

# 1 UČITEĽ A UČITEĽSKÁ PROFESIA

Prvá kapitola monografie opisuje teoretické východiská problematiky učiteľa a učiteľskej profesie vo vzťahu k téme monografie, podrobnejšie v nej analyzujeme osobnosť učiteľa, učiteľskú profesiu a stručne charakterizujeme strednú odbornú školu (SOŠ).

Podľa Průchu a kol. (2013) je učiteľ profesionálne kvalifikovaný pracovník, ktorý má špecifické funkcie v edukačnom procese a je spoluzodpovedný za prípravu, riadenie, organizáciu a výsledky edukačného procesu. Učiteľia vyučujú v školách, zaradených do siete škôl a školských zariadení podľa osobitného predpisu, a zabezpečujú výchovu a vzdelávanie podľa platného zákona, prostredníctvom vzdelávacích programov odborov vzdelávania, poskytujúcich na seba nadväzujúce stupne vzdelania. Školy tvoria sústavu škôl – materská škola, základná škola, gymnázium, stredná odborná škola, konzervatórium, školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, základná umelecká škola a jazyková škola.<sup>1</sup> Podľa sústavy škôl je možné systematizovať aj učiteľov škôl, v tejto monografii sú stredobodom pozornosti učiteľia stredných odborných škôl, ktorí pracujú predovšetkým s intaktnými jedincami.

Průcha – Walterová – Mareš (2013) konštatujú, že učiteľ je jedným zo základných činiteľov edukačného procesu, profesionálne i profesijne kvalifikovaný pedagogický pracovník, ktorý je spoluzodpovedný za prípravu, riadenie, organizáciu a výsledky tohto procesu. Tradične bol učiteľ považovaný za hlavný subjekt vzdelávania, zaisťujúci odovzdávanie vedomostí žiakom. Súčasné ponímanie učiteľa však vychádza z rozšíreného profesionálneho modelu, zdôrazňuje subjektovo-objektové role v interakcii so žiakmi a prostredím. Podľa týchto autorov má učiteľ spolutvoriť edukačné prostredie, organizovať a koordinovať činnosť žiakov, monitorovať proces učenia (sa). Rastie význam sociálnych rolí učiteľa v interakcii so žiakmi, v tíme učiteľov, v spolupráci s rodičmi a miestnou komunitou. Špecifické funkcie učiteľa vyplývajú z rozdielneho charakteru činností na určitých stupňoch a typoch škôl a k nim príslušných aprobácií a z diferenciacie rolí vo výchovno-vzdelávacom procese. Súčasne citovaní autori uvádzajú, že spoločenský status učiteľského povolania je závislý od tradícií a významu, ktorý je prisudzovaný vzdelaniu v jednotlivých spoločnostiach.

Podľa Petláka (2007) učiteľ realizuje výchovu a výchovno-vzdelávací proces v školách s teoretickým aj praktickým vyučovaním, je to osoba, ktorá vzdeláva a vychováva žiakov v školskom prostredí. Preto je učiteľ hlavným organizátorom a realizátorom prevažne inštitucionálneho výchovno-vzdelávacieho procesu.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene doplnení niektorých zákonov. [on-line]. Dostupné na internete: <[http://www.nucem.sk/documents//46/legislativa/245\\_2008\\_-\\_zakon\\_-\\_novela\\_390\\_2011.pdf](http://www.nucem.sk/documents//46/legislativa/245_2008_-_zakon_-_novela_390_2011.pdf)>.

Zákon č. 464/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. [on-line]. Dostupné na internete: <<http://www.najpravo.sk/zakony/vypis-zakonov/464-2013-z-z-zakon-ktorym-sa-meni-a-doplna-zakon-c-245-2008-z-z-o-vychove-a-vzdelavani-skolsky-zakon.html>>.

Nelešovská (2005) usudzuje, že s osobnosťou učiteľa súvisia aj požiadavky, ktoré sú na neho kladené a ilustrujú ich tieto oblasti:

- erudovanosť vo svojom odbore na vysokej úrovni,
- pozitívny vzťah k žiakom,
- dobre rozvinuté komunikačné zručnosti,
- schopnosť smerovať edukáciu ku kompletnému rozvoju osobnosti žiaka,
- psychická vyrovnanosť jedinca,
- dobrá orientácia na meniacu sa spoločnosť vo sfére edukácie, techniky a kultúry.

Uvedené elementy predstavujú len nepatrnú štruktúru predpokladov a nárokov na osobnosť učiteľa v edukačnom procese (Nelešovská, 2005). Podľa Petláka (2007) by mal každý učiteľ plniť v edukačnom procese nasledujúce funkcie:

1. *plánovacia funkcia* – príprava na vyučovaciu hodinu, stanovenie cieľov, výber vhodných vyučovacích metód,
2. *motivačná funkcia* – vedieť zabezpečiť pozornosť žiakov a udržať ich aktivitu a pozornosť počas vyučovacej hodiny,
3. *riadiaca funkcia* – učiteľ má vyučovanie stále pod kontrolou, dohliada na jeho priebeh a usmerňuje ho,
4. *organizačná funkcia* – spočíva v organizovaní svojej práce, ale aj práce žiakov vo vyučovaní aj mimo neho, vyberá pomôcky, úlohy,
5. *komunikatívna funkcia* – vedieť vysvetliť učivo, ktoré vedie k vzájomnému rozhovoru so žiakom,
6. *kontrolná funkcia* – zisťuje, či žiaci nadobudli vedomosti, či sa naučili učivo, či si splnili úlohy,
7. *hodnotiaca funkcia* – hodnotí žiakov nielen prostredníctvom známok, ale aj pochvaly, povzbudenie, kritikou a pokarhaním.

Bezáková (2003) vychádza z teórie „šiestich S“, vedúcej ku kvalitnému učiteľovi:

1. *Sebareflexia* – ide o vnímanie seba samého pri riešení istých edukačných situácií.
2. *Sebahodnotenie* – ako učiteľia hodnotia jednotlivé články: ide o sebahodnotenie, o hodnotenie učiteľa učiteľom, učiteľa rodičmi alebo žiakmi. Hodnotí sa predovšetkým činnosť a kvalita učiteľov.
3. *Sebavedomie* – vzniká na základe sebahodnotenia, či má učiteľ zdravé, nízke alebo vysoké sebahodnotenie, ba niekedy až prehnané sebahodnotenie.
4. *Sebaovládanie* – každý učiteľ by mal zvládať s istotou situácie, riešiť istý problém pokojne, rozvážne, mal by vedieť zvládať záťažové situácie.
5. *Sebaregulácia* – prejavuje sa najmä vtedy, keď človek zvláda sám seba, svoje psychické procesy.
6. *Sebatvorenie* – jej podstatou je emočná zrelosť, znalosť hodnôt a cieľov, poznanie ciest a metód riadenia výchovy a vzdelávania žiakov, múdrosť a pod. (Bezáková, 2003, cit. podľa Pasternákovej – Lacu, 2011).

Teóriu „šiestich S“ možno podľa Tamášovej – Geršicovej (2014) doplniť o *sebarozvoj a seba výchovu*, na základe ktorých predchádza učiteľ rutine, núde, vyhoreniu, neznášateľnosti, monotónnosti, čím môže na žiakov pôsobiť zaujímavo.

Ako však vo svojom texte upozorňuje – aj v súlade s inými – autorka Rohn (2013), učitelia ešte nikdy nestáli pod takým tlakom meniť svoje poslanie, svoje ciele, spôsoby svojho fungovania ako v súčasnosti. Doposiaľ nebola škola tak výrazne „povolávaná“, aby zohrala takú rozhodujúcu úlohu v spoločenskom vývoji ako teraz (Spilková – Vašutová, 2008, cit. podľa Rohn, 2013). Pod vplyvom takéhoto tlaku, ale aj pod vplyvom zvyšujúcich sa požiadaviek môžu mať učitelia pocit znižujúcej sa pracovnej spokojnosti. Autorka ďalej cituje Hutterera (2006) a Kaščáka (2003), že aj napriek stále sa zvyšujúcim požiadavkám na školu a učiteľov, v súčasnej postmodernej pluralistickej spoločnosti plnej zmien, takmer zbavenej tradícií, nemôže škola celkom zodpovedne plniť svoje pôvodné či dokonca nové úlohy. Napriek tomu, že škola ako inštitúcia viac či menej funguje, je zrejmé, že zmeny v spoločnosti prinášajú závažné zmeny v role učiteľa a ohrozenia učiteľov ako seabavedomej profesijnej skupiny. Škola a učitelia musia zastrešovať a poskytovať stále viac v oblasti vzdelávania. Hlavnými dôvodmi sú najmä spomínané negatívne spoločenské vplyvy, ktorých dôsledkom je zvýšenie miery sociálno-patologického správania detí a mládeže. Ak si uvedomíme tieto fakty, v dlhodobom horizonte môžu mať priamy alebo aj nepriamy vplyv na vnímanie a hodnotenie pracovnej spokojnosti učiteľmi všetkých druhov, stupňov a typov škôl.

Kasáčová (2004) v tejto súvislosti konštatuje, že učitelia tvoria veľmi významnú skupinu ľudstva, ovplyvňujúcu na jednej strane deti na celom svete, vývoj školstva a výchovno-vzdelávacieho procesu, a takisto vývoj a vývin žiakov. Táto kvalifikačná úroveň je jedným z rozhodujúcich faktorov v budúcom rozvoji a vývoji školstva. Význam práce učiteľa prevyšuje hraničné pásma školy a školského odvetvia, ktoré zasahuje do všetkých oblastí bežného života.

Z hľadiska spracovávanej problematiky, pracovnej spokojnosti učiteľov stredných odborných škôl, skôr ako stručne charakterizujeme a opíšeme *učiteľskú profesiu*, venujeme pozornosť profesijným kompetenciám.

Mužík (2006) charakterizuje *profesijnú kompetenciu* ako schopnosť pracovníka zastávať určitú pracovnú pozíciu, hrať pracovné roly a dosahovať žiaducu úroveň pracovného výkonu. Autor teda vymedzil profesijnú kompetenciu ako kombináciu vedomostí, zručností a pracovných návykov na jednej strane a spôsobov efektívneho správania a konania pracovníka na určitej pracovnej pozícii na druhej strane.

Švec (1998) *profesijnú kompetenciu* stotožňuje s profesijnou socializáciou a charakterizuje ju ako proces prenosu a prijatia špecifických vzorcov profesionálneho správania, zmýšľania a sociálneho cítenia, špecifických foriem kultúry profesionálnej práce v tej-ktorej oblasti, ktorý si vyžaduje osvojenie poznatkov, jazyka, výkonov alebo hodnôt tej-ktorej profesie.

Machalová (2006) upozorňuje na to, že *profesijná kompetencia* sa v odbornej literatúre často redukuje na odbornú kompetenciu (odborné spôsobilosti), ktorú však autorka považuje za nevyhnutnú časť širšie vymedzeného systému profesijnej kompetencie.

Podľa nášho názoru existujú tri elementárne oblasti profesijnej kompetencie:

- a) *špecializácia* alebo odbornosť, profilácia v konkrétnej pracovnej pozícii človeka, je daná stupňom dosiahnutého vzdelania a umocňuje držiteľa osvedčenia pôsobiť v činnostiach systému práce, pričom obsah tvoria ciele, formy, prostriedky, podmienky, činnosti, komunikácia, kompetencie, výkon, výsledky a pod.;

## 2 PRACOVNÁ (NE)SPOKOJNOSŤ

V druhej kapitole monografie sa budeme venovať teoretickým vymedzeniam pracovnej spokojnosti a aj pracovnej nespokojnosti, faktorom, komponentom, možnostiam skúmania týchto javov a uvedieme aj s tým súvisiace výsledky výskumov pracovnej spokojnosti, realizovaných v danej problematike.

Z hľadiska logického odvodzovania pojmov uvádzame ako prvú definíciu pojmu *práca*, ktorou je podľa kolektívu autorov (2000):

1. úsilie zamerané na vyrobenie alebo splnenie niečoho (úlohy, záväzku),
2. plodná, produktívna, zmysluplná alebo uznávaná činnosť či aktivita,
3. označenie pre zamestnanie, najmä v priemyselnom odvetví,
4. označenie výsledku úsilia, činnosti, majstrovstva alebo aktivity,
5. proces medzi človekom a prírodou, pri ktorom človek svojou aktivitou, činnosťou a produktivitou reguluje výmenu látok a voči prírode vystupuje ako samostatná sila, pričom mení tak seba, ako aj prírodu a proces komunikácie medzi ľuďmi,
6. súhrn všetkých aktivít jednotlivcov, ktorých výsledkom je celospoločenská hodnota s odrazom na hodnotovú orientáciu jednotlivca,
7. prostriedok, metóda a jeden zo základných výchovno-vzdelávacích cieľov.

Práca aj podľa ďalších autorov, napr. Čepelová a kol. (2011), Hrazdilová – Bočková (2012), predstavuje väzbu aktivít ľudí z rôznych oblastí činností, ktorých výsledkom je spoločenský produkt s výrazným vplyvom na celkový život a životnú úroveň. Okrem tvorby materiálnych a duchovných hodnôt práca znamená sebarealizáciu človeka v rámci jeho životnej kariéry. V celkovom chápaní teda vyššie uvedení autori ponímajú prácu nielen ako tvorbu spoločenských hodnôt, ale aj zabezpečenie zisku a sebarealizácie vo svete práce.

Ako ďalší pojem definujeme *spokojnosť*. Podľa autorov Půček – Kocourek et al. (2005) je spokojnosť vyjadrením názoru človeka na vnímanie toho, s čím je či nie je spokojný. Je to vyhodnotenie vnímania toho, do akej miery boli splnené jeho požiadavky (alebo predstavy, očakávania) v situácii, ktorú prežíva alebo služba, ktorá mu je poskytovaná. Ak zodpovedá táto skutočnosť jeho požiadavkám, očakávaniám, predstavám, tak je človek spokojný a ak nie je, spokojnosť sa znižuje do tej miery, v ktorej jeho požiadavky, očakávania a predstavy naplnené neboli. Spokojnosť patrí k tzv. mäkkým indikátorom, k psychickým stavom, ktorých podstatou je individuálne, subjektívne vnímanie, cítenie, z čoho vyplýva, že spokojnosť je veľmi relatívna a ovplyvniteľná vonkajšími i vnútornými faktormi.

Ďalej považujeme za vhodné uviesť vybrané definície pojmu pracovná spokojnosť. Štikar et al. (2003) v tejto súvislosti konštatujú, že pracovná spokojnosť sa dá vnímať vo vzťahu k jednotlivcovi a súčasne aj ako sociálny jav. Kollárik et al. (2004) ju definujú ako psychologickú kategóriu, vyjadrujúcu stránku psychického vyrovnania sa človeka s prácou, jej znakmi a charakteristikami. Luthans a kol. (2006) ju vnímajú ako priaznivý alebo pozitívny emocionálny stav, ktorý vyplýva z hodnotenia práce alebo pracovnej skúsenosti.

Podľa Bedrnovej a Nového (2007) je pracovná spokojnosť subjektívne prežívaný vzťah človeka k práci a k podmienkam, za ktorých je práca vykonávaná. Vaňová (2007) konštatuje, že spokojnosť zamestnancov možno všeobecne charakterizovať ako subjektívne prežívanú diferenciu, resp. mieru súladu ideálneho a skutočného stavu, znásobenú pripisovaným osobným významom. Niektorí autori považujú spokojnosť za emóciu, iní za postoj. Podľa Rudyho a kol. (2013) je pracovná spokojnosť pozitívny emocionálny stav jedinca, vyplývajúci z vyhodnotenia vykonanej práce, pracovnej skúsenosti, pracovných vzťahov a pod. Pracovná spokojnosť je všeobecný pracovný postoj – jedinec spokojný s prácou máva kladný postoj k práci, jedinec nespokojný s prácou máva negatívny aj postoj k práci. Daft (2014) definuje pracovnú spokojnosť ako úroveň spokojnosti človeka, ktorú cíti v súvislosti so svojou prácou. Tento pocit je založený predovšetkým na individuálnom a subjektívnom vnímaní spokojnosti jedincom. Z vyššie uvedených definícií pracovnej spokojnosti vyplývajú tri základné charakteristiky:

- pracovná spokojnosť je výsledkom individuálneho, subjektívneho vyhodnotenia jedinca,
- pracovná spokojnosť je pozitívne osobnostné naladenie jedinca (opakom by bola nespokojnosť) – či už je to emócia alebo postoj, je súčasťou osobnostnej výbavy jedinca,
- pracovná spokojnosť má silný sociálny kontext.

Ak by sme mali na základe vyššie uvedených definícií charakterizovať *pracovnú spokojnosť*, tak je to vyjadrenie subjektívneho názoru človeka na základe vyhodnotenia vnímania miery splnenia jeho požiadaviek (alebo predstáv, očakávaní) v práci a v situáciách, väzbách, aktivitách, činnostiach s ňou priamo spojených.

Podľa Kollárika (2011a, b) a Kubániho (2011) prvé odborné štúdie, ktoré sa zaoberali otázkami *pracovnej spokojnosti*, boli publikované v tridsiatych rokoch 20. storočia. Malo to súvislosť s inovovanými prístupmi aplikácie psychológie ako vedy v pracovnom procese, najmä orientáciou na problémy človeka v práci, jeho zaradenie do pracovného procesu, prípadne riešenie otázok postavenia človeka vo vzťahu k práci.

V dostupných odborných prameňoch sme našli rozdielne ponímanie pracovnej spokojnosti. Podľa Kollárika (1986) sú najčastejšie zamieňané pojmy spokojnosť s prácou a spokojnosť v práci. *Spokojnosť s prácou* definuje ako konkrétnu pracovnú činnosť človeka, všetky charakteristiky, ktoré tvoria celkový charakter práce. A slovné spojenie *spokojnosť v práci* charakterizuje ako obsahovo širší pojem, ktorý zahŕňa komponenty, pôsobiace v istej pracovnej činnosti – osobnostné kritériá, hodnoty, fyzikálne činitele na pracovisku a pod.

Aj Výrost – Slaměník (1998, cit. podľa Kubániho, 2011) uvádzajú dva príklady definícií pracovnej spokojnosti na základe definícií iných autorov. *Všeobecnejšie* (napr. Luthans) vymedzujú pracovnú spokojnosť autori ako priaznivý alebo pozitívny emocionálny stav, ktorý vyplýva z hodnotenia práce alebo pracovnej skúsenosti, alebo *špecifickejšie* (napr. Organ-Bateman) ako postoj k práci ako celku a k jej jednotlivým komponentom, ktorým jednotliviec pripisuje váhu alebo význam (Výrost – Slaměník 1998, cit. podľa Kubániho, 2011). Kubáni (2011) preto, v súlade s Kollárikom – Kubalákom (1979), navrhuje rozlišovať *celkovú pracovnú spokojnosť*, ktorá odráža všeobecnú mieru vzťahu k vykonávanej práci, a *čiastkovú pracovnú spokojnosť*, vyjadrujúcu spokojnosť s jednotlivými faktormi vzťahujúcimi sa na pracovnú situáciu.

## 2.3 Skúmanie pracovnej spokojnosti a výsledky skúmania pracovnej spokojnosti

Oblasť *pracovnej spokojnosti* možno považovať za multidisciplinárnu kategóriu, čo nám doteraz z teoretickej analýzy vyplynulo. Je predmetom záujmu napr. pracovnej psychológie, vybraných disciplín manažmentu či medicíny. *Pracovná spokojnosť* je v odbornej literatúre a výskumoch dávaná do súvislostí s niektorými komponentmi života človeka a premennými, napr. rodovou rovnosťou, stresom, frustráciou, záťažou, zdravotným stavom zamestnanca, voľným časom, vyváženosťou pracovného a súkromného života, únavou, vyčerpaním, pracovnou motiváciou, dĺžkou pracovného času, vzdelaním, platom, pracovnou pozíciou, spokojnosťou v živote, (ne)oblúbenosťou práce, štýlom riadenia, klímou a atmosférou na pracovisku, pracovnými úlohami, charakteristikami zamestnávajúcej spoločnosti, kvalitou pracovného života a pod.

Pracovná spokojnosť sa objavuje aj ako dimenzia vo viacerých medzinárodných výskumoch a porovnaníach, napríklad nadácia Eurofound dosiaľ vykonala päť európskych prieskumov pracovných podmienok: v rokoch 1991, 1995, 2000 – 2001, 2005 a 2010. Vývoj EWCS zodpovedá rastúcej expanzii samotnej EÚ za uplynulých 25 rokov. Prieskum v roku 1991 zahŕňal len 12 krajín, v roku 1995 to bolo 15 a v roku 2000 16 krajín (EÚ 15 a Nórsko) – tento prieskum sa v roku 2001 rozšíril o 10 krajín, ktoré sa uchádzali o členstvo v EÚ. Štvrtý prieskum (2005) zahŕňal všetkých 27 členských štátov EÚ plus Chorvátsko, Turecko, Švajčiarsko a Nórsko, piaty prieskum (2010) zahŕňal rovnaké krajiny (okrem Švajčiarska), doplnené bolo ešte Albánsko, Macedónsko, Kosovo, Bosna a Hercegovina, celkovo zahŕňal 34 krajín.

Práce v teréne pre 5. európsky prieskum pracovných podmienok sa uskutočňovali od januára do júna 2010. Dotazník obsahoval otázky, ktoré sa týkali problematiky neistých pracovných miest, štýlov riadenia a účasti zamestnancov, ako aj všeobecného kontextu zamestnania, pracovného času, organizácie práce, mzdy, zdravotných rizík súvisiacich s prácou, kognitívnych a psycho-sociálnych faktorov, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a prístupu ku školeniam. Viaceré otázky mali zachytiť vplyv hospodárskeho útlmu na pracovné podmienky. Oslovených bolo takmer 44 000 zamestnancov z 34 krajín: EÚ 27, Nórska, Chorvátska, Macedónska, Turecka, Albánska, Čiernej Hory a Kosova – čím sa stala táto vlna dosiaľ najkomplexnejšou, pokiaľ ide o geografické pokrytie. 5. európsky prieskum pracovných podmienok vykonala organizácia Gallup Europe, ktorá pracovala v rámci dôsledného zabezpečovania kvality s cieľom zaistiť najvyššie možné štandardy vo všetkých postupoch zberu a spracovania údajov.<sup>8</sup>

Nadácia Eurofound v roku 2015 uskutočnila 6. európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS). V spolupráci so spoločnosťou Ipsos, nadácia Eurofound viedla rozhovory s viac ako 43 000 zamestnancami v 35 európskych krajinách. Rozhovory sa uskutočnili naživo u ľudí doma a pokrývajú široký súbor otázok o pracovných podmienkach jednotlivcov. So všetkými zhromaždenými informáciami sa zaobchádzalo s najprísnejšou dôvernosťou a je zaručená anonymita každého respondenta. Prieskum bol zameraný

<sup>8</sup> Piaty Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS). [on-line]. [cit. 23. 2. 2015]. Dostupné na internete: <[http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2010/74/sk/1/EF1074SK.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/74/sk/1/EF1074SK.pdf)>.

na ľudí, ktorí sú náhodne vybraní zo štatistického súboru – zahrňajúceho prierez spoločnosti – ktorý predstavuje 1 000 až 3 300 ľudí v každej krajine. V rámci prieskumu sa skúma kvalita pracovných záležitostí a poskytujú sa informácie o širokej škále tém: vystavenie fyzickým a psycho-sociálnym rizikám, trvanie a organizácia pracovného času, postavenie zamestnanca a pracovná zmluva, organizácia práce, rovnováha pracovného a súkromného života a účinok presahovania vzťahu medzi prácou a mimopracovným životom, odborná príprava a vzdelávanie v práci, hlas zamestnanca na pracovisku, zdravie a sociálne zabezpečenie, ako aj mzdy. Táto šiesta vlna prieskumu je pre nadáciu Eurofound dôležitým míľnikom, keďže stavia na poznatkoch získaných z predchádzajúcich piatich prieskumov a upriamuje pozornosť na bohatú mozaiku trendov na pracoviskách v Európe za uplynulých 25 rokov. 6. prieskum zahŕňa 35 krajín – 28 členských štátov EÚ, päť kandidátskych krajín EÚ (Albánsko, bývalú Juhoslovanskú republiku Macedónsko, Čiernu Horu, Srbsko a Turecko), ako aj Švajčiarsko a Nórsko – táto vlna je doteraz najúplnejšia z hľadiska počtu krajín, ktoré pokrýva. Prvé výsledky šiesteho Európskeho prieskumu pracovných podmienok boli sprístupnené pred koncom roka 2015.<sup>9</sup>

Z iných zistení si treba všimnúť napríklad Grantovú (2013), ktorá komentuje výsledky výskumu z roku 2012, v ktorom Američania nemajú radi svoju prácu aj napriek benefitom. Aj keď majú zamestnanci zaistený prístup k stravovaniu, pingpongový stôl a bezplatné masáže, ešte ich to nemusí urobiť šťastnejšími v práci. Autorka ďalej cituje správu amerického Gallupovho ústavu (2013), ktorý skúmal viac ako 150 000 zamestnancov na plný a čiastočný úväzok v roku 2012 a zistil, že iba 30 % zamestnancov je spokojných v práci. V porovnaní s rokom 2010 to bolo síce zvýšenie z 28 %, niečo viac ako polovica zamestnancov (52 %) však nie sú „nijako zvlášť“ nadšení z práce. Až 18 % respondentov tohto výskumu boli „aktívne vyradení“ z pracovného procesu – sú to tí, ktorí sa „potulujú po halách“ a šíria nespokojnosť – a práve náklad na nich tvorí v USA až 550 mld. dolárov ročne na stratenej produktivite.

Ak skutočne platí pravidlo, že spokojní zamestnanci sú dobrí zamestnanci, potom tí najspokojnejší a najlepší zamestnanci pracujú v reklame a PR, centrách zdieľaných služieb a informačných technológiách, konštatuje Blehová (2015). Podľa prieskumu portálu Platy.sk (cit. podľa Blehovej, 2015) sú ľudia zamestnaní v týchto odvetviach najspokojnejší. Ďalej konštatuje, že každý druhý Slovak je nespokojný so svojou prácou. Úplne spokojných je so svojím zamestnaním iba šesť ľudí zo sto. Najlepšie sa „majú“ ľudia pracujúci v reklame a PR, v centrách zdieľaných služieb a informačných technológiách. Kategórie spokojných zamestnancov patria k nadpriemerne zarábajúcim, čo úzko súvisí s dôvodmi, prečo ľudia nie sú vo svojej práci spokojní. Nízku mzdu označili ako hlavný dôvod nespokojnosti necelé dve tretiny respondentov vyššie uvedeného prieskumu s veľkým predstihom pred ostatnými dôvodmi. Najnespokojnejší Slováci so svojou prácou sú v poľnohospodárstve, výrobe kovov a ľudia zamestnaní v gastropriemysle.

<sup>9</sup> Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS). [on-line]. Dostupné na internete: <<http://eurofound.europa.eu/sk/surveys/2015/sixth-european-working-conditions-survey-2015>>.

# **4 VÝSKUM PRACOVNEJ SPOKOJNOSTI UČITEĽOV STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Vedecká monografia má teoreticko-empirický charakter a podrobný opis realizovaného výskumu pracovnej spokojnosti tvoria nasledujúce kapitoly, vytvorené z príslušných častí, v súlade s vymedzeniami metodológie výskumu v spoločenských vedách. Stanovili sme ciele výskumu pracovnej spokojnosti na našom výskumnom súbore, premenné výskumu, výskumné otázky, hypotézy výskumu, vybrali sme vhodné výskumné metódy, výskumný nástroj a opisujeme tu aj použité matematicko-štatistické metódy spolu s výskumným súborom respondentov. Empirická časť monografie obsahuje aj kapitolu, v ktorej uvádzame výsledky výskumu spolu s ich interpretáciou a závermi výskumu.

## **4.1 Ciele výskumu**

Na výskumnom súbore učiteľov stredných odborných škôl v krajoch SR sme sa rozhodli realizovať zisťovanie celkovej pracovnej spokojnosti a vybraných faktorov pracovnej spokojnosti. Zamerali sme sa na získanie dát o tomto jave a o premenných, ktoré ho ovplyvňujú.

Výskum bol orientovaný na hodnotenie celkovej pracovnej spokojnosti respondentov v aktuálnom zamestnaní a hodnotenie dôležitosti vybraných faktorov pracovnej spokojnosti.

Stanovili sme tieto ciele výskumu:

1. zistiť celkové hodnotenie pracovnej spokojnosti učiteľov výskumného súboru,
2. zistiť hodnotenie celkovej pracovnej spokojnosti respondentov a preskúmať ho vo vzťahu s demografickými premennými: rod, vek, lokalita pôsobiska respondenta, typ vzdelania, dĺžka učiteľskej praxe a dĺžka trvania prípadnej nezamestnanosti respondenta výskumu,
3. zistiť mieru dôležitosti, pripisovanú zisťovaným faktorom pracovnej spokojnosti a vybrané z nich dať do vzťahu s niektorými demografickými premennými.

## **4.2 Výskumný súbor**

Overovanie hypotéz sme realizovali v kalendárnom roku 2015 a 2016 prostredníctvom dotazníkov administrovaných v štyroch lokalitách SR – v Bratislave, na západnom Slovensku, na strednom Slovensku a na východnom Slovensku a vo všetkých samosprávnych krajoch SR – Bratislavský samosprávny kraj, Trnavský samosprávny kraj, Nitriansky



samosprávny kraj, Trenčiansky samosprávny kraj, Žilinský samosprávny kraj, Banskobystrický samosprávny kraj, Košický samosprávny kraj a Prešovský samosprávny kraj. Výber respondentov zo základného súboru vznikol na základe dostupnosti a bol podmienený týmito charakteristikami:

1. respondent musí byť učiteľom strednej odbornej školy,
2. respondent musí pracovať na plný úväzok,
3. respondent musí byť momentálne zamestnaný v SR,
4. respondent musí byť plne kvalifikovaný,
5. respondent mal byť ochotný vyplniť krátky dotazník.

Celkovo môžeme súbor skúmaných osôb nášho výskumu charakterizovať podľa:

- *Rod respondentov* – dotazníky vyplnili:
  - 267 žien, čo tvorí 58,81 % výskumného súboru,
  - 187 mužov, čo tvorí 41,19 % respondentov (tab. 4).

#### Rod respondentov

Tabuľka 4

Rod	Počet	%
Ženy	267	58,81
Muži	187	41,19
Spolu	454	100

*Zdroj:* Vlastný výskum.

- *Vek respondentov* – dotazníky vyplnili respondenti, z toho:
  - do 45 rokov, čo tvorí 53,74 %,
  - od 45 rokov a viac, čo tvorí 46,26 % (tab. 5).

#### Vek respondentov

Tabuľka 5

			Ženy		Muži	
Vek	Počet	%	N	%	N	%
do 45 r.	244	53,74	142	53,18	102	54,55
45 r. a viac	210	46,26	125	46,82	85	45,45
Spolu	454	100	267	100	187	100

*Zdroj:* Vlastný výskum.

- *Typ dosiahnutého vzdelania respondenta* – dotazníky vyplnili s:
  - magisterským titulom – 39,20 %,
  - inžinierskym titulom – 38,90 %,
  - rigoróznym titulom – 7,71 %,
  - PhD. titulom – 3,30 %,
  - iným titulom – 10,79 % (tab. 6).

## Typ dosiahnutého vzdelania respondentov

Tabuľka 6

Vzdelanie	Počet	%	Počet	%
Mgr. titul	178	39,20	355	78,19
Ing. titul	177	38,90		
Rig. (PhDr., PaedDr)	35	7,71	99	21,81
PhD. titul	15	3,30		
Iný titul	49	10,79		

Zdroj: Vlastný výskum.

- *Lokalita pracoviska respondenta* – dotazníky boli administrované v štyroch oblastiach SR – Bratislava, západné Slovensko, stredné Slovensko, východné Slovensko, vo všetkých samosprávnych krajoch SR:
  - z Bratislavského samosprávneho kraja – 61 respondentov, čo tvorí 13,44 %,
  - z Trnavského samosprávneho kraja – 63 respondentov, čo tvorí 13,90 %,
  - z Nitrianskeho samosprávneho kraja – 57 respondentov, čo tvorí 12,55 %,
  - z Trenčianskeho samosprávneho kraja – 53 respondentov, čo tvorí 11,70 %,
  - zo Žilinského samosprávneho kraja – 54 respondentov, čo tvorí 11,59 %,
  - z Banskobystrického samosprávneho kraja – 54 respondentov, čo tvorí 11,59 %,
  - z Košického samosprávneho kraja – 69 respondentov, čo tvorí 15,20 %,
  - z Prešovského samosprávneho kraja – 43 respondentov, čo tvorí 9,47 % (tab. 7a).

## Lokalita pracoviska respondentov celkom

Tabuľka 7a

Lokalita pracoviska	Počet	%
Bratislavský samosprávny kraj	61	13,44
Trnavský samosprávny kraj	63	13,90
Nitriansky samosprávny kraj	57	12,55
Trenčiansky samosprávny kraj	53	11,70
Žilinský samosprávny kraj	54	11,59
Banskobystrický samosprávny kraj	54	11,59
Košický samosprávny kraj	69	15,20
Prešovský samosprávny kraj	43	9,47
Košický samosprávny kraj	69	15,20
Prešovský samosprávny kraj	43	9,47

Zdroj: Vlastný výskum.