

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2017-2020

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Daniela Zajícová**

**Průzkum spokojenosti zaměstnanců ve firmě**

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Vacínová Marie CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2017-2020

**BACHELOR THESIS**

**Daniela Zajícová**

**Employee satisfaction survey in the company**

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Vacínová Marie CSc.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15. 2. 2020

Daniela Zajícová

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Marii Vacínové CSc., která mi vedla bakalářskou práci a konzultovala se mnou veškeré mé nápady a zároveň je obohatila o své poznámky a připomínky. Dále děkuji Bc. Tereze Kolečkové, která mi udělala korekturu práce a pomohla s formulací některých vět, které nevystihovali přesnou myšlenku.

## **Anotace**

Bakalářská práce je zaměřená na průzkum spokojenosti zaměstnanců ve firmě, kde jsou pracovníci zastoupeni dvěma etnickými skupinami. Cílem bakalářské práce je zjistit, co pracovníky motivuje. Předpokladem je finanční ohodnocení. A v teoretické části jsou rozebrány pojmy a teorie, jenž s průzkumem souvisejí.

Na základě dotazníku spokojenosti bude na závěr práce vyhodnocen nejvhodnější motivační faktor pro zaměstnance obecně, ale i která z obou kultur je spokojenější s pracovními podmínkami a bezpečností v práci. Dále také, jak hodnotí benefity, které jsou ve společnosti (kde byl proveden průzkum) nabízeny a jak je využívají. Mimo jiné je dotazník zaměřen na kolegiální vztahy, tzn., jaké jsou vztahy mezi českými a mongolskými zaměstnanci. A také, jaké jsou ve firmě vztahy podřízeného k nadřízenému.

Závěrem se bakalářská práce zaměřila na nejčastější důvod odchodu zaměstnanců ze společnosti z pohledu pracovníků v Adientu a obecně je v bakalářské práci srovnání mezi názory českými a mongolskými zaměstnanci.

## **Klíčová slova**

Dotazník, motivace, práce, průzkum, spokojenost, zaměstnanec, zaměstnavatel.

## **Annotation**

The bachelor thesis is focused on employee satisfaction survey in the company Adient Czech Republic. The aim of this thesis is to find out what motivates workers. The prerequisite of the motivation is a financial remuneration. And in the theoretical part are analyzed concepts and theories that are related to the survey.

In a final conclusion of this bachelor thesis there will be evaluated the most appropriate motivation factors for employees and a comparison of satisfaction of Mongolian and Czech employees will be done by focussing on working environment and health and safety environment. Evaluation of benefits offered by the company Adient will be part of this bachelor thesis as well (where the survey was conducted). Among other things, the survey questionnaire focuses on the relationships between Czech and Mongolian employees as well as on the relationship of the subordinate to the superior in the company.

The survey focuses in the most common reason for knowing a factors of why are the employees leaving the company Adient and as well as a comparison between the views of Czech and Mongolian employees.

## **Keywords**

Employee, employer, motivation, questionnaire, satisfaction, survey, work.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1</b> <b>SUBJEKTY PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ</b> .....	<b>11</b>
<b>2</b> <b>MOTIVACE</b> .....	<b>12</b>
2.1    Dělení motivace .....	12
2.2    Motiv.....	13
2.2.1   Klasifikace motivů.....	13
<b>3</b> <b>PRACOVNÍ SPOKOJENOST</b> .....	<b>15</b>
3.1    Spokojenost s prací .....	15
3.2    Spokojenost v práci.....	15
3.3    Maslowova pyramida potřeb .....	16
3.4    McGregorova teorie X a teorie Y .....	17
3.5    Herzbergova motivačně-hygienická teorie .....	18
3.5.1   Motivátory.....	18
3.5.2   Hygienické vlivy.....	19
3.6    Spokojenost mimo pracovní prostředí .....	19
3.7    Vedení pracovníků .....	20
3.7.1   Autokratický styl řízení.....	20
3.7.2   Demokratický styl řízení .....	20
3.7.3   Liberální styl řízení .....	21
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>22</b>
<b>4</b> <b>PRÁVNÍ FORMY SPOLEČNOSTÍ</b> .....	<b>22</b>
4.1    Akciová společnost (a. s.).....	23
4.2    Veřejná obchodní společnost (v. o. s.).....	23
4.3    Komanditní společnost (k. s.) .....	24
4.4    Společnost s ručením omezeným (s.r.o.) .....	24
<b>5</b> <b>PRŮZKUM</b> .....	<b>26</b>
5.1    Metody průzkumu.....	26
5.1.1   Dotazník.....	26

<b>6</b>	<b>VYHODNOCENÍ ANKETY .....</b>	<b>33</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>57</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>67</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM CIZÍCH SLOV .....</b>	<b>70</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>71</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>73</b>



## ÚVOD

Bakalářská práce bude zaměřena na průzkum spokojenosti zaměstnanců ve firmě. Toto téma si autorka vybrala z toho důvodu, že sama ve velké firmě pracuje, konkrétně na personálním oddělení ve firmě Adient Czech Republic s. r. o., a spokojenost zaměstnanců v závislosti na možnostech firmy je každodenní téma. Nejčastějšími otázkami jsou, jak lidi zaujmout, aby šli pracovat do dané společnosti a stíhalo se vyrábět podle požadavků od zákazníků.

Cílem bakalářské práce je zjistit, co pracovníky motivuje nejvíce. Zda to jsou peníze, pracovní prostředí nebo zda na jejich spokojenosti závisí také bezpečnost práce, vztahy s kolegy či vztahy nadřízeného s podřízeným.

V teoretické části práce přiblíží pojmy, které jsou neodmyslitelnou součástí celého zkoumání a budou čtenáře provázet po celou dobu pročitání bakalářské práce. Je důležité, aby, pro lepší pochopení, byl hned ze začátku vysvětlen rozdíl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V návaznosti na tyto dva pojmy je podstatné přiblížit působení odborové organizace, která působí ve společnosti, ve které je průzkum uskutečněn, jenž je součástí praktické části této bakalářské práce.

Důležitým bodem je uvedení rozdílu mezi spokojeností s prací a spokojeností v práci. Obecně se spokojeností zabývá Herzbergova motivačně-hygienická teorie anebo také Maslowova pyramida potřeb, která přiblíží základní lidské potřeby každého člověka. Jednotlivé potřeby jsou v díle rozepsány pro lepší porozumění jednotlivých částí pyramidy. Mimo jiné v bakalářské práci bude zmíněna teorie XY, s kterou přišel McGregor a rozděluje lidi, v tomto případě zaměstnance, na dva typy.

Praktická část bakalářské práce přiblíží jednotlivé formy podnikání včetně té, v níž společnost působí. Součástí toho je obecné seznámení s firmou a také základní informace, které jsou podstatné pro tuto bakalářskou práci.

Dále autorka považuje za důležité uvést přesnou definici průzkumu a obecně se zmínit o metodě průzkumu, která je aplikovaná v praktické části. V tomto případě bude využita

jedna z nejpoužívanějších metod, kterou je dotazník. Zároveň autorka uvedla, proč zvolila právě tuto metodu.

Již v úvodu je nutné čtenáře seznámit okrajově s firmou, která pomohla s průzkumem. Některé další informace o společnosti budou zmíněny v kapitolách a podkapitolách této bakalářské práce.

Firma, ve které byl tedy uskutečněn průzkum, se jmenuje Adient Czech Republic s.r.o. Byla založena v roce 1992 a dnes je nejstarším závodem v evropské větvi TRIM, která vyrábí autopotahy pro zákazníky Škoda, Land Rover a Opel (to platí jen pro odštěpný závod v České Lípě, jiné závody Adient šijí i pro jiné zákazníky např. pro automobilový závod Volvo).

V České republice je celkem sedm výrobních závodů a nachází se zde dvě vývojová centra. Bakalářská práce se bude zabývat především o výrobní odštěpný závod v České Lípě, kde se uskutečnilo bádání. V současné době má tento závod asi 1300 zaměstnanců. Z toho důvodu je firma řazena do velkých obchodních společností. Kvůli nedostatku pracovní síly, přijímá firma hodně cizinců, a to především z Mongolska. Proto složení zaměstnanců v této společnosti disponuje vysokými čísly právě s mongolskými zaměstnanci, kdy celkovou kapacitu v českolipském závodě tato rasa tvoří již asi z 50 % celkové pracovní síly. Na tuto informaci navazuje praktická část, kde je srovnán průzkum spokojenosti zaměstnanců mezi českými a mongolskými zaměstnanci firmy.

Na závěr práce bude vyhodnocen nejvhodnější motivační faktor pro zaměstnance obecně, ale i kdo je spokojenější s pracovními podmínkami a bezpečností v práci, jestli mongolští nebo čeští zaměstnanci. Dále také, jak zaměstnanci hodnotí benefity, které jsou v Adientu nabízeny a jak je využívají. Mimo jiné je dotazník zaměřen na kolegiální, tzn., jaké jsou vztahy mezi českými a mongolskými zaměstnanci. Taktéž, jaké jsou ve firmě vztahy podřízeného k nadřízenému.

Závěrem se průzkum zaměřil na nejčastější důvod odchodu zaměstnanců ze společnosti z pohledu pracovníků v Adientu a obecně je v bakalářské práci srovnání názorů mezi českými a mongolskými zaměstnanci.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 SUBJEKTY PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ

Jsou to smluvní strany pracovněprávních vztahů, které mají určitá práva a povinnosti. Tyto subjekty kolektivních a individuálních vztahů jsou:

- zaměstnanec
- zaměstnavatel
- odborová organizace

**Zaměstnanec** je fyzická osoba starší 15 let u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. První den v pracovněprávním vztahu musí být ukončená povinná školní docházka.

**Zaměstnavatel** je právnická (např. obchodní společnost) nebo fyzická osoba (např. živnostník), která zaměstnává fyzickou osobu v pracovně právním vztahu nebo také v jiném vztahu než pracovně právním, např. se jedná o vztah mezi družstvem a jeho členy.

**Odborová organizace** je sdružení zaměstnanců, které prosazuje zájmy a cíle zaměstnanců u zaměstnavatele. Odbory, zastupující všechny pracovníky, jednají se zaměstnavatelem, např. o mzdách a dalších pracovních podmínkách. (Šikýř, 2016 stránky 19-20)

## 2 MOTIVACE

Tento pojem uvádí psychologické argumenty, proč lidé jednají tak, jak jednají. Určitý motiv vysvětluje určité chování jedince. Motivaci lze také popsat jako žádoucí stav k zahájení činnosti s vytyčeným cílem. Dosažení cíle, ale i samotná činnost, doprovází pocit uspokojení a emocionální rovnováhy.

Motivování lze chápat jako působení na určité stimuly, díky kterým lze dosáhnout určitého neboli žádoucího chování. V práci to může vypadat například tak, že zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanci pracovali v sobotu. Aby pracovníky dostatečně motivoval k práci o víkendu, kdy mají normálně volno, přislíbí finanční odměnu v určité hodnotě a tím stimuluje pracovníka, aby přišel v sobotu pracovat za vidinou, že se tato jeho směna navíc odrazí v jeho mzdě na konci měsíce.

Obecně se zaměstnavatel snaží trvale motivovat své pracovníky, aby dosahovali vysokých výkonů standardně, nikoliv jen ve výjimečných situacích. (Blažek, 2011 str. 160)

### 2.1 DĚLENÍ MOTIVACE

Motivaci lze dělit do několika kategorií, jednou z nich je kategorie z pohledu procesu, která je ovlivněna dvěma faktory:

- **Vnitřní faktory** – zabývají se potřebami, jež uspokojují pracovníky již při výkonu práce. Viditelné výsledky, možnost rozvíjet si své schopnosti či společenský význam. Tyto všechny vnitřní faktory jsou důležité pro motivaci zaměstnanců.
- **Vnější faktory** – jsou to, co pracovníci dostanou za dobře odvedenou práci. Spadají sem především finanční odměny, jako je mzda, prémie, bonusy atd. Mimo jiné zaměstnance motivuje i pochvala od nadřízeného, která jim dodá pocit uznání a že je zaměstnanec důležitý pro danou společnost.

Dále lze motivaci dělit z pohledu Maslowova modelu a z vnitřních i vnějších faktorů na:

- **Hmotná motivace** – je pro zaměstnance asi jedna z nejdůležitějších motivací. Rozhodující jsou zde peníze, které mohou motivaci zvýšit. Bohužel tento stav není stálý, ale jen dočasný a motivační účinek má zpravidla klesající tendenci.
- **Nehmotná motivace** – je důležitá zejména pro potřeby, které penězi uspokojit nelze. Spadá sem pochvala, prestiž pracovního místa, ale i další. (Urban, 2017 stránky 14-17)

## 2.2 MOTIV

Motiv je podnět, který je orientovaný na uspokojování konkrétních lidských potřeb. Tyto motivy můžeme rozdělit do dvou skupin:

- 1) Nedostatek – cítíme pustoťu po hmotných věcech (např. peníze), ale také po nehmotných a základních, jako je hlad nebo žízeň.
- 2) Přetlak – organismus má potřebu tzv. „upustit páru“. Vybít vztek, upustit od stresu, ale i další. (WebyGo, 2016)

### 2.2.1 KLASIFIKACE MOTIVŮ

Dělíme je na dvě základní skupiny:

- 1) PRIMÁRNÍ motivy jsou fyziologicky opakující se. Jedná se zde například o ten nejzákladnější motiv, kterým je přežití. Spadá sem potřeba po kyslíku nebo potravě.
- 2) SEKUNDÁRNÍ motivy jsou nepřímě spojené s fyziologickými potřebami. Sex a potřeba reprodukce je někde na pomezí těchto dvou skupin. (WebyGo, 2016)

Dále motivy dělíme na:

- **Biologické motivy** – jsou to potřeby vrozené a primární. Jedná se o potřeby opakující se. Spadá sem i pud sebezáchovy.
- **Psychické motivy** – jsou to potřeby získané a sekundární. Jedná se o vnitřní motivaci, která se zabývá nastavením psychické pohody a rovnováhy. Spadá sem potřeba sebeurčení nebo nalezení smyslu života.
- **Sociální motivy** – jsou to potřeby získané a sekundární. Zabývají se mezilidskými vztahy a jejich prožíváním. Spadá sem i potřeba po úspěchu a potřeba vyhnout se neúspěchu – překonávat překážky. Další důležitou věcí, kterou lze zařadit do této skupiny je sociální život a sdružování se. (WebyGo, 2016).

### **3 PRACOVNÍ SPOKOJENOST**

Spokojenost je stav, kdy je pracovník/zaměstnanec s prací i pracovními podmínkami potěšený. Míra spokojenosti však závisí do značné míry na jednotlivcích a jejich vlastních potřebách, očekávání a prostředí, ve kterém pracují. Jeli pracovník spokojený, jedná se o pracovní spokojenost. Tento pojem je velice důležitý pro pracovní motivaci, bohužel není jednoduché dosáhnout tohoto stavu a už vůbec není jednoduché udržet dlouhodobě motivovaného pracovníka. Pracovník se převážně snaží vyhnout potížím, a pokud tak nelze učinit, vede to k nespokojenosti. Jednoznačně lze napsat, že míra pracovní spokojenosti závisí na celé řadě vlivů. Mezi ty nejdůležitější lze zařadit například rozmanitost práce, pracovní podmínky nebo ohodnocení práce. (Mikuláščík, 2015 stránky 133-134)

#### **3.1 SPOKOJENOST S PRACÍ**

Spokojenost s prací nám naznačuje postoje a pocity, které pracovníci chovají ve vztahu ke své práci. Jak moc či málo jsou pracovníci celkově spokojení či nespokojení se svojí činností ve svém povolání a pracovním prostředím. Záporný vztah k práci pak svědčí o nespokojenosti zaměstnance s prací.

Mezi základními faktory, které se týkají spokojenosti zaměstnanců s prací, patří vyšší plat či mzda, spravedlivý odměňovací systém a reálné příležitosti k povýšení.

O spokojenosti se hovoří jako o hlavní motivaci zaměstnance. Radost z vlastního uplatnění. Čím větší spokojenost pracovníka, tím větší efektivita jeho výkonu v práci.

Spokojenost se dá ale vnímat i jako negativní překážka výkonu. Může se to stát tehdy, když je člověk uspokojen z dosažení nízkých cílů. (Horváthová, a další, 2016 str. 19)

#### **3.2 SPOKOJENOST V PRÁCI**

Spokojenost v práci nelze chápat stejně jako spokojenost s prací. Jedná se o dva odlišné druhy spokojenosti. Člověk může být spokojený se svou činností, např. tvoření reportů, zpracovávání dat při uzávěrkách atd.

Spokojenost v práci je v této bakalářské práci chápáno jako širší pojetí spokojenosti, kdy je pracovník celkově spokojen s veškerými faktory působícími, jakkoliv v rámci jeho pracovní činnosti. (Horváthová, a další, 2016 str. 20)

### 3.3 MASLOWOVA PYRAMIDA POTŘEB

Obrázek 1: Pyramida potřeb

Abraham Harold Maslow sestavil posloupně teorii lidských potřeb v USA v roce 1943. Lidské potřeby seřadil hierarchicky podle důležitosti od těch nejvýznamnějších po méně podstatné. Od potřeb fyziologických jako je potrava, spánek, kyslík přes potřeby jistoty a bezpečí např. stabilní práce, dobré zdraví až po potřeby seberealizace, kam můžeme zařadit životní úspěch, osobní rozvoj...apod.

V dnešní době, kdy je nejistý ekonomický i sociální vývoj, je důležité si uvědomit důležitost Maslowovi teorie potřeb. Dnes i ve vyspělých zemích stále více lidí prožívá subjektivně vnitřní nedostatek něčeho důležitého. Proto je stále těžší uspokojovat lidské potřeby na nižších úrovních (např. stále zaměstnání, pravidelný příjem...), které záhy omezují uspokojování potřeb na vyšších úrovních. Celý tento proces vede k celkové nespokojenosti člověka.



Z pohledu zaměstnavatele to znamená, že je nutné, aby se zajímal o uspokojení zaměstnance na nižších úrovních a pokud možno zajistil stabilní příjem a perspektivní práci, kde člověk dosáhne uznání a dobré odměny za vykonanou práci. Tu lze záhy vnímat i jako motivaci pro dobře vykonanou práci. Dobře motivovaný zaměstnanec se bude více snažit a vyvíjet mnohem více iniciativy než zaměstnanec, který je zvyklý na svůj dosavadní standard již několik let. (Šikýř, 2016 str. 148)

**Potřebu seberealizace** lze jinak nazvat jako touhu po sebevzdělávání. Jde o osobní rozvoj, který nám má dát smysl a pocit naplnění. Nejde o jednoduchý proces. Naopak je



to celoživotní a obtížný postup plný chyb a nesprávných rozhodnutí. Neexistuje přesný návod, jak seberealizace dosáhnout. Co funguje pro jednoho, nemusí platit pro druhého. Člověk hledá takovou práci, která pro něj není jen zaměstnáním za účelem zajištění obživy a celkového přežití, ale hledá práci, která ho baví a bude ji vykonávat rád.

**Potřeba uznání** je touha po dosažení úspěšných výkonů a potřeba ocenění druhými. Můžeme zde rozlišit dva typy:

- Sebeláska (úcta k sobě samému) – mít rád sám sebe, tak jak člověk je
- Úcta od druhých – člověk chce být obdivován v očích druhých

**Společenská potřeba** je touha být někým milován a přijímán, ale i naopak sám mít rád a přijímat druhé. Hledání intimních vztahů. Družit se mezi svými přáteli a být společensky aktivní.

Potřeba bezpečnosti je potřeba nalézt útočiště, kde se člověk cítí v bezpečí. Vyhýbá se neznámému. Naopak hledá jistotu, stabilitu a spolehlivost.

**Potřeba bezpečí** je chtíč po ochraně před fyzickým ohrožením nebo psychickou újmou. Výhradou pracovní motivace zde je například uspokojování formou jistoty práce a pocit bezpečí na pracovišti.

**Fyziologické potřeby** jsou nejzákladnější instinkt člověka, který zároveň zajišťuje přežití člověka jako druhu. Jednoduše souvisí se zajištěním fyzické existence vůbec. Fyziologické potřeby jsou potřeby potravy, kyslíku, pohybu, spánku, rozmnožování, ale i další. (Blažek, 2011 stránky 161-162)

### 3.4 MCGREGOROVA TEORIE X A TEORIE Y

Teorie Douglase McGregora byla publikována v roce 1960. Podporuje ideu lidského chování. Přesněji řečeno zaměstnanců a jejich přístupu k práci. Douglas rozdělil chování do dvou základních teorií. Každý z nich má individuální charakteristiku, která se zaobírá rozdílnými postoji k vedení a stimulování zaměstnanců.

**Teorie X** – předkládá myšlenku, že má člověk vrozený odpor k práci. Vyhýbá se jí, co to jen jde a pracuje jen proto, aby si zajistil obživu. Nechuť k práci nezlomí ani vyšší

plat nebo mzda. Výši sice přijme, ale stále je to pro něj málo. Peníze pro něj nejsou dostatečnou motivací, aby se snažil ve své práci více.

**Teorie Y** – předkládá, že má člověk kladný vztah k práci a práce mu dělá radost. Bere práci jako prostředek, kde může uplatnit své znalosti, dovednosti i zkušenosti. Zaměstnání je pro něj dobré místo k osobnímu rozvoji. Je loajální a snaží se svým jednáním naplňovat vize společnosti, politiku a cíle kvality. Aktivně přispívá k dosahování firemních cílů. Zaměstnanec Y má ctižádost a ambice. (Šikýř, 2016 stránky 149-150)

### 3.5 HERZBERGOVA MOTIVAČNĚ-HYGIENICKÁ TEORIE

Teorie vychází z dvou faktorů nespokojenosti a spokojenosti. Nespokojenost se zabývá hygienickými vlivy a spokojenost motivačními vlivy. Fridrich Herzberg v podstatě rozebral odpovědi stovky pracovníků a na základě toho vytipoval dvě skupiny faktorů, které mají vliv na chování lidí.

- Motivátory
- Hygienické vlivy (Urban, 2017 stránky 17-18)

#### 3.5.1 MOTIVÁTORY

Motivátory mají významný účinek na zaměstnance, kteří pracují s vyšším zájmem a nasazením. Můžeme sem zařadit dosažení výsledku a cíle nebo potřebu po uznání. Dále také odměny, provize, bonusy, vyšší rozhodovací pravomoc, ale i další. Tyto motivátory mají vliv na výkon a zájem pracovníků například na kvalitě nebo i tvůrčí aktivitě. (Urban, 2017 str. 19)

**Motivační faktory** jsou pro zaměstnance velice důležité a vedou ke spokojenosti i motivaci jedince. Mezi tyto vnitřní vlivy patří například obsah práce, prestiž pracovní funkce, stereotyp, rozvoj osobnosti a podobně.

Z pracovního pohledu to značí, že zaměstnavatel musí zajistit příznivé podmínky pracovního prostředí, aby se zaměstnanec cítil bezpečně a neměl obavy o své zdraví při práci. Dále aby zaměstnanec měl pocit, že dostává adekvátní výdělek vůči pracovní náplni

a cítil se dostatečně odměněn nebo pochválen za dobře odvedenou práci. Nebo aby zaměstnanec neměl pocit, že jeho práce je ohrožená a měl jistotu stabilního příjmu.

Zaměstnavatel by měl nejprve usilovat o to, aby pracovník nebyl nespokojený s prací ani v práci, protože teprve až poté, když tohoto kroku dosáhne, může teprve usilovat o zvýšení motivace zaměstnanců, která vede k požadovaným nebo i lepším výsledkům pracovního výkonu. (Mikuláščík, 2015 str. 131)

### **3.5.2 HYGIENICKÉ VLIVY**

Hygienické vlivy se zabývají převážně prostředím než tím, co člověk dělá. Jsou zde zařazeny pracovní podmínky a pracovní zařazení. Důležitou roli hraje například systém podnikového řízení, stabilní příjem, vztah s kolegy, bezpečnost práce, ale i další.

Naopak zaměstnance lze demotivovat stejně snadno ne-li snadněji. Těmito faktory mohou být například příliš malé požadavky nebo naopak neúměrné požadavky, slíbená zaměstnání a další. V případě nepříznivých podmínek těchto vlivů, je způsobena nespokojenost a demotivace zaměstnanců, což negativně ovlivňuje celý pracovní proces.

Opak však nemusí nutně vyvolávat spokojenost. Příznivé podmínky jen způsobují, že zaměstnanec není nespokojený a motivaci pracovníka nijak zvlášť neovlivňuje

Hygienické faktory jsou velice důležité pro spokojenost zaměstnance při práci. Zabývají se pracovním prostředím, bezpečností při práci, pracovními vztahy ale také jistotou. (Urban, 2017 stránky 18-20)

## **3.6 SPOKOJENOST MIMO PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ**

Work-life balance pochází z anglické terminologie pro rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Zvládnout mnohdy náročnou práci a zároveň mít čas pro rodinu, koníčky i přátelé nemusí být jednoduché.

Když člověk není spokojen v osobním životě, přenáší se to ve většině i do života pracovního, kde se to samozřejmě odráží na výkonnosti práce, ale i na vztazích s kolegy, kteří nechápou, proč je kolega tak nemluvný či nepříjemný. To může mít za důsledek negativních projevů od svých spolupracovníků. (Forbes, 2020)

## 3.7 VEDENÍ PRACOVNÍKŮ

Vedení lidí souvisí se spokojeností zaměstnance a do značné míry ovlivňuje spokojenost pracovníka. Nespokojenost může způsobit například neadekvátní delegování na podřízeného, který nemá dostatečné kompetence pro splnění daného úkolu. Vhodný styl vedení zaměstnance by měl zvolit manažer sám. Musí ovšem brát v úvahu kulturu firmy. Dále také názory, postoje, sociální vztahy a celkovou osobnost podřízeného pracovníka.

Existuje několik základních stylů vedení/řízení zaměstnanců:

- Autokratický styl vedení
- Demokratický styl vedení
- Liberální styl vedení (Blažek, 2011 stránky 172-173)

### 3.7.1 AUTOKRATICKÝ STYL ŘÍZENÍ

Nadřízený sám rozhoduje a přikazuje svým podřízeným, bez ohledu na jejich názory. Funguje zde „*nedělitelná velitelská pravomoc*“. Velmi detailně a systematicky kontroluje, zda byly splněny všechny zadané úkoly. Tento styl vedení se uplatňuje například v armádě nebo také ve firmě, kde takto rozhoduje mistr na dílně. Tento styl řízení je vhodný také pro zaměstnance typu X podle teorie Douglase Mc Gregora. Tyto typy zaměstnanců chodí do práce jen za účelem vydělání peněz pro své základní potřeby. K práci mají záporný vztah. Snaží se vyhnout svým pracovním závazkům a práci udělat co nejrychleji, nikoliv co nejlépe. (Barták, 2011 str. 19)

### 3.7.2 DEMOKRATICKÝ STYL ŘÍZENÍ

Nadřízený bere ohledy na názory svých podřízených. V tomto stylu je respektován vztah nadřízeného k podřízenému. O problému diskutují, společně promýšlejí varianty možných řešení. Konečné rozhodnutí ale musí udělat nadřízený sám a hlídá i kontroluje splnění daného úkolu. Tento styl vedení se uplatňuje nejčastěji například ve firmách na manažerských pozicích. (Barták, 2011 str. 19)

### **3.7.3 LIBERÁLNÍ STYL ŘÍZENÍ**

Nadřízený nepoužívá přímé řídicí příkazy. Všichni na pracovišti vědí, co mají dělat. Úkolem nadřízeného je vytvořit optimální pracovní podmínky a organizovat týmovou spolupráci. Tento styl vedení se nejčastěji uplatňuje například ve státní správě nebo uměleckých profesích. (Barták, 2011 str. 20)

## PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část je zaměřená na zkoumání spokojenosti zaměstnanců ve firmě Adient Czech Republic s. r. o. Co pracovníky motivuje nejvíce? Hlavní hypotézou této práce je, že peníze jsou největší motivací pro pracující lidi. Toto je velice diskutabilní hypotéza, protože v souvislosti s neustálým zvyšováním životních nákladů, je toto velice pomíjivá motivace a přes to pravděpodobně nejpůsobivější ze všech. Nebo ne? Lze to v tomto případě vůbec považovat za motivaci?

Autorka se v praktické části pokusí toto tvrzení buď vyvrátit, nebo potvrdit. Tak či onak se spokojeností zaměstnanců souvisí i další podmínky. Může být člověk všeobecně spokojený v dobře ohodnocené práci, když na pracovišti nevládnou přátelské či vřelé vztahy s kolegy ani s nadřízeným?

A jak je to vůbec s bezpečností práce na pracovišti? Podle Herzbergovy teorie je toto velice důležitý faktor. Níže toto bakalářská práce prošetří a pokusí se utvořit jasný názor na zkoumanou problematiku.

Nejdříve ale praktická část rozebere právní formy společností, neboť jednou z nich je i firma, ve které anketa proběhla.

### 4 PRÁVNÍ FORMY SPOLEČNOSTÍ

Podnik může být založen pod různou právní formou. Existuje několik právních forem podnikání, ale bakalářská práce okrajově přiblíží pouze čtyři z nich. Každá z právních forem má různé požadavky a podmínky pro založení podniku. Obchodní společnosti, kterými se práce zabývá, můžeme stručně rozdělit do dvou kategorií:

- Osobní společnosti – sem spadá veřejná obchodní společnost a komanditní společnost
- Kapitálové společnosti – sem se řadí společnost s ručením omezením a akciová společnost

Je velice důležité si vybrat vhodnou právní formu podnikání, protože ovlivňuje do značné míry finanční oblast podniku, například při způsobu zdaňování, způsob ručení za závazky ale i další.

Pro tuto bakalářskou práci je nejdůležitější právní forma s.r.o., což je zkratka pro společnost s ručením omezením. Důležitá je proto, že tuto právní formu má i společnost Adient Czech Republic. Firma, ve které se uskutečnil průzkum spokojenosti zaměstnanců. Další formou je komanditní společnost. Tuto právní formu měla firma Adient Czech Republic do září 2019.

Zbylé dvě základní formy podnikání jsou akciová společnost se zkratkou a.s. a také veřejná obchodní společnost se zkratkou v.o.s. A těmi autorka bakalářská práce začne. (Hrdý, a další, 2016 stránky 42-45)

#### **4.1 AKCIOVÁ SPOLEČNOST (A. S.)**

Tato právní forma podnikání se využívá především u kapitálově silných společností. Minimální výše vkladů jsou 2 miliony, a pokud společnost vede účetnictví v eurech pak 80 000 EUR. Základní kapitál je složen určitým počtem akcií, což je cenný papír, se kterým jsou spojena určitá práva akcionáře (člověk, co vlastní akcii/cenný papír).

Založit firmu v této právní formě podnikání může jedna i více osob, ale společnost musí být označená zkratkou a. s. nebo akc. spol. Za závazky zde ručí akciová společnost celým svým majetkem. Samotní akcionáři za dluhy společnosti neručí, ale musí přijmout riziko, že se jejich akcie mohou znehodnotit. „Podle zákona o obchodních korporacích nesmí částka určená k rozdělení mezi akcionáře překročit výši hospodářského výsledku posledního skončeného účetního období zvýšenou o nerozdělený zisk z předchozích období a sníženou o ztráty z předchozích období a přiděly do rezervních a jiných fondů.“ (Hrdý, a další, 2016 stránky 52-54)

#### **4.2 VEŘEJNÁ OBCHODNÍ SPOLEČNOST (V. O. S.)**

V této právní formě musí podnikat alespoň dvě osoby pod jednotným jménem. Firma je označena zkratkou buď v. o. s. nebo veř. obch. spol. Může být založena jen za

podnikatelským účelem nebo za účelem správy vlastního majetku. Zakládá se společenskou smlouvou a podáním návrhu do obchodního rejstříku do 6 měsíců.

Výhodou podnikání v této právní formě je, že nemusí tvořit základní kapitál a pokud jej tvoří, pak je výše vkladů u jednotlivých společníků uvedena ve společenské smlouvě. Zisk se poté dělí rovným dílem, a to stejně tak i ztráta. (Hrdý, a další, 2016 str. 47)

### **4.3 KOMANDITNÍ SPOLEČNOST (K. S.)**

Minimální výše základního kapitálu činí 5 000 Kč. Minimální počet zakladatelů je jeden komanditista a jeden komplementář. Rozdělení zisku nebo ztráty je 1:1. Dále komplementáři rovným dílem a komanditisté podle výše vkladů. Co se týká ztráty komplementáři rovným dílem.

Za závazky ručí:

- Komplementáři – celým svým majetkem
- Komanditisté – do výše svého nesplaceného vkladu nebo do výše komanditní sumy. (Hrdý, a další, 2016 stránky 48-49)

### **4.4 SPOLEČNOST S RUČENÍM OMEZENÝM (S.R.O.)**

Založit ji může minimálně jedna osoba. Tato právní forma podnikání je pravděpodobně nejpoužívanější ze všech právních forem. Nepochybně proto, že zde není obrovské riziko v podnikání jako u předchozích právních forem podnikání. Spadá spolu s akciovou společností pod kapitálové společnosti. Minimální výše kapitálu je 1 Kč. Za závazky společníci ručí společně a nerozdílně až do výše nesplacených vkladů.

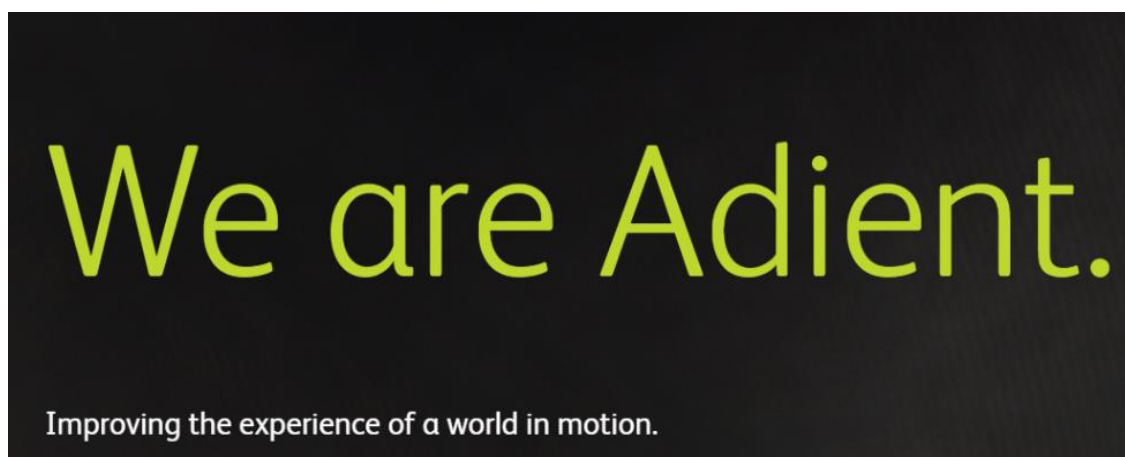
Nejvyšším orgánem je Valná hromada. Statutárním orgánem je jednatel nebo jsou jednatele. Kontrolním orgánem je dozorčí rada, která je nepovinná.

Rozdělení zisku zde funguje podle poměru svých podílů. U všech informací je třeba brát v úvahu společenskou smlouvu, která může určit jinak.



Tuto formu podnikání má od října 2019 i společnost, ve které byl prováděn průzkum formou dotazníku. Do té doby to byla komanditní společnost. (Hrdý, a další, 2016 stránky 50-51)

Obrázek 2: Heslo společnosti Adient



Zdroj: Adient Czech Republic s. r. o.

Obrázek 3: Logo firmy Adient



Zdroj: Adient Czech Republic s. r. o.

## 5 PRŮZKUM

Průzkum je vědecké systematické poznání nebo také zkoumání jevů. Je takřka nemožné se zde setkat s nahodilostí. U průzkumu je velice důležité být objektivní, kritický a být otevřený k vlastním i cizím výsledkům. (Pelikán, 2011 str. 18)

Průzkum lze také definovat následovně: „*Vědecký výzkum je systematické, kontrolovatelné, empirické a kritické zkoumání hypotetických výroků o předpokládaných vztazích mezi rozenými jevy.*“ (Kerlinger In: Pelikán 2011 str. 18)

### 5.1 METODY PRŮZKUMU

Existuje mnoho metod průzkumů. Každý průzkum je jiný a hodí se na bádání mnoha odlišných jevů. Tato práce se zaměřuje na jednu konkrétní metodu průzkumu, jímž je dotazník. Ten je uplatněný v praktické části a pomůže autorce nalézt odpovědi na otázky, které se týkají právě průzkumu spokojenosti zaměstnanců. Co je motivuje a uspokojuje v práci, aby neměli potřebu odcházet za „lepším“. (Pelikán, 2011 str. 104)

#### 5.1.1 DOTAZNÍK

Zkoumání formou dotazníku můžeme považovat za jednu z nejpreferovanějších forem výzkumu.

Hlavním účelem zkoumání touto technikou je nálezn/zjištění dat, informací, ale i postojů a vztahu o dotazovaném subjektu ke zkoumané problematice. V dotazníku se využívá forma písemných odpovědí na písemně položené otázky. Odpovědi mohou být buď volné, nebo uzavřené, kdy dotazovaný subjekt zvolí jednu (v některých případech i více) z níže uvedených odpovědí pod otázkou.

Nepochybně je dotazník nejpoužívanější hlavně pro svou snadnost a rychlost. Lze s ním za krátký čas oslovit velkou skupinu nebo i několik skupin potencionálních respondentů, na základě, kterých lze vyhodnotit zkoumanou problematiku.

Jako nevýhodu lze považovat vyhodnocování papírového dotazníku při velké kvantitě zkoumaných. Takové vyhodnocení při počtu 10 otázek může zabrat mnohem více času než samotný proces, kdy dotazování vyplňují anketu.

V této bakalářské práci bude uvedený dotazník v českém a mongolském jazyce, protože společnost, ve které byl průzkum proveden, eviduje zhruba 50 % mongolských zaměstnanců. Z toho důvodu se autorka této práce rozhodla přeložit český dotazník do mongolského jazyka, s čímž pomohla mongolská pracovnice na pozici tlumočnicka pro zaměstnance. Průzkum formou ankety byl zvolen právě z výše uvedených důvodů, jimiž jsou rychlost a snadnost, která je pro sériový výrobní závod důležitá. Každá minuta je pro zaměstnance rozhodující.

Anketa se uskutečnila v rámci jednoho týdne, kdy autorka bakalářské práce vytiskla sto kusů českých dotazníků a sto kusů mongolských dotazníků. Ty byly následně odneseny na poradu mistrů (mistr má pod sebou švadlenky nebo stříhače látek a kůží), která se koná každý den od 10:30 hodin. Všichni mistři byli ochotní a vyšli autorce vstříc. Dotazníky rozdali mezi výrobní pracovníky a následně vybrali zpět. Dotazníky, které jim zbyly, přenechali mistrovi na další směně a ten učinil totéž. Cely tento proces se opakovat na všech třech směnách u šicí dílny. U stříhárně pouze na dvou směnách.

Dotazníky byly vyplněné do týdne a opět k vyzvednutí na poradě mistrů. Mohly být následně vyhodnoceny pro praktickou část této bakalářské práce. Vyhodnocení probíhalo celkem komplikovaně, vzhledem k velkému množství papírových dotazníků a při počtu otázek.

Anketa byla rozdělena na mongolskou a českou. Dále, na dva nevyplněné dotazníky, autorka ke každé zodpovězené odpovědi u otázky připsala čárku. Nakonec byly čárky spočítány a přepsány do programu Excel, ve kterém autorka vytvořila grafy, pro lepší přehlednost vyhodnocení. (Pelikán, 2011 stránky 104-106)

Dotazník v českém jazyce uvedený v praxi vypadal následovně:

Prosím, zaškrtněte správnou odpověď. Vždy je možná jen jedna odpověď.

## **Tato anketa slouží jako podklad pro bakalářskou práci nikoliv pro firemní účely.**

### **1) Pracoviště**

***Jak jste spokojený/á v práci? (pracovními podmínky, vybavení, prostředí)?***

velmi spokojený/á

spokojený/á

méně spokojený/á

nespokojený/á

### **2) Jak jste spokojený se svou prací? (náplň práce)**

velmi spokojený/á

spokojený/á

méně spokojený/á

nespokojený/á

### **3) Bezpečnost práce**

***Jak jste spokojený/á s organizací a bezpečností na Vašem pracovišti?***

velmi spokojený/á

spokojený/á

méně spokojený/á

nespokojený/á

### **4) Kolegialita**

***Jak jste spokojený/á s atmosférou a spoluprací s Vašimi kolegy na pracovišti?***

velmi spokojený/á

spokojený/á

méně spokojený/á

nespokojený/á

### **5) Nadřízení**

***Jak jste spokojený/á se svým nadřízeným?***

velmi spokojený/á

spokojený/á

méně spokojený/á

nespokojený/á

### **6) Jak jste spokojen se sdělováním informací o dění ve firmě?**

velmi spokojený/á

spokojený/á

méně spokojený/á

nespokojený/á

**7) Služby poskytované zaměstnavatelem**

**Jak jste spokojený/á s benefity, které firma nabízí?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á
- nevyužívám

**7a) Benefity**

**Které z firemních benefitů nejvíce oceňujete? (zaškrtněte max.3)**

- Stravenky
- Gallery Beta
- Smluvní doprava
- Odměna za pracovní výročí
- T-mobile - firemní tarify

**8) Dotovaná smluvní doprava - Služby poskytované zaměstnavatelem**

**Jak jste spokojený/á s možností využití autobusové dopravy do zaměstnání?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á
- nevyužívám

**9) Jak jste spokojen s činností odborové organizace?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**10) Co je podle Vás hlavním důvodem odchodu zaměstnanců z Adient Czech Republic s.r.o.**

- Mzdové ohodnocení
- Profesní rozvoj
- Pracovní náplň
- Vztahy v týmu
- Vztahy s nadřízeným
- Pracovní doba

Něco jiného (napište co):

.....

**11) Jak jste všeobecně spokojený/á jakožto zaměstnanec firmy Adient Czech Republic s.r.o.?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**Prostor pro Vaše poznámky, připomínky a náměty:**

Dotazník v mongolském jazyce uvedený do praxe vypadá následovně:

Зөв хариултыг сонгоно уу. Зөвхөн ганц хариулт өгөх боломжтой.

Энэхүү судалгаа нь үйлдвэрийн зорилгоор биш бакалаврын дипломын ажлын үндэс суурь хийж байгаа.

**1) Ажлын байр**

**Та ажил дээрээ хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ? (ажлын нөхцөл, тоног төхөөрөмж, хүрээлэн буй орчин)?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

**2) Та ажилдаа хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ? (ажлын ачаалал)**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

**3) Аюулгүй ажиллагаа**

**Та өөрийн ажлын байрныхаа зохион байгуулалт болон аюулгүй ажиллагаанд хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

**4) Хамт олон**

**Ажлын байран дээрх хамтын ажиллагаа болон хамтран ажиллагсдын уур амьсгалдаа та хэр сэтгэл хангалуун байна вэ?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

**5) Удирдагч (ахлах ажилтан)**

**Та өөрийн ахлах ажилтандаа хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

**6) Та үйлдвэрийн талаарх мэдээллийг цаг хугацаанд нь авах тал дээр хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

**7) Ажил олгогчоос үзүүлж буй үйлчилгээ**

**Компанийн зүгээс санал болгож буй давуу талуудад та хэр сэтгэл хангалуун байгаа вэ?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус
- огт ашигладаггүй

**7а) Давуу тал**

**Компанийн зүгээс явуулдаг давуу талуудын алийг нь илүү талархан үздэг вэ? (хамгийн ихдээ 3-г сонгоно уу)**

- Хоолны тасалбар
- Gallery Beta
- Гэрээт тээвэрлэлт
- Ажилласан жилийн ойн шагнал
- T-mobile – үйлдвэрийн тариф

**8) Гэрээт тээвэрлэлтийн төлбөр Ажил олгогчоос үзүүлж буй үйлчилгээ**

**Ажилчдад зориулсан автобусны үйлчилгээг ашиглах боломжинд хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус
- огт ашигладаггүй

**9) Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд та хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

**10) Ажилтнуудын ажлаас гарах гол шалтгаан юу гэж та бодож байна вэ? Adient Czech Republic s.r.o.**

- Цалингийн үнэлгээ
- Ажлын байрны дэвшил
- Ажлын ачаалал
- Багийн харилцаа
- Удирдлагатайгаа харьцах харьцаа
- Ажлын цаг
- Бусад (өөр юу гэдгээ бичээрэй):

**Adient Czech Republic s.r.o. ажилтан гэдэгтээ та хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

**Сэтгэгдэл болон саналд зориулсан хэсэг:**



## 6 VYHODNOCENÍ ANKETY

Otázka, zabývající se spokojeností v práci, číslo 1 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 1: Spokojenost v práci (CZ)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Z grafu vyplývá, že čeští zaměstnanci jsou převážně spokojeni nebo méně spokojeni v práci (co se týká pracovních podmínek, vybavení pracovního prostředí a pracovního prostředí obecně). Dokonce 3 % respondentů zvolilo možnost velmi spokojen v práci. Z 29 % jsou méně spokojeni a celkem 6 % dotazovaných je nespokojených. Vyhodnocení této otázky lze tedy kladně klasifikovat ve srovnání s mongolskými zaměstnanci (k vidění koláčový graf níže).

Otázka, zabývající se spokojeností v práci, číslo 1 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 2: Spokojenost v práci (MNG)

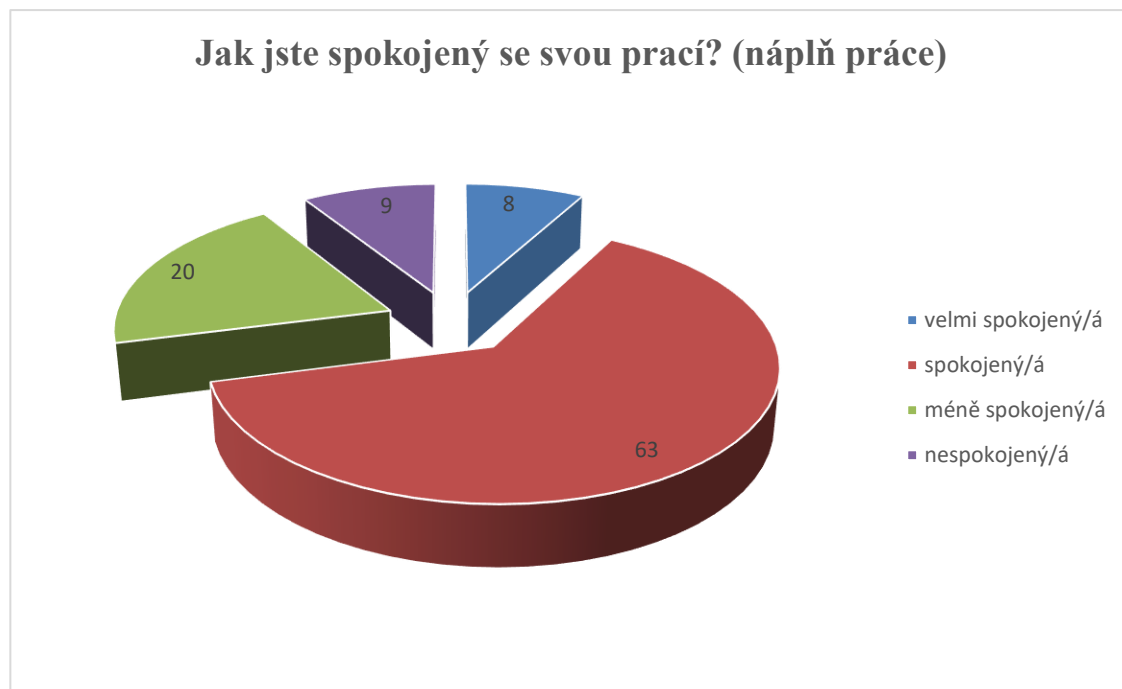


Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Oproti grafu z předešlé stránky vyplývá, že mongolští zaměstnanci jsou méně spokojení ve srovnání s českými zaměstnanci. Srovnání viditelně znázorňuje koláčový graf, který je k vidění na předchozí straně (str. 31). Ze sta dotazovaných odpovědělo pouze 31 % mongolských zaměstnanců, že jsou spokojení v práci (ve smyslu, jak jsou spokojení s pracovními podmínkami, vybavením a prostředím obecně).

Otázka, zabývající se spokojeností s prací, číslo 2 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 3: Spokojenost s prací (CZ)



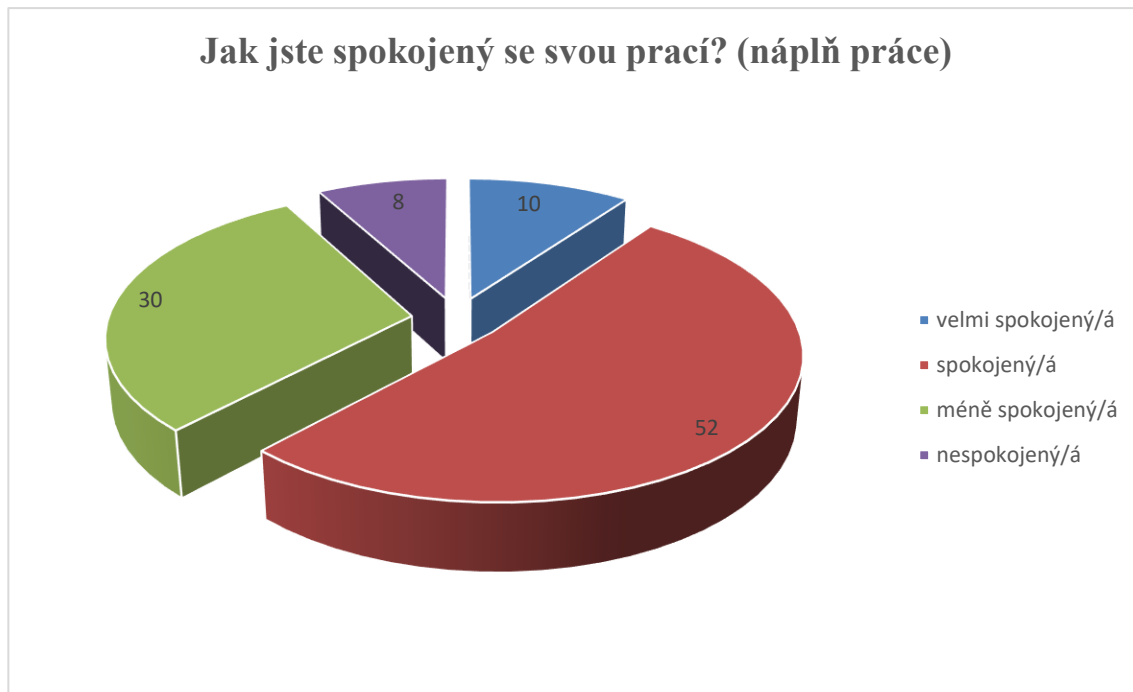
Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf znázorňuje z velké části spokojenost českých zaměstnanců s náplní práce. Ze sta tázaných respondentů odpověděla více jak polovina, že je spokojena se svou prací. A dokonce 8 % respondentů odpovědělo, že jsou „velmi spokojeni“ se svou náplní práce. Zbývá procenta tázaných respondentů odpovědělo z 20 %, že jsou méně spokojeni se svou prací a 9 % nespokojeni.

Vyhodnocení této otázky z pohledu českých zaměstnanců lze chápat spíše kladně.

Otázka, zabývající se spokojeností s prací, číslo 2 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 4: Spokojenost s prací (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Z grafu lze vyčíst, že mongolští zaměstnanci, ve srovnání s českými zaměstnanci, nejsou tak spokojeni se svou náplní práce. Ze sta dotazovaných respondentů odpovědělo 52 %, že jsou se svou prací spokojeni. Dokonce 10 % odpovědělo, že jsou velmi spokojeni. Oproti tomu o 10 % více mongolských zaměstnanců odpovědělo, že jsou méně spokojeni se svou prací a dokonce 8 % dotazovaných je nespokojeno.

Celkové vyhodnocení této otázky lze opět chápat kladně, ale je to na přelomu toho, kdy jsou mongolští zaměstnanci z poloviny potěšení ze své práce a z poloviny nepotěšení ze své pracovní náplně.

Otázka, zabývající se organizací a bezpečností na pracovišti pracovníků, číslo 3 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 5: Spokojenost s organizací a bezpečností na pracovišti (CZ)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Po vyhodnocení této otázky lze z grafu vyčíst, že více než 3/4 českých zaměstnanců je spokojená s organizací a celkovou bezpečností na svém pracovišti, ba dokonce z toho je 13 % pracovníků velmi spokojená. Zbylí zaměstnanci (13 %) jsou méně spokojení a pouze 3 % vyloženě nespokojení.

Vyhodnocení této otázky lze tedy chápat velice pozitivně. Je více než dobré, že převážná většina pracovníků je spokojená s organizací a cítí se bezpečně ve svém pracovním prostředí.

Otázka, zabývající se organizací a bezpečností na pracovišti pracovníků,  
č. 3 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 6: Spokojenost s organizací a bezpečností na pracovišti (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Ve srovnání s vyhodnocením odpovědí českých zaměstnanců, lze tento graf chápat dokonce o trochu více pozitivně.

Ze sta tázaných respondentů pouze 11 % odpovědělo převážně negativně na otázku, týkající se spokojenosti s organizací a bezpečností na svém pracovišti. Zbylí zaměstnanci (89 %) kladně hodnotili své pracovní prostředí. Z toho dokonce 14 % respondentů hodnotilo organizaci a bezpečnost na svém pracovním prostředí jako „velmi spokojený“.

Otázka, zabývající se spokojeností s atmosférou a spoluprací s kolegy na pracovišti,  
č. 4 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 7: Spokojenost s atmosférou a spoluprací s kolegy na pracovišti (CZ)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Z grafu jasně plyne, že čeští zaměstnanci oproti mongolským zaměstnancům, nejsou tak spokojeni. Ze sta dotazovaných respondentů odpovědělo sice 19 %, že jsou velmi spokojeni a 27 % dotazovaných odpovědělo, že jsou spokojeni. Ovšem zbytek českých respondentů odpovědělo spíše záporně na tuto otázku. Celkem 28 % jsou méně spokojeni a dokonce až 26 % dotazovaných odpovědělo, že jsou nespokojeni.

Otázka, zabývající se spokojeností s atmosférou a spoluprací s kolegy na pracovišti,  
č. 4 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 8: Spokojenost s atmosférou a spoluprací s kolegy na pracovišti (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

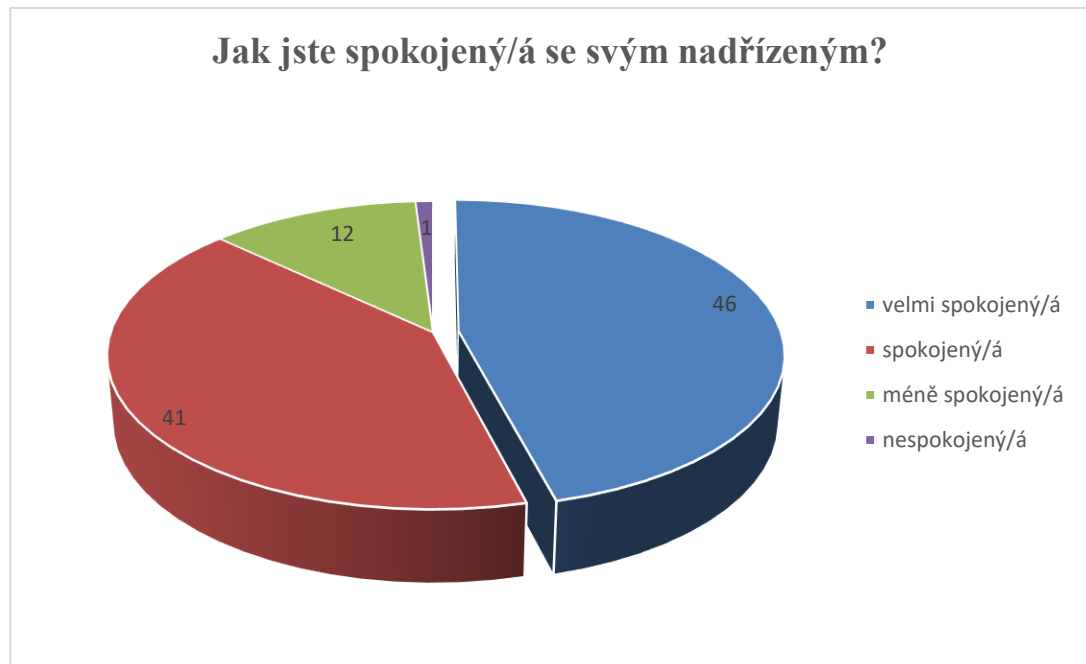
Po vyhodnocení této otázky lze z grafu vyčíst, že převážná většina mongolských zaměstnanců je spokojená s atmosférou a spoluprací s kolegy na svém pracovišti, ba dokonce 30 % pracovníků odpovědělo, že jsou velmi spokojení. Zbylí zaměstnanci (12 %) jsou méně spokojeni a pouze 4 % zaměstnanců jsou vyloženě nespokojeni.

Vyhodnocení této otázky lze tedy chápat více než pozitivně. Je opravdu dobré, že převážná většina pracovníků je vskutku spokojená s atmosférou vládou na jejich pracovišti a také se spoluprací s kolegy.



Otázka číslo 5 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 9: Spokojenost se svým nadřízeným (CZ)

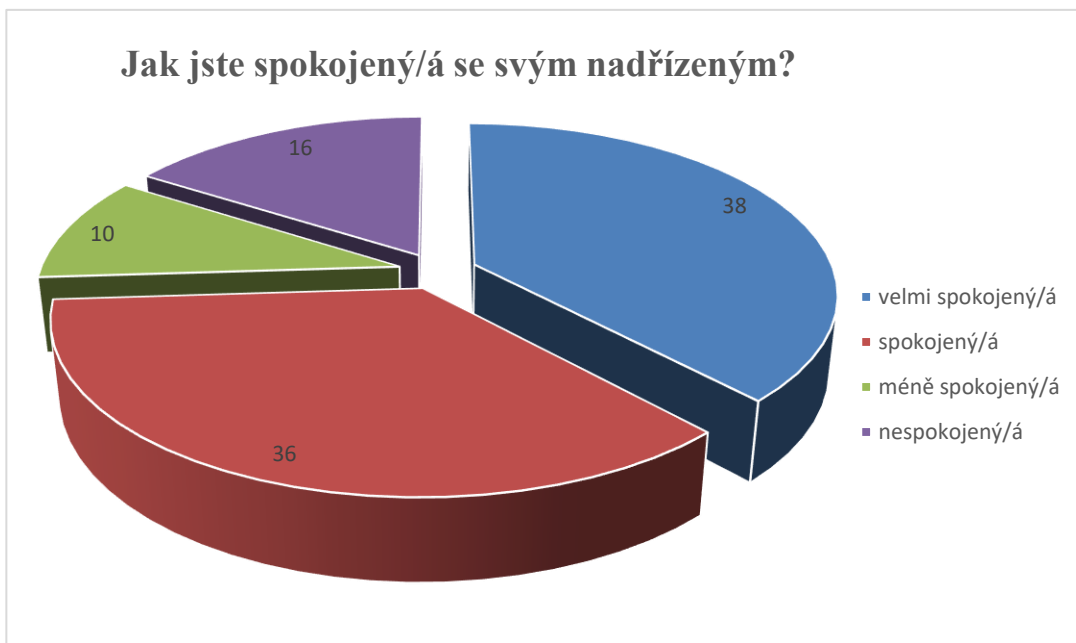


Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Spokojenost s nadřízeným lze brát u českých zaměstnanců velice příznivě. Více než 3/4 zaměstnanců má se svým vedoucím na pracovišti vřelý vztah. S tímto výsledkem a k přihlídnutí vyhodnocení předchozí otázky, lze předpokládat, že na pracovišti vládnu přátelské vztahy. Pouze 12 % ze sta dotazovaných respondentů odpovědělo na tuto otázku, že jsou méně spokojení se svým nadřízeným a 1 % odpovědělo, že jsou doslova nespokojení. Ze 100 % lze tedy vyhodnotit, že pouhých 13 % pracovníků jsou nespokojeni se svým nadřízeným. Toto procento mohou zahrnovat osoby, které například marodí více než často a lze potom předpokládat, že nadřízený s takovými zaměstnanci nebude mít tak přátelský vztah jako s ostatními pracovníky, ale více se zde bude uplatňovat vztah nadřízeného s podřízeným.

Otázka číslo 5 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 10: Spokojenost se svým nadřízeným (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

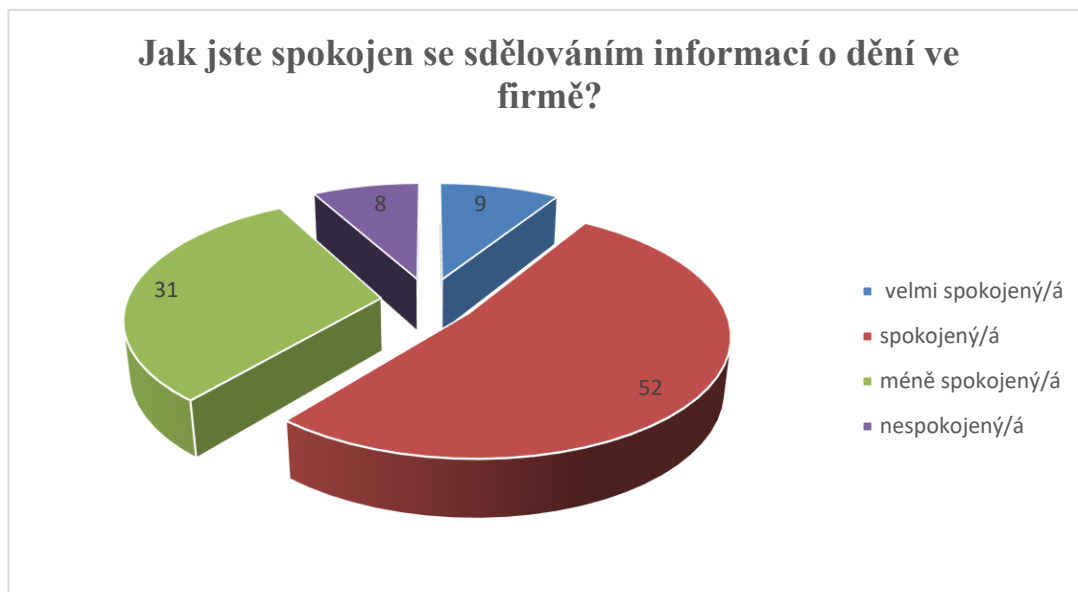
Ve srovnání s českými zaměstnanci, lze u této otázky pozorovat mírné zhoršení skrz spokojenost s nadřízeným. Celkem 36 % ze 100 dotazovaných respondentů odpovědělo na otázku, že jsou spokojeni. A dokonce o 2 % více než u odpovědi „spokojený/á“, ze sta dotazovaných mongolských pracovníků, zaměstnanci odpověděli, že jsou velmi spokojeni se svým vedoucím pracovníkem na svém pracovišti.

Nespokojených zaměstnanců je zde o něco více. Celkem 26 % dotazovaných pracovníků odpovědělo, že jsou nespokojeni. Přesněji 10 % pracovníků odpovědělo, že jsou méně spokojeni a až 16 % mongolských zaměstnanců odpovědělo, že jsou nespokojeni. Toto lze přisoudit stejně jako u českých zaměstnanců k více než časté pracovní neschopnosti a mimo jiné zde hraje velikou roli jazyková bariéra.

Když porovnáme tedy tyto dva grafy, lze spokojenost s nadřízeným zhodnotit velmi kladně. U obou skupin zaměstnanců je více jak 70 % respondentů spokojeno se svým nadřízeným.

Otázka číslo 6 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 11: Spokojenost se sdělováním informací o dění ve firmě (CZ)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

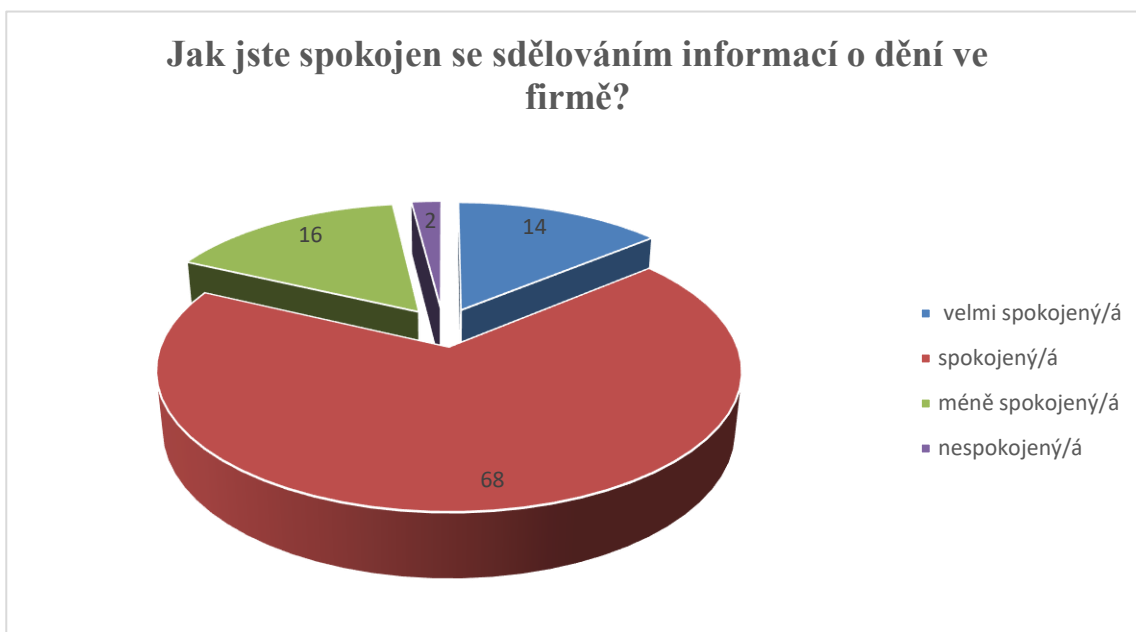
Z odpovědí vyplývá, že více než polovina zaměstnanců je celkem spokojená se sdělováním informací o dění ve firmě. Celkem 61 % dotazovaných pracovníků odpovědělo na tuto otázku kladným způsobem. Z toho 52 % pracovníků odpovědělo na tuto otázku, že jsou spokojeni a 9 % zaměstnanců je dokonce velmi spokojeno.

Ovšem 39 % zaměstnanců reagovalo na tuto otázku spíše negativně. Celkem 31 % respondentů odpovědělo, že jsou nespokojeni a 8 % dotazovaných odpovědělo, že jsou dokonce velmi nespokojeni.

Odpovědi na tuto otázku lze hodnotit celkem pozitivně. Přesto bude žádoucí zlepšit komunikační kanály mezi vedením firmy a zaměstnanci.

Otázka číslo 6 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 12: Spokojenost se sdělováním informací o dění ve firmě (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

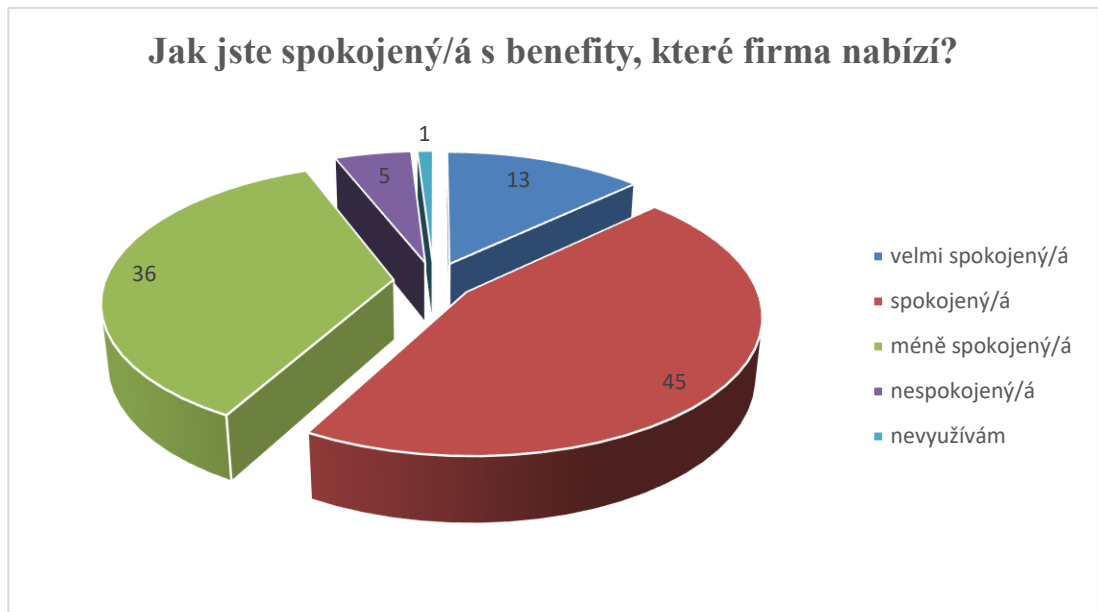
Z grafu vyplývá, že z hlediska mongolských zaměstnanců není sdělování informací o dění ve společnosti na špatné úrovni. Ze sta dotazovaných respondentů kladně odpovědělo celkem 82 % pracovníků. Z toho 68 % odpovědělo, že jsou spokojení a 14 % odpovědělo, že jsou dokonce velmi spokojení.

Zbýlých 18 % zaměstnanců odpovědělo spíše v záporném duchu. Celkem 16 % pracovníků odpovědělo, že jsou méně spokojení a zbylá 2 % dělníků odpovědělo, že jsou velmi nespokojení se sdělováním informací o dění ve firmě.

Tuto otázku lze tedy vyhodnotit o něco více pozitivně než u českých zaměstnanců.

Otázka číslo 7 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 13: Spokojenost s benefity, které firma nabízí (CZ)



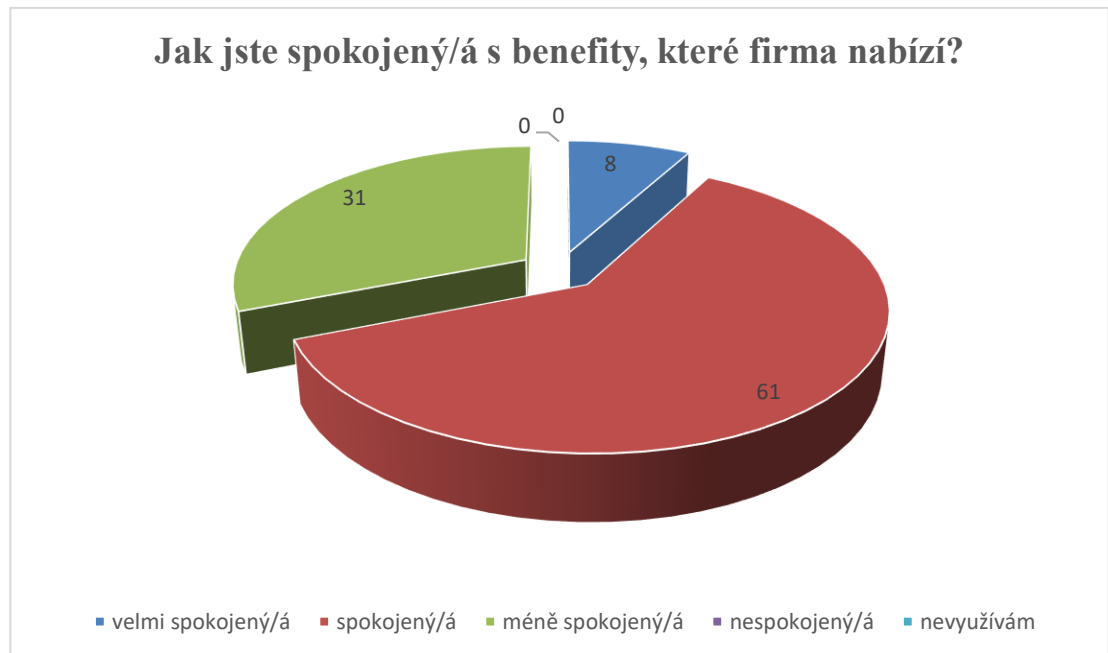
Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Benefity jsou pro každého zaměstnance důležité. Patří do rozhodujících motivačních faktorů. Lze proto celkem kladně zhodnotit odpovědi na tuto otázku. Celkem 58 % dotazovaných respondentů odpovědělo pozitivně. Celkem 45 % zaměstnanců je spokojených s benefity, které firma nabízí a 13 % je dokonce velmi spokojených.

Naproti tomu necelá polovina odpověděla v záporném znění, celkem to činí 41 % ze sta dotazovaných respondentů. Z toho 36 % pracovníků odpovědělo jako méně spokojení a 5 % dokonce, že jsou velmi nespokojení. Zbylé 1 % odpovědělo, že benefity ve firmě vůbec nevyžívá. Pravdivost této odpovědi u 1 % nelze, z důvodu anonymity ověřit.

Otázka číslo 7 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 14: Spokojenost s benefity, které firma nabízí (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

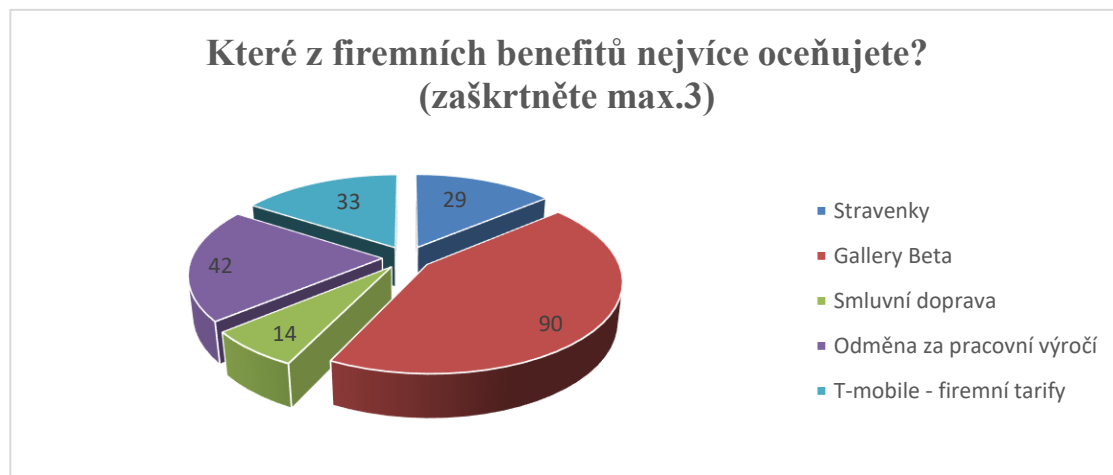
Ve srovnání s českými zaměstnanci, je mongolské hodnocení lepší. Z grafu je možné vyčíst, že mongolští zaměstnanci jsou o mnoho spokojenější než čeští pracovníci. Což může být zapříčiněné kulturní odlišností.

Celkem 61 % zaměstnanců odpovědělo, že jsou s benefity, jež firma nabízí, spokojeni. Dokonce až 8 % zaměstnanců, hodnotilo tuto otázku jako „velmi spokojení“.

Pouze 31 % dotazovaných respondentů odpovědělo na tuto otázku záporně a to jako „méně spokojený“. Ve srovnání s českými pracovníky jsou mongolští zaměstnanci spokojenější s benefity, které firma Adient Czech Republic s. r. o. nabízí.

Otázka číslo 7a – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 15: Nejvíce oceňované benefity ve firmě (CZ)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Vzhledem k tomu, že se průzkum zabývá spokojeností zaměstnanců ve firmě, považuje autorka za nezbytné zjistit, které z benefitů, jenž jsou firmou nabízeny, pracovníci oceňují nejvíce.

Po vyhodnocení této otázky, je z grafu patrné, že čeští zaměstnanci jednoznačně nejvíce oceňují jako benefit Gallery Beta. U této otázky, bylo v dotazníku možné zaškrtnout více benefitů a nebylo nutné vybírat pouze jednu odpověď. A Gallery Beta dostala od českých pracovníků 90 hlasů.

Hned poté následuje benefit zvaný „odměna za pracovní výročí“ s celkem 42 hlasy. Tento benefit dostávají dlouholetí zaměstnanci. Od roku 2020 je v kolektivní smlouvě uvedeno, že zaměstnanci obdrží stanovenou částku za pracovní jubileum následovně:

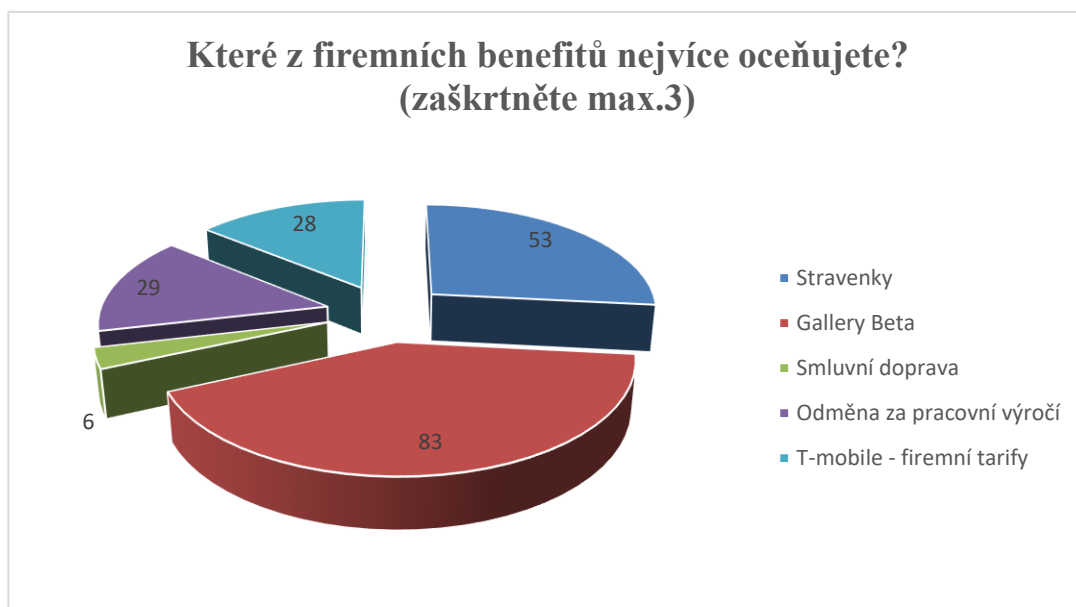
- 10 let ve firmě = 10. 000 Kč
- 25 let ve firmě = 15.000 Kč
- 20 let ve firmě = 20.000 Kč
- 25 let ve firmě = 25. 000 Kč

Zbylé benefity si rozdělily hlasy:

- Stravenky – 29 hlasů
- Smluvní doprava – 14 hlasů
- T-Mobilem (zaměstnanecký tarif) – 33 hlasů

Otázka číslo 7a – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 16: Nejvíce oceňované benefity ve firmě (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Po vyhodnocení této otázky, graf znázorňuje, že mongolští zaměstnanci jednoznačně nejvíce oceňují jako benefit, stejně jako čeští zaměstnanci, Gallery Beta. U této otázky, zaměstnanci mohli odpovědět opět vícero množstvi z nabídky pod otázkou. A Gallery Beta dostala 83 hlasů.

Oproti Čechům poté následuje benefit stravenky s 53 hlasy. Zbylé benefity si rozdělily hlasy následovně:

- Odměna za pracovní výročí – 29 hlasů
- Smluvní doprava – 6 hlasů
- T-Mobilem (zaměstnanecký tarif) – 28 hlasů



Otázka číslo 8 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 17: Spokojenost s možností využít smluvní autobusovou dopravu (CZ)



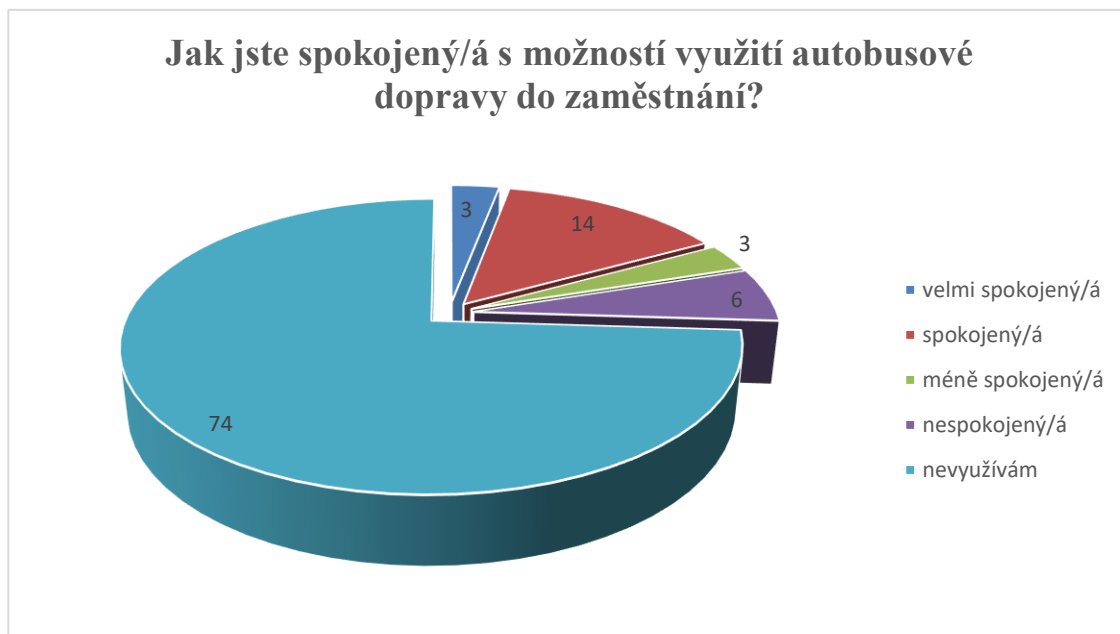
Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf jednoznačně znázorňuje, že tento benefit většina českých zaměstnanců nevyužívá. Alespoň ze sta dotazovaných zaměstnanců lze říct, že celkem 73 % pracovníků benefit vůbec nevyužije. Z těch, co tento benefit využije je 5 % pracovníků nespokojených. Dalších 7 % zaměstnanců méně spokojených, 7 % spokojených a 8 % respondentů hodnotilo smluvní dopravu velice kladně a jsou s ní velmi spokojení.

Můžeme se domnívat, že dopravu hodnotili i zaměstnanci, kteří ji nevyužívají, ale odpověděli jinak než „nevyužívám“. Důvodem může být převzatý názor od kolegy nebo zkušenost s dopravou z minulosti.

Otázka číslo 8 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 18: Spokojenost s možností využít smluvní autobusovou dopravu (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Z grafu opět můžeme jednoznačně vyčíst, že tento benefit většina mongolských zaměstnanců nevyužívá. Celých 74 % ze sta dotazovaných se rozhodli pro odpověď „nevyžívám“. O něco více jsou s benefitem Gallery Beta spokojeni mongolští zaměstnanci ve srovnání s českými pracovníci a celkem 14 % dotazovaných respondentů odpovědělo, že jsou se smluvní dopravou spokojeni, a dokonce 3 % pracovníků jsou velmi spokojeni s nabízeným benefitem.

Další 3 % zaměstnanců jsou méně spokojeni a 6 % vyloženě nespokojených. Znovu se můžeme domnívat, že dopravu hodnotili i zaměstnanci, kteří ji nevyužívají, zbylými možnostmi kromě „nevyžívám“. Důvodem může být opět převzatý názor od kolegy nebo zkušenost s dopravou z minulosti.

Otázka číslo 9 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 19: Spokojenost s činností odborové organizace (CZ)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

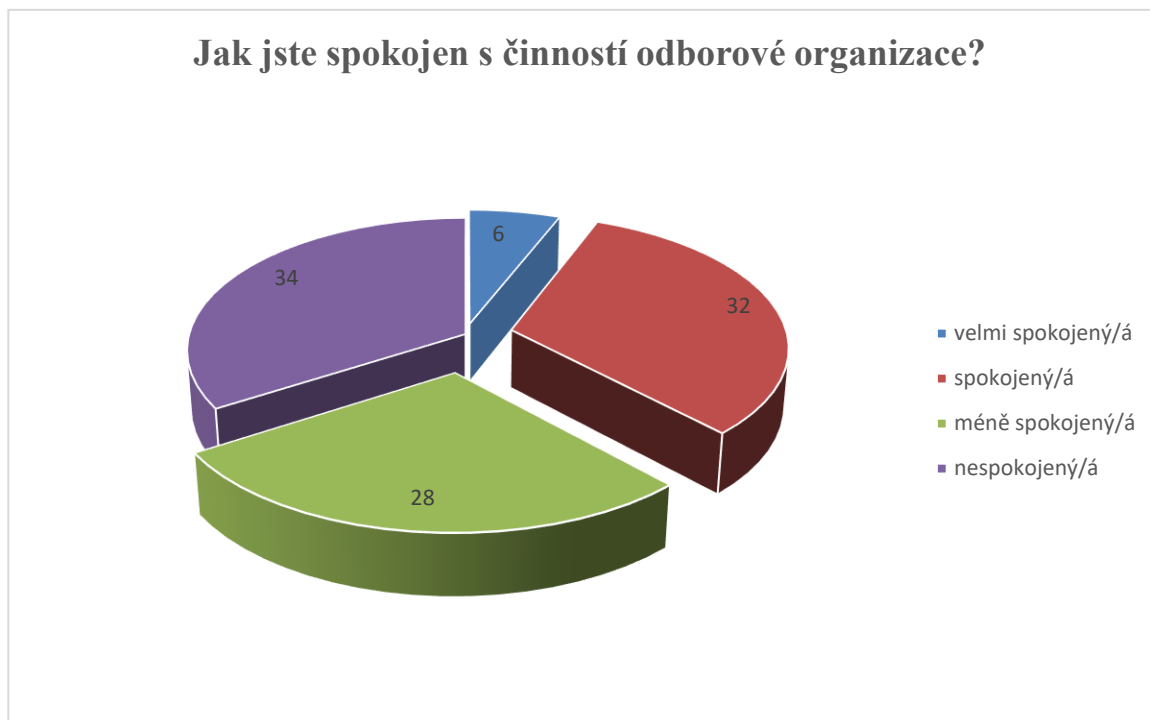
Zajímavým výsledkem je vyhodnocení otázky číslo 9, která se zabývá, jak jsou zaměstnanci spokojeni s činností odborové organizace ve firmě.

Vzhledem k tomu, že odbory mají jednat v zájmu všech zaměstnanců, tak s její činností jsou čeští zaměstnanci spíše nespokojeni. O tom svědčí výsledek, že celkem 76 % dotazovaných nehodnotilo odbory příliš příznivě, přičemž 51 % dotazovaných zaměstnanců hlasovalo, že jsou s odbory méně spokojeni a 25 % pracovníků je s činností odborů dokonce nespokojeno. Jako „velmi spokojený/á“ hodnotili pracovníci pouze v 5 % a 19 % zaměstnanců jsou s odborovou organizací a její činností alespoň spokojeni.

Výsledek této otázky je vyhodnocen spíše záporně, což přehledně znázorňuje graf výše. A je zde velký prostor pro zlepšení fungování odborové organizace.

Otázka číslo 9 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 20: Spokojenost s činností odborové organizace (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Oproti českým zaměstnancům je z grafu zřetelně vidět, že mongolští zaměstnanci jsou s činností odborové organizace, o mnoho spokojenější, ovšem i tady převládá více negativních odpovědí.

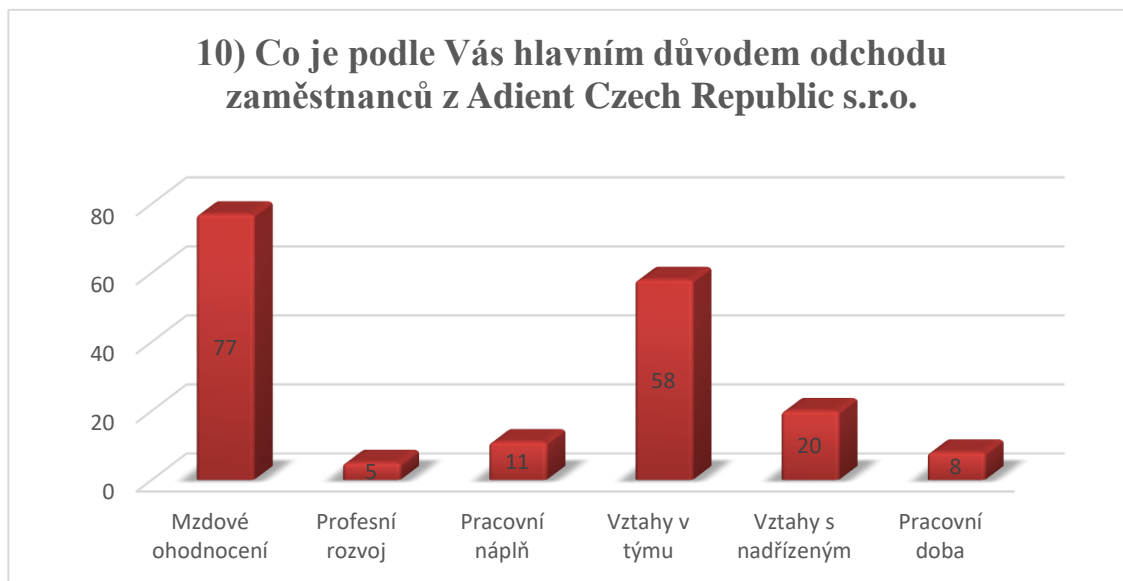
Celkem 38 % zaměstnanců ze sta dotazovaných respondentů odpovědělo na tuto otázku kladně. Z toho 6 % pracovníků odpovědělo, že jsou s odborovou organizací a její činností velmi spokojeni. Dále 32 % pracovníků je spokojených, ale oproti tomu je 28 % zaměstnanců méně spokojených a dokonce 34 % dotazovaných jsou nespokojeni s činností odborové organizace ve firmě Adient Czech Republic s. r. o.

Výsledek této otázky je vyhodnocen ve srovnání s českými zaměstnanci trochu pozitivněji, ovšem i zde převládají negativní odpovědi nad těmi pozitivními. Srovnání českých a mongolských odpovědí srovnávají přehledně grafy výše.

Jak tedy bylo zmíněno u českého zhodnocení, je zde velký prostor pro zlepšení fungování odborové organizace.

Otázka číslo 10 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 21: Důvody odchodů zaměstnanců z pohledu pracovníků firmy (CZ)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

U této otázky mohli zaměstnanci odpovídat z několika možností z nabídky pod otázkou. Čeští zaměstnanci na tuto otázku odpověděli, že hlavním důvodem odchodu pracovníků ze společnosti je mzdové ohodnocení. Tato odpověď získala celkem 77 hlasů. Hned druhý důvod pro odchod zaměstnanců, dle dotazovaných, jsou vztahy v týmu. Pro tuto odpověď hlasovali zaměstnanci s 58 hlasy. A na třetím místě se umístil důvod „vztahy s nadřízeným“.

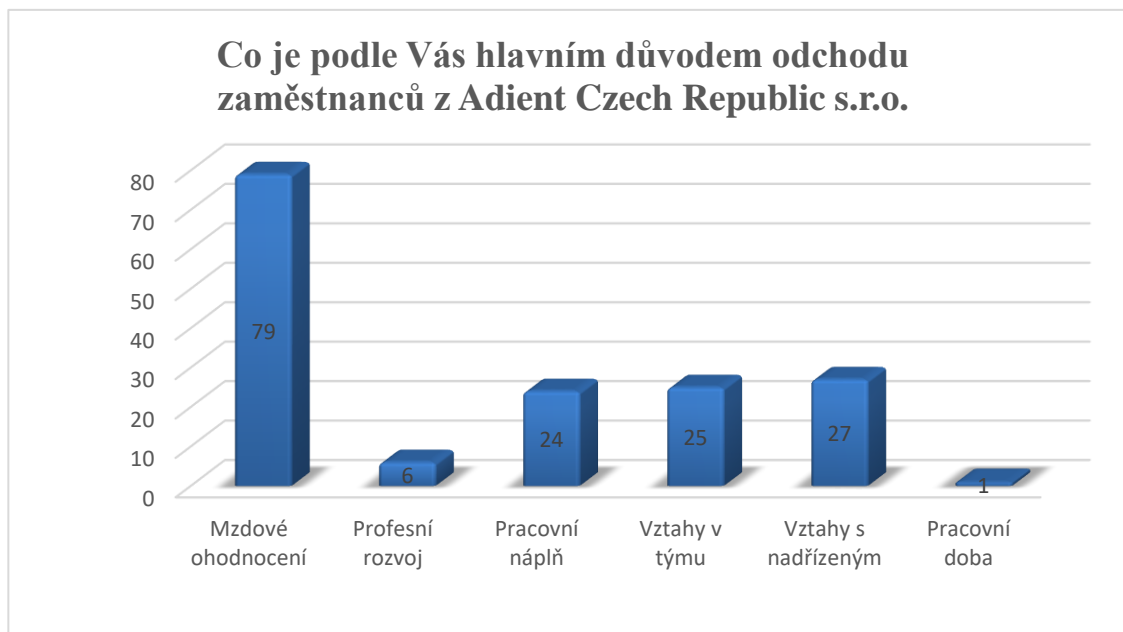
Zbylé hlasy se rozdělily následovně:

- Pracovní náplň – 11 hlasů
- Pracovní doba – 8 hlasů
- Profesní rozvoj – 5 hlasů

Důležité je i zmínit, že se někteří čeští zaměstnanci zmínili ve volné odpovědi, že hlavním důvodem odchodu zaměstnanců je velká přítomnost mongolů ve firmě. Údajně jim prochází více věcí než českým zaměstnancům.

Otázka číslo 10 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 22: Důvody odchodů zaměstnanců z pohledu pracovníků firmy (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Stejně jako čeští zaměstnanci, tak i mongolští pracovníci měli v anketě možnost odpovědět vícero možnostmi z nabídky pod otázkou.

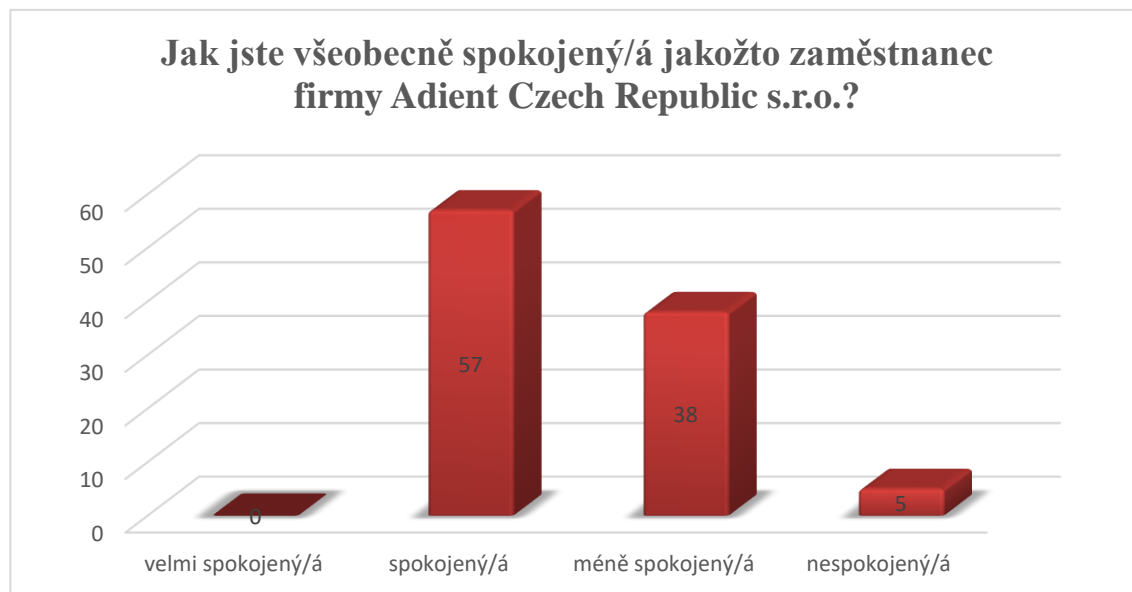
Odpovědi se oproti českým nikterak zvlášť neliší a stejně jako čeští zaměstnanci nejvíce mongolů odchází kvůli mzdovému ohodnocení ve firmě. Tato odpověď si získala celkem 79 hlasů. Hned poté je důvod, který se týká vztahu s nadřízeným. Tato odpověď dostala 25 hlasů. Vztahy v týmu mají 25 hlasů pro odchod ze zaměstnání. A zbylé hlasy jsou rozděleny následovně:

- Pracovní náplň – 24 hlasů
- Profesní rozvoj – 6 hlasů
- Pracovní doba – 1 hlas

Lze posoudit, že oproti českým zaměstnancům, mongolům nevádí pracovní doba. Zásadnějším důvodem pro odchod z firmy je vztah s nadřízeným místo vztahy v týmu, jak tomu bylo u českých zaměstnanců.

Otázka číslo 11 – odpovědi českých zaměstnanců na otázku:

Graf 23: Všeobecná spokojenost zaměstnanců ve firmě Adient Czech Republic s. r. o. (CZ)

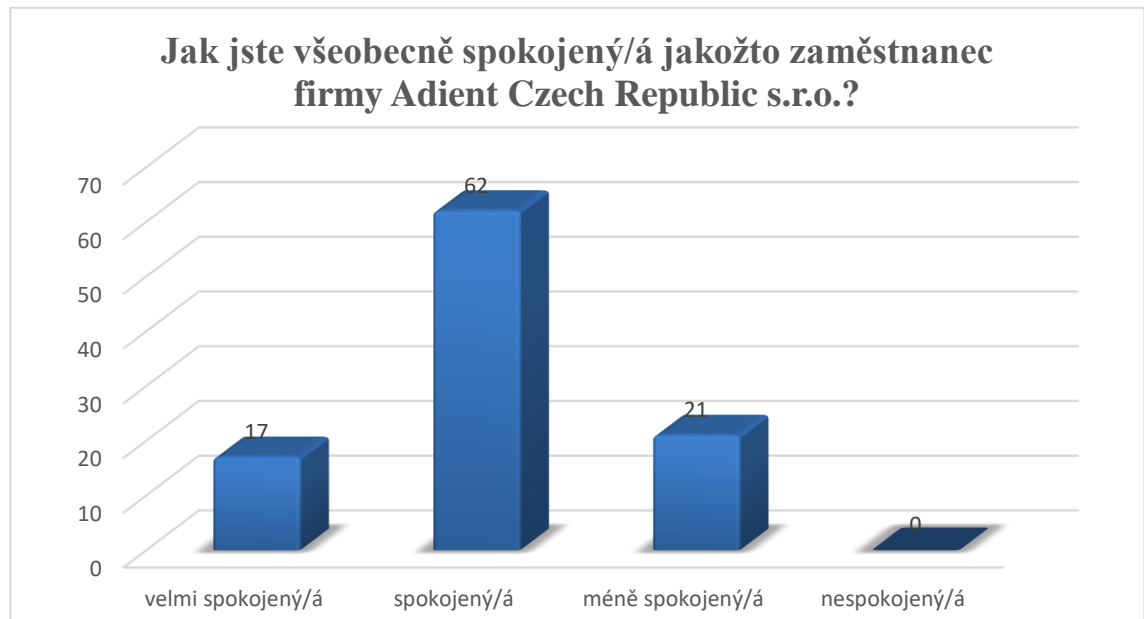


Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkové zhodnocení spokojenosti zaměstnanců je závěrečnou otázkou ankety. Čeští zaměstnanci více než z poloviny odpověděli, že ve firmě Adient Czech Republic s. r. o., konkrétně v odštěpném závodě Česká Lípa, spokojeni jsou. O tom svědčí i odpověď 57 dotazovaných, kteří hlasovali, že jsou spokojeni. Dále 38 % zaměstnanců hlasovalo pro odpověď „méně spokojený/á“ a 5 % dotazovaných zaměstnanců hlasovalo, že jsou nespokojeni.

Otázka číslo 11 – odpovědi mongolských zaměstnanců na otázku:

Graf 24: Všeobecná spokojenost zaměstnanců ve firmě Adient Czech Republic s. r. o. (MNG)



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Z grafu je možno vyčíst, že ve srovnání s českými zaměstnanci, jsou mongolští pracovníci více spokojení. Celkem 62 % ze sta dotazovaných odpovědělo na tuto otázku, že jsou spokojení a dokonce 17 % odpovědělo, že jsou velmi spokojení ve firmě Adient v České Lípě. Dále 21 % zaměstnanců z Mongolska je méně spokojených a 0 % nespokojených.

Vyhodnocení této otázky lze vyhodnotit pozitivněji než u českých zaměstnanců, kteří ve srovnání s Mongoly nejsou tolik spokojení.



## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřila na průzkum spokojenosti zaměstnanců ve firmě, konkrétně ve společnosti Adient Czech Republic s. r. o. Nejprve práce vysvětlila, co to je zaměstnavatel a jaký má vztah k pojmu zaměstnanec. Součástí větších firem bývá i odborová organizace, což je sdružení zaměstnanců, kteří (jak bylo v práci vysvětleno) prosazují zájmy všech pracovníků dané společnosti.

Další hlavní kapitolou byla samotná motivace. Práce objasnila tento pojem a vysvětlila, že motivace uvádí psychologické argumenty, proč lidé jednají tak, jak jednají. Určitý motiv vysvětluje určité chování jedince. Motivování lze chápat jako působení na určité stimuly, díky kterým lze dosáhnout žádoucího chování. V práci to může vypadat například tak, že zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanci pracovali v sobotu, tudíž šli na šestou směnu. Aby pracovníky dostatečně motivoval k práci o víkend, kdy mají normálně volný den, přislíbí finanční odměnu v určité hodnotě. Vidina, že se finanční odměna odrazí na konci měsíce ve mzdě, pracovníka namotivuje, aby přišel.

Zaměstnavatel se snaží trvale motivovat své pracovníky, aby dosahovali vysokých výkonů standardně nikoliv jen ve výjimečných situacích. Po vyhodnocení otázek a srovnání všech grafů lze s jistotou konstatovat, že nikdy nikdo nebude na 100 % spokojený a je velice obtížné, ne-li nemožné, aby se zaměstnavatel zavděčil, uspokojil a dostatečně dlouhodobě motivoval všechny své zaměstnance.

Práce uvádí, že se motivace dá dělit do mnoha kategorií dle vlivu. Kapitola 2. 1 Dělení motivace uvádí dvě možnosti. Dělení z pohledu procesu na vnější a vnitřní faktory a poté na hmotnou a nehmotnou motivaci, která je založena na Maslowově pyramidě potřeb. Mimo jiné se práce stručně zabývá motivem, a jak se dá motiv klasifikovat.

Třetí hlavní kapitola se zabývá pracovní spokojeností. V práci byl vysvětlen rozdíl mezi spokojeností s prací a spokojeností v práci. Je více než důležité si uvědomit tuto diferenci. Spokojenost s prací totiž naznačuje postoje a pocity, které pracovníci chovají ve vztahu ke své práci. Spokojenost s prací se dá vnímat i negativně a to tehdy, když je pracovník méně ambiciózní a uspokojuje ho dosažení nízkých cílů.

Co se týká spokojenosti v práci. Jedná se o dva odlišné faktory spokojenosti. Kapitola uvádí, že člověk může být spokojený se svou činností, ale už třeba nemusí být spokojený s pracovními podmínkami. Například vztahy s kolegy nebo nadřízeným.

Pro pracovní spokojenost, ale i spokojenost obecně, je věcná a pro tuto práci důležitá Maslowova teorie. Ta uvádí hierarchii potřeb od nejvýznamnějších po ty méně podstatné potřeby. Pyramida potřeb toto schéma jednoduše znázorňuje a v podkapitolách bakalářská práce vysvětluje jednotlivé úrovně všech potřeb v pyramidě. Od vrcholu se jedná o potřebu seberealizace, potřebu uznání, společenské potřeby, potřeby bezpečnosti a fyziologické potřeby.

Pro zaměstnavatele je důležitá také McGregorova teorie X a Y, která se zabývá přístupem zaměstnanců k práci. Teorie X (zaměstnanec X) předpokládá, že pro takového zaměstnance je typické vyhýbání se práci, nechut' k práci, kterou nezlomí ani vyšší finanční ohodnocení. Naopak teorie Y (zaměstnanec Y) předpokládá, že má zaměstnanec pozitivní vztah k práci. Činnost ho dokonce baví a bere práci jako prostředek, kde může uplatnit své znalosti, zkušenosti a dovednosti.

Mimo jiné je podstatné, pro spokojenost zaměstnanců, se zabývat Herzbergovou motivačně-hygienickou teorií. Tato teorie vychází ze dvou faktorů spokojenosti a nespokojenosti a v podstatě se dá napsat, že Herzberg vytypoval dvě skupiny faktorů, které mají vliv na chování lidí. Kapitola 3. 5 toto okrajově rozebírá. Autorka bakalářské práce se domnívá, že je to velice důležitá teorie, která se zabývá vztahy s kolegy, s nadřízeným, bezpečností v práci, ale i mnoha dalšími faktory.

Kromě spokojenosti v práci a s prací je pro pracovní spokojenost důležitá i spokojenost mimo pracovní prostředí. Je nepravděpodobné, že se člověk bude cítit motivovaný v práci, když bude řešit osobní problémy doma. Ať už s partnerem, přítelem nebo jině. Tyto soukromé nesnáze se odráží na chování postiženého, a to může mít za následek negativní vztahy s kolegy i nadřízenými.

V souvislosti s vedoucími pracovníky, autorka považuje za zajímavé zmínit stručné informace o vedení pracovníků. Existuje několik stylů vedení zaměstnanců. Práce zmiňuje tři základní. Nejdirektnějším stylem řízení pracovníků je autokratický styl, kdy

šéf sám rozhoduje o tom, co bude a se svými podřízenými o tom nikterak nedebatuje. Další styl, který je svolnější a bere ohledy na názory svých podřízených je demokratický styl řízení. A poslední třetí styl je liberální typ řízení, který nepoužívá přímé řídicí příkazy.

Praktická část je nejdůležitější kapitolou této práce, neboť se jedná o vlastní průzkum a autorka považuje výsledky této práce za vlastní. Nejdříve praktická část seznámila čtenáře s existencí právních forem společností a přiblížila 4 základní. Pod jednou z nich vystupuje i Adient Czech Republic s. r. o., což je firma, ve které byl uskutečněn průzkum. Jak již vyplývá z názvu, Adient (odštěpný závod Česká Lípa) využívá právní formu s ručením omezením.

Vzhledem k tomu, že je tato společnost výrobní a šije sériově autopotahe pro světové automobilky jako je BMW, Škoda auto, Toyota, Opel, ale i další, byl zvolen pro zkoumání dotazník. Je to nejpoužívanější forma výzkumu. Nejpodstatnější důvod volby této formy výzkumu byl pro autorku časová nenáročnost, aby nebyl nijak ohrožen chod výroby. Lze říct, že získat data formou dotazníku bylo velmi jednoduché a rychlé. Naproti tomu vyhodnocení papírových odpovědí a jejich převedení do elektronické podoby byl náročný a zdlouhavý proces.

Dotazník byl přeložen do mongolského jazyka s čímž pomohla mongolská pracovnice, který nyní působí na HR. Anketa byla přeložena hlavně z toho důvodu, že v této firmě v České Lípě je téměř 50 % mongolských dělníků. S distribucí dotazníků pomohli mistři šicích dílen, kteří jsou nadřízenými dělníků na přidělených pracovištích.

Vyhodnocení probíhalo tak, že na jeden český prázdný dotazník se ke každé odpovědi udělala čárka z vyplněné ankety, které se následně spočítaly, a zapsaly do tabulky v Excelu, ve které se tvořily grafy. Stejným způsobem proběhlo vyhodnocení i mongolských dotazníků a díky tomu lze porovnat spokojenost českých i mongolských zaměstnanců ve společnosti.

### **Otázka číslo 1 – Jak jste spokojený/á v práci? (pracovními podmínky, vybavení, prostředí)**

Pokud srovnáme spokojenost českých a mongolských zaměstnanců, pak se dá jednoznačně říct, že čeští pracovníci jsou spokojenější. Lze se domnívat, že to je zapříčiněno tím, že Mongolové jsou zde v cizí zemi, kdež to Češi tu jsou „doma“. Další věc, která na to může mít vliv je, že Češi bývají vůči jiným rasám xenofobní ne-li rasističtí. Zde se ale autorka domnívá, že to není adekvátní důvod při menší spokojenosti Mongolů, z důvodu obsazenosti pracovních míst těmito asijskými jedinci.

### **Otázka číslo 2 – Jak jste spokojený se svou prací? (náplň práce)**

U této otázky jde konstatovat, stejně jako u první, že čeští zaměstnanci jsou spokojenější se svou náplní práce než mongolští zaměstnanci. Autorka se domnívá, že mongolští pracovníci jsou obecně manuálně zruční, ale nejsou zvyklí pracovat v sériové výrobě a pod tlakem.

### **Otázka číslo 3 – Jak jste spokojený/á s organizací a bezpečností na Vašem pracovišti?**

U této otázky grafy přehledně znázornily, že není přílišný rozdíl ve spokojenosti mezi mongolskými a českými zaměstnanci. Lze tu s jistotou konstatovat, že mongolští i čeští zaměstnanci jsou spokojeni s organizací a bezpečností na svém pracovišti. Autorka toto může i ze své zkušenosti potvrdit. Je velice obtížné předcházet rizikům na pracovišti v takto velké firmě, ačkoliv zaměstnavatel maximálně dbá na zdraví zaměstnanců v nejvyšší možné míře.

Možná rizika na pracovišti v této společnosti jsou například: uklouznutí po nitích, přišití prstu, poranění prstu při páráni...atd. Zaměstnavatel se tedy snaží předcházet rizikům a radí zdraví zaměstnanců na první místo. Nebýt toho, že jsou v této firmě zaměstnanci spokojeni s bezpečností i organizací na svém pracovišti, je velice pravděpodobné, že by ze zaměstnání odcházelo více zaměstnanců.

#### **Otázka číslo 4 – Jak jste spokojený/á atmosférou a spoluprací s Vašimi kolegy na pracovišti?**

U této otázky lze opět jasně určit, že mongolští zaměstnanci jsou mnohem spokojenější s atmosférou a spoluprací se svými kolegy na pracovišti než čeští kolegové.

U Čechů převládá převážně nespokojenost. Ve srovnání se zápornými odpověďmi s mongolskými zaměstnanci je to obrovské procento nespokojených. Ve volných odpovědích v dotazníku, někteří Češi vyjádřili vlastní názor na přítomnost Mongolů ve firmě. K přihlídnutím na tyto komentáře lze napsat, že spousta českých zaměstnanců může být nespokojená právě kvůli velkému množství Mongolů. Dle poznámek a zkušeností lze přisoudit tuto negativitu vůči cizincům hlavně tomu, že nerespektují naši kulturu a některými svými zvyky obtěžují své kolegy na pracovišti. To, co jim přijde normální, českým zaměstnancům přijde nezvyklé a zvláštní.

Subjektivní názor autorky je ten, že pokud se člověk rozhodne žít v cizí zemi, měl by respektovat danou kulturu a nevnucovat tam tu svou. Bohužel zde mongolští pracovníci žijí ve větších skupinách svého druhu a nemají potřebu se začlenit mezi Čechy.

#### **Otázka číslo 5 – Jak jste spokojený/á se svým nadřízeným?**

Z odpovědí na tuto otázku lze říci, že čeští zaměstnanci jsou oproti těm mongolským méně spokojeni se svými nadřízenými na svém pracovišti.

#### **Otázka číslo 6 – Jak jste spokojen se sdělováním informací o dění ve firmě?**

Obě národnosti jsou celkově spokojeni se sdělováním informací o dění ve firmě. V této společnosti se využívá jako hlavní prostředek TV, kde se vysílají (v denní místnosti, v kantýně/jídelně i v open space kanceláři) nejnovější informace a zajímavosti o firmě, a to i v mongolském jazyce, které překládá mongolská kolegyně na personálním oddělení.

Další formou sdělování jsou informační nástěnky v chodbě do výroby, kde se zaměstnanci mohou dozvědět důležitá znění. Mimo jiné je speciální nástěnka i pro mongolské zaměstnance, kde jsou informace pouze a jen v jejich jazyce. Tam se

zaměstnanci mohou dozvědět různé typy, rady i vysvětlení k věcem, které jim nejsou zcela známé.

Dalším zdrojem jsou mistři šicích dílen, kteří předávají aktuální informace na začátku směn svým podřízeným pracovníkům.

Domnívám se, že nespokojení zaměstnanci jsou především ti, kteří jsou v neustálé pracovní neschopnosti, a tím pádem se u nich snižuje pravděpodobnost získání potřebných i důležitých informací.

### **Otázka číslo 7 – Jak jste spokojený/á s benefity, které firma nabízí?**

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, benefity jsou pro každého zaměstnance důležité. Patří do rozhodujících motivačních faktorů. Lze proto celkem kladně zhodnotit vyhodnocení této otázky na obou stranách.

Bohužel se v dnešní době často zaměstnavatelé setkávají se zneužíváním benefitů, proto je firma nucena zavádět různá opatření, aby dělníci v pracovní neschopnosti nebyli hodnoceny obdobně s pracujícími zaměstnanci.

Vzhledem ke kladnému vyhodnocení a k velkému množství zaměstnanců ve firmě lze posoudit, že benefity jsou pro zaměstnance motivující faktor.

### **Otázka číslo 7a – Které z firemních benefitů nejvíce oceňujete?**

Vzhledem k tomu, že se průzkum zabývá spokojeností zaměstnanců ve firmě a sedmá otázka ankety se táže, jak jsou zaměstnanci Adientu v České Lípě spokojeni s benefity, které firma nabízí. Považuje autorka za nezbytné zjistit, které z benefitů, jenž jsou firmou nabízeny, pracovníci oceňují nejvíce.

Po vyhodnocení této otázky, graf znázorňuje, že všichni zaměstnanci jednoznačně nejvíce oceňují jako benefit Gallery Beta. U této otázky, zaměstnanci mohli odpovědět vícero množností z nabídky. A Gallery Beta dostala od českých i mongolských pracovníků kolem 90 hlasů.

### **Otázka číslo 8 – Jak jste spokojený/á s možností využití autobusové dopravy do zaměstnání?**

Graf jednoznačně znázorňuje, že tento benefit většina zaměstnanců nevyužívá. Alespoň z celkem 200 dotazovaných zaměstnanců lze vyhodnocení takto posoudit.

Můžeme se domnívat, že dopravu hodnotili i zaměstnanci, kteří ji nevyužívají zbylými možnostmi kromě „nevyužívám“. Důvodem může být převzatý názor od kolegy nebo zkušenost s dopravou z minulosti.

Tento benefit pro zaměstnance lze zároveň zhodnotit jako extrémně neekonomickým benefitem provozovaný zaměstnavatelem.

### **Otázka číslo 9 – Jak jste spokojen s činností odborové organizace?**

Zajímavým výsledkem je vyhodnocení otázky číslo 9, která se zabývá, jak jsou zaměstnanci spokojeni s činností odborové organizace ve firmě.

Vzhledem k tomu, že odbory mají jednat v zájmu všech zaměstnanců, tak s její činností jsou čeští i mongolští zaměstnanci spíše nespokojeni. O tom svědčí výsledek uvedený v praktické části pod otázkou. Výsledky obou skupin (českých i mongolských) jsou přehledně znázorněny grafy.

Výsledek této otázky je vyhodnocen spíše záporně. A je zde velký prostor pro zlepšení fungování odborové organizace. Pokud bychom si měli určit, kdo z národností je více spokojený s činností odborové organizace, pak jsou to o nízké procento mongolští pracovníci.

### **Otázka číslo 10 – Co je podle Vás hlavním důvodem odchodu zaměstnanců z Adient Czech Republic s. r. o.?**

Většina mongolských a českých zaměstnanců hlasovala, že nejčastějším důvodem odchodu z firmy Adient je mzdové ohodnocení.

Šití autopotahů je velice obtížná manuální práce. Jedná se sice o sériovou výrobu, ale největší přidanou hodnotou je lidská práce, nikoliv výkon stroje, jako je to u jiných provozů. To ruku v ruce s plněním norem a kvalitativních požadavků zvyšuje tlak na zaměstnance. Autorka si dovoluje souhlasit, že taková fyzická práce a zručnost by si zasloužila lepší finanční ohodnocení. Bohužel ve výrobních společnostech toto není reálné z mnoha důvodů. Na čem by firma ale mohla zapracovat, jsou vztahy v týmu i s kolegy. A možná i zlepšení jazykové bariéry mezi mongolskými a českými zaměstnanci. Ve firmě jsou překladatelé (ve výrobě) a mongolští jedinci tak nepocítují

potřebu se učit zdejšímu jazyku. Hraje zde velkou roli i fakt, že žijí v komunitách, a i v práci pracují ve stejných týmech. Společnost i město jim pomáhá a zprostředkovává kurzy českého jazyka, ovšem (bohužel) účast neodpovídá počtu přistěhovaných jedinců.

### **Otázka číslo 11 – Jak jste všeobecně spokojený/á jakožto zaměstnanec firmy Adient Czech Republic s. r. o.?**

Jak již bylo zmíněno u posledního grafu. Celkové zhodnocení spokojenosti zaměstnanců je závěrečnou otázkou ankety. Čeští zaměstnanci více než z poloviny odpověděli, že ve firmě Adient Czech Republic s. r. o., konkrétně v odštěpném závodě Česká Lípa, spokojeni jsou.

Proč jsou mongolští zaměstnanci spokojenější, může být zapříčiněné tím, že jsou ve velké skupině lidí, kteří vzájemně respektují svoji kulturu. Češi obecně mají s tímto problémem a nerespektují fakt, že asijská kultura je odlišná od té evropské. Někteří lidé nejsou tolerantní k jejich mentalitě. Na druhou stranu je autorka toho názoru, že pokud se člověk rozhodne žít a pracovat v jiné zemi, měl by respektovat zdejší kulturu a v pracovním prostředí se tomu přizpůsobit.

Pokud si srovnáme zmíněnou teorii z bakalářské práce s praktickou částí zjistíme, že sami zaměstnanci a to, jak čeští, tak mongolští, se shodli, že největší motivací je pro ně finanční ohodnocení. Lze tedy s jistotou říct, že tuto hypotézu se nepodařilo vyvrátit, ale jen potvrdit.

S největší pravděpodobností, když zaměstnanec dosáhne vyslyšení a navýší se mu mzda, tak je jen otázkou času, než dosáhne opět potřeby, že chce víc peněz. Je to tedy velice pomíjivá a rychle klesající motivace, zároveň ji ale lze považovat za nejefektivnější, pokud se na to díváme z krátkodobého hlediska. V případě polemizování je tedy otázkou, zda je toto vůbec motivace. Se zvyšováním se životních nákladů, má člověk potřebu udržovat si životní úroveň, na kterou je zvyklý. Tato otázka je tedy zaměřená na Maslowovu teorii, kdy je důležité zaměřit soustředěnost na pyramidu potřeb zaměstnanců a snažit se jim pomoci uspokojit tyto potřeby.

Ovšem pokud se na uspokojování zaměstnanců podíváme spíše z McGregorova pohledu, je takřka nemožné uspokojit zaměstnance X. Pracovník, který bere svojí práci



spíše jako nutné zlo, nepůjde s největší pravděpodobností usměrnit a z toho důvodu je podle autorky lepší, snažit se počet těchto pracovníků eliminovat na minimum nebo je obsazovat na takovou pozici, kde toto zaměstnavatel nepocítí. V případě jejich neukázněnosti by mohli způsobit spíše škodu než užitek v práci.

Z pohledu Herzbergova modelu ale vyplývají dva faktory. Jedním je nespokojenost a druhým spokojenost. Nespokojenost se zabývá hygienickými vlivy a spokojenost motivačními vlivy. Fridrich Herzberg v podstatě rozebral odpovědi stovky pracovníků a na základě toho vytipoval dvě skupiny faktorů, které mají vliv na chování lidí. Autorka bakalářské práce udělala průzkum s 200 respondenty a na základě toho zhodnotila, že motivátory, nejlépe působí na zaměstnance Y, kteří pracují s vyšším zájmem a nasazením. Můžeme sem zařadit dosažení výsledku a cíle nebo potřebu po uznání. Dále také odměny, provize, bonusy, vyšší rozhodovací pravomoc, ale i další. Tyto motivátory mají vliv na výkon a zájem pracovníků například na kvalitě nebo i tvůrčí aktivitě.

**Motivační faktory** jsou pro zaměstnance velice důležité a vedou ke spokojenosti i motivaci jedince. Mezi tyto vnitřní vlivy patří například obsah práce, prestiž pracovní funkce, stereotyp, rozvoj osobnosti a podobně.

Z pracovního pohledu to značí, že zaměstnavatel musí zajistit příznivé podmínky pracovního prostředí, aby se zaměstnanec cítil bezpečně a neměl obavy o své zdraví při práci. Dále aby zaměstnanec měl pocit, že dostává adekvátní výdělek vůči pracovní náplni a cítil se dostatečně odměněn nebo pochválen za dobře odvedenou práci. Nebo aby zaměstnanec neměl pocit, že jeho práce je ohrožená a měl jistotu stabilního příjmu.

Hygienické faktory jsou velice důležité pro spokojenost zaměstnance při práci. Zabývají se pracovním prostředím, bezpečností při práci, pracovními vztahy ale také jistotou. Z výzkumu v bakalářské práci vyplynulo, že zaměstnanci jsou převážně s bezpečností i pracovním prostředím spokojeni. Tento fakt pravděpodobně ovlivnil i výsledek poslední otázky ankety, která vypovídá o tom, zda jsou zaměstnanci všeobecně spokojeni. Více než polovina všech účastněných odpověděla kladně.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, co pracovníky motivuje nejvíce. S jistotou lze konstatovat, že to je jednoznačně finanční ohodnocení za vykonanou práci.

Na základě vyhodnocení dotazníků se můžeme domnívat, že někteří zaměstnanci budou raději pracovat za nižší mzdu, pokud budou mít přátelské vztahy na pracovišti a vřelý vztah s nadřízeným.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

**Barták, Jan. 2011.** *Personální řízení, současnost a trendy.* Praha : UJAK, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.

**Blažek, Ladislav. 2011.** *Management - Organizování, rozhodování, ovlivňování.* Praha : Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3275-6.

**Horváthová, Petra, Bláha, Jiří a Čopíková, Andrea. 2016.** *Řízení lidských zdrojů - Nové trendy.* Praha : Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

**Hrdý, Milan a Krechovská, Michaela. 2016.** *Podnikové finance v teorii a praxi.* Praha : Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-449-2.

**Mikuláščík, Milan. 2015.** *Manažerská psychologie.* Praha : Grada Publishing, a. s., 2015. ISBN 978-80-247-4221-2.

**Pelikán, Jiří. 2011.** *Základy empirického výzumu pedagogických jevů.* Praha : KAROLINUM, 2011. str. 104. ISBN 978-80-246-1916-3.

**Šikýř, Martin. 2016.** *Personalistika pro manažery a personalisty.* Praha : Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

**Urban, Jan. 2017.** *Motivace a odměňování pracovníků.* Praha : Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

## Seznam použitých internetových zdrojů

**Forbes. 2020.** Forbes. *Jak dosáhnout work-life balance.* [Online] Media Rey, SE, 2020. [Citace: 12. 2 2020.] <https://www.forbes.cz/vyzva-jak-dosahnout-work-life-balance/>.

**Management, ManagementMania's Series of 2011-2016.**  
ManagementMania.com. *Management Mania.* [Online] 2011-2016.  
<https://managementmania.com/cs/herzbergova-teorie-dvou-faktoru>.

**WebyGo. 2016.** Studium Psychologie. *Obecná psychologie - Dělení motivů.* [Online] 2016. [Citace: 1. Leden 2020.] <https://www.studium-psychologie.cz/obecna-psychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>.

## **SEZNAM ZKRATEK**

CZ – český

MNG – mongolský

## **SEZNAM CIZÍCH SLOV**

BALANCE – bilance, rovnováha

GALLERY BETA – motivační daňově výhodný systém

LIFE – život, životní

TRIM – šicí

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Pyramida potřeb .....	16
Obrázek 2: Heslo společnosti Adient.....	25
Obrázek 3: Logo firmy Adient.....	25

## Seznam grafů

Graf 1: Spokojenost v práci (CZ)	33
Graf 2: Spokojenost v práci (MNG)	34
Graf 3: Spokojenost s prací (CZ)	35
Graf 4: Spokojenost s prací (MNG)	36
Graf 5: Spokojenost s organizací a bezpečností na pracovišti (CZ)	37
Graf 6: Spokojenost s organizací a bezpečností na pracovišti (MNG)	38
Graf 7: Spokojenost s atmosférou a spoluprací s kolegy na pracovišti (CZ)	39
Graf 8: Spokojenost s atmosférou a spoluprací s kolegy na pracovišti (MNG)	40
Graf 9: Spokojenost se svým nadřízeným (CZ)	41
Graf 10: Spokojenost se svým nadřízeným (MNG)	42
Graf 11: Spokojenost se sdělováním informací o dění ve firmě (CZ)	43
Graf 12: Spokojenost se sdělováním informací o dění ve firmě (MNG)	44
Graf 13: Spokojenost s benefity, které firma nabízí (CZ)	45

Graf 14: Spokojenost s benefity, které firma nabízí (MNG)	46
Graf 15: Nejvíce oceňované benefity ve firmě (CZ)	47
Graf 16: Nejvíce oceňované benefity ve firmě (MNG)	48
Graf 17: Spokojenost s možností využít smluvní autobusovou dopravu (CZ)	49
Graf 18: Spokojenost s možností využít smluvní autobusovou dopravu (MNG)	50
Graf 19: Spokojenost s činností odborové organizace (CZ)	51
Graf 20: Spokojenost s činností odborové organizace (MNG)	52
Graf 21: Důvody odchodů zaměstnanců z pohledu pracovníků firmy (CZ)	53
Graf 22: Důvody odchodů zaměstnanců z pohledu pracovníků firmy (MNG)	54
Graf 23: Všeobecná spokojenost zaměstnanců ve firmě Adient Czech Republic s. r. o. (CZ)	55
Graf 24: Všeobecná spokojenost zaměstnanců ve firmě Adient Czech Republic s. r. o. (MNG)	56



## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A – Příklad dotazníků.....</b>	<b>I</b>
---	----------

**ANKETA – spokojenost zaměstnanců**

Prosím, zaškrtněte správnou odpověď. Vždy je možná jen jedna odpověď.

**Tato anketa slouží jako podklad pro bakalářskou práci nikoliv pro firemní účely.**

**1) Pracoviště**

**Jak jste spokojený/á v práci? (pracovními podmínky, vybavení, prostředí)?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**2) Jak jste spokojený se svou prací? (náplň práce)**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**3) Bezpečnost práce**

**Jak jste spokojený/á s organizací a bezpečností na Vašem pracovišti?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**4) Kolegialita**

**Jak jste spokojený/á s atmosférou a spoluprací s Vašimi kolegy na pracovišti?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**5) Nadřízení**

**Jak jste spokojený/á se svým nadřízeným?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**6) Jak jste spokojen se sdělováním informací o dění ve firmě?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**7) Služby poskytované zaměstnavatelem**

**Jak jste spokojený/á s benefity, které firma nabízí?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á
- nevyužívám

**ANKETA – spokojenost zaměstnanců**

67

**7a) Benefity**

**Které z firemních benefitů nejvíce oceňujete? (zaškrtněte max.3)**

- Stravenky
- Gallery Beta
- Smluvní doprava
- Odměna za pracovní výročí
- T-mobile - firemní tarify

**8) Dotovaná smluvní doprava - Služby poskytované zaměstnavatelem**

**Jak jste spokojený/á s možností využití autobusové dopravy do zaměstnání?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á
- nevyžívám

**9) Jak jste spokojen s činností odborové organizace?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**10) Co je podle Vás hlavním důvodem odchodu zaměstnanců z Adient Czech Republic s.r.o.**

- Mzdové ohodnocení
- Profesní rozvoj
- Pracovní náplň
- Vztahy v týmu
- Vztahy s nadřízeným
- Pracovní doba

Něco jiného (napište co): Mongolci - jazyková bariéra

**11) Jak jste všeobecně spokojený/á jakožto zaměstnanec firmy Adient Czech Republic s.r.o.?**

- velmi spokojený/á
- spokojený/á
- méně spokojený/á
- nespokojený/á

**Prostor pro Vaše poznámky, připomínky a náměty:**

10) je těžké se dohodnout s někým kdo neumí ani slovo češtiny a nemá snahu se naučit základy jáde mu můj rozvětlené práci když mi nerozumí a předváděl není nikdy po kece

## СУДАЛГАА - ажилчдын сэтгэл ханамж

Зөв хариултыг сонгоно уу. Зөвхөн ганц хариулт өгөх боломжтой.

Энэхүү судалгаа нь үйлдвэрийн зорилгоор биш бакалаврын дипломын ажлын үндэс суурь хийж байгаа.

### 1) Ажлын байр

Та ажил дээрээ хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ? (ажлын нөхцөл, тоног төхөөрөмж, хүрээлэн буй орчин)?

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

### 2) Та ажилдаа хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ? (ажлын ачаалал)

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

### 3) Аюулгүй ажиллагаа

Та өөрийн ажлын байрныхаа зохион байгуулалт болон аюулгүй ажиллагаанд хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

### 4) Хамт олон

Ажлын байран дээрх хамтын ажиллагаа болон хамтран ажиллагсдын уур амьсгалдаа та хэр сэтгэл хангалуун байна вэ?

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

### 5) Удирдагч (ахлах ажилтан)

Та өөрийн ахлах ажилтандаа хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

### 6) Та үйлдвэрийн талаарх мэдээллийг цаг хугацаанд нь авах тал дээр хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг
- сэтгэл хангалуун бус

### 7) Ажил олгогчоос үзүүлж буй үйлчилгээ

Компанийн зүгээс санал болгож буй давуу талуудад та хэр сэтгэл хангалуун байгаа вэ?

- тун сэтгэл хангалуун
- сэтгэл хангалуун
- бага зэрэг

**СУДАЛГАА - ажилчдын сэтгэл ханамж**

сэтгэл хангалуун бус   
огт ашигладаггүй

**7а) Давуу тал**

**Компанийн зүгээс явуулдаг давуу талуудын алийг нь илүү талархан үздэг вэ? (хамгийн ихдээ 3-г сонгоно уу)**

Хоолны тасалбар   
Gallery Beta   
Гэрээт тээвэрлэлт   
Ажилласан жилийн ойн шагнал   
T-mobile – үйлдвэрийн тариф

**8) Гэрээт тээвэрлэлтийн төлбөр Ажил олгогчоос үзүүлж буй үйлчилгээ Ажилчдад зориулсан автобусны үйлчилгээг ашиглах боломжинд хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

тун сэтгэл хангалуун   
сэтгэл хангалуун   
бага зэрэг   
сэтгэл хангалуун бус   
огт ашигладаггүй

**9) Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд та хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

тун сэтгэл хангалуун   
сэтгэл хангалуун   
бага зэрэг   
сэтгэл хангалуун бус

**10) Ажилтнуудын ажлаас гарах гол шалтгаан юу гэж та бодож байна вэ? Adient Czech Republic s.r.o.**

Цалингийн үнэлгээ   
Ажлын байрны дэвшил   
Ажлын ачаалал   
Багийн харилцаа   
Удирдлагатайгаа харьцах харьцаа   
Ажлын цаг   
Бусад (өөр юу гэдгээ бичээрэй): .....

**11) Adient Czech Republic s.r.o. ажилтан гэдэгтээ та хэр сэтгэл хангалуун байдаг вэ?**

тун сэтгэл хангалуун   
сэтгэл хангалуун   
бага зэрэг   
сэтгэл хангалуун бус

**Сэтгэгдэл болон саналд зориулсан хэсэг:**

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

<b>Jméno autora:</b>	<b>Zajícová Daniela</b>
<b>Obor:</b>	<b>Vzdělávání dospělých</b>
<b>Forma studia:</b>	<b>Kombinovaná</b>
<b>Název práce:</b>	<b>Průzkum spokojenosti zaměstnanců ve firmě</b>
<b>Rok:</b>	<b>2020</b>
<b>Počet stran textu bez příloh:</b>	<b>58</b>
<b>Celkový počet stran příloh:</b>	<b>4</b>
<b>Počet titulů českých použitých zdrojů:</b>	<b>8</b>
<b>Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:</b>	<b>0</b>
<b>Počet internetových zdrojů:</b>	<b>3</b>
<b>Vedoucí práce:</b>	<b>PhDr. Vacínová Marie CSc.</b>