou odlišných odvětví práce, která jsou zkoumány. Jedná se nejen o rozdílné pracovní pozice, ale také o specifické zaměření a provozní procesy, které se v jednotlivých odvětvích významně liší.

5.1.1 Výsledky z veřejného sektoru

První část bude věnována veřejnému sektoru, kde budou rozebrány podrobně výsledky ohledně respondentů výzkumu.

Graf 1 Procentuální rozložení respondentů na radnici v Berouně dle pohlaví

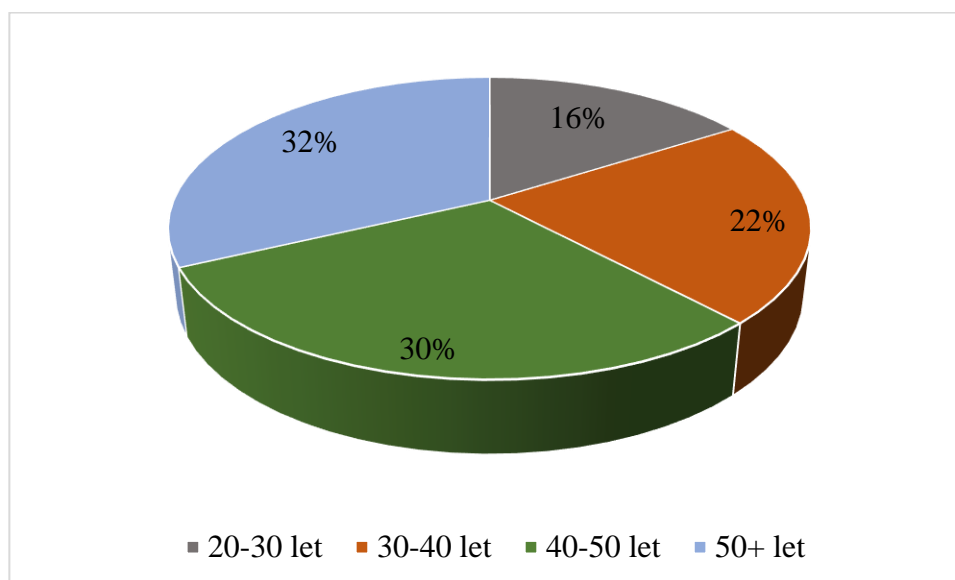


Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Dotazník z radnice v Berouně vyplnilo 50 respondentů. Lze konstatovat, že byly v převaze ženy a to s 70 % a mužů bylo 30 %, (viz graf č. 1). Což ukazuje na rozdíl od Manufaktury, kde bylo jen 1,9 % mužů (viz graf č. 4). Zkoumáno podle výsledků respondentů na otázku č. 1.

Pokud jde o věkovou strukturu na radnici v Berouně, výsledky odhalují významnou diverzitu. Podíl respondentů (viz graf č. 2) v různých věkových kategoriích je následující: 16 % ve věkovém rozmezí 20-30 let, 22 % ve věkové kategorii 30-40 let, 30 % ve věkovém rozmezí 40-50 let a 32 % ve věkové skupině 50 let a více. To ukazuje že nejvíce pracovníků bylo ve věku 40-50 let. Vytvořeno na základě odpovědí respondentů na otázku č. 2.

Graf 2 Procentuální rozložení respondentů podle věkové kategorie na radnici v Berouně

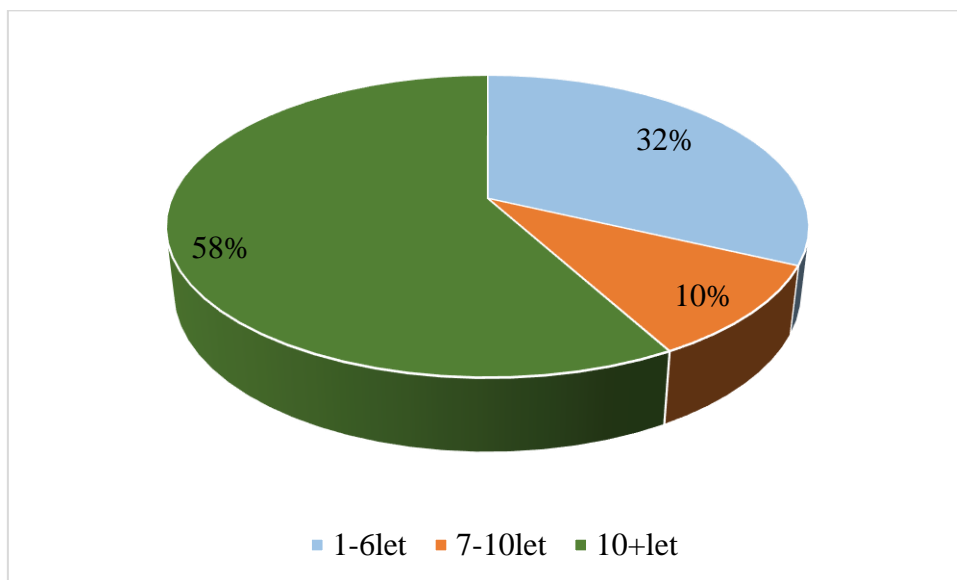


Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Poslední dvě otevřené otázky č. 3 a č. 4 se týkaly součinnosti respondentů a jak dlouho se dané profesi věnují. Nejvíce byly obsaženy pozice referentů různých odborů, administrativních pracovníků, účetní, mzdový pracovníci dále pak fakturantka, uklízečka, tajemník, sociální pracovník a další. Různorodost pracovních pozic na radnici je reflektována i v obsahu dotazníku použitého v bakalářské práci.

Na otázku, po jakou dobu se věnují dané profesi, nejčastější odpovědi z grafu č. 3 byly v rozmezí 1-6 let a to s 58 % respondentů, v rozmezí 7-10 let bylo 10 %, což řadí toto rozmezí mezi nejméně obsazené. Pak dále v rozmezí 10 a více let byly s výsledky 32 %.

Graf 3 Procentuální rozdělení doby zaměstnanosti respondentů na radnici v Berouně



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

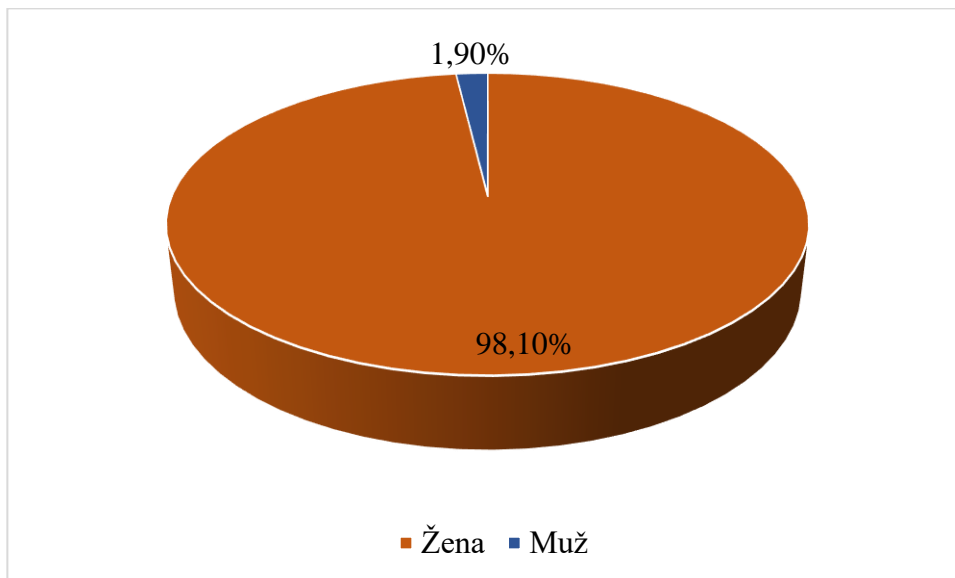
Dotazník byl navržen tak, aby zohledňoval specifické potřeby a zkušenosti různých pracovních skupin, a tak poskytoval komplexní a relevantní pohled na pracovní prostředí. Tímto způsobem je možné zachytit široké spektrum perspektiv a vnímaných faktorů týkajících se kvality pracovního života, které mohou variabilně ovlivňovat různé pracovní pozice a oddělení.

5.1.2 Výsledky ze soukromého sektoru

Nyní bude provedena detailní analýza respondentů ze soukromého sektoru, zohledňující jejich věkovou strukturu, pohlaví a délku zaměstnání v podniku Manufaktura.

Respondentky ze soukromého sektoru tvořily značnou většinu, konkrétně 98,1 %, zatímco pouze jediný respondent byl muž (1,9 %). Dotazník vyplnilo celkem 52 účastníků. Zkoumáno podle výsledků respondentů na otázku č. 1.

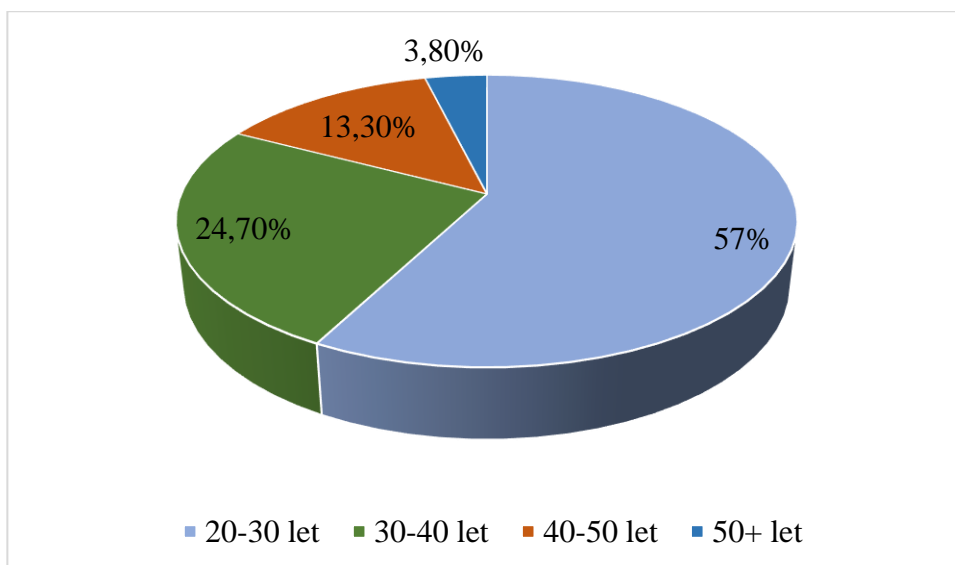
Graf 4 Procentuální rozdělení respondentů Manufaktura



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Získaná data jednoznačně indikují z grafu č. 4, že v obchodním sektoru Manufaktury převažuje zaměstnání žen, což se liší od genderového složení pracovních pozic ve veřejném sektoru, kde byl zaznamenán vyšší podíl mužů než v Manufaktuře. V Manufaktuře zaměřené na obchod s kosmetikou je zjevné, že většina zaměstnanců tvořená ženami je dána jejich přirozeným zájmem a blízkostí k tématu kosmetiky.

Graf 5 Procentuální rozdělení respondentů podle věkové kategorie v Manufaktuře



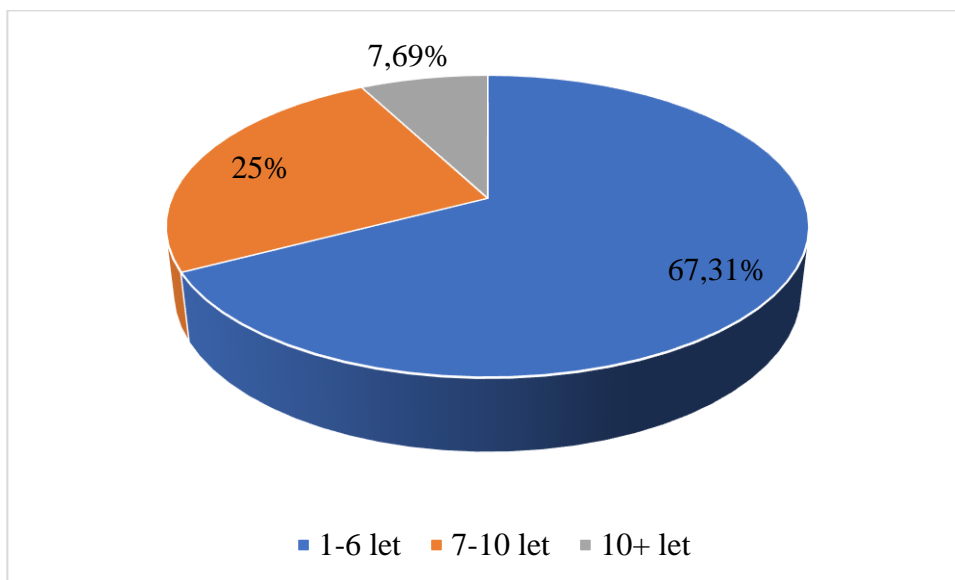
Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Výsledky dotazu na věkovou strukturu naznačují podle grafu č. 5, že věková kategorie 20-30 let je nejhustěji osídlena, představující 57 % respondentů, což poukazuje na dominanci této věkové skupiny v pracovní síle Manufaktury. Následně se věková kategorie 30-40 let umístila na druhém místě s podílem 24.7 %, zatímco věková kategorie 40-50 let dosáhla podílu 13.3 % a věková kategorie 50+ vykazala nejnižší zastoupení s 3.8 %. Z tohoto pohledu je patrné, že v Manufaktuře pracuje převážná část zaměstnanců ve věku do 40 let. Vytvořeno na základě odpovědí respondentů na otázku č. 2.

Poslední dvě otevřené otázky č. 3 a č. 4 týkající se dané profese a jak dlouho respondenti v dané práci jsou. Největší zastoupení měly prodejní asistentky, dále vedoucí prodejen, a na nejmenší hranici byli manažeři firmy. Bylo očekávalo, že většina respondentů odpovídajících na dotazník bude tvořena prodejními asistentkami, což je v souladu s cílem zaslat dotazník hlavně zaměstnancům v obchodu.

Profese prodejních asistentek ve firmě Manufaktura zahrnuje širokou škálu úkolů, které se zaměřují na podporu prodeje a péči o zákazníka. Mezi jejich hlavní odpovědnosti patří aktivní komunikace s klienty, poradenství ohledně produktů, provádění prodejních transakcí a správa zásob zboží. Vedoucí obchodu jsou zodpovědní za řízení a organizaci provozu obchodu. Jejich role zahrnuje plánování a koordinaci prodejních aktivit, řízení personálu, sledování prodejních ukazatelů a dosahování stanovených obchodních cílů. Manažeři ve firmě Manufaktura mají na starosti celkové řízení a strategické směřování společnosti. Jejich úkoly zahrnují vedení a motivaci týmu, strategické plánování a rozvoj obchodních aktivit, financování, marketing a správu provozních procesů. Tyto role mají klíčový význam pro efektivní fungování a úspěch společnosti Manufaktura.

Graf 6 Procentuální rozdělení doby zaměstnanosti respondentů Manufaktura



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

V oboru se pohybují nejčastěji dle grafu č. 6 okolo 1-6 let, a to 35 respondentů (67,31 %), dále v rozmezí 7-10 let bylo 13 respondentů (25 %), a nejméně v rozmezí 10+ let a to s 7,69 % respondentů.

5.1.3 Srovnání mezi veřejným a soukromým sektorem

V této části práce bude prováděno srovnání mezi jednotlivými sektory v určitých aspektech. Tato analýza bude zaměřena na identifikaci rozdílů a disparit mezi jednotlivými sektory, a to prostřednictvím kvantitativních dat prezentovaných v grafické podobě.

Je známo, že mezi soukromým a veřejným sektorem existují rozdíly. Soukromý sektor se často vyznačuje vyšší mírou konkurence a důrazem na ziskovost. Naopak ve veřejném sektoru jsou obvykle uplatňována přísná pravidla a předpisy.

Bude proveden detailní rozbor a porovnání různých aspektů pracovního života v každém sektoru. Identifikované rozdíly budou pečlivě popsány a interpretovány s cílem získat hlubší pochopení podmínek a charakteristik každého sektoru. Tímto analytickým přístupem je možné zhodnotit relativní výkonnost, efektivitu každého sektoru a identifikovat oblasti, ve kterých lze dosáhnout zlepšení.

Zavedení grafické reprezentace dat umožní vizuální srovnání mezi sektory a poskytne přehled o jejich relačních charakteristikách. Tyto grafy budou důležitým nástrojem pro komplexní analýzu a porovnání mezi sektory, což nám umožní vyvodit relevantní závěry a doporučení pro další průzkum a strategické plánování v oblasti pracovního života.

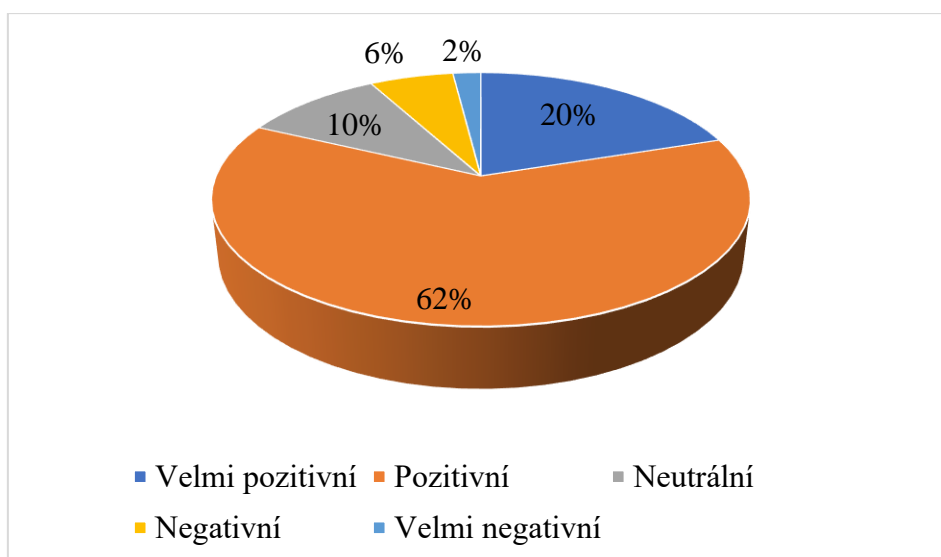
V této podkapitole budou podrobně rozebrány otázky na kvalitu pracovního života na základě odpovědí z dotazníku, který byl respondentům předložen, a daný dotazník je také přiložen v přílohách.

Pracovní atmosféra

V následujících grafech je demonstrována pracovní atmosféra poskytovaná zaměstnancům v rámci analyzovaných organizací. Grafy vycházejí z odpovědí respondentů na otázku č. 9.

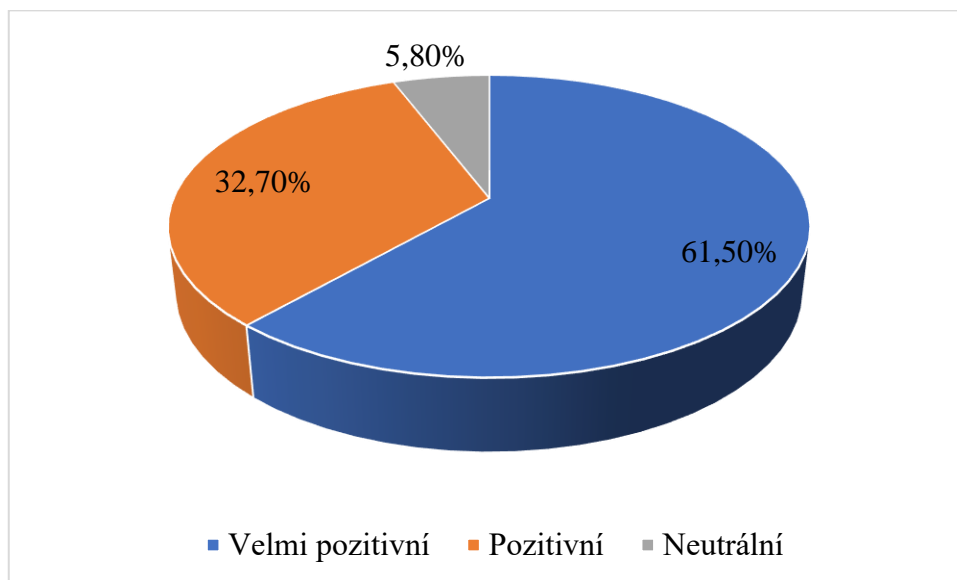
Zřetelně vyplývá, že v Manufaktuře se nachází výrazně vyšší míra pozitivních vztahů mezi kolegy viz graf č. 8 než v druhém sledovaném sektoru viz graf č.7. V Manufaktuře více než 60 % respondentů uvádí, že vnímají pracovní prostředí jako velmi pozitivní, zatímco pouze 20 % respondentů ve veřejném sektoru sdílí tento názor. V Manufaktuře nebyly zaznamenány žádné negativní odpovědi, naopak na radnici v Berouně se tyto odpovědi objevují. Konkrétně 2 % respondentů uvádí, že vnímají vztahy mezi kolegy jako velmi negativní, a 6 % odpovědělo, že atmosféra na pracovišti je negativní.

Graf 7 Procentuální rozdělení pracovní atmosféry a vztahy mezi kolegy na radnici v Berouně



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Graf 8 Procentuální rozdělení pracovní atmosféry a vztahy mezi kolegy Manufaktura



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

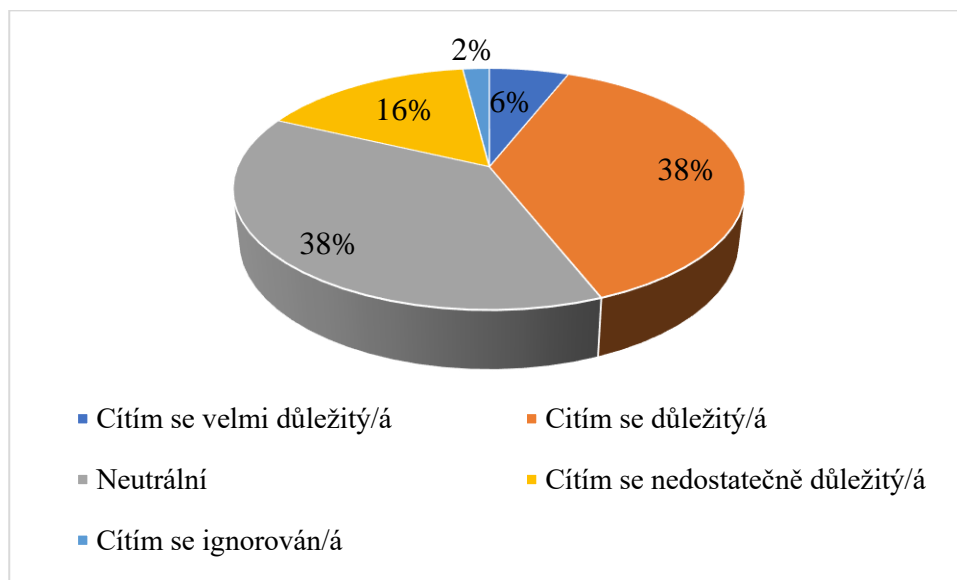
Celkově vzato, kolektivní prostředí představuje další faktor ovlivňující pracovní spokojenost, přičemž v Manufaktuře je zjevně vyšší úroveň pozitivních vztahů na pracovišti ve srovnání s veřejným sledovaným sektorem.

Pocit přínosu a významu v organizaci

Grafy č. 9 a č. 10 prezentují výsledky týkající se otázky č. 12 vnímaného přínosu a významu jednotlivce v rámci organizace. Zjištění naznačují výrazně pozitivnější odpovědi v sektoru soukromém, kde žádný z dotázaných nedal negativní odpověď. Naopak ve veřejném sektoru bylo zaznamenáno několik negativních reakcí. Konkrétně 2 % respondentů v grafu č. 9 uvedlo, že se cítí ignorováno, a 16 % respondentů vyjádřilo pocit nedostatečné důležitosti v organizaci.

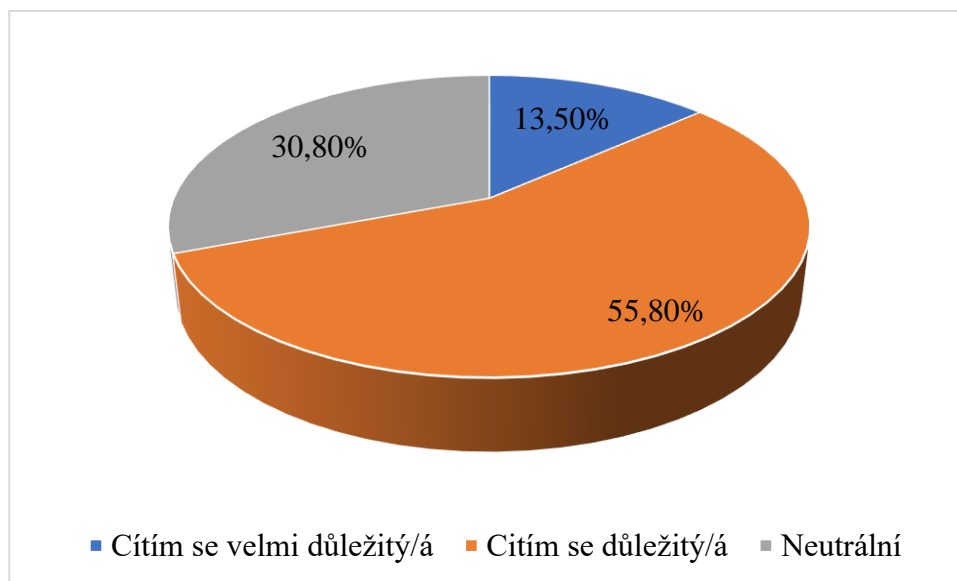
Pocit důležitosti zaměstnanců ve firmě má zásadní vliv na řadu aspektů v pracovním prostředí. Tento pocit motivuje jednotlivce k vyšší produktivitě a angažovanosti, neboť se cítí ocenění a uznání za svůj přínos. Lepší pocit důležitosti nabízí Manufaktura v grafu č. 10, kde je vidět, že nad polovina, přesněji 55,8 % uvádí, že se cítí důležitě, a 13,5 % se cítí velmi důležitě.

Graf 9 Procentuální rozdělení přínosu a významu na radnici v Berouně



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Graf 10 Procentuální rozdělení přínosu a významu Manufaktura

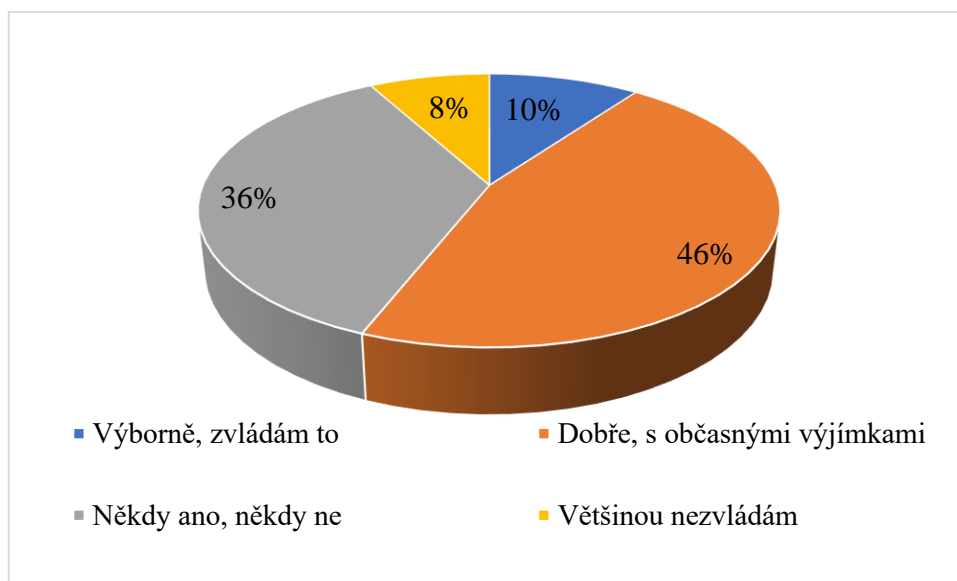


Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Vypořádání se stresem a udržování duševní pohody

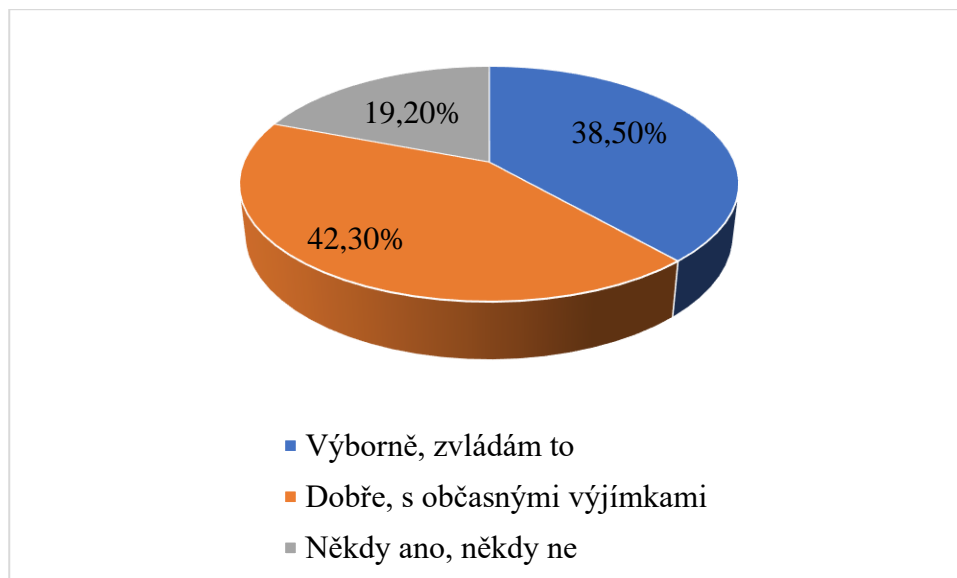
Grafy č. 11 a č. 12 poskytují analýzu stresu v pracovním prostředí, dle odpovědí respondentů na otázku č. 15. Zjištění ukazují, že 8 % respondentů na radnici většinou nezvládá stres (graf č. 11), zatímco v Manufaktuře tato situace nebyla zaznamenána dle grafu č. 12. Podíl respondentů, kteří zvládají stres s občasnými výjimkami, je téměř identický v obou sektorech. V Manufaktuře je 38,5 % respondentů, kteří vynikají ve zvládnání pracovního stresu, zatímco na radnici v Berouně tento podíl činí pouze 10 %. Takové zjištění může být způsobeno tím, že respondenti pracující v Manufaktuře disponují větší mírou participace při vyjadřování svých názorů a možností diskuse s kolegy a nadřízenými, což jim umožňuje řešit problémy a konflikty v pracovním prostředí viz graf č. 20. Dále může být důsledkem příznivého prostředí, které je charakterizováno přítomností příjemné vůně v obchodě.

Graf 11 Procentuální rozdělení vypořádání se stresem a udržování duševní pohody na radnici v Berouně



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Graf 12 Procentuální rozdělení vypořádání se stresem a udržování duševní pohody
Manufaktura



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

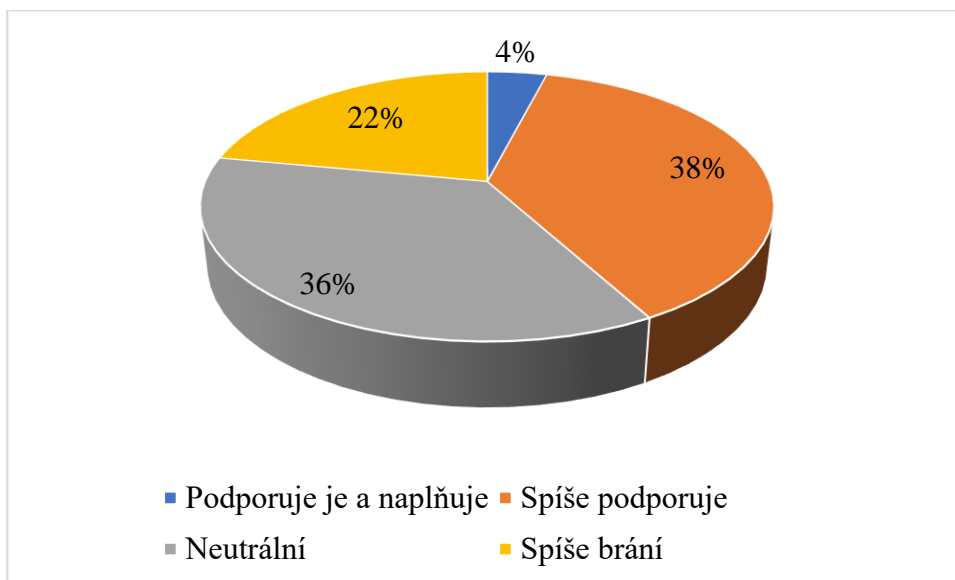
Znovu se potvrzuje, že výsledky jsou příznivější v soukromém sektoru, kde je pozorováno efektivnější udržování duševní pohody a zvládání stresu ve srovnání s veřejným sektorem.

Vliv práce na osobní životní cíle a plány

V této následující analýze, která se zabývá grafy číslo 13 a 14, je zaměřena na zkoumání vlivu pracovních aktivit na dosahování osobních životních cílů a plánů, jak je definováno v otázce číslo 19. V rámci veřejného sektoru jsou odpovědi týkající se tohoto vlivu prakticky vyrovnané mezi kategoriemi "spíše podporuje" a "neutrální".

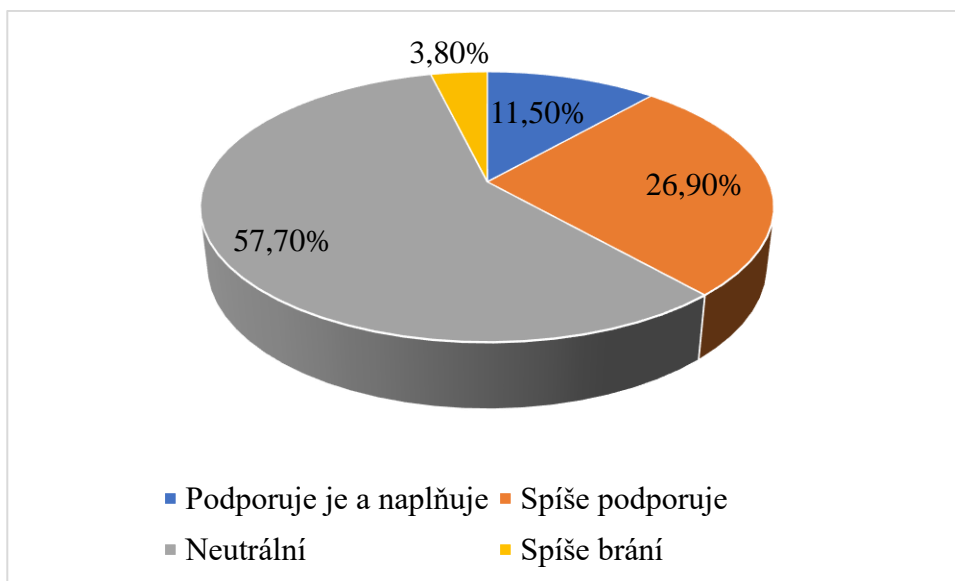
Naopak, v soukromém sektoru převažují odpovědi v kategorii "neutrální". Je také zajímavé poznamenat, že druhým nejčastějším výběrem odpovědí, který dosahuje téměř 27 %, je vnímání práce jako podpory pro dosahování osobních životních cílů a plánů. Tato data poskytují cenné informace o postojích a vnímání vlivu pracovních aktivit na životní cíle a plány respondentů v obou sektorech. Je zřejmé, že existuje široká škála názorů, což by mohlo být důležité při plánování a implementaci strategií pro podporu pracovního života a dosahování osobního rozvoje.

Graf 13 Procentuální rozložení vlivu práce na osobní životní cíle na radnici v Berouně



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Graf 14 Procentuální rozložení vlivu práce na osobní životní cíle a plány Manufaktura



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

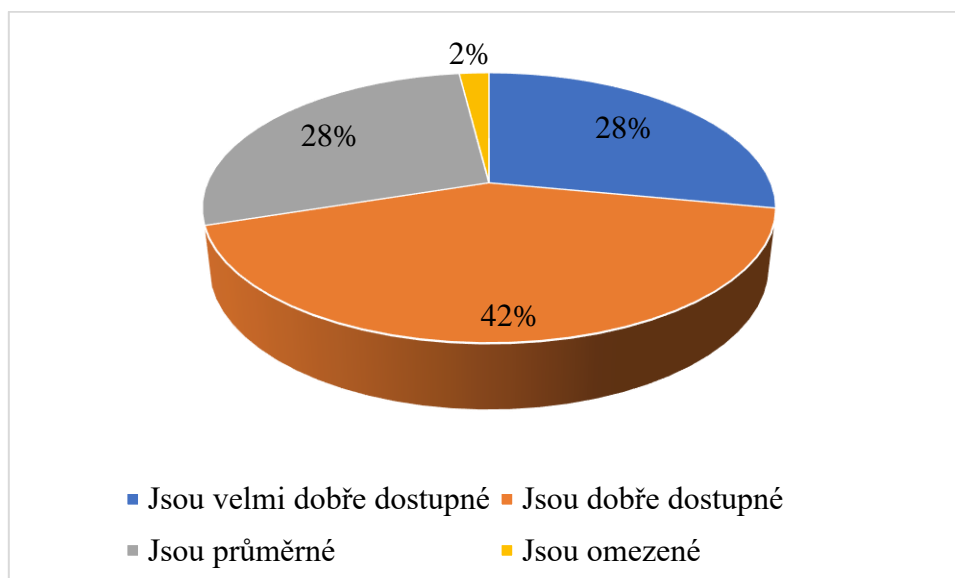
V případě organizace Manufaktura bylo zjištěno, že výrazný podíl respondentů, přibližně 11,5 %, uvádí, že jejich práce plně podporuje a naplňuje jejich osobní cíle a plány, viz graf č. 14. Tato hodnota je výrazně vyšší než u respondentů z veřejného sektoru, kde pouze 4 % vyjádřilo podobný názor viz graf č. 13.

Příležitosti pro rozvoj a kariérní postup v organizaci

V analýze grafů č. 15 a č. 16 jsou zkoumány odpovědi na otázku č. 22 v dotazníku, otázka se týkala možnosti rozvoje a kariérního postupu v rámci organizací. Oba grafy ukazují poměrně podobné výsledky, kde 42-44 % respondentů uvádí, že možnosti rozvoje jsou dobře dostupné v obou organizacích. Nicméně, rozdíl je patrný v odpovědích týkajících se dostupnosti těchto možností na vysoké úrovni, kde veřejný sektor vede s výrazným náskokem. Získaná data ukazují, že ve srovnání s druhou organizací, ve veřejném sektoru existuje větší podpora pro seberozvoj a kariérní postup.

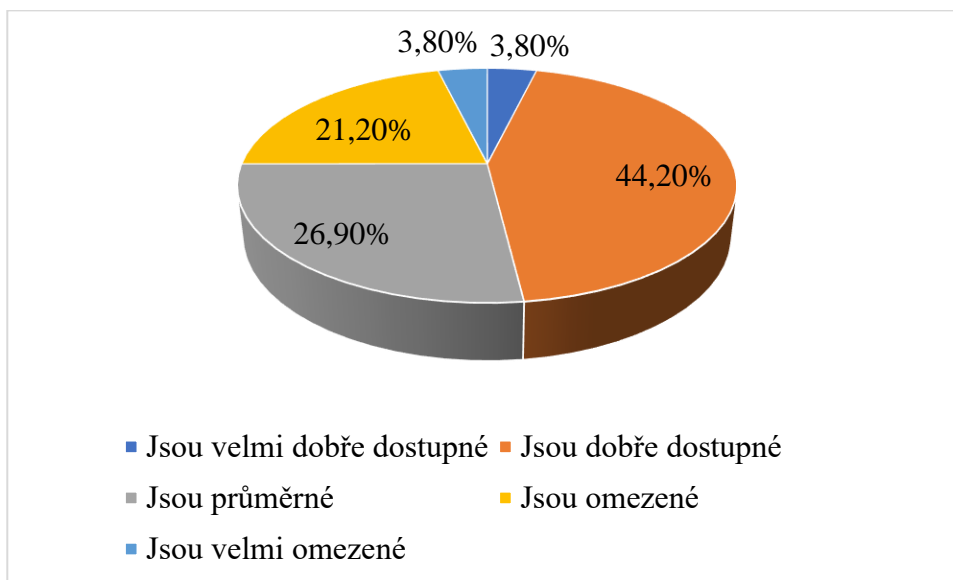
Výsledky naznačují, že Manufaktura neposkytuje příliš výrazné příležitosti pro rozvoj a postup, na rozdíl od veřejného sektoru.

Graf 15 Procentuální rozdělení příležitosti pro rozvoj a kariérní postup na radnici v Berouně



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Graf 16 Procentuální rozdělení příležitosti pro rozvoj a kariérní postup Manufaktura



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

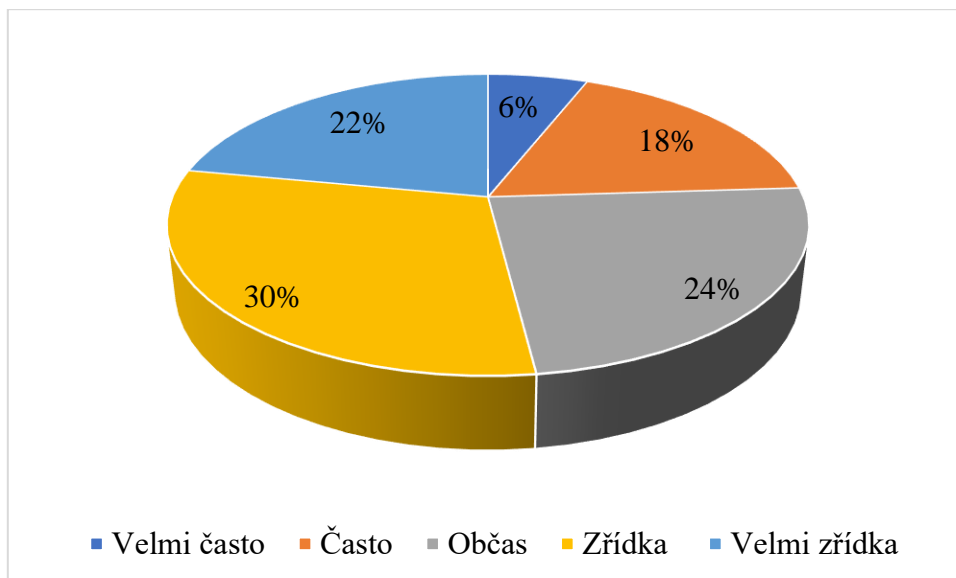
Je třeba zdůraznit, že možnost seberozvoje pro zaměstnance je klíčovým aspektem pro udržení jejich motivace. Poskytnutí možnosti jedincům k zdokonalování svých dovedností a jejich dalšímu profesnímu růstu je nezbytné pro dlouhodobou angažovanost a efektivitu v pracovním prostředí.

Flexibilní pracovní podmínky

V grafech č. 17 a č. 18 je patrné, že mezi jednotlivými sektory nejsou výrazné rozdíly v možnostech respondentů uplatňovat flexibilní pracovní dobu. Grafy jsou vytvořeny po získání odpovědí od respondentů na otázku č. 14. V Manufaktuře projevují prodejní asistentky spíše negativní postoj k flexibilním pracovním dobám, zatímco vedoucí prodejen a manažeři uvádějí vysokou míru možností využívání tohoto pracovního modelu.

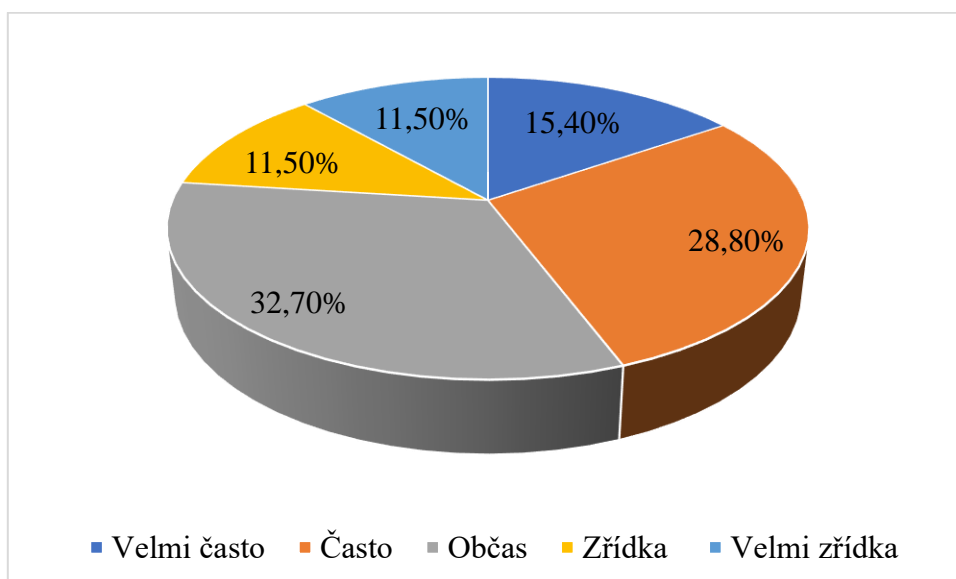
Je evidentní, že prodejní asistentky budou mít omezené možnosti využívání flexibilních pracovních dob, neboť jsou vázány pevně stanovenými provozními hodinami obchodu. Naopak manažerky a vedoucí prodejen mohou lépe využívat flexibilitu pracovních dob, neboť mají větší pravomoci při určování svého pracovního času.

Graf 17 Procentuální rozdělení možnosti využívat flexibilní pracovní dobu na radnici v Berouně



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Graf 18 Procentuální rozdělení možnosti využívat flexibilní pracovní dobu v Manufaktuře



Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Výsledky vykazují podle grafu č. 17 většinou také negativní ohlasy na flexibilní pracovní dobu ve veřejném sektoru. Pro pracovníky na radnici je tato situace rovněž komplikovanější, neboť jsou vázáni na úřední dobu, během které jsou povinni poskytovat své služby občanům.

5.1.4 Testování hypotéz

Určité otázky v dotazníku byly navrženy s cílem zkoumat případné rozdíly v kvalitě pracovního života mezi soukromým a veřejným sektorem a identifikovat případné odlišnosti pomocí hypotéz, a to konkrétně pomocí otázek 5, 7, 8, 10, 11, 13, 20, 21 a 23.

Hypotézy, stanovené s účelem dosažení tohoto cíle, poskytly směr a rámcový kontext pro analýzu, jak je specifikováno níže.

Pro testování hypotéz byly použity Welchův t-test, Mann-Whitneyho test a test nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu. Výpočty byly provedeny pomocí programu TIBCO STATISTICA, hladina významnosti pro rozhodnutí o nulové hypotéza činila 5 %.

TIBCO Statistica (nedatováno, nestránkováno) na svých stránkách uvádí, že program TIBCO Statistica představuje sofistikovaný analytický nástroj, který disponuje funkcemi pro efektivní správu dat, jejich důkladnou analýzu, vizualizaci a vývoj uživatelsky orientovaných aplikací. Tento software nabízí široké spektrum pokročilých analytických metod, zaměřených zejména na oblasti kontroly kvality a výzkumu, čímž poskytuje komplexní podporu pro analytické potřeby organizací v různých odvětvích.

TIBCO Statistica (nedatováno, nestránkováno) na svých stránkách popisuje dané testy, které byly pro tento výzkum použity. Welchův t-test je statistický nástroj používaný k porovnání průměrů dvou nezávislých skupin s různými rozptyly a/nebo různými velikostmi vzorků. Tento test je aplikován za účelem určení, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi průměry skupin. Hypotézy v rámci Welchova t-testu jsou formulovány následovně: Nulová hypotéza tvrdí, že průměry obou skupin jsou stejné, zatímco alternativní hypotéza předpokládá, že průměry obou skupin se liší. Test vypočítá t-testovou statistiku, která je následně porovnána s kritickou hodnotou z t-rozdělení. Pokud je vypočtená hodnota t-testu vyšší než kritická hodnota na dané hladině významnosti, nulová hypotéza je zamítnuta, což indikuje existenci statisticky významného rozdílu mezi průměry skupin.

Mann-Whitneyho test popisuje TIBCO Statistica (nedatováno, nestránkováno) na svých stránkách tak, že je známý také jako Wilcoxonův test na dva nezávislé vzorky. Je to neparametrický test používaný k určení, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi dvěma nezávislými skupinami v jejich rozdělení hodnot. Tento test se používá v případech, kdy data nejsou normálně distribuovaná a/nebo mají různou varianci. Při provedení Mann-Whitneyho testu jsou vstupními daty hodnoty dvou nezávislých skupin, a to obvykle ve formě pořádkových dat.

Testování se provádí na základě hypotéz podle toho, jak to uvádí TIBCO Statistica (nedatováno, nestránkováno) na svých stránkách, kde nulová hypotéza (H_0) tvrdí, že neexistuje rozdíl mezi distribucemi hodnot obou skupin, zatímco alternativní hypotéza (H_1) předpokládá opak. V průběhu testu jsou hodnoty všech pozorování spojeny, uspořádány a přiřazeny ranky. Následně jsou sčítány ranky pro každou ze skupin a porovnávány. Pokud jsou sumy ranků pro obě skupiny podobné, nebo pokud se jejich rozdíl liší pouze v rámci očekávaného rozptylu, nulová hypotéza není zamítnuta a není nalezen statisticky významný rozdíl mezi skupinami. V opačném případě, když je rozdíl sum ranků pro obě skupiny signifikantní, je nulová hypotéza zamítnuta a dochází k závěru, že existuje statisticky významný rozdíl mezi distribucemi hodnot obou skupin.

Spearmanův korelační koeficient uvádí TIBCO Statistica (nedatováno, nestránkováno), jako neparametrickou statistickou míru, která kvantifikuje sílu a směr vztahu mezi dvěma pořádkovými proměnnými. Tento koeficient se vypočítá na základě ranků hodnot v každé proměnné, přičemž nejprve jsou všechna pozorování ve vzorku uspořádána do ranků. Poté se vypočítá Pearsonův korelační koeficient pro ranky obou proměnných. Spearmanův korelační koeficient může nabývat hodnot od -1 do 1, přičemž hodnota 1 označuje dokonalou pozitivní korelaci, -1 dokonalou negativní korelaci a hodnota 0 indikuje žádnou korelaci. Tato metoda je užitečná pro analýzu nelineárních vztahů mezi proměnnými nebo v případech, kdy data nevykazují normální rozdělení. Je často využívána v oborech, jako jsou psychologie, sociologie nebo biologie.

Výsledky ohledně spokojenosti zaměstnanců ve veřejném a soukromém sektoru

H_0 : Neexistují statisticky významné rozdíly ve spokojenosti s pracovním životem mezi zaměstnanci ve veřejném a soukromém sektoru.

H_1 : Existují statisticky významné rozdíly ve spokojenosti s pracovním životem mezi zaměstnanci ve veřejném a soukromém sektoru.

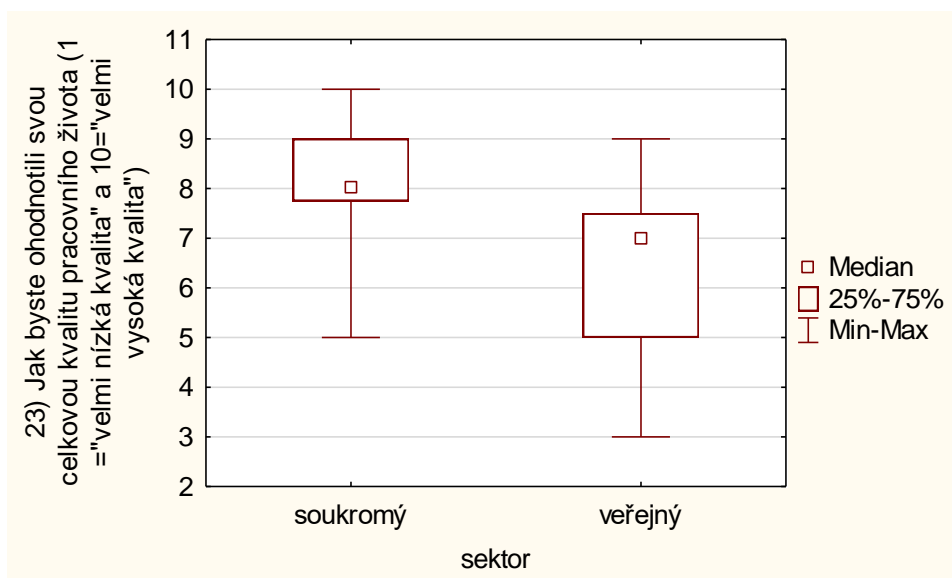
Tato hypotéza byla testována na základě otázky 23.

Tabulka 1 Výsledky z Welchova t-testu k spokojenosti respondentů

Welchův t-test: p-hodnota a popisné statistiky				
Sektor	počet	průměr	sm. odch.	p-hodnota
Soukromý	52	8,2	1,2	0,000
Veřejný	50	6,4	1,6	(zamítáme H_0)

Zdroj: vlastní zpracování v programu TIBCO Statistica

Graf 19 Krabicový graf o celkovém hodnocení kvality pracovního života



Zdroj: vlastní zpracování v programu TIBCO Statistica

Spokojenost s pracovním životem činila na škále 1-10 pro respondenty ze soukromého sektoru v průměru 8,2 při směrodatné odchylce 1,2 a pro respondenty z veřejného sektoru v průměru 6,4 při směrodatné odchylce 1,6. P-hodnota Welchova t-testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,000, tj. nižší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza byla zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy viz tabulka č. 1. Na hladině významnosti 0,05 byl prokázán rozdíl ve spokojenosti s pracovním životem dle sektoru. Spokojenost respondentů ze soukromého sektoru byla statisticky významně vyšší než spokojenost respondentů z veřejného sektoru. Pořadové statistiky obou srovnávaných skupin byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu č. 19.

Výsledky ohledně kvality pracovního prostředí porovnáním sektorů

H0: Percepce pracovního prostředí není statisticky významně odlišná mezi zaměstnanci ve veřejném a soukromém sektoru.

H1: Zaměstnanci ve veřejném sektoru hodnotí pracovní prostředí statisticky významně pozitivněji než zaměstnanci v soukromém sektoru.

Tato hypotéza byla testována na základě otázky 5.

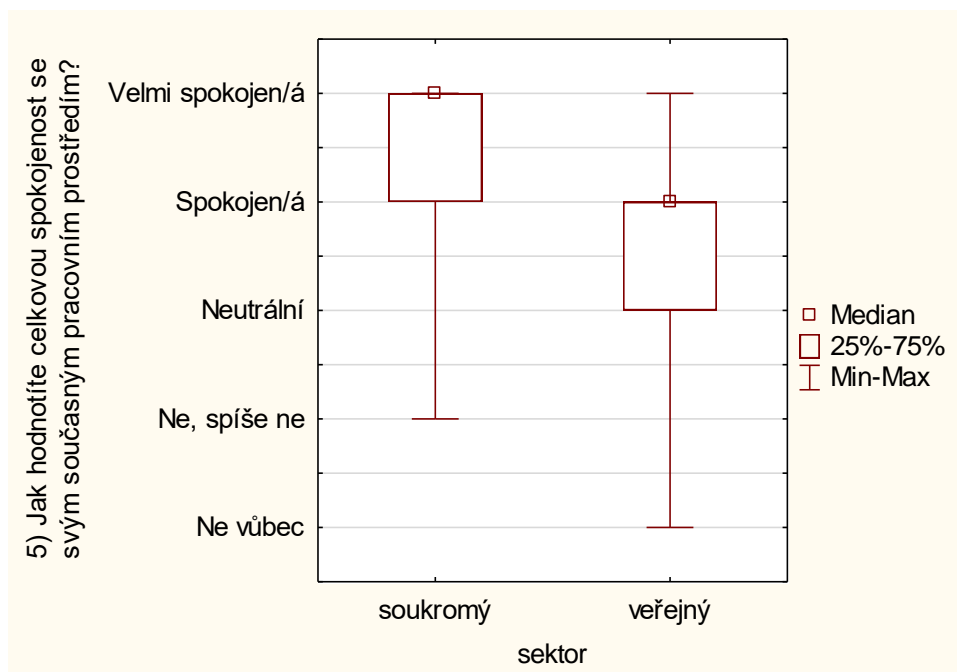
Tabulka 2 Výsledky Mann – Whitneyho testu o kvalitě pracovního prostředí

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a popisné charakteristiky				
Sektor	dolní kvartil	medián	horní kvartil	p-hodnota
Soukromý	spokojen	velmi spokojen	velmi spokojen	0,000
Veřejný	neutrální	spokojen	spokojen	(zamítáme H ₀)

Zdroj: vlastní zpracování v programu TIBCO Statistica

Hodnocení spokojenosti s pracovním prostředím bylo pro respondenty zaměstnané v soukromém sektoru oproti respondentům zaměstnaným ve veřejném sektoru vyšší v dolním kvartilu, mediánu i horním kvartilu. P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,000, tedy nižší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza byla zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy viz tabulka č. 2. Na hladině významnosti 0,05 byla prokázána závislost spokojenosti s pracovním prostředím na typu zaměstnání. Spokojenost s pracovním prostředím byla pro respondenty ze soukromého sektoru statisticky významně vyšší než pro respondenty z veřejného sektoru. Pořadové statistiky obou srovnávaných skupin byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu č. 20.

Graf 20 Krabicový graf o spokojenosti se svým současným pracovním prostředím



Zdroj: vlastní zpracování v programu TIBCO Statistica

Výsledky rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v sektorech

H0: Percepce rovnováhy mezi prací a osobním životem není odlišná mezi zaměstnanci ve veřejném a soukromém sektoru.

H1: Zaměstnanci ve veřejném sektoru hodnotí rovnováhu mezi prací a osobním životem statisticky významně vyšší než zaměstnanci v soukromém sektoru.

Tato hypotéza byla testována na základě otázky 13.

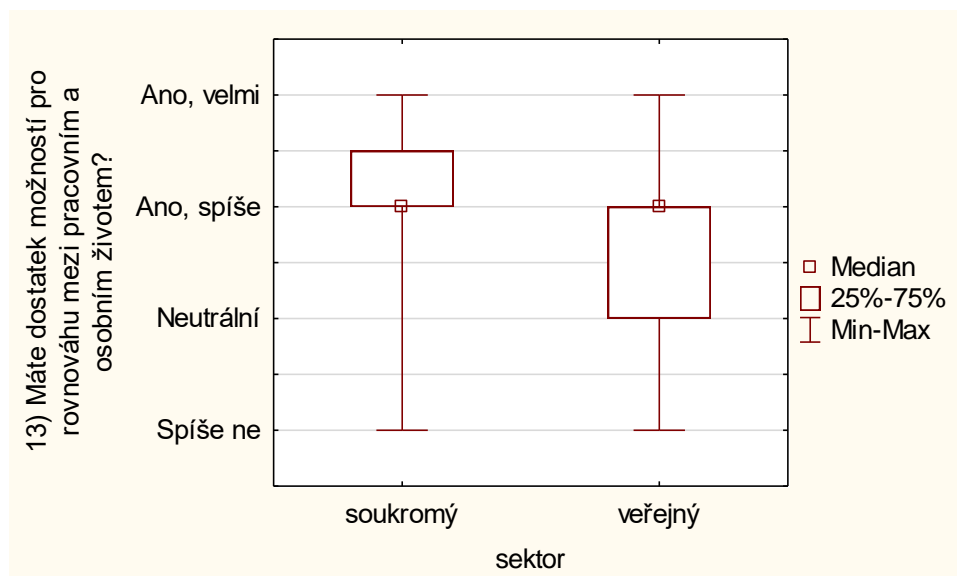
Tabulka 3 Výsledky Mann - Whitneyho testu o rovnováze mezi pracovním a osobním životem

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a popisné charakteristiky

Sektor	dolní kvartil	medián	horní kvartil	p-hodnota
Soukromý	ano, spíše	ano, spíše	ano*	0,101
Veřejný	neutrální	ano, spíše	ano, spíše	(nezamítáme H ₀)

Zdroj: vlastní zpracování v programu TIBCO Statistica

Graf 21 Krabicový graf o rovnováze mezi pracovním a osobním životem



Zdroj: vlastní zpracování v programu TIBCO Statistica

Hodnocení rovnováhy mezi prací a osobním životem bylo pro respondenty zaměstnané v soukromém sektoru oproti respondentům zaměstnaným ve veřejném sektoru pozitivnější v dolním a horním kvartilu. V mediánu bylo hodnocení pro obě skupiny stejné. P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,101, tj. vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta viz tabulka č. 3. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost hodnocení rovnováhy mezi prací a osobním životem na typu zaměstnání. Pořadové statistiky obou srovnávaných skupin byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu č. 21.

Motivace od vedoucích v porovnání mezi sektory

H0: Styl vedení nemá statisticky významný dopad na motivaci zaměstnanců ve veřejném a soukromém sektoru.

H1: Existuje statisticky významný vliv stylu vedení na motivaci zaměstnanců, s možnými rozdíly mezi veřejným a soukromým sektorem.

Skóre stylu vedení

Skóre stylu vedení bylo vypočteno na základě otázek 7, 10 a 11 z dotazníku. Skóre stylu vedení bylo pro každého respondenta vypočteno jako součet kódů, s tím že kódy byly zvoleny tak, aby vyšší skóre znamenalo pozitivnější styl vedení směrem k zaměstnancům. Nejvyšší skóre mělo hodnotu 5 kódů, a postupně tento počet se snižoval a nejmenší skóre mělo 1 kód. Mohlo nabývat hodnot dohromady od 3 do 15.

Skóre motivace zaměstnanců

Skóre motivace zaměstnanců bylo vypočteno na základě otázek 8, 20 a 21 z dotazníku. Skóre motivace zaměstnanců bylo pro každého respondenta vypočteno jako součet kódů, s tím že kódy byly zvoleny tak, aby vyšší skóre znamenalo pozitivnější vyšší motivaci zaměstnanců. Nejvyšší skóre mělo hodnotu 5 kódů, a postupně tento počet se snižoval a nejmenší skóre mělo 1 kód. Mohlo nabývat hodnot dohromady od 3 do 15.

Tabulka 4 Výsledky Spearmanova korelačního koeficientu o stylu vedení

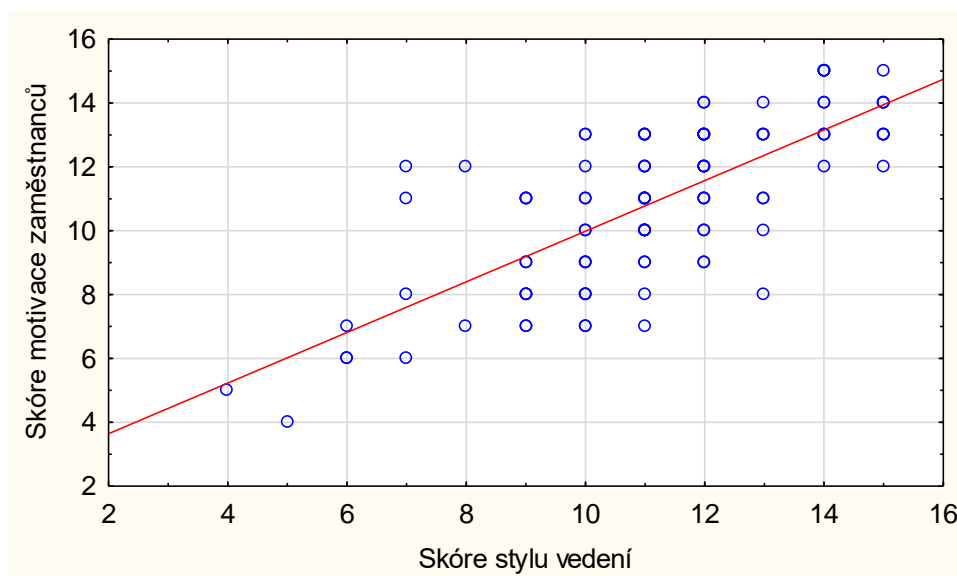
Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti			
hodnota R	p-hodnota	rozhodnutí o H_0	závislost prokázána
0,72	0,000	zamítáme	ano

Zdroj: vlastní zpracování v programu TIBCO Statistica

Závislost těchto dvou skóre byla testována pomocí testu nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu viz tabulka č. 4.

P-hodnota testu nezávislosti založeném na Spearmanově koeficientu pořadové korelace vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,000, tj. nižší než zvolená hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza byla zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy. Na hladině významnosti 0,05 byla prokázána závislost mezi skóre stylu vedení a skóre motivace zaměstnanců. Vzhledem ke kladné hodnotě korelačního koeficientu (0,72) se jedná o přímou závislost. Hodnota korelačního koeficientu je vyšší než 0,5, jedná se tedy o silnou intenzitu závislosti. Celkově lze tedy interpretovat, že s rostoucím skóre stylu vedení je v silné intenzitě závislosti spojeno rostoucí skóre motivace zaměstnanců. Rostoucí tendenci je možné pozorovat na základě bodového grafu orientačně proloženého regresní přímkou viz graf č. 22.

Graf. 22 Krabicový graf o skóre vedení a motivace zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování v programu TIBCO Statistica

5.2 SWOT analýza

David (2010, s. 177-179) popisuje SWOT analýzu jako strategický nástroj používaný pro systematické hodnocení interních sil a slabostí organizace. Interní faktory, označované jako síly a slabiny, reflektují vnitřní prostředí organizace, zatímco externí faktory, označované jako příležitosti a hrozby, se týkají vnějšího prostředí. Síly představují interní faktory, které poskytují organizaci konkurenční výhodu, zatímco slabiny omezení, která mohou brzdit její výkon. Příležitosti představují vnější faktory, které organizaci nabízejí potenciál pro růst a rozvoj, zatímco hrozby jsou vnější faktory, které mohou organizaci ohrozit. Cílem SWOT analýzy je poskytnout organizaci komplexní pohled na její strategickou situaci a identifikovat strategické směry, které jí umožní využít své síly, minimalizovat své slabiny, využít příležitosti a vyrovnat se s hrozbami.

Na základě analýzy dat z dotazníkového průzkumu lze identifikovat jak silné, tak slabé stránky ve veřejném a soukromém sektoru, také dle předložených grafů, v předchozích kapitolách.

Získané informace od respondentů poskytují důležitý pohled na klíčové charakteristiky obou sektorů v kontextu pracovního prostředí a zaměstnaneckých zkušeností. Analýza těchto dat umožní lépe porozumět specifickým výzvám a příležitostem, které se v těchto sektorech vyskytují, a poskytne nám cenné poznatky pro optimalizaci pracovních podmínek a výkonnosti. Níže se nachází shrnutí SWOT analýzy v tabulkách č. 5 a č. 6.

Tabulka 5 SWOT analýza veřejný sektor

Silné stránky (Strengths)	Slabé stránky (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - kolektiv a vztahy na pracovišti - rovnováha času 	<ul style="list-style-type: none"> - podpora rozvoje a kariérního postupu - motivace k plnění úkolů - možnost říct názory a nápady - pocit nedůležitosti - benefity
Příležitosti (Opportunities)	Hrozby (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - osobní růst zaměstnanců - nabírání nových zaměstnanců - zlepšení benefitů - inovace ve veřejných službách 	<ul style="list-style-type: none"> - zhoršení pracovních podmínek - demografické změny - technologický pokrok - nedostatek finančních prostředků

Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

Tabulka 6 SWOT analýza soukromý sektor

Silné stránky (Strengths)	Slabé stránky (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - kolektiv a vztahy na pracovišti - vysoká míra motivace - ocenění a důležitost v organizaci - dostatek času na osobní život - peněžní odměny 	<ul style="list-style-type: none"> - nedostatek flexibilních pracovních podmínek - nedostatek benefitů - podpora rozvoje a kariérního postupu
Příležitosti (Opportunities)	Hrozby (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - růst na trhu - osobní růst zaměstnanců - diverzifikace služeb 	<ul style="list-style-type: none"> - negativní zákaznické recenze - zastavení růstu firmy - ztráta klíčových zaměstnanců - změny v cenách surovin

Zdroj: vlastní zpracování v Microsoft Excel

V následujících kapitolách 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, a 5.2.4 budou detailně popsány konkrétní silné stránky veřejného sektoru tak i soukromého sektoru. Budou je doprovázet odkazy na grafy, kde jsou tyto výsledky zobrazené.

5.2.1 Slabé stránky veřejný sektor

Věřný sektor se potýká s řadou slabých stránek, které mají vliv na jeho efektivitu a konkurenceschopnost. Jednou z těchto slabých stránek je nedostatečná podpora v profesním růstu zaměstnanců (viz graf č. 15). Mnoho pracovníků ve veřejném sektoru vnímá nedostatek příležitostí pro rozvoj svých profesních dovedností a kariérního postupu. Tato situace může vést k nedostatku motivace zaměstnanců plnit své pracovní úkoly na optimální úrovni.

Další problém spočívá v nedostatečné motivaci zaměstnanců k plnění pracovních příležitostí (viz graf č. 22). Nedostatek systému ocenění a motivace může vést k tomu, že zaměstnanci nejsou dostatečně stimulováni k dosažení maximálního výkonu. To může negativně ovlivnit kvalitu poskytovaných veřejných služeb a celkovou spokojenost občanů se službami ve veřejném sektoru.

Dále je třeba zdůraznit malou možnost zaměstnanců vyjádřit své názory a nápady ohledně práce a pracovního prostředí (viz tabulka č. 4). Nedostatečný prostor pro participaci zaměstnanců na rozhodovacích procesech a nízká úroveň zapojení do tvorby firemní politiky může vést k pocitu ignorace a frustrace mezi zaměstnanci.

Nakonec, nedostatek benefitů pro zaměstnance je další významnou slabou stránkou veřejného sektoru (viz graf č. 22). Kvalitní benefity jsou klíčové pro udržení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce a pro udržení motivace zaměstnanců.

Celkově lze konstatovat, že tyto identifikované slabé stránky veřejného sektoru mají potenciál negativně ovlivnit efektivitu, konkurenceschopnost a celkovou spokojenost zaměstnanců. Je nezbytné, aby organizace ve veřejném sektoru věnovaly pozornost těmto oblastem a aktivně pracovaly na jejich řešení a zlepšení.

5.2.2 Silné stránky veřejný sektor

Jednou z nejvýznamnějších silných stránek organizace je pozitivní atmosféra mezi kolegy (viz graf č. 7). Respondenti ve vyšetření ocenili přátelské a podporující vztahy v pracovním prostředí. Většina účastníků dotazníku zdůraznila, že pracovní prostředí je naplněno pozitivní energií a vzájemnou podporou, což podporuje spolupráci a efektivní komunikaci.

Další identifikovanou silnou stránkou organizace je existence dostatečné rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců (viz tabulka č. 3). Většina dotázaných uvádí, že mají dostatek času na své osobní zájmy a rodinný život, což přispívá k vyšší pracovní spokojenosti a udržitelnosti pracovního života.

5.2.3 Slabé stránky soukromý sektor

Na základě výsledků dotazníkového průzkumu realizovaného ve firmě Manufaktura je možné konstatovat, že ve srovnání s radnicí v Berouně je zde méně identifikovaných slabých stránek.

Jednou, ale z těchto slabých stránek je omezená možnost využívat flexibilní pracovní podmínky (viz graf č. 18). Respondenti vyjádřili nespokojenost s nedostatečnou flexibilitou pracovního času a možností práce na dálku, což může ovlivnit jejich rovnováhu mezi prací a soukromým životem. Tím i jejich celkovou pracovní spokojenost. Což je způsobeno danou pracovní pozicí.

Dalším zjištěným nedostatkem je slabá nabídka benefitů pro zaměstnance (viz graf č. 22). Respondenti uváděli nedostatek rekreačních a sportovních aktivit nebo omezené možnosti profesního rozvoje jako hlavní oblasti nedostatečného benefičního balíčku. Tato situace může mít za následek nižší úroveň zaměstnanecké spokojenosti a loajality k organizaci.

Byla zjištěna také slabá podpora rozvoje a kariérního postupu v organizacích soukromého sektoru (viz graf č. 16). Tento nedostatek může vést k nedostatečné motivaci zaměstnanců a snížení jejich zapojení do práce.

Celkově je patrné, že identifikované oblasti potenciálního zlepšení v soukromém sektoru představují výzvu pro jeho dlouhodobou výkonnost a konkurenceschopnost. Organizace v soukromém sektoru by měly zaměřit svou pozornost na tyto oblasti a aktivně pracovat na nalezení řešení, která by mohla pozitivně ovlivnit pracovní prostředí a přitáhnout kvalifikované zaměstnance. Tímto způsobem by mohly tyto organizace udržet svou atraktivitu na trhu práce a posílit svou pozici ve svém odvětví.

5.2.4 Silné stránky soukromý sektor

Výsledky dotazníkového šetření poskytují důležitý pohled na silné stránky soukromého sektoru, které byly identifikovány respondenty. První významnou silnou stránkou je velmi pozitivní kolektiv a vztahy na pracovišti, což naznačuje přátelské a podporující prostředí mezi zaměstnanci (viz graf č. 8). Tato atmosféra přispívá k vytváření produktivního a harmonického pracovního prostředí.

Druhou silnou stránkou je vysoká míra motivace zaměstnanců k profesnímu růstu a plnění pracovních povinností (více viz graf č. 22). Respondenti vyjádřili zájem o rozvoj svých dovedností a kariérního postupu, což svědčí o angažovanosti zaměstnanců a jejich snaze dosahovat vysokých pracovních standardů.

Třetí identifikovanou silnou stránkou je možnost zaměstnanců vyjádřit své názory a nápady, což přispívá k otevřené a inovativní pracovní kultuře (viz tabulka č. 4). Dále, respondenti cítí, že jsou dostatečně oceňováni a cítí se důležití v rámci organizace, což přispívá k jejich pocitu sounáležitosti a loajality.

Další silnou stránkou je dostatek času na osobní život (viz graf č. 14), což přispívá k dosažení vyváženosti mezi pracovními a osobními závazky zaměstnanců.

Nakonec, respondenti vyjádřili spokojenost s peněžními odměnami, což naznačuje, že organizace poskytuje odpovídající finanční motivaci pro své zaměstnance (více viz graf č. 22).

Tyto identifikované silné stránky soukromého sektoru představují klíčové faktory, které přispívají k jeho úspěchu a konkurenceschopnosti na trhu práce. Je důležité tyto aspekty udržovat a posilovat, aby organizace nadále zůstávala atraktivním zaměstnavatelem a udržovala vysokou úroveň pracovní spokojenosti zaměstnanců.

5.3 Formulace a shrnutí aplikačních doporučení

Tato sekce navazuje na předchozí kapitolu 5.2, kde byla podrobně analyzována síla a slabost jednotlivých sektorů. Tato část se bude věnovat specifickým slabým stránkám identifikovaným v předchozí analýze a jejich dalšímu zkoumání. Na základě těchto zjištění budou navržena konkrétní doporučení, která povedou k efektivnějšímu zajištění a podpoře kvality pracovního života zaměstnanců.

Doporučení budou systematicky rozdělena do dvou částí. První část bude věnována formulaci doporučení specificky pro veřejný sektor, zatímco druhá část uzavírající tento analytický rámec, se bude zabývat koncipováním doporučení pro soukromý sektor.

Doporučení pro veřejný sektor – radnice Beroun

Na základě analýzy výsledků prezentovaných v předchozích kapitolách je zde poskytnuta důkladná identifikace konkrétních strategií a opatření s cílem zlepšit kvalitu pracovního života zaměstnanců v rámci veřejného sektoru.

Pro zlepšení podpory růstu zaměstnanců ve veřejném sektoru je navrženo vytvořit prostředí, které poskytuje více příležitostí pro rozvoj dovedností a kariérního postupu. Organizace by měla aktivně podporovat a investovat do rozvoje svých zaměstnanců, poskytovat jim příležitosti k účasti na školeních, workshopech a mentorování. Důležité je také vytvářet prostředí, které podporuje sdílení znalostí a zkušeností mezi zaměstnanci, čímž se posiluje jejich osobní růst a přispívá k celkovému úspěchu organizace.

Pokud jde o nedostatečnou motivaci k plnění pracovních příležitostí, je nezbytné zavést systém ocenění a bonusů za vynikající výkon, který by zaměstnancům poskytoval motivaci a pocit uznání za jejich práci. Pravidelné zpětné vazby a hodnocení výkonu zaměstnanců by měly být běžnou praxí, aby se identifikovaly oblasti potřebující zlepšení a aby se poskytla podpora zaměstnancům ve zlepšování svých dovedností a výkonů.

Důležité je rovněž poskytnout zaměstnancům jasné možnosti kariérního růstu a postupu v rámci organizace, čímž by se posílila jejich motivace a věrnost zaměstnavateli.

Aby se zvýšila možnost zaměstnanců vyjádřit své názory a nápady ohledně práce a pracovního prostředí, je nutné zřídit mechanismy pro zaměstnaneckou participaci, jako jsou pravidelná setkání nebo online platformy pro sdílení nápadů. Důležité je také zavést kulturu otevřenosti a respektu vůči různým názorům a připomínkám, která by podpořila aktivní zapojení zaměstnanců do procesů rozhodování a tvorby firemní politiky.

Pro zlepšení benefitů pro zaměstnance ve veřejném sektoru je navrhováno rozšíření možností flexibilní pracovní doby. To by zahrnovalo například možnost pracovat večer nebo o víkendech, což by mohlo vyhovovat některým zaměstnancům, kteří mají jinak zaneprázdňený pracovní rozvrh. Tato flexibilita by mohla být poskytnuta za účelem zlepšení rovnováhy mezi prací a soukromým životem a zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Toto doporučení samozřejmě není možné pro ty zaměstnance, kteří poskytují služby ostatním občanům a musí dodržovat otevírací dobu.

Doporučení pro soukromý sektor

Zde teď budou rozebrány doporučení na slabé stránky pro soukromý sektor. Klíčovým krokem ke zlepšení flexibilních pracovních podmínek v soukromém sektoru je zavedení politiky umožňující zaměstnancům využívat pružnou pracovní dobu. Tato politika by měla zahrnovat možnosti, jako je pružné plánování pracovního času, které umožní zaměstnancům lépe vyvážit své pracovní a osobní závazky. Bohužel u profese prodejní asistentky je toto doporučení velmi složité. Prodejní asistentky musí dodržovat určitou otevírací dobu obchodu.

V oblasti zaměstnaneckých benefitů je doporučeno provést revizi a aktualizaci současného balíčku výhod. Tímto procesem by mělo dojít k začlenění širší škály výhod, jako je poskytnutí možností pro rekreační a sportovní aktivity a dalších benefitů, které lépe vyhovují potřebám a preferencím zaměstnanců. Důležitým aspektem je také poskytnutí příležitostí pro profesní rozvoj a vzdělávání, což může zahrnovat nabídku kurzů, školení a programů mentorství.

K řešení nedostatečné možnosti rozvoje a postupu v kariéře v organizaci je nezbytné implementovat strukturovaný systém hodnocení výkonu a ocenění zaměstnanců za jejich práci a dosažené výsledky. Součástí tohoto procesu by mělo být také poskytnutí jasných kariérních cest a možností pro profesní růst a postup. Důležitou roli hraje investice do programů rozvoje zaměstnanců a vytvoření prostředí, které podporuje mentoring a vzájemnou pomoc, což je klíčové pro zvýšení motivace a angažovanosti zaměstnanců v organizaci.

Tato doporučení by měla posílit konkurenceschopnost organizací ve soukromém sektoru a vést k vyšší spokojenosti a loajalitě zaměstnanců. Je důležité, aby byla provedena systematická implementace a pravidelné monitorování účinnosti těchto opatření s ohledem na individuální potřeby a prostředí každé organizace.

5.4 Diskuse

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo porovnat kvalitu pracovního života v soukromém a veřejném sektoru, kdy ve výsledcích bylo vše konkrétně popsáno. Autor této práce si byl vědom rozdílnosti sektorů. Dalším cílem této práce bylo poukázat na aspekty, které ovlivňují kvalitu života v práci v soukromém a ve veřejném sektoru. Níže budou porovnávány některé aspekty s teoriemi od jiných autorů a porovnání s výsledky této práce, zda mají stejnou myšlenku.

V diskusi k tématu porovnání kvality pracovního života v soukromém a veřejném sektoru, založeném na provedeném šetření, je zřejmé, že existují významné rozdíly mezi oběma sektory. Respondenti, kteří pracují v soukromém sektoru, konkrétně ve firmě Manufaktura, vykazali v průměru vyšší úroveň spokojenosti a pozitivních pocitů ohledně svého pracovního prostředí ve srovnání s pracovníky veřejného sektoru, zastoupenými zaměstnanci radnice v Berouně. Při zkoumání kvality pracovního života je důležité brát v úvahu demografické charakteristiky respondentů, specifika jejich pracovního prostředí, použité metody sběru dat a zajištění objektivitu a důvěryhodnosti dat. Je také nezbytné respektovat zájmy respondentů, získat jejich souhlas s účastí ve výzkumu a dodržovat zákony a etické normy týkající se ochrany osobních údajů a důvěrnosti informací. Zajištění těchto aspektů přispívá k získání relevantních a důvěryhodných dat, která mohou být použita k porozumění a zlepšení pracovních podmínek.

V rámci vyhodnocení provedeného šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci v soukromém sektoru vykazovali vyšší míru motivace, což bylo patrné ze zvýšeného zájmu o svou práci, větší ochoty k dosahování stanovených cílů a lepšího zapojení do pracovních aktivit. Tento faktor je klíčový pro produktivitu a výkonnost zaměstnanců a může být spojen s přítomností stimulující pracovní kultury a jasně definovaných pracovních cílů v soukromém sektoru. Dále bylo zjištěno, že zaměstnanci v soukromém sektoru měli vyšší očekávání ohledně finančních odměn a ocenění za svou práci. Tato skutečnost naznačuje, že soukromý sektor může nabízet lepší kompenzační balíčky a systémy ocenění, které podporují motivaci a angažovanost zaměstnanců.

Je důležité si však uvědomit, že výsledky tohoto šetření mohou být ovlivněny specifickými charakteristikami firmy Manufaktura a radnice v Berouně, které byly zkoumány.

Je možné, že v jiných firmách a veřejných institucích by mohly být výsledky odlišné. Proto je nutné provést další výzkum a porovnání v různých organizacích, aby bylo možné lépe porozumět rozdílům v kvalitě pracovního života mezi soukromým a veřejným sektorem.

Dále níže budou porovnány některé aspekty, které už se týkaly samotné kvality pracovního života s tvrzením od jiných autorů.

Zvládání stresu podle Urbana (2016, s. 9-10) v pracovním prostředí je klíčové pro udržení optimálního výkonu a kvality pracovního života. Efektivní řízení stresu umožňuje zaměstnancům lépe se vyrovnávat s výzvami a tlaky v práci, což snižuje riziko vyhoření a negativního dopadu na fyzické i duševní zdraví. Schopnost efektivně zvládat stres rovněž přispívá k vyšší produktivitě a kvalitě práce, protože umožňuje jedincům udržovat koncentraci a soustředění i v náročných situacích. Dlouhodobě pak kvalitní zvládání stresu podporuje celkovou pohodu a spokojenost zaměstnanců, což má pozitivní dopad na pracovní prostředí a atmosféru v organizaci.

Toto je možné zhodnotit díky výsledkům na otázky č. 15 (viz grafy č.11 a č. 12) a č. 5. (tabulka č.2). Porovnáním těchto výsledků, je uvedeno že respondenti, kteří odpověděli v soukromém sektoru, že výborně zvládají pracovní stres jsou velmi spokojeni se současným pracovním prostředím. U veřejného sektoru respondenti, odpověděli ve většině, že stres zvládají s občasnými výjimkami nebo, že stres někdy zvládají a někdy nikoliv. U nich je pak patrná menší spokojenost se současným pracovním prostředím. Což dává za pravdu zvládání stresu v díle od autora Urbana (2016).

Udržování rovnováhy podle Kellyho (2011, s. 26-31) mezi pracovním a osobním životem je klíčové pro celkovou pohodu a efektivitu jednotlivce. Nepřetržitý důraz na práci a nedostatek času pro odpočinek a osobní zájmy může vést k chronickému stresu, vyhoření a zhoršení zdravotního stavu. Pravidelný oddech a čas strávený s rodinou a přáteli napomáhají obnovit energii, posilují vztahy a zlepšují kvalitu života. Harmonizace pracovních a osobních povinností podporuje vyrovnanost jedince a rozvoj jeho osobního potenciálu, což v konečném důsledku přináší nejen osobní štěstí, ale také zvýšenou efektivitu a spokojenost jak v pracovním, tak v osobním prostředí. Na toto téma byla zaměřena otázka v dotazníku č. 13.

Výsledky jsou doloženy v tabulce č. 3, kde je vidět, že lidé mají dostatečnou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, což vede k celkovému kvalitnějšímu životu.

A také se prokázalo, že dostatečná rovnováha mezi pracovním a osobním životem je jak ve veřejném, tak i v soukromém sektoru stejná. V tomto odvětví nejsou zaznamenány žádné významné disparitní prvky.

Tato práce přispívá k poznání disparit mezi soukromým a veřejným sektorem a ukazuje důležitost dalšího zkoumání této problematiky. Vzhledem k tomu, že kvalita pracovního života má významný vliv na spokojenost a výkonnost zaměstnanců, je důležité, aby organizace, bez ohledu na sektor, věnovaly pozornost tomu, jak mohou vylepšit pracovní prostředí a podmínky svých zaměstnanců.

6 Závěr

Na závěr této bakalářské práce je možné zhodnotit, že kvalita pracovního života je klíčovým faktorem ovlivňujícím celkovou spokojenost a výkonnost jednotlivců ve svém pracovním prostředí. V teoretické části práce byly prozkoumány aspekty, které přispívají k této kvalitě, jako je motivace, seberozvoj a další. Praktická část následně poskytla možnost konkrétního měření kvality pracovního života pomocí dotazníku, přičemž výsledky porovnání mezi soukromým a veřejným sektorem poskytly zajímavé poznatky.

Zjištění ukazují, že soukromý sektor ve zkoumání dosáhl vyšších hodnot kvality pracovního života ve srovnání s veřejným sektorem. Tento rozdíl může být interpretován z různých perspektiv, a to včetně možnosti větších finančních stimulů a flexibilnějšího přístupu k penězům, které jsou typické pro soukromý sektor. Přestože finance nejsou jediným faktorem ovlivňujícím kvalitu pracovního života, jsou jistě jedním z důležitých prvků, které mohou významně přispět k celkové spokojenosti zaměstnanců. Dále v hlavní roli u rozhodnutí větší kvality v soukromém sektoru hrála motivace, možnost vyjádřit vlastní názor a své nápady a dále i velmi pozitivní kolektiv.

Je třeba poznamenat, že každý sektor má své vlastní charakteristiky a specifika, a tudíž nelze jednoznačně generalizovat, který sektor poskytuje lepší pracovní prostředí. Nicméně, výsledky této studie naznačují, že soukromý sektor má potenciál nabídnout zaměstnancům výhody, které mohou přispět k vyšší kvalitě jejich pracovního života.

Doporučuje se, aby v budoucích studiích byla problematika kvality pracovního života dále zkoumána, a byly doporučeny další možnosti zlepšování. Po vycházení z předešlých výsledků, by se mělo nejvíce další studie zaměřit na aspekty, které se ukázaly za problémové. Pozornost by se měla zaměřovat na podporu rozvoje a karierního růstu, benefity a motivaci zaměstnanců, která je důležitým cílem k dosahování cílů daných firem.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje:

ARMSTRONG, M. 2017. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Přeložil Josef KOUBEK. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARNOLD, J. 2007. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Praxe manažera (Computer Press). Brno: Computer Press. 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

NOVÁ, E. 2009. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press. 359 s. ISBN 978-80-7261-198-0.

BEDRNOVÁ, E.; NOVÝ, I. a JAROŠOVÁ, E. 2012. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press. 616 s. ISBN 978-80-7261-239-0.

BLAŽEK, L. 2011. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada. 191 s. ISBN 978-80-247-3275-6.

BLAŽEK, L. 2014. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. 2., rozš. vyd. Expert (Grada). Praha: Grada. 224 s. ISBN 978-80-247-4429-2.

ČADOVÁ, N. a PALEČEK, M. 2006. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. 230 s. ISBN 80-7330-103-2.

David, F. R. 2010. *Strategic Management: Concepts and Cases*. New Jersey: Publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River. 694 s. ISBN 978-0-13-612098-8.

HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. 408 s. ISBN 978-80-736-7040-5.

HERZBERG, F. 1993. *The motivation to work*. New York: Transaction Publishers. 184. s. ISBN 978-1-56000-634-3.

JANIŠOVÁ, D. a KŘIVÁNEK, M. 2013. *Velká kniha o řízení firmy: [praktické postupy pro úspěšný rozvoj]*. Praha: Grada. 400 s. ISBN 978-80-247-4337-0.

KERLINGER, F.N. 1966. *Foundations of behavioral research*. New York: Holt, Rinehart and Winston. 739 s. ISBN 978-81-229-0476-5.

KELLY, M. 2011. *Off balance: getting beyond the work-life balance myth to personal and professional satisfaction*, New York: Hudson Street Press. 160 s. ISBN 978-15-946-3081-1.

KOUBEK, J. 2007. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Manažer. Praha: Grada. 261 s. ISBN 978-80-247-2202-3.

- KOUBEK, J. 2001. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd., (přepřac.). Praha: Management Press. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- LUDÍKOVÁ, L. 2013. *Kvalita života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 240 s. ISBN 978-80-244-3827-6.
- MASLOW, A. H. 2021. *Motivace a osobnost*. Přeložila Pavla LE ROCH. Praha: Portál. 376 s. ISBN 978-80-262-1728-2.
- MÁTEL, A. 2019. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing. 208 s. ISBN 978-80-271-2220-2.
- PAUKNEROVÁ, D., HUBINKOVÁ, Z., KRÁLOVÁ T., LORENCOVÁ, H. 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*, 3., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 264 s. ISBN 978-80-247-7655-2.
- PEKOVÁ, J., JETMAR, M. a TOTH, P. 2019. *Veřejný sektor, teorie a praxe v ČR*. Praha: Wolters Kluwer. 784 s. ISBN 978-80-7598-209-4.
- PŮČEK, M. 2005. *Měření spokojenosti v organizacích veřejné správy: soubor příkladů*. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky. 105 s. ISBN 80-239-6154-3.
- SVOBODOVÁ, L.; MLEZIVOVÁ, I.; VINOPAL, J.; ČERVENKA, J. 2015. *Proměny kvality pracovního života*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. 134 s. ISBN 978-80-87676-14-1.
- ŠTIKAR, J. 2003. *Psychologie ve světě práce*. V Praze: Karolinum. 462 s. ISBN 978-80-246-0448-5.
- ŠUBRT, J. 2008. *Soudobá sociologie*. V Praze: Karolinum. 384 s. ISBN 978-80-246-1486-1.
- ULČIN, P. 2016. *Jak prodávat, aby od vás kupovali: průvodce úspěšného obchodníka*. Přeložil Petr SOMOGYI. Praha: Grada Publishing. 176 s. ISBN 978-80-247-5727-8.
- URBAN, J. 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Manažer*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
- URBAN, J. 2016. *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing. 154 s. ISBN 978-80-247-5820-6.
- WAGNER, J. 2009. *Měření výkonnosti: jak měřit, vyhodnocovat a využívat informace o podnikové výkonnosti. Prosperita firmy*. Praha: Grada. 248 s. ISBN 978-80-247-2924-4.

Internetové zdroje:

DAVIS, T. 2019. What Is Well-Being? Definition, Types, and Well-Being Skills. In: Psychology Today [online], [cit. 2023-12-11].

Dostupné z: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/click-here-happiness/201901/what-is-well-being-definition-types-and-well-being-skills>

HOMFRAY, Š. [online], Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Kvalita pracovního života pracujících ve státním sektoru, (jako podklad pro projekt „Podmínky a zdroje pro udržitelný rozvoj kvality pracovního života v ČR v éře nastupující průmyslové revoluce“). [cit. 2023-11-12].

Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TL01000502/priloha-2-vsouhrn-kvalita-pracovniho-zivota-pracujicich-ve-statnim-sektoru.pdf>

IRA, V., ANDRÁŠKO, I. 2007. Quality of life in the perspective of human geography. Geograficky Casopis. 59. 159-179.

Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/287441422_Quality_of_life_in_the_perspective_of_human_geography

MĚSTO BEROUN. (nedatováno). Vítejte na oficiálních stránkách města Beroun. [cit. 2024-02-03].

Dostupné z: <https://www.mesto-beroun.cz/mesto-a-urad/kontakty-a-uredni-doba/>

MANUFAKTURA. (nedatováno). O nás [Online]. [cit. 2024-02-03].

Dostupné z: <https://manufaktura.cz/o-nas/>

SCHUESSLER, K. F., FISHER, G. A. 1985. Quality of life research and sociology. Annual Review of Sociology, 11, 129-149. ISSN: 0360-0572. [cit. 2023-03-07].

Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/2083289>

SYPTAK, J. M., MARSLAND, D. W., & ULMER, D. 1999. Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice. Family Practice Management, 6(9), 26-30. [cit. 2023-12-12].

Dostupné z: <https://www.aafp.org/pubs/fpm/issues/1999/1000/p26.html>

TIBCO, (nedatováno). TIBCO Statistica [Online]. [cit. 2024-02-02].

Dostupné z: <https://www.tibco.com/>

Ventegodt, S., and J. Merrick. 2013. Health and Happiness from Meaningful Work Research in Quality of Working Life. Hauppauge, N.Y: Nova Science Publishers. [cit. 2023-07-07].

Dostupné z:

<https://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMzk4ODE5X19BTg2?sid=c67bb023-686f4c53-aa61-4c506ad798e1@sessionmgr101&vid=1&format=EB&rid=1v>

WALTON, R. E. [online]. 1973. Quality of Working Life: What Is It. Sloan Management Review. 15(1), 11-21.

Dostupné z: https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it

8 Seznam tabulek a grafů

8.1 Seznam tabulek

Tabulka 1 Výsledky z Welchova t-testu k spokojenosti respondentů	47
Tabulka 2 Výsledky Mann - Whitneyho testu o kvalitě pracovního prostředí	48
Tabulka 3 Výsledky Mann - Whitneyho testu o rovnováze mezi pracovním a osobním životem.....	49
Tabulka 4 Výsledky Spearmanova korelačního koeficientu o stylu vedení	51
Tabulka 5 SWOT analýza veřejný sektor	53
Tabulka 6 SWOT analýza soukromý sektor	53

8.2 Seznam grafů

Graf 1 Procentuální rozložení respondentů na radnici v Berouně dle pohlaví	30
Graf 2 Procentuální rozložení respondentů podle věkové kategorie na radnici v Berouně	31
Graf 3 Procentuální rozdělení doby zaměstnanosti respondentů na radnici v Berouně.....	32
Graf 4 Procentuální rozdělení respondentů Manufaktura	33
Graf 5 Procentuální rozdělení respondentů podle věkové kategorie v Manufaktuře.....	33
Graf 6 Procentuální rozdělení doby zaměstnanosti respondentů Manufaktura	35
Graf 7 Procentuální rozdělení pracovní atmosféry a vztahy mezi kolegy na radnici v Berouně	36
Graf 8 Procentuální rozdělení pracovní atmosféry a vztahy mezi kolegy Manufaktura	37
Graf 9 Procentuální rozdělení přínosu a významu na radnici v Berouně	38
Graf 10 Procentuální rozdělení přínosu a významu Manufaktura	38
Graf 11 Procentuální rozdělení vypořádání se stresem a udržování duševní pohody na radnici v Berouně	39
Graf 12 Procentuální rozdělení vypořádání se stresem a udržování duševní pohody Manufaktura	40
Graf 13 Procentuální rozložení vlivu práce na osobní životní cíle na radnici v Berouně....	41
Graf 14 Procentuální rozložení vlivu práce na osobní životní cíle a plány Manufaktura....	41
Graf 15 Procentuální rozdělení příležitosti pro rozvoj a kariérní postup na radnici v Berouně	42
Graf 16 Procentuální rozdělení příležitosti pro rozvoj a kariérní postup Manufaktura	43
Graf 17 Procentuální rozdělení možnosti využívat flexibilní pracovní dobu na radnici v Berouně	44
Graf 18 Procentuální rozdělení možnosti využívat flexibilní pracovní dobu v Manufaktuře	44
Graf 19 Krabicový graf o celkovém hodnocení kvality pracovního života	47
Graf 20 Krabicový graf o spokojenosti se svým současným pracovním prostředím.....	49
Graf 21 Krabicový graf o rovnováze mezi pracovním a osobním životem	50
Graf. 22 Krabicový graf o skóre vedení a motivace zaměstnanců.....	52

Přílohy

Příloha: Dotazník poskytnutý zaměstnancům ve veřejném a soukromém sektoru.

1) Jaké jste pohlaví?

- Žena
- Muž
- Jiná

2) Kolik je Vám let?

3) Jaká je Vaše profese?

4) Jak dlouho se věnujete této profesi?

5) Jak hodnotíte celkovou spokojenost se svým současným pracovním prostředím?

- Velmi spokojen/á
- Spokojen/á
- Neutrální
- Ne, spíše ne
- Ne vůbec

6) Jaké aspekty vaší práce vám přinášejí největší uspokojení?

- Spolupráce s kolegy
- Dobrá komunikace s nadřízenými
- Odměňování a benefity
- Zajímavé projekty a úkoly
- Možnost seberozvoje
- Jiné

7) Cítíte se dostatečně podporováni ve vašem profesním růstu?

- Ano velmi
- Ano spíše
- Neutrální
- Ne, spíše ne
- Ne vůbec

8) Jak často se cítíte motivováni k plnění vašich pracovních povinností? Velmi často

- Velmi často
- Často
- Občas
- Zřídka
- Velmi zřídka

9) Jak hodnotíte pracovní atmosféru a vztahy mezi kolegy a nadřízenými?

- Velmi pozitivní
- Pozitivní
- Neutrální
- Negativní
- Velmi negativní

10) Jak často máte příležitost vyjádřit své nápady a názory ohledně práce a pracovního prostředí?

- Velmi často
- Často
- Občas
- Zřídka
- Velmi zřídka

11) Jak se vnímáte v rámci týmu a organizace jako celek?

- Cítím se oceněn/a
- Cítím se většinou dobře
- Neutrální
- Cítím se nedostatečně oceněn/a
- Cítím se ignorován/a

12) Jak se cítíte ohledně vašeho přínosu a významu ve vaší organizaci?

- Cítím se velmi důležitý/á
- Cítím se důležitý/á
- Neutrální
- Cítím se nedostatečně důležitý/á
- Cítím se ignorován/a

13) Máte dostatek možností pro rovnováhu mezi pracovním a osobním životem?

- Ano velmi
- Ano spíše
- Neutrální
- Ne, spíše ne
- Ne vůbec

14) Jak často máte možnost využívat flexibilní pracovní podmínky (např. home office, flexibilní pracovní doba)?

- Velmi často
- Často
- Občas
- Zřídka
- Velmi zřídka

15) Jak se vypořádáváte s pracovním stresem a jak se vám daří udržovat duševní pohodu?

- Výborně, zvládám to
- Dobře, s občasnými výjimkami
- Někdy ano, někdy ne
- Většinou nezvládám
- Nezvládám vůbec

16) Jaký vliv má pracovní prostředí na vaši fyzickou a mentální pohodu?

- Má pozitivní vliv
- Nepocítuji vliv
- Má negativní vliv

17) Jste spokojeni s osvětlením na pracovišti?

- Ano, velmi
- Ano, spíše
- Neutrální
- Ne, spíše ne
- Ne, vůbec

18) Jak hodnotíte vaši pracovní zátěž a dostatek volného času?

- Mám dostatek volného času a pracovní zátěž je spravedlivá
- Mám dostatek volného času, ale pracovní zátěž je vysoká
- Nemám dostatek volného času, ale pracovní zátěž je spravedlivá
- Nemám dostatek volného času a pracovní zátěž je vysoká

19) Jaký vliv má vaše práce na vaše osobní životní cíle a plány?

- Podporuje je a naplňuje
- Spíše podporuje
- Neutrální
- Spíše brání
- Brání jim a ovlivňuje je negativně

20) Jste spokojeni s peněžní odměnou, kterou dostáváte za Vaši odvedenou práci?

- Ano velmi
- Ano spíše
- Neutrální
- Ne, spíše ne
- Ne vůbec

21) Jaké jsou vaše názory na programy a benefity zaměřené na zaměstnanecký blahobyt ve Vaší organizaci (např. stravovací a zdravotní benefity, sportovní aktivity)?

- Jsou velmi kvalitní a přínosné
- Jsou kvalitní a přínosné
- Jsou průměrné
- Jsou nedostatečné
- Jsou velmi nedostatečné

22) Jak vnímáte příležitosti pro rozvoj a kariérní postup ve vaší organizaci?

- Jsou velmi dobře dostupné
- Jsou dobře dostupné
- Jsou průměrné
- Jsou omezené
- Jsou velmi omezené

23) Jak byste ohodnotili svou celkovou kvalitu pracovního života na škále od 1 do 10, kde 1 znamená "velmi nízká kvalita" a 10 "velmi vysoká kvalita"?