

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRÁVA

Studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**

Pracovní spokojenost

Vedoucí bakalářské práce

PhDr. Danuše Nichtburgerová

Autor

Lucie Podroužková

České Budějovice 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské/diplomové práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum

Podpis studenta

30. 04. 2013

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Danuši Nichtburgerové za odbornou pomoc při zpracovávání mé práce.

Dále bych chtěla poděkovat председови Okresního soudu v Českém Krumlově za umožnění provedení výzkumu a ředitelce správy soudu Marcelu Podroužkové za pomoc při získávání podkladů pro mou bakalářskou práci.

Obsah

1	Úvod a cíl.....	9
2	Literární přehled	11
2.1	Historie pracovní spokojenosti	11
2.2	Definice pracovní spokojenosti	11
2.3	Vztah mezi pracovní a životní spokojeností.....	12
2.4	Spokojenost v práci versus spokojenost s prací	13
2.5	Dimenze pracovní spokojenosti	13
2.6	Obsahové kontexty pracovní spokojenosti	13
2.7	Charakteristiky a znaky pracovní spokojenosti	14
2.7.1	Celková versus dílčí pracovní spokojenost.....	14
2.7.2	Stálost versus intenzita.....	14
2.7.3	Pracovní spokojenost vztahující se k jednotlivci versus společnosti	14
2.7.4	Pracovní spokojenost jako aktuální stav versus proces.....	15
2.8	Adaptace a pracovní spokojenost	15
2.9	Faktory ovlivňující pracovní spokojenost	15
2.9.1	Vnější faktory	16
2.9.2	Osobnostní faktory	19
2.10	Pracovní spokojenost a pracovní chování.....	20
2.10.1	Absentérství	20
2.10.2	Fluktuace	21
2.10.3	Produktivita, výkonnost.....	21
2.10.4	Pracovní angažovanost	21
2.11	Jednofaktorová teorie pracovní spokojenosti	22
2.11.1	Maslowova teorie	22

2.11.2	Vroomova teorie	23
2.11.3	Stogdillova teorie.....	23
2.12	Dvoufaktorová teorie pracovní spokojenosti.....	23
2.12.1	Herzbergova teorie	24
2.13	Pracovní nespokojenost	25
2.14	Metody zjišťování spokojenosti.....	26
2.14.1	Metody dotazníkové	26
2.14.2	Metoda kritických událostí	26
2.14.3	Interview	26
2.14.4	Metoda zjišťování tendencí k činům	26
3	Metodika a hypotézy.....	27
3.1	Cíl práce.....	27
3.2	Pracovní spokojenost a metodika standardizovaného dotazování.....	27
3.3	Metodika.....	27
3.4	Hypotézy.....	29
3.5	Vymezení základních pojmů	29
4	Charakteristika vybrané organizace.....	30
4.1	Systém odměňování.....	31
4.1.1	Administrativa.....	31
4.1.2	Dělnické profese.....	32
4.1.3	Soudci.....	32
4.2	Pracovní podmínky.....	32
4.3	Benefity	33
4.3.1	Příspěvek na stravování.....	33
4.3.2	Poskytování peněžitých darů.....	33
4.3.3	Indispoziční volno	34
4.4	Dovolená.....	34

4.5	Školení.....	35
4.6	Organizace práce	35
5	Výsledky a jejich diskuze	36
5.1	Vyhodnocení dotazníku.....	36
5.2	Diskuse a návrh změn.....	46
5.3	Zhodnocení hypotéz	48
6	Závěr	51
7	Summary and keywords.....	53
8	Seznam použité literatury	54

1 Úvod a cíl

„Nikdy nebude vynalezen systém, který by zcela odstranil nutnost pracovat.“

Henry Ford

Práce je důležitý determinant současné společnosti a zásadně ovlivňuje život každého jedince. Práce a pracovní spokojenost ovlivňuje naši celkovou životní spokojenost.

V současné době stráví v práci každý z nás více jak polovinu svého života, doba odchodu do důchodu se stále prodlužuje. Proto je stále více důležité, aby byl člověk tam, kde tráví většinu svého života a času, spokojen. Člověk je spokojen tam, kde se o jeho práci projevuje zájem, kde se cítí dobře a kde většina faktorů spokojenosti odpovídá jeho požadavkům, tj. naplňuje jeho potřeby. Jedině za těchto předpokladů bude zaměstnanec podávat kvalitní výkon.

Jeden z hlavních požadavků organizace je, aby zaměstnanec podával kvalitní výkon. Proto by měl každý zaměstnavatel mapovat pracovní spokojenost v organizaci a udržovat takové podmínky, které vedou k pracovní spokojenosti každého jedince a následně k efektivnímu využití lidského faktoru. Jestliže zaměstnanec nemá kvalitní pracovní podmínky a necítí se v dané organizaci dobře, vede to ke zvýšení pracovní nespokojenosti a k snížení zájmu o jeho práci, což může mít za následek různé formy chování, jako je například zvýšený absentismus, snížení pracovního výkonu a v nejhorším možném případě pro zaměstnavatele odchod z daného podniku.

Cílem mé bakalářské práce s názvem „Pracovní spokojenost“ je zjistit současný stav v oblasti pracovní spokojenosti pomocí dotazníkového šetření a popřípadě navrhnout zlepšení stavu.

Cílem této práce je zaměřit se na faktory pracovní spokojenosti, popřípadě nespokojenosti, které ovlivňují zaměstnance Okresního soudu v Českém Krumlově.

Toto téma bakalářské práce jsem si vybrala z jednoho prostého důvodu a to z toho, že i mě jednou bude čekat pracovní nasazení a i mou pracovní spokojenost jednou budou ovlivňovat různé faktory. Nyní by mohl někdo podotknout, že má bakalářská

práce je zaměřena pouze na zaměstnance Okresního soudu v Českém Krumlově. Musela bych souhlasit, nicméně si myslím, že platí základní princip, a to ten, že na pracovní spokojenost zaměstnanců má vliv působení řady jevů. Jejich vlivem však bude někdy převládat spokojenost, někdy naopak nespokojenost.

Práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část je založena na popisu pojmu pracovní spokojenost, faktorů ovlivňujících pracovní spokojenost, popřípadě nespokojenost, vztahem mezi pracovní spokojeností a pracovním chováním, teoriemi pracovní spokojenosti a dalšími důležitými pojmy k danému tématu.

V metodice je stanoven postup dotazníkového šetření a vytvoření dotazníku, dále pak stanovení 4 hypotéz, které pomocí výsledků dotazníkového výzkumu potvrdím, nebo naopak vyvrátím.

V praktické části je stručně definovaná zkoumaná organizace, dále následuje vyhodnocení dotazníkového šetření a diskuse k daným výsledkům. Diskuse se odvíjí z informací získaných o dané organizaci, z literárního přehledu, z výsledků dotazníkového výzkumu a jsou zde navrženy případné změny.

Závěrečná část se orientuje na zhodnocení pravdivosti daných hypotéz a na stručné nastínění výsledků.

2 Literární přehled

2.1 Historie pracovní spokojenosti

Zkoumání pracovní spokojenosti má dlouhodobou historii. První odborné práce orientované na pracovní spokojenost vznikly v 30. letech minulého století zásluhou Hoppocka, Roethlisbergera a Dicksona. Na jejich základě se začal formovat proud názorů v pracovní sféře, který dokládá, že vedle determinantů výkonnosti pracovníků je třeba brát v úvahu i faktory vztahující se k práci a vyrovnání se s ní.

V souladu s tím se rozvíjely v 50. letech a zejména v 60. letech studie směřované k formování ucelených koncepcí a teorií, k vyvíjení metod na měření pracovní spokojenosti, k průniku odborných analýz do různých oblastí společenské praxe, ale také k teoreticko-metodologické a aplikační konfrontaci autorů různých teorií pracovní spokojenosti, zejména konfrontace zastánců dvou klasických přístupů jednofaktorové a dvoufaktorové teorie pracovní spokojenosti.

Později se vytvořilo více přístupů, které přinesly pozitivní prvky do vnímání této oblasti a poukázaly na skutečnost, že fenomén pracovní spokojenosti je významný faktor úspěšnosti organizace.

Historii také charakterizuje úsilí o přesné definování a o teoretické objasnění pojmu pracovní spokojenost. (Kollárik, 1986)

2.2 Definice pracovní spokojenosti

Všeobecně pojem spokojenost vyjadřuje určitou míru osobního vyrovnání se s životními okolnostmi, osobního štěstí, osobního působení a často i zařazení se ve společnosti. (Kollárik, 1986)

Životní spokojenost vyjadřuje subjektivní aspekt kvality života. Lze ji chápat jako komplexní charakteristiku, kterou tvoří spokojenost s prací a zaměstnáním, se zdravím, s finanční situací, s volným časem, s manželstvím a partnerstvím, s vlastními dětmi, s vlastní osobou, se sexualitou, s přáteli, s bydlením. (Mlčák, 2005)

Pracovní spokojenost není chápána zcela jednoznačně. Existuje mnoho definic vysvětlujících pojem pracovní spokojenost.

„Pauknerová (2006, str. 181) uvádí, že pracovní spokojenost můžeme uchopit jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami, nebo jako nutnou podmínku pro efektivní využívání pracovní síly.“

Kollárik (1986) zmiňuje, že pracovní spokojenost obsahově vyjadřuje spokojenost, která se vztahuje na pracovní činnosti, a dále vyjadřuje míru spokojenosti vzhledem k pracovnímu působení.

Kociánová (2010) podotýká, že pracovní spokojenost či nespokojenost je vždy subjektivním vyjádřením, lze ji chápat jako komplexní jev. To znamená, že je reakcí člověka na subjektivně vnímané okolnosti jeho pracovního působení, je výsledkem hodnocení podmínek a okolností práce.

Tabulka 1: Významy pojmu pracovní spokojenost

Významy pojmu pracovní spokojenost		
1. význam	2. význam	3. význam
Subjektivní vyjádření ke kvalitě péče o zaměstnance podniku	Vnitřní uspokojení z práce	Nízká úroveň nároků
Vztahuje se		
K pracovním podmínkám pracovníka	K prožitku aktivního naplnění pracovníka	K pasivnímu sebeuspokojení pracovníka
Znamená		
Úroveň péče o zaměstnance	Mobilizaci pracovních sil „Čím víc se snažím, tím víc!“	Demobilizaci pracovních sil „Mně to stačí, co bych se snažil!“

Zdroj: Pauknerová, 2006

2.3 Vztah mezi pracovní a životní spokojeností

Vztah mezi pracovní a životní spokojeností můžeme vysvětlit pomocí čtyř hypotéz.

První hypotéza předpokládá, že mezi životní a pracovní spokojeností existuje pozitivní spojení a že se spokojenost v jedné oblasti generuje do druhé.

Druhá hypotéza zastává názor, že vztah mezi těmito jevy je negativní a že nespokojenost v jedné oblasti je kompenzována budováním spokojenosti v oblasti druhé.

Třetí hypotéza tvrdí, že obě oblasti spokojenosti jsou na sobě zcela nezávislé.

Čtvrtá hypotéza vychází z předpokladu, že význam práce v osobním životě má vliv na vztah mezi životní a pracovní spokojeností, přičemž vztah je pozitivnější pro ty, kteří práci oceňují. (Mlčák, 2005)

2.4 Spokojenost v práci versus spokojenost s prací

Jak bylo řečeno, pojem pracovní spokojenost není chápán jednotně. Podle Nakonečného (2005) musíme rozlišovat 2 významné odlišnosti pojmu pracovní spokojenosti:

Spokojenost v práci – obsahově širší význam, zahrnuje rysy osobnosti pracovníka, které se vztahují k pracovním podmínkám. Toto pojetí převažuje.

Spokojenost s prací – obsahově užší význam, který je spojený s výkonem určité činnosti, jedná se o odměnu za vykonanou práci, její prestiž, pracovní úkoly, o nároky na plnění těchto pracovních úkolů, atd.

2.5 Dimenze pracovní spokojenosti

U pracovní spokojenosti bývají mnohdy vymezeny její dimenze. Pracovní spokojenost se projevuje ve 3 dimenzích, které vyčlenil Luthans (1992).

- Pracovní spokojenost jako emocionální odpověď na pracovní situaci,
- jako reakci na splněné nebo nesplněné očekávání ve vztahu k práci a k pracovním podmínkám,
- jako jev vyjadřující některé vzájemně spjaté postoje. (Štikar, 2003)

2.6 Obsahové kontexty pracovní spokojenosti

Štikar (2003) uvedl, že podle Drentha, Thierriho a Wolffa (1998) rozlišujeme 3 obsahové kontexty pracovní spokojenosti.

- **Spokojenost jako výsledek cyklu chování** – odráží hodnocení dosažených výsledků jedince z hlediska jeho cílů, hodnot a potřeb.
- **Spokojenost jako komponenta kontrolního a regulačního systému** – nespokojenost vede k hledání možností vlastního zdokonalení.
- **Spokojenost jako příčina následného chování** – pokud u jedince přetrvává nespokojenost, může to vést k jeho absentismu, k odchodu z organizace nebo k některým formám rizikového chování.

2.7 Charakteristiky a znaky pracovní spokojenosti

Kollárik (1986) uvádí základní znaky a charakteristiky pracovní spokojenosti, které jsou z hlediska obecně poznatkového a z hlediska výzkumů a řešení praktických úkolů velice důležité.

Podle něj je důležité rozlišovat:

- celkovou versus dílčí pracovní spokojenost,
- stálost versus intenzitu,
- pracovní spokojenost vztahující se k jednotlivci versus společnosti jako sociální jev,
- pracovní spokojenost jako aktuální stav versus proces.

2.7.1 Celková versus dílčí pracovní spokojenost

Dílčí pracovní spokojenost vyjadřuje míru spokojenosti s jednotlivými faktory práce, které se vztahují k pracovní situaci, jako je například úroveň mezilidských vztahů na pracovišti atd.

Celková pracovní spokojenost odráží obecnou míru vztahu k vykonávané práci.

Celková a dílčí pracovní spokojenost jsou ve vzájemné těsné souvislosti. Soubor dílčích spokojeností (nespokojeností) ovlivňuje celkovou spokojenost (nespokojenost) a naopak.

2.7.2 Stálost versus intenzita

Stálost znamená vývoj společnosti, která může být na základě vlivů mnohých proměnných značně proměnlivá, nebo vyjadřuje udržování relativní stability.

Intenzita vyjadřuje míru prožitku, jež se může vyskytovat od krajní nespokojenosti k maximální spokojenosti.

2.7.3 Pracovní spokojenost vztahující se k jednotlivci versus společnosti

Pro jednotlivce znamená pracovní činnost určitou hodnotu. Široké spektrum svých potřeb uspokojuje prostřednictvím práce. Pracovní činnosti určuje postavení jedince v organizaci a i v celé společnosti. Tyto skutečnosti ovlivňují psychiku člověka a tím i jeho chování.

Jako sociální jev vyjadřuje pracovní spokojenost složitý vztah pracovních týmů nebo zaměstnanců k četným aspektům jejich působení v organizaci (například organizačním apod.).

2.7.4 Pracovní spokojenost jako aktuální stav versus proces

Pracovní spokojenost jako aktuální stav vyjadřuje úroveň spokojenosti (nespokojenosti) s určitou pracovní situací.

V určitém časovém intervalu lze ale sledovat vyvíjení jak celkové spokojenosti (například výzkumem veřejného mínění), tak proměnlivost dílčí spokojenosti (tyto informace je vhodné využít pro úpravu pracovní situace). (Štikar, 2003)

2.8 Adaptace a pracovní spokojenost

„Adaptací rozumíme v psychologii proces, ve kterém je člověk konfrontován se subjektivně (tj. z jeho hlediska) novými nároky a požadavky, které na něj kladou podmínky a okolnosti vnějšího světa.“ (Provazník, 1997, str. 190)

Pracovní adaptací rozumíme průběžnou konfrontaci mezi souborem specifických požadavků vyplývajících z daného profesionálního zařazení a souborem předpokladů pracovníka.

Adaptovanost vyjadřuje výsledek adaptačního procesu.

Nedílnou součástí adaptace je začlenění jedince do společenských vztahů na pracovišti. Dosažená míra adaptovanosti se pak odráží ve výkonnosti a spokojenosti pracovníka. Míra spokojenosti pracovníků se tedy projevuje jako identifikace s prací a pracovištěm, vyjadřuje úroveň adaptovanosti pracovníka. (Rymeš, 1985)

2.9 Faktory ovlivňující pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost ovlivňuje celá řada vlivů, které přispívají k celkové úrovni spokojenosti. Podle Štikara (2003) jsou význam a důležitost jednotlivých faktorů variabilní a závisí na 3 okolnostech:

- specifiky práce v určitých oblastech společenské práce – například odlišnost ve školství a hutnictví,
- specifiky jednotlivých profesí a prostředí, v němž jsou vykonávány,
- specifiky individuálními v závislosti na osobních preferencích.

Významnou skupinu tvoří podle Provazníka (1997) faktory vnější, které jsou nezávislé na pracovníkovi. Jedná se především o níže uvedené elementy:

- obsah a charakter práce,
- mzdové ohodnocení,
- vedoucí pracovník,
- pracovní postup,
- spolupracovníci,
- organizace práce,
- fyzické podmínky práce.

Podle Kollárika (1986) jsou další významnou skupinou, které ovlivňují pracovní spokojenost, faktory osobnostní. Patří sem zejména:

- věk,
- pohlaví,
- vzdělání,
- rodinný stav,
- pracovní zkušenost.

Štikar (2003) dále uvádí, že spokojenost pracovníků ovlivňuje správné řízení lidských zdrojů v organizaci, jejíž součástí jsou: objektivní hodnocení pracovníků, uplatnění vlastní kvalifikace, míra informovanosti o významných záležitostech, spoluúčast na rozhodování, péče o ochranu zdraví a bezpečnost atd.

2.9.1 Vnější faktory

Obsah a charakter práce

Obsah a charakter práce značně ovlivňují pracovní spokojenost. Pozitivní podoba, tj. spokojenost nebo alespoň spíše spokojenost, bývá obvyklá v profesích, kde je větší možnost seberealizace, sebeprosazení a tvůrčí uplatnění. Jedná se hlavně o tvůrčí a řídicí povolání. Lidé, kteří pracují v méně atraktivních, monotónních a velmi těžkých profesích bývají méně spokojeni s obsahem a charakterem práce. (Provazník, 1997)

Obecně se má za to, že práce, která je pro jedince zajímavá, rozmanitá, autonomní, a existuje zpětná vazba o výsledcích jeho práce, působí pozitivně na pracovní spokojenost. (Štikar, 2003)

Mzdové ohodnocení

Plat nebo mzda jsou také významným faktorem. Je-li mzdové ohodnocení nepříznivé, ve značné míře ovlivňuje nespokojenost v práci. Pro určitý okruh pracovníků je dominující veličinou a má značný motivační vliv.

Zvýšení platu nebo vysoký plat nemá dlouhodobý motivační účinek. Zvýšení platu jedinec rychle akceptuje jako patřičnou odměnu za vykonanou práci a do popředí vstupují jiné faktory.

Pro dosažení spokojenosti / nespokojenosti zde většinou nehrají roli ani tak výše mzdy, jako spíše mzdové relace mezi spolupracovníky. Mnohdy bývají pracovníci nespokojeni se mzdou i tam, kde je pracovní výkon nízký a mzdové ohodnocení dosti vysoké. (Provazník, 1997)

K hlavním slabým stránkám v systému odměňování z hlediska vlivu na spokojenost zaměstnanců především patří, že:

- většina zaměstnanců pokládá úroveň základních mezd za neodpovídající nárokům na pracovní místa,
 - systém odměňování je vnímán jako neprůhledný, chybí kritéria pro určení pohyblivé složky mzdy,
 - chybí zpětná vazba vztahující se k hodnocení jejich práce. Velice často se stává, že pracovníci nevědí, proč odměnu nedostali nebo naopak za co ji dostali,
 - schází pravidelné úpravy platu vztahující se k hodnocení výkonu zaměstnanců.
- (Urban, 2006)

Pracovní spokojenost / nespokojenost vystupuje hlavně v kontextech, kdy:

- pracovník srovnává svůj plat s platy ostatních zaměstnanců,
- pracovník vnímá své ohodnocení z hlediska společenského ocenění a významu své profese. (Štikar, 2003)

Vedoucí pracovník

Vedoucí pracovník se svou autoritou a stylem řízení značnou mírou podílí na utváření sociálního klimatu na pracovišti. Nepříznivě ho ovlivňuje autokratickým a nespravedlivým jednáním, nerozhodností, hrubostí apod. Pozitivně se podepisuje především spravedlivostí, sociální citlivostí, rozhodností apod. (Provazník, 1997)

Existují 2 dimenze způsobu vedení lidí, které mají pozitivní vliv na pracovní spokojenost:

a) Zaměření manažera na své podřízené – vedoucí pracovník má zájem o práci zaměstnanců, podporuje jejich odborný růst, akceptuje názory na způsob vykonávání práce, upřednostňuje neformální komunikaci s podřízenými apod.,

b) participativní řízení – podřízení mají možnost více ovlivňovat vlastní práci, podílet se na rozhodování, vyjadřují své názory k záměrům a cílům pracovní skupiny. Je prokázáno, že participativní klima v pracovním týmu má větší vliv na spokojenost, než účast na dílčích rozhodnutích.

Pracovní postup

Povýšení má značný vliv na pracovní spokojenost. Je to způsobeno tím, že existuje v různých formách a nese s sebou odlišné výhody. Například povýšení zaměstnance v důsledku principu seniority přinese jiné uspokojení, než povýšení plynoucí z výkonu jedince a jeho dosažených výsledků. Obdobně je to u povýšení s minimálním nárůstem platu. Povýšení s tříprocentním zvýšením platu nebude tolik uspokojivé jako povýšení s výrazným platovým polepsením. Z některých výzkumů vyplývá, že si respondenti více cenili toho, že zaujmou mocenskou pozici než toho, že se zvýší jejich plat.

Spolupracovníci

Pracovní činnost má sama o sobě společenský charakter, lidé ji nevykonávají sami, vždy se uplatňuje určitá forma spolupráce s ostatními lidmi.

Sociální prostředí pracovní skupiny je různorodé a bohaté. V pracovní skupině najdeme formální i neformální vztahy, zahrnuje různé kooperace, má svou atmosféru, může vytvářet příznivé i nepříznivé zázemí.

Dílčí spokojenost s tímto faktorem výrazně ovlivňuje celkovou pracovní spokojenost a zároveň lze nespokojenost s tímto faktorem obtížně kompenzovat. (Štikar, 2003)

Organizace práce

Velmi často bývá spíše zdrojem pracovní nespokojenosti. Je to způsobeno zejména tím, že ji pracovníci považují jako vnější, tj. na nich nezávislou, a změnám pocházejícím z jejich vlastní iniciativy nepřístupnou.

Fyzické podmínky práce

Tento faktor bývá většinou zdrojem nespokojenosti tam, kde užívané technologie nebo výrobní proces potřebuje takové prostředí, které je vzhledem k pracovníkům nepříznivé nebo škodlivé. Taktéž se nespokojenost může objevit u prací v kancelářích (například nízká úroveň uklizenosti pracovního prostoru).

Výzkumy dokazují, že pracovníci raději volí pracoviště, kde je optimální osvětlení, optimální hluchost, barevně vhodně řešené, čisté a příjemné prostředí. (Provazník, 1997)

2.9.2 Osobnostní faktory

Věk

Všeobecně platí, že mladší pracovníci bývají v práci nespokojení, ale s postupujícím věkem jejich spokojenost roste. Zvýšená nespokojenost se projevuje zejména v období od 30 do 33 let. Je to způsobeno nižší mzdou, menším funkčním postavením a minimální možností rozhodovat o závažných věcech. Pro věkové období do 35 let je charakteristická zvýšená aktivita a snaha se uplatnit. Ve věkovém období 45 - 50 let roste spokojenost, protože se člověk lépe vyrovnává s podmínkami a zastává určité postavení v práci, ale i v osobním životě.

Pohlaví

U spokojenosti mužů a žen existují rozdíly. Výrazný vliv mají difference v postavení práce v hierarchii hodnot mužů a žen, a tím i rozdíly v očekávání pracovních podmínek. Muži nejvíce preferují množnost osobního prosazení se, uplatnění a zabezpečení své rodiny. Ženy vidí motivační zdroje zejména v sociálních aspektech práce, a to zejména v uznání, oblíbenosti u spolupracovníků, vhodném pracovním času a dobrých vztazích s vedoucím pracovníkem.

Délka zaměstnání v podniku

Všeobecně platí, že větší spokojenost projevují pracovníci s delším počtem odpracovaných let v organizaci. Za kritické období se považují první 2 až 3 roky práce v organizaci, kdy se u nových pracovníků projevuje větší nespokojenost než u dlouhodobých zaměstnanců. Tento problém souvisí s adaptací nových pracovníků na pracoviště – vznikají problémy se začleněním do systému a mezilidských vztahů.

Rodinný stav

Platí, že větší nespokojenost projevují svobodní lidé než vdané ženy a ženatí muži.

Vzdělání

Z průzkumů vyplývá, že lidé s dosaženým vysokým vzděláním jsou více spokojeni než ti, kteří vykonávají práci manuálního charakteru. (Kollárik, 1986)

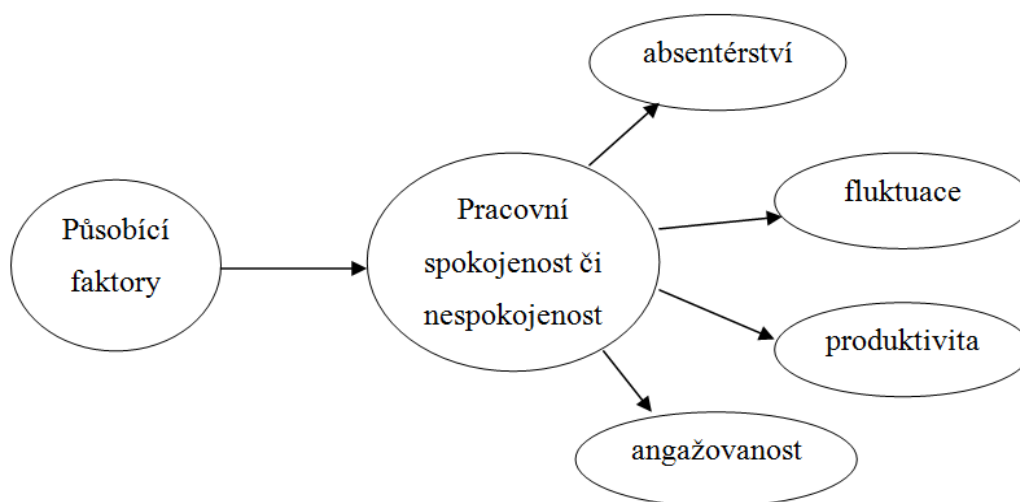
2.10 Pracovní spokojenost a pracovní chování

Je logické očekávat, že vysoká pracovní spokojenost je v přímo úměrném vztahu s pozitivním pracovním chováním, které má za důsledek nízké absentérství, nízkou fluktuaci a nízkou angažovanost.

Manažeři se domnívají, že v případě jejich ovlivňování faktorů, které příznivě utvářejí pracovní spokojenost, se tato skutečnost odrazí na příznivém pracovním chování pracovníků. Ukázalo se však, že tomu vždy tak není. (Štikar, 2003)

Pracovní spokojenost a nespokojenost má vliv na tyto faktory (viz obrázek č. 1):

Obrázek 1: Vlivy spokojenosti / nespokojenosti na pracovní chování



Zdroj: Vlastní

2.10.1 Absentérství

Nejsilnější závislost se prokázala ve vztahu absentérství a spokojenosti v práci. Přítomnost v práci nebo absence jsou ukazatelem vyrovnání se jedince s případnými disproporcemi mezi jeho očekáváním s prací spojenými a tím, co mu práce poskytl.

Absentismus je vážný negativní jev, který narušuje plnění úloh a negativně působí na chod organizace. Oslabuje pracovní disciplínu, negativně působí na mezilidské vztahy a autoritu vedoucího pracovníka, ovlivňuje názory kolektivu. Narušuje činnost skupiny, na základě toho se utvářejí základy pro nespokojenost dalších členů kolektivu.

Nižší absentérství je tedy předpokladem pro vyšší pracovní spokojenost. Opakující se absentérství je signál pro možnou fluktuaci. (Kollárik, 1986)

2.10.2 Fluktuace

Předpokládá se, že zvýšení pracovní spokojenosti má za následek vyšší pracovní stabilitu. Naopak nespokojenost pracovníků s sebou přináší fluktuaci.

Nespokojenost vyjadřuje ztrátu zájmu o vykonávání činnosti, kterou nakonec pracovník řeší odchodem z organizace. Příčiny, proč dochází k fluktuaci, mají individuální povahu. (Štikar, 2003)

2.10.3 Produktivita, výkonnost

Vychází se z předpokladu, že lépe pracují spokojení pracovníci. Neplatí však vztah, že pracovník je spokojený z toho důvodu, že dobře pracuje, anebo že pracuje dobře, protože mu práce dává možnost uspokojení svých potřeb. (Kollárik, 1986)

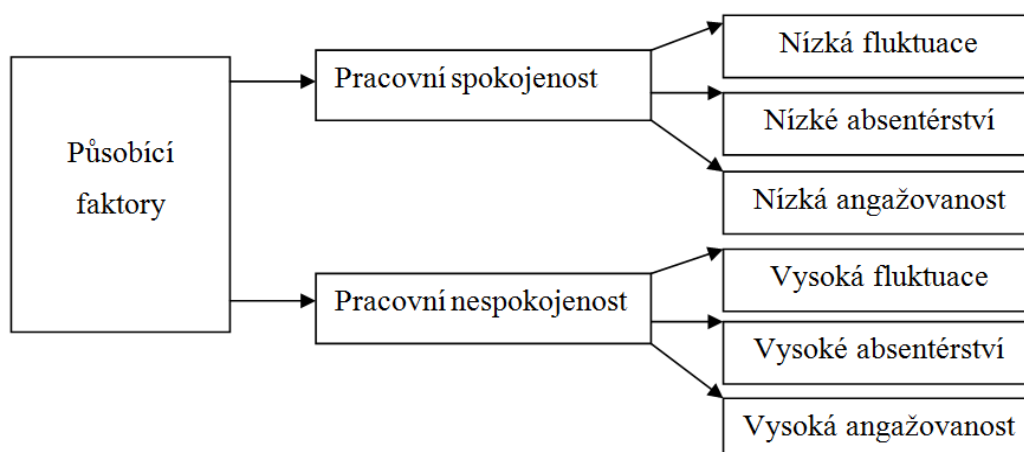
Existují různá pojetí vztahu mezi pracovním výkonem a pracovní spokojenost:

- k většímu pracovnímu úsilí může vést odměna a spokojenost,
- pracovní výkon může vést k větší pracovní spokojenosti a větší odměně,
- pracovní výkon i spokojenost ovlivňuje dosud neznámý činitel. (Nakonečný, 2005)

2.10.4 Pracovní angažovanost

Pracovní angažovanost představuje ztotožnění se pracujícím s prací a požadavky organizace. Existuje předpoklad, že celkově spokojenější zaměstnanci ve vztahu k identifikaci pracoviště a své vykonávané pracovní činnosti budou více aktivní a budou projevovat více angažovanosti v činnostech než nespokojení pracovníci. (Kollárik, 1986)

Obrázek 2: Důsledky pracovní spokojenosti / nespokojenosti



Zdroj: Štikar, 2003

2.11 Jednofaktorová teorie pracovní spokojenosti

V této teorii chápeme pracovní spokojenost a nespokojenost jako kontinuum, kdy na jedné straně stojí úplná spokojenost a na druhé straně úplně nespokojenost. Jde o jeden jev s krajními hodnotami, které jsou ve vzájemném poměru, tj. snížením hodnoty jednoho se zvýší hodnota druhého. Pokud se tedy snižuje spokojenost pracovníka, automaticky se zvyšuje jeho nespokojenost.

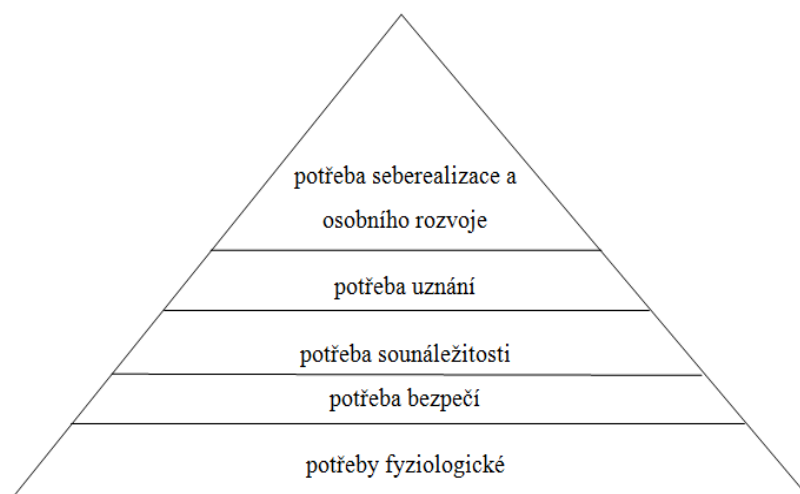
Prakticky to znamená, že utvářením optimálních podmínek se formují podmínky na dosažení vhodné míry spokojenosti. A naopak, pokud budou pracovní podmínky zanedbávány a budou přetrvávat negativní jevy na pracovišti, budou pracovníci nespokojeni.

Mezi příznivce jednofaktorové teorie zařazujeme především Maslowa, Vrooma a Stogilla. (Štikar, 2003)

2.11.1 Maslowova teorie

Tato teorie vychází z Maslowovy hierarchie potřeb (viz obrázek 3). Maslow tvrdí, že práce, která může uspokojit většinu jím uvedených potřeb, je takovou prací, která zajišťuje spokojenost pracovníka. Maslowova hierarchie potřeb je známá tím, že potřeby uspokojujeme postupně směrem nahoru. Ve vztahu k práci se však směrem nahoru procento uspokojení snižuje. (Kollárik, 1986)

Obrázek 3: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: Mikuláščík, 2007

2.11.2 Vroomova teorie

V jeho modelu odráží pracovní spokojenost vazbu: práce – nevyhnutelnost práce. Z toho plyne, že síla tlaku na pracovníka, aby zůstal ve své práci, je vzrůstající funkcí vazby jeho práce. Na základě toho může být spokojenost v negativním vztahu s fluktuací a absencí. V každém případě by ale tato vazba měla vést k větší produktivitě. (Kollárik, 1986)

2.11.3 Stogdillova teorie

Autor přišel s názorem, že na pracovní spokojenost se nemůžeme dívat jako na zdroj pracovního výkonu. Naopak výkon v rámci celé pracovní skupiny a především morálku považuje za důležité faktory ovlivňující pracovní spokojenost. Pracovní spokojenost ovlivní ale tehdy, pokud vedoucí pracovník použije k dosažení těchto faktorů způsoby, které budou v souladu se zvýšením pracovníkova očekávání. Podle něj neplatí nevyhnutelně vztah spokojenosti a produktivity. (Kollárik, 1986)

2.12 Dvoufaktorová teorie pracovní spokojenosti

Autoři dvoufaktorové teorie vyšli ze zjištění, že pracovní spokojenost je ovlivňována odlišnými skupinami faktorů. Rozlišují 2 typy faktorů, které na pracovní spokojenost působí. Jedná se o motivační (vnitřní) faktory, které se dotýkají obsahu práce,

a o hygienické (vnější) faktory, které se vztahují k vnějším podmínkám práce. (Štikar, 2003)

Základem pro formulování dvoufaktorové teorie spokojenosti v práci byl výzkum spokojenosti inženýrů a úředníků, kdy Herzberg a jeho spolupracovníci použili metodu rozhovoru. Sledovali zejména tyto skutečnosti:

- co pracovníci prožívají, když se v práci cítí obzvlášť dobře,
- co pracovníci prožívají, když se v práci cítí obzvlášť špatně.

Herzberg a kolegové zjistili, že dobré pocity v práci souvisely vždy s dosaženými výsledky a s pocitem růstu v pracovní kompetenci. V práci se lidé cítili dobře z důvodu sebeaktualizace. Tyto faktory označil Herzberg jako motivátory, protože mají vliv na spokojenost. Špatné pocity byly způsobeny prostředím a faktory jakými jsou plat, špatné pracovní podmínky, špatné vedení apod. Tyto faktory byly označeny jako hygienické. Pokud hygienické faktory nedosáhnou určitého minima, tak budou lidé nešťastní. (Schein, 1969)

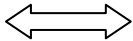
Za autory dvoufaktorové teorie považujeme především Herzberga, Maussnera a Snydermana.

2.12.1 Herzbergova teorie

Herzberg zjistil, že na pracovní spokojenost a pracovní motivaci působí 2 typy faktorů:

Faktory vnější

Vnější faktory můžeme také nazvat jako faktory hygienické nebo dissatisfaktory, které působí v dimenzi:

Pracovní nespokojenost  **Pracovní ne-nespokojenost**

Mají-li hygienické faktory nepříznivý vliv, vyvolávají pracovní nespokojenost. Mají-li však příznivý charakter, nevyvolávají pracovní spokojenost, ale způsobují, že pracovníci nejsou nespokojeni. To znamená, že neexistuje nespokojenost. (Pauknerová, 2006)

Mezi hygienické faktory řadíme především:

- politiku vedení,
- dozor,

- plat,
- mezilidské vztahy,
- pracovní podmínky,
- bezpečí. (Kollárik, 1986)

Faktory vnitřní

Vnitřní faktory můžeme také nazvat jako motivátory nebo satisfaktory, které působí v dimenzi:

Pracovní ne-nespokojenost $\longleftrightarrow$ **Pracovní spokojenost a motivace**

Jsou-li motivátory v nepříznivé podobě, způsobují, že pracovníci nejsou spokojeni, ale ani nespokojeni a na pracovní motivaci pozitivně nepůsobí.

Jsou-li motivátory v příznivé podobě, způsobují, že pracovníci jsou spokojeni a pozitivně ovlivní pracovní motivaci. (Pauknerová, 2006)

Mezi motivátory řadíme především:

- úspěch,
- uznání,
- samotnou práci,
- zodpovědnost,
- možnost postupu. (Kollárik, 1986)

2.13 Pracovní nespokojenost

K příčinám pracovní nespokojenosti patří zejména neprofesionální manažerské chování, jako například upřednostňování některých pracovníků, zbytečné projevy nedůvěry, neobjektivní hodnocení a odměňování, neřešení konfliktů a stížností, neplnění slibů, pěstování nadměrného soutěživého prostředí, nedostatečné vysvětlování pracovních příkazů, nedostatek času, který manažer svým zaměstnancům věnuje. Často i neschopnost manažerů pochválit pracovníky za dobře vykonanou práci bývá zdrojem nespokojenosti.

Velmi závažná je dlouhodobá pracovní nespokojenost, která má chronický charakter. Je zdrojem syndromu, který se projevuje především jako pokles pracovního úsilí, ztráta zájmu o práci, růstem absence, ale i tendencí pracovníků očernit firmu na veřejnosti, vynášet důležité informace z organizace apod. Na základě toho se provádí pravidelné

průzkumy pracovní spokojenosti zaměstnanců, které se zaměřují především na analýzu potencionálních zdrojů pracovní nespokojenosti a na opatření k odstraňování případné pracovní nespokojenosti. (Urban, 2006)

2.14 Metody zjišťování spokojenosti

2.14.1 Metody dotazníkové

Tyto metody představují standardizované techniky, které jsou většinou uspořádané do tematických bloků zaměřené na různé aspekty pracovní činnosti. Pomocí nich lze podrobně zjistit hodnotící vztah zaměstnanců k profesi a k faktorům ovlivňujícím spokojenost. Respondent vyjadřuje svůj vztah pomocí škál.

2.14.2 Metoda kritických událostí

Tato metoda slouží k popisu pracovních událostí, které vyvolávají spokojenosti nebo nespokojenost. Analýzou těchto událostí jsou pak zjištěny aspekty, které vedou buď k pozitivním, nebo negativním postojům.

2.14.3 Interview

Tato metoda slouží k zjišťování příčin pracovní spokojenosti nebo nespokojenosti.

2.14.4 Metoda zjišťování tendencí k činům

Tato metoda spočívá v tom, že se respondent vyjadřuje kladně či záporně k řadě uvedených výroků, vztahujících se k pracovní činnosti nebo k organizaci. Např. „Když se ráno probudíte, cítíte odpor jít do práce?“ Na základě takto získaných informací zjistíme postoje pracovníků k práci a organizaci. (Výrost, 1998)

3 Metodika a hypotézy

3.1 Cíl práce

Cílem této práce je zaměřit se na faktory pracovní spokojenosti, popřípadě nespokojenosti, které ovlivňují zaměstnance Okresního soudu v Českém Krumlově.

3.2 Pracovní spokojenost a metodika standardizovaného dotazování

Pro zkoumání pracovní spokojenosti se nejčastěji používá dotazování osobní nebo písemné. V dotazováních je třeba počítat se skutečností, že respondenti mají všeobecně tendenci odpovídat spíše tak, jak očekávají, že je „správné“. Základním předpokladem pro získání pravdivého obrazu je vysvětlení důvodu, proč se spokojenost zkoumá a proč jsou důležité nezkrácené odpovědi.

Písemné dotazování je levnější, snadněji se udržuje pod kontrolou, ale má nižší návratnost. Od rozeslání dotazníků k jejich odevzdání vždy uplyne určitý čas.

Osobní dotazování vyžaduje především kvalifikovaného tazatele. Při osobním dotazování lze situaci kontrolovat a tazatel může odpovědi doplnit o výsledky svého pozorování reakcí respondenta.

Při zkoumání pracovní spokojenosti bývá častěji voleno dotazování písemné – dotazník. Otázky v dotazníku mohou být otevřené, ale i uzavřené, otázky mohou mít předepsané slovní odpovědi, ale také vyjádřené pomocí číselné škály. (Bedrnová, 1998)

3.3 Metodika

Pro získání základního přehledu o problematice pracovní spokojenosti byly pročteny a nastudovány odborné literatury a články, z kterých jsem čerpala informace pro literární přehled.

Pro vypracování charakteristiky firmy byly získány informace ze stránky „www.justice.cz“, na kterých bylo zveřejněno jen pár základních informací jako například sídlo a organizace práce, a z osobního rozhovoru s ředitelkou správy soudu Marcelou Podroužkovou, která poskytla údaje ohledně odměňování zaměstnanců, pracovních podmínek, školení, a která dále poskytla dokumenty týkající se benefitů a systému odměňování.

Pro zjištění stavu pracovní spokojenosti v dané organizaci byl vytvořen dotazník (viz příloha 1), který byl začátkem února schválen předsedou okresního soudu JUDr. Ondřejem Církem. Poté byly dotazníky vytištěny a rozneseny všem zaměstnancům, kteří měli na jeho vyplnění čas 3 týdny. Většina dotazníků však byla vyplněna v den roznesení. Vyplněné dotazníky se odevzdávaly u ředitelky správy soudu.

Dotazník vyplnilo celkem 44 zaměstnanců z celkového počtu 53. Tomuto počtu odpovídá návratnost 83%.

Dotazník je anonymní a obsahuje celkem 21 otázek. Otázky byly přizpůsobeny tak, aby byl splněn cíl bakalářské práce a aby bylo zahrnuto všech faktorů ovlivňujících pracovní spokojenost, o kterých jsem se dočetla v publikacích použitých pro literární rešerši. Podle otázek byl dotazník rozdělen do 3 částí:

1. Otázky zaměřené na osobnostní faktory – tyto otázky jsou zaměřeny na identifikaci pracovníka, jedná se především o pohlaví, věk, vzdělání a pracovní pozici. Zaměstnanci vybírali jednu variantu z více možností.
2. Otázky zaměřené na míru spokojenosti – tyto otázky jsou zaměřené především na vnější faktory ovlivňující pracovní spokojenost. Respondenti zde vybírali z možností:
 - a. *zcela souhlasím,*
 - b. *spíše souhlasím,*
 - c. *spíše nesouhlasím,*
 - d. *zcela nesouhlasím.*

Variantu „*ani souhlasím, ani nesouhlasím*“ jsem neumožnila, neboť jsem potřebovala seznat konkrétní vztah, zda je respondent s daným faktorem spíše spokojen nebo spíše nespokojen.

3. Otázky zaměřené na subjektivní pocity – zde respondenti vybírali 3 možnosti, které jsou jim nejbližší. Jednalo se především o faktory, které by zaměstnance ovlivnili k nějakému určitému chování, a o faktory, které považují za nejdůležitější.

Při vyhodnocování dotazníků byly odpovědi u každé otázky sečteny a zobrazeny v tabulce (viz příloha č. 2). Následně byly jednotlivé otázky vyjádřeny procenty ve výsečových grafech, kromě posledních 3 otázek, kde tyto odpovědi byly dle skutečného počtu zobrazeny v pruhových grafech.

3.4 Hypotézy

Na základě podkladů z literárních zdrojů a z vlastní intuice lze předpokládat následující hypotézy. Tyto hypotézy budou na základě vyhodnocení dotazníků potvrzeny, nebo vyvráceny.

- 1) Pracovní spokojenost vede k vyšší výkonnosti.**
- 2) Zaměstnanci starší 56 let jsou více spokojeni než mladší zaměstnanci.**
- 3) Největší vliv na pracovní spokojenost má výše platu, popřípadě systém odměňování.**
- 4) Soudci jsou více spokojeni než administrativní pracovníci.**

3.5 Vymezení základních pojmů

Pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost obsahově vyjadřuje spokojenost, která se vztahuje na pracovní činnosti, a dále vyjadřuje míru spokojenosti vzhledem k pracovnímu působení. (Kollárik, 1986)

Fluktuace

Fluktuaci můžeme definovat jako odchod zaměstnance z organizace ze subjektivních příčin bez ohledu na to, zda bude toto místo později obsazeno. (Errbanová, 2009)

4 Charakteristika vybrané organizace

Okresní soud v Českém Krumlově sídlí na adrese Linecká 284, 381 20 Český Krumlov a je organizační složkou státu. Předsedou Okresního soudu je JUDr. Ondřej Círek, který vykonává státní správu okresního soudu, tj. zajišťuje chod soudu po stránce personální, organizační, materiální, hospodářské a finanční. Místopředsedkyní okresního soudu je JUDr. Ivana

Obrázek 4: Okresní soud v Českém Krumlově



Zdroj: www.justice.cz

Paloučková, která zastupuje předsedu v době jeho nepřítomnosti a vykonává státní správu soudu svěřenou předsedovi soudu v rozsahu určeném předsedou dle aktuální potřeby. Správu soudu má na starost ředitelka správy soudu Marcela Podroužková, která řídí a kontroluje činnosti správy soudu, provádí kontrolu soudních kanceláří a vykonává další práce na úseku správním a hospodářském a agendu tajných věcí.

Dle statistického úřadu jsou předmětem činnosti Okresního soudu v Českém Krumlově činnosti v oblasti spravedlnosti a soudnictví. Mezi základní agendy úřadu Okresní soud v Českém Krumlově patří provádění soudního řízení v prvním stupni ve věcech trestních, občanskoprávních, exekučních, dědických a věcech opatrovnictví. Nadřazeným úřadem je Krajský soud v Českých Budějovicích. Do obvodu okresního soudu spadá 45 obcí shodujících se s obcemi v okrese Český Krumlov.

Okresní soud je tvořen 2 budovami, z nichž druhá se nachází na adrese Linecká 66, 381 20 Český Krumlov a nachází se zde opatrovnické a exekuční oddělení.

Na okresním soudě je celkem zaměstnáno 53 pracovníků, z toho 9 soudců, 5 dělnických a 39 administrativních pracovníků. Dále se v budově nachází justiční stráž, která nespadá pod správu soudu.

Budova soudu byla postavena v roce 1914 za účelem justiční činnosti. Zmínky o počátku fungování budovy jako okresního soudu nejsou dochovány. Avšak jediná zmínka o vzniku Okresního soudu v Českém Krumlově je dle Českého statistického úřadu rok 1972, kdy bylo soudu přiděleno IČO.

Z těchto údajů lze předpokládat, že počátek fungování okresního soudu spadá do 20. let 20. století.

4.1 Systém odměňování

4.1.1 Administrativa

Administrativní a dělnické profese jsou odměňovány na základě nařízení vlády dle 564/2006 Sb. Toto nařízení především upravuje kvalifikační předpoklady, zařazení zaměstnance do platové třídy a platového stupně, platový tarif, zvláštní způsob určení platového tarifu, příplatky za práci a zvláštní příplatky za práci.

Administrativní zaměstnanci Okresního soudu v Českém Krumlově jsou zařazeni do 6. - 11. platové třídy podle kvalifikačních předpokladů, tj. potřebného vzdělání oné pozice, a nejnáročnější vykonávané práce dle katalogu prací. Dále jsou zařazeni do 1. až 12. platového stupně podle započitatelné praxe. Do započitatelné praxe se počítá délka praxe současné pozice + praxe předchozí pozice související pro výkon současné pozice + mateřská dovolená a vojenská služba. Z praxe se odečítají roky, pokud zaměstnanec nesplňuje požadované vzdělání.

Na základně platové třídy a platového stupně je dán platový tarif (plat). Od roku 2009 vychází se stejné stupnice platových tarifů. V letech 2010 – 2012 se zaměstnancům platový tarif snižoval o 10 % z důvodu nedostatku peněz rozpočtu finančních prostředků. V současnosti se snižuje o 5 %.

Příplatky za vedení

Vedoucí pracovníci mají nárok na příplatky za vedení. Jedná se pouze o ředitelku správy soudu, která má nárok na příplatek 15 – 40 %, a dále o vedoucí kanceláře (například vedoucí trestního oddělení), kteří mají nárok na 5 – 30 %.

Příplatky za vedení jsou určeny ze zákona a jejich konkrétní procento určuje předseda soudu. Částku, z které počítáme příplatky, určuje tarif, tvořený platovou třídou, do které je zaměstnanec zařazen, a nejvyšším platovým stupně, tj. 12. stupněm.

Zvláštní příplatky

Nárok na zvláštní příplatek mají soudní vykonavatelé, protokolující úřednice a zapisovatelky trestního oddělení. Jsou to ti zaměstnanci, kteří přicházejí do styku s obviněnými.

Zvláštní příplatky jsou rozděleny do příplatkových skupin 1 – 5 podle pracovního zařazení, přičemž soudní vykonavatelé jsou ve 3. skupině a mají nárok na příplatek

1 000 – 4 000, protokolující úřednice a zapisovatelky jsou ve 2. skupině a mají nárok na 600 – 2 000 Kč.

Odměny

Odměny mohou dostávat pouze administrativní pracovníci. Soudci odměny nemají. Odměny se vyplácí z ušetřených peněz z pracovních neschopností, z ošetřování člena rodiny a z navýšeného rozpočtu z Ministerstva spravedlnosti ČR.

4.1.2 Dělnické profese

Dělničtí pracovníci okresního soudu jsou uklízečky, řidiči a údržbář. Jsou zařazeni do 2. – 5. platové třídy. Tarif se určuje bez ohledu na dobu prokázání praxe. Uklízečka může být maximálně v 8. platovém stupni, řidič a údržbář je ve 12. stupni.

4.1.3 Soudci

Platy soudců se řídí zákonem č. 236/1995 Sb. v platném znění. Plat soudců je určen z platové základny vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tato základna je stejná pro všechny soudce České republiky a pro rok 2013 je stanovena na 62 856,75 Kč.

Pro výpočet platu dále potřebujeme znát platový koeficient. Platový koeficient se určuje podle rozlišení na soudce okresního, krajského, vrchního, Nejvyššího a Nejvyššího správního soudu a dále podle platových stupňů, kterých je 10. Předsedovi okresního soudu se platový koeficient zvyšuje o 0,22 a místopředsedovi o 0,09.

Zjištěným platovým koeficientem vynásobíme platovou základnu a vyjde plat.

Z platové základny dále soudci náleží i víceúčelová paušální náhrada ve výši 5,5 %, která slouží především na nákup odborné literatury a pro reprezentaci.

4.2 Pracovní podmínky

Administrativní a někteří dělničtí zaměstnanci soudu dodržují pracovní dobu, která začíná každý den v 7:00 hodin, přičemž zaměstnanci mají možnost přijít už v 6:30 hodin, kdy justiční stráž otevírá budovu soudu. Konec pracovní doby je stanoven na 15:30 hodin, kromě středy, kdy se pracuje do 16:30 hodin a pátku do 14:30 hodin. V případě zaměstnanců, kteří dojíždějí do práce autobusem a kteří potřebují vyzvedávat děti ze školky či z družiny, je možno pracovní dobu upravit se souhlasem předsedy soudu, přičemž vždy musí být splněn limit 40 hodin týdně.

Soudci mají pružnou pracovní dobu, přičemž mají povinnost nacházet se na pracovišti v době od 9:00 do 13:00 hodin a odpracovat nejméně 6 hodin denně. Soudci mají možnost přizpůsobit si pracovní dobu od 6:00 hodin do 18:00 hodin, neboť mají klíč a přístupový kód od budovy. Stejně jako administrativní a dělničtí pracovníci mají povinnost odpracovat 40 hodin týdně.

V době od 11:00 do 12:00 hodin mají zaměstnanci nárok vyčerpat půl hodiny polední pauzy na oběd.

4.3 Benefity

Mezi základní benefity Okresního soudu v Českém Krumlově patří příspěvek na stravování, poskytování peněžních darů k pracovnímu nebo životnímu výročí a poskytnutí indispozičního volna.

4.3.1 Příspěvek na stravování

Zaměstnancům jsou poskytovány stravenky SODEXHO-PASS v hodnotě 60 Kč za každý odpracovaný den. Pro rok 2013 přispívá zaměstnavatel z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) 18 Kč a ze svého rozpočtu 23 Kč na každou stravenku. Zaměstnanec hradí 19 Kč ze svého. Tento příspěvek se ročně mění.

4.3.2 Poskytování peněžitých darů

Pracovníkům okresního soudu jsou poskytnuty peněžní dary k určitému výročí.

Pracovní výročí

Do pracovního výročí se započítává výkon základní vojenské služby a doby, po kterou zaměstnanec či soudce pobíral nemocenské a mateřské dávky, přičemž do této doby se nezapočítává doba odpracovaná v jiné organizaci kromě doby, kdy pracovník pracoval jako zaměstnanec justičního orgánu v resortu Ministerstva spravedlnosti ČR.

Při dosažení 20 let zaměstnání	3 000 Kč
Při dosažení 25 let zaměstnání	3 500 Kč
Při dosažení 30 let zaměstnání	4 000 Kč
Při dosažení 35 let zaměstnání a každých dalších 5 let	4 500 Kč

Životní výročí

Podmínkou poskytnutí daru při životním výročí je 5 roků nepřetržitého zaměstnání v resortu justice.

Při dovršení 50 let věku	4 000 Kč
Při dovršení 55 let věku	4 500 Kč
Při dovršení 60 let věku	5 000 Kč
Při 1. odchodu do důchodu	6 000 Kč

Při souběhu pracovního a životního výročí je poskytnut peněžní dar součtem obou darů.

4.3.3 Indispoziční volno

Předseda Okresního soudu v Českém Krumlově poskytne zaměstnanci a soudci okresního soudu na jeho žádost pracovní volno v rozsahu maximálně 3 dnů v kalendářním roce, a to z důvodu náhlé indispozice. Žádost se předkládá na tiskopise a předkládá ředitelce správy soudu nejpozději první pracovní den po vyčerpání volna.

V případě, že pracovní poměr trvá jen pouze část kalendářního roku, poskytne se indispoziční volno v poměrné části. Totéž platí v případě nástupu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, respektive návratu z ní.

Náhlou indispozicí se rozumí momentální zdravotní indispozice, případně jiná subjektivní situace, která zaměstnanci brání či ztěžuje řádně a včas nastoupit k výkonu zaměstnání, vyjma situací předvídaných.

Indispoziční volno lze čerpat najednou nebo po jednotlivých dnech zvlášť. Nelze jej čerpat během zkušební doby pracovního poměru. Nevyčerpaná indispoziční volna nelze převádět do dalšího roku. Při čerpání indispozičního volna se zaměstnanci plat nekrátí. V době poskytnutí volna nemá zaměstnanec nárok na stravenku.

4.4 Dovolená

Zaměstnanci okresního soudu mají nárok na 5 týdnů dovolené. Dovolená se čerpá tak, aby byla vyčerpana vcelku do konce kalendářního roku, ve kterém na ni vznikl nárok.

Poskytuje-li se soudci nebo zaměstnanci dovolená v částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec nebo soudce nedohodne se zaměstnavatelem jinak.

Převod dovolené je možný pouze na základě písemné žádosti a musí ho odsouhlasit u soudců předseda či místopředseda soudu a u zaměstnanců ředitelka správy soudu. Převod dovolené je možnou pouze tehdy, pokud čerpání dovolené brání překážky na straně zaměstnance, jako je pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, dočasné přeložení apod., nebo naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele. Tuto převedenou dovolenou lze čerpat nejpozději do 30. 06. následujícího kalendářního roku.

4.5 Školení

Školení je pořádáno pro celý rezort Ministerstva spravedlnosti ČR Justiční akademií v Kroměříži. Školení probíhají ve školících zařízeních v Kroměříži, v Praze a v budovách krajských soudů.

Justiční akademie vypisuje každý rok seznam školení, na které se mohou zaměstnanci a soudci dobrovolně nebo povinně přihlašovat. Většina školení jsou nepovinná. U některých je stanoven limit zaměstnanců, kteří toto školení musí absolvovat.

Všichni, kteří se chtějí na školení přihlásit, musí mít souhlas předsedy soudu.

4.6 Organizace práce

Organizace práce je stanovena rozvrhem práce na konkrétní kalendářní rok, jež sestaví předseda soudu nejpozději do 30. listopadu pro příští kalendářní rok a je schválen předsedou okresního soudu a shromážděním soudců.

V rozvrhu práce se stanoví způsob rozdělení věcí mezi jednotlivá soudní oddělení, jedná se o kolovací systém dle abecedního pořadí účastníků řízení. Zároveň se jmenovitě určí soudci, přísedící, asistenti soudců, vyšší soudní úředníci, soudní tajemníci, soudní vykonavatelé a další administrativní pracovníci působící na jednotlivých odděleních. Vedle jednotlivých soudních oddělení se uvede správa soudu, včetně podatelny, spisovny, účtárny a oddělení informatiky.

V rozvrhu práci se rovněž uvede rozvržení pracovní doby a doba určená pro styk s veřejností.

5 Výsledky a jejich diskuze

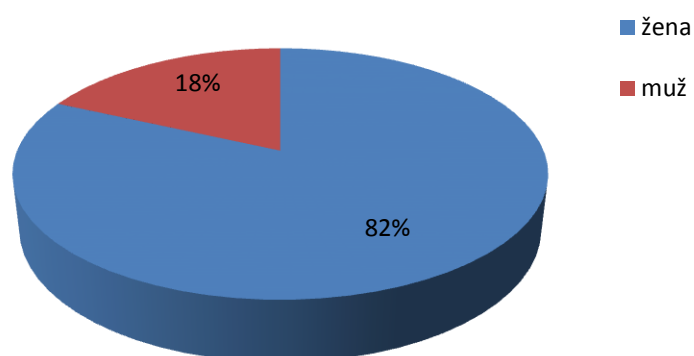
Dotazníkové šetření bylo provedeno na Okresním soudě v Českém Krumlově, který má v současné době 53 zaměstnanců. Dotazníky byly rozdány na všechna oddělení hlavní i vedlejší budovy. Dotazník celkem vyplnilo 44 zaměstnanců, čemuž odpovídá návratnost 83 %.

5.1 Vyhodnocení dotazníku

Otázka č. 1: Vaše pohlaví?

Na následujícím grafu můžeme vidět, že na okresním soudě pracují v převážné většině ženy, a to celkem 82 % dotazovaných. Pouze 18 % tvoří muži. Tento výsledek byl předvídatelný, neboť nejvíce zaměstnanců zaujímá administrativní pracovní pozice, o kterých je všeobecně známo, že je v převážné většině vykonávají ženy.

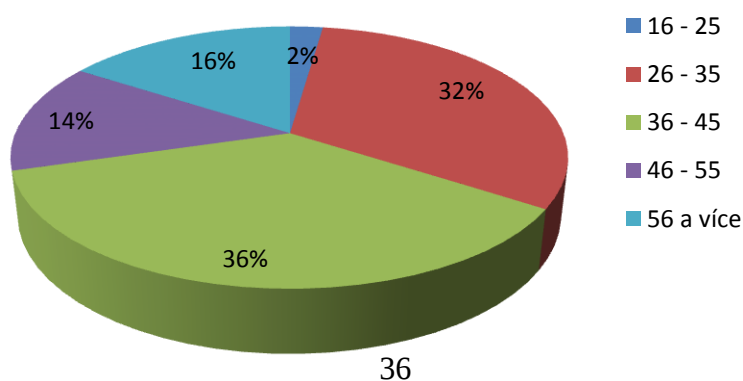
Graf 1: Zastoupení mužů a žen v organizaci



Otázka č. 2: Váš věk?

U okresního soudu jsou nejvíce zaměstnaní lidé ve věkovém rozmezí 36 – 45 let, dále v rozmezí 26 – 35 let. Nejmenší počet zaměstnanců je ve věkovém rozmezí 16 – 25 let.

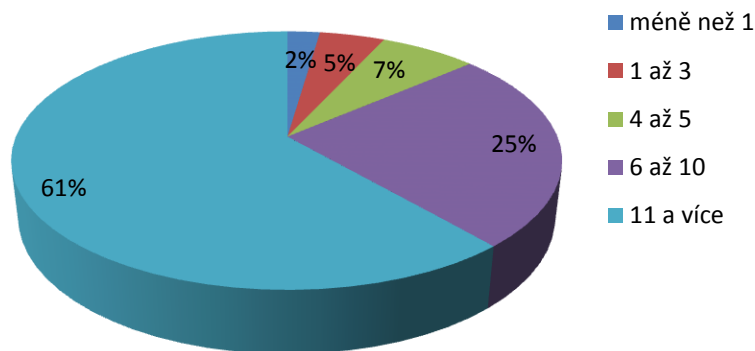
Graf 2: Věkové zastoupení v organizaci



Otázka č. 3: Počet let odpracovaných u soudu?

Nejvíce zaměstnanců je u soudu zaměstnáno 11 a více let. Tito zaměstnanci tvoří 61 %. Jednu čtvrtinu tvoří zaměstnanci, kteří jsou u soudu zaměstnaní 6 – 10 let. Méně než 1 rok jsou u soudu zaměstnaná jen 2 % pracovníků, 1 – 3 roky 5%, 4 – 5 let 7%.

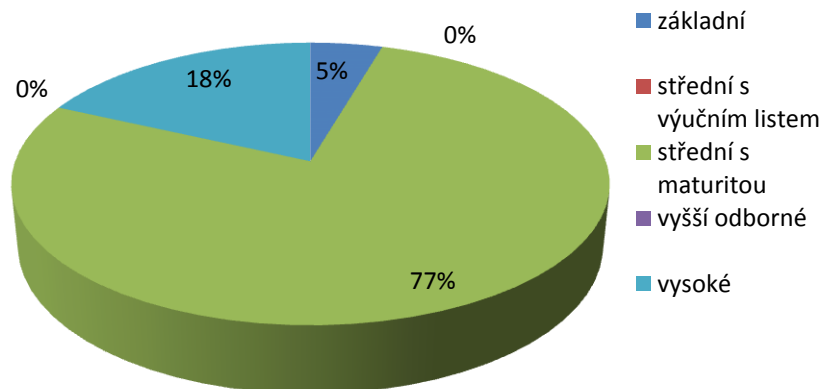
Graf 3: Délka zaměstnání zaměstnanců v organizaci



Otázka č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání?

Okresní soud zaměstnává nejvíce pracovníků se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou. Tato skupina je tvořena 77 % zaměstnanců, a to z převážné většiny administrativních. 18 % zaměstnanců má vzdělání zakončené vysokou školou, jedná se většinou o soudce. 2 % zaměstnanců mají ukončené pouze základní vzdělání, jedná se o 2 dělnické pracovníky, kteří vykonávají pozici uklízečka. Vyšší odbornou školu a střední školu s výučním listem nemá žádný zaměstnanec jako nejvyšší dosažené vzdělání.

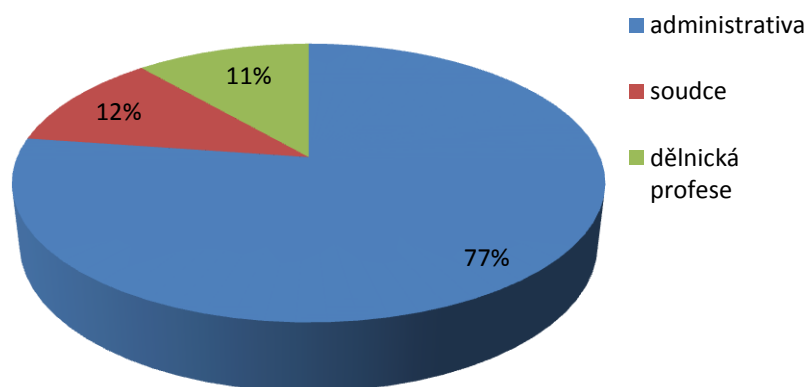
Graf 4: Nejvyšší vzdělání zaměstnanců



Otázka č. 5: Vaše pracovní pozice?

Z následujícího grafu je patrné, že 77 % zaměstnanců tvoří administrativní pracovníci, 12 % jsou soudci, 11 % dělničtí pracovníci.

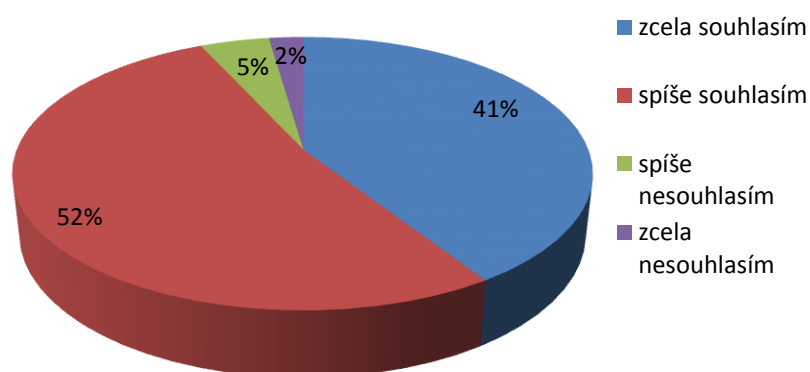
Graf 5: Pracovní pozice v organizaci



Otázka č. 6: Jsem spokojen s touto prací.

Nejčastější odpovědí na tuto otázku bylo „spíše souhlasím“, tuto variantu zvolilo 52 % zaměstnanců. Druhou nejčastěji uváděnou variantou bylo „zcela souhlasím“ s 41 %. Naopak nejméně pracovníků pocítuje naprostou nespokojenost se svým pracovním zařazením. Tito zaměstnanci tvoří 2 % respondentů. Spíše nespokojeno je se svou pracovní pozicí 5 % dotazovaných. Z grafu je tedy patrné, že většina respondentů je se svou pracovní pozicí spokojena.

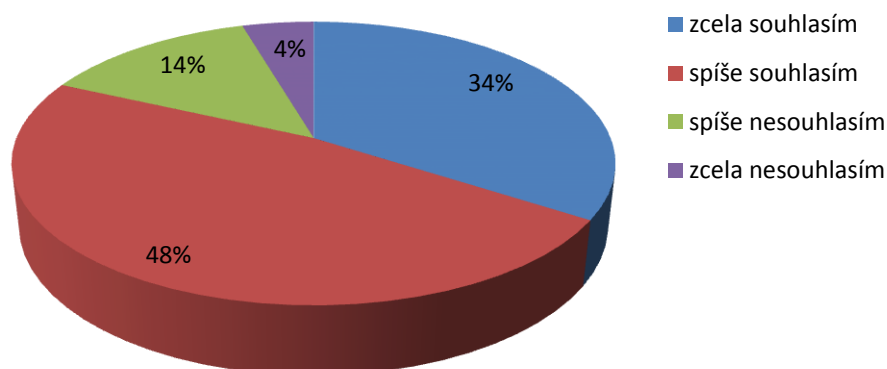
Graf 6: Spokojenost s pracovní pozicí



Otázka č. 7: Má práce je zajímavá.

Nejvíce zaměstnanců na tuto otázku odpovědělo možností „spíše souhlasím“, jednalo se o 48 %. Dále odpovídali takto: 34 % vybralo možnost „zcela souhlasím“, 14 % „spíše nesouhlasím“ a 4 % „zcela nesouhlasím“. Převážná většina zaměstnanců tudíž považuje svoji práci za zajímavou.

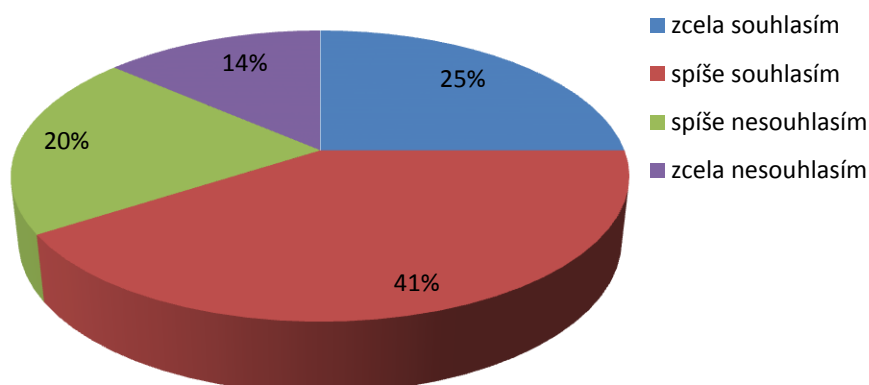
Graf 7: Zajímavost práce



Otázka č. 8: Mám možnost se dále vzdělávat.

Na tuto otázku zaměstnanci nejvíce odpovídali možností „spíše souhlasím“, jednalo se o 41 % respondentů. 25 % zaměstnanců zastává názor, že „zcela souhlasí“ s tím, že se mohou v dané organizaci dále vzdělávat. Naopak 20 % odpovědělo, že „spíše nesouhlasí“ a 14 %, že „zcela nesouhlasí“. Zda se ale zaměstnanci chtějí vzdělávat, se ukázalo v následující otázce.

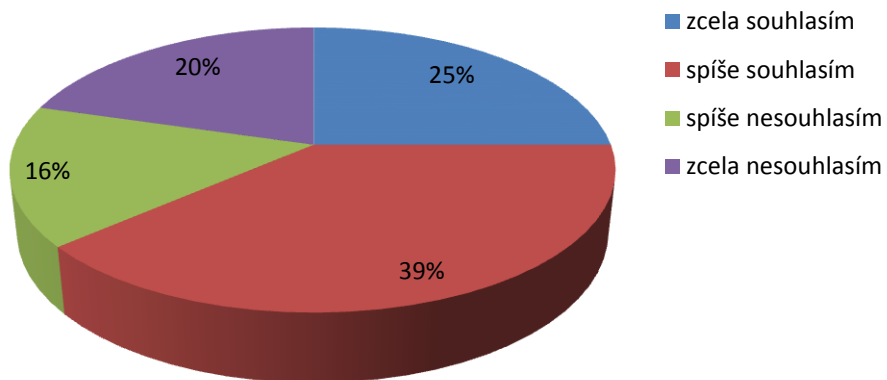
Graf 8: Možnosti dalšího vzdělání



Otázka č. 9: Chci se dále vzdělávat.

Většina zaměstnanců nejspíše považuje vzdělání za velmi důležité, a proto na tuto otázku odpovědělo 39 % „spíše souhlasím“. Respondenti dále odpovídali následujícím způsobem: 25 % „zcela souhlasím“, 20 % „zcela nesouhlasím“ a 16 % „spíše nesouhlasím“.

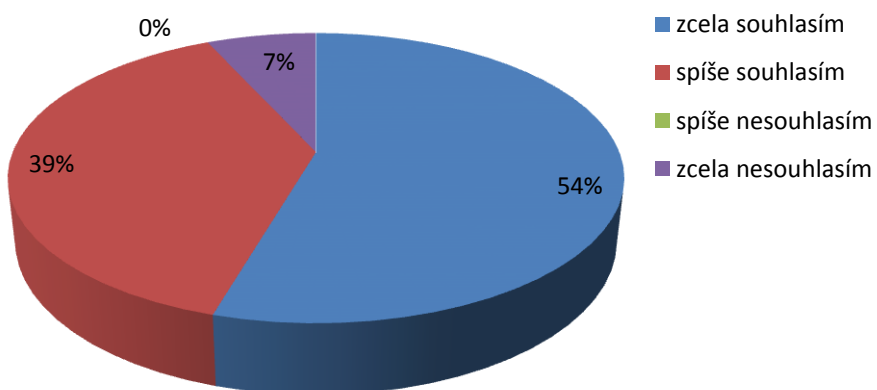
Graf 9: Zájem o další vzdělávání



Otázka č. 10. Moje práce odpovídá mému dosaženému vzdělání.

Z následujícího grafu je patrné, že zaměstnanci považují svou práci jako odpovídající jejich vzdělání, přičemž 54 % zaměstnanců „zcela souhlasí“ a 39 % „spíše souhlasí“. Naopak 7 % pracovníků „zcela nesouhlasí“ s jejich pracovním zařazením. Na možnost „spíše nesouhlasím“ neodpověděl ani jeden z dotazovaných.

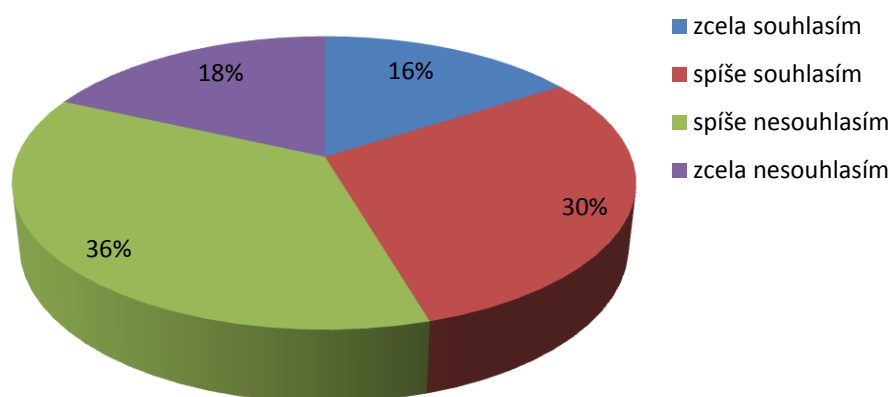
Graf 10: Souvislost mezi vzděláním a pracovní pozicí



Otázka č. 11: Jsem spokojen se systémem odměňování.

36 % zaměstnanců okresního soudu je spíše nespokojeno se systémem odměňování. Tito zaměstnanci odpověděli možností „spíše nesouhlasím“. Dále se odpovídalo možností „spíše souhlasím“ (30 %), „zcela nesouhlasím“ (18 %) a „zcela souhlasím“ (16 %). Překvapivé je, že většina zaměstnanců vyjádřila míru spokojenosti s možnostmi „spíše“.

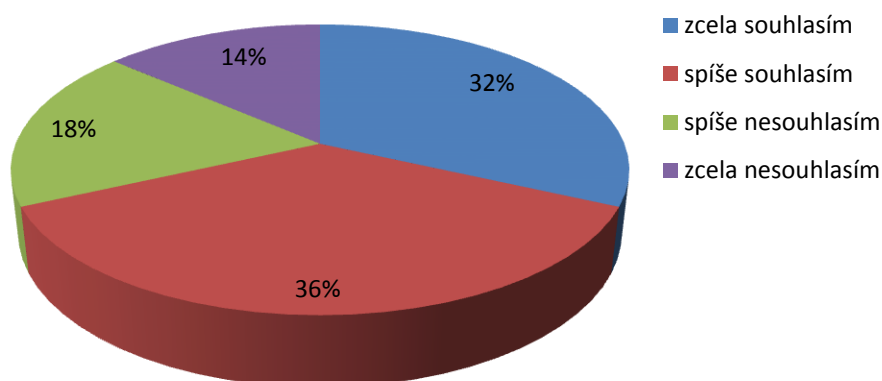
Graf 11: Spokojenost se systémem odměňování



Otázka č. 12: 5 týdnů dovolené mi stačí.

Největší počet respondentů (36 %) zastává názor, že 5 týdnů dovolené jim na současnou pozici spíše stačí, a proto odpověděli „spíše souhlasím“. „Zcela souhlasím“ odpovědělo 32 % pracovníků. „Zcela nesouhlasím“ vyjádřilo 14 % dotazovaných a 18 % s touto otázkou „spíše nesouhlasí“.

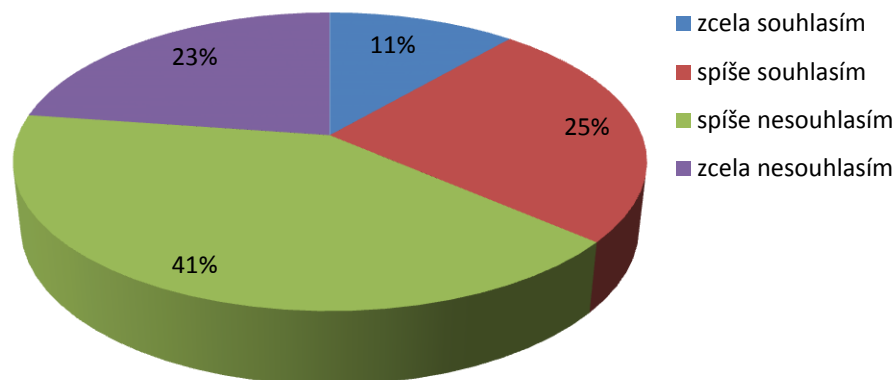
Graf 12: Spokojenost s délkou dovolené



Otázka č. 13: Jsem spokojen s výší platu.

S touto otázkou zastává nejvíce zaměstnanců názor, že „spíše nesouhlasím“. Jedná se o 41 % respondentů. Značná část pracovníků dále „spíše souhlasí“ (25 %) nebo „zcela nesouhlasí“ (23 %) se spokojeností s výší platu. Plnou spokojenost s výší platu vyjádřilo 11 % dotazovaných.

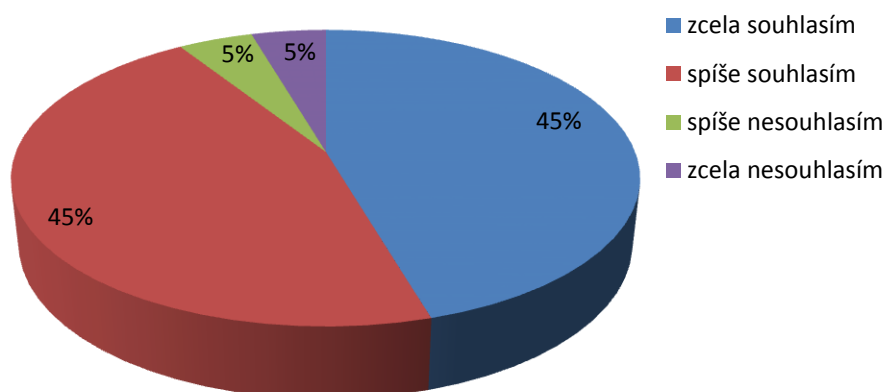
Graf 13: Spokojenost s výší platu



Otázka č. 14: Atmosféra na pracovišti je přátelská.

Tato otázka dopadla zcela jednoznačně. V převážné většině považují zaměstnanci atmosféru na pracovišti za „zcela“ nebo „spíše“ přátelskou. U každé z variant se jednalo o 45 %. Naopak jen zlomek zaměstnanců nepovažuje pracoviště za přátelské. Jedná se o 5 % zaměstnanců, kteří odpověděli „spíše nesouhlasím“ a o 5 %, kteří odpověděli „zcela nesouhlasím“.

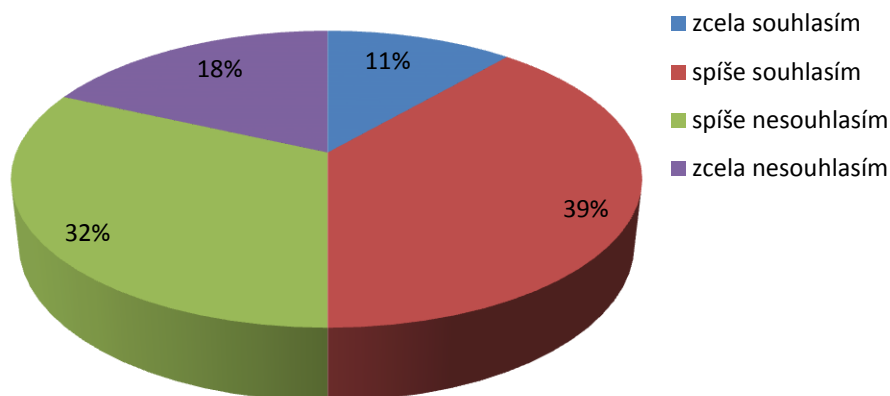
Graf 14: Atmosféra na pracovišti



Otázka č. 15. Všichni pracovníci jsou stejně pracovní vytížení.

Pro zhodnocení této otázky by se dalo napsat, že 50 % zaměstnanců se přiklání k tomu, že souhlasí, 50 % k tomu, že nesouhlasí. Největší skupinu však tvoří ti, kteří vyjádřili míru souhlasu „spíše souhlasím“, jedná se o 39 %. Zbýlých 32 % „spíše nesouhlasí“, 18 % „zcela nesouhlasí“ a 11 % „zcela souhlasí“.

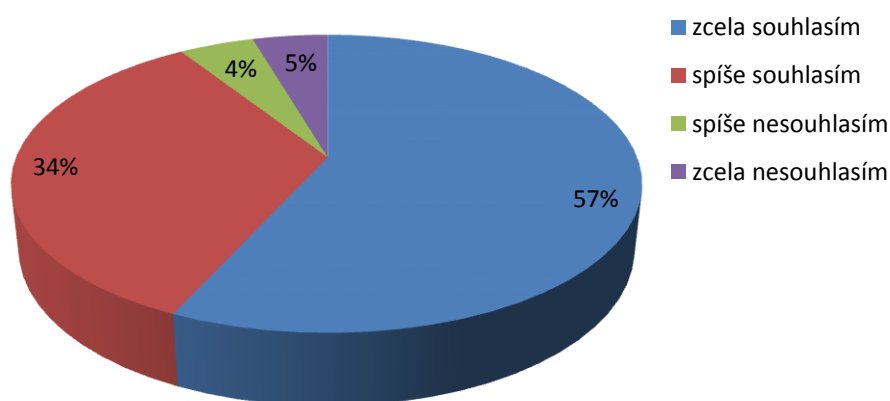
Graf 15: Vytíženost zaměstnanců



Otázka č. 16. Jsem spokojen se svým nadřízeným.

Nadpoloviční většina respondentů je se svým nadřízeným „zcela spokojena“. Týká se to konkrétně 57 % zaměstnanců. „Spíše spokojeno“ je 34 % pracovníků. Naopak zlomek zaměstnanců je „spíše nespokojena“ (4 %) nebo „zcela nespokojena“ (5 %).

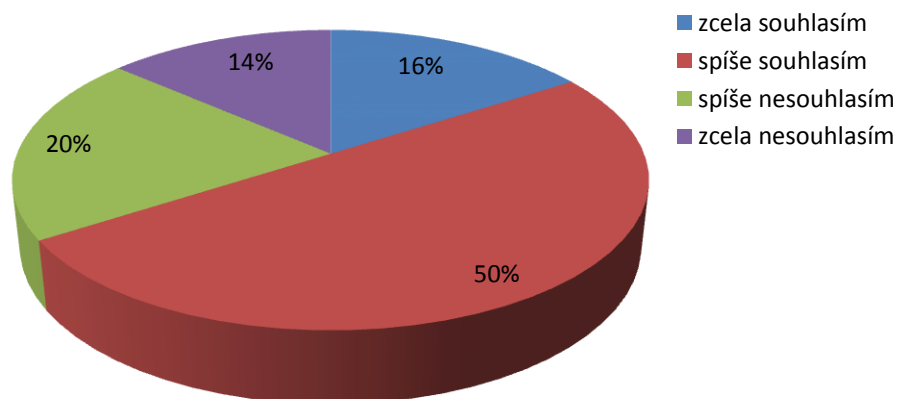
Graf 16: Spokojenost s nadřízeným



Otázka č. 17: Má práce vyžaduje stres.

Přesně 50 % tvoří odpověď „spíše souhlasím“ na tuto otázku. Dalších 16 % zaměstnanců si myslí, že výkon jejich povolání vyžaduje a vyvolává stres. Naopak 20 % respondentů považuje výkon jejich povolání „spíše“ bez stresu a 14 % „zcela“ bez stresu.

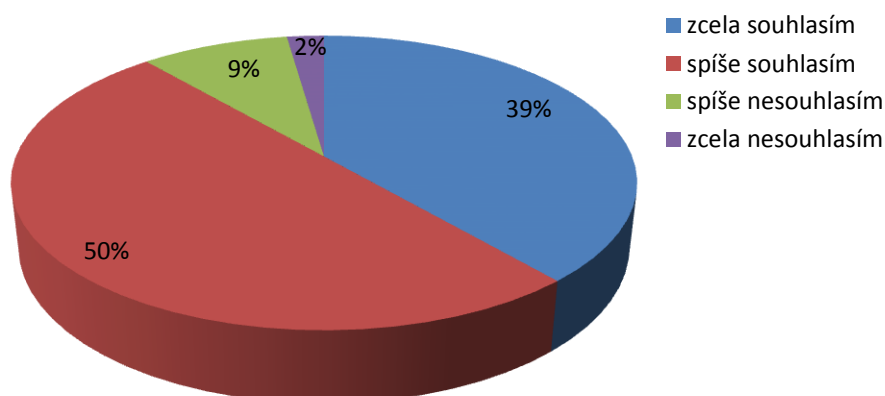
Graf 17: Stres v organizaci



Otázka č. 18: Jsem spokojen s hodnocením mé práce vedoucím pracovníkem.

I na tuto otázku odpověděla přesně polovina dotazovaných možností „spíše souhlasím“. Avšak naopak od předchozí otázky tvoří druhou nejpočetnější skupinu možnost „zcela souhlasím“ a to konkrétně 39 %. Jen zlomek respondentů „zcela nesouhlasí“ s hodnocením své práce vedoucím pracovníkem a 9 % je „spíše nespokojeno“

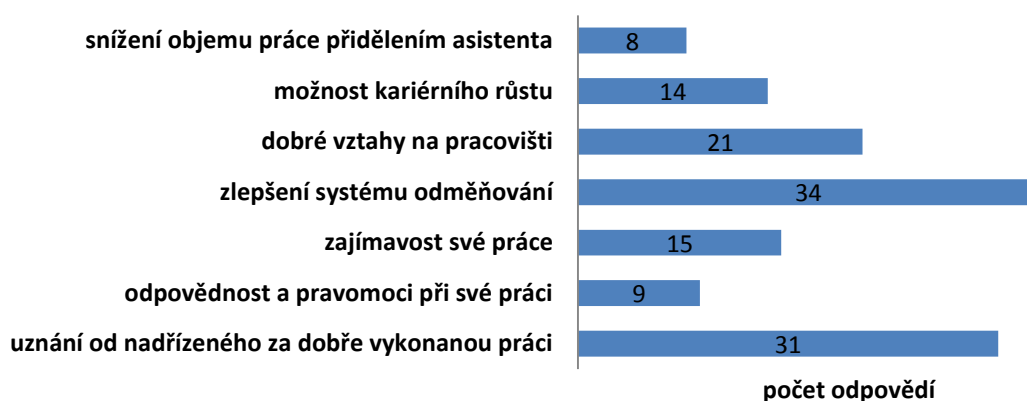
Graf 18: Spokojenost s hodnocením práce



Otázka č. 19: Které 3 faktory by byly příčinou k vyššímu pracovnímu nasazení a výkonu?

Nejčastější 3 faktory, které jsou možnou příčinou k vyššímu pracovnímu nasazení zaměstnanců, jsou především tyto: zlepšení systému odměňování (34 odpovědi), uznání od svého nadřízeného za dobře vykonanou práci (31 odpovědi) a dobré vztahy na pracovišti (21 odpovědi).

Graf 19: Vliv faktorů na pracovní výkon



Otázka č. 20: Které 3 skutečnosti by Vás vedli k fluktuaci (ke změně zaměstnání)?

K odchodu ze zaměstnání by pracovníky okresního soudu vedli nejčastěji tyto 4 důvody: špatné finanční ohodnocení (42 odpovědi), špatné vztahy na pracovišti (30), stres při práci (19) a nespokojenost se svým nadřízeným (19).

Zajímavé je, že pouze 2 zaměstnanci nevybrali možnost špatné finanční ohodnocení.

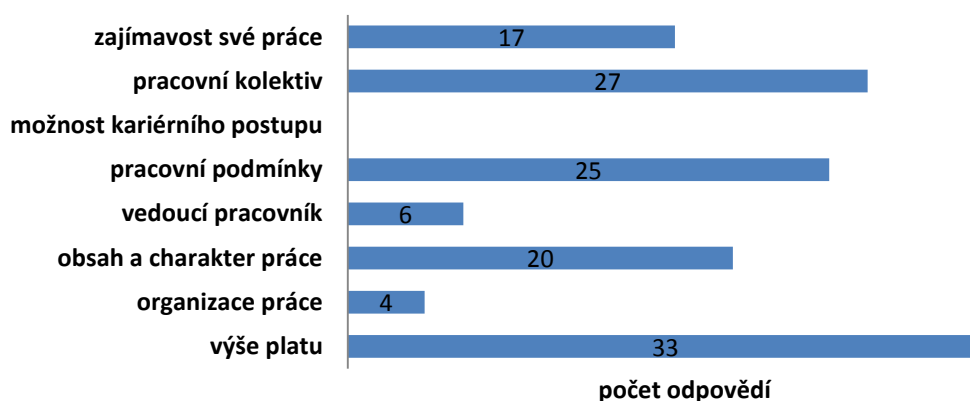
Graf 20: Vliv faktorů k fluktuaci



Otázka č. 21: Které 3 faktory nejvíce ovlivňují vaši spokojenost?

Pracovní spokojenost zaměstnanců okresního soudu nejčastěji ovlivňují tyto faktory: výše platu (33 odpovědí), pracovní kolektiv (27) a pracovní podmínky (25). Naopak variantu možnost kariérního postupu si nezvolil ani jeden zaměstnanec.

Graf 21: Vliv faktorů na pracovní spokojenost



5.2 Diskuse a návrh změn

Cílem této práce bylo zjištění faktorů, které ovlivňují pracovní spokojenost, popřípadě nespokojenost. Proto se v následující části budu zabývat především faktory, u kterých z výsledků převládala pracovní nespokojenost, a doporučím možné návrhy na zlepšení dané situace.

a) Nespokojenost se systémem odměňování

Celkem 36 % zaměstnanců okresního soudu je „spíše nespokojených“ a 18 % zaměstnanců „zcela nespokojených“ se systémem odměňování. To znamená, že tento faktor vyvolává nespokojenost u 54 % dotazovaných.

Návrh na zlepšení

Systém odměňování se řídí podle NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 564/2006 Sb. o platových poměrech ve veřejných službách a správě. Zaměstnavatelé však mají možnost přizpůsobit některé složky platu. Jedná se především o přípatky, kdy mohou stanovit jejich výši ze zákonem stanoveného rozmezí a o odměny.

Kromě základních odměn poskytuje zaměstnavatel některé benefity týkající se různých výročí a příspěvků na stravování.

Možným návrhem řešení by bylo vyvinout větší tlak na odbory, které by mohly bojovat za zlepšení systému odměňování u vlády. Bohužel tyto odbory mají na starost celý sektor veřejné správy. Další možným řešením je projevovat nespokojenost formou stávek, jak již to činí například i ve školství.

b) Nespokojenost s výší platu

S výší platu je celkem 41 % respondentů „spíše nespokojených“ a 23 % „zcela nespokojených“. To znamená, že tento faktor vyvolává nespokojenost u 64 % dotazovaných. Jsou zde tedy zahrnutí i lidé, kteří na otázku týkající se systému odměňování odpověděli pozitivně. To může být způsobeno tím, že si jsou jisti faktem, že jejich práce nemusí odpovídat jejich dosaženému vzdělání a praxi v daném oboru. Vývoj průměrné mzdy je znázorněn v příloze (viz příloha č. 3).

Návrh změn

Některé pracovní pozice na okresním soudě vyžadují vysokoškolské vzdělání. Z osobního rozhovoru však vyplynulo, že některé z těchto pracovních pozic jsou obsazené lidmi, kteří mají nejvyšší vzdělání zakončené maturitou. Důsledkem toho se jim snižuje výše platu. Proto by tito zaměstnanci měli uvažovat o dalším vzdělávání na vysoké škole.

I lidé, kteří na danou pracovní pozici nepotřebují vysokoškolské vzdělání, se mohou dále vzdělávat, neboť s vyšším dosaženým vzděláním budou mít více možností s pracovním povýšením než ostatní.

c) Nespokojenost s pracovním vytížením

Přesně polovina dotazovaných, tj. 50 %, si myslí, že všichni zaměstnanci nejsou stejně pracovní vytížení. Naopak druhá polovina zastává opačný názor a považuje systém organizace práce za spravedlivý.

Návrh změn

Práce je v dané organizaci rozdělována dle rozvrhu práce stanovený pro každý kalendářní rok. V rozvrhu práce je stanoven postup rozdělování věcí na jednotlivá rozdělení. Vždy se jedná o kolovací systém, kdy jsou jednotlivé spisy seřazeny podle

abecedního pořadí. Tyto spisy se přidělují mezi pracovníky dle poměrů, které jsou v rozvrhu taktéž stanoveny. Je tedy možné, že některá oddělení mohou mít během určitého období více věcí k projednání, než jiná pracoviště soudu.

U vedoucích pracovníků jednotlivých oddělení je také zřejmé, že budou vykonávat více činností než jiní pracovníci.

Aby byli pracovníci stejně pracovně vytíženi, navrhla bych možnost přijímání univerzálních zaměstnanců, kteří by byli k dispozici pro všechna pracovní oddělení v době, kdy jedno oddělení je více přetíženo než druhé. U vedoucích pracovníků by tento problém mohlo vylepšit poskytnutí osobního asistenta, kterého si dle dotazníků někteří zaměstnanci přejí.

d) Nespokojenost se stresem při práci

Celkem 66 % zaměstnanců si myslí, že výkon jejich povolání vyvolává a vyžaduje stres a jsou proto nespokojeni. Tento fakt souvisí především s obdobím, ve kterém musí vykonávat více věcí a práce se jim hromadí. Jedná se především o červenec a prosinec, kdy vedle pravidelné práce musí sestavovat pololetní a roční výkazy a mnoho dalších papírování.

Návrh změn

Aby se snížilo množství stresu na pracovišti, mělo by Ministerstvo práce a sociálních věcí, popřípadě Krajský soud v Českých Budějovicích, ulehčit práci v kritických obdobích pomocí úbytku a ulehčení tabulek, kterým většina zaměstnanců ani nerozumí, a proto musí často obvolávat zaměstnance krajského soudu nebo ministerstva. Dále by neměly být požadavky na vytvoření různých výkazů a tabulek posílány na poslední chvíli, aby měli zaměstnanci okresního soudu čas na zpracování daných požadavků.

5.3 Zhodnocení hypotéz

Na základě informací zjištěných z odborné literatury byly stanoveny hypotézy. Tyto hypotézy se nyní pokusím potvrdit nebo vyvrátit.

Hypotéza č. 1: Pracovní spokojenost vede k vyšší výkonnosti.

Z odborné literatury se dozvíme, že vztah mezi pracovní spokojeností a produktivitou je velmi nevýrazný. Spokojený pracovník tedy nemusí být nezbytně vysoce výkonný.

Z výzkumu vyplývá, že nejčastější příčinou k vyšší produktivitě je zlepšení systému odměňování, uznání od svého podřízeného za dobře vykonanou práci a dobré vztahy na pracovišti. Jsou to převážně stimuly, které mohou jistým způsobem ovlivnit pracovníka a které mohou ovlivnit pracovní spokojenost.

Jelikož z výzkumů vyplynulo, že pracovníci jsou nejvíce nespokojeni se systémem odměňování, je patrné, že změnou tohoto systému vzroste pracovní spokojenost, a to ovlivní výkonnost zaměstnanců.

Tato hypotéza je na základě provedeného průzkumu potvrzená.

Hypotéza č. 2: Zaměstnanci starší 56 let jsou více spokojení než mladší zaměstnanci.

V literatuře se tvrdí, že ve věkovém období 45-50 let roste spokojenost, protože se člověk lépe vyrovnává s podmínkami a zastává určité postavení v práci, ale i v osobním životě. Z toho vyplývá, že zaměstnanci nad 56 by měli být v práci spokojení.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že celkem 7 zaměstnanců je starších 56 let, z toho 6 administrativních pracovníků a 1 dělnický zaměstnanec.

Tito zaměstnanci odpověděli na 13 otázek, které vyjadřovaly míru spokojenosti, takto: spíše nespokojeni - 9 odpovědí, zcela nespokojeni - 5 odpovědí. Ostatní odpovědi zněly: buď zcela spokojený, nebo spíše spokojený. Z tohoto je patrné, že z celkových 91 možností bylo negativních odpovědí pouze 14.

Tuto hypotézu lze na základě provedeného výzkumu potvrdit.

Hypotéza č. 3: Největší vliv na pracovní spokojenost má výše platu, popřípadě systém odměňování.

Jak již bylo uvedeno v literatuře, plat je důležitým faktorem, který silně ovlivňuje pracovní spokojenost. Pro určitý okruh zaměstnanců je dominantním faktorem.

Z šetření je zřejmé, že pracovní spokojenost zaměstnanců okresního soudu nejčastěji ovlivňují tyto faktory: výše platu, pracovní kolektiv a pracovní podmínky. Naopak variantu možnost kariérního postupu si nezvolil ani jeden zaměstnanec.

Na základě provedeného průzkumu lze tvrdit, že zaměstnanci okresního soudu jsou se systémem odměňování a výší platu nespokojeni a zároveň má tento faktor vliv na jejich spokojenost.

Tuto hypotézu lze na základě provedeného průzkumu potvrdit.

Hypotéza č. 4: Soudci jsou více spokojeni než administrativní pracovníci.

V literatuře jsem se dočetla, že z průzkumů vyplývá, že lidé s dosaženým vysokým vzděláním jsou více spokojeni než ti, kteří vykonávají práci manuálního charakteru.

Tento předpoklad jsem použila jako hypotézu. Na základě šetření vyšlo jednoznačně najevo, že tento fakt platí. Dotazník celkem vyplnilo 5 soudců, kteří mají vysokoškolské vzdělání. Z celkového počtu 65 odpovědí zvolilo negativních možností odpovědí jen 9, z toho pouze jeden člověk byl s jedním faktorem zcela nespokojen.

Tuto hypotézu lze na základě provedeného průzkumu potvrdit.

6 Závěr

Hlavní cílem této bakalářské práce bylo zaměřit se na faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost na Okresním soudě v Českém Krumlově, zjistit aktuální stav celkové pracovní spokojenosti, a v případě nespokojenosti navrhnout řešení ke zlepšení stavu. Studium literatury mi zajistilo pevný základ, umožnilo mi pochopit pojem pracovní spokojenost a zjistit faktory, které by měly mít největší vliv na celkovou spokojenost. Dotazníkový průzkum mi poskytl informace pro zjištění zásadních faktorů pracovní spokojenosti.

Ze zjištěných skutečností dotazníkového šetření vyplynulo, že jsou zaměstnanci okresního soudu z hlediska práce spíše spokojeni. Dílčí pracovní spokojenost vyšla v převážné většině faktorů pozitivně. Avšak největší vliv na celkovou spokojenost má faktor, který z dotazníkového průzkumu vyšel jako nejvíce negativní. Jedná se o systém odměňování a o výši platu. I přesto lze tvrdit, že zaměstnanci jsou v dané organizaci celkově spokojeni, protože soubor dílčích spokojeností, kterých je v tomto průzkumu většina, tvoří spokojenost celkovou. Každopádně zastávám názor, že by měla organizace podniknout patřičné kroky v oblasti systému odměňování a předpokládat, že nikdy nebude v organizaci existovat 100% spokojenost.

V organizaci by se měla zajisté věnovat pozornost vztahu práce a stresu. Z výzkumu jsem se dozvěděla, že mnoho zaměstnanců pociťuje stres z vykonávané práce. Stres při práci je podle mého názoru jeden z nejvážnějších problémů v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci. Stres má vliv nejen na zdraví, ale také na prosperitu organizace. Na pracovníky jsou kladeny stále větší požadavky, neboť často dochází ke snižování počtu pracovních míst. Jen u okresního soudu bylo během 2 let propuštěno 5 zaměstnanců kvůli nedostatku finančních prostředků. Na základě toho dochází také ke změně organizace práce. Lidé jsou v jistých obdobích přetěžováni a propadají stresu, což může mít spolu se špatnými vztahy na pracovišti za následek odchod z dané organizace.

Podle mého názoru je další důležitou oblastí spokojenosti zaměstnanců řízení lidských zdrojů. Způsob vedení a řízení manažera má také vliv na pracovní spokojenost. V této oblasti vyjádřili zaměstnanci spokojenost. Zaměstnanci považují za vhodný stimul pro zvýšení výkonu práce uznání od nadřízeného za dobře vykonanou práci. Dále jsou spokojeni s hodnocením své práce vedoucím pracovníkem, jsou spokojeni

se vztahy na pracovišti. Zaměstnanci všeobecně vyjádřili spokojenost s vedoucím pracovníkem.

Dále bych chtěla poukázat na skutečnost, že jsem zde hodnotila faktory, které dopadly v rámci pracovní spokojenosti jako jedny z nejhorších. Všechny zkoumané faktory v dotazníkovém šetření měly minimálně jednu odpověď negativního charakteru. Lze tedy tvrdit, že vliv vnějších faktorů na pracovní spokojenost je spojen s profilem dané pozice a dalšími osobnostními faktory daného zaměstnance. Kdyby ve všem existovala pravidla a každý pracovník by byl stejně spokojen s daným faktorem, bylo by vše jednodušší. Přesto si myslím, že život by měl být právě takový, aby nic nebylo zcela jednoduché a bylo vždy něco nového, co lze zkoumat a pozorovat. Nikoho by přeci nebavilo znát přesné důvody, příčiny, následky a zákonitosti všech dějů na světě.

Oproti tomu zastávám názor, že pochopení podstaty pracovní spokojenosti a chování zaměstnanců vlivem působení faktorů spokojenosti je základním nástrojem zvyšování pracovní spokojenosti a efektivního řízení lidských zdrojů.

Věřím, že pokud organizace odstraní nedostatky pomocí navrhovaných řešení, dojde ke zvýšení pracovní spokojenosti zaměstnanců. V případě uskutečnění navržených změn by bylo vhodné v této organizaci provést další výzkum a z toho vyvodit, zda i přes pozitivní změny v problémových oblastech bude převládat nespokojenost se zmíněnými faktory.

7 Summary and keywords

This thesis is focused on a qualitative research of factors leading to job satisfaction or dissatisfaction of the District Court in Český Krumlov.

The theoretical part describes the meaning of the following terms: job satisfaction, theories and factors of job satisfaction and behaviour caused by satisfaction or dissatisfaction.

The practical part is focused on the description of data collection, defining 4 hypotheses – which are at the end confirmed or disproved and it is also focused on the characteristics of the organization, in which a research is conducted using a questionnaire. The questionnaire contains 3 sets of questions focused on the factors of job satisfaction. 83 % of all respondents were the employees, which corresponds to the organizational structure.

The questionnaire survey gave the following results:

- All hypotheses based on the research have been confirmed. The job satisfaction is most influenced by the remuneration system, the employees are dissatisfied with it and it has a significant impact on their performance. The judges and older workers are a more satisfied group in the organization.
- The main causes of the dissatisfaction are the system of remuneration, salary, stress and work organization.
- The employees are satisfied with most of the factors and based on this it can be said that an overall satisfaction, rather than dissatisfaction prevails in the organization.

Keywords: Job satisfaction, job satisfaction factors, work behavior.

8 Seznam použité literatury

- 1) BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. 559 s. ISBN 80-859-4357-3.
- 2) KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
- 3) KOLLÁRIK, Teodor. *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca, 1986. 234 s.
- 4) MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerské psychologie*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 380 s. ISBN 978-80-247-1349-6.
- 5) NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing, 2005. 225 s. ISBN 80-247-0577-X.
- 6) PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 256 s. ISBN 80-247-1706-9.
- 7) PROVAZNÍK, Vladimír. *Psychologie pro ekonomy*. Praha: Grada Publishing, 1997. 230 s. ISBN 80-716-9434-7.
- 8) RYMEŠ, M. *Adaptace pracovníků a pracovních kolektivů*. Praha: Svoboda, 1985. 120 s.
- 9) SCHEIN, Edgar H. *Psychologie organizace*. Praha: Orbis, 1969. 161 s.
- 10) ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- 11) VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Aplikovaná sociální psychologie*. Praha: Portál, 1998. 384 s. ISBN 80-7178-269-6.
- 12) ERBANOVÁ, Iveta. Fluktuace zaměstnanců. In: *Motiv8.cz* [online]. 2009 [cit. 2013-03-27]. Dostupné z: <http://www.motiv8.cz/blogy-uzivatelu/fluktuace-zamestnancu.html>
- 13) MLČÁK, Zdeněk a Karel SLÍVA. Pracovní a životní spokojenost sociálních pracovníků a percepce rozvoje jejich profesních kompetencí. *Kontakt: Odborný a vědecký časopis pro zdravotně sociální otázky* [online]. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2005, č. 3-4, s. 305-313 [cit. 2013-03-27]. ISSN 1804-7122. Dostupné z: <http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120322135443837265.pdf>
- 14) URBAN, Jan. Pracovní spokojenost a její faktory. In: *Mzdové praxe: Znalosti. Zkušenosti. Informace*. [online]. 2006 [cit. 2013-03-27]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d685v661-pracovni-spokojenost-a-její-faktory/?#heading1>
- 15) Internetové stránky justice – www.justice.cz

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Vlivy spokojenosti / nespokojenosti na pracovní chování	15
Obrázek č. 2: Důsledky pracovní spokojenosti / nespokojenosti.....	17
Obrázek č. 3: Maslowova pyramida potřeb	18
Obrázek č. 4: Okresní soud v Českém Krumlově	26

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Významy pojmu pracovní spokojenost.....	7
---	---

Seznam grafů

Graf 1: Zastoupení mužů a žen v organizaci.....	36
Graf 2: Věkové zastoupení v organizaci	36
Graf 3: Délka zaměstnání zaměstnanců v organizaci	37
Graf 4: Nejvyšší vzdělání zaměstnanců	37
Graf 5: Pracovní pozice v organizaci	38
Graf 6: Spokojenost s pracovní pozicí	38
Graf 7: Zajímavost práce.....	39
Graf 8: Možnosti dalšího vzdělání	39
Graf 9: Zájem o další vzdělávání	40
Graf 10: Souvislost mezi vzděláním a pracovní pozicí.....	40
Graf 11: Spokojenost se systémem odměňování	41
Graf 12: Spokojenost s délkou dovolené	41
Graf 13: Spokojenost s výší platu	42
Graf 14: Atmosféra na pracovišti	42
Graf 15: Vytíženost zaměstnanců	43
Graf 16: Spokojenost s nadřízeným	43
Graf 17: Stres v organizaci.....	44
Graf 18: Spokojenost s hodnocením práce.....	44
Graf 19: Vliv faktorů na pracovní výkon.....	45
Graf 20: Vliv faktorů k fluktuaci	45
Graf 21: Vliv faktorů na pracovní spokojenost.....	46

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Výsledky dotazníkového šetření v tabulkách

Příloha č. 3: Průměrný plat v posledních 3 letech

PŘÍLOHA Č. 1

Dotazníkové šetření

Dobrý den, jmenuji se Lucie Podroužková a jsem studentkou ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce s názvem Pracovní spokojenost.

Veškeré informace jsou anonymní a budou použity výhradně pro mou bakalářskou práci!

Předem děkuji za spolupráci a čas strávený s vyplněním dotazníku.

A. Otázky (1 - 5) zaměřené na osobnostní faktory – hodící se zaškrtněte
--

1. Vaše pohlaví?

- a) muž
- b) žena

2. Váš věk?

- a) 16 – 25
- b) 26 - 35
- c) 36 - 45
- d) 46 – 55
- e) 56 a více

3. Počet let odpracovaných u soudu?

- a) méně než 1 rok
- b) 1 - 3
- c) 4 - 5
- d) 6 – 10
- e) 11 a více

4. Nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní škola
- b) Střední škola s výučním listem
- c) Střední škola s maturitou
- d) Vyšší odborná škola
- e) Vysoká škola

5. Vaše pracovní pozice?

- a) soudce
- b) administrativa
- c) dělnické profese

B. Otázky (6 - 18) zaměřené na míru spokojenosti. Vyjádřete, prosím, míru Vašeho souhlasu na dané škále: **1 – zcela souhlasím, 2 – spíše souhlasím, 3 – spíše nesouhlasím, 4 – zcela nesouhlasím.** Hodící se zaškrtněte.

6. Jsem spokojen s touto prací.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

7. Má práce je zajímavá.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

8. Mám možnost se dále vzdělávat.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

9. Chci se dále vzdělávat.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

10. Moje práce odpovídá mému dosaženému vzdělání.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

11. Jsem spokojen se systémem odměňování.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

12. 5 týdnů dovolené mi stačí.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

13. Jsem spokojen s výší platu.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

14. Atmosféra na pracovišti je přátelská.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

15. Všichni pracovníci jsou stejně pracovní vytížení.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

16. Jsem spokojen se svým nadřízeným.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

17. Má práce vyžaduje stres.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

18. Jsem spokojen s hodnocením mé práce vedoucím pracovníkem.

Zcela souhlasím 1 2 3 4 zcela nesouhlasím

C. Otázky (19 - 21) zaměřené na subjektivní pocity. Vyberte, prosím, 3 možnosti, které jsou Vám nejbližší.
--

19. Které 3 faktory by byly příčinou k vyššímu pracovnímu nasazení a výkonu?

- a) Uznání od nadřízeného za dobře vykonanou práci
- b) Odpovědnost a pravomoci při své práci
- c) Zajímavost své práce
- d) Zlepšení systému odměňování
- e) Dobré vztahy na pracovišti
- f) Možnost kariérního růstu
- g) Snížení objemu práce přidělením asistenta

Jiné.....

20. Které 3 skutečnosti by Vás vedli k fluktuaci (ke změně zaměstnání)?

- a) Špatné vztahy na pracovišti
- b) Nespokojenost se svým nadřízeným
- c) Špatné finanční ohodnocení
- d) Nemožnost kariérního růstu
- e) Stres při práci
- f) Stereotyp své práce
- g) Špatná organizace práce

Jiné.....

21. Které 3 faktory nejvíce ovlivňují vaši spokojenost?

- a) Výše platu
- b) Organizace práce
- c) Obsah a charakter práce
- d) Vedoucí pracovník
- e) Pracovní podmínky
- f) Možnost kariérního postupu
- g) Pracovní kolektiv
- h) Zajímavost své profese

Jiné

PŘÍLOHA Č. 2

Osobnostní faktory

pohlaví		věk		roky u soudu		vzdělání		pozice	
žena	36	16-25	1	méně než 1	1	základní	2	soudce	5
muž	8	26-35	14	1 až 3	2	výuční list	0	administrativa	34
		36-45	16	4 až 5	3	maturita	34	dělnická	5
		46-55	6	6 až 10	11	vyšší odborné	0		
		56 a více	7	11 a více	27	vysoké	8		

Míra spokojenosti s jednotlivými faktory

míra souhlasu / otázka	č. 6	č. 7	č. 8	č. 9	č. 10	č. 11	č. 12	č. 13	č. 14	č. 15	č. 16	č. 17	č. 18
zcela souhlasím	18	15	11	11	24	7	14	5	20	5	25	7	17
spíše souhlasím	23	21	18	17	17	13	16	11	20	17	15	22	22
spíše nesouhlasím	2	6	9	7	0	16	8	18	2	14	2	9	4
zcela nesouhlasím	1	2	6	9	3	8	6	10	2	8	2	6	1

PŘÍLOHA Č. 3

Průměrný plat v posledních 3 letech

pozice	průměrný	2012	2011	2010
soudci	počet	9,67	8	7,5
	plat	73 516	76 904	69 479
administrativa + dělnické profese	počet	46,98	48,9	48,5
	plat	18 655	17 612	18 531