

Univerzita Palackého v Olomouci
Katedra psychologie Filozofické fakulty

PRACOVNÍ SPOKOJENOST HANDICAPOVANÝCH



Diplomová práce

Autor: **Tomáš Fládr**

Vedoucí práce: **doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.**

Olomouc

2010

Univerzita Palackého v Olomouci
Katedra psychologie Filozofické fakulty

WORK SATISFACTION OF THE HANDICAPPED



Graduation thesis

Autor: **Tomáš Fládr**

Vedoucí práce: **doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.**

Olomouc

2010

Prohlašuji, že jsem Magisterskou diplomovou práci vypracoval samostatně a všechny použité prameny řádně citoval a uvedl.

Děkuji doc. PhDr. Zdeňkovi Vtípilovi, CSc. za cenné rady a kritické připomínky, které mi pomohli při její realizaci.

V Olomouci dne

.....

OBSAH

ÚVOD.....	7
1. Současné problémy zaměstnávání handicapovaných osob	9
2. Pracovní motivace.....	17
2.1. Co je to motivace.....	17
2.2. Klíčové pojmy.....	18
2.3. Motivace k práci v organizacích.....	19
3. Teorie pracovní motivace.....	22
3.1. Obsahové teorie.....	22
3.1.1. Maslowova hierarchie potřeb.....	22
3.1.2. Alderferova teorie potřeb.....	23
3.1.3. Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace.....	24
3.2. Procesní teorie.....	24
3.2.1. Teorie valence a očekávání.....	24
3.2.2. Teorie očekávání Portera a Lawrera.....	25
3.2.3. Teorie spravedlnosti.....	25
3.2.4. Teorie zaměřená na cíl.....	26
3.2.5. McGregor – teorie X a Y.....	26
3.3. Teorie zaměřené na speciální účely.....	27
3.3.1. Participace pracovníků na rozhodování.....	27
3.3.2. Sebemotivace manažerů.....	27
3.3.3. Ostatní motivační přístupy.....	27
3.4. Motivační faktory.....	28
3.4.1. Hodnocení.....	28
3.4.2. Odměňování.....	28
3.4.3. Pracovní skupina.....	29
3.4.4. Obsah práce.....	29
3.4.5. Plánování kariéry.....	30
3.4.6. Styly vedení.....	30
3.4.7. Informovanost a komunikace.....	30
4. Pracovní postoje.....	31

4.1. Měření postojů.....	33
5. Pracovní spokojenost.....	34
5.1. Faktory pracovní spokojenosti.....	37
5.2. Spokojenost a pracovní chování.....	39
5.3. Metody ke zjišťování spokojenosti.....	40
6. Zvláštnosti pracovní motivace u handicapovaných osob.....	42
7. Metodologický rámec výzkumu.....	45
7.1. Problém, cíle, hypotézy.....	45
7.2. Aplikovaná metodika.....	46
7.2.1. Dotazníky.....	46
7.2.2. Missumiho dotazník.....	46
7.2.3. RJSB Brayfield – Rothe dotazník.....	47
7.2.4. SUPOS – 7 – PC.....	47
7.3. Použité statistické metody.....	49
7.4. Zkoumaný soubor respondentů.....	50
8. Výsledky výzkumu.....	52
8.1. Missumiho dotazník.....	52
8.2. RJSB Brayfield – Rothe.....	53
8.3. SUPOS – 7 – PC.....	54
8.4. Vybrané koreláty.....	54
8.4.1. CMD v závislosti na věku, senioritě, PE, S, neu a RJSB.....	54
8.4.2. RJSB v závislosti na věku, senioritě, PE, S a neu.....	55
8.4.3. Věk v závislosti na PE, S a neu.....	56
8.4.4. Seniorita v závislosti na PE, S a neu.....	57
8.5. Vybrané studentovy t-testy.....	57
8.5.1. Celková \sum RJSB domácích a celk. \sum RJSB dílenských pracovníků.....	57
8.5.2. Celková \sum MD domácích a celk. \sum MD dílenských pracovníků.....	58
8.5.3. Celk. \sum SUPOS domácích a celk. \sum SUPOS dílenských pracovníků.....	58
8.5.4 Celk. \sum proměnných SUPOS u domácích a dílenských pracovníků.....	59
8.6. K platnosti hypotéz.....	62
9. Diskuze.....	64
10. Závěr.....	68
10.1 Nejdůležitější zjištění ze studie.....	68

10.2 Možná řešení, jak změnit legislativní pravidla.....	69
11. Souhrn.....	73
Použitá literatura.....	77
Přílohy.....	80

Úvod

Problematice pracovní spokojenosti, motivaci a postojům k práci je již dlouho věnována značná pozornost jak laické, tak hlavně odborné veřejnosti. Výzkumy v této oblasti lidského života jsou prováděny v různě velkých skupinách a jejich výsledky jsou aplikovatelné v široké oblasti lidské činnosti. Pro většinu populace není práce pouhým zdrojem obživy nebo nutným zlem, ale představuje také místo setkávání se s kolegy, přáteli, pocitu jistoty a uspokojení z dobře odvedené práce a mnohé další aspekty, které výrazně kladně ovlivňují vnímání vlastního zaměstnání, proto je velmi důležité vědět a znát, jak se pracovník cítí, jak vnímá své místo v podniku, svou náplň práce, pozici vedoucího, kolektiv apod., jelikož toto všechno má významný podíl na tom, jak se bude pracovník v zaměstnání, ale i mimo něj cítit a chovat. V životě člověka mají rozhodující místo tři činnosti: hra, učení a práce. Každá z nich vystupuje nad ostatní v určitém věku. Práce dominuje v dospělém věku a zabírá velkou část dne každého z nás. Takto získává své specifické místo v životě jednotlivce i společnosti. Představuje hlavní zdroj duchovních a materiálních hodnot a jako jedna z nejdůležitějších lidských činností zasahuje do celé naší osobnosti a životních vztahů.

Dnešní stále dravější svět podnikání a hospodářské soutěže způsobil, že nezbytností pro každou organizaci, která chce dosahovat stanovené výsledky se stává právě lidský potenciál. Právě v lidských zdrojích, v jejich racionálním hospodaření, formování a motivování, v jejich zabezpečení, uspokojování jejich potřeb, navracení do produktivního stavu je možné najít klíč k prosperitě jednotlivých podniků i celé společnosti. Zkušenosti ukazují, že úsilí vynaložené na změny vyplývající ze strategických záměrů a měnícího se prostředí se efektivně vynaloží pouze tehdy, když se přiměřeně změní i lidé.

Tato diplomová práce se snaží poukázat na to, že zaměstnání může být pro člověka důstojným prostředkem seberealizace nebo dokonce potěšením, ale musí se o to přičinit jak pracovník, tak zaměstnavatel. Motivace, postoje a spokojenost je složitý proces, ve kterém figuruje lidský potenciál, lidské myšlení a jednání, které neumíme vždy ovlivnit a předvídat. Dále se zde zabýváme specifiky zaměstnávání osob zdravotně postižených, jejich motivováním, postoji, spokojeností a zároveň problematikou samotného zaměstnávání a jednání s těmito lidmi.

V následující práci se snažíme vyzdvihnout podstatné složky motivace zaměstnanců, vztah a spokojenost člověka s vlastní prací a z toho vyplývající postoje.

Ve výzkumné části se snažíme zjistit a přiblížit spokojenost osob se zdravotním postižením s jejich vlastní prací, s podmínkami práce a z toho vyplývajících postojů ke kontextu práce a jejich psychického stavu.

Uvedená diplomová práce vzhledem ke svému omezenému rozsahu podává jen omezený přehled poznatků z této široké problematiky. Práce tedy nepřináší vyčerpávající pohled na oblast zaměstnávání osob s postižením, jejich motivování, pracovní spokojenost a postoje k práci, ale spíše jen dává nahlédnout do složité a rozsáhlé problematiky tohoto odvětví. I přes to doufáme, že obě části teoretická a praktická se mohou stát výchozím bodem ke sledování problematiky v hlubších souvislostech.

1. **Současné problémy zaměstnávání handicapovaných osob**

Současná hospodářská situace úzce spjatá s dopadem celosvětové hospodářské krize na naši ekonomiku velmi vyostřila veškeré tyto problémy. Poklesy odbytu, následné propuštění, zvyšující se nezaměstnanost aktivní složky obyvatelstva, velmi se prohlubující deficit státního rozpočtu a jako řešení až drastická úsporná opatření velmi značně dopadají právě na tuto skupinu nejvíce ohrožených obyvatel s postižením a výkonovým omezením. Na jedné straně jsou zaměstnavatelé nuceni v rámci udržení se propouštět zaměstnance, protože pokles výroby, služeb, obchodu nutí k maximálním úsporám, ale také k intenzifikaci práce zvyšování produktivity činnosti. V této souvislosti jsou většinou první skupinou propouštěných právě OZP. Jako důsledek se na jedné straně výrazně zvyšuje závislost na dávkách ze státního rozpočtu (podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky, nemocenské atd.), na druhé straně přestal příjem od těchto osob do státního rozpočtu formou daně z příjmu, příspěvku na sociální a zdravotní pojištění, který na sebe musel převzít v plném rozsahu stát, ale také výrazným poklesem jejich ekonomické úrovně značným omezením spotřeby, následně se snižující příjem státu z DPH atd. Tato situace se samozřejmě plně dotkla nejen běžných zaměstnavatelů, ale hlavně zaměstnavatelů OZP, chráněných dílen apod., protože jejich ekonomika s nízkou mírou ziskovosti, závislostí na výdajově velmi uškrceném státním rozpočtu a odbytově na firmách a obchodních systémech dušených krizí a vlastními ekonomickými problémy. Dalším hluboce omezujícím faktorem se jeví výrazné snížení rozpočtových prostředků pro státní instituce a organizace řízené státem, což mimo jiné povede k výraznému omezení nákupů od zaměstnavatelů OZP, kde by měl jít především stát příkladem. Zde vyvstává zvýšená potřeba pracovně právní ochrany těchto osob a jejich zaměstnavatelů. Na druhé straně vzrůstá zodpovědnost zaměstnavatelů za osud jimi zaměstnaných OZP, zejména zachování jejich pracovních míst. Je nutno počítat s poklesem finanční podpory ze státního rozpočtu v důsledku maximálního šetření a tím bude výrazně vzrůstat povinnost zaměstnavatelů, zvláště manažerů, se ekonomicky stát co nejvíce soběstačnými. Jestliže začali podnikat v této oblasti, vzali mimo jiné na sebe také zodpovědnost za tyto handicapované zaměstnance, včetně udržení pracovních míst. Jejich zánikem by většina OZP přišla o možnost zaměstnání a pravděpodobnost získání nového se rovná takřka nule. Po této

stránce je až nelogické, jak v poslední době stát svými velmi necitlivými až skandálními metodami různých kontrol, znevýhodňování činnosti zaměstnavatelů atd. se snaží existenci těchto firem ztěžovat až téměř znemožňovat. Řešení formou jednorázových humanitárních almužen, formou dobročinných akcí je sice také možné, ale systémově moc neřešící. Je mnohem lépe lidem pomoci se začlenit za pomoci jejich vlastního přičinění, zvláště začleněním do pracovního procesu, který je klíčový i pro rovnoprávné postavení sociální, ekonomické apod.

Po této stránce je mnoho inspirujících podnětů z Rakouska, Německa, Holandska aj., kde se problematice zaměstnávání osob zdravotně postižených (dále jen OZP) dlouhodobě věnují systematicky, s dobrou a stabilní legislativní podporou a mnohem pozitivnějším pohledem veřejnosti i jako konzumentů jejich produktů s určitou hrdostí na to, že to vyrobili jejich OZP a nákupem jim takto pomáhají.

Po legislativní stránce řeší tuto problematiku více zákonů a jejich následných úprav a novel.

Podle míry poklesu pracovní schopnosti jsou řešeny dle zákona č.1/1991 Sb., zák.155/1995 Sb., a nově zák. 306/2008 Sb. o Důchodovém pojištění platný od 1.1.2010. Zaměstnávání OZP pak zák. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a nesčetnými doplňky a úpravami. Jsou rozhodnutím dříve posudkových komisí při orgánech Správy sociálního zabezpečení, potom posudkových lékařů Úřadu práce a nově opět posudkových komisí a lékařů ČSSZ. Nově jsou OZP zařazeny do 4 skupin podle míry ztráty pracovní schopnosti.

Osoby zdravotně znevýhodněné (dříve ZPS) dle § 21 zák. 1/2001 Sb. a § 67 zák. 435/2004 Sb. u nichž je pracovní schopnost snížena jen částečně nejvýše o 34%, větší část je zachována, tyto pracovníci nepobírají mimo právní ochrany dle Zákoníku práce (dále ZP) jinou podporu či kompenzaci. Nejnižší výdělek musí činit alespoň hodnotu minimální mzdy, nyní 8 000 Kč. Zaměstnavateli se však započítávají 1x do tzv. povinného počtu přepočtených pracovníků dle § 81, odst. 1 zák. 435/2004 Sb., podle něhož zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců je povinen zaměstnávat minimálně 4% OZP. Novelou provedenou zákonem 306/2008 Sb. Trvá toto zařazení jen do konce platnosti rozhodnutí komise Úřadu práce a následně se dále zatím s podporou zaměstnávání této skupiny nepočítá. Zde je však výrazná snaha mnoha skupin tvrdost tohoto zákonného rozhodnutí změnit, protože jinak by šance pracovníků z této skupiny získat zaměstnání byly prakticky nulové.

Další skupinou OZP jsou **osoby invalidní**. Nově zákonem 306/2008 byly osoby se zdravotním postižením nad 34% ztráty pracovní schopnosti zařazeny do 3 stupňů invalidity.

1. stupeň invalidity je definován jako ztráta pracovní schopnosti v rozmezí od 35% do 49%, tzn., že je zachována více než polovina pracovní schopnosti dané OZP.

2. stupeň invalidity je definován zákonem jako ztráta pracovní schopnosti ve větším rozsahu od 50% do 69% původní pracovní schopnosti jednotlivé OZP.

Tyto 2 skupiny odpovídají zhruba dříve označené kategorii částečně invalidní dle § 44 zák. 155/1995 Sb. a § 67 zák. 435/2004 Sb., jejichž pracovní schopnost je snížena již podstatným způsobem, ale ještě je částečně zachována, takže ve vhodných podmínkách jsou schopni se pracovní zapojit. Této skupině již náleží, při splnění zákonných podmínek dle § 45 zák. 155/1995 Sb., **částečný invalidní důchod** jako částečná kompenzace ztráty výdělkových schopností. Tyto osoby si mohou neomezeně přivydělat, minimální dosažená mzda musí činit alespoň 75% minimální mzdy, nyní 6000 Kč měsíčně. Zaměstnavateli se započítávají do přepočteného stavu pracovníků 1x do povinného počtu dle § 81 zák. 435/2004 Sb. Novelou zákona a přeřazením postižených osob do jiných kategorií, ale ponechání původní důchodové skupiny částečný invalidní důchod, případně přeřazením některých osob do jiné důchodové kategorie vzniklo u těchto lidí, ale i zaměstnavatelů hodně nejistoty, nepřesností a obav.

Nejtěžší skupinou OZP jsou **osoby nově ve 3. stupni invalidity**, dříve **plně invalidní**, dle § 39 odst. 1a a 1b zák. 155/1995 Sb. a § 67 odst. 2a zák. 435/2004 Sb., jejichž pracovní schopnost je snížena převážně, nově nejméně o 70% /dříve 66%/, kde úbytek pracovních schopností umožňuje výkon výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. Tato skupina je zajištěna plným invalidním důchodem při splnění zákonných podmínek dle § 40a § 41 zák. 155/1995 Sb. A nově 306/2008 sb., který slouží k plné kompenzaci ztráty výdělkových schopností osoby. U těchto osob se neočekává soustavná pracovní činnost, avšak pracovní rehabilitace je vítána a podporována, tak aby si udržely nebo znovu obnovily pracovní návyky a dovednosti.

Tyto osoby zdravotně těžce postižené mohou pracovat neomezeně dle svých možností a mohou si neomezeně přivydělat. Zaměstnavatel jim musí poskytnout alespoň 50% minimální mzdy, což nyní činí 4000 Kč měsíčně. Zaměstnavatel si je může započítat do povinného počtu dle § 81 zák. 435/2004 Sb. jako osoby s těžkým zdravotním postižením trojnásobkem přepočteného stavu.

Osoby zdravotně znevýhodněné mohou být zaměstnány i v běžném pracovním prostředí při určitých úpravách pracovních podmínek, výkonových norem, rozložení pracovní zátěže dle specifikace jejich handicapu jsou schopny zvládat zadané úkoly. V současné době je však nabídka těchto pracovních možností, protože požadavky na dosahovanou produktivitu práce ze strany zaměstnavatelů jsou vyšší než jejich možnosti a navíc je dostatečná nabídka plnohodnotných pracovních sil. Takto zůstávají v dlouhodobé evidenci nezaměstnaných na Úřadech práce. Ještě obtížnější situace je u osob částečně či plně invalidních, které jsou schopny pracovat velmi omezeně, za značně upravených pracovních podmínek respektujících míru a strukturu zachovaných pracovních schopností. Nabídka pracovních příležitostí je však ještě menší než u předchozí skupiny.

Řešení pracovní situace těchto osob je dosti obtížné, ale zákon dává určité možnosti tzv. podporovaného zaměstnávání.

Pro osoby s nejtěžší mírou postižení, kteří jsou výrazně omezeni ve svých schopnostech se nabízí nově možnost zaměstnávání dle § 67 zák. 108/2006 Sb. o sociálních službách v **sociálně terapeutických dílnách**, jenž jsou ambulantní službou poskytovanou osobám se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení, které nejsou umístitelné ani na otevřeném, ani chráněném trhu práce. Jejich účelem je dlouhodobá a pravidelná podpora zdokonalování pracovních návyků a dovedností prostřednictvím sociálně pracovní terapie. Tento způsob je však jen minimálně rozšířen, jednak proto, že jde o zcela novou formu, chybí ale také prováděcí předpisy a především finanční zajištění (dotace).

Podstatně rozšířenější a zavedenější formou zaměstnávání OZP jsou chráněná pracoviště a chráněné dílny.

Chráněné pracoviště je zřízeno dle § 69 o pracovní rehabilitaci a § 75 zák. 435/2004 Sb. po dohodě s místně příslušným Úřadem práce (dále jen ÚP) jinou právnickou nebo fyzickou osobou pro zajištění pracovní rehabilitace kvůli udržení vhodného zaměstnání pro OZP. Dle § 75 zák. 435/2004 Sb. musí být splněny veškeré zákonné podmínky, mimo jiné musí být provozováno minimálně 2 roky a ÚP může na jeho zřízení a částečnou úhradu nutných provozních nákladů poskytnout příspěvek dle uvedeného paragrafu. Tato místa mohou vznikat kdekoliv u zaměstnavatelů v rámci jejich provozů, či jako domácí pracoviště. Takto mohou fungovat i OSVČ zdravotně handicapované, což je ale pro lidi těžce postižené či osoby s minimálním vzděláním téměř nereálné. Současná praxe MPSV a jimi řízených ÚP však toto nepodporuje z důvodu úspor, zvláště u osob

plně invalidních, protože je chápe jako dostatečně zajištěné důchody a odmítá je jakkoliv dále dotovat .

Chráněné dílny jsou nejznámější a nejrozšířenější formou zaměstnávání OZP, která je i dosud vcelku podporována ze strany ÚP. Jsou zřizovány po dohodě s místně zaměstnavateli příslušným ÚP dle § 69a odst. 1 § 76 zák. 435/2004 Sb. Jde o pracoviště vymezené a přizpůsobené pro zaměstnávání OZP, kde je v ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% OZP a musí být provozována minimálně 2 roky a ÚP na její vytvoření a částečnou úhradu provozních nákladů může poskytnout příspěvek při splnění veškerých zákonných předpokladů dle odst.2-7 § 76 zák. 435/2004 Sb.

Dle § 78 téhož zákona je mandatorně poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, který umožňuje vyplácet zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% OZP z celkového počtu zaměstnanců čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele při splnění všech ostatních zákonných podmínek tento příspěvek. Novelou dle souboru zákonů O stabilizaci veřejných rozpočtů, kterou byla upravena od 1.1.2009 částka na 8000 Kč pro všechny kategorie OZP. Nově je tato částka plně vázána na prokazatelně vynaložené mzdové náklady a povinné odvedené sociální a zdravotní pojistné. Tímto v důsledku došlo ke snížení podpor zaměstnávání a jejich důsledku ohrožení zaměstnávání OZP. Opakovaně se ale objevují snahy různých institucí tyto příspěvky dále snižovat, omezovat skupiny takto podporovaných OZP, zejména aktuální snahy zcela vyloučit skupinu osob zdravotně znevýhodněnou /dříve ZPS/ z takto podporovaného zaměstnávání, případně až zcela zrušit s odůvodněním, že jsou nebo mohou být zneužívány. Veškeré takto vedené kroky však ve svých následcích by měly zcela fatální důsledky na zaměstnanost nebo spíše nezaměstnanost této skupiny obyvatel.

Na chráněných pracovních místech a zejména v chráněných pracovních dílnách jsou zvláště upraveny podmínky, jak z hlediska hygieny (speciální sociální zařízení pro vozičkáře, nevidomé atd.), hygieny práce, ergonomických parametrů, ale zejména pracovních norem, rozvržení pracovní doby z hlediska přestávek apod., které respektují plně pracovní schopnosti, možnosti a výkonnost těchto lidí.

Jedná se většinou o jednodušší výrobu, kdy pracovníci vykonávají jen parciální, jemu přiměřenou fázi výroby či služby. Z tohoto hlediska je nutné vybírat a budovat takové činnosti a výrobu, kde je možnost co největšího různorodého rozfázování prováděných na sebe navazujících kroků a činností, které přidělená OZP dokáže spolehlivě zvládnout dle míry zachované pracovní schopnosti, tak aby se vytvořil potřebný počet jednoduchých pracovních operací, tak aby vytvořil ucelený řetězec činností. Zde je

nutné pečlivě přihlížet k individuálním charakteristikám každého jednotlivého pracovníka. Toto platí zvláště pro strojní vybavení, jež musí zajišťovat dostatek přiměřených dílčích účastí na celkovém procesu. Zde jsou velmi výhodné jednoduché poloautomatické stroje, kde je možný podíl OZP jak ve fázi přípravné a vstupní, tak i v mezifázích mezi strojními operacemi a zejména v závěrečné fázi, kde jsou v přímém kontaktu s konečným produktem a takto se s ním mohou identifikovat. Velmi důležité je již při plánování a budování výrobního programu zvolit takovou činnost, aby byla také zajímavá pro pracovníky, umožňovala sociální kontakty, budování neformální kolektivní atmosféry, včetně zodpovědnosti za výsledek, co nejvíce využívající veškerého zbytkového pracovního potenciálu, ale svým výsledným produktem budující jejich sebevědomí sociální rovnoprávnosti podílem na společensky i tržně významném produktu. Ze zkušeností se jeví jako velmi výhodné využití pro malosériovou produkci výrobků, produkci privátních značek, činností náročných na podíl jednoduché lidské práce, např. při balení a vytváření atypických malosériových výrobků, které jsou jinak strojně obtížně realizovatelné či jinak nevhodné.

Jako nejdůležitější se však jeví, aby výsledný produkt byl společensky i tržně hodnotný a plně uplatnitelný na trhu, tak aby se pracovník s ním mohl setkat v obchodě či na nějakém i jemu dostupném celkovém výrobku apod. Teprve tímto efektem bude mít jeho práce a celkově práce chráněné dílny pro pracovníka efekt nejen ekonomický, ale především sociální a rehabilitačně psychologický, protože významně upevní nejen jeho vlastní sebevědomí, ale především jeho sociální sebevědomí vlastní významnosti a rovnocennosti s ostatními lidmi v okolní majoritní společnosti. Tím, že pracuje, vydělává, je nezávislý na jiných, jimi produkováno výrobky jsou plně srovnatelné a konkurenceschopné na trhu, prodávají se v obchodech a lidé je kupují jako výrobky jiných renomovaných firem podporuje nejen jeho sebecenu, mnohdy značně sníženou předchozími zkušenostmi handicapovaného jedince, ale také významně zvyšuje jeho motivaci k seberealizaci, práci a společenskému uplatnění.

V této souvislosti je velmi podstatné i z empirických zkušeností, aby byla zřizovatelem nejlépe organizace, která dokáže jednak nabídnout a realizovat výrobní program v rámci svých činností a především dokáže spolehlivě a nejlépe přímo na tržní poptávku maximálně pružně vytvářet výrobní program a tento pak na trhu bezproblémově realizovat, protože jen takto dokáže zajistit výše zmíněné psychologické efekty na zaměstnance a ekonomický efekt a šanci na přežití v krizi. Po této stránce se jeví jako nejvýhodnějším zřizovatelem obchodní organizace s dobrým přehledem o tržních

potřebách a kvalitním marketingem, případně větší výrobní jednotka, která dokáže produkci těchto pracovišť začlenit do svých výsledných produktů a na druhé straně svou obchodní činností alespoň částečně sanovat náklady provozu nedostatečně krytých příspěvky ze státního rozpočtu. Naopak ze zkušeností je známo, že mnoho chráněných pracovišť provozovaných jinými organizacemi velmi tápe jak v uplatnitelném výrobním programu, tak především ve schopnosti jej realizovat na trhu a ve výsledku dochází k velmi deprimující situaci pro zaměstnané OZP, kdy jejich výrobky leží na skladě, či jsou různě rozdávány jako dárky, případně mnohdy i likvidovány jako zcela nepotřebné, nikým nechtěné. O negativním psychologickém dopadu na pracovníky těchto zařízení nelze pochybovat.

Z tohoto důvodu by měla směřovat legislativní podpora právě směrem k těmto zaměstnavatelům s cílem podpořit jejich ekonomickou aktivitu směrem k ekonomické samostatnosti a tímto omezit jejich závislost na prostředcích ze státního rozpočtu, kterých ubývá a bude ubývat. Dále by finanční podpora měla především směřovat k cíleným, podnikatelsky propracovaným projektům, zaměřeným právě na produktivní činnost s vysokým stupněm ekonomické soběstačnosti a vytvářením ekonomicky produktivních pracovních profesí a míst pro OZP.

V dané souvislosti je třeba zdůraznit i legislativní podporu uplatnění výrobků těchto pracovišť, kdy povinnost zaměstnávat minimálně 4% OZP u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci plynoucí z § 81 odst. 1 zák. 435/2004 Sb. je řešeno § 81 odst. 2 tohoto zákona.

Zaměstnavatel tuto povinnost splní buď zaměstnáváním povinného počtu OZP, nebo odebráním výrobků od zaměstnavatelů, zaměstnávajících více než 50% OZP. Podrobněji toto řeší prováděcí vyhláška MPSV 518/2004 Sb. § 18, který uvádí, že plnění **povinného podílu** (dříve náhradní plnění) vzniká odebráním výrobků nebo služeb od těchto dodavatelů ve výši 7 násobku průměrné měsíční mzdy za 1. - 3. čtvrtletí daného roku v národním hospodářství za rok 2009 toto činilo 160 272 Kč bez DPH za každého chybějícího přepočteného povinného OZP. Může si však započítat od dodávající firmy maximálně tolik chybějících OZP, kolik jich má vykázáno v přepočteném stavu za jednotlivá čtvrtletí daného roku. Tímto způsobem je zvýhodněno uplatnění produkce chráněných pracovišť na trhu proti konkurentům, zaměstnávajících jen nepostižené pracovníky.

V případě, že zaměstnavatel nesplní ani jednu z těchto podmínek, je zatížen povinným **odvodem do státního rozpočtu** (sankcí) ve výši 2,5 násobku průměrné měsíční

mzdy za 1. - 3. čtvrtletí daného kalendářního roku (za rok 2009 činil 57 240) za každého chybějícího pracovníka OZP. Také tímto prostředkem je podpořena produkce chráněných pracovišť.

Je především rozhodující, aby tyto prostředky šly na nákup od společností zaměstnávajících OZP, protože zde je jistota, že tyto prostředky budou využity na zaměstnávání těchto osob, neboť v případě odvodu do státního rozpočtu, zvláště nyní, kdy je hluboký deficit, je osud těchto prostředků velmi nejistý ve vztahu k podpoře OZP. Zde by měly jít především státní instituce, podniky a organizace příkladem, což se mnohdy ale neděje a jeví se zde naopak situace horší než v soukromém sektoru.

V současné době jsou silné tlaky zaměstnavatelů, aby tato výhoda byla zrušena a jim odpadla povinnost zaměstnávat OZP, nebo výrazně omezit možnosti poskytování „náhradního plnění“. Zrušením této povinnosti by zřejmě zcela zaniklo zaměstnávání OZP. Navíc by tento krok byl zcela v rozporu s trendy v Evropské unii.

Je však skutečností, že ekonomicky nepříznivé podmínky a hluboký deficit státního rozpočtu (dále jen SR) by mohly ohrozit udržení či vytváření nových pracovních příležitostí pro OZP. V této souvislosti se jak zaměstnavatelé OZP, tak i státní správa zabývají otázkami většího zefektivnění poskytování „náhradního plnění“ a především se zaměřit na získávání nutných finančních prostředků k provozu co nejvíce ekonomickou činností zaměstnavatelských subjektů a snižováním prostředků SR, vyplácených těmto organizacím.

Jde především o prohloubení motivace k samostatné ekonomické prosperitě a aktivitě. Na druhé straně ale dát i přesnější pravidla této činnosti, aby nedocházelo někdy k jednostrannému abuzu některými subjekty.

Je třeba směřovat aktivity zejména tam, kde lze finanční prostředky získat, tzn. jak do rozpočtových, tak hlavně podnikatelských organizací, kde se prostředky vytváří s cílem, nejen finance obchodně výrobní činností získat, ale také co nejvíce stimulovat snahu vytvářet nová pracovní místa pro OZP.

Bez legislativní a dotační podpory státu jsou šance OZP na plnoprávný a plnohodnotný život značně ohroženy až znemožněny.

2. Pracovní motivace

2.1 Co je to motivace

Pojem motivace je v současné době jedním z nejčastěji používaných psychologických pojmů. Má dlouhou historii v oblasti všeobecné i aplikované psychologie. Souvisí s umístěním a rolí člověka ve společnosti, s jeho činností i s jeho osobností. Každé cílevědomé jednání člověka je jednáním motivovaným. Motivace má podle Arnolda (1991) tři složky: směr, úsilí a vytrvalost. Existuje velké množství definic motivace, jež se od sebe liší pouze způsobem vyjádření či formulací. Pro názornost uvádíme některé z nich.

Plháková (2003, str. 319) definuje motivaci jako „*souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního*“.

Geist (2000, str. 153) chápe motivaci jako: „*intrapsychický proces soustředování, uspořádání a výběru stimulů, (motivů) k rozhodování o usměrnění (spontánní) aktivity osobnosti do určité intenzity, po určitou dobu, v určitém čase, do určité formy, s ohledem na současné faktory sociálního časoprostoru, ke konkrétnímu cíli (smyslu, účelu, záměru apod.)*“

Podle Bedrnové, pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že: „*v lidské psychice působí specifické, ne vždy úplně vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy. Ty činnost člověka určitým směrem orientují, v daném směru ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu udržují*“ (Bedrnová, & Nový, 1998, str. 221).

Pro existující definice je společné, že jde o psychický proces ovlivňující vnitřní pohnutky (motivы), které usměrňují chování člověka. Zainteresovaní autoři se rozcházejí v názorech na to, jestli vede motivace vždy k určitému cíli, jinak řečeno, jestli každé lidské chování je motivované nebo ne. Bedrnová a Nový (1998, str. 221) se domnívají, že ne každá činnost člověka je motivovaná. Rozlišení závisí na samotném chápání motivace. Když v nejvšeobecnějším vymezení chápeme motivaci jako tendenci být aktivní výběrovým a organizovaným způsobem, umožňuje nám to rozdělit chování a činnost na motivované a nemotivované.

2.2 Klíčové pojmy

V této kapitole si popíšeme pojmy, jenž úzce souvisí s problematikou lidské motivace.

Motiv – patří k ústředním pojmům problematiky motivace, ke kterému je přiřazováno velké množství významů. Obecně jsou jím označovány příčiny, pohnutky, důvody, podněty či energetický impulz aktivity. Podle Nakonečného (2005, str. 62) je motiv *„vnitřní činitel procesu, jehož cílem je dosažení určitého druhu uspokojení, tj. stavu, který má pro subjekt psychický význam příjemného zážitku ve formě určité dovršující reakce“*.

Na člověka obvykle působí více motivů najednou. Zajímavý způsob dělení motivů, působících v práci používá Kollárik (2002, str. 113):

- Aktivní motivy – podněcují pracovníky k pozitivnímu působení v práci (získání uznání, kariérní postup, atd.).
- Podporující motivy – vytvářejí zázemí a podmínky pro samotnou práci (dobré vztahy mezi spolupracovníky, příjemné pracovní prostředí, atd.).
- Potlačující motivy – vedou pracovníky k „nepracovnímu“ chování (kouření ve skupinách, scházení se v bufetu, internet, atd.).

Lidé často zaměňují, nebo synonymně chápou pojmy potřeba a motiv.

Potřebou – uspokojování potřeb je jednou z klíčových podmínek lidského bytí, pokud člověku něco brání v uspokojování svých potřeb, vyvolává to v něm nepříznivé pocity a prožitky. Potřeba je člověkem prožívaný, ne vždy plně uvědomovaný nedostatek něčeho, pro daného jedince subjektivně významného. Stav napětí či neuspokojení určité potřeby vyvolává aktivitu, která směřuje k odstranění příslušného nedostatku. Předpokladem je, že jedinec najde cíl, jenž mu to umožní.

Mezi pojmy „potřeba“ a „motiv“ je jen malý rozdíl. Hledáme-li příčinu určitého jednání, hovoříme o motivu. Jestliže však sledujeme na začátku určitý stav a uvažujeme o jeho následcích v aktivitě člověka, používáme raději termín potřeba. Ta vyjadřuje vycházející motivační stav, který se zkušenostmi zpředměťuje. Motiv vyjadřuje už obsah dovršující reakce a jako takový je dále neanalyzovatelnou psychologickou příčinou

chování. Motiv je tak více konkrétní a potřeba více všeobecná (Nakonečný, 1996, str. 29), (Bělohlávek, 1994, str. 84).

Stimuly – jsou to podněty, které původně vznikají jako externí. Produkty vnějšího pracovního prostředí se mění a působí jako motivy pouze tehdy, transformují-li se ve vnitřních osobnostních strukturách a změní se na vnitřní aktivační motivy. Má-li stimul působit motivačně, musí být v souladu s motivačním profilem a aktuální situací člověka, na kterého má působit. Nejsilnější motivací je propojení vnější stimulace a vnitřní motivace.

Hodnoty – jsou důležitým činitelem motivačního zaměření osobnosti a uplatňují se jako regulátor lidského chování. Současná psychologická literatura se shoduje v tom, že:

- hodnoty jsou zprostředkovány socializačním procesem a v životě dospělého člověka jsou relativně stabilními složkami osobnosti;
 - hodnoty jsou normativní, jsou jakoby průřezem hodnot jedince a společnosti;
 - hodnoty mají centrální postavení ve struktuře osobnosti;
 - hodnoty jsou primárně determinovány emocionálně, případně jsou nemyslitelné bez emocionální účasti;
 - hodnoty mají selektivní funkci ve vnímání a poznávání světa;
- hodnoty usměrňují lidské chování.

Člověk si v průběhu svého života neustále vytváří a pozměňuje hodnotový systém, který ovlivňuje jeho chování a jednání. Hodnotová orientace jedince ukazuje, co člověk ve svém životě upřednostňuje, vypovídá o obsahu jeho života. Hodnotou může být práce, rodina, děti, vlastní zdraví, společenské povinnosti, výše materiální odměny atd.

Vedoucí pracovníci by měli vědět, na kterém pořadí v hierarchii hodnot spolupracovníků stojí jejich pracovní úkoly, jejich pracovní tým, jak sami hodnotí své výkony a schopnosti

2.3 Motivace k práci v organizacích

V průběhu vývoje lidské společnosti se práce stala každodenní přirozenou činností každého z nás. Její výsledky zajišťují úroveň i perspektivy rozvoje společnosti, přímo nebo zprostředkovaně uspokojují mnohá lidská přání, potřeby a tužby. Každá organizace se snaží o maximální možný výkon jednotlivce a proto je důležitá dostatečná motivace jak ze

strany organizace, tak ze strany zaměstnance. Znamená to, věnovat pozornost nejeфекtivnějším způsobům motivování lidí pomocí nástrojů, jako jsou různé stimuly, odměny, vedení a práce, kterou vykonávají a podmínky v organizaci, v níž tuto práci vykonávají. Cílem managementu je vytvářet a rozvíjet motivační procesy a takové pracovní prostředí, jež bude pracovníkům napomáhat k dosahování odpovídajících výsledků.

Pracovní jednání je podle Štikara, Rymeše, Riegela, Hoskovce (2003) specifický druh aktivity člověka, při němž jedinec prostřednictvím práce dosahuje naplňování svých potřeb spojených se stavem uspokojení. Přitom pracovní jednání neznamená pouze dosahování výkonu a plnění úkolu, ale zahrnuje také sociální interakce, jimiž pracovník projevuje a vytváří svůj vztah k členům týmů, ke svým nadřízeným a k organizaci.

Práce zaujímá dominantní postavení skoro u každého jedince v dospělém věku a dotýká se podstatné části jeho života. Z toho vyplývá otázka, proč práce vyplňuje většinu našeho života, jaké hodnoty nám přináší a jakou důležitost jí lidé přisuzují?

Zdroje pracovního jednání člověka nalezneme jednak v jeho vnitřní motivaci, což jsou faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se chovali a ubírali určitým směrem, jednak ve vnějších vlivech, jimiž je jeho jednání ovlivňováno ze zevního prostředí, což jsou různé formy odměn, trestů apod.

Pracovní motivace se primárně projevuje ve vztahu člověka a jeho práce. Pracovní činnost není v souvislosti s motivací pouze zdrojem obživy. Je také prostředkem přinášejícím uspokojení ze samotného průběhu práce, z dosažených výsledků, ze sociálního postavení a prestiže nositele profese, ze sociálních vztahů spojených s výkonem činnosti a z ocenění, kterého se může pracovníkovi v týmu dostat. Pracovní činnost tedy přináší obsahově diferencované požitky, uspokojení, které jsou akceptovány v závislosti na motivačním ladění jedince.

Člověk je ve vztahu k pracovní činnosti vybaven vnitřními dispozicemi – motivy, jež působí jako zdroj energie a akcelérátor, ovlivňují zaměření a udržení pracovního jednání žádoucím směrem. Jednotlivé motivy nepůsobí izolovaně, ale vytvářejí určité funkčně nebo obsahově spojené struktury. V interakci s pracovním prostředím jsou tyto motivační struktury proměnlivé v závislosti na cílech pracovního chování a na situačních faktorech.

Na druhé straně má motivační ladění a zaměřenost osobnosti člověka pevnější konzistenci a relativní stabilitu. V této souvislosti lze hovořit o motivačním profilu člověka, který vyjadřuje *„relativně trvalou nebo dlouhodobou orientaci, motivační preferenci jako*

součástí celkového profilu osobnosti“ (Růžička, 1992, str. 34). Motivační profil zahrnuje a je utvářen potřebou kontaktu s druhými lidmi, potřebou bezpečí a sociální jistoty, potřebou sebeoceny, tendencí prosazovat se v sociálním prostředí, souborem individuálních osobnostních rysů jako jsou dominance, sociální citlivost, kooperativnost, nezávislost apod. Poznání motivačního profilu přispívá k porozumění složitosti lidského jednání zahrnujícího integraci minulé zkušenosti, aktuální situaci a predikci budoucího.

Vedle vnitřních zdrojů pracovní motivace jsou důležité také vnější pobídky (incentivy), jimiž je možno podněcovat, korigovat nebo měnit pracovní jednání. Výčet vnějších pobídek je poměrně rozmanitý, mající pro jedince odlišnou pobídkovou hodnotu. Vnější podněty mohou motivovat pouze za určitých příznivých okolností, kdy vznikne jejich funkční vztah s vnitřními podmínkami, aktuálními potřebami, zájmy apod. Pak vzniká motivační děj fungující jako vnitřní orientace na určitý druh činnosti (Nakonečný, 1992).

Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec (2003) uvádí, proces pracovní motivace je významně modifikován situačními proměnnými, jako jsou: charakter úkolu, osobnost nadřízeného a sociální klima pracovního týmu.

Motivování pracovníků probíhá a vztahuje se k širšímu referenčnímu rámci, který tvoří organizace. Organizace vytváří vlastní kulturu, která zahrnuje specifické normy, hodnoty, tradice a pravidla pro chování uvnitř organizace, ale také pro styk s vnějškem. Základem pro sociální chování organizace je přijatý model chování sociálního systému, který se promítá do koncepce personálního řízení. Z něho vychází určitá strategie motivování pracovního chování.

3. Teorie pracovní motivace

V rámci psychologické vědy se můžeme setkat s celou řadou teorií motivace, které z různých hledisek a rozdílným způsobem přistupují k vyjádření vnitřních hnacích sil člověka.

Motivační struktura je popisována jako osobně konzistentní způsob volby osobních cílů a způsobů usilování o ně. Může být posouzena na základě souhrnné informace o různých cílech, o něž dotyčná osoba v daném čase usiluje. Taková souhrnná míra, která vytváří individuálně specifický profil cílově orientovaného chování, může poskytnout relativně stabilní motivační charakteristiku, podobnou osobnostním rysům.

V praxi se často odlišují obsahové teorie, procesní teorie a teorie zaměřené na speciální účely. Ty první se zaměřují na to, co motivuje lidské chování v práci. Druhé na to, jak obsah motivace ovlivňuje chování.

- **obsahové teorie**
- **procesní teorie**
- **teorie zaměřené na speciální účely**

3.1 Obsahové teorie

První skupina teorií vysvětluje, co člověka motivuje k práci; jejich autoři se snaží identifikovat lidské potřeby, jejich vztahy a preference, určit, které faktory vnějšího prostředí a s jakou naléhavostí vedou k dosahování výkonu a spokojenosti. Ve své podstatě jsou komplexnější. Soustředí se hlavně na určení lidských potřeb vycházejících z toho, že lidé jsou motivováni jejich uspokojením. Z jednotlivých teorií uvádíme jen ty nejvýznamnější.

3.1.1 Maslowova hierarchie potřeb

Podle Maslowa jsou potřeby hlavními hybnými silami motivačního chování lidí. Poznání těchto potřeb nám umožňuje využít je jako motivátory pro cílově orientované

chování. Potřeby člověka podle Maslowa jsou uspořádané do pěti úrovní hierarchického systému od nejnižší po nejvyšší.

1. Fyziologické potřeby – tvoří základní úroveň a zahrnují potřeby spánku, potravy, sexu, vody a vzduchu.
2. Potřeby bezpečí – zahrnují emocionální bezpečí, stabilitu, řád a fyzické bezpečí.
3. Potřeby sounáležitosti – sociálně zaměřené potřeby se vztahují k interakci s druhými lidmi a zahrnují potřebu být akceptován, sounáležitosti a identifikace s druhými.
4. Potřeby úcty – sem náleží potřeba být respektován, potřeby prestiže a úspěchu.
5. Potřeby seberealizace – nejvyšší úroveň potřeb zahrnuje sebeuplatnění, naplnění vlastního potenciálu a uplatnění schopností.

Všechny uvedené úrovně potřeb vytváří hierarchicky uspořádaný systém s určitým právem přednosti, který spočívá v tom, že není-li uspokojena potřeba nižší úrovně, nepřichází na řadu potřeba vyšší úrovně.

3.1.2 Alderferova teorie potřeb (teorie tří faktorů)

Obdobou Maslowovy teorie je teorie potřeb, jejímž autorem je C. Alderfer. Vypracoval alternativní teorii lidských potřeb, ve snaze řešit některé koncepční nedostatky svého předchůdce, která zároveň měla navazovat na výsledky výzkumů koncem 60-tých let. Lidské potřeby dělí do tří hierarchických skupin:

1. Potřeby zajištění existence – zahrnují obvyklé fyziologické potřeby a potřebu bezpečí. Pracovník může uspokojit tyto potřeby prostřednictvím platu, pracovními a sociálními jistotami.
2. Potřeby zajištění sociálních vztahů k pracovnímu okolí – zahrnují interakce s druhými lidmi a uspokojení vyplývající z emocionální podpory, respektu a úcty projevované členy pracovního týmu nebo přáteli.
3. Potřeby zajištění dalšího osobního, profesního a kvalifikačního růstu – obsahují potřeby osobního růstu, vzestupu a rozvoje, které mohou být uspokojeny plným využitím schopností.

Takto stanovené úrovně potřeb nejsou v Alderferově pojetí striktně hierarchické. Člověk může být dokonce ovlivňován více potřebami různé úrovně v dané chvíli. Také uspokojení jedné potřeby nemusí znamenat automatické působení výše postavené potřeby.

3.1.3 Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace

Vychází z existence dvou druhů motivačně závažných podnětů. Při analýze prožívání pracovní situace Herzberg určil dvě hlavní skupiny faktorů působících na pracovní motivaci:

1. motivátory (satisfactory)
2. faktory hygieny (udržovací faktory, dissatisfactory)

Motivátory – většinou souvisí s obsahem práce v zaměstnání. Patří k nim činitele, které uspokojují lidské potřeby a zároveň se při jejich uplatnění aktivuje zájem a úsilí pracovníků o zlepšení jimi vykonávaných činností. Z hlediska osobního uspokojení mají dominantní postavení. Umožňují psychologickou stimulaci a seberealizaci jedince.

Hygienické faktory – se netýkají práce samotné, ale většinou souvisí s pracovním prostředím, či kontextem práce. Mají-li nepříznivý charakter vyvolávají v pracovnících pracovní nespokojenost a na motivaci pracovního jednání působí negativně. Pokud však mají charakter žádoucí, nevyvolávají pracovní spokojenost, ale způsobují pouze, že pracovníci nejsou nespokojeni.

K teoriím Maslowa, Herzberga a do jisté míry i Alderferova jsou vznášeny četné námitky. Jsou považovány za zjednodušující, zabývající se vztahy pouze mezi několika málo prvky. To jim neumožňuje vystihnout dynamiku a komplexnost motivace. Jsou příliš statické, orientované z hlediska pracovního chování na minulost nebo na současnost, bez valné predikční hodnoty. Provedené výzkumy tyto teorie svými výsledky příliš nepodporují (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003).

3.2 Procesní teorie

Teorie ve druhé skupině předkládají důkladnější teoretická vysvětlení pracovní motivace. Stěžejní postavení v těchto teoriích mají kognitivní proměnné a jejich vztah k jiným proměnným, což umožňuje pochopení procesu pracovní motivace.

3.2.1 Teorie valence a očekávání

Hlavní tezí teorie V. Vrooma je, že pracovní výkon je funkcí očekávání dosažení cílové hodnoty. Pohnutkou práce je očekávaný užitek, který přinese.

Čím je cíl přitažlivější, hodnotnější nebo atraktivnější, tím intenzivnější úsilí bude vynaloženo k jeho dosažení. Vyjádřeno jednoduchou rovnicí: motivace (úsilí) = expektance (očekávání) x valence (hodnota).

Ústředními pojmy Vroomovy teorie jsou valence, instrumentalita a očekávání. Valence vyjadřuje subjektivně vnímanou hodnotu cíle. Instrumentalita zahrnuje proces vynaložené činnosti, pomocí níž jsou dosahovány výsledky. Očekáváním se rozumí subjektivní pravděpodobnost, s jakou bude cíle dosaženo. Převáděno do praktické roviny – pracovník bude usilovně vykonávat svou činnost, jestliže bude předpokládat, že jeho snaha povede k žádoucím výsledkům (vyšší plat, funkční postup). Jestliže je tato snaha úspěšná a pracovník dosáhne daného cíle, pak tato skutečnost příznivě ovlivní jeho další výkon.

Tato teorie patří k nejúspěšnějším teoriím pracovní motivace. Její komplexní model umožňuje vysvětlit průběh motivačního procesu a sílu motivace k určité aktivitě.

3.2.2 Teorie očekávání Portera a Lawrera

Porter a Lawrer rozpracovali Vroomovu teorii očekávání. Vycházejí z toho, že hodnota cíle nebo odměny a subjektivně vnímaná míra pravděpodobnosti, s níž je možné dosažení cíle, vede k vynaložení určitého úsilí. Nakonečný (2005, str. 129) uvádí, že pracovali s následujícími konstrukty:

- pracovní úsilí = míra energie vynaložená na splnění pracovního úkolu, závislá na hodnotě odměny, pravděpodobnosti, že úsilí povede k získání této odměny;
- výkon = měřitelný výstup pracovní činnosti, závislý na pracovních schopnostech a úkolech;
- odměna = intrinsické nebo extrinsické hodnoty;
- spokojenost = pojetí odměny jako přiměřené očekávání, pokud tomu tak není, vede to k pracovní nespokojenosti.

3.2.3 Teorie spravedlnosti

Jako první teorii spravedlnosti vypracoval J. S. Adams. Je založena na principu sociálního srovnávání pracovníků ve skupinách. Jedná se o subjektivní úsudek jednotlivce o tom, jestli v porovnání s ostatními pracovníky dostal přiměřenou odměnu.

Jestliže má dojem, že jeho vklad do práce je větší než je tomu u ostatních a výsledný efekt je dokonce nižší, pak vzniká motiv k odstranění této nerovnosti upravením pracovního úsilí. Pociťovaná nespravedlnost tak má nepříznivý vliv na výkonnost a může

se nepřímo promítnout i do jeho vztahů v pracovním týmu. V zásadě mohou vzniknout tři situace subjektivního dojmu nadhodnocení, podhodnocení a spravedlnosti.

Teorie spravedlnosti se také stala terčem mnohých kritik. Většina výzkumů se obvykle zabývala jen mzdou, přičemž chybí zkoumání dalších důležitých druhů odměn. I přes svou omezenost pomáhá tento model motivace vysvětlit a předpovědět postoje zaměstnanců k otázce mzdy. Zdůrazňuje význam porovnávání se lidí v pracovním procesu a spravedlivého odměňování.

3.2.4 Teorie zaměřená na cíl

Lockova a Lathamova teorie cíle vznikla původně jako manažerský nástroj. Vychází z názoru, že pro pracovníka je hybnou silou stanovení si cíle.

Tento cíl by však měl mít charakteristiky „dobrého cíle“. Podle Letovancové (2002) by měl být, konkrétní, měřitelný a dosažitelný. Ukazuje se, že čím jsou cíle specifičtější, tím vyvolávají u pracovníka vyšší výkon a čím jsou obtížnější, tím silnější je úsilí daný úkol splnit. Pracovníci, kteří čelí náročnějším úkolům se více angažují v analýze problému a jsou tvořivější (Bělohlávek, 1994).

Významnou úlohu v této teorii představuje zpětná vazba. Kromě toho, že pracovníkovi přináší informace o jeho výkonu, může ho i pozitivně stimulovat.

Z hlediska organizace je důležité, aby stanovené individuální či skupinové cíle pracovníků korespondovali s cíli organizace, proto by mělo vedení sehrát aktivní roli při zapojování zaměstnanců do tvorby cílů podniku a mělo by projevit zájem o to, jestli se s nimi pracovník ztotožnil.

3.2.5 Teorie X a teorie Y (D. McGregor)

D. McGregor přistupuje k otázkám motivace pracovního jednání ze dvou protikladných úhlů. V zásadě se jedná o typologii pracovníků, jejich přístup k práci, pracovní chování a ovlivňování pracovního úsilí je diferencované. Autor rozlišuje dvě kategorie pracovníků. Podle teorie X jsou lidé nespolehliví, neradi pracují a pokouší se práci vyhybat. Jsou-li nuceni pracovat, dělají jen to nejnnutnější, nelze očekávat větší aktivitu a přemýšlení nad prací. Takový člověk musí být k práci veden, podněcován odměnou nebo trestem a musí být pod kontrolou (teorie X). Naopak typický „profil“ pracovníka druhé kategorie tvoří vlastní a přirozená aktivita, vynalézavost a tvořivost, ochota přijímat odpovědnost a identifikace s cíli pracovní skupiny nebo

organizace. Ovlivňování takového jedince je zaměřeno na povzbuzování samostatnou prací, pozitivním oceňováním výsledků a vytvářením příležitostí pro jeho osobní růst (teorie Y).

3.3 Teorie zaměřené na speciální účely

3.3.1 Participace pracovníků na rozhodování

Participace pracovníků na rozhodování je považována za důležitou součást motivačních faktorů. Podle Vtípila (2005, str. 26) mají vhodná participace a na ni návazné systémy odměňování výrazný motivační vliv na iniciativu ve vnitřní i vnější podnikatelské činnosti, vliv na vzrůst zájmu o výkon na zlepšování kvality práce. Podstatné je, aby na participaci bylo vázáno i podílové odměňování zúčastněných pracovníků a to jak na výsledcích dobrých, tak špatných.

Pro posouzení účelnosti participace pracovníků na rozhodování se bere obvykle v úvahu závažnost řešených problémů pro organizační jednotku, vliv na kolektiv, nároky na odbornost řešení, nároky na informační zajištění rozhodování i realizaci apod. Tyto a další činitelé jsou důležité i pro volbu způsobu participace.

Předpoklad je, že čím víc se bude pracovník podílet na participaci tím větší bude jeho zájem a úsilí.

3.3.2 Sebemotivace manažerů

Pro práci manažera je důležité aby uměl motivovat nejen pracovníky, ale je potřeba, aby byl sám manažer dostatečně motivován pro práci (potřeba sebemotivace).

3.3.3 Ostatní motivační přístupy

Jde především o rozmanité koncipované motivační programy ke zlepšení pracovního života (Quality of Working Life – QWL Programs) nebo zapojení zaměstnanců do vnitřní podnikatelské činnosti (People Involvement Programs – PIP), někdy i o motivovanou účast v kroužcích jakosti (Quality Circles – QC).

V současné manažerské praxi se využívají modifikace a kombinace uvedených a dalších motivačních teorií a přístupů (Vtípil, 2005, str. 27).

Každá z teorií přináší částečné, doplňkové, ale i zdvojené poznatky týkající se motivačního procesu. Je to jedna z příčin, proč připomínáme celou škálu motivačních teorií a jejich kombinací. Druhá příčina spočívá v tom, že ani jeden tvůrce explicitně nevysvětluje, jak postupovat při motivování zaměstnance.

3.4 Motivační faktory

V této podkapitole se budeme blíže věnovat vybraným skupinám motivačních faktorů, které přispívají k vytvoření motivačního profilu zaměstnance. Vybíráme jen ty nejdůležitější.

3.4.1 Hodnocení – povzbuzování pracovníků

Hodnocení je významným nástrojem v rukou řídicích pracovníků. Ovlivňuje jak racionální tak i emocionální rovinu pracovníka a pomáhá mu objevit stimulační hodnotu v obsahu jeho práce.

V racionální rovině se jedná o zpětnou vazbu. Pomocí ní pracovník získává informace o svém výkonu, jestli odpovídá nebo neodpovídá stanovenému cíli. Praxe poukazuje na to, že neúčinnější se stává, podává-li se konkrétně, a to hned v průběhu činnosti nebo bezprostředně po ní (Urban, 2001).

V emocionální rovině pracovník cítí, že něco dokázal, a že on a jeho práce jsou pro podnik důležité. V tomto případě se hodnocení podílí na zvyšování sebevědomí a posílení přesvědčení, že pracovník je schopen podat ještě lepší výkon, což se může projevit v jeho motivaci a ochotě pracovat (Bedrnová, 1998).

Hledání vhodného způsobu hodnocení patří také k schopnostem dobrého manažera.

Se znalostí konkrétní situace se může přiklonit k: neformálnímu hodnocení - jako osobnějšímu vyjádření uznání či nedostatku, nebo k formálnímu, kde se výsledky prezentují celému podniku. Takové hodnocení na jedné straně vytváří podklady pro spravedlivé odměňování a profesní růst všech pracovníků podniku, na druhé straně přináší jasný signál do kolektivu, co se považuje za správné a co za nesprávné.

3.4.2 Odměňování

Základním předpokladem rozvoje motivačních systémů je uplatňování spravedlivého systému odměňování. Spravedlivé odměňování by mělo dokázat rozlišit

význam práce každého pracovníka pro organizaci, kvalifikační náročnost jeho práce a postavení na trhu práce.

V našich podmínkách sehrává nejdůležitější úlohu mzdový systém. Peněžní forma odměňování stále dominuje, jak z pohledu manažerů tak i pracovníků.

Polakovič (in Začková, 2003) se domnívá, že funkční odměňovací systém musí být postavený na zásluhách pracovníka. Peníze mají podle něho hnací sílu tehdy, když se pracovník ptá: „co má víc nebo lépe udělat, aby mohl dostat víc“. To znamená, že jestli má peněžní odměna motivovat, pracovníci musí být přesvědčeni, že výška jejich odměny závisí na kvalitě výkonu, pro který jsou jasně stanovená kritéria.

Součástí motivačního systému organizace tvoří také nepeněžní formy odměňování. Fungují více méně na struktuře bývalého systému péče o pracovníky. Koubek (1995) je dělí na:

- výhody sociální povahy (podnikové důchody, životní pojištění, atd.)
- výhody ve vztahu k práci (stravování, vzdělávání, atd.)
- výhody spojené s postavením v organizaci (služební auto pro soukromé účely, počítač, atd.)

V minulosti se firemní výhody poskytovali automaticky, dnes nové koncepce firemních výhod umožňují zaměstnanci vybrat si výhody o které má zájem.

3.4.3 Pracovní skupina

Prostředí pracovní skupiny je velmi intenzivně prožíváno pro její bezprostřední vliv na své členy. Pracovní skupiny jsou z hlediska organizace základními funkčními jednotkami v rámci dělby práce, z hlediska jedince základními členskými útvary, ke kterým se vztahuje jedincovo prožívání a uvnitř nichž se vyhodnocuje jeho chování. Pro jedince je skupina významná ekonomicky, sociálně, ideologicky i psychicky.

3.4.4 Obsah práce

Povaha vykonávané práce je jedním z nejdůležitějších motivů práce. Intenzita motivace prostřednictvím práce jako takové vzrůstá s tím, jak umožňuje jedinci, aby sám sobě a svému okolí demonstrovat vysokou úroveň osobní kompetence. V takových případech se práce stává důležitým zdrojem seberealizace. Motivačně působí práce i tam, kde je jedinci umožněno samostatné rozhodování, přejímání odpovědnosti, uplatňování iniciativy. Jedinec obsah chápe jako určitý druh odměny, zprostředkované zevnitř pracovní činnosti, jako interní odměna (Vtípil, 2005, str. 36).

3.4.5 Plánování kariéry

V dobrém motivačním programu by měl mít své místo i kariérový růst zaměstnance. Měl by počítat se zvyšováním kvalifikační a vzdělanostní úrovně a s dalšími výhodami.

Letovancová (2002, str. 117) chápe kariéru jako: „*dlouhodobý proces přijímání a vykonávání profesionálních pozic a rolí, sloužících k dosažení plánovaných cílů, které jsou významné v životě a práci jednotlivce*“.

Cílem kariéry se pro zaměstnance stává určitá pracovní pozice. Na to, aby ji pracovník dosáhl je potřebné jeho kariéru plánovat a řídit. Na plánování kariéry se podílí tři partneři – pracovník, jeho přímý nadřízený a organizace. Aby mohla být kariéra v organizaci efektivně plánovaná je potřebné propojení ostatních systémů v organizaci.

3.4.6 Styly vedení

Způsob, jakým manažeři vedou své podřízené také obsahuje motivační prvky. Jejich využití závisí na osobnosti manažera a zaměstnanců, které řídí.

Bedrnová a Nový (1998, str. 135) pojem styl vedení vymezují jako: „*celkový způsob jednání řídicího pracovníka*“.

Všeobecně potvrzovaný vztah mezi stylem vedení a úspěšností pracovníků vedlo k různým typologizacím manažerů, či stylů vedení. Základní dělení je dichotomické na autokratický a demokratický styl vedení, resp. typ vedoucího (Kollárik, 2002, Nakonečný, 1992, Bedrnová, 1998). K tomuto základnímu dělení se často přiřazuje, třetí hraniční styl, nazývaný laissez-faire, „nechat konat“. Jedná se o pasivní typ vedoucího, který nepodněcuje, neaktivuje, neorganizuje, neplánuje, atd. To znamená, že nevnáší systém do vlastní práce ani do práce jiných.

3.4.7 Informovanost a komunikace

Komunikace má v organizaci velmi výraznou úlohu. Nejde jen o zabezpečování chodu organizace, ale také o to, aby její chod byl efektivní. Dobrá komunikace a informovanost přispívá k motivaci pracovníků, přičemž motivovaní pracovníci znamenají dobrý chod organizace. V případě, že zaměstnanci neví jaké jsou požadavky a očekávání nadřízeného může je to demotivovat. Darlington (2002) tvrdí, že čím lépe bude vedoucí komunikovat se svými podřízenými, tím budou motivovanější.

4. Pracovní postoje

Postoje – jsou jedním ze základních pojmů všeobecné psychologické teorie.

„Postoj může být definován jako tendence či predispozice individua k určitému způsobu hodnocení určitého objektu, nebo symbolu takového objektu. Hodnocení spočívá v připisování vlastností, které mohou být umístěny podél kontinua „žádoucí – nežádoucí“, nebo „dobrý – špatný“. Hodnocení v tomto smyslu zahrnuje kognitivní a afektivní prvky“ (Nakonečný, 2005, str. 44).

Postoje můžeme vyjádřit jako tendence podobným způsobem reagovat na podněty, předměty, osoby, situace a sebe sama. Jsou součástí osobnosti, získávají se v průběhu života, především vzděláním a sociálními vlivy. Bývají relativně trvalé a obsahují složku poznávací, citovou a konativní.

Nedílnou součástí systému postojů člověka jsou také jeho postoje vztahující se k práci a jejím podmínkám. Bez bližšího poznání významu a funkcí pracovních postojů a jejich vztahů především k pracovní motivaci a ke spokojenosti s vlastní prací se studium pracovního chování neobejde.

Pracovní postoje souvisí se širokým okruhem problémů, které souvisí se zařazením pracovníka v organizaci. Orientačně je lze rozdělit do několika skupin:

- postoje k organizaci (postoje k cílům organizace, k organizační kultuře, atd.),
- postoje k nadřízeným (jejich odbornost, jednání s lidmi, atd.),
- postoje k pracovní skupině (mezilidské vztahy, sociální skupina, atd.),
- postoje k práci a jejím podmínkám (obsah práce, k platu, atd.),
- postoj k mimopracovním podmínkám práce (bydlení, dojíždění, atd.).

Základní vlastností postojů je hlavně modalita, dále jejich intenzita, trvalost a odolnost.

Z hlediska subjektivního významu dělíme postoje na centrální a periferní.

V sociální psychologii vyzdvihujeme určité komponenty postoje a těmi jsou: emocionální, behaviorální a kognitivní.

Psychologicky důležitým aspektem je také funkce pracovních postojů. Katz (podle Luthanse, 1992) rozlišil čtyři funkce postojů:

1. Adjustační funkce – zaměstnancovy dřívější pozitivní zkušenosti mu pomohou lépe zvládnout změnu prostředí.

2. Sebeochranná funkce – pomáhá pracovníkovi vytvořit si ochranné postoje ve vztahu k lidem nebo situacím, ohrožující jeho sebevědomí.
3. Hodnotově expresivní funkce – sklon komentovat hodnoty, jež jsou jedincem vnímány jako důležité.
4. Funkce poznatková – postoje pomáhají vytvářet kritéria, umožňující orientaci ve světě kolem nás.

V organizačním kontextu jsou relevantní postoje zkoumány jako otázky pracovní spokojenosti, pohotovosti k identifikaci s prací nebo s organizací. Uvedené druhy postojů hrají důležitou roli ve spojení s pracovní motivací a tím i s pracovním výkonem, se setrváním v organizaci a s tělesným i psychickým vyladěním. Postoje pracovníků v určitém podniku vyjadřují pohotovost zaujmout ke konkrétním podnětům určité ustálené stanovisko. Představují hodnotící vztah k mnoha determinantám, se kterými se jedinec setkává jak v pracovním prostředí, tak i v běžném životě, jako jsou pracovní úkoly, spolupracovníci, nadřízení, podřízení či podnik samotný. Je dobré, když je zaměstnancův hodnotový systém podobný s hodnotovým systémem podniku, pokud tomu tak není, je vysoce pravděpodobné, že zaměstnanec bude méně výkonný, nespokojený a demotivován, což může vyústit až v odchod pracovníka. Na význam postojů pro řízení sociálních zdrojů organizace poukázal M. Armstrong (1999), podle něhož výzkumy postojů „mohou ukázat kde je třeba změnit personální politiku a personální činnosti, a mohou také vytipovat oblasti, kde musí organizace učinit určitá opatření a pokusit se tak změnit postoje“. Fenomén soudržnosti pracovníků s podnikem označuje M. Armstrong jako oddanost a charakterizuje ji jako „míru vazby a loajality zaměstnance k organizaci“ a předpokládá, že ji tvoří následující složky:

1. „identifikace s cíli a hodnotami organizace“.
2. „touha náležet k organizaci“.
3. „ochota vyvíjet úsilí v zájmu organizace“.

V rámci fungování postojů chápe Armstrong, že „nelze příliš očekávat, že oddanost bude mít přímý a bezprostřední dopad na pracovní výkon. „Lze se domnívat, že značná oddanost práci bude mít pravděpodobně za následek svědomitý a sebeusměrňující přístup k výkonu práce, pravidelnou docházku do práce, jen nepatrný dozor a vysokou míru pracovního úsilí“. Je tedy třeba odlišit oddanost k organizaci a oddanost k práci, jelikož zákonitě nemusí platit, že je-li pracovník oddán organizaci, bude spokojený s chodem, vedením, řízením a s klimatem v organizaci a naopak.

Výzkum britského Institute of Personnel and Development zaměřený na motivaci a psychologickou smlouvu (Quest a kol., 1996; Quest a Conway, 1997) získal od lidí, kteří se výzkumu zúčastnili, následující odpovědi:

- Práce zůstává v životě většiny lidí v centru pozornosti, předmětem nejvyššího zájmu.
- V případě výhry v loterii by 39 % respondentů opustilo práci, ale většina ostatních by v ní pokračovala.
- Na žádost, aby uvedli tři nejdůležitější věci, které hledají v práci, 70 % respondentů uvádělo plat, 62 % chtěla zajímavou a rozmanitou práci a jen 22 % hledala jistotu zaměstnání.
- 35 % respondentů tvrdilo, že už pracují tak pilně, že už by nemohli pracovat pilněji, a dalších 34 % tvrdilo, že pracují velmi pilně.

Stejně to platí u handicapovaných, s větším důrazem na jistotu práce a uspokojení z příslušnosti k běžné pracující populaci.

4.1 Měření postojů

Postoje se téměř vždy zjišťují pomocí dotazníků, ve kterých respondent odpovídá na položené otázky. V podstatě měření postojů závisí na tom, co lidé řeknou o svých pocitech, názorech nebo chování vůči konkrétnímu objektu. Existuje několik propracovaných technik, jež zajišťují měření postojů správným způsobem. Třemi takovými technikami jsou Thurstonovo škálování, Likertovo škálování a Missumiho dotazník. V podstatě je princip dotazníků velmi podobný. Dotazník obsahuje určité množství výroků, od vysoce pochvalných vůči příslušnému objektu po vysoce nepříznivé a respondent musí položkám přiřadit na stupnici stupeň souhlasu. Jednou z obtíží u těchto dotazníků je to, že můžou trpět efektem společenské vhodnosti.

Výsledkem je míra toho, jak extrémní postoj jedinec zaujímá ke zjišťovaným skutečnostem.

5. Pracovní spokojenost

Je v centru pozornosti psychologů již od počátku minulého století. Je považována za složitý a bohatě strukturovaný fenomén, vytvářející ucelenou soustavu, a je charakterizována formou, jež je blízká nebo identická s postojem. Pojem pracovní spokojenost zaujímá v teorii organizace důležitou roli, často se však polemizuje o vztahu pracovní spokojenosti k pracovnímu výkonu. Luthans (1992, str. 114) definuje pracovní spokojenost jako „*příznivý nebo pozitivní emocionální stav, který vyplývá z hodnocení práce nebo pracovních zkušeností*“. Nebo specifičtěji jako „*postoj k práci jako k celku a k jednotlivým jejím komponentám, jimž jedinec přisuzuje určitou váhu nebo význam*“ (Organ, Bateman, 1991, str. 340).

Nedílnou součástí životní spokojenosti každého jednotlivce je jeho míra pracovní spokojenosti. Pracovní spokojenost lze chápat jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami. Je to zároveň jeden z indikátorů psychologické pohody jednotlivce nebo jeho duševního zdraví. Osoba nespokojená v práci si bude pravděpodobně přenášet nespokojenost i do svého osobního života. Proto jsou snahy lidí zabývajících se kvalitou života o zajištění toho, aby bylo uspokojení z práce běžnou součástí života. Dále je předpoklad, že uspokojení z práce povede k vyšší motivaci a pravděpodobně i k lepším pracovním výkonům.

Z pohledu pracovníka může být pracovní spokojenost spojena se seberealizací, radostí z práce, ale na druhé straně i s určitým sebeuspokojením. Svůj subjektivní vztah k práci pracovníci obvykle vyjadřují specifickým hodnocením jejího obsahu a charakteru podmínek, za níž je vykonávána. Navenek se projevuje v jejich konkrétních postojích, které mohou být ve vztahu k působícím skutečnostem spíše pozitivní nebo naopak negativní.

Může přitom jít o dílčí postoje k jednotlivým aspektům práce a pracovního zařazení člověka. Záleží to jak na samostatných objektivních vlastnostech působících podnětů, tak i na osobnosti každého pracovníka (Pauknerová, 2006, str. 181).

Pracovní spokojenost se dá rozdělit na vnější spokojenost či nespokojenost, která obsahuje spokojenost s podmínkami práce, a na vnitřní spokojenost či nespokojenost, jejímž vyjádřením je vnitřní uspokojení z práce.

T. Kollárik (1986) poukazuje na důležité významové odlišnosti, vyjadřující různou šíři pojetí pracovní spokojenosti:

- spokojenost v práci – obsahově širší význam zahrnuje komponenty vztahující se k osobnosti pracovníka, k bezprostředním a k obecnějším podmínkám; toto pojetí pracovní spokojenosti běžně převažuje,
- spokojenost s prací – obsahově užší význam spojený s výkonem konkrétní činnosti, s jejími psychickými a fyzickými nároky, specifickým pracovním režimem, odměnou za vykonanou práci, společenskou prestiž atd.

Luthans (1992) vyčlenil 3 dimenze, v nichž se pracovní spokojenost projevuje:

1. jako emocionální odpověď na pracovní situaci,
2. jako reakce na splněné nebo nesplněné očekávání ve vztahu k práci a k pracovním podmínkám,
3. jako jev, vyjadřující některé vzájemně spjaté postoje.

Drenth, Thierry, Wolff (1998) rozlišují tři obsahové kontexty pracovní spokojenosti:

1. Spokojenost jako výsledek cyklu chování – odráží hodnocení dosaženého výsledku jedince z hlediska jeho potřeb, cílů a hodnot.
2. Spokojenost jako komponenta kontrolního a regulačního systému – nespokojenost s dosaženými efekty vede k hledání možností vlastního zdokonalení.
3. Spokojenost jako příčina následného chování – přetrvávající nespokojenost může vést k absentismu zaměstnance, k odchodu z organizace nebo k některým formám rizikového chování.

Kollárik (1986) uvádí charakteristiky a znaky pracovní spokojenosti, které jsou důležité jak z hlediska obecně poznatkového, tak pro výzkum a řešení praktických úkolů.

Podle něj je důležité rozlišovat:

a) Celkovou pracovní spokojenost, která odráží obecnou míru vztahu k vykonávané práci, a dílčí spokojenosti s jednotlivými faktory, vztahujícími se k pracovní situaci. Oba pohledy, globální i dílčí, jsou spolu v těsné závislosti. Soubor dílčích, individuálně diferencovaných spokojeností/nespokojeností ovlivňuje spokojenost/nespokojenost celkovou a naopak.

b) Znaky spokojenosti jako je stálost a intenzita. Stálost vyjadřuje vývoj spokojenosti, která může být vlivem různých proměnných značně proměnlivá, nebo udržovat relativní stabilitu. Intenzitou rozumíme míru prožitku, jež se může vyskytovat od maximální spokojenosti ke krajní nespokojenosti.

- c) Pracovní spokojenost jako psychologický obsah vztahující se k jednotlivci, a jako sociální jev. Pracovní činnost znamená pro jedince určitou hodnotu, prostřednictvím práce uspokojuje široké spektrum svých potřeb, tato činnost určuje postavení pracovníka v organizaci i ve společnosti. Odraz uvedených skutečností v psychice člověka je výrazný a zásadně ovlivňuje jeho chování. Jako sociální jev odráží pracovní spokojenost složitý vztah pracovních týmů nebo zaměstnanců k četným aspektům jejich působení v organizaci.
- d) Pracovní spokojenost jako aktuální stav, který vyjadřuje úroveň spokojenosti/nespokojenosti s danou pracovní situací, nebo jako proces. V jistém časovém intervalu je možno sledovat jak postupně se vyvíjející celkovou spokojenost, tak proměnlivost dílčích spokojeností .
- e) Pracovní spokojenost jako situační reakce na měnící se pracovní podmínky a spokojenost/nespokojenost jako určitá osobnostní dispozice. Řada výzkumů poukazuje na skutečnost, že jistý počet respondentů prokazuje dlouhodobě stabilitu pracovní spokojenosti, i když se pracovní situace radikálně mění. Landy (1989) upozorňuje na tendenci vysvětlit tento fakt existencí dispozic, v jejichž interpretaci není shoda.

Dosavadní teoretické přístupy se diferencují podle toho, zda chápou pracovní spokojenost jako jednodimenzionální nebo dvoudimenzionální jev.

Jednodimenzionální přístup připouští kontinuální posun spokojenosti v jedné rovině od maximální spokojenosti až k absolutní nespokojenosti.

Dvoudimenzionální přístup je postaven na dvoufaktorové teorii, jejímž představitelem je F. Herzberg (1959). Tato teorie vychází ze zjištění, že pracovní spokojenost a nespokojenost je ovlivňována dvěma odlišnými skupinami faktorů. První skupina se vztahuje spíše k obsahu samotné práce a je označena jako faktor motivační (úspěch, uznání, růst a povýšení, zodpovědnost). Druhá skupina se skládá z faktorů vyjadřujících vnější podmínky pracovní činnosti (dozor nadřízených, mezilidské vztahy ve skupině, pracovní podmínky, plat a sociální politika organizace). Nazývají se faktory hygienickými a jejich nepříznivé hodnocení vyvolává nespokojenost.

Dvoufaktorová teorie lépe vystihuje složitosti pracovní spokojenosti jako jevu, nevystihuje však všechny jeho vazby a proměnlivosti. Minimálně postihuje a vysvětluje změny v emocionálních reakcích na podmínky vyvolávající spokojenost/nespokojenost. Přidání platu nás například krátkodobě může pozitivně ovlivnit v pracovní aktivitě, ale postupem času bereme danou úroveň jako standard a příznivé prožívání odezní.

Nesporným přínosem Herzbergova výzkumu je diferenciací dvou skupin faktorů, z nichž jedna skupina se váže k osobnosti člověka, druhá k objektivním, vnějším podmínkám práce (Výrost, Slaměník, 1998).

Pracovní spokojenost je výsledkem působení různých činitelů. Jednání člověka je z hlediska pracovní spokojenosti určováno dvěma základními tendencemi: snahou vyhnout se nepříjemnostem a snahou vyhledávat situace bezproblémové. Jestliže pracovní činnost probíhá v podmínkách, které navozují nepříjemnosti a nepohodlí, posiluje se u pracovníka pocit nespokojenosti. Odstraněním těchto faktorů se však ještě nedosáhne přímo spokojenosti, ale ne-nespokojenosti (Pauknerová, 2006).

5.1 Faktory pracovní spokojenosti

Spokojenost v práci ovlivňuje velký počet faktorů, které přispívají k celkové úrovni spokojenosti. Úroveň pracovní spokojenosti ovlivňuje na jedné straně obsah a charakter práce, dostatečný prostor pro seberealizaci, tvůrčí uplatnění a sebeprosazení. Na straně druhé atraktivnost, monotónnost práce a míra zátěže. Význam jednotlivých faktorů a pořadí jejich důležitosti na utváření spokojenosti/nespokojenosti je proměnlivé a závisí na okolnostech, jež jsou dány:

- specifiky práce v určitých oblastech společenské praxe,
- specifiky jednotlivých profesí a prostředí, v němž jsou vykonávány,
- specifiky individuálními v závislosti na osobních preferencích.

Významnou skupinu faktorů, ovlivňující pracovní spokojenost a jsou na pracovníkovi nezávislé, tvoří faktory vnější. Patří mezi ně: obsah a charakter práce, mzda nebo plat, pracovní postup, spolupracovníci, vedení pracovní skupiny, organizace práce, fyzické podmínky práce a úroveň péče o zaměstnance.

Obsah a charakter práce – obojí významně ovlivňují pracovní spokojenost lidí. Spokojenější mohou být pracovníci, jež vykonávají vyšší (manažerské) nebo tvůrčí pozice, kde mají možnost volnosti a prostoru, lepší sebeuplatnění a prosazení se. Naopak u profesí, které jsou monotónní, vysoce náročné, špinavé a málo atraktivní se pracovníci často zaměřují na náhradní uspokojení prostřednictvím dobré úrovně některého z dalších uvedených činitelů. Přes veškerou rozmanitost a složitost tohoto vztahu však lze konstatovat, že zajímavá a rozmanitá práce pozitivně ovlivňuje spokojenost.

Mzda nebo plat - je důležitým faktorem, který silně ovlivňuje spokojenost/nespokojenost v práci, zejména pro určitý okruh pracovníků je dominantní veličinou, způsobující pracovní spokojenost (např. dělnické profese). Často však nehraje roli sama výše mzdy, ale porovnání mzdy mezi spolupracovníky. Pracovníci však bývají nespokojeni se mzdou také když je jejich pracovní výkon nižší a mzdové ohodnocení z různých důvodů vysoké. V našich podmínkách se často setkáváme s nevyvážeností vztahu mezi vykonanou prací a mzdovým ohodnocením. Vysoký plat nebo zvýšení platu nemá dlouhodobý účinek, jelikož si na něj pracovník rychle přivykne a bere jej jako samozřejmost.

Pracovní postup - znalost možností pracovního postupu značně ovlivňuje pracovní motivaci, ale na pracovní spokojenost má velmi diferencovaný vliv. Na funkčním vzestupu v hierarchii organizace si pracovníci zpravidla více cení zaujetí mocenské pozice a s ní spojené statusové symboly než samu výši platu. Současná doba a změny přináší větší možnost uplatnění jednotlivců, současně však lidem ubývají některé základní jistoty, tím se zvyšuje i míra rizika. Dá se i očekávat, že na mnohé nebudou neohrazené pracovní perspektivy působit jako výhodné a pozitivně ovlivňující jejich pracovní spokojenost.

Spolupracovníci - prostředí pracovní skupiny je velmi intenzivně prožíváno pro její bezprostřední vliv na své členy. Skupina plní řadu funkcí, umožňuje jednotlivcům uspokojení mnoha společenských potřeb a vytváří jistou kvalitu společenského klimatu. Všechny tyto projevy skupiny mohou být k jedinci vstřícné, nebo odmítavé. Spokojenost s pracovní skupinou může přehlížet nespokojenost s jinými faktory. Nespokojenost je velmi obtížně kompenzována a vytváří vážný problém při působení pracovníka v organizaci. Z výzkumu provedeného CVVM v roce 2005 vyplývá, že lidé jsou obecně se vztahy se svými spolupracovníky spokojeni. Zejména pro ženy jsou spolupracovníci a spolupracovnice často jedním z nejdůležitějších a rozhodujících faktorů ovlivňujících jejich pracovní spokojenost (Pauknerová, 2006, str. 184).

Vedení pracovní skupiny - je úzce spojeno s osobností manažera. Do popředí vystupují jeho osobnostní specifika, zájem o podřízené a převažující řídicí styl, který se promítá do tak psychologicky exponovaných řídicích činností, jakými jsou zejména předávání úkolů, kontrola a hodnocení pracovních výsledků. Stylem své řídicí práce a svou autoritou se výrazně podílí na převažujícím sociálním klimatu na daném pracovišti. Nespokojenost s vedoucím má značný vliv při rozhodování o odchodu z organizace.

Organizace práce – pracovníci na ni často nahlíží jako na vnější – na nich nezávislou – a tudíž nepřístupnou skutečnost, často bývá spíše zdrojem pracovní nespokojenosti.

Podmínky práce - jedná se vesměs o fyzikální podmínky, které ovlivňují celkovou pohodu na pracovišti a vytvářejí jeho standard. Některé podmínky lze snadno upravovat, jiné jsou vázány na používanou technologii. Bývají zdrojem nespokojenosti zejména tehdy, jsou-li podmínky nepříznivé nebo nevyhovující.

Úroveň péče o zaměstnance - do pracovní spokojenosti musíme také zahrnout úroveň péče o zaměstnance, do které zařazujeme např. závodní stravování, příspěvky na kulturu a sport, využívání rekreačních zařízení, zdravotní péče atd. Tyto všechny komponenty ve svém celkovém působení ovlivňují náš subjektivní pocit životní spokojenosti v této oblasti, která tvoří velkou část našeho života. Výzkumná šetření v oblasti pracovní spokojenosti ukazují, že jde o citlivé měřítko vztahu člověka k práci a pracovnímu zařazení a jak úroveň spokojenosti pracovníků úzce souvisí zejména s takovými fenomény, jako jsou absentérismus a fluktuace, a v nejširším slova smyslu i s fyzickým a psychickým zdravím pracovníků. Optimální situace v tomto směru představuje přiměřená, tj. mírná spokojenost či nespokojenost. Z výzkumu (CVVM, 2005), je obecně asi polovina pracovníků spokojena s úrovní péče o zaměstnance v podnicích.

V našich i zahraničních empirických šetřeních a rozborech se objevují ještě další skutečnosti, které jsou zdrojem pracovní nespokojenosti: informovanost zaměstnanců a nedostatečná komunikace na různých úrovních. Všechny tyto příčiny možné nespokojenosti chápou řadoví pracovníci jako nedostatky v řízení organizace (Výrost, Slaměník, 1998).

5.2 Spokojenost a pracovní chování

Studiu vztahu pracovní spokojenosti s pracovní výkonností, absentérstvím a fluktuací bylo věnováno mnoho pozornosti. Bylo prokázáno, že předpoklad přímé úměry pracovní spokojenosti s vysokou produktivitou, nízkými absencemi a nepatrnou fluktuací není vždy jednoznačný.

Manažeři se domnívali, že ovlivňování faktorů, které příznivě utvářejí spokojenost a dosahování vyšší spokojenosti se příznivě promítne v pracovním chování. Ukazuje se, že tento vztah není vždy přímý, ani jednoduchý a významně do něj vstupují subjektivní

proměnné. Spokojenost tak může vyjadřovat pracovník v nenáročných podmínkách, které vyhovují jeho představě poklidné práce, aniž by byl výkonný. Na druhé straně nespokojený pracovník s vysokým subjektivním kreditem individuální výkonnosti nemusí slevit ze svých výkonů ani za okolností, jež mu nevyhovují.

Ve vztahu spokojenosti v práci a absentérství se doposud prokázala nejsilnější závislost. Vyšší pracovní spokojenost je předpokladem pro nižší absentérství a naopak. Míra neodůvodněných absencí se zdá být dobrým indikátorem pro nedostatečnou adaptaci, nezáměr o práci a pracovní nespokojenost. Opakující se absentérství je signálem potenciální fluktuace.

Dosavadní zjištění také potvrzují pozitivní vztah mezi pracovní spokojeností a stabilitou pracovníků v organizaci. Dlouhodobější nespokojenost v práci je mnohdy řešena odchodem z organizace. Příčiny fluktuace však bývají kumulované a odrážejí aktuální problémy, které v organizaci existují (Výrost, Slaměnik, 1998).

Výsledky výzkumu CVVM z roku 2004 ukazují, že v českých podnicích bylo 54 % zaměstnanců se svou prací spokojeno, 39 % pocíťovalo spokojenost i nespokojenost a 7 % nespokojenost. Jako nejspokojenější bylo možno označit skupinu kvalifikovaných a vedoucích pracovníků, nejméně spokojeni byli nekvalifikovaní a zemědělstí pracovníci (Pauknerová, 2006, str. 186).

5.3 Metody ke zjišťování spokojenosti

Personální management, by měl preventivně provádět zjišťování postojů zaměstnanců k některým stabilním či aktuálním problémům v chodu organizace a reagovat na vznikající nepříznivé tendence. K monitorování slouží **metody ke zjišťování spokojenosti**. Nejčastěji se používají: dotazníkové metody, metoda kritických událostí, interview a zjišťování tendencí k činům.

Dotazníkové metody ke zjišťování spokojenosti představují standardizované techniky, uspořádané zpravidla do tématických bloků zaměřených na různé aspekty pracovní činnosti. Jejich pomocí lze podrobně zjistit hodnotící vztah pracovníků k profesi a faktorům, které ovlivňují spokojenost. Respondent vyjadřuje svůj vztah a jeho intenzitu pomocí škál.

Metody kritických událostí slouží k získání popisů pracovních událostí, které vyvolávají spokojenost nebo nespokojenost. Obsahovou analýzou těchto událostí jsou pak zjištěny aspekty, jež zjevně vedou k pozitivním nebo negativním postojům.

Interview slouží spíše k hloubkovému zjišťování příčin pracovní spokojenosti/nespokojenosti.

Metoda zjišťování tendencí k činům spočívá v tom, že se respondent vyjadřuje kladně či záporně k řadě uvedených výroků, které se nějakým způsobem vztahují k pracovní činnosti nebo k organizaci.

Takto získané výsledky naznačují organizaci jaká je spokojenost pracovníků jak s prací tak i s organizací a představuje pro vedení společnosti šanci reagovat a tím spokojenost a nejen pracovní upravit.

6. Zvláštnosti pracovní motivace u handicapovaných osob

Pracovní motivace je jedna z nejvíce zpracovávaných oblastí v psychologii práce, protože nejvíce souvisí s osobnostními faktory pracovníků a je rozhodujícím činitelem majícím přímý vliv na výkon, výsledek a úspěch pracovní činnosti, ale také schopnosti ji trvale opakovat, i když v aktuální chvíli by z hlediska uspokojení fyziologických potřeb pracovníka zabezpečených například mzdou neměla smysl. Díky potřebě uspokojení vyšších forem specificky lidských potřeb, jako je uspokojení potřeby seberealizace, sociálního kontaktu, sebeuspokojení, ale i potřeba zachování si svého členství v pracovním kolektivu včetně svého postavení a sociálního statusu vzniká motivace, která vede k dlouhodobému a vysokému pracovnímu nasazení s výhledem k vzdálenějším jak osobním, tak i širším společenským cílům pracovníka, je zde ale také i opačný vliv a tím je motivace zaměstnavatele k dosažení vlastních cílů a v souvislosti s jejich dosažením silné stimulační a motivační působení na kvantitu, kvalitu a směřování činnosti a výkonů zapojených pracovníků. Je to rozhodující faktor spolu s vysokou užžitnou hodnotou výsledného výrobku či služby a úspěch či neúspěch v konkurenčním boji na trhu.

Při zaměstnávání osob zdravotně handicapovaných platí stejné motivační faktory, jako u běžné populace. Tedy jednak motivace k práci daná potřebou uspokojit své ekonomické potřeby, prohlubovaná velmi nízkou úrovní kvalifikačních předpokladů. Tato skutečnost je velmi silná, vzhledem k nízkému či žádnému jinému zdroji příjmu a mnohdy vyšší finanční náročností vlastního fungování, kdy jsou odkázáni na pomoc druhých, různé nutné pomůcky k běžnému životu, ale také snaha udržet si běžný sociálně kulturní a ekonomický standard k naplnění alespoň základních představ životní spokojenosti, což je vzhledem ke zdravotnímu handicapu mnohdy obtížněji dosažitelné, než u běžné populace a často spojeno s mnohem větším množstvím překážek.

Po této stránce se v pracovní motivaci značně projevuje dřívější dlouhodobá negativní zkušenost s velmi obtížnou možností získat práci a takto si zvýšit dlouhodobě zcela deficitní ekonomickou situaci, která je významně omezovala a mnohdy byla i velmi nepříjemným faktorem v sociálním soužití v rodině, kdy vědomí vlastní závislosti na

ostatních členech, zvláště tam, kde byla nedobrá ekonomická situace byla velmi deprimující a omezovala je ve většině vlastních aktivit.

Právě dlouhodobá frustrace potřeby sociálního kontaktu, možnosti sebeuplatnění a seberealizace, což plyne právě z jejich dlouhodobé tristní minulosti, kdy prožívali pocity bezcennosti, často i ústrků ze strany ostatní společnosti, netolerance a někdy i otevřeně nepřátelské chování, a to i mezi blízkými v rodině je značně poznamenalo i v jejich odvaze vstupovat do sociálních vztahů, tedy i pracovního vztahu, někdy chybějící pracovní návyky, ale především deficit sebedůvěry, někdy však naopak i malá sebekritičnost ke svým schopnostem a dovednostem, vyvolává silnou motivaci a očekávání od zaměstnání. Jde většinou o velmi výraznou změnu v jejich dosavadním málo naplněném životě. Z toho plyne i pozorovaná úzkost z možné ztráty zaměstnání, která se s délkou pracovního vztahu snižuje, jak se prokázalo i v mojí bakalářské práci, je velmi silným motivačním faktorem, překračujícím i úroveň v běžné populaci, protože šance získat práci, zejména u osob s vážnějším či více omezujícím handicapem je téměř nulová. Obavy z možnosti návratu do předchozí neuspokojivé situace je velmi skličující. Z tohoto důvodu je motivace vydržet v práci a snažit se ze všech svých sil dosáhnout žádaného výsledku velmi vysoká. Na druhé straně ale požadovaný výsledek musí být odpovídající jejich schopnostem, které ještě vzhledem k handicapu dosti kolísají, jinak by mohla být pro tyto lidi spíše traumatizující a demotivující, což je nežádoucím opakem.

Jak vyplynulo i z mojí bakalářské práce, jsou zjištěny rozdíly v motivaci, byť ne příliš významné, mezi jednotlivými kategoriemi a typy postižení, jejich závažností, kdy u osob s těžším postižením a především u osob s vyšší závislostí na pomoci ostatních se jevila vyšší hladina úzkosti a zvláště u starších i vyšší úroveň faktoru neurastenie, což souvisí i s vývojem jejich zdravotních potíží. Zde je motivace právě limitována i těmito faktory a je nutné při zaměstnávání dané skupiny OZP je respektovat.

Jak z empirické praxe, potvrzené i výsledky v mojí bakalářské práci je velmi vysokými motivačními faktory potřeba sociálního kontaktu, dokázat sobě i jiným svou sebecenu a především zcela dominující motivace se vyrovnat s majoritní, zdravou populací, nebýt jiný, být zapojen, vyplavat, žít jako jiní a dokázat, že i přes svůj handicap jsou „stejní“ jako ostatní.

Po této stránce je velmi důležité pro udržení jejich motivace a minimalizování úzkosti z možné ztráty zaměstnání trvalé seznamování s výsledky a úspěchy zaměstnavatele, případně i s probíhajícími jednáními o dalších kontraktech na dodávky jejich výrobků a služeb a úspěšně uzavřených smlouvách. Tímto mají pocit jistoty a

kontinuity jejich pracovní činnosti. Je také v mnohem vyšší míře než u běžné populace důležité vyrábět výrobky, které se uplatňují na trhu a s nimiž se mohou běžně bezprostředně setkat, například v obchodech apod. Je také velmi důležité, aby měli možnost, kdykoliv je to možné, vidět svou firmu v kontextu s okolím - reklama, veřejná vystoupení, mediální zviditelnění apod., což dává jednak pocit jistoty, ale i vlastního sebevědomí daného příslušností ke skupině úspěšných. Tato skutečnost je ještě silnější nyní v době krize, kdy mnozí jiní zdraví v jeho okolí jsou nezaměstnaní a daný handicapovaný pracovník je členem pracovního kolektivu úspěšné firmy na jejímž úspěchu se sám také podílí.

Právě specifika pracovní motivace OZP klade mnohem vyšší nároky na zaměstnavatele, především na management těchto firem k zodpovědnému a velmi citlivému, spíše osobnostně podporujícímu, než sankcionujícímu, přístupu k handicapovaným i s vysokým lidsky laskavým chováním s cílem podporovat jejich sebevědomí. Vzhledem k jejich handicapu je nutno počítat a zvládat jejich častější kolísání nálady, rozlady pramenící z rychle se měnícího zdravotního stavu, hlubšího prožívání i mnohdy vcelku běžných lidských potíží, ale i radostí.

Zaměstnavatelé OZP na sebe takto berou mnohem větší zodpovědnost za osudy svých pracovníků, protože tito jsou velmi silně i lidsky svázáni s tím, kdo jim dává práci a pomohl jim dostat se z jejich jinak bezvýchodné situace a tím jsou velmi silně vnitřně sami motivováni k činnosti a jsou i schopni některé věci citlivěji chápat.

7. Metodologický rámec výzkumu

7.1 Problém, cíle, hypotézy

V teoretické části jsme se snažili popsat základní poznatky problematiky pracovní motivace, postojů ke kontextu práce a pracovní spokojenosti, které zároveň tvoří východisko naší výzkumné části. Z praktických důvodů je v podnikové praxi potřebné získávat průběžné informace o motivaci, spokojenosti a postojům zaměstnanců. Hlavním cílem této práce je zjistit pracovní motivaci, pracovní spokojenost, postoje ke kontextu práce osob zdravotně znevýhodněných a zároveň rozdíly ve spokojenosti s vlastní prací u pracovníků v chráněných dílnách a domácích pracovníků firmy FROS ZPS s.r.o.

Cíle výzkumu:

1. Profilující motivy práce;
2. Profil psychického stavu souborů;
3. Relace postojů ke kontextu, respektive spokojenosti s vlastní prací k věku a senioritě;
4. Relace vybraných položek psychického stavu (SUPOS – 7 – PC) a věku, resp. seniority.
5. Srovnání souborů z hlediska proměnných: suma RJSB, suma MD, suma SUPOS a jednotlivé proměnné SUPOS.

V rámci výzkumu jsme stanovili pět hypotéz.

Hypotéza 1: Předpokládáme signifikantní souvislost mezi pozitivními postoji ke kontextu práce a zvyšujícím se věkem.

Hypotéza 2: Předpokládáme signifikantní souvislost mezi pozitivními postoji ke kontextu práce a senioritou.

Hypotéza 3: Předpokládáme, že s rostoucí spokojeností s vlastní prací se bude statisticky významně zvyšovat i věk a seniorita.

Hypotéza 4: Se spokojeností s vlastní prací bude signifikantně souviset kvalita psychické pohody.

Hypotéza 5: Předpokládáme, že spokojenost s vlastní prací bude signifikantně vyšší u skupiny dílenských pracovníků než u domácích pracovníků.

7.2 Aplikovaná metodika

7.2.1 Dotazníky

K tomuto výzkumu byl použit „**Missumiho dotazník**“ (dále jen MD) Sedlák, J. : Missumiho dotazník. In: Praktikum z psychologie práce. Red. J. Sedlák. Skripta. Brno, FF UJEP 1977, str. 40 – 43.

Dalším výzkumným prostředkem, jenž byl pro potřeby výzkumu použit je **RJSB (Revised Job Satisfaction Blank) Brayfield – Rothe**: Brayfield, A. – Rothe, H. : An index of job satisfaction. In: Industrial and organizational psychology. Red. A. K. Korman. New Jersey, Prentice – Hall, Inc. Englewood Cliffs 1971, str. 328.

A posledním výzkumným prostředkem je **SUPOS – 7 – PC**: O. Mikšík & Heuréka Progress s. r. o. Praha 1993.

7.2.2 Missumiho dotazník

MD slouží ke zjišťování postojů ke kontextu práce. Skládá se z jednoho listu na němž jsou instrukce k práci s dotazníkem, jež zároveň seznámí dotazovanou osobu se zaměřením dotazníku. MD obsahuje deset otázek označených A – I, na něž dotazovaný odpovídá možnostmi od 5 – 1 (5 = maximálně kladná odpověď, 1 = maximálně záporná odpověď). Kompletní verzi testu uvádíme v příloze.

V závěrečné části záznamového listu jsou přiřazeny otázky, které jsou směřovány ke zjištění pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a také délky trvání zaměstnání respondentů.

Administrace dotazníku: Pro úspěšnou administraci je důležitý kladný postoj respondenta k prováděnému vyšetření. Před prováděním distribuce dotazníků byl respondentům vysvětlen účel provádění výzkumu a způsob, jakým se dotazník vyplňuje, což podpořilo jejich ochotu při vyplňování záznamového listu. Každému respondentovi bylo poskytnuto dostatečné množství času k vyplnění. Ačkoliv doba vyplňování záznamového listu nebyla nijak stanovena, u většiny respondentů se pohybovala mezi 10 - 15 minutami.

Respondenti byli poučeni, aby označili tu odpověď, která nejvíce odpovídá dané skutečnosti, ke které se otázka vztahuje.

Samotná distribuce a vybírání dotazníků byla prováděna individuálním přístupem ke každému jednotlivému respondentovi. Délka distribuce, tzn. od vydání prvního dotazníku do odebrání posledního, trvala necelých šest týdnů a to z důvodu toho, že v tomto období byla nadprůměrná nemocnost.

Vyhodnocování probíhá sečtením odpovědí respondenta a zjištěním celkového skóre (CMD), čím vyšší skóre, tím kladnější postoj ke kontextu práce.

7.2.3 RJSB Brayfield – Rothe

RJSB slouží ke zjišťování spokojenosti s vlastní prací. Obsahuje 18 výroků o práci + jednu položku označenou 0, jenž slouží jako příklad. Respondent má zaškrtnout odpověď pod každým výrokem, který nejlépe vystihuje jeho názor na práci, kterou v současné době vykonává. Respondent má na výběr pět odpovědí v rozsahu 5 – 1, kde 5 = silně souhlasím a 1 = silně nesouhlasím. Kompletní verzi testu uvádíme v příloze.

Administrace dotazníku: Dotazník RJSB byl respondentům předkládán současně s MD dotazníkem. Pořadí vyplňování obou dotazníků nebylo stanoveno. I zde bylo doporučeno, aby dotazovaný značil políčko, které nejpřesněji odpovídá skutečnosti. Vyplňování dotazníku RJSB, tak jako u dotazníku MD, není nijak časově omezeno. Průměrná doba vyplnění trvá 3 - 5 minut, podle tempa jednotlivého respondenta.

Vyhodnocení probíhá sečtením odpovědí a zjištěním celkového skóre, čím je skóre vyšší, tím je respondent spokojenější se svou vlastní prací.

7.2.4 SUPOS – 7 – PC

SUPOS 7 se skládá ze 4 sloupců, každý sloupec obsahuje 7 otázek, na které je možno odpovědět variantami 0 – 3 (0 = vůbec ne, 3 = soustavně). Jedinec dále uvádí své jméno, datum narození, pohlaví datum a hodinu vyšetření. Na konci první strany testu je tabulka, do níž se zapisují součty jednotlivých řádků. Tabulka má 7 okének označených **PE, A, O, N, U, D, S**, do nichž se zapisují součty jednotlivých řádků. Kompletní verzi uvádíme v příloze.

Na konci testu je sada otázek zaměřená na subjektivní potíže jedince, které se sčítají a uvádí jako míra **neurastenie** (dále jen **neu**), označující stav únavy a slabosti často provázený bolestmi hlavy, nespavostí, atd.

SUPOS 7 je výsledkem faktorové a multivariační analýzy široce ověřovaných škál adjektiv postihujících jednotlivé konkrétní symptomy psychických prožitků, pocitů a stavů subjektu.

Zjišťované komponenty psychického stavu:

PE – psychická pohoda – zde jde o to, nakolik se daný jedinec cítí svěžím a spokojeným, psychicky vyrovnaným a klidným, resp. optimistickým a dobře naladěným;

A – aktivnost, činnost – jde o zvýrazněnou pohotovost k aktivní interakci s dynamikou situačních proměnných, definovatelnou takovými kvalitami psychických jevů, jako je činnost a průbojnost;

O – impulzivita, odreagování se – jde v podstatě o neřízené, spontánní uvolňování energetického napětí a psychických tenzí. Je definovatelná náladovostí, obtížným sebeovládáním, výbušností, podrážděností a nekorigovanou agresivitou;

N – psychický nepokoj, rozlada – jedná se o takový typ psychického napětí, kdy člověk prožívá psychické tenze a přitom nenachází ventily pro jejich uvolňování. Projevuje se psychickým a motorickým neklidem, rozmrzelostí, nespokojeností, resp. netrpělivostí a roztěkaností;

U – úzkostné očekávání, obavy – jde o astenické prožívání psychického napětí při nejistém či „ohrožujícím“ vývoji situace, jemuž chybí pohotovost interakce v určitém směru. Jde o pocity nejistoty, prožitky psychického napětí, úzkostná nálada, atd.;

D – psychická deprese, pocity vyčerpání – Jde o komplex pocitů a stavů, jejichž nejvýznačnějším znakem je snížená pohotovost k interakci se situačními proměnnými. Patří sem takové jevy v prožitcích a projevech, jako je pesimismus, otrávenost, pocity slabosti a zmoženosti, apatie;

S – sklíčenost – jako pasivní prožívání negativních důsledků prodělané psychické zátěže, působení situačních proměnných. Člověk je smutný, osamělý, přecitlivělý, nešťastný.

Uvedené komponenty vystupují u každého jedince v obvyklých životních podmínkách v jistých, pro něho příznačných vzájemných relacích.

SUPOS 7 lze administrovat individuálně i skupinově. Instrukce pro vyšetřované osoby jsou uvedeny přímo v záhlaví záznamového archu.

Podle požadavku vyšetřování zkoumaný jedinec uvádí své pocity a stavy za přesně vymezené období. A to buď: obvykle nebo za konkrétní časový úsek (minulý týden, během soustředění, atd.) nebo za krátký časový úsek (posledních 24 hodin, atd.).

Administrace dotazníku: SUPOS 7 byl respondentům předkládán zároveň s předešlými dvěma dotazníky. Opět byli respondenti vyzváni k co nejvyšší míře autentičnosti. Časová náročnost byla kolem 5 – 8 minut.

Pro vyhodnocení např. **PE** se sčítají vždy první položky z každého sloupce a jejich součet se zapisuje do tabulky na spodní straně testu. Pro **A** jsou to vždy druhé řádky každého sloupce a tak to jde až po písmeno **S**. Pod touto tabulkou je ještě jedna, do které se zapisují hodnoty opačné (např. jedinec uvedl výrok s hodnotou 3, my počítáme opačně, takže hodnota 0), tyto výsledky poté sečteme a vyjde nám výsledná suma SUPOS. S těmito součty budeme dále pracovat.

U všech tří dotazníků byla zachována naprostá anonymita.

7.3 Použité statistické metody

Soubory byly rozděleny na 50 domácích pracovníků a 50 dílenských pracovníků. Ke statistickému zpracování získaných dat pro jednotlivé skupiny byly vytvořeny tabulky k provedení sumarizace údajů jednotlivých dotazníků a výpočtu následujících korelací:

1. CMD v závislosti na věku, senioritě, PE, S, neu a RJSB.
2. RJSB v závislosti na věku, senioritě, PE, S a neu.
3. Věk v závislosti na PE, S a neu.
4. Seniorita v závislosti na PE, S a neu.

Dále jsme porovnávali soubory domácích pracovníků a dílenských pracovníků pomocí t-testů:

5. Celková suma RJSB domácích pracovníků a celková suma RJSB dílenských pracovníků.
6. Celková suma MD domácích pracovníků a celková suma MD dílenských pracovníků.
7. Celková suma SUPOS domácích pracovníků a celková suma SUPOS dílenských pracovníků.
8. Celková suma jednotlivých proměnných SUPOS u domácích a dílenských pracovníků (PE, A, O, N, U, D, S, neu).

K výpočtům byla použita metoda výpočtu korelací podle Pearsona a dále Studentovy t – testy.

Vypočítanou hodnotu Studentova t (t-stat) v absolutní hodnotě porovnáváme s hodnotou t krit (2), která představuje tabulkovou kritickou hodnotu. Je-li t-stat > t krit (2), pak je signifikantní rozdíl v průměrech sledovaných výběrů.

Pro určení signifikantnosti jednotlivých vypočtených korelací byla použita tabulka kritických hodnot „r“ u vybraných hladin významnosti **Pearson-Bravais** a to v hladinách významnosti 5%, 2% a 1%.

	5%	2%	1%
N	P = 0,05	P = 0,02	P = 0,01
50	0,2732	0,3218	0,3541

Výpočty pro určení hladiny významnosti byly počítány pro následující soubory:

Domáci pracovníci – ženy + muži N - 50

Díleňští pracovníci – ženy + muži N – 50

Veškeré výpočty byly prováděny v programu Excel.

7.4 Zkoumaný soubor respondentů

Při realizaci výzkumu byl zkoumán soubor respondentů složený ze zaměstnanců soukromé obchodní a výrobní společnosti FROS ZPS s.r.o., působící v Opavě od roku 1993. V nynější době má firma kolem 290 zaměstnanců, z toho více jak 50% nějakým způsobem zdravotně postižených a je tak jedním z největších zaměstnavatelů osob zdravotně znevýhodněných v moravskoslezském kraji. FROS se zabývá na jedné straně obchodní činností, tzn. nákupem a následným prodejem výrobků a zboží širokého rozpětí a na straně druhé výrobním programem, který funguje od roku 2005, což je hlavní činnost většiny zaměstnaných zdravotně postižených. Firma je jedním z největších producentů tuhého toaletního mýdla v České republice, tato produkce spočívá v balení mýdla na automatických balících strojích, nyní firma produkuje několik privátních značek mýdel (např. pro Penny market, Setuzu, České dráhy, Mittal Steel Ostarva, Cormen a další již ne tolik známé společnosti). Pro zajímavost, v loňském roce firma takto vyprodukovala kolem

2 000 000 ks tuhých mýdel a pro letošní rok se počítá s opětovným nárůstem produkce mýdla.

Dalším významným produktem, který tato firma balí a kompletuje jsou různé druhy kuchyňských houbiček, které se podobně jako mýdla dělají pro privátní firmy (Penny market, Spontex, atd.). Firma se také specializuje na jednotlivé i hromadné balení téměř jakýchkoliv výrobků, které si zákazník přeje, většinou se jedná o strojové balení. Dále je zde nemalá produkce zakázek velké papírenské společnosti, která působí v celé ČR, pro kterou se vyrábí a řezou trhací papírové kostky a účtenky. Na rok 2010 se připravuje spuštění linky na výrobu destilované vody, kvůli které se zřídila další velká dílna a přijali nový handicapovaní zaměstnanci z úřadu práce, na rok 2010 již má firma nasmlouvanou výrobu přibližně 6 000 000 litrů destilované vody.

Firma má ještě chráněnou dílnu v obci Hrabyně, kde je velký Ústav sociální péče a rehabilitační ústav. V této dílně převládá produkce kuliček na prádlo pro český i zahraniční trh a jiné spíše lehčí manuální práce, jelikož jsou zde převážně osoby s invaliditou třetího stupně. Na kompletaci kuliček se zároveň významně podílí domácí pracovníci, které tvoří pouze osoby s invaliditou třetího stupně. Záměrem a strategií firmy FROS ZPS s.r.o. je produkce kvalitních a zároveň dobře prodejných výrobků.

Výzkum jsme realizovali ve výše zmiňované firmě FROS ZPS s.r.o.. Z celkového počtu pracovníků (290) jsme se zaměřili pouze na část dílenských pracovníků, jak z provozu Hrabyně, tak z provozu Opava a na stejný počet domácích pracovníků. Ne všichni byli ochotni spolupracovat, proto taky vzorek obsahuje zhruba třetinu celkového počtu zaměstnanců. Všichni respondenti museli být osoby zdravotně postižené, stupeň postižení jsme nerozlišovali. Náplň práce těchto zaměstnanců jsou různé výše zmiňované úkoly.

Soubor respondentů z řad domácích pracovníků byl zastoupen 30 ženami s průměrným věkem 49,6 let a 20 muži s prům. věkem 55,5 let. Vzdělání je převážně základní nebo střední odborné bez maturity.

Soubor respondentů z řad dílenských pracovníků byl zastoupen také 30 ženami s průměrným věkem 45,5 let a 20 muži s prům. věkem 51 let. Vzdělání převládá střední odborné bez maturity nebo s maturitou.

Z celkového počtu distribuovaných dotazníků 100 kusů bylo vrácených 100 kusů.

Spolupráce s pracovníky byla dobrá. Všichni respondenti byli seznámeni s tím, k jakému účelu testování slouží a byla jim zajištěna naprostá anonymita.

8. Výsledky výzkumu

Data získaná vyhodnocením dotazníků MD, RJSB a SUPOS 7 poskytují základní množství informací pro určení míry postojů ke kontextu práce a míru spokojenosti s vlastní prací, psychické prožitky a míru neurastenie pro skupinu domácích i dílenských pracovníků, které dále porovnáváme. Současně otevírají další možnosti pro hlubší výzkum daného problému.

8.1 Missumiho dotazník

Respondenti byli rozděleni na 50 domácích a 50 dílenských. Maximální dosažitelné skóre v MD je 50 bodů to znamená maximálně kladné postoje ke kontextu práce, minimální skóre je 10, což představuje maximálně negativní postoje ke kontextu práce. Uvádíme tabulky četností odpovědí pro:

Domácí pracovníky

A	absolutní četnosti	%
5	18	36
4	20	40
3	7	14
2	5	10
1	0	0

B	absolutní četnosti	%
5	23	46
4	20	40
3	6	12
2	0	0
1	1	2

C	absolutní četnosti	%
5	17	34
4	21	42
3	5	10
2	4	8
1	3	6

D	absolutní četnosti	%
5	9	18
4	18	36
3	18	36
2	4	8
1	1	2

E	absolutní četnosti	%
5	29	58
4	15	30
3	3	6
2	2	4
1	1	2

F	absolutní četnosti	%
5	16	32
4	18	36
3	16	32
2	0	0
1	0	0

G	absolutní četnosti	%
5	14	28
4	21	42
3	15	30
2	0	0
1	0	0

H	absolutní četnosti	%
5	19	38
4	24	48
3	6	12
2	1	2
1	0	0

CH	absolutní četnosti	%
5	24	48
4	15	30
3	8	16
2	3	6
1	0	0

I	absolutní četnosti	%
5	9	18
4	28	56
3	10	20
2	2	4
1	1	2

Tabulky četností nám ukazují, jak respondenti odpovídali na otázky dotazníku. Takto sejmutá data nám přehledně ukazují množství a procenta odpovědí u otázek A – I. Např. otázka G spokojenost s vedoucím, v tomto případě se ukazuje převládající spokojenost s osobou vedoucího nebo otázka B spokojenost se svou nynější prací ukazuje velmi pozitivní reakce. Celkově tabulky ukazují převládající kladné hodnocení, což dokazuje kladné postoje ke kontextu práce domácích pracovníků.

Dílenské pracovníky

A	absolutní četnosti	%
5	9	18
4	18	36
3	8	16
2	14	28
1	1	2

B	absolutní četnosti	%
5	21	42
4	23	46
3	2	4
2	4	8
1	0	0

C	absolutní četnosti	%
5	4	8
4	18	36
3	7	14
2	19	38
1	2	4

D	absolutní četnosti	%
5	5	10
4	19	38
3	18	36
2	6	12
1	2	4

E	absolutní četnosti	%
5	29	58
4	14	28
3	1	2
2	5	10
1	1	2

F	absolutní četnosti	%
5	14	28
4	22	44
3	13	26
2	1	2
1	0	0

G	absolutní četnosti	%
5	14	28
4	30	60
3	6	12
2	0	0
1	0	0

H	absolutní četnosti	%
5	17	34
4	20	40
3	10	20
2	3	6
1	0	0

CH	absolutní četnosti	%
5	17	34
4	14	28
3	14	28
2	4	8
1	1	2

I	absolutní četnosti	%
5	9	18
4	27	54
3	7	14
2	3	6
1	4	8

U dílenských pracovníků jsou výsledky velmi podobné jako u domácích. Největší rozdíl lze vidět u otázek A spokojenost s pracovním prostředím a C výše mzdy, u kterých je relativně větší množství negativních odpovědí oproti domácím pracovníkům.

8.2 RJSB Brayfield – Rothe

U tohoto dotazníku jde o to, že respondent odpovídá na otázky vztahující se k jeho spokojenosti s vlastní prací, ale respondent neví, která otázka je při vyhodnocení kladná nebo záporná. Takže výsledné skóre nám ukazuje nakolik je pracovník spokojen se svou

prací. Čím vyšší výsledek, tím je spokojenost větší a naopak. Minimální dosažitelné skóre je 18, maximální je 90, průměr dotazníku činí 54. Výsledný průměr domácích pracovníků v dotazníku byl (65,4), což je nadprůměrný výsledek a když je porovnáme s dílenskými pracovníky, jejichž průměr činil (64,6), jsou si výsledky velice podobné.

8.3 SUPOS – 7 – PC

Získaná data jsme zapisovali do tabulek ve spodní části první strany dotazníku. Z takto zpracovaných výsledků jsme vypočítali průměrné hodnoty pro jednotlivé soubory, které uvádíme v následujících tabulkách.

Domácí pracovníci

	PE	A	O	N	U	D	S
HS	6,62	6,18	7,96	4,64	4,78	4,54	3,86

Dílenská pracovníci

	PE	A	O	N	U	D	S
HS	7,08	6,82	3,82	3,98	3,98	3,74	3,26

Při porovnání průměrů obou souborů vidíme velmi podobné dosahované hodnoty, s výjimkou položky O – impulzivita, která je u domácích pracovníků mnohem vyšší než u dílenských.

8.4 Vybrané koreláty

8.4.1 CMD v závislosti na věku, senioritě, PE, S, neu a RJSB.

Domácí pracovníci

CMD	korelace	věk	seniorita	PE	S	neu	RJSB
	r	-0,10861	0,396908	-0,11077	-0,26649	-0,09909	0,764618

Pro skupinu 50 domácích pracovníků, která byla složena z 30 žen s průměrným věkem 49,6 let a z 20 mužů s průměrným věkem 55,5 let byly důležité dvě determinanty. Determinanta seniorita, u níž vypočtená kladná hodnota 0,3969 odpovídá 1% hladině významnosti dle tabulky kritických hodnot „r“ a determinanta RJSB (spokojenost s vlastní prací) s vypočtenou kladnou hodnotou 0,7646, která odpovídá 1% hladině významnosti. Ve zbylých determinantách nedosáhly hodnoty korelace sledovaných hladin významnosti. Z uvedených dat vyplývá skutečnost, že zvyšující se seniorita souvisí s postoji ke kontextu práce a zároveň kladné postoje ke kontextu práce výrazně ukazují vysokou souvislost se spokojeností s vlastní prací. Naopak se nepotvrdilo, že se zvyšujícím se věkem porostou kladně postoje k práci.

Dílenští pracovníci

CMD	korelace	věk	seniorita	PE	S	neu	RJSB
	r	0,12056	0,205481	0,079238	-0,17306	-0,02847	0,520955

Pro skupinu 50 dílenských pracovníků, kterou tvořilo 30 žen, s průměrným věkem 45,5 let a 20 mužů s průměrným věkem 51 let, byla staticky významná jedna determinanta. Determinanta RJSB, u níž vypočtená kladná hodnota 0,5209 odpovídá 1% hladině významnosti dle tabulky kritických hodnot „r“. Ve zbylých determinantách nedosáhly hodnoty korelace sledovaných hladin významnosti. Výsledky dokazují, že s kladnými postoji ke kontextu práce roste spokojenost s vlastní prací. Naopak se nepotvrdilo, že by s rostoucím věkem a senioritou kladně rostly postoje k práci.

8.4.2 RJSB v závislosti na věku, senioritě, PE, S a neu.

Domácí pracovníci

RJSB	korelace	věk	seniorita	PE	S	neu
	r	-0,03687	0,514253	0,221138	-0,17218	-0,11187

Tato tabulka zachycuje korelaci mezi RJSB a věkem, senioritou, PE, S a neu. Statisticky významná byla jedna determinanta. Determinanta seniorita, jejíž vypočtená kladná hodnota 0,5142 odpovídá 1% hladině významnosti dle tabulky kritických hodnot „r“. Ve zbylých determinantách nedosáhly hodnoty korelace sledovaných hladin

významnosti. Z toho vyplývá, že mezi spokojeností s vlastní prací a senioritou je signifikantní souvislost. Naopak věk a psychická pohoda významně nesouvisí se spokojeností s vlastní prací.

Dílenští pracovníci

RJSB	korelace	věk	seniorita	PE	S	neu
	r	0,012965	0,205566	0,380892	-0,18802	-0,10614

V této tabulce byla statistické významná pouze determinanta PE (psychická pohoda), jejíž vypočtená kladná hodnota 0,3809 odpovídá 1% hladině významnosti. Z toho vyvozujeme, že u dílenských pracovníků je signifikantní souvislost mezi spokojeností s vlastní prací a psychickou pohodou. Roste-li spokojenost s vlastní prací, roste zároveň psychická pohoda. Ostatní sledované determinanty statisticky významně nepůsobí na spokojenost s vlastní prací.

8.4.3 Věk v závislosti na PE, S a neu.

Domácí pracovníci

věk	korelace	PE	S	neu
	r	0,06437	0,174141	0,382389

Tato tabulka naznačuje pozitivní korelaci pouze mezi položkami věk a neurastenie. Na základě tohoto výsledku se můžeme domnívat, že s vyšším věkem roste míra neurastenie. Ostatní korelace nejsou statisticky významné.

Dílenští pracovníci

věk	korelace	PE	S	neu
	r	-0,04492	-0,29788	-0,03948

Tato tabulka ukazuje signifikantní souvislost mezi věkem a sklíčeností, vypočtená hodnota (-0,2979) odpovídá 5% hladině významnosti. Z čehož usuzujeme, že s vyšším věkem pracovníka klesá jeho sklíčenost. Ostatní položky nenaznačují signifikantní souvislosti.

8.4.4 Seniorita v závislosti na PE, S a neu.

Domáci pracovníci

seniorita	korelace	PE	S	neu
	r	0,031385	-0,0489	-0,08954

Tato tabulka nám nepřinesla žádné pozitivní korelace mezi porovnávanými položkami, z čehož usuzujeme, že seniorita pracovníka nemá signifikantní souvislosti s jeho psychickou pohodou, sklíčeností nebo neurastením a naopak.

Dílenští pracovníci

seniorita	korelace	PE	S	neu
	r	0,058919	-0,18376	0,016588

Tato tabulka nám nepřinesla žádné signifikantní souvislosti mezi porovnávanými položkami, z čehož usuzujeme, že seniorita pracovníka nesouvisí s jeho psychickou pohodou, sklíčeností nebo neurastením a naopak.

8.5 Vybrané Studentovy t-testy

8.5.1 Celková suma RJSB domácích pracovníků a celková suma RJSB dílenkých pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	<i>RJSB domácí pracovníci</i>	<i>RJSB dílenští pracovníci</i>
Stř. hodnota	65,4	64,62
Rozptyl	118,2857143	80,77102041
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	99,52836735	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	0,39092295	
P(T<=t) (1)	0,34835138	
t krit (1)	1,660551218	
P(T<=t) (2)	0,696702761	
t krit (2)	1,984467404	

Dosažené výsledky u spokojenosti s vlastní prací nám nepřinášejí signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a dílenských pracovníků. Nelze říci, že dílenští pracovníci jsou spokojenější se svou prací než domácí pracovníci.

8.5.2 Celková suma MD domácích pracovníků a celková suma MD dílenských pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	CMD dílenští pracovníci	CMD domácí pracovníci
Stř. hodnota	38,04	40,44
Rozptyl	38,40653061	33,0677551
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	35,73714286	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-2,007341817	
P(T<=t) (1)	0,023733484	
t krit (1)	1,660551218	
P(T<=t) (2)	0,047466969	
t krit (2)	1,984467404	

Dosažené výsledky u postojů ke kontextu práce nám přinášejí signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a dílenských pracovníků. Výpočty nám ukazují, že rozdíl je významný na 1% hladině významnosti, tzn. postoje ke kontextu práce jsou pozitivnější u domácích než u dílenských pracovníků.

8.5.3 Celková suma SUPOS domácích pracovníků a celková suma SUPOS dílenských pracovníků.

	domácí pr.	dílenský pr.	Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů		
				dílenský pr.	domácí pr.
Σ PE	269	246	Stř. hodnota	366,5714	352,4286
Σ A	291	259	Rozptyl	6232,619	2754,619
Σ O	398	409	Pozorování	7	7
Σ N	368	401	Společný rozptyl	4493,619	
Σ U	361	401	Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Σ D	373	413	Rozdíl	12	
Σ S	407	437	t stat	0,394705	
Σ SUPOS	2467	2566	P(T<=t) (1)	0,349993	
			t krit (1)	1,782288	
			P(T<=t) (2)	0,699986	
			t krit (2)	2,178813	

Dosažené výsledky u celkového psychického stavu nám nepřináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a dílenských pracovníků.

8.5.4 Celková suma jednotlivých proměnných SUPOS u skupiny domácích a dílenských pracovníků (PE, A, O, N, U, D, S, neu).

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	PE - domácí pracovníci	PE - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	6,62	7,08
Rozptyl	5,873061	3,789388
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	4,831224	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-1,0464	
P(T<=t) (1)	0,148974	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,297949	
t krit (2)	1,984467	

Výsledky u porovnávaných souborů domácích a dílenských pracovníků nám nepřinesly signifikantní rozdíl v průměrech jejich psychické pohody.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	A - domácí pracovníci	A - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	6,18	6,82
Rozptyl	7,334286	3,742449
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	5,538367	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-1,35975	
P(T<=t) (1)	0,088515	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,177029	
t krit (2)	1,984467	

Dosažené výsledky u aktivity, činnosti nám nepřináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a dílenských pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	O - domácí pracovníci	O - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	4,06	3,82
Rozptyl	8,424898	5,579184
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	7,002041	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	0,453491	
P(T<=t) (1)	0,325599	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,651198	
t krit (2)	1,984467	

Výsledky u položky impulzivita, odreagování se nám nepřináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a díleňských pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	N - domácí pracovníci	N - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	4,64	3,98
Rozptyl	5,908571	5,815918
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	5,862245	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	1,362956	
P(T<=t) (1)	0,08801	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,17602	
t krit (2)	1,984467	

Dosažené výsledky u položky psychický nepokoj, rozlada nám nepřináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a díleňských pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	U - domácí pracovníci	U - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	4,78	3,98
Rozptyl	6,705714	6,060816
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	6,383265	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	1,58321	
P(T<=t) (1)	0,058298	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,116596	
t krit (2)	1,984467	

Výsledky u položky úzkostné očekávání, obavy nám jen těsně nepřináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a dílenských pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	D - dílenští pracovníci	D - domácí pracovníci
Stř. hodnota	3,74	4,54
Rozptyl	6,686122	5,886122
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	6,286122	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-1,5954	
P(T<=t) (1)	0,056922	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,113844	
t krit (2)	1,984467	

Dosažené výsledky u položky psychická deprese, pocity vyčerpání nám nepřináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a dílenských pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	S - dílenští pracovníci	S - domácí pracovníci
Stř. hodnota	3,26	3,86
Rozptyl	6,073878	5,551429
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	5,812653	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-1,24433	
P(T<=t) (1)	0,108174	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,216348	
t krit (2)	1,984467	

Výsledky u položky sklíčenost nám nepřináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a dílenských pracovníků.

Zvláštní položkou dotazníku SUPOS jež je zaměřená na subjektivní potíže jedince, které se uvádí jako míra **neurastenie (neu)**, označující stav únavy a slabosti často provázený bolestmi hlavy, nespavostí, atd.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	neu - domácí pracovníci	neu - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	7,3	6,94
Rozptyl	11,47959	11,15959
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	11,31959	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	0,535004	
P(T<=t) (1)	0,296929	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,593859	
t krit (2)	1,984467	

Dosažené výsledky u položky neurastenie nám nepřináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů domácích a díleňských pracovníků.

Tabulky, ze kterých jsme čerpali výchozí hodnoty obou souborů pro naše výpočty uvádíme v příloze.

8.6 K platnosti hypotéz

- **Hypotéza 1:** Předpokládáme signifikantní souvislost mezi pozitivními postoji ke kontextu práce a zvyšujícím se věkem.

Na základě korelace mezi CMD a věkem, jak u domácích ($r = -0,1086$), tak u díleňských pracovníků ($0,12056$), která v obou případech vychází, že není signifikantní souvislost mezi postoji ke kontextu práce a zvyšujícím se věkem. Proto musíme hypotézu 1 zamítnout.

- **Hypotéza 2:** Předpokládáme signifikantní souvislost mezi pozitivními postoji ke kontextu práce a k senioritě.

Z výsledků korelace mezi CMD a senioritou, u domácích pracovníků ($r = 0,3969$), přijímáme hypotézu, jelikož mezi postoji ke kontextu práce a senioritou je signifikantní souvislost.

Naopak u díleňských pracovníků ($r = 0,2055$), musíme hypotézu zamítnout, jelikož zde nám výsledky korelace mezi CMD a senioritou nepotvrdily signifikantní souvislosti.

- **Hypotéza 3:** Předpokládáme, že s rostoucí spokojeností s vlastní prací se bude statisticky významně zvyšovat i věk a seniorita.

Při šetření korelace „r“ mezi spokojeností s vlastní prací (sumou RJSB) a věkem, se jak u domácích ($r = -0,0369$), tak u dílenských pracovníků ($r = 0,01297$), nepodařilo dosáhnout signifikantních výsledků. To znamená, nemůžeme přijmout hypotézu, že se zvyšující se spokojeností s vlastní prací se bude zvyšovat i věk.

Ale při šetření korelace mezi spokojeností s vlastní prací (sumou RJSB) a senioritou ($r = 0,5142$), u domácích pracovníků, se prokázala signifikantní souvislost. To znamená, že s rostoucí spokojeností s vlastní prací se zvyšuje i seniorita domácích pracovníků.

U dílenských pracovníků, zamítáme hypotézu, jelikož výsledky šetření ($r = 0,2056$) neprokázaly signifikantní souvislost mezi spokojeností s vlastní prací a senioritou.

- **Hypotéza 4:** Se spokojeností s vlastní prací bude signifikantně souviset vyšší kvalita psychické pohody.

Šetření této hypotézy u domácích pracovníků neprokázalo signifikantní souvislost mezi spokojeností s vlastní prací (suma RJSB) a psychickou pohodou PE ($r = 0,2211$). Proto zamítáme hypotézu pro skupinu domácích pracovníků.

Ale při šetření korelace mezi spokojeností s vlastní prací a psychickou pohodou ($r = 0,3809$) u dílenských pracovníků, se prokázala signifikantní souvislost. V tomto případě potvrzujeme hypotézu, že s rostoucí spokojeností s vlastní prací bude signifikantně souviset psychická pohoda.

- **Hypotéza 5:** Předpokládáme, že spokojenost s vlastní prací bude signifikantně vyšší u skupiny dílenských pracovníků než u domácích pracovníků.

Výpočty nám ukazují, že spokojenost s vlastní prací dosahuje signifikantních rozdílů v průměrech srovnávaných souborů domácích pracovníků a pracovníků z dílen na 1% hladině významnosti. Proto zamítáme hypotézu, že spokojenost s vlastní prací bude vyšší u skupiny dílenských pracovníků než u skupiny domácích pracovníků.

9. Diskuze

Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo zjistit rozdíly ve spokojenosti s vlastní prací u domácích a dílenských pracovníků, závislost mezi spokojeností s vlastní prací, postoji ke kontextu práce a zvyšujícím se věkem, senioritou a psychickým stavem osob zdravotně postižených, které pracují v chráněných dílnách, nebo na pozici domácí pracovník v soukromé obchodní společnosti FROS ZPS s.r.o.. Tato firma zajišťuje produkci privátních značek mýdel, houbiček, destilované vody a dalších komodit ve svých hlavních provozech v Opavě a produkci kolíčků v dílnách na Hrabyni. Dále zaměstnává početnou skupinu domácích pracovníků, kteří se též podílejí na ohromné produkci kolíčků na prádlo pro tuzemský i zahraniční trhy. V době administrace dotazníků bylo v dílenských provozech zaměstnáno asi 98 osob, ne všichni byli ochotní zúčastnit se tohoto výzkumu, proto jsme zvolili konečný počet 50 respondentů z dílen, z toho bylo 30 žen s průměrným věkem 45,5 let a 20 mužů s průměrným věkem 51 let. Na pozicích domácích pracovníků je zaměstnáno zhruba 180 respondentů, jelikož jsou tyto lidé dosti nedůvěřiví, není snadné docílit jejich spolupráce, proto jsme zvolili stejně velkou skupinu domácích pracovníků jako z dílenských provozů, to znamená 50 respondentů, z toho bylo 30 žen s průměrným věkem 49,6 let a 20 mužů s průměrným věkem 55,5 let.

Každý respondent obdržel 3 dotazníky, a to: Missumiho dotazník (MD), jehož výsledné skóre (CMD) nám ukazuje pracovníkovi postoje ke kontextu práce, RJSB Brayfield – Rothe, jež nám ukazuje respondentovu spokojenost s vlastní prací a poslední byl SUPOS – 7 – PC, jehož výstupy nám ukazují respondentův psychický stav.

Na základě zjištěných poznatků, které jsme prezentovali v 8. kapitole, se v následující části pokusíme podat výsledky výzkumu v širších souvislostech a zamyslíme se nad možnými příčinami, které ovlivnili jejich podobu.

Pro lepší přehlednost nejprve popíšeme výsledky u domácích pracovníků, poté výsledky dílenských pracovníků a nakonec rozebereme srovnání obou souborů.

Výzkumem u skupiny **domácích pracovníků** jsme prokázali, že postoje ke kontextu práce této skupiny výrazně kladně souvisí především se spokojeností s vlastní prací, která je zjevně pro tuto skupinu pracovníků klíčová. Dále s ní souvisí seniorita, domníváme se, že rostoucí délka zaměstnání u jedné firmy je pro pracovníky uklidňující a dodává jim pocit jistoty, ze které můžou dále pramenit i kladné postoje k práci a

v neposlední řadě i spokojenost s prací. Jelikož mnoho z těchto lidí již dlouho nepracovalo, většinou z důvodu jejich postižení nebyl o jejich služby zájem, tak cítí, že je to jejich šance, která může být na dlouhou dobu poslední, z toho důvodu se nechtějí jen tak vzdát a chtějí dokázat, že stále patří do většinové produktivní společnosti. Za zmínku stojí ještě položka sklíčenost, která negativně ovlivňuje postoje k práci a jen těsně nedosáhla sledované hladiny významnosti. Sklíčenost této skupiny lidí pramení z jejich nelehké životní situace, tito lidé jsou přirozeně nedůvěřiví, bojí se budoucnosti, často se díky jejich postižení rozpadnou jejich rodinné svazky a oni zůstávají osamocení ať už doma nebo v různých ústavech, mnozí se díky svému postižení nedostanou sami ven mimo svůj byt nebo pokoj a tím pádem nemají dostatečný sociální kontakt. Ostatní proměnné, jako jsou věk, psychická pohoda a neurastenie při korelaci s postoji k práci nedosáhly signifikantních souvislostí. Domníváme se, že tato skupina pracovníků je se svými psychickými i zdravotními obtížemi, věkem i únavou určitým způsobem vyrovnána a proto asi tyto proměnné nedosáhly sledovaných hladin významnosti.

Ve výsledcích výzkumu spokojenosti s vlastní prací u domácích pracovníků, se projevila jako položka s nejsilnějším vlivem seniorita, přisuzovali bychom to již výše zmiňovanému pocitu jistoty, který se s odpracovanými roky prohlubuje a potřebností patřit do fungujícího týmu. Další položka, která kladně ovlivňuje spokojenost s vlastní prací je psychická pohoda, která ale nedosáhla sledované hladiny významnosti. Sklíčenost, neurastenie a věk sice negativně ovlivňují zkoumanou spokojenost, ale nijak významně.

Co se týká psychického stavu domácích pracovníků v závislosti na věku, respektive senioritě, tak výsledky výzkumu přinesly zjištění, že s vyšším věkem pozitivně koreluje pouze neurastenie. Lidé jsou s vyšším věkem unavení a cítí se opotřebovaní, protože mnohdy jejich postižení, i když není navenek příliš viditelné, tak je pro ně obrovskou fyzickou i psychickou zátěží. A také fakt, že tito lidé si mohou vybrat, když se dostanou do věku, kdy mají nárok na starobní důchod, jestli si ponechají invalidní nebo starobní důchod, proto mnoho z nich je již ve věku, kdy by byli ve starobním důchodu, ale oni ještě stále pracují a domnívám se, že to je důvod nárůstu neurastenie. Psychická pohoda a sklíčenost, které byly korelovány s věkem nedosáhly sledované hladiny významnosti.

Výzkum souvislostí seniority a psychického stavu pracovníků nedosáhl signifikantních výsledků.

Výsledky výzkumu u sledované skupiny **díleňští pracovníci** prokázal velmi podobné výsledky jako u domácích pracovníků a to, že postoje ke kontextu práce jsou u této skupiny nejvýrazněji ovlivňovány spokojeností s vlastní prací, která jako jediná

položka dosáhla sledované hladiny významnosti. Dále se prokázalo, že postoje k práci jsou kladně ovlivňovány věkem i senioritou, ale ne statisticky významně. Domníváme se, že důvod je častější obměna jednotlivců v kolektivu, jelikož tyto chráněné dílny fungují zatím jen několik let a zaměstnanci se postupně obměňují a doplňují a zároveň nižší průměrný věk respondentů. Položka negativně ovlivňující postoje k práci se ukázala sklíčenost, která však nedosáhla sledovaných hladin významnosti. Zbylé položky psychická pohoda a neurastenie nepřinesly signifikantní souvislosti s postoji ke kontextu práce.

Při zkoumání vlivů na spokojenost s vlastní prací se prokázala nejvýraznější položka psychická pohoda. Působí výrazně kladně na spokojenost s vlastní prací a naopak, je-li pracovník spokojen s prací, pomáhá mu to k psychické pohodě, chodí do práce s chutí, těší se na kolektiv, práce ho více baví apod. a toto může mít vliv na celkovou spokojenost a kvalitu a množství odvedené práce. Tato položka jako jediná dosáhla sledovaných hladin významnosti. Zbývající proměnné věk, seniorita, sklíčenost a neurastenie sice ukazují určitý vliv na spokojenost s prací, ale nedosáhly statisticky významných hodnot.

Psychický stav dílenských pracovníků v závislosti na věku respektive senioritě, přinesly výsledky signifikantní souvislosti pouze se sklíčeností. Zbylé položky jsou svým vlivem téměř zanedbatelné.

Porovnáním výsledků dotazníků RJSB domácích a dílenských pracovníků jsme zjistili vyšší hodnoty u skupiny domácích pracovníků oproti dílenským. Naše hypotéza vycházela z předpokladu, že dílenští pracovníci budou spokojenější s vlastní prací, protože jsou v kolektivu, mají každodenní sociální kontakt, jejich obsah a rozsah práce je proměnlivý, tím pádem bohatší, odměna za práci je také vyšší a díky těmto všem determinantám jsme předpokládali vyšší spokojenost u této skupiny zaměstnanců. Ale výsledky tuto hypotézu nepotvrdily, nepřinesly signifikantní rozdíl při porovnání průměrů obou souborů. Domníváme se, že je to kvůli samotnému kladnému pocitu z práce, „já zase pracuji, jsem zaměstnán, někam patřím“, jelikož na trhu práce je tato skupina pracovníků jen velmi obtížně zaměstnatelná a oni si to dobře uvědomují a nehodlají tuto šanci promarnit. Kladně pracovníci určitě hodnotí výkon funkce v místě svého bydliště, což jim umožňuje přizpůsobovat si pracovní dobu a výkon svým zdravotním a životním podmínkám.

Dále jsme srovnávali výsledky CMD domácích a dílenských pracovníků. Dosažené výsledky u postojů ke kontextu práce nám přináší signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů. Hodnoty jsou vyšší u skupiny domácích pracovníků, tzn. že postoje ke kontextu práce jsou vyšší u domácích než u dílenských pracovníků.

Předpokládáme, že jsou výrazně ovlivňovány spokojeností s vlastní prací, která vychází u obou souborů výrazně nadprůměrně. Tato skupiny pracovníků si získané práce velmi váží z již dříve zmíněných důvodů, proto také přetrvává spokojenost s prací, i když zrovna nevykonávají obsahově zajímavou či atraktivní činnost, „je jim jedno co dělají, hlavně ať nějaká práce je“, je-li práce nadbytek mnoho pracovníků by projevovalo nespokojenost, oni jsou naopak spokojenější, mají výhledově zajištěnu pracovní budoucnost, což zase kladně působí na jejich spokojenost a tím pádem kladně působí na postoje. Je zde zajištěna i částečná participace a volnost u pracovních postupů a to vše má dle našeho názoru pozitivní vliv na vyšší postoje ke kontextu práce domácích pracovníků.

Porovnání celkového psychického stavu (SUPOS) domácích a dílenských pracovníků nepřineslo signifikantní rozdíly v jejich průměrech. Předpokládáme, že většina z nich prožila podobné životní strasti, spojené s rozvojem nemoci nebo úrazu a tím úbytkem pracovní výkonnosti, poté obvykle nastala ztráta zaměstnání a následný většinou dlouhodobý pobyt doma nebo v evidenci úřadů práce. Na oba soubory kladně působí seniorita, jež jim dodává pocitů jistoty a ztracené sebedůvěry v sebe sama.

Jednotlivé proměnné dotazníku SUPOS, které jsme rovněž srovnávali u obou skupin, nám nepřinesly ani v jednom případě signifikantní rozdíly průměrů obou souborů. Pouze u položky psychický nepokoj, rozlada a položky úzkostné očekávání, obavy hodnoty jen těsně nedosáhly signifikantních rozdílů. Domníváme se, že na obě skupiny pracovníků negativně působí nejistota s budoucností jejich invalidity, jelikož jsou snahy o zpřísnění přezkoumávání invalidních důchodů a jejich zdravotního stavu a tlaky na rušení, převádění do nižších stupňů invalidity, což může mít pro mnohé za následek ztráty zaměstnání, jedná se hlavně o domácí pracovníky, u kterých vyšly tyto položky jako vyšší oproti dílenským.

10. Závěr

10.1 Nejdůležitější zjištění ze studie

Analýzou dosažených výsledků můžeme formulovat následující závěry.

Pro soubor domácích pracovníci:

- Korelací výsledků dotazníků MD s proměnnými věk, seniorita, psychická pohoda, sklíčenost, neurastenie a výsledky dotazníků spokojenosti s vlastní prací RJSB u domácích pracovníků, jsme zjistili, že s rostoucí spokojeností s vlastní prací rostou i postoje ke kontextu práce, jejich vzájemná korelace přinesla značnou souvislost. Rostoucí seniorita nám také kladně ovlivňuje postoje k práci. Zbylé proměnné sice negativně ovlivňují postoje k práci, ale nedosahují sledovaných hladin významnosti.
- Zjišťovanou spokojenost s vlastní prací jsme korelovali s věkem, senioritou, psychickou pohodou, sklíčeností a neurastenií. Výsledky hovoří jednoznačně o signifikantní souvislosti se senioritou. Zbývající výsledky korelací nedosáhly signifikantních výsledků.
- Dále jsme korelovali věk s psychickou pohodou, sklíčeností a neurastenií. Zde se projevila signifikantní souvislost s neurastenií, u ostatních položek se nepodařilo prokázat signifikantní souvislost.
- Poslední korelací u souboru domácích pracovníků byla seniorita v závislosti na psychické pohodě, sklíčenosti a neurastenií. U těchto korelací byly výsledky zanedbatelné.

Pro soubor dílenští pracovníci:

- U souboru dílenských pracovníků jsme zjišťovali signifikantní souvislosti mezi postoji ke kontextu práce a proměnnými věk, seniorita, psychická pohoda, sklíčenost, neurastenie a výsledky RJSB. Signifikantní souvislost vyšla pouze u výsledků RJSB s postoji k práci. Ostatní výsledky nedosáhly sledovaných hladin významnosti.
- Při korelaci spokojenosti s vlastní prací a věkem, senioritou, psychickou pohodou, sklíčeností a neurastenií jsme dosáhli signifikantní hodnoty jen u

položky psychická pohoda. U zbývajících proměnných se neprokázala signifikantní souvislost.

- Další zjišťované souvislosti byly mezi věkem a psychickou pohodou, sklíčeností a neurastením. Záporná korelace prokázala signifikantní souvislost mezi věkem a sklíčeností. Ostatní položky nemají souvislost.
- Poslední korelace byla mezi senioritou a psychickou pohodou, sklíčeností a neurastením. Tyto korelace nepřinesli signifikantní výsledky, které by nám potvrzovaly souvislosti mezi zkoumanými proměnnými.

Pro oba soubory při jejich vzájemném porovnání:

- Zjišťovali jsme rozdíly ve spokojenosti s vlastní prací mezi oběma soubory pomocí t-testů. Výsledky nám nepřinášejí signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů. Nelze říci, že dílenská pracovníci jsou spokojenější se svou prací než domácí pracovníci.
- Další zjišťované rozdíly byly mezi postoji ke kontextu práce u obou souborů. Dosažené výsledky nám přinášejí signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů. Výpočty nám ukazují, že postoje ke kontextu práce jsou vyšší u domácích než dílenských pracovníků.
- Porovnávali jsme rozdíly v celkovém psychickém stavu obou souborů. Dosažené výsledky nám nepřinášejí signifikantní rozdíl v průměrech srovnávaných souborů.
- Poslední srovnání obou souborů bylo z hlediska jednotlivých položek dotazníku SUPOS, jenž nám nepřinesly signifikantní rozdíly v průměrech obou souborů.

10.2 Možná řešení, jak změnit některá legislativní pravidla pro zaměstnavatele OZP a poskytování „náhradního plnění“ (NP)

1. Výpočet přepočteného počtu pracovníků pro NP dělat z průměrného stavu za všechna 4 čtvrtletí daného kalendářního roku, ne jako dosud, kdy stačí 1.čtvrtletí na pokrytí celoročního počtu. Toto by nutilo zaměstnavatele OZP

udržovat stálý stav těchto pracovníků po celý rok a bránilo by to možnému účelovému a spekulativnímu zaměstnávání.

2. Počet přepočtených pracovníků pro nabídku NP dohromady všem odběratelům limitovat jako 5 násobek u zaměstnavatelů s přepočteným stavem nad 50 OZP a 6 násobek u menších zaměstnavatelů, ze skutečného přepočteného stavu OZP v daném kalendářním roce. Dosud toto horní omezení nebylo stanoveno a docházelo mnohdy k extrémům na úkor jiných dodavatelů s nabídkou NP. Tato úprava by měla nutit zaměstnavatele a poskytovatele NP k potřebě zvyšovat stav celoročně zaměstnaných OZP. Zde však vzniká nutnost vyřešení evidence těchto poskytovatelů, zřejmě jejich centrální evidencí s přidělením identifikačního fakturačního a dále evidencí jimi poskytnutého NP jednotlivým odběratelům v průběhu kalendářního roku, pravděpodobně registrací vydaných daňových dokladů vydaných v režimu NP. Toto by mělo nejspíš převzít MPSV, či jimi pověřená instituce, nabízí se za úplatu i Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených či případně Hospodářská komora, nebo jiná pověřená firma nebo skupina. Tímto by byla možná i přesná zpětná kontrola u odběratelů dle srovnání s jejich evidencí a hlášeními o zaměstnávání OZP nebo povinném odběru v rámci NP. Toto by zajistilo velmi rychlou a přesnou kontrolu odběratelů, včetně správné úhrady sankcí.
3. Oproti dosavadnímu, kdy částka pro výpočet hodnoty NP ve výši 7 násobku a sankce ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy nár. hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí daného kalendářního je známa nejdříve až úplně koncem daného kalendářního roku, tuto hodnotu stanovit na základě průměrné mzdy předchozího kalendářního roku zvýšené o hodnotu inflace za dané období. Toto by umožnilo již na začátku roku přesněji si dokázat u každého zaměstnavatele spočítat, za jakou částku, danou 7 násobkem uvedené hodnoty musí v daném roce nakoupit, ale umožnilo by velmi přesně také stanovit maximální finanční limit zaměstnavatelům OZP - poskytovatelům NP, za který celkem mohou dohromady všem svým odběratelům NP poskytnout a plnění tohoto limitu by se dalo centrálně snadno evidovat dle samostatné číselné řady, kde předčíslí by bylo přiděleno poskytovateli při registraci pro daný rok. Mohlo by to na jedné straně omezovat neefektivní tzv. přefakturace, na druhé straně by to mohlo zaměstnavatele OZP stimulovat k vytváření dalších pracovních míst pro OZP zvýšením možnosti poskytnutého NP.

4. Ve vztahu k úsporám ze SR by bylo na místě, aby u osob pobírajících částečný či plný invalidní důchod v okamžiku, kdy uzavřou pracovní smlouvu, by přešla plně na zaměstnavatele povinnost hradit sociální a zdravotní pojištění a zastavilo by se hrazení tohoto pojištění ze strany státu, tak jak to ještě nyní souběžně probíhá. Postup by byl stejný, jako když je přijat do pracovního poměru pracovník z evidence ÚP, který v době jeho nezaměstnanosti za něj hradil pojistné a v okamžiku nástupu do zaměstnání toto přechází plně na zaměstnavatele.
5. V rámci racionalizace vyplácení důchodů dle § 78 jej přesně vázat částkou důchodových skupin a to:
 - příjemci plného ID výplata částky 4000 Kč + pojistné
 - příjemci částečného ID výplata 6000 Kč + pojistné
 - osoby zdravotně znevýhodněné (dříve ZPS) výplata 8000 KčPokles vyplácené částky u skupiny plného ID odpovídá jejich snížení pracovní schopnosti, která je kompenzována vypláceným důchodem a z tohoto pohledu je plně adekvátní jejich výkonu.
6. Významně omezit podpory na provoz dílen a pracovišť, maximálně do 30% skutečných prokázaných nákladů a takto stimulovat zaměstnavatele ke zvýšené snaze se co nejvíce prosadit na trhu a maximálně se zaměřit na efektivitu a komerční činnost na trhu v rámci NP (zodpovědnost manažerů za zajištění ekonomického efektu pro zaměstnané ZPS a nejen žít z dotací a nemuset se o nic dalšího starat).
7. V rámci zvýšení zájmu o NP a tedy podpory firem zaměstnávající OZP by bylo asi vhodné zvýšit motivaci odběratelů tím, že firmy nad 250 zaměstnanců a veškeré státní instituce, orgány a státem vlastněné společnosti by měly zvýšený podíl zaměstnávání OZP ze 4% na 5 % a sankční odvod zvýšený na 4 násobek koeficientu průměrné mzdy, jak je uvedeno v bodě 3. Vzhledem k tomu, že stát by měl jít příkladem, což mnohdy v praxi neplatí, protože vedoucí pracovníci se tímto nezabývají, je to nebolí, úhradu sankce provést z fondu mezd přiděleného pro pracovníky dané státní organizace a o tuto částku ji snížit. Cílem je stimulovat velké zaměstnavatele a stát k většímu důrazu na zaměstnávání OZP či přednostnímu nákupu od zaměstnavatelů OZP v rámci NP a takto jim vytvořit silnější ekonomickou podporu k prosazení se na trhu a snížení potřeby dotovat

jejich činnost ze SR (cíl je hledat peníze především tam kde jsou, tzn. v podnicích a omezit tlak na SR).

8. MPSV a jednotlivá rezortní ministerstva by měla na svých stránkách bezplatně pro odběratele (podniky, firmy, státní a jiné instituce a organizace) předkládat čtvrtletně aktualizovaný seznam organizací i jednotlivců nabízejících NP včetně nabízeného přepočteného průměrného ročního stavu OZP a limitu možného poskytování NP vypočteného podle kritérií uvedených v bodě 3.
9. Zrušit tendence vyřadit z podpory zaměstnávání formou § 78 osoby nyní zařazené do osob zdravotně znevýhodněných, protože bez této podpory je šance najít zaměstnání, zejména v nynější době hospodářské krize, v podstatě nulová, což ve svých důsledcích povede k jejich sociální izolaci, pracovní vyřazení, hluboké ekonomicko sociální retardaci, plné závislosti jen na sociálních dávkách, tedy tlaku na SR, místo toho, aby při minimální podpoře byli sami přispěvatelé do SR a měli status plnohodnotných občanů.

Cílem navržených opatření je jednak zvýšit motivaci k zaměstnávání OZP a tím i jejich skutečnou zaměstnanost, což by mělo ve svých důsledcích vést k tomu, aby z příjemců sociálních dávek se stali sami plátcí sociálního a zdravotního pojištění, smysluplnou prací tvořící viditelný ekonomický efekt zvýšit své vlastní i společenské sebevědomí, pocit vlastní sebecený a společenského významu, jakož i lepšího sociálního začlenění a eliminace sociálního vyloučení či sociální deprivace. V neposlední řadě zvýšení možností životního a kulturního vyžití a tímto podstatně zvýšit životní spokojenost a co nejvíce ji dokázat srovnat s běžnou populací.

Velmi důležitou stránkou navržených opatření je snížit až minimalizovat závislost na dotacích ze státního rozpočtu a nutit zaměstnavatele OZP opravdu podnikat, pracovat na trhu a v mnohem vyšší míře nést zodpovědnost za své zaměstnané OZP, tak jak je to v běžných firmách. K tomu je v navržených opatřeních zvýšení ekonomických stimulů u velkých odběratelů a státu zaměřených na podporu těchto zaměstnavatelů OZP.

11. Souhrn

Diplomová práce s názvem “pracovní spokojenost handicapovaných“, se zabývá problematikou pracovní motivace, postoji ke kontextu práce a hlavně spokojeností s vlastní prací osob zdravotně postižených. Je rozdělena na dvě části. Teoretickou a praktickou, která se stává základním východiskem pro část výzkumnou, kde se zabýváme vyhodnocováním výsledků výzkumu zaměřeného na souvislosti mezi pracovní spokojeností, motivací a postoji k práci.

Teoretická část je složena ze šesti hlavních kapitol.

V první kapitole popisujeme některé současné sociální a ekonomické problémy firem zaměstnávajících osoby zdravotně postižené (dále jen OZP). Vysvětlujeme dělení OZP podle stupně postižení, respektive podle úbytku pracovní výkonnosti. Dále uvádíme možnosti zaměstnávání, zákonné normy, odměňování, náležitosti chráněné dílny, legislativní podporu zaměstnávání OZP a povinnosti firem na zaměstnávání nebo podporování zaměstnávání těchto pracovníků.

Druhá kapitola je rozdělena na několik podkapitol. V úvodní části se pokoušíme přiblížit jeden z ústředních pojmů problematiky – pracovní motivaci. Začínáme samotnou motivací, jak jí vnímají různí autoři, přinášíme několik definicí, které jej vysvětlují. Dále pokračujeme motivací k práci v organizacích, proč lidé pracují, jejich motivaci, co jim práce přináší.

Třetí kapitola popisuje významnou oblast a to teorie pracovní motivace. Práce hodnotí a blíže popisuje vybrané teoretické přístupy k motivaci práce. Přibližujeme je základním dělením na obsahové, procesní a teorie zaměřené na speciální účely. Obsahové teorie se snaží zodpovědět otázku: „co motivuje jedince k pracovnímu výkonu?“ a soustřeďují se na určení základních lidských potřeb ovlivňujících motivaci člověka. Z velkého množství popisujeme jen ty nejvýznamnější: Maslowova hierarchie potřeb, Alderferova teorie potřeb, Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace. Procesní teorie pomáhají vysvětlit a popsat procesy, kterými se chování lidí motivuje. To znamená: vyvolává, usměrňuje, udržuje a končí. Zde uvádíme teorii valence a očekávání, teorii spravedlnosti, teorii očekávání Portera a Lawrera, teorii zaměření na cíl a samostatně stojící teorii McGregora X a Y. Teorie zaměřená na speciální účely, kde popisujeme: Participaci pracovníků na rozhodování, Sebemotivaci manažerů a Ostatní motivační

přístupy. Ještě se zde věnujeme motivačním faktorům. Přinášíme vybrané skupiny motivačních faktorů, jenž přispívají k vytvoření motivačního profilu zaměstnance. Vybíráme jen ty nejdůležitější: hodnocení, odměňování, pracovní skupina, obsah práce, plánování kariéry, styly vedení a informovanost a komunikace.

Čtvrtá kapitola se věnuje pracovním postojům. Uvádíme jejich definici, rozdělení, funkce a měření postojů.

Pátá kapitola se zabývá pracovní spokojeností. Kapitola je rozdělena do několika podkapitol. V úvodu přibližujeme pracovní spokojenost, její definice a různou šíři pojetí. Dále dimenze, v nichž se projevuje a obsahové kontexty. V několika bodech uvádíme charakteristiky a znaky pracovní spokojenosti. Rozdělení chápání pracovní spokojenosti na jednodimenzionální nebo dvoudimenzionální jev. První podkapitola se zabývá významem faktorů pracovní spokojenosti a ve zkratce popisuje ty nejčastěji výzkumně sledované. Jsou to: obsah a charakter práce, mzda nebo plat, pracovní postup, spolupracovníci, vedení pracovní skupiny, organizace práce, podmínky práce a úroveň péče o zaměstnance. Další podkapitola má název spokojenost a pracovní chování. Věnuje se studiu vztahu pracovní spokojenosti s pracovní výkonností, absentérstvím a fluktuací. Poslední podkapitola popisuje metody ke zjišťování spokojenosti. Uvádíme několik metod zjišťování: dotazníkové metody, metody kritických událostí, interview a metodu zjišťování tendencí k činům.

Poslední kapitola teoretické části přibližuje zvláštnosti pracovní motivace u handicapovaných osob. Snažíme se popsat praktické postřehy přímo ze specializovaných pracovišť. Zmiňujeme zde význam pracovní motivace u handicapovaných pracujících ve firmě FROS ZPS s.r.o.. Významnost zaměstnání pro tuto skupinu pracovníků, možnosti a schopnosti pracovníků a jak to vše na ně působí.

Výzkumná část diplomové práce je zaměřena na zjišťování spokojenosti s vlastní prací, otázku postojů ke kontextu práce a psychického stavu u domácích pracovníků a pracovníků chráněných dílen firmy FROS ZPS s.r.o. a také vzájemné porovnání obou skupin v otázce celkové spokojenosti s vlastní prací, celkovým postojům k práci, celkového psychického stavu a jednotlivých položek dotazníku SUPOS.

Výzkum byl postaven na potvrzení předpokladů signifikantních souvislostí mezi postoji ke kontextu práce a zvyšujícím se věkem a senioritou. Další předpoklad byl, že s rostoucí spokojeností s vlastní prací poroste i věk a seniorita, dále, že s rostoucí spokojeností s vlastní prací bude signifikantně souviset psychická pohoda a nakonec, že

spokojenost s vlastní prací bude vyšší u skupiny dílenských než u skupiny domácích pracovníků.

Pro výzkum v této diplomové práci byly použity tři dotazníky.

První byl Missumiho dotazník (MD), sloužící ke zjišťování postojů ke kontextu práce. Skládá se z deseti otázek označených písmeny A – I, na něž respondent odpovídá možnostmi 5 – 1 (5 = maximálně kladná odpověď, 1 = max. záporná). V závěrečné části dotazníku jsou otázky zjišťující pohlaví, věk, vzdělání a odpracované roky.

Druhý dotazník RJSB Brayfield – Rothe, slouží ke zjišťování spokojenosti s vlastní prací. Obsahuje osmnáct otázek, na které dotazovaný odpovídá možnostmi 5 – 1 (5 = silně souhlasím, 1 = silně nesouhlasím).

Třetí použitý dotazník byl SUPOS – 7 – PC, zaměřený na zjišťování psychického stavu respondenta. Skládá se ze čtyř sloupců, které obsahují sedm otázek, na které je možno odpovědět variantami 0 – 3 (0 = vůbec ne, 3 = vždy).

V podkapitole použité statistické metody popisujeme rozdělení souboru na 50 domácích a 50 dílenských pracovníků, které porovnáváme nejdříve samostatně a potom i vzájemně. K výpočtům byla použita metoda výpočtu korelací podle Pearsona a dále Studentovy t – testy. Vypočítanou hodnotu Studentova t (t-stat) v absolutní hodnotě porovnáváme s hodnotou t krit (2), která představuje tabulkovou kritickou hodnotu. Je-li t-stat > t krit (2), pak je signifikantní rozdíl v průměrech sledovaných výběrů. Pro určení signifikantnosti jednotlivých vypočtených korelací byla použita tabulka kritických hodnot „r“ u vybraných hladin významnosti **Pearson-Bravais** a to v hladinách významnosti 5%, 2% a 1%. Zjišťované korelace: mezi CMD v závislosti na věku, senioritě, PE, S, neu a RJSB, mezi RJSB v závislosti na věku, senioritě, PE, S a neu, mezi věkem v závislosti na PE, S a neu, seniorita v závislosti na PE, S a neu. Studentovy t-testy: zjišťované rozdíly mezi suma RJSB domácích a suma RJSB dílenských pracovníků; CMD domácích a CMD dílenských pracovníků; suma SUPOS domácích a suma SUPOS dílenských pracovníků a nakonec rozdíly mezi jednotlivými položkami SUPOS (PE, A, O, N, U, D, S, neu) u domácích a dílenských pracovníků. V další podkapitole popisujeme firmu FROS ZPS s.r.o. a zkoumaný soubor jejích zaměstnanců.

Osmá kapitola popisuje výsledky výzkumu. Výstupy z jednotlivých dotazníků jsou zaneseny do tabulek a komentovány. V podkapitole vybrané koreláty jsou ve zkrácených tabulkách naznačeny jednotlivé korelace zvlášť pro oba soubory. Dále jsou uváděny výsledky korelací. Nebyly prokázány signifikantní souvislosti mezi postoji ke kontextu práce a věkem ani u jedné skupiny. Mezi postoji ke kontextu práce a senioritou byla

prokázána statisticky významná souvislost jen u domácích pracovníků, u dílenských ne. Signifikantní souvislosti přinesla korelace mezi spokojeností s vlastní prací a senioritou u domácích pracovníků, u dílenských výsledky nedosáhly sledovaných hodnot. Poslední korelace mezi spokojeností s vlastní prací a psychickou pohodou přinesla signifikantní souvislost jen u dílenských pracovníků. V podkapitole t-testy přinášíme v tabulkách výpočty zjišťovaných rozdílů v průměrech obou souborů. Výsledky přinesly signifikantní rozdíly jen u porovnávané proměnné CMD domácích a CMD dílenských pracovníků. Tzn., že pozitivnější postoje ke kontextu práce jsou u domácích než u dílenských pracovníků. Ostatní srovnávané výsledky nepřinesly signifikantní rozdíly ani u jedné zbylé porovnávané proměnné.

V diskuzi (devátá kapitola) se snažíme začlenit výsledky výzkumu do širšího kontextu. Zamýšlíme se nad různými příčinami, které mohli ovlivnit jejich konečnou podobu.

Použitá literatura:

- ADAMKOVÁ, H. (2000). Zaměstnanecké hodnotové systémy a jejich vliv na výkon a motivaci zaměstnanců podniku. Personální a mzdový poradce: č. 13, str. 118 – 122.
- ARMSTRONG, M. (2005). Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 856 s.
- ARNOLD, J. et. al. (2007). Psychologie práce pro manažery a personalisty. Brno: Computer Press, 629 s.
- BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. a kol. (1994). Psychologie a sociologie v řízení firmy. Praha: Prospektrum, 412 s.
- BEDRNOVÁ, E. - NOVÝ, I. a kol. (1998). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press, str. 221 – 253.
- BĚLOHLÁVEK, F. (1994). Organizační chování. Olomouc: Univerzita Palackého, str. 82 – 112.
- BĚLOHLÁVEK, F. (2008). Jak vést a motivovat lidi. Brno: Computer Press, 113 s.
- BRAYFIELD, A. – ROTHE, H. (1971). An of job satisfaction. In: Industrial and organizational psychology. Red. A. K. Korman, New Jersey, Prentice – Hall, Inc. Englewood Cliffs, p. 328.
- DARLINGTON, H. (2002). People – your most important asset part 4, motivating the best, 12/1/2002.
http://www.supplyth.com/sht//cda/articleinformation/features/bnp-features_item/0,5333,88499,00.html (2002-12-01).
- DRENTH, P. J. D. – THIERRY, H. – WOLFF, J. de (1998). Handbook of work and organizational Psychology, Vol. I-IV. Hove, Psychology Press, 2nd ed.
- HARTL, P. – HARTLOVÁ, H. (2000). Psychologický slovník. Praha: Portál, 776 s.
- HEWSTONE, M. – STROEBE, W. (2006). Sociální psychologie. Praha: Portál, 776 s.
- GEIST, B. (2000). Psychologický slovník. Praha: Vodnář, 425 s.
- JANOŮŠEK, J. (2009). Psychologické faktory ekonomické výkonnosti. Československá psychologie: č. 6, str. 556 – 572.
- KOLLÁRIK, T. – SOLLÁROVÁ, E. a kol. (2004). Metody sociálněpsychologickej praxe. Bratislava: Ikar, 264 s.
- KOLLÁRIK, T. (1986). Spokojnosť v práci. Bratislava: Práca.
- KOLLÁRIK, T. (2002). Sociálna psychológia práce. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 190 s.

- LETOVANCOVÁ, E. (2002). Psychológia v manažmente. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 164 s.
- LUTHANS, F. (1992). Organizational behavior. New York: McGraw Hill.
- MIKULAŠTÍK, M. (2001). V jaké míře ovlivňují osobnostní rysy manažerů jejich motivaci. Psychologie v ekonomické praxi: č. 3/4, str. 165 – 171.
- MIKŠÍK, O. (1993). SUPOS – 7 – PC. O. Mikšík & Heuréka Progress s. r. o., Praha.
- MIOVSKÝ, M. (2004). Diplomové práce v oboru psychologie. Olomouc (Skripta): Univerzita Palackého v Olomouci, filozofická fakulta.
- NAKONEČNÝ, M. (1992). Motivace pracovního jednání a její řízení. Praha: Management Press, 258 s.
- NAKONEČNÝ, M. (1997). Motivace lidského chování. Praha: Academia, str. 27 – 29.
- NAKONEČNÝ, M. (2005). Sociální psychologie organizace: Grada Publishing, 228 s.
- ORGAN, D. W. – BATEMAN, T. S. Organizational behavior: Boston, Irwin, 191 s.
- PAUKNEROVÁ, D. a kol. (2006). Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada Publishing, 256 s.
- PLHÁKOVÁ, A. (2004). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia, 472 s.
- PROVAZNÍK, V. a kol. (2002). Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada Publishing.
- REITEROVÁ, E. (2004). Statistické metody (skripta). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- REITEROVÁ, E. (2006). Statistické techniky a možnosti realizace výzkumu v psychologii (skripta): Univerzita Palackého v Olomouci.
- RŮŽIČKA, J. (1992). Motivace pracovního jednání. Praha: VŠE.
- SEDLÁK, J. (1977). Missumiho dotazník. In: Praktikum z psychologie práce. Red. J. Sedlák. Skripta. Brno: FF UJEP, str. 40 – 43.
- SEDLÁK, J. (1997). Management. Bratislava: 1. vyd. Elita, str. 356.
- SEDLÁK, J. (2001). Management. Bratislava: 2. vyd. Elita, 298 – 328.
- STUHLÍKOVÁ, I. – MAN, F. (2009). Motivační struktura. Československá psychologie: č. 2, str. 158 – 171.
- STUHLÍKOVÁ, I. (2007). Základy psychologie emocí. Praha: Portál, 227 s.
- ŠTIKAR, J. a kol. (1996). Základy psychologie práce a organizace. Praha: Karolinum, 203 s.
- ŠTIKAR, J. a kol. (2003). Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 461 s.
- TURECKIOVÁ, M. (2006). Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha: Grada, 168 s.

- URBAN, J. (2001). Základní pravidla správné motivace. Moderní řízení: č. 4, str. 61 – 63.
- VÁGNEROVÁ, M. (2008). Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 870 s.
- VTÍPIL, Z. (2005). Sociální psychologie práce (skripta). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. (2008). Sociální psychologie. Praha: Grada, 408 s.
- ZAČKOVÁ, K. (2003). Zložitě odmeňovanie je horšie ako nespravedlivosť. Trend: č. 22, str. 37.

Zákon 1/1991 Sbírky

Zákon 155/1995 Sbírky

Zákon 435/2004 Sbírky

Zákon 518/2004 Sbírky

Zákon 108/2006 Sbírky

Zákon 306/2008 Sbírky

Přílohy:

- **Příloha č. 1:** Zadání Magisterské diplomové práce
- **Příloha č. 2:** Abstrakt
- **Příloha č. 3:** Missumiho dotazník
- **Příloha č. 4:** RJSB Brayfield – Rothe
- **Příloha č. 5:** SUPOS – 7 – PC
- **Příloha č. 6:** Tabulky sejmutých hodnot z dotazníků
- **Příloha č. 7:** Korelace vybraných hodnot
- **Příloha č. 8:** Vybrané Studentovy t-testy

Příloha č. 1: Zadání Magisterské diplomové práce.

Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Katedra: **psychologie**

Příjmení, jméno: **F l á d r Tomáš, Bc.**

Osobní číslo studenta: **I 05045**

Studijní obor: **psychologie, kombinované navazující magisterské studium**

Zadané téma¹:

Pracovní spokojenost handicapovaných

Název práce v angličtině²:

Work satisfaction of the handicapped

1 Předpokládaný název práce, česky nebo v jazyce, v němž bude práce napsaná. Vyplňuje se tiskacím písmem. Případné drobné změny na titulní straně práce při jejím odevzdání (včetně psaní velkých a malých písmen či jiných typografických atypičností) budou ve STAGU opraveny dodatečně. Při zásadní změně názvu tématu musí posluchač podat nové zadání BDP se všemi náležitostmi.

2 Anglický překlad předpokládaného názvu práce.

Rozsah práce: Min.60 stran

Zásady pro vypracování:

Zvl.zaměření: K některým současným problémům zaměstnávání handicapovaných osob, Pracovní motivace, základní pojetí, Pracovní spokojenost, teorie, determinanty, Zvláštnosti pracovní motivace u handicapovaných osob. Cíle:a)profilující motivy práce, b) profil psychického stavu souborů, c)relace postojů ke kontextu, resp.spokojenosti s vlastní prací k věku a senioritě, d)relace vybraných proměnných psychického stavu a věku,resp.seniority, e) srovnání souborů z hlediska proměnných: suma SUPOS,suma MD, RJSB, jednotlivé proměnné SUPOS(N)Metodika: Missumiho dotazník, RJSB,SUPOS. Zkoumaný soubor: Cca 30 vers.30 resp.,FROS ZPS,s.r.o.Parametry práce: www.casp.upol.cz. Statistika: Pears.korel.koef.,t-test.

Seznam odborné literatury4:


- Arnold,J.et al.(2007). Psychologiepráce pro manažery a personality. Brno: Computer Press. ✓
Hewstone,M.,Stroebe,W.(2006). Sociální psychologie. Praha: Portál. ✓
Nakonečný,M.(2005). Sociální psychologie organizace. Praha:Grada. ✓
Stuchlíková,I.(2005). Základy psychologie emocí. Praha:Portál. ✓
Adair,J.(2004). Efektivní motivace. Praha: Alfa Publishing.
Tureckiová,M.(2006). Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha:Grada.
Vágnerová,M.(2006). Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál. ✓
Výrost,J.,Slaměnik,I.(2008). Sociální psychologie. Praha:Grada.
Termín zadání práce: Časopisy: Sociální politika, Moderní řízení. Elektronické zdroje.
Listopad 2008

Termín odevzdání práce⁵:

Březen 2010

Vedoucí diplomové práce, titul (hůlkovým písmem):

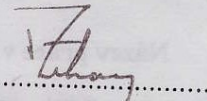
doc.PhDr. Zdeněk Vtípiš, CSc.



podpis vedoucího práce

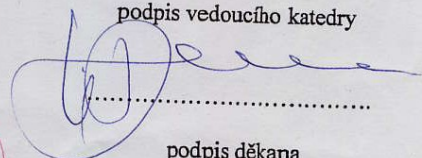
W Olomouci dne 13.11.2008

datum



doc.PhDr.Vladimír Řehan

podpis vedoucího katedry



podpis děkana



3 Viz Prováděcí norma Studijního a zkušebního řádu UP v Olomouci na FF UP, článek 8 bod 5.

4 Uvádějí se pouze stěžejní prameny (asi 5 titulů).

5 Termín je zpravidla dán Harmonogramem FF na příslušný akademický rok. Součástí práce je desetiřádková anotace vevázaná za stránkou s autorským prohlášením. Anotace obsahuje: cíle práce, způsob naplňování cílů, klíčová slova a resumé výsledků. U práce se předpokládají bibliografické údaje zpracované podle platné normy (nejlépe ISO). Práce se odevzdává na katedrách ve dvou tištěných verzích a na CD.

Příloha č. 2: Abstrakt

Vysoká škola: Palackého univerzita Olomouc Fakulta: Filozofická
Katedra: psychologie Školní rok: 2009/2010

ABSTRAKT

Jméno: Tomáš Fládr
Obor: psychologie, kombinované navazující magisterské studium

Název diplomové práce: Pracovní spokojenost handicapovaných

Diplomová práce se snaží popsat problematiku pracovní motivace, postojů ke kontextu práce a pracovní spokojenost. V teoretické části přibližujeme současné sociální a ekonomické problémy zaměstnávání osob zdravotně postižených a motivační činitele působící u handicapovaných pracovníků. Další kapitoly blíže specifikují zmíněné klíčové oblasti z obecného hlediska. Ve výzkumné části zjišťujeme a analyzujeme faktory, působící na osoby zdravotně postižené pracující v chráněných dílnách i na domácích pracovištích, jež ovlivňují jejich postoje ke kontextu práce, spokojenost s vlastní prací a psychický stav.

Klíčová slova:

pracovní motivace
teorie pracovní motivace
motivační faktory
pracovní postoje
pracovní spokojenost

Work satisfaction of the handicapped

These graduation thesis tries to deals with the problematics of job motivation, attitudes to context of work and job satisfaction. In the theoretical part current social and economic problems in employment of handicapped people and factors of motivation applicable at the handicapped workers are approached. Further chapters closely specify previously mentioned key spheres from the general point of view. In the research section this thesis finds out and analyses the factors having influence on disabled people working in protected production lines and those working at home, who could be influenced in their attitudes to the context of work in proper job satisfaction and in their psychological state.

Key words:

job motivation
theory of job motivation
factors of motivation
attitudes to work
job satisfaction

Příloha č. 3: Missumiho dotazník

M D

I N S T R U K C E

Každý člověk je ve své práci ovlivňován celou řadou podmínek a okolností, které působí na jeho pracovní spokojenost a výkonnost. Níže uvedené otázky se týkají Vašeho názoru na některé z vybraných podmínek a okolností.

Ke každé otázce je uvedeno několik možných odpovědí. Vyberte z nich tu, která je nejbližší Vašemu názoru a příslušné číslo odpovědi zaškrtněte. Snažte se co nejméně volit střední odpovědi označované číslicí 3. U každé otázky volte jen jednu odpověď.

- A. Domníváte se, že je pracovní prostředí (čistota, hygiena atd.) na Vašem pracovišti dobré ?
5. velmi dobré
 4. poměrně dobré
 3. ani moc dobré, ani moc špatné
 2. spíše špatné
 1. zcela špatné
- B. Jste se svou nynější prací spokojen (a) ?
5. zcela spokojen (a)
 4. dosti spokojen (a)
 3. nedá se říci
 2. spíše nespokojen (a)
 1. nespokojen (a)
- C. Domníváte se, že Vaše nynější mzda je v souladu s Vaší prací (Vaší výkonností) ?
5. v poměru k práci je mzda velmi dobrá
 4. mzda celkem odpovídá vykonávané práci
 3. jsou jen taktak v souladu
 2. v poměru k práci není mzda příliš vysoká
 1. v poměru k práci mám mzdu špatnou
- D. Všeobecně řečeno, myslíte, že lidé na Vašem pracovišti pracují s chutí ?
5. s velkou chutí
 4. docela s chutí
 3. nedovedu posoudit
 2. s nepříliš velkou chutí
 1. spíše s nechutí
- E. Chtěl (a) byste trvale zůstat členem své nynější pracovní skupiny ?
5. rozhodně ano
 4. docela ano
 3. moc mi na tom nezáleží
 2. ani zvlášť ne
 1. rozhodně ne
- F. Domníváte se, že Vám Vaš vedoucí důvěruje ?
5. jsem o tom přesvědčen (a)
 4. myslím, že mi důvěruje
 3. Snad ano
 2. asi mi příliš nedůvěruje
 1. myslím, že mi vůbec nedůvěruje

G. Vaše práce i pracovní spokojenost mohou být do určité míry ovlivněny Vašimi vedoucími - jak je možno hodnotit Vaši spokojenost s nimi ?

5. plně spokojen (a)
4. spokojen (a)
3. nedovedu posoudit
2. nespokojen (a)
1. silně nespokojen (a)

H. Jak jste spokojen (a) ve své pracovní skupině se spolupracovníky ?

5. úplně spokojen (a)
4. převážně spokojen (a)
3. ani spokojen (a) ani nespokojen (a)
2. převážně nespokojen (a)
1. velmi nespokojen (a)

CH. Co soudí Vaše rodina o tom, že pracujete v tomto podniku ?

5. je velmi spokojena
4. poměrně spokojena
3. nevyjadřují se
2. není příliš spokojena
1. je nespokojena

I. Domníváte se, že vedoucí dostatečně oceňuje Vaše pracovní schopnosti ?

5. velmi oceňuje
4. myslím, že celkem ano
3. jakž takž
2. myslím, že moc ne
1. myslím, že vůbec ne

DSD

1. Pohlaví: 1 muž 2 žena (zakroužkujte)
2. Věk
3. Nejvyšší dosažené vzdělání (zakroužkujte odpovídající alternativu)
 - 1 základní
 - 2 střední odborné
 - 3 úplné střední odborné (vyučen/a s maturitou)
 - 4 střední škola s maturitou
 - 5 vysokoškolské
4. Jak dlouho pracujete v
Let měsíců

MISSUMIHO DOTAZNÍK

SEDLÁK, J. : Missumiho dotazník. In: Praktikum z psychologie práce. Red. J. Sedlák. Skripta. Brno, FF UJEP 1977, s. 40 - 43.

Příloha č. 4: RJSB Brayfield – Rothe

R J S B
INSTRUKCE

Některá zaměstnání jsou více zajímavější a přinášejí více uspokojení než jiná. Chtěli bychom poznat, jak se lidé v různých zaměstnáních cítí. Tento dotazník obsahuje 18 výroků o práci. Zaškrtněte odpověď pod každým výrokem, která nejlépe vystihuje Váš názor na práci, kterou v současné době vykonáváte. Nejsou zde správné nebo nesprávné odpovědi - jde nám jen o Váš skutečný názor na každý z uvedených výroků o práci. Zaškrťte pouze jednu odpověď. Položka označená nulou slouží jako příklad.

0. Některé podmínky mé práce by mohly být zlepšeny

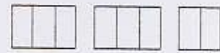
5. silně souhlasím
4. souhlasím
3. nemám názor
2. nesouhlasím
1. silně nesouhlasím

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Má práce je pro mne koníčkem | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Má práce je obvykle dosti zajímavá natolik, aby mne uchránila před nudou | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Zdá se mi, že moji spolupracovníci jsou více zaujati svou prací než já | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Považuji svou práci za peněkund nepřijemnou | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. Mám ze své práce větší požitek než z volného času | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. Často mne má práce nudí | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Současná práce mne dosti uspokojuje | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Většinou se musím nutit, abych začal (a) pracovat | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Momentálně jsem s prací spokojen (a) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. Cítím, že má práce není zajímavější než jiná, kterou bych mohl (a) dostat | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Se svou prací jsem úplně spokojen (a) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Myslím, že jsem se svou prací spokojen (a) tak jako mnoho jiných lidí | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. Většinou pracuji s chutí | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. Každý den v práci vypadá, jakoby neměl nikdy skončit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Mám rád svou profesi více než průměrný pracovník | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 16. Moje profese je dosti zajímavá | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. Nalézám ve své práci skutečný
požitek | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Jsem zklamán (a), že jsem se kdy
dal (a) na tuto práci | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

RJSB (Revised Job Satisfaction Blank) :
BRAYFIELD, A. - ROTHE, H.: An index of job satisfaction. In: Industrial and organizational psychology. Red. A. K. Korman. New Jersey, Prentice - Hall, Inc. Englewood Cliffs, 1971, p. 328.

Příloha č. 5: SUPOS – 7 – PC



SUPOS - 7 - PC

Jméno: Datum narození:
 Datum vyšetření: Hodina vyšetření:
 Pohlaví: **m - ž**

ZAZNAMENEJTE STUPEŇ PROŽÍVÁNÍ NÍŽE UVEDENÝCH POCITŮ A STAVŮ

obvykle	V uplynulých dnech	během posledních 24 hodin
---------	-----------------------------	------------------------------

zakroužkováním příslušné číslice:

0 = vůbec ne	1 = zřídka (mírně)	2 = často (silně)	3 = soustavně (velmi silně)
--------------	-----------------------	----------------------	--------------------------------

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 0 1 2 3 spokojený | 0 1 2 3 svěží |
| 0 1 2 3 energický | 0 1 2 3 činorodý |
| 0 1 2 3 náladový | 0 1 2 3 výbušný |
| 0 1 2 3 rozmrzelý | 0 1 2 3 nespokojený |
| 0 1 2 3 napjatý | 0 1 2 3 nejistý |
| 0 1 2 3 otrávený | 0 1 2 3 pesimistický |
| 0 1 2 3 smutný | 0 1 2 3 nešťastný |
| 0 1 2 3 dobře naladěný | 0 1 2 3 klidný |
| 0 1 2 3 temperamentní | 0 1 2 3 průbojný |
| 0 1 2 3 těžko se ovládající | 0 1 2 3 vzteklý |
| 0 1 2 3 netrpělivý | 0 1 2 3 neklidný |
| 0 1 2 3 úzkostně naladěný | 0 1 2 3 prožívající obavy |
| 0 1 2 3 zmořený | 0 1 2 3 vyčerpaný |
| 0 1 2 3 přecitlivělý | 0 1 2 3 osamělý |

	PE	A	O	N	U	D	S	Σ
HS								
P								

ZÁZNAM DNE v hodin

Situační pozadí:

Hlavní činnosti:

1.
2.
3.

Objektivní potíže při jejich realizaci:

1.
2.
3.

Hlavní příjemné prožitky:

1.
2.
3.

Hlavní nepříjemné zážitky:

1.
2.
3.

SUBJEKTIVNÍ POTÍŽE A DALŠÍ ÚDAJE:

vůbec ne	zřídka (mírně)	často (silně)	soustavně (velmi silně)							
0	1	2	3	bolesti hlavy						
0	1	2	3	žalud. potíže						
0	1	2	3	nechutenství						
0	1	2	3	potivost						
0	1	2	3	poruchy spánku	těžko se probouzím	špatně usínám	budím se ze spaní	musím chodit na WC	mám hrůzné sny	bez obtíží
					+	+	+	+	+	+
0	1	2	3	nutkání na WC						
0	1	2	3	tělesná únava						
0	1	2	3	kouření						

Jiné obtíže (jaké):

Nemoc:

Užívání léků (druh, množství):

Alkohol (druh a množství):

Denně vypil kávy: Počet cigaret:

Tep: Tlak: Teplota:

Příloha č. 6: Tabulky hodnot z dotazníků.

Domácí pracovníci

Osoby	DSD						SUPOS 7							MD										
	pohl.	věk	vzd.	sen.	CMD	RJSB	PE	A	O	N	V	D	S	neu	A	B	C	D	E	F	G	H	CH	I
1	2	34	4	13	42	69	8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4
2	2	46	2	24	41	55	6	5	5	7	4	5	6	7	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4
3	2	53	4	8	33	39	8	11	5	7	7	8	8	7	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4
4	2	55	1	24	36	57	8	5	4	5	4	6	5	7	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	2	45	2	12	35	52	5	6	2	4	5	7	2	10	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4
6	2	52	2	54	43	84	8	9	4	4	5	3	4	10	3	5	2	5	5	5	4	5	5	4
7	2	28	3	36	40	78	10	9	0	1	2	1	1	1	2	5	4	4	5	4	4	5	3	4
8	2	41	2	36	42	65	8	7	4	4	7	3	5	6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
9	2	45	1	12	39	69	8	11	3	3	3	5	3	4	2	4	4	4	5	3	5	5	4	3
10	2	52	4	26	50	78	7	10	2	5	4	2	3	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	2	49	2	20	42	64	9	8	3	5	7	6	5	8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
12	2	47	1	14	23	33	7	4	0	2	6	4	2	5	4	1	1	1	2	3	4	4	2	1
13	2	64	4	28	42	69	4	6	5	6	6	6	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4
14	2	56	1	40	43	70	9	6	4	5	3	3	1	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4
15	2	61	1	27	39	71	10	10	2	0	3	2	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4
16	2	61	2	27	37	72	11	8	0	0	1	1	5	9	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3
17	2	25	1	16	43	71	6	3	4	5	4	1	4	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4
18	2	59	1	14	36	59	5	7	3	3	4	4	3	15	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4
19	2	53	1	2	37	64	5	6	5	5	5	5	7	7	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4
20	2	57	1	19	46	69	8	7	3	4	4	6	3	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
21	2	54	1	20	41	56	5	2	5	6	11	8	8	7	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4
22	2	54	4	24	47	67	6	7	6	5	6	7	2	12	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
23	2	37	2	36	37	62	7	6	7	8	10	5	8	10	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4
24	2	37	3	12	31	52	6	4	8	7	8	6	4	11	3	3	2	3	5	5	3	3	2	2
25	2	47	2	22	41	76	9	10	2	4	6	5	4	14	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4

pohl – pohlaví, vzd – vzdělání, sen – seniorita, neu - neurastenie

Domáci pracovníci

DSD							SUPOS 7								MD									
Osoby	pohl.	věk	vzd.	sen.	CMD	RJSB	PE	A	O	N	V	D	S	neu	A	B	C	D	E	F	G	H	CH	I
26	2	58	1	24	36	68	10	5	7	6	8	8	9	10	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3
27	2	36	3	30	44	64	3	8	9	6	4	7	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
28	2	56	2	27	32	52	8	6	1	4	1	2	3	9	3	4	1	2	5	3	3	4	4	2
29	2	66	2	2	30	58	12	10	0	0	2	4	1	6	3	3	1	3	1	5	3	5	3	3
30	2	61	1	36	50	77	5	3	5	7	3	2	1	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	1	56	2	11	47	65	4	5	6	4	1	3	2	8	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
32	1	59	2	30	39	63	8	4	1	4	3	5	2	8	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4
33	1	35	1	28	36	47	3	1	0	3	2	1	2	6	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3
34	1	49	1	29	47	81	5	1	2	3	3	3	2	13	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
35	1	50	2	30	41	69	6	4	2	2	4	3	2	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	3
36	1	60	1	27	48	82	12	11	8	7	6	7	8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
37	1	55	2	30	46	70	4	3	1	4	7	5	3	8	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
38	1	71	1	24	33	49	6	7	7	6	8	8	8	14	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3
39	1	76	2	26	36	65	7	9	11	11	8	7	8	9	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3
40	1	53	1	36	44	75	5	4	2	3	3	2	5	2	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5
41	1	39	1	36	45	71	5	6	6	6	7	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4
42	1	62	2	36	37	65	6	7	7	9	9	10	8	8	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
43	1	60	1	17	36	53	0	1	12	10	7	9	2	6	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3
44	1	60	2	24	38	67	4	3	1	4	7	5	3	8	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4
45	1	54	2	28	39	63	4	6	8	8	7	7	4	6	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3
46	1	64	2	28	46	65	5	7	4	3	2	5	2	12	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
47	1	49	2	24	49	82	5	4	2	3	2	0	1	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
48	1	49	2	32	50	76	9	7	0	0	0	0	0	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	1	52	3	24	45	63	5	6	6	6	6	4	1	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5
50	1	57	3	47	42	79	7	10	5	4	0	3	3	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5

Díleňští pracovníci

DSD							SUPOS 7								MD									
Osoby	pohl.	věk	vzd.	sen.	CMD	RJSB	PE	A	O	N	V	D	S	neu	A	B	C	D	E	F	G	H	CH	I
1	2	32	2	55	36	74	9	7	2	3	2	1	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4
2	2	38	2	30	47	57	8	6	4	4	4	5	5	10	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	2	50	3	12	47	70	6	9	5	5	4	4	4	12	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	2	36	2	24	41	72	8	8	1	4	1	3	0	8	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	2	47	1	13	35	49	3	4	1	1	4	2	1	11	2	4	2	5	5	5	3	5	3	1
6	2	55	2	24	35	68	7	5	3	4	4	5	4	11	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3
7	2	56	2	15	38	76	8	7	4	3	3	2	3	12	2	5	2	2	4	5	5	4	5	4
8	2	52	2	9	35	63	7	8	1	3	4	2	3	10	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4
9	2	41	2	13	31	64	4	3	3	5	5	9	8	11	3	2	2	3	4	5	5	3	2	2
10	2	32	2	15	23	42	8	7	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	4	4	2	3	1
11	2	46	2	15	36	64	6	4	1	4	4	4	3	7	2	5	3	3	5	4	4	4	4	2
12	2	51	2	17	30	44	5	3	5	5	6	6	3	8	2	4	2	3	2	3	4	2	4	4
13	2	49	1	17	35	63	8	8	3	2	5	4	1	10	2	4	3	2	5	4	4	4	4	3
14	2	45	2	12	20	48	6	7	5	7	6	7	6	8	1	2	1	1	2	4	3	3	2	1
15	2	31	2	1	39	54	6	9	8	10	6	11	10	2	2	4	4	5	5	3	4	4	4	4
16	2	27	2	8	36	54	8	4	4	3	6	4	5	7	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
17	2	44	2	10	32	68	9	8	3	0	0	0	0	0	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2
18	2	51	1	14	44	69	9	7	4	3	3	1	2	7	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
19	2	45	2	14	32	60	7	6	5	5	6	5	5	7	3	5	2	1	5	3	3	3	3	4
20	2	40	2	14	36	70	8	7	4	5	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4
21	2	50	2	13	36	72	10	5	0	0	0	1	0	2	3	5	2	3	5	3	3	3	5	4
22	2	40	2	12	33	63	8	9	4	4	7	4	6	9	3	5	2	3	4	3	3	3	4	3
23	2	56	4	17	47	69	8	9	0	0	0	0	0	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
24	2	56	4	24	35	61	8	5	3	1	4	5	4	7	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4
25	2	50	4	24	30	56	6	6	2	2	2	5	1	5	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3

Díleňští pracovníci

DSD							SUPOS 7								MD									
Osoby	pohl.	věk	vzd.	sen.	CMD	RJSB	PE	A	O	N	V	D	S	neu	A	B	C	D	E	F	G	H	CH	I
26	2	39	2	25	40	65	4	5	3	5	5	7	6	11	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3
27	2	29	3	19	45	73	8	8	3	2	0	0	0	1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
28	2	54	1	18	42	75	9	10	10	8	7	7	5	7	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4
29	2	66	1	16	31	36	6	4	3	4	5	3	4	9	4	2	3	4	2	2	4	3	3	4
30	2	56	1	37	44	61	8	5	3	3	1	3	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
31	1	52	2	24	45	63	5	6	6	6	6	4	1	8	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5
32	1	55	2	24	42	72	6	7	3	4	4	4	2	5	5	5	2	3	5	4	4	5	5	4
33	1	60	2	16	37	66	5	4	4	6	5	6	3	7	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
34	1	52	2	18	40	70	6	8	2	3	3	3	1	1	5	4	3	3	5	4	4	5	3	4
35	1	46	2	20	42	69	6	8	3	2	1	2	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4
36	1	29	3	24	34	66	3	6	8	10	12	9	11	13	4	4	4	2	4	3	5	2	2	4
37	1	63	4	25	33	63	4	8	5	4	1	0	0	7	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4
38	1	55	2	25	46	73	5	12	9	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
39	1	49	4	13	41	68	7	5	7	8	5	6	3	12	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
40	1	63	5	25	33	70	9	8	4	3	1	2	5	4	4	4	1	2	2	5	5	3	2	5
41	1	65	4	14	38	72	10	7	0	4	2	2	5	6	4	4	2	4	5	4	5	4	3	3
42	1	61	1	14	41	66	10	8	4	4	2	0	2	6	4	5	2	3	5	3	4	5	5	5
43	1	63	1	11	47	69	6	7	4	2	4	2	2	6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
44	1	46	2	29	44	70	9	8	5	3	5	1	2	11	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
45	1	52	2	25	45	69	10	10	5	3	4	2	2	7	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
46	1	49	2	17	36	67	9	7	3	3	4	3	4	8	2	5	2	4	5	5	4	4	4	1
47	1	32	2	25	43	72	9	5	4	5	6	6	6	10	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4
48	1	37	2	12	37	71	8	9	5	4	4	4	3	8	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
49	1	52	1	20	49	58	3	7	10	11	11	9	6	7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
50	1	29	2	14	38	77	9	8	0	1	4	3	2	7	4	5	2	4	5	5	5	4	1	3

Příloha č. 7: Korelace vybraných hodnot

Osoby	CMD	věk	Domáci	PE	S	neu	RJSB
			seniorita				
1	42	34	13	8	4	2	69
2	41	46	24	6	6	7	55
3	33	53	8	8	8	7	39
4	36	55	24	8	5	7	57
5	35	45	12	5	2	10	52
6	43	52	54	8	4	10	84
7	40	28	36	10	1	1	78
8	42	41	36	8	5	6	65
9	39	45	12	8	3	4	69
10	50	52	26	7	3	12	78
11	42	49	20	9	5	8	64
12	23	47	14	7	2	5	33
13	42	64	28	4	4	5	69
14	43	56	40	9	1	4	70
15	39	61	27	10	4	5	71
16	37	61	27	11	5	9	72
17	43	25	16	6	4	3	71
18	36	59	14	5	3	15	59
19	37	53	2	5	7	7	64
20	46	57	19	8	3	6	69
21	41	54	20	5	8	7	56
22	47	54	24	6	2	12	67
23	37	37	36	7	8	10	62
24	31	47	12	6	4	11	52
25	41	47	22	9	4	14	76
26	36	58	24	10	9	10	68
27	44	36	30	3	4	5	64
28	32	56	27	8	3	9	52
29	30	66	2	12	1	6	58
30	50	61	36	5	1	11	77
31	47	56	11	4	2	8	65
32	39	59	30	8	2	8	63
33	36	35	28	3	2	6	47
34	47	49	29	5	2	13	81
35	41	50	30	6	2	4	69
36	48	60	27	12	8	5	82
37	46	55	30	4	3	8	70
38	33	71	24	6	8	14	49
39	36	76	26	7	8	9	65
40	44	53	36	5	5	2	75
41	45	39	36	5	4	4	71
42	37	62	36	6	8	8	65
43	36	60	17	0	2	6	53
44	38	60	24	4	3	8	67
45	39	54	28	4	4	6	63
46	46	64	28	5	2	12	65
47	49	49	24	5	1	6	82

48	50	49	32	9	0	2	76
49	45	52	24	5	1	4	63
50	42	57	47	7	3	4	79
r		-0,10861	0,396908	-0,11077	-0,26649	-0,09909	0,764618

Osoby	RJSB	věk	Domáci			
			seniorita	PE	S	neu
1	69	34	13	8	4	2
2	55	46	24	6	6	7
3	39	53	8	8	8	7
4	57	55	24	8	5	7
5	52	45	12	5	2	10
6	84	52	54	8	4	10
7	78	28	36	10	1	1
8	65	41	36	8	5	6
9	69	45	12	8	3	4
10	78	52	26	7	3	12
11	64	49	20	9	5	8
12	33	47	14	7	2	5
13	69	64	28	4	4	5
14	70	56	40	9	1	4
15	71	61	27	10	4	5
16	72	61	27	11	5	9
17	71	25	16	6	4	3
18	59	59	14	5	3	15
19	64	53	2	5	7	7
20	69	57	19	8	3	6
21	56	54	20	5	8	7
22	67	54	24	6	2	12
23	62	37	36	7	8	10
24	52	47	12	6	4	11
25	76	47	22	9	4	14
26	68	58	24	10	9	10
27	64	36	30	3	4	5
28	52	56	27	8	3	9
29	58	66	2	12	1	6
30	77	61	36	5	1	11
31	65	56	11	4	2	8
32	63	59	30	8	2	8
33	47	35	28	3	2	6
34	81	49	29	5	2	13
35	69	50	30	6	2	4
36	82	60	27	12	8	5
37	70	55	30	4	3	8
38	49	71	24	6	8	14
39	65	76	26	7	8	9
40	75	53	36	5	5	2
41	71	39	36	5	4	4
42	65	62	36	6	8	8
43	53	60	17	0	2	6
44	67	60	24	4	3	8

45	63	54	28	4	4	6
46	65	64	28	5	2	12
47	82	49	24	5	1	6
48	76	49	32	9	0	2
49	63	52	24	5	1	4
50	79	57	47	7	3	4
r		-0,03687	0,514253	0,221138	-0,17218	-0,11187

Osoby	věk	Domáci		
		PE	S	neu
1	34	8	4	2
2	46	6	6	7
3	53	8	8	7
4	55	8	5	7
5	45	5	2	10
6	52	8	4	10
7	28	10	1	1
8	41	8	5	6
9	45	8	3	4
10	52	7	3	12
11	49	9	5	8
12	47	7	2	5
13	64	4	4	5
14	56	9	1	4
15	61	10	4	5
16	61	11	5	9
17	25	6	4	3
18	59	5	3	15
19	53	5	7	7
20	57	8	3	6
21	54	5	8	7
22	54	6	2	12
23	37	7	8	10
24	47	6	4	11
25	47	9	4	14
26	58	10	9	10
27	36	3	4	5
28	56	8	3	9
29	66	12	1	6
30	61	5	1	11
31	56	4	2	8
32	59	8	2	8
33	35	3	2	6
34	49	5	2	13
35	50	6	2	4
36	60	12	8	5
37	55	4	3	8
38	71	6	8	14
39	76	7	8	9
40	53	5	5	2

41	39	5	4	4
42	62	6	8	8
43	60	0	2	6
44	60	4	3	8
45	54	4	4	6
46	64	5	2	12
47	49	5	1	6
48	49	9	0	2
49	52	5	1	4
50	57	7	3	4
r		0,06437	0,174141	0,382389

		Domáci		
Osoby	seniorita	PE	S	neu
1	13	8	4	2
2	24	6	6	7
3	8	8	8	7
4	24	8	5	7
5	12	5	2	10
6	54	8	4	10
7	36	10	1	1
8	36	8	5	6
9	12	8	3	4
10	26	7	3	12
11	20	9	5	8
12	14	7	2	5
13	28	4	4	5
14	40	9	1	4
15	27	10	4	5
16	27	11	5	9
17	16	6	4	3
18	14	5	3	15
19	2	5	7	7
20	19	8	3	6
21	20	5	8	7
22	24	6	2	12
23	36	7	8	10
24	12	6	4	11
25	22	9	4	14
26	24	10	9	10
27	30	3	4	5
28	27	8	3	9
29	2	12	1	6
30	36	5	1	11
31	11	4	2	8
32	30	8	2	8
33	28	3	2	6
34	29	5	2	13
35	30	6	2	4
36	27	12	8	5

37	30	4	3	8
38	24	6	8	14
39	26	7	8	9
40	36	5	5	2
41	36	5	4	4
42	36	6	8	8
43	17	0	2	6
44	24	4	3	8
45	28	4	4	6
46	28	5	2	12
47	24	5	1	6
48	32	9	0	2
49	24	5	1	4
50	47	7	3	4
r		0,031385	-0,0489	-0,08954

věk	seniorita	Dílky				RJSB
		PE	S	neu		
32	55	9	2	4	74	
38	30	8	5	10	57	
50	12	6	4	12	70	
36	24	8	0	8	72	
47	13	3	1	11	49	
55	24	7	4	11	68	
56	15	8	3	12	76	
52	9	7	3	10	63	
41	13	4	8	11	64	
32	15	8	2	3	42	
46	15	6	3	7	64	
51	17	5	3	8	44	
49	17	8	1	10	63	
45	12	6	6	8	48	
31	1	6	10	2	54	
27	8	8	5	7	54	
44	10	9	0	0	68	
51	14	9	2	7	69	
45	14	7	5	7	60	
40	14	8	4	2	70	
50	13	10	0	2	72	
40	12	8	6	9	63	
56	17	8	0	1	69	
56	24	8	4	7	61	
50	24	6	1	5	56	
39	25	4	6	11	65	
29	19	8	0	1	73	
54	18	9	5	7	75	
66	16	6	4	9	36	
56	37	8	1	5	61	
52	24	5	1	8	63	
55	24	6	2	5	72	

60	16	5	3	7	66
62	18	6	1	1	70
46	20	6	3	3	69
29	24	3	11	13	66
63	25	4	0	7	63
55	25	5	2	4	73
49	13	7	3	12	68
63	25	9	5	4	70
65	14	10	5	6	72
61	14	10	2	6	66
63	11	6	2	6	69
46	29	9	2	11	70
52	25	10	2	7	69
49	17	9	4	8	67
32	25	9	6	10	72
37	12	8	3	8	71
52	20	3	6	7	58
29	14	9	2	7	77
0,12056	0,205481	0,079238	-0,17306	-0,02847	0,520955

věk	Dílky			
	seniorita	PE	S	neu
32	55	9	2	4
38	30	8	5	10
50	12	6	4	12
36	24	8	0	8
47	13	3	1	11
55	24	7	4	11
56	15	8	3	12
52	9	7	3	10
41	13	4	8	11
32	15	8	2	3
46	15	6	3	7
51	17	5	3	8
49	17	8	1	10
45	12	6	6	8
31	1	6	10	2
27	8	8	5	7
44	10	9	0	0
51	14	9	2	7
45	14	7	5	7
40	14	8	4	2
50	13	10	0	2
40	12	8	6	9
56	17	8	0	1
56	24	8	4	7
50	24	6	1	5
39	25	4	6	11
29	19	8	0	1
54	18	9	5	7
66	16	6	4	9

56	37	8	1	5
52	24	5	1	8
55	24	6	2	5
60	16	5	3	7
62	18	6	1	1
46	20	6	3	3
29	24	3	11	13
63	25	4	0	7
55	25	5	2	4
49	13	7	3	12
63	25	9	5	4
65	14	10	5	6
61	14	10	2	6
63	11	6	2	6
46	29	9	2	11
52	25	10	2	7
49	17	9	4	8
32	25	9	6	10
37	12	8	3	8
52	20	3	6	7
29	14	9	2	7
0,012965	0,205566	0,380892	-0,18802	-0,10614

Dilny		
PE	S	neu
9	2	4
8	5	10
6	4	12
8	0	8
3	1	11
7	4	11
8	3	12
7	3	10
4	8	11
8	2	3
6	3	7
5	3	8
8	1	10
6	6	8
6	10	2
8	5	7
9	0	0
9	2	7
7	5	7
8	4	2
10	0	2
8	6	9
8	0	1
8	4	7
6	1	5
4	6	11

8	0	1
9	5	7
6	4	9
8	1	5
5	1	8
6	2	5
5	3	7
6	1	1
6	3	3
3	11	13
4	0	7
5	2	4
7	3	12
9	5	4
10	5	6
10	2	6
6	2	6
9	2	11
10	2	7
9	4	8
9	6	10
8	3	8
3	6	7
9	2	7
-0,04492	-0,29788	-0,03948

Dílňy		
PE	S	neu
9	2	4
8	5	10
6	4	12
8	0	8
3	1	11
7	4	11
8	3	12
7	3	10
4	8	11
8	2	3
6	3	7
5	3	8
8	1	10
6	6	8
6	10	2
8	5	7
9	0	0
9	2	7
7	5	7
8	4	2
10	0	2

8	6	9
8	0	1
8	4	7
6	1	5
4	6	11
8	0	1
9	5	7
6	4	9
8	1	5
5	1	8
6	2	5
5	3	7
6	1	1
6	3	3
3	11	13
4	0	7
5	2	4
7	3	12
9	5	4
10	5	6
10	2	6
6	2	6
9	2	11
10	2	7
9	4	8
9	6	10
8	3	8
3	6	7
9	2	7
0,058919	-0,18376	0,016588

Příloha č. 8: Vybrané Studentovy t-testy

Celková suma RJSB domácích pracovníků a celková suma RJSB dílenští pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	<i>RJSB domácí pracovníci</i>	<i>RJSB dílenští pracovníci</i>
Stř. hodnota	65,4	64,62
Rozptyl	118,2857143	80,77102041
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	99,52836735	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	0,39092295	
P(T<=t) (1)	0,34835138	
t krit (1)	1,660551218	
P(T<=t) (2)	0,696702761	
t krit (2)	1,984467404	

Celková suma MD domácích pracovníků a celková suma MD dílenští pracovníků.

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	<i>CMD dílenští pracovníci</i>	<i>CMD domácí pracovníci</i>
Stř. hodnota	38,04	40,44
Rozptyl	38,40653061	33,0677551
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	35,73714286	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-2,007341817	
P(T<=t) (1)	0,023733484	
t krit (1)	1,660551218	
P(T<=t) (2)	0,047466969	
t krit (2)	1,984467404	

Celková suma SUPOS domácích a celková suma SUPOS dílenští pracovníků.

	domácí pr.	dílenští pr.	Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů	
			<i>dílenští pr.</i>	<i>domácí pr.</i>
Σ PE	269	246	Stř. hodnota	366,5714 352,4286
Σ A	291	259	Rozptyl	6232,619 2754,619
Σ O	398	409	Pozorování	7 7
Σ N	368	401	Společný rozptyl	4493,619
Σ U	361	401	Hyp. rozdíl stř. hodnot	0
Σ D	373	413	Rozdíl	12
Σ S	407	437	t stat	0,394705
Σ SUPOS	2467	2566	P(T<=t) (1)	0,349993
			t krit (1)	1,782288
			P(T<=t) (2)	0,699986
			t krit (2)	2,178813

Celková suma jednotlivých proměnných SUPOS u skupiny domácích a díleňských pracovníků (PE, A, O, N, U, D, S, neu).

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	PE - domácí pracovníci	PE - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	6,62	7,08
Rozptyl	5,873061	3,789388
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	4,831224	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-1,0464	
P(T<=t) (1)	0,148974	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,297949	
t krit (2)	1,984467	

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	A - domácí pracovníci	A - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	6,18	6,82
Rozptyl	7,334286	3,742449
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	5,538367	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-1,35975	
P(T<=t) (1)	0,088515	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,177029	
t krit (2)	1,984467	

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	O - domácí pracovníci	O - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	4,06	3,82
Rozptyl	8,424898	5,579184
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	7,002041	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	0,453491	
P(T<=t) (1)	0,325599	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,651198	
t krit (2)	1,984467	

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	N - domácí pracovníci	N - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	4,64	3,98
Rozptyl	5,908571	5,815918
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	5,862245	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	1,362956	
P(T<=t) (1)	0,08801	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,17602	
t krit (2)	1,984467	

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	U - domácí pracovníci	U - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	4,78	3,98
Rozptyl	6,705714	6,060816
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	6,383265	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	1,58321	
P(T<=t) (1)	0,058298	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,116596	
t krit (2)	1,984467	

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	D - díleňští pracovníci	D - domácí pracovníci
Stř. hodnota	3,74	4,54
Rozptyl	6,686122	5,886122
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	6,286122	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-1,5954	
P(T<=t) (1)	0,056922	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,113844	
t krit (2)	1,984467	

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	S - díleňští pracovníci	S - domácí pracovníci
Stř. hodnota	3,26	3,86
Rozptyl	6,073878	5,551429
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	5,812653	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	-1,24433	
P(T<=t) (1)	0,108174	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,216348	
t krit (2)	1,984467	

Dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů

	neu - domácí pracovníci	neu - díleňští pracovníci
Stř. hodnota	7,3	6,94
Rozptyl	11,47959	11,15959
Pozorování	50	50
Společný rozptyl	11,31959	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	98	
t stat	0,535004	
P(T<=t) (1)	0,296929	
t krit (1)	1,660551	
P(T<=t) (2)	0,593859	
t krit (2)	1,984467	