

# Pracovní spokojenost učitelů mateřských škol

Kamila Gajdarusová

---

Bakalářská práce  
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav školní pedagogiky

Akademický rok: 2022/2023

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kamila Gajdarusová**  
Osobní číslo: **H20909**  
Studijní program: **B0112P300001 Učitelství pro mateřské školy**  
Forma studia: **Kombinovaná**  
Téma práce: **Pracovní spokojenost učitelů mateřských škol**

### Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury zaměřené na práci učitelů mateřských škol.  
Vymezení terminologie a teoretických východisek týkajících se pracovní spokojenosti učitelů.  
Příprava metodiky empirické části, stanovení výzkumného cíle a výzkumných otázek.  
Realizace kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníku pro učitele mateřských škol.  
Zpracování, vyhodnocení a interpretace získaných dat.  
Prezentace výsledků výzkumu a jejich shrnutí.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- Johnson, B., Down, B., Le Cornu, R., Peters, J., Sullivan, A., Pearce, J., & Hunter, J. (2016). *Promoting early career teacher resilience: A socio-cultural and critical guide to action*. London, New York: Routledge.
- Lukášová, H. (2015). *Učitelské sebepojetí a jeho zkoumání*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií
- Majerčíková, J., Kasáčová, B., & Kočvarová, I. (2015). *Předškolní edukace a dítě: Výzvy pro pedagogickou teorii a výzkum*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Malach, J., & Sikorová, Z. (Eds.). (2014). *Pedagogická diagnostika a profese učitele*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě.
- Vránová, Š., & Kubík, J. (2014). *Motivace učitelů – vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v neřídících pozicích*. Žilina: Georg.
- Wiegerová, A. et al. (2015). *Profesionalizace učitele mateřské školy z pohledu reformy kurikula*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Barbora Tallová, Ph.D.**  
Ústav školní pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce: **18. listopadu 2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **28. dubna 2023**

L.S.

---

**Mgr. Libor Marek, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. PhDr. Mgr. Marcela Janíková, Ph.D.**  
ředitelka ústavu

Ve Zlíně dne 18. listopadu 2022

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem citoval(a). V případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor.

Ve Zlíně .....*6.3.2023*.....

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá tématem pracovní spokojenosti učitelů v mateřských školách. Práce je rozdělena na dvě části, a to na teoretickou a praktickou část. Teoretická část vymezuje teoretická východiska, která se týkají pracovní spokojenosti učitelů. Dále shrnuje poznatky o učitelské profesi a popisuje motivaci a well-being u učitelů. V praktické části jsou uvedeny výsledky kvantitativně orientovaného výzkumu, který byl realizován formou online dotazníku. Cíle bylo zjistit celkovou pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín. V závěru práce jsou vyhodnoceny a interpretovány výsledky výzkumu a jejich shrnutí. Z výsledků vyplývá, že v okrese Hodonín převažuje převážně pracovní spokojenost u učitelů mateřských škol.

**Klíčová slova:** mateřská škola, pracovní motivace, pracovní podmínky, pracovní spokojenost, profese učitele, well-being

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with the topic of job satisfaction of teachers in kindergartens. The thesis is divided into two parts, namely the theoretical and practical part. The theoretical part defines the theoretical background concerning teachers' job satisfaction. It also summarizes the findings about the teaching profession and describes motivation and well-being in teachers. The practical part presents the results of the quantitative research, which was conducted in the form of an online questionnaire. The aim was to determine the overall job satisfaction of kindergarten teachers in the Hodonín district. In the conclusion of the paper, the results of the research are evaluated and interpreted and their summary. The results show that in the Hodonín district a certain satisfaction prevails among kindergarten teachers.

**Keywords:** kindergarten, work motivation, working conditions, working satisfaction, teaching profession, well-being

*MOTTO*

*Úspěch není klíčem ke štěstí. Štěstí je klíčem k úspěchu. Když milujete to, co děláte, budete v tom úspěšní.*

Albert Schweitzer

Tímto bych chtěla poděkovat mé vedoucí práce Mgr. Barboře Tallové, Ph.D. za její cenné rady, které mi po dobu zpracování mé práce předávala. Dále chci poděkovat všem učitelům, kteří byli ochotni se zúčastnit mého dotazníkového výzkumu. Také bych chtěla poděkovat rodině, která mě po celou dobu studia podporovala.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## **OBSAH**

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 CHARAKTERISTIKA PROFESE UČITELE.....</b>	<b>12</b>
1.1 UČITEL, PEDAGOG .....	12
1.2 PROFESE UČITELE V MATEŘSKÉ ŠKOLE.....	13
1.3 POVOLÁNÍ UČITELE MATEŘSKÉ ŠKOLY .....	14
1.4 PROSTŘEDÍ MATEŘSKÉ ŠKOLY .....	15
<b>2 PRACOVNÍ SPOKOJENOST .....</b>	<b>16</b>
2.1 PRACOVNÍ SPOKOJENOST UČITELŮ .....	17
2.1.1 Faktory pracovní spokojenosti .....	18
2.2 PRACOVNÍ NESPOKOJENOST UČITELŮ .....	19
2.2.1 Faktory pracovní nespokojenosti .....	20
2.2.2 Zdroje pracovní zátěže učitelů .....	20
2.2.3 Náročnost učitelského povolání .....	21
<b>3 WELL – BEING U UČITELŮ MATEŘSKÝCH ŠKOL.....</b>	<b>22</b>
3.1 FYZICKÉ A PSYCHICKÉ ZDRAVÍ.....	22
3.2 SYNDROM VYHOŘENÍ .....	23
3.2.1 Příčiny vzniku a prevence syndromu vyhoření.....	24
3.2.2 Rizikové faktory syndromu vyhoření.....	25
<b>4 MOTIVACE UČITELŮ .....</b>	<b>27</b>
4.1 PRACOVNÍ MOTIVACE.....	27
4.1.1 Motivační faktory k práci.....	28
4.2 PRACOVNÍ PODMÍNKY .....	29
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>30</b>
<b>5 METODOLOGIE VÝZKUMU.....</b>	<b>31</b>
5.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	31
5.2 CÍL VÝZKUMU, VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	32
5.3 VÝZKUMNÁ METODA .....	32
5.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	33
5.6 SBĚR DAT .....	34
<b>6 VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT .....</b>	<b>35</b>
<b>7 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>44</b>



<b>8</b>	<b>DISKUSE .....</b>	<b>46</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>47</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>48</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>52</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>53</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>54</b>

## ÚVOD

Za zásadní faktor určující kvalitu vzdělávání v mateřské škole je bezpochyby považován učitel, který by měl dosahovat jistých kvalit. Učitel je jedním z nejdůležitějších článků ve výchovně-vzdělávacím procesu. Některé výzkumy prokázaly, že právě on má na vzdělávání dětí mnohem větší vliv než např. kvalita kurikula, materiální podmínky nebo vybavení školy. Podpora kvality učitelů se stala prioritou evropské vzdělávací politiky, ale také vzbudila značnou pozornost u mnohých pedagogických výzkumníků a teoretiků. Aby byla učitelova práce účinná, je důležité, aby i učitel se cítil ve své práci spokojen. Je třeba investovat do spokojenosti učitelů a tím tak docílit kvalitního vzdělávání dětí. Pokud je učitel v práci spokojený, tak i jeho výkon v práci má pozitivní výsledky. Každá mateřská škola, ve které pracujeme, od nás vyžaduje kvalitní práci. Pro dosažení optimálních výsledků je nezbytné, aby zaměstnavatel i zaměstnanec vytvářeli takové podmínky, aby byli všichni spokojeni. Abychom zvýšili spokojenost a minimalizovali nespokojenost, je nezbytné zajistit takové faktory, které ovlivňují naši spokojenost v práci (Koťátková, 2014).

V bakalářské práci se budeme zabývat pracovní spokojeností učitelů mateřských škol. Hlavními cíli této práce je zjistit celkovou pracovní spokojenost učitelů mateřských škol, vymezit teoretická východiska týkající se pracovní spokojenosti učitelů v mateřské škole, popsat faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost a v neposlední řadě popsat i související pracovní nespokojenost. Jako výzkumný nástroj pro šetření jednotlivých cílů jsme zvolili online dotazník.

Práce je rozdělena do dvou částí, a to na teoretickou a praktickou část. Teoretická část popisuje pojmy, které souvisejí s pracovní spokojeností. Jde o pojmy jako profese učitele, pracovní motivace, well-being atd. Zaměříme se na faktory ovlivňující pracovní spokojenost a v neposlední řadě se budeme také věnovat pracovní nespokojenosti, ale i zátěži v učitelském povolání.

Hlavním cílem praktické části bylo Zjistit celkovou pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín. Jednalo se o kvantitativně orientovaný výzkum, který byl realizovaný prostřednictvím online dotazníkového šetření. Tento dotazník byl určen pro učitele mateřských škol v okrese Hodonín. Praktická část je rozdělena na části, které nás postupně seznamují s celým realizovaným výzkumem. Na konci praktické části se zabýváme souhrnem odpovědí, které jsou nezbytné pro vyhodnocení stanovených výzkumných otázek. V další a zároveň poslední kapitole se zaměříme na diskusi.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 CHARAKTERISTIKA PROFESE UČITELE

Na začátku této kapitoly se zaměříme na učitele mateřských škol, nicméně obecné charakteristiky se budou týkat všech pedagogů na různých úrovních vzdělávacího systému v České republice. Je vhodné vymezit pojem učitel a jeho profesi, stejně jako další pojmy související s touto oblastí, a poté se zaměříme na oblast pracovní spokojenosti učitelů.

### 1.1 Učitel mateřské školy

Lidé se od pradávna zaměřují na výchovu a vzdělávání dětí, a proto povolání učitele patří mezi jedno z nejdůležitějších povolání člověka. *„Učitel/ka v mateřské škole je jedním ze základních činitelů výchovně-vzdělávacího procesu a vychází z představy ideální, laskavé matky, jejíž péče o děti je podložena mateřskými instinkty a láskou, obohacena příslušnými dovednostmi a vzděláním“* (Opravilová, 2016, s. 898).

Ať chceme či nikoliv, tak nás učitelé mateřských škol ovlivňují celý život a jsou nedílnou součástí našeho života. V dnešní době je učitel často podceňován nejen institucemi, rodiči, ale také širokou veřejností. Mnohdy se považuje pouze za osobu, která předává dětem vědomosti získané studiem pedagogiky. Každý učitel je jedinečný, i když by všichni studovali na stejné fakultě, přesto bude každý jiný. Důvodem je, že každý učitel vyrůstal v odlišných ekonomických a sociálních podmínkách. Učitelé mají různý potenciál, hodnoty a energii, kterou vkládají do své práce (Čapek, 2019).

*„Každý učitel byl dítětem, kamarádem, studentem a léta sbíral zkušenosti. Po studiích se každý svým osobitým způsobem vydal na profesní dráhu a stal se kolegou, rodičem, partnerem a znovu sbíral zkušenosti ať už pozitivní či negativní, které náš život obohacují z jiné strany.“* (Čapek, 2019, s. 115)

Bohužel bez ohledu na to, v jaké fázi své profesní kariéry se učitel nachází, může mít pocit, že je neustále sledován naší společností. Společnost od učitele očekává, že děti připraví na život, naučí je osobnostním vlastnostem a vědomostem, objeví skrytý potenciál, bude dětem inspirací, oporou, kamarádem a někdy dokonce i náhradou rodiče (Čapek, 2019).

Kolář (2012) definuje učitele mateřské školy jako *„osobnost, která má přirozenou autoritu, která se především opírá o odbornou zdatnost a o osobnostní kvality, občanské ctnosti i pedagogické kompetence-vše ve specifické individuální jednotě“* (s. 266).

Jiný pohled na učitele mateřské školy má Průcha (2006), který píše ve své publikaci, že *„učitel mateřské školy má dítě připravit pro život ve společnosti, vybavit jej určitými poznatky a dovednostmi pro vlastní rozvoj a další vzdělávání“* (s. 60).

Bez edukátora není jakákoliv řízená edukace a platí to i při učení se z učebnic, protože ani ty by bez něj nevznikly. Nejen v mateřské škole je učitel spjat s realizací edukačního procesu ve školním prostředí. Učitel je pracovník a tento termín je v češtině užíván v mužském rodě, přičemž toto povolání většinou vykonávají ženy (Průcha, 2013).

Je vhodné uvést v kontextu charakteristik učitele a jeho profese i důležitý pojem pedeutologie. Tento termín se vztahuje k disciplíně, která se zabývá otázkami vzdělávání a přípravy učitelů nejen mateřských škol, ale také základních, středních a dalších stupňů vzdělávání. Pedeutologie se zaměřuje na kompetence, odpovědnosti a vlastnosti učitelů (Kolář, 2012).

## 1.2 Profese učitele v mateřské škole

Na začátku této kapitoly je vhodné objasnit pojem profese, kterou můžeme definovat jako „*obor, zaměstnání, které vyžaduje odbornou přípravu a určitý typ vzdělání*“ (Kolář, 2012, s. 310).

Profesionálně kvalifikovaný pedagogický pracovník, který nese velkou zodpovědnost za přípravu, řízení, organizaci a výsledky výchovně vzdělávacího procesu, je učitel. Pro tento celkový proces je klíčová pedagogická kvalifikace. Učitel mateřské školy zajišťuje přímou výchovnou, vyučovací, speciálně-pedagogickou a pedagogicko-psychologickou činnost, která přímo ovlivňuje vzdělávané dítě a v souladu s právními předpisy uskutečňuje výchovu a vzdělávání. Učitel mateřské školy vykonává přímou pedagogickou činnost v rámci veřejných, soukromých, církevních nebo speciálních mateřských škol (Syslová, Burkovičová, Kropáčková, Šilhánová, & Štěpánková, 2019).

Zájem o učitelské profese v naší republice každoročně stoupá a na pedagogické a filozofické fakulty se hlásí každý rok čím dál tím více uchazečů. Šance na přijetí je ale bohužel velmi nízká. Motivace ke studiu jsou mezi uchazeči různé, někteří chtějí pracovat s dětmi, jiné motivuje mzda, prestiž tohoto povolání a další. Mezi uchazeči převládají dlouhodobě ženy a největší tlak je na studium učitelství základního stupně (Průcha, 2017).

Profese nám vlastně určuje zařazení naší osoby, jak do společnosti, tak i do profesní struktury. Toto zařazení se odvíjí od naší kvalifikace a dosaženého vzdělání (Kolář, 2012).

Ve vzdělávání je velmi důležité, aby byly výkony učitele kvalitní. Je tedy potřeba, aby se s přibývajícím praxí z učitele začátečníka pomalu, ale jistě, stal učitel profesionál (Syslová, 2013).

Abychom mohli vykonávat profesi učitele v mateřské škole, je třeba ujit dlouhou cestu a mít velmi dobré znalosti pro výkon tohoto povolání (Šmelová & Fasnerová, 2011).

### 1.3 Povolání učitele mateřské školy

Studium učitelství, je předpokladem, které vede k učitelské profesi. K tomuto kariérnímu rozhodnutí mohou vést určité situace, události i osoby, které k tomuto přispěly. Vztah k učitelství většinou vzniká na základě prožitých zkušeností (Wiegerová & Gavora, 2014).

Základem kvalitního vzdělávání učitelů je příprava učitele po stránce profesní, duchovní a osobnostní. Tato příprava probíhá formou odborného vzdělávání na stupních vzdělávacího systému ČR, který by měl na úrovni univerzitního studia poskytnout teoretické znalosti z oboru filozofie, etiky, logiky a sociologie, ale také vhodné a přiměřené propojení teorie s praktickým poznáním. Výstupním balíčkem by měly být teoretické znalosti, schopnosti pohledu zvenčí a reflektování poznání do vyučovacího procesu (Wiegerová et al., 2015).

Lukášová (2015) píše, že s tímto povoláním je úzce spjata profesní identita, kterou definuje „*Profesní identitou rozumíme vědomí sebe sama v učitelské profesi*“ (s. 35). Tato identita učitele se začíná vyvíjet už při studiu daného oboru. Je však důležité u těchto procesů věnovat pozornost nejen explicitním znalostem, ale také těm implicitním, které nejsou na první pohled tak viditelné. Tyto implicitní znalosti nelze přímo zkoumat, ale jde je zjistit. O výzkum těchto implicitních znalostí se pokusila Stuchlíková (2006, podle Lukášová, 2015). Autorka z výsledků výzkumu vyvodila čtyři základní oblasti implicitních znalostí:

1. Zaměření na osobnost učitele
2. Zaměření na učivo
3. Zaměření na dítě
4. Zaměření na hodnotící aspekty

Tyto čtyři oblasti implicitních znalostí jsou důležité pro sebeovládání učitele při jejich praxi (Stuchlíková, 2006, podle Lukášová, 2015).

Ve většině zemí je velmi diskutovaným tématem to, zda je pro tak náročné povolání jako je učitel v mateřské škole, dostačující středoškolské vzdělání (Syslová, 2013).

Je zde také snaha o zkvalitnění vzdělávání učitelů v mateřských školách a o zvýšení úrovně vzdělávání učitelů ve školství obecně. To je považováno za klíčový nástroj vzdělávacích reforem. Tento problém by mohlo vyřešit vzdělávání učitelů mateřských škol, kdy by i tyto

učitelé potřebovali ke své praxi vysokoškolské vzdělání. Další otázkou však je, zda je pro učitelskou profesi potřeba natolik diverzifikované přípravné vzdělávání. Žádný z výzkumů, které dosud proběhly, neprokázal, že by práce učitelů se středoškolským vzděláním měla horší úroveň, než práce učitelů s vysokoškolským vzděláním (Syslová, 2013).

Po dosažení adekvátních znalostí, které jsou velmi důležité pro výkon povolání učitele nejen mateřské školy, je třeba najít instituci, kde může jedinec spokojeně pracovat a dále se zlepšovat i vzdělávat v této profesi (Dytrtová & Krhutová, 2009).

#### 1.4 Prostředí mateřské školy

V mateřských školách a zejména pro paní učitelky, které v nich pracují, jsou velmi důležité pracovní vztahy. Vztahy utvářejí atmosféru mateřské školy a podílejí se i na vytváření vztahů mezi jednotlivci. Každá osoba, která pracuje v mateřské škole, vytváří určité klima. Vždy záleží na kolektivu, zda bude klima pozitivní či negativní. Jako v každé profesi i učitel potřebuje kvalitní zázemí, aby svou práci vykonával dobře a správně. Záleží na tom, jak mateřská škola vypadá, jak je vybavená, ale i jaké vztahy mezi učitelkami a ředitelkou či ředitelem panují. Tyto aspekty ovlivňují to, jak bude učitel/ka nadále pracovat, vzdělávat se či plnit požadavky (Syslová, 2017).

Je vhodné zde zmínit, že mateřská škola je instituce, která zajišťuje edukaci dětí předškolního věku. Zajišťuje nejenom personální a materiální, ale také odbornou institucionální garanci. Stát přebírá odpovědnost za edukaci dětí předškolního věku před nástupem do základní školy. V mateřské škole probíhá edukace od 3 do 6 let. V případě odkladu školní docházky do 7 let. V České republice je možné zřídit několik typů mateřských škol, které jsou při splnění požadavků zapsány do rejstříku škol. Mateřská škola je legislativně zakotvena a je součástí soustavy škol. Každá mateřská škola si vytváří vlastní školní vzdělávací program, který navazuje na rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání (Majerčíková, Kasáčová, & Kočvarová, 2015).

Majerčíková et al. (2015, s. 12) tvrdí, že „*Mateřská škola je instituce, která oficiálně zabezpečuje edukaci před vstupem do základní školy, je však institucionálně zakotvena a v rámci soustavy škol jako druh školy, což indikuje velmi podobná pravidla pro její organizaci, provoz i samostatnou edukační činnost.*“

## 2 PRACOVNÍ SPOKOJENOST

V této kapitole se zaměříme na oblast pracovní spokojenosti. Poté se zaměříme na spokojenost učitelů a faktory, které s ní souvisejí. Spokojenost pracovníka s prací je aktuální stav, který se může velmi rychle změnit. Tato spokojenost je spojena se seberealizací, radostí z práce, ale také uspokojení vlastních potřeb (Pauknerová, 2012).

Pracovní spokojenost je jedním z faktorů celkové efektivity odvedené práce a je konfigurována jako výsledek vztahu mezi tím, co jednotlivci skutečně z práce mají. Jde především o plat, postavení, ocenění a jejich předpokládané výsledky. Jedná se o události, které dávají vzniknout subjektivnímu pocitu úlevy, potěšení, který může být vyjádřen nebo popsán jednotlivcem, který jej prožívá, ale nemůže být zvenčí viděn jinou osobou. Pracovní spokojenost můžeme chápat jako pozitivní nebo příjemný emocionální stav vyplývající z toho, že si člověk váží své vlastní práce. Dále může být pracovní spokojenost pojímána jako psychologická dispozice, kterou lidé projevují svou prací. Jde o očekávání, které má jedinec ve vztahu ke své práci, a to se překrývá s tím, co skutečně jedinec získává při své práci. Pracovní spokojenost může být vícerozměrná, ať už jde o spokojenost s prací samotnou nebo se mzdou, bezpečností na pracovišti, možností povýšení, s uznáním a určitým oceněním práce (Bota, 2013).

V dnešní době je pojem pracovní spokojenost chápán různě. Můžeme tedy říci, že pracovní spokojenost je určitý subjektivní vztah k práci, ale i k podmínkám, při kterých je běžně vykonávána. Pozitivní postoj k práci má zpravidla člověk, který je ve své práci spokojený. Velmi rozsáhlý je pracovní profil spokojenosti. Řadíme sem především efektivnost práce, pracovní morálku, mezilidské vztahy, vztah jedince k instituci, kvalita pracovního prostředí i pracovitost zaměstnance. Pracovní spokojenost pracovníků není vždy zárukou kladných postojů a vztahů k organizaci či jedincově pracovní výkonnosti. Cílem každé fungující organizace by měla být především pracovní spokojenost zaměstnanců. Pod termín pracovní spokojenost nespadá pouze uspokojení ze smysluplné práce, radost z vlastního uplatnění a pocitu naplnění. Spokojenost může být taková, která uspokojí jedince tak, že už není dále motivován pracovat tak, aby jeho výkon byl ještě lepší než doposud a také nemá dále potřebu se zlepšovat (Vránová, 2014).

Dlouholetými výzkumy bylo zjištěno, že mezi osoby s nejvyšší pracovní spokojeností patří především učitelé, ale patří sem i jiné profese (Slezáčková, 2012).



## 2.1 Pracovní spokojenost učitelů

Učitelské povolání má velkou společenskou prestiž a je třeba, aby učitelé byli spokojeni ve své profesi. Vzhledem k náročnosti učitelského povolání hrozí, že v budoucnu nebude dostatek učitelů a spousta z nich změní svou profesi (Čapek, 2019).

Vývoj společnosti ovlivňuje vztahy mezi lidmi, mezi dospělými a dětmi. V mateřské škole se mění vztahy mezi učitelkami a dětmi, ale také mezi učitelkami a rodiči, společností a institucemi. Na pedagogické zaměstnance jsou kladeny stále větší požadavky. Není se čemu divit, když učitel hraje velkou a nezbytnou roli v životě dítěte. U učitelské profese je důležitý osobní vztah k vlastní pedagogické praxi. Pokud chceme být dobrým učitelem, tak musíme profesi vykonávat svědomitě, kvalitně a efektivně. Vždy záleží na tom, jaký postoj zaujímá učitel ke svému povolání. Tím pak dále ovlivňuje pracovní spokojenost a má zásadní vliv ve vztahu učitel-dítě. Pokud je učitel spokojený a vyrovnaný, tak má určité pozitivní předpoklady, aby působil stejným dojmem na své žáky. Avšak nespokojený učitel může mít nežádoucí vliv na žáky. Proto je zde třeba, aby míra pracovní spokojenosti byla dostatečná (Mertin & Gillernová, 2015).

V knize Svobodové a Vítečkové (2017) se lze dočíst o tom, že 82 % učitelek z mateřských škol je spokojeno ve své profesi. Pro půlku z nich je práce výzva a inspiruje je. I přesto však přichází doba, kdy si učitelky mohou klást otázky jako: „Jsem každý den unavená, často jsem podrážděná, je to v pořádku?“. Tyto nepříjemné pocity mají dvě řešení. Buď to je přijmeme, nebo se je pokusíme změnit. Jakýkoliv výkon člověka se mění dle situací, které zažíváme. Základem pro to, aby byl rozvíjen lidský potenciál, je soustavná sebereflexe, která probíhá nejen při výkonu povolání, ale i mimo něj. Pokud si člověk dokáže uvědomovat své kladné vlastnosti a kvality, podporuje tím efektivní osobní rozvoj. Jelikož na nás neustále v každé sekundě působí mnoho podnětů, ze kterých zaznamenáme pouze nepatrné množství, je dobré se v mysli zpětně vracet k některým situacím ze dne, které jsme zažili. Všechny přijímané skutečnosti se ukládají do podvědomí, kde se k nim např. i díky sebereflexi můžeme znovu vrátit.

Učitelská profese se řadí mezi pomáhající profese, které se vyznačují vysokou mírou kontaktu s lidmi a vysokou mírou zodpovědnosti. To vede k velkému množství stresových situací umocněných špatnými pracovními podmínkami učitelů (hluk, sociální postavení profese, dlouhá období bez přestávek) a také k omezenému pocitu úspěchu. Učitelská profese díky těmto dvěma faktorům je velmi vyčerpávající, ale zároveň ji učitelé vnímají jako smysluplnou a uspokojující (Čech, Gillová, & Čakirpalogluová, 2020).

Pracovní spokojenost je považována za emocionální reakci na práci, kterou lze ve světle hodnocení práce vnímat jako příjemnou reakci, respektive jako negativní odpověď vyplývající z frustrace prožité v oblasti práce. Někteří autoři považují pracovní spokojenost za jeden z pracovních postojů, a kromě emoční a kognitivní. Dále můžeme spokojenost vnímat v obecném smyslu jako příjemný pocit, který člověk pociťuje, když dostane to, co chce, nebo udělá to, co dělat chce. Spokojenost s prací v širokém slova smyslu lze vnímat jako obecný postoj ke své práci nebo konkrétním aspektům své práce. Pracovní spokojenost se často dělí na dva hlavní typy: vnější a vnitřní. Vnější pracovní spokojenost je založena na hmatatelných aspektech práce, včetně platu, kolegů, odchodu do důchodu, dávek zdravotního pojištění a péče. Zatímco vnitřní spokojenost s prací souvisí s vnitřními zdroji, jako je složitost vykonané práce, rozsah odpovědnosti, využití dovedností, schopnost pomáhat druhým a radost z pracovních úkolů a výzev (Guoba, 2022).

V České republice se dlouhodobě zabývá pracovní spokojenosti učitelů Karel Paulík, který působí na Ostravské univerzitě jako psycholog. Výsledky představil ve své publikaci *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů* a vymezuje zde i faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost. Jeho výzkumu se zúčastnilo 1280 učitelů základních, středních a vysokých škol. I nadále jsou učitelé předmětem Paulíkova zkoumání (Paulík, 1999).

### 2.1.1 Faktory pracovní spokojenosti

V této kapitole se věnujeme různým faktorům, které mají vliv na pracovní spokojenost a dále je spojována v této souvislosti s různými kritérii.

Faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost je mnoho. Můžeme je rozdělit na vnitřní a vnější. Mezi vnitřní faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost patří uznání nadřízeného či spolupracovníky, úspěch, odborný růst, možnost pracovního postupu, pracovní jistota a podmínky, odpovědnost a mezilidské pozitivní vztahy na pracovišti atd. Mezi vnější faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost patří platové ohodnocení, materiální podmínky, mezilidské vztahy, charakter a obsah práce, možnost pracovního postupu, samostatnost a rozhodování (Paulík, 2018).

K pracovní spokojenosti patří také pracovní schopnost představuje předpoklady člověka pro úspěšné plnění, které na něj při vykonávání profese jsou kladeny. Můžeme říci, že je to rovnováha mezi osobními zdroji pracovníka a požadavky, které na něj jsou kladeny při výkonu práce (Hlad'o et al., 2020).

Pokud bude pracovní schopnost nízká, tak dále nepříznivě působí na pracovní výkonnost, vede k absenci v práci, nespokojenosti a předčasným odchodům učitelů z profese či do důchodů, ale také se promítá do kvality života jedince, a to nejen duševního a psychického zdraví, ale i životní spokojenosti a mezilidských vztahů (Hlad'o et al., 2020).

Pracovní schopnost je úzce spjata s pracovní spokojeností a je velmi důležitá pro každého člověka. Jedná se o předpoklad, že se jedinec uplatní na trhu práce. Je-li u pracovníka dobrá pracovní schopnost, pak je i zisk a celková prosperita společnosti. Pracovní schopnost ovlivňuje zdraví, znalosti, dovednosti a schopnosti, motivace i postoje, pracovní podmínky, pracoviště i samotná práce ("Pracovní schopnost učitelů", 2023).

## 2.2 Pracovní nespokojenost učitelů

Učitelská profese je čím dál náročnější, a proto ze školství neodcházejí pouze učitelé v předdůchodovém věku, ale ze školství odcházejí i mladí učitelé. Proto je důležité hledat odpovědi na otázku, jak učitelům pomoci, aby byli schopni plnit pracovní nároky v různých etapách své profesní kariéry a plnit veškeré pracovní nároky spojené s učitelstvím (Hlad'o et al., 2020).

Pracovní stres ohrožuje pohodu pracovníků a jejich pracovní výkon. Učitelství je považováno za jedno z nejvíce stresujících povolání. Od učitelů se očekává, že dosáhnou vzdělávacích cílů, ale vysoká míra pracovního stresu vytváří propast mezi požadovanými a skutečnými výsledky. Profesní stres učitelů je vnímán jako nepříjemné emoce, úzkost, frustrace, napětí a deprese, které učitel prožívá v důsledku aspektů práce. Jedním z organizačních faktorů, které mohou vést k negativním důsledkům stresu, je pracovní vytížení. Hlavním důvodem zvýšené pracovní zátěže je nedostatek personálu a delší pracovní doba, která vede k fyzické a psychické zátěži. Pracovní zátěž lze popsat jako práci, kterou má člověk udělat ve stanoveném čase. Když požadavky na práci převyšují schopnosti, znalosti a dovednosti pracovníka, označuje se to jako nadměrné pracovní zatížení. Zdá se, že někteří učitelé trpí více než jiní, protože stres, který pocítují, je často založen na jejich vnímání situace. Učitelé uvádějí, že pracovní stres je důsledkem zvýšené pracovní zátěže, nepřiměřených platů, nedostatečného kariérního rozvoje, nespokojenosti s prací a politik, nejistoty v práci a nedostatku profesního uznání (Muzakki, 2022).

### 2.2.1 Faktory pracovní nespokojenosti

Mezi pomáhající profese samozřejmě patří učitelé. V této profesi je kladen důraz na kontakt s druhými lidmi a na velmi vysokou míru odpovědnosti. Tyto faktory často vedou ke stresovým situacím. K těmto stresovým situacím v profesi učitele vedou také zvláštní pracovní podmínky, kterými jsou nadměrný hluk, dlouhá pracovní doba, špatné postavení ve společnosti, omezené možnosti, které vedou k dosažení pocitu úspěchu. Učitelovo orientování se na vzdělávací cíle je základní vlastnost, která činí toto povolání velmi vyčerpávajícím, ale zároveň smysluplným a obohacujícím. Podle českých i zahraničních studií trpí stresem asi 60 % učitelů včetně pomáhajících profesí. Stres je reakce člověka na situaci, kterou nezvládne kontrolovat. Platové ohodnocení učitelské profese s porovnáním potřebné kvalifikace a tím, jak často jsou učitelé vystavováni stresu, nedostačující. V současné době je ve společnosti velmi rozšířenou právě profese učitele. Je tomu tak z toho důvodu, že je tato profese pro společnost velmi důležitá. Tato profese však obnáší spoustu činností, které musí učitel vykonávat, avšak činnosti tvoří pouze jednu třetinu pracovního času. Dá se tedy říct, že pracovní zátěž učitelů je čím dál tím větší a zvyšují se také nároky na tuto profesi (Průcha & Veteška, 2014).

### 2.2.2 Zdroje pracovní zátěže učitelů

My se v této kapitole budeme soustředit na zdroje pracovní zátěže učitelů. Jedná se o samostatnou, ale především velmi důležitou složku životního zatížení zaměstnaných osob. Pracovní zátěž se stanovuje podle podmínek, pracovní náplně i souvisejících vztahů. Lze říct, že pracovní zátěž je dána celkovými nároky, které plynou z interakce člověka s pracovní činností a podmínkami pracovního prostředí. S pracovní zátěží úzce souvisí pracovní odolnost, která zabezpečuje připravenost k činnosti a zvládání pracovních nároků ve specifických podmínkách (Paulík, 2018).

U učitelské profese máme zátěž fyzickou a psychickou. Fyzickou zátěží dle výzkumů pedagogičtí pracovníci příliš netrpí. Jde o situaci, kdy se učitel vyčerpává fyzicky. Může se to projevit u učitele předdůchodového věku, který dělá s dětmi mnoho fyzických aktivit a sám už na to nestačí. Řada učitelů si namáhá hlasové svaly a foniatři často doporučují hlasovou hygienu a správné hospodaření s hlasem. Ztráta hlasu se obvykle vyskytuje při nachlazení. Výzkumy ukazují, že v oblasti fyzické zátěže si učitelé stěžují na bolesti zad. Psychická zátěž se u učitelů vyznačuje z důvodu omezování přestávek k odpočinku, časového tlaku, vysokých nároků na pozornost, řízení i na spolupráci s dětmi. Tato zátěž

může přerůst až k syndromu vyhoření, což bývá velmi časté. Zátěžovými situacemi v učitelské profesi může být neodpovídající platové ohodnocení, podřizování se administrativě, nedostatečná spolupráce s rodiči, kolegy a vedením školy, ale i nedostatečné materiální podmínky dané škole (Čapek et al., 2018).

### 2.2.3 Náročnost učitelského povolání

Pro připravenost v učitelské profesi je důležité, aby byl učitel v kondici jak psychicky, tak fyzicky. Zároveň vztah mezi fyzickým a duševním zdravím je tak úzce spjat, že je od sebe nelze oddělit. V této profesi se učitelé vystavují masivnímu stresu a chronickým menším stresům, které však do života učitele zasahují denně. Tyto stresy mohou způsobovat například různé nemoci, které jsou mezi dětmi v mateřské škole poměrně časté a rozšířené. Dalším spouštěčem stresu u učitele mohou být například pocity únavy – psychické i fyzické, ale také pocity vyhoření a vnitřní prázdnoty. Opakovaný stres pak může u učitelů vést ke zhoršení zdravotního stavu. Z tohoto důvodu by se měli učitelé věnovat nejen vhodné výživě pro jejich tělo, ale především se snažit stresu vyhýbat alespoň ve svém volném čase – volit si aktivity, které je baví, do kterých se nemusí nutit (Lukášová, 2015).

Po studiu na vysoké škole v případě učitele mateřské školy nastává profesní start, vlastní nástup do povolání. Začínající učitel, jak bývá začátečník označován, poznává své budoucí povolání a přebírá hned všechny povinnosti učitele, začíná ve svých vyučovacích hodinách učit ihned sám, a to bez někoho, kdo by mu radil a pomáhal. Tímto se dostává do stresových situací, objevují se konflikty mezi kolegy, rodiči nebo vedením školy. Nastává rozpor mezi tím, co se učil na fakultě a reálnou situací, která je na škole. Nastává šok z reality, který může být tak veliký, že způsobí znechucení učitelské profese, vyhoření či odchod k jinému povolání (Průcha, 2017).

Výzkumy prokazují, že učitelé, u kterých se objevuje syndrom vyhoření jsou lhostejnější, cyničtější, negativní vůči dětem, které nemotivují (Stackeová, 2019).

### 3 WELL – BEING U UČITELŮ MATEŘSKÝCH ŠKOL

V této kapitole se zaměříme na zdraví, které je velmi úzce spjato i s životním stylem. Při fyzické i psychické zátěži nás chrání před spoustou civilizačních chorob, a to nejen v povolání učitele. Zdravým životním stylem máme na mysli: vyváženou stravu, dostatek pohybu a dobré partnerské vztahy (Paprštejnová et al., 2013).

V této profesi se učitelé vystavují masivnímu stresu a chronickým menší stresům, které však do života učitele zasahují denně. Tyto stresy mohou způsobovat například různé nemoci, které jsou mezi dětmi v mateřské škole poměrně časté a rozšířené. Dalším spouštěčem stresu u učitele mohou být například pocity únavy – psychické i fyzické, ale také pocity vyhoření a vnitřní prázdnoty. Opakovaný stres pak může u učitelů vést ke zhoršení zdravotního stavu. Z tohoto důvodu by se měli učitelé věnovat nejen vhodné výživě pro jejich tělo, ale především se snažit stresu vyhýbat alespoň ve svém volném čase – volit si aktivity, které je baví, do kterých se nemusí nutit (Lukášová, 2015).

Hodnota zdraví zaujímá v životě člověka velmi důležité místo. Toto postavení je často vnímáno jako samozřejmost, které je jedinci dána a většinou se s ní rodí. Až postupem času lidé přemýšlí, jak své zdraví chránit a co to zdraví vlastně je. Zdraví obsahuje subjektivní a objektivní složky, které jsou hlavními rysy zdraví. Tyto komponenty se nemusí nutně shodovat. Člověk může být objektivně zdravý, ale subjektivně nezdravý a naopak. Zatímco tradiční pojetí zdraví se zaměřovalo pouze na fyzickou rovinu, tak nyní zohledňuje i psychologické a sociální aspekty. Je důležité však v této souvislosti uvažovat o dopadech stresu na zdraví člověka. Světové zdravotnické organizace (WHO) definuje zdraví jako stav fyzické, duševní a sociální pohody, nikoli pouze jako nepřítomnost nemoci. Základ zdravého života je položen od narození a je ovlivněn rodinným prostředím, přátelskými vztahy, pravidelnou pohybovou aktivitou, dostatkem času na čerstvém vzduchu v přírodě a vyváženou stravou. Kvalita našeho zdraví nám například umožňuje sportovat a usilovat o dosažení důležitých sportovních úspěchů nebo se jen svobodně věnovat kariéře, po které toužíme. Pokud jste zdraví, tak můžete cestovat, založit rodinu, a tak nějak žít život, jaký chcete (Švamberská & Šauerová, 2018).

#### 3.1 Fyzické a psychické zdraví

Tělesné zdraví učitelů můžeme považovat za individuální. Každý jedinec disponuje jinou zdatností. Stejně tak je to s imunitou. Na některé učitele nemoci působit nebudou, jelikož mají dobrou obranyschopnost a jiní budou neustále nemocní. (Paprštejnová et al., 2013).

Za zátěžové faktory v mateřské škole můžeme považovat například práci u malých dětských stolů. Učitelé s dětmi tvoří a vyrábí zejména u nízkých stolků okolo 55 cm a sedí na malých židličkách. Samozřejmě se nevyhnutelně hrbí, což neprospívá jejich postavení těla a především páteři. Může to mít za následek ústřely, blokády nebo křeče svalového aparátu. Tudíž je důležitý pohybový trénink a zařazování pravidelných protahovacích aktivit. Dovolíme si říct, že ani dodržování zásad zdravého stravování, není na dobré úrovni. Většinou učitelé obědy rychle zhltnou, aby se dále mohli věnovat dětem a ostatním svým povinnostem. To může způsobovat problémy gastroenterologického rázu – bolesti břicha, problémy s trávením či špatné jaterní výsledky. Na druhou stranu musíme konstatovat, že velkou výhodou je denní pobyt venku, a to téměř za každého počasí. Procházky a jiné pohybové aktivity v přírodě jsou zdraví prospěšné a pozitivně ovlivňují naše tělo i mysl (Paprštejnová et al., 2013).

Psychické neboli duševní zdraví úzce souvisí s tím, jak se lidé ke svému zdraví chovají a především, jaký je jejich životní styl. Je nutné, aby každý o své zdraví pečoval a předcházel tak důsledkům působením stresorů. Duševním zdravím můžeme redukovat vzniklé problémy, ale zároveň předejít negativním vlivům, které ovlivňují celkové zdraví člověka. Duševní zdraví pozitivně ovlivňují pohybové činnosti, péče o své tělo, konzumace zdravé výživy, komunikace, kontakt s přírodou, mentální a duchovní rozvoj. Výzkumy ukazují, že učitelé, kteří jsou psychicky i fyzicky vyčerpaní, jsou blíže k syndromu vyhoření (Švamberská & Šauerová, 2018).

Syndrom vyhoření je velmi úzce spjat s učitelským zdravím a profesní kondicí. Jakékoliv negativní změny zdravotního stavu učitele, ať už fyzické či zdravotní, se mohou totiž podílet na vzniku vyhasínání (Lukášová, 2015).

### **3.2 Syndrom vyhoření**

V této kapitole vymezíme pojem syndrom vyhoření a dále zmíníme vše, co k němu patří.

Syndrom vyhoření či efekt vyhasínání, v zahraničí také často používaný pojem „burn-out“ a „burnout effect“. Všechny tyto termíny v sobě skrývají popis procesu, který nastává zejména u starších učitelů. Týká se pedagogů, kteří trpí vyčerpáním, demotivací, profesní ochablostí a apatičností ke snaze znovu vkládat energii do výkonu práce. Tito pedagogové pociťují únavu nejen z práce samotné, ale také i z dětí a školy celkově (Průcha, 2013).

Bělík, Svoboda, Hoferková, Kraus, Antl a Herynková (2022, s.58) píšou, že „*Burnout je formálně definován a subjektivně používán jako stav fyzického, emocionálního a mentálního vyčerpání, které je způsobeno dlouhodobým zapojením do emocionálně náročných situací. Tyto emocionální požadavky jsou nejčastěji způsobeny kombinací dvou věcí: velmi vysokým očekáváním a chronickými situačními stresy.*“

Syndrom vyhoření můžeme chápat, jako psychický stav či prožitek, ke kterému dochází při práci s lidmi. Celková únava organismu, emoční vyčerpání a stres jsou klíčovými faktory, které způsobují vyhoření. Tento syndrom se nejčastěji vyskytuje u pomáhajících profesí, ale samozřejmě se objevuje i v jiných profesích v sociálních službách. Náchylní jsou lidé, kteří investují do své práce mnoho úsilí, ale nevrací se jim to zpět v podobě uznání a pocitu úspěchu. Je třeba zaměřit se na příčiny vzniku syndromu vyhoření a předcházet jim (Čapek, 2019).

### **3.2.1 Příčiny vzniku a prevence syndromu vyhoření**

Nejčastější příčinou vzniku je nadšení jedince a zájem o práci, vnímání, smysluplnost a angažovanost do práce (Bělík et al., 2022).

Příčinou syndromu vyhoření je stres. Za tím vším stojí přetížení v práci, nedostatek času, tlak, příliš pracovních úkolů najednou, hádky a nadměrný hluk. Obtížné situace i nepříjemné okolnosti, které nemůžeme ovlivnit a ani se jim vyhnout v nás vyvolávají stres. Stres nemusí být pouze negativní. Stres se dělí na eustres a distres. Eustres je vnímán jako pozitivní a jedinci přináší vzrušení. Negativní stres neboli distres se vyznačuje vysokou zátěží kladenou na člověka. (Prieß, 2015).

Prevenčí proti syndromu vyhoření může být pravidelné setkávání se s externím supervizorem, který pomáhá učitelům analyzovat jejich předešlé výkony. Cílem setkání je vytvořit bezpečné prostředí pro učitele, aby mohli sdílet své pedagogické strategie a společně diskutovat o odborných tématech. Učitelé tak dostanou zpětnou vazbu od svých kolegů během diskuse a můžou se tak naučit nové způsoby vyučování a jak přistupovat dále k náročným tématům. Diskuse v tomto směru má učitelům poskytnout informace o tom, jak dětem lépe předávat znalosti a zkušenosti. Účel, za kterým je toto školení realizováno, je diskuze o vlastních emocích a chování ve vzdělávacích situacích u malých dětí. Cílem je, aby učitelé lépe pochopili konečný cíl. Další prevencí může být, že škola u učitelů sníží stres tím, že zajistí personální, finanční i časové zdroje, které budou mít pozitivní vliv na pracovní spokojenost (Stackeová, 2019).



Tento efekt není vidět na každé škole, protože ne každá instituce má dostatek zdrojů, peněz a času na organizaci. Škola by měla především motivovat a podporovat své zaměstnance a veškeré vzniklé problémy včas řešit (Stackeová, 2019).

### 3.2.2 Rizikové faktory syndromu vyhoření

Vnitřní rizikové faktory jsou u každého člověka jiné a vychází z jeho osobnostních rysů. Spadá sem např. velké nadšení a očekávání, soutěživost a srovnávání s jinými zaměstnanci, špatné vnitřní sebehodnocení, fyzický stav, neschopnost říct druhým ne atd. Můžeme říct, že se jedná o příčiny psychické i fyzické, které jsou u jedince individuální. Na úrovni psychické se jedná zejména o negativní myšlení, volba strategií, které jsou neúčinné či neschopnost zvládat stres. Na úrovni tělesné se jedná o nedostatek odolnosti vůči zátěži, ale také nezdravý způsob života (Čapek et al., 2018).

Mezi vnější rizikové faktory, které podporují vznik syndromu vyhoření, patří především dlouhodobé jednání s lidmi, nedostatek času, personálu, odborných zkušeností, ale i finančních prostředků. Do vnějších faktorů patří především rodina a společnost. Rodina by měla být v životě člověka přístavem klidu a bezpečí. Ale mnohdy se to neobejde bez partnerských konfliktů a problémů, špatných finančních podmínek, nemoci či jiné zátěže, která silně působí na jedince a přispívá k syndromu vyhoření. Dalším faktorem je uspořádání společnosti. Jde o to, že pokud má jedinec přehnaně vysoké cíle a očekávání, které začnou překračovat emoční i fyzické možnosti, pak je tento člověk blíže k vyhoření. Výzkumy uvádějí, že větší pracovní zatížení se vyskytuje více u žen, které mají plný pracovní úvazek v zaměstnání a následně po práci plní doma určitou roli hospodyně, matky aj. (Čapek, et al., 2018).

Prevencí proti syndromu vyhoření může být pravidelné setkávání se s externím supervizorem, který pomáhá učitelům analyzovat jejich předešlé výkony. Cílem setkání je vytvořit bezpečné prostředí pro učitele, aby mohli sdílet své pedagogické strategie a společně diskutovat o odborných tématech. Učitelé tak dostanou zpětnou vazbu od svých kolegů během diskuse a můžou se tak naučit nové způsoby vyučování a jak přistupovat dále k náročným tématům. Diskuse v tomto směru má učitelům poskytnout informace o tom, jak dětem lépe předávat znalosti a zkušenosti. Účel, za kterým je toto školení realizováno, je diskuze o vlastních emocích a chování ve vzdělávacích situacích u malých dětí. Cílem je,

aby učitelé lépe pochopili konečný cíl. Další prevencí může být, že škola u učitelů sníží stres tím, že zajistí personální, finanční i časové zdroje, které budou mít pozitivní vliv na pracovní spokojenost. Tento efekt není vidět na každé škole, protože ne každá instituce má dostatek zdrojů, peněz a času na organizaci. Škola by měla především motivovat a podporovat své zaměstnance a veškeré vzniklé problémy včas řešit (Stackeová, 2019).

## 4 MOTIVACE UČITELŮ

V neposlední řadě bychom chtěli v této kapitole zmínit pracovní motivaci učitelů, která má velmi důležitou roli v profesi učitele.

Pracovní spokojenost je spojena s motivací. Zaměstnanci mohou být efektivní a produktivní pouze tehdy, jsou-li správně motivováni. Silná motivace se dělí na psychologické a behaviorální důsledky. Psychologické důsledky se projevují spokojeností s prací a oddaností organizaci, zatímco behaviorální důsledky umožňují zaměstnancům spokojeným se svou prací projevovat žádoucí chování, jako je kvalitní práce, vyhýbání se absenci a setrvání u zaměstnavatele (Guoba, 2022).

### 4.1 Pracovní motivace

Správné motivace docílíme omezením faktorů, které by mohly způsobovat nespokojenost. Zaměstnavatel by měl v instituci vytvořit takové klima, kde budou lidé uznáváni, a kde se jim dostane ocenění za dobře vykonanou práci (Wiegerová & Gavora, 2014).

Pracovní motivace se vztahuje k pracovní činnosti a je druhem výkonové motivace. Výkonová motivace se zaměřuje na snahu a úsilí jedince, zlepšovat se v činnostech, u kterých můžeme měřit kvalitu a dosáhnout tak úspěchu či neúspěchu. U výkonové motivace jde o dosažení nejlepšího výkonu a vyhnout se tak neúspěchu. Psychické stavy a procesy jsou právě těmi, které tvoří pracovní motivaci a vedou jedince k tomu, aby práci přijímali jako společensky závažnou skutečnost a dále vyvíjeli úsilí k jejímu zvládnutí a zaujímalí určité hodnotící stanovisko. Motivace k pracovnímu výkonu je přístup jedince, který vede k práci a pracovní ochotě (Vránová & Kubík, 2014).

Hybná síla aneb důvod, proč věci děláme je motivace. Motivace je proces, který dává organismu smysl, energii a směr. Motivací uspokojujeme vlastní potřeby. Člověk, který je motivován je zpravidla cílevědomější a podává kvalitnější a většinou dlouhodobější pracovní výkon. Motivace samozřejmě nemusí mít vždy jen žádoucí pozitivní výsledky, ale může mít i negativní dopady při příliš vysoké motivaci. Ale negativní dopady může mít, i když je motivace příliš nízká. Proto je třeba hledat v motivaci určitý střed (Medlíková, 2021).

Pracovní motivace je proces usměrňování a stimulace pracovních činností člověka, které tvoří vědomé i nevědomé prvky. Tento proces lze popsat jako souhru vnitřních podmínek, motivů, potřeb a hodnot, ale zároveň vnějších podmínek, podnětů a pobídek. Pro co

nejefektivnější motivaci pracovníků je důležité kombinovat vnější a vnitřní motivační podněty (Paulík, 2018).

Mezi motivační dispozice, které zaměstnance motivují a ovlivňují celkovou pracovní činnost patří potřeby, zájmy, zvyky, hodnoty, ideály a postoje. Výsledkem procesu motivace jsou motivy, které mají dvě tendence. První tendencí je snaha něco získat a druhou je snaha něčemu se vyhnout. V oblasti pracovní motivace si můžeme pokládat otázky, proč lidé pracují, co jim daná práce přináší, jaká jsou jejich očekávání od práce a jaké potřeby jsou vlivem práce uspokojovány (Paulík, 2018).

Na tyto otázky se snaží najít odpovědi různé teorie pracovní motivace. Můžeme říct, že hlavní funkcí práce je uspokojování dalších potřeb, které poskytují jedinci smysl, řád, pravidla, sociální interakce a rozplánování času. Práce nám může přinášet uspokojení ze samotného průběhu práce, z dosažených výsledků, z ocenění a prestiže profese. Záleží vždy na tom, co jedinec od zaměstnání očekává. Jestli klade důraz na materiální zabezpečení či dobrý plat. U většiny zaměstnanců jde o kombinaci příčin, které se mohou v průběhu postupně měnit (Paulík, 2018).

#### **4.1.1 Motivační faktory k práci**

Spokojenost s prací se týká především postojů a pocitů, které mají jedinci ve vztahu ke své práci. Faktorem, který ovlivňuje pracovní spokojenost může být učitelův úspěch či neúspěch, úroveň kontroly, ale také vnitřní motivace (Armstrong & Taylor, 2015).

Hlavním motivačním faktorem je hodnotná odměna, která je především velmi důležitá pro život a rodinu zaměstnance. Pokud je tento faktor nepříznivý, tak nadále ovlivňuje výkon zaměstnance a jeho celkovou spokojenost s prací. Hodnotná odměna může mít více podob (mzda, benefity, odměny aj.), ale lze do této kategorie zařadit i zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány nad rámec k různým finančním odměnám. K zaměstnaneckým výhodám patří podnikové vozy, telefon, počítač, příspěvky na stravování, volnočasové aktivity, ale i pojištění. Dalším motivačním faktorem je celkový smysl práce. Jedná se o práci, která je pro jedince zajímavá a rozmanitá a je pro něj pracovní motivací. Samozřejmě každého člověka motivuje jiný obsah práce a vidí smysl práce v něčem jiném. Prioritou pracovníka by měl být pracovní růst. Výzkumy uvádí, že si zaměstnanci cení pracovního růstu více než svého platu. Pracovní prostředí je dalším motivačním faktorem, který tvoří materiální podmínky pracovní činnosti. Nejedná se pouze o vybavení, ale patří sem vztahy s kolegy, organizace práce a image zaměstnavatele. Vzdělávání a rozvoj je dalším důležitým

hnacím motivačním faktorem k práci, který zajišťuje formování osobnosti, které ovlivňuje pracovní chování a motivaci zaměstnance (Urbancová, 2021).

## 4.2 Pracovní podmínky

Velmi důležitým faktorem, který ovlivňuje pracovní proces a působí na člověka, se označuje jako pracovní prostředí. Do tohoto pracovního prostředí řadíme materiální, organizační, sociální a technicko-technologické podmínky. Na učitele během výkonu své práce velmi působí zvuk. Můžeme jej definovat jako „*výsledek mechanického vlnění v látkovém prostředí, které je schopno vyvolat zvukový vjem*“ (Paulík, 2018, s. 31).

Všechny zvuky, které na jedince působí rušivě a mají obtěžující účinky, je označován jako hluk. Dalším působícím faktorem, který ovlivňuje učitelkou práci je světlo a osvětlení. Toto osvětlení má vliv na výkon a bezpečnost práce. Světlo by mělo přicházet zepředu, zleva a shora. Nemělo by oslňovat a vznikat rozhraní mezi ostrým světlem a stínem. Dalším faktorem, který ovlivňuje učitele jsou barvy. Pozitivně ovlivňuje učitele barva zelená, oranžová, červená a žlutá. Tyto barvy podporují dobrou náladu, veselost, uklidňují a poskytují pocit pohody (Paulík, 2018).

Prostředí, ve kterém učitelé pracují, hrají nejdůležitější roli sociální a materiální podmínky. Do sociálních podmínek řadíme zejména vztahy s žáky, spolupracovníky, nadřízenými, rodiči, ale i širokou veřejností (Paulík, 1999).

Učitelky v mateřské škole by měly mít vlastní zázemí, kde by mohly ve svém volném čase odpočívat a čerpat novou energii či informace ke svému sebevzdělávání. Tyto podmínky jsou pro práci učitelky zcela nezbytné, aby učitelova práce v mateřské škole byla kvalitní. Pokud nebude učitelce prostor mateřské školy vyhovovat a nebude mít dostatek pomůcek a materiálů, tak se to odrazí i v pracovní spokojenosti (Syslová, 2017).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 METODOLOGIE VÝZKUMU

Tak jako na každém pracovišti, tak i v mateřské škole, jsou pro kvalitní práci učitele velmi důležité mezilidské vztahy, ekonomické zajištění, ale i materiální vybavení školy či dostatek odpočinku (Kořátková, 2014).

V předchozí části bakalářské práce jsme se zabývali teoretickým vymezením faktorů, které souvisejí se spokojeností učitele v mateřské škole. Tyto poznatky jsou základním východiskem pro praktickou část. Pro zpracování výzkumné části byl zvolen kvantitativní výzkumný typ práce.

V následujících kapitolách si představíme výzkumný problém, cíle výzkumu a výzkumné otázky. Zaměříme se také na výzkumný nástroj a výzkumný soubor. V poslední části se zaměříme na interpretaci získaných dat a celkové shrnutí.

### 5.1 Výzkumný problém

Výzkumný problém je zaměřen na učitele mateřských škol. Učitelé mateřských škol jsou bezpochyby velmi důležití pro celou společnost. Mateřskou školou jsme si prošli všichni, a přesto je pracovní spokojenost těchto učitelů přehlížena. Společností jsou učitelé mateřských škol vnímáni jen jako chůvy. Myslíme si, že úroveň pracovní spokojenosti učitelů mateřských škol je velmi důležitým tématem, které by mělo být zkoumáno. Výzkumy zaměřené na pracovní spokojenost učitelů jsou velmi důležité, protože tato spokojenost se poté odráží na budoucnosti celé školy, ale především i na vzdělávaných dětech. Jak jsme psali již výše, tak pracovní spokojeností učitelů se zabývá Karel Paulík (1999), který zjistil, že pracovní spokojenost je ovlivněna příliš vysokými nároky na vykonávání profese učitele s nižším finančním ohodnocením (Paulík, 1999).

## 5.2 Cíl výzkumu, výzkumné otázky

### Hlavní výzkumný cíl

Zjistit celkovou pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín.

### Dílčí výzkumné cíle

Zjistit pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v oblasti mzdy, odměn a benefitů.

Zjistit pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v oblasti spolupracovníků.

Zjistit pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v oblasti přístupu vedení školy.

Zjistit pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v oblasti pracovních podmínek.

Zjistit pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v oblasti psychohygieny.

Zjistit priority učitelů mateřských škol, které vedou k jejich pracovní spokojenosti.

### Hlavní výzkumná otázka

Jaká je celková pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín?

### Další výzkumné otázky

Jaká je pracovní spokojenost učitelů v mateřské škole v oblasti mzdy, odměn a benefitů?

Jaká je pracovní spokojenost učitelů v mateřské škole v oblasti spolupracovníků?

Jaká je pracovní spokojenost učitelů v mateřské škole v oblasti přístupu vedení školy?

Jaká je pracovní spokojenost učitelů v mateřské škole v oblasti pracovních podmínek?

Jaká je pracovní spokojenost učitelů v oblasti psychohygieny?

Jaké jsou priority učitelů mateřských škol, aby byli ve své práci spokojeni?

## 5.3 Výzkumná metoda

V kvantitativně orientovaném výzkumu byla využita metoda online dotazníku, který byl určen pro učitele mateřských škol. Dle Chráska (2016, s.158) je dotazník „*způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí.*“ Dotazník byl vytvořen na základě prostudované literatury. Úvodní dopis i samotný dotazník pro učitele mateřských škol je přílohou této bakalářské práce.

Dotazník obsahuje celkem 27 otázek s následující strukturou:

Úvodní otázky se anonymně zaměřují na osobu účastníka - 1, 2, 3 a 4 - pohlaví, věk, vzdělání a délka praxe v mateřské škole.



Položky 5, 6, a 7 zjišťují učitelskou spokojenost v oblasti mzdy, odměn a benefitů.

Položky 8, 9, 10 a 11 zjišťují interakce mezi učiteli v oblastech respektování názorů, vzájemné pomoci, ale i vztahy mezi staršími a mladšími kolegy.

Položky 12, 13, 14 a 15 zjišťují vztahy mezi učiteli a vedením školy v oblasti ocenění, zájmu a respektování názorů.

Položky 16 a 17 zjišťují podmínky ve škole, co se týká nezbytného vybavení a pracovního prostoru.

Položky 18, 19, 20, 21, 22, 23 a 24 se zaměřují na faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost učitele mateřské školy.

Položky 25 a 26 se týkají oblasti pracovní zátěže v učitelské profesi.

Položka 27 je otevřená otázka, která uzavírá dotazník. Tato otázka je zaměřená na priority, které jsou pro učitele stěžejní k tomu, aby byli ve své profesi spokojeni.

## 5.4 Předvýzkum

Před samotným sběrem dat proběhl předvýzkum, který jsme realizovali v mateřské škole, která se nacházela v okrese Hodonín. Předvýzkum vyplňovalo 10 učitelek mateřských škol. Tento předvýzkum byl realizován, aby byla ověřena správná funkčnost dotazníku. Učitelky byly osloveny osobně a po vyplnění následoval rozhovor s učitelkami, zda bylo v dotazníku vše srozumitelné a jasné. Při vzájemné diskusi s učitelkami se ukázalo, že všechny otázky byly položeny srozumitelně a jasně, a proto i další respondenti neměli problém s jeho vyplněním.

## 5.5 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvořili učitelé mateřských škol. Pro realizaci výzkumu bylo náhodným výběrem vybráno 30 mateřských škol z okresu Hodonín. Mateřské školy jsme vyhledávali na webových stránkách Seznam škol. Po zadání kritérií pro mateřské školy jsme přidali filtr, který zobrazil školy pouze veřejné a jen z okresu Hodonín. Celkově se tedy jednalo o 75 veřejných mateřských škol a z toho bylo náhodným výběrem vybráno 30 škol. Dotazník byl poskytnut těmto náhodně vybraným mateřským školám prostřednictvím online verze dotazníku. Kvůli obavám z nízkého počtu respondentů byl tento dotazník zveřejněn na sociální síti společně s úvodním dopisem. Tato forma online dotazníku byla zvolena, protože

je časově i finančně nenáročná a v průběhu můžeme okamžitě procházet a analyzovat získané informace. Podle informací byli do výzkumu zapojeny i učitelky mateřských škol, které jsou momentálně na mateřské dovolené. Výzkumu se zúčastnilo celkem 319 respondentů, kteří pracovali jako učitelé v mateřské škole v okrese Hodonín.

Doba vyplňování se pohybovala v rozmezí od 2 minut do necelých 30 minut. Byl získán dostatek respondentů ze sféry veřejných mateřských škol okresu Hodonín a respondenti nadále projeví zájem o výsledky výzkumu.

## 5.6 Sběr dat

Sběr dat k výzkumnému šetření probíhal v měsících únor-duben 2023. Jak už bylo výše zmíněno, dotazník byl v elektronické podobě rozeslán do 30 mateřských škol v okrese Hodonín. Pro získání většího počtu respondentů byl tento dotazník zveřejněn na sociální síti společně s úvodním dopisem. S distribucí dotazníku do těchto 30 mateřských škol nám byl nápomocen ředitel mateřské školy, který oslovil ředitelky a ředitele, a to přes asociaci ředitelů v Jihomoravském kraji konkrétně okres Hodonín. Dotazníky jsme rozesílali prostřednictvím emailu. Před samotným vyplněním dotazníků byli učitelé informováni o anonymitě vyplněných dotazníků. Po ukončení sběru dat jsme získali odpovědi celkem od 319- ti respondentů, tedy učitelů mateřských škol v okrese Hodonín.

## 5.7 Postup při zpracování dat

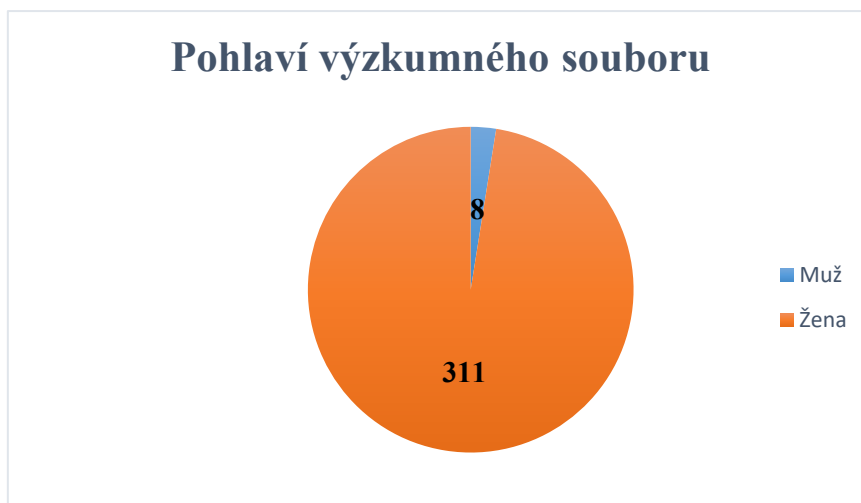
Sběr dat byl ukončen 5.4.2023 a následovalo samotné zpracování všech dat, které jsme získali při výzkumném šetření prostřednictvím online dotazníku. Všechna data byla převedena do tabulek Microsoft Office Excel, ve kterém jsme mohli vidět všechny výsledky přehledněji. Následně byly jednotlivé výsledky znázorněny relativní a absolutní četností v grafech a tabulkách, zejména v procentech, která byla zaokrouhlena. Poslední otázka je vyhodnocená tzv. čárkovací metodou. Sestavené grafy a tabulky byly nadále popsány, abychom věděli, co přesně vyjadřují.

## 6 VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT

Tato kapitola je věnována výsledkům získaných dat z dotazníkového šetření. Výzkumu se zúčastnilo celkem 319 respondentů, tedy učitelů mateřských škol v okrese Hodonín. Nejprve si vyhodnotíme demografické otázky, které se nacházely na začátku dotazníku pod číslem 1, 2, 3 a 4. Poté přejdeme k otázkám, které se týkaly pracovní spokojenosti učitelů mateřských škol.

### 6.1 Základní demografická data k výzkumnému souboru

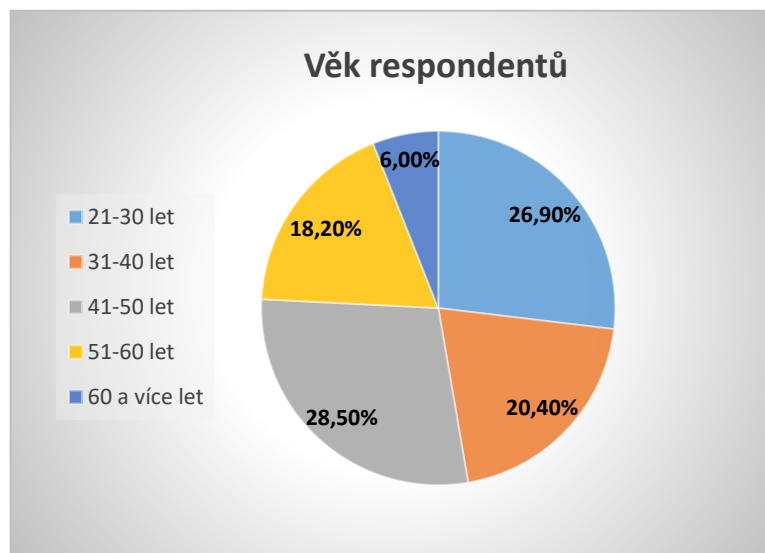
Otázky 1, 2, 3 a 4 byly zaměřeny na získání dat o pohlaví, věku, vzdělání a délce praxe. Nejprve si vyhodnotíme demografické otázky, které se nacházely na začátku dotazníku. Poté přejdeme k otázkám, které se týkaly pracovní spokojenosti učitelů mateřských škol. V dotazníkové otázce č.1 bylo zjišťováno pohlaví respondentů. Výzkumu, který byl zaměřen na pracovní spokojenost učitelů mateřských škol, se zúčastnilo 311 (97,5 %) žen a 8 (2,5 %) mužů. V grafu č.1 je znázorněn celkový počet získaných odpovědí, který je rozdělený podle pohlaví účastníků. Procentuální podíl mužů a žen je genderově nevyvážený. Můžeme tedy říct, že stále převládá feminizace ve školství, alespoň co se týká okresu Hodonín.



Graf 1: Pohlaví respondentů

V grafu č.2 je znázorněn věk respondentů, kteří se zúčastnili výzkumu. Můžeme vidět, že u respondentů v rozmezí věku 21-30 let, se zúčastnilo výzkumu 86 (26,90 %), rozmezí 31-40 let se zúčastnilo 65 (20,40 %), rozmezí 41-50 let se zúčastnilo 91 (28,50 %), rozmezí 51-60 let se zúčastnilo 58 (18,20 %) a ve věku 60 a více se zúčastnilo 19 (6,0 %) respondentů.

Procentuálně můžeme vidět, že nejvíce zúčastněných učitelů je ve věku od 41-50 let (28,50 %) a jen o 1,6 % méně 21-30 let (26,90 %). Průměrný věk žen je 40 let a mužů 33 let.



Graf 2: Věk respondentů

V tabulce č.1 můžeme vidět, že vzdělání učitelů mateřských škol, kteří se zúčastnili výzkumu, je převážně vysokoškolské s titulem Magistr. Jedná se celkem o 131 (41 %) respondentů, středoškolské vzdělání s maturitou má 97 (30,4 %) respondentů, vysokoškolské vzdělání s titulem Bakalář má 71 (22,3 %) respondentů. U položky „jiné“ uvedlo celkem 20 (6,3 %) respondentů tituly, kterými jsou Dis., Ph.D., Ing.

Stupeň vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost
Středoškolské s maturitou	97	30,40 %
Vysokoškolské Bc.	71	22,30 %
Vysokoškolské Mgr.	131	41,00 %
Jiné	20	6,30 %

Tabulka 1: Vzdělání respondentů

Graf č.3 znázorňuje poslední demografickou otázku, která je zaměřena na délku praxe zúčastněných respondentů. Značné zastoupení měla kategorie 5 let a méně, kde odpovědělo 98 (30,70 %) respondentů, 6-10 let odpovědělo 59 (18,50 %) respondentů, 11-20 let odpovědělo 72 (22,60 %) respondentů. V kategorii 21-30 let odpovědělo 37 (11,60 %) a více než 30 let praxe odpovědělo 53 (16,60 %) respondentů. Průměrná délka praxe v mateřské škole v okrese Hodonín je u žen 14 let a u mužů 9 let.

Délka praxe	Absolutní četnost	Relativní četnost
5 let a méně	98	30,70 %
6-10 let	59	18,50 %
11-20 let	72	22,60 %
21-30 let	37	11,60 %
Více než 30 let	53	16,60 %

Tabulka 2: Délka praxe respondentů

Následující část je věnována položkám dotazníku, které jsou podstatné pro tento výzkum. Položky jsou zaměřené již na téma výzkumu a jsou rozdělené do oblastí.

## 6.2 Oblasti ovlivňující pracovní spokojenost učitelů mateřských škol

### Oblast spokojenosti s platem, benefity i odměnami (položky č. 5, 6 a 7)

Z výsledků výzkumu vyplývá, že učitelé mateřských škol jsou spokojeni s platem, benefity i odměnami. S platem je velmi spokojeno 13 (4,1 %) učitelů, spokojeno je 133 (41,7 %) a neutrální postoj má 96 (30 %). Zbylých 77 (24,2 %) učitelů je s platem nespokojeno, z toho je velmi nespokojeno 12 (3,8 %) učitelů.

S učitelskými benefity je velmi spokojeno 22 (6,9 %) učitelů, spokojeno je 102 (32 %) a neutrální postoj má k benefitům 91 (28,5 %) učitelů. Zbylých 104 (32,6 %) je s benefity nespokojeno, z toho je velmi nespokojeno 20 (6,3 %) učitelů.

S odměnami je velmi spokojeno 86 (27 %) učitelů, spokojeno je 165 (51,7 %) a neutrální postoj má 22 (6,9 %) učitelů. Zbylých 46 (14,4 %) je s učitelskými odměnami nespokojeno a z toho, je velmi nespokojeno 6 (1,9 %) učitelů mateřských škol. Můžeme říct, že převládá u učitelů spokojenost jak s platem, tak i s benefity a odměnami.

Spokojenost	Velmi spokojen/a	Spokojen/a	Neutrální postoj	Nespokojen/a	Velmi nespokojen/a
S platem	13 (4,1 %)	133 (41,7 %)	96 (30 %)	65 (20,4 %)	12 (3,8 %)
S benefity	22 (6,9 %)	102 (32 %)	91 (28,5 %)	84 (26,3 %)	20 (6,3 %)
S odměnami	86 (27 %)	165 (51,7 %)	22 (6,9 %)	40 (12,5 %)	6 (1,9 %)

Tabulka 3: Spokojenost v oblasti mzdy, benefitů a odměn

**Oblast spokojenosti s kolegy na pracovišti (položky č. 8, 9, 10 a 11)**

Důležitým faktorem, který přispívá k pracovní spokojenosti v organizaci jsou vzájemné vztahy. Do dotazníku byly zařazeny takové položky, se kterými se učitelé mateřských škol běžně setkávají. Položka č.8 „*Když mám problém, tak mi kolegové pomůžou*“ respondenti odpovídali následovně. Celkem 143 (44,8 %) respondentů odpovědělo, že jim kolegové určitě pomůžou, spíše pomůžou odpovědělo 123 (38,6 %) respondentů a neutrální postoj má 21 (6,6 %) respondentů. Zbýlých 32 (10 %) respondentů odpovědělo, že kolegové spíše nepomůžou a z toho 5 (1,5 %) respondentů uvedlo, že kolegové určitě nepomůžou.

Položka č.9 „*V naší škole jsou dobré vztahy mezi mladšími a staršími kolegy*“ respondenti uvedli, že u 107 (33,5 %) respondentů jsou určitě dobré vztahy mezi mladšími a staršími kolegy, 129 (40,4 %) uvádí, že spíše jsou dobré tyto vztahy, 48 (15 %) má neutrální postoj. Zbýlých 35 (11,1 %) uvádí, že tyto vztahy spíše nejsou dobré a z toho 6 (2 %) respondentů odpovědělo, že vztahy určitě dobré nejsou.

Položka č.10 „*Kolegové si váží mých pracovních názorů*“ . Celkem 69 (21,6 %) respondentů uvedlo, že si kolegové určitě váží těchto pracovních názorů, 155 (48,6 %) uvedlo, že spíše ano a 65 (20,4 %) má neutrální postoj. Zbýlých 30 (9,4 %) vyplnilo, že kolegové si spíše neváží těchto názorů a z toho 3 (0,9) respondenti uvedli, že určitě ne.

Poslední položka z této oblasti č.11 „*Na pracovišti jsme jeden tým*“ . Odpovědělo 67 (21 %), že určitě jsou na pracovišti jeden tým, 132 (41,4 %) uvedlo, že spíše ano a 41 (12,9 %) má neutrální postoj. Zbýlých 79 (24,7 %) potvrdilo, že na pracovišti nejsou jeden tým a z toho 16 (5 %) respondentů uvedlo, že určitě ne.

	Určitě ano	Spíše ano	Neutrální postoj	Spíše ne	Určitě ne
<b>Když mám problém, tak mi kolegové pomůžou.</b>	143 (44,8 %)	123 (38,6 %)	21 (6,6 %)	27 (8,5 %)	5 (1,5 %)
<b>V naší škole jsou dobré vztahy mezi mladšími a staršími kolegy.</b>	107 (33,5 %)	129 (40,4 %)	48 (15 %)	29 (9,1 %)	6 (2 %)
<b>Kolegové si váží mých pracovních názorů.</b>	69 (21,6 %)	155 (48,6 %)	65 (20,4 %)	27 (8,5 %)	3 (0,9 %)
<b>Na pracovišti jsme jeden tým.</b>	67 (21 %)	132 (41,4 %)	41 (12,9 %)	63 (19,7 %)	16 (5 %)

Tabulka 4: Oblast spokojenosti s kolegy na pracovišti

**Spokojenost s přístupem vedení školy (položky č. 12, 13, 14 a 15)**

Tak, jak jsou pro zaměstnance důležité vztahy mezi spolupracovníky, tak stejně důležité jsou vztahy učitelů s vedením školy. Položka č.12 „*Mezi učiteli a vedením školy jsou dobré vztahy*“ respondenti odpovídali následovně: u 77 (24,1 %) respondentů jsou tyto vztahy určitě dobré, 128 (40,2 %) respondentů uvedlo, že tyto vztahy jsou spíše dobré a neutrální postoj má 57 (17,9 %). Zbýlých 57 (17,8 %) uvádí, že tyto vztahy spíše dobré nejsou a z toho 18 (5,6 %) určitě nejsou.

Položka č.13 „*Vedení školy se zajímá o své zaměstnance*“ respondenti uvedli, že u 99 (31 %) respondentů se vedení zajímá o zaměstnance, u 109 (34,2 %) se vedení spíše zajímá a neutrální postoj má 54 (16,9 %). Vedení se spíše nezajímá u 49 (15,4 %) a určitě se nezajímá u 8 (2,5 %) respondentů.

Položka č.14 „*Vedení školy je otevřeno názorům učitelů*“. Celkem u 83 (26 %) respondentů se vedení určitě zajímá o své zaměstnance, u 103 (32,4 %) se spíše zajímá a 62 (19,4 %) má neutrální postoj. Dalších 60 (18,8 %) respondentů má pocit, že vedení spíše není otevřeno těmto názorům a u 11 (3,4 %) určitě není otevřeno názorům učitelů.

Položka č.15 „*Vedení školy umí ocenit práci učitelů*“ uvedlo 87 (27,3 %), že určitě umí vedení ocenit práci učitelů, 119 (37,3 %) odpověděli, že spíše umí vedení ocenit tuto práci a 59 (18,5 %) respondentů má neutrální postoj. Celkem 48 (15 %) respondentů má pocit, že vedení spíše neumí ocenit a 6 (1,9 %) určitě neumí ocenit práci učitelů.

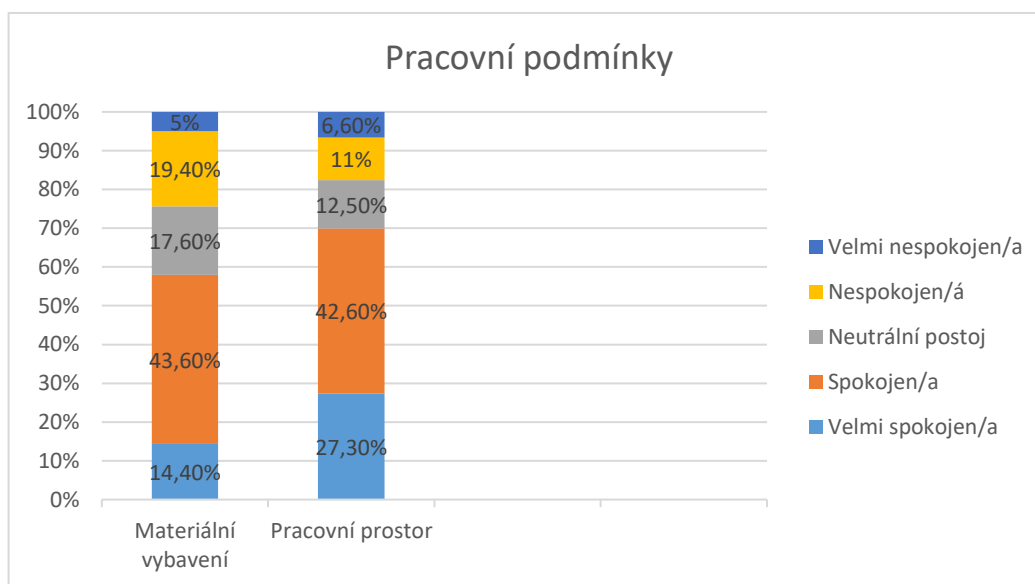
	<b>Určitě ano</b>	<b>Spíše ano</b>	<b>Neutrální postoj</b>	<b>Spíše ne</b>	<b>Určitě ne</b>
<b>Mezi učiteli a vedením školy jsou dobré vztahy.</b>	77 (24,1 %)	128 (40,2 %)	57 (17,9 %)	39 (12,2 %)	18 (5,6 %)
<b>Vedení školy se zajímá o své zaměstnance.</b>	99 (31 %)	109 (34,2 %)	54 (16,9 %)	49 (15,4 %)	8 (2,5 %)
<b>Vedení školy je otevřeno názorům učitelů.</b>	83 (26 %)	103 (32,4 %)	62 (19,4 %)	60 (18,8 %)	11 (3,4 %)
<b>Vedení školy umí ocenit práci učitelů.</b>	87 (27,3 %)	119 (37,3 %)	59 (18,5 %)	48 (15 %)	6 (1,9 %)

Tabulka 5: Oblast spokojenosti s přístupem vedení školy

### Oblast spokojenosti s pracovními podmínkami (položky č. 16 a 17)

Pracovní spokojenost s pracovními podmínkami je další velmi důležitou oblastí tohoto výzkumu. Máme namysli vybavení tříd, dostatek didaktických pomůcek, zařízení pracoven učitelů aj. Pořád jsou na školách velké rozdíly a prostorové podmínky neodpovídají požadavkům, které sebou nese výchovně-vzdělávací proces. V položce č.16 „*Jsem spokojen/a s materiálním vybavením školy*“ celkem 46 (14,4 %) respondentů je velmi spokojeno s materiálním vybavením školy, 139 (43,6 %) je spokojeno a 56 (17,6 %) má neutrální postoj. Zbylých 78 (24,4 %) je nespokojeno s materiálním vybavením a z toho 16 (5 %) je velmi nespokojeno s vybavením mateřské školy.

Z položky č.17 „*Mám k dispozici vyhovující pracovní prostor*“ vyplývá, že 87 (27,3 %) respondentů je velmi spokojeno s pracovním prostorem, 136 (42,6 %) je spokojeno a 40 (12,5 %) má neutrální postoj. Dalších 35 (11 %) respondentů je nespokojeno s prostorem a 21 (6,6 %) je velmi nespokojeno s prostorem, který má k dispozici v mateřské škole.



Graf 3: Spokojenost s pracovními podmínkami

### Faktory související s pracovní spokojeností (položky č. 18, 19, 20, 21, 22, 23 a 24)

S pracovní spokojeností učitele nesouvisí pouze plat, vztahy mezi vedením a kolegy, pracovní podmínky, ale souvisí s tím také motivace učitele. V položce č.18 „*Baví mě být učitelem*“ celkem 222 (69,6 %) respondentů určitě baví být učitelem, 81 (25,4 %) spíše baví být učitelem a 9 (2,8 %) má neutrální postoj. Zbylých 6 (1,9 %) spíše nebaví být učitelem a 1 (0,3 %) respondenta určitě nebaví být učitelem v mateřské škole.



V položce č.19 „*Uvažuji o změně povolání*“ celkem 6 (1,9 %) respondentů určitě uvažuje o změně povolání, 25 (7,8 %) spíše uvažuje a 34 (10,7 %) má neutrální postoj. Zbýlých 254 (79,6 %) spíše neuvažuje o změně povolání a z toho 172 (53,9 %) určitě neuvažuje o změně učitelského povolání.

V položce č.20 „*Cítím se ve své práci celkově spokojen/a*“ respondenti uvedli, že 93 (29,2 %) jsou ve své práci určitě spokojeni, 154 (48,3 %) je spíše spokojeno a 46 (14,4 %) má neutrální postoj. Zbýlých 24 (7,5 %) je spíše nespokojeno ve své práci a 2 (0,6 %) respondenti jsou určitě ve své práci nespokojeni.

V položce č. 21 „*Jsem motivován/a k tomu, abych odváděl/a každý den co nejlepší práci*“ celkem 79 (24,8 %) uvedlo, že jsou určitě motivováni k lepšímu výkonu, 130 (40,8 %) je spíše motivováno k tomuto výkonu a 56 (17,6 %) má neutrální postoj. Zbýlých 45 (14 %) je spíše nemotivováno a 9 (2,8) respondentů je určitě nemotivováno k tomu, aby každý den odváděli co nejlepší práci.

V položce č.22 „*Zadané úkoly mě rozvíjí po profesní stránce*“ celkem 65 (20,4 %) respondentů zadané úkoly určitě rozvíjejí po profesní stránce, 129 (40,4 %) úkoly spíše rozvíjejí a 80 (25,1 %) má neutrální postoj. Dalších 36 (11,3 %) respondentů uvedlo, že je spíše úkoly nerozvíjejí po profesní stránce a 9 (2,8 %) určitě tyto úkoly nerozvíjejí.

Z položky č.23 „*Pocituji uznání od rodičů*“ vyplývá, že 52 (16,3 %) respondentů určitě toto uznání pocítuje, 144 (45,1 %) spíše pocítuje a 65 (20,4 %) má neutrální postoj. Zbýlých 36 (11,3 %) spíše nepocítuje uznání od rodičů a 14 (4,4 %) respondentů určitě nepocítují uznání od rodičů.

Z této oblasti poslední položka č.24 „*Jsem rád/a, že pracuji na této škole.*“ uvedlo celkem 138 (43,3 %) respondentů, že je určitě rádo, že pracuje v mateřské škole, kde působí, 106 (33,2 %) je spíše rádo a 50 (15,7 %) má neutrální postoj. Zbýlých 25 (7,8 %) je spíše nerado, že pracují na dané škole a z toho 5 (1,6 %) je určitě nerado, že pracuje v určité mateřské škole.

	Určitě ano	Spíše ano	Neutrální postoj	Spíše ne	Určitě ne
<b>Baví mě být učitelem.</b>	222 (69,6 %)	81 (25,4 %)	9 (2,8 %)	6 (1,9 %)	1 (0,3 %)
<b>Uvažuji o změně povolání.</b>	6 (1,9 %)	25 (7,8 %)	34 (10,7 %)	82 (25,7 %)	172 (53,9 %)
<b>Cítím se ve své práci celkově spokojen/a.</b>	93 (29,2 %)	154 (48,3 %)	46 (14,4 %)	24 (7,5 %)	2 (0,6 %)
<b>Jsem motivován/a k tomu, abych odváděl/a každý den co nejlepší práci.</b>	79 (24,8 %)	130 (40,8 %)	56 (17,6 %)	45 (14 %)	9 (2,8 %)

Tabulka 6: Související faktory spokojenosti (část 1.)

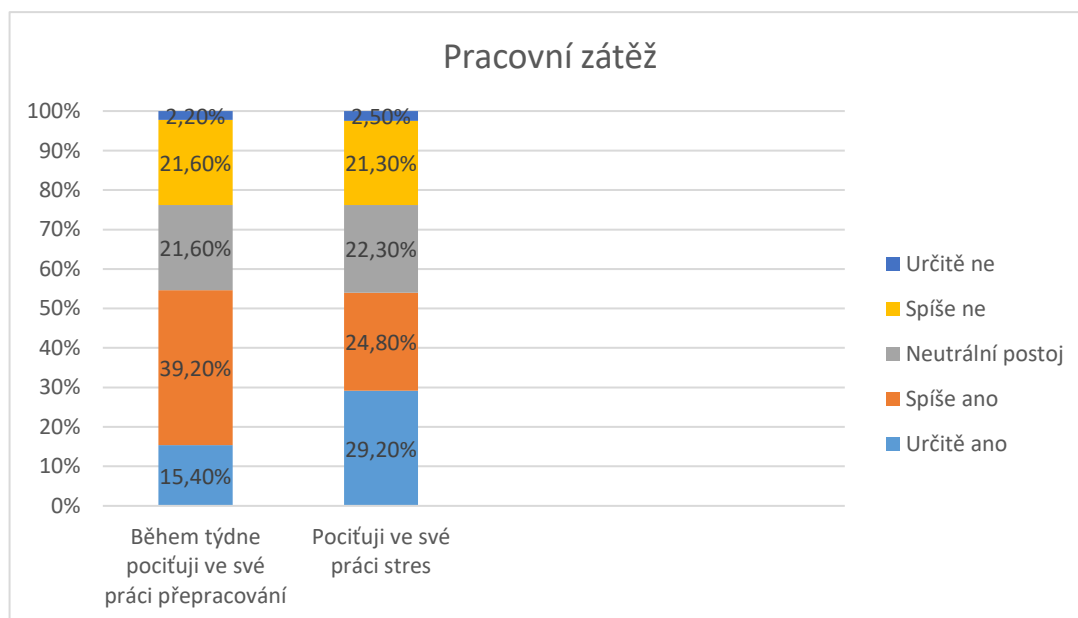
	Určitě ano	Spíše ano	Neutrální postoj	Spíše ne	Určitě ne
<b>Zadané úkoly mě rozvíjí po profesní stránce.</b>	65 (20,4 %)	129 (40,4 %)	80 (25,1 %)	36 (11,3 %)	9 (2,8 %)
<b>Pocit'uji uznání od rodičů.</b>	52 (16,3 %)	144 (45,1 %)	65 (20,4 %)	44 (13,8 %)	14 (4,4 %)
<b>Jsem rád/a, že pracuji na této škole</b>	138 (43,3 %)	106 (33,2 %)	50 (15,7 %)	20 (6,2 %)	5 (1,6 %)

Tabulka 7: Související faktory spokojenosti (část 2.)

### Oblast pracovní zátěže učitelů mateřských škol (položky č. 25 a 26)

Ve výzkumu se zabýváme pracovní spokojeností učitelů mateřských škol a zdá se nám vhodné zeptat se respondentů na otázky týkající se pracovní zátěže v jejich profesi, protože právě tato zátěž velmi negativně působí na pracovní spokojenost. V položce č.25 „*Během týdne pocit'uji ve své práci přepracování*“ celkem 49 (15,4 %) respondentů určitě pocit'uje přepracování, 125 (39,2 %) spíše pocit'uje a 69 (21,6 %) má neutrální postoj. Zbýlých 69 (21,6 %) spíše nepocit'uje přepracování a 7 (2,2 %) respondentů určitě přepracování nepocit'uje.

V položce č.26 „*Pocit'uji ve své práci stres*“ je uvedeno, že 79 (24,8 %) respondentů určitě pocit'ují v práci stres, 93 (29,1 %) tento stres spíše pocit'ují a 71 (22,3 %) má neutrální postoj. Zbýlých 68 (21,3 %) spíše stres nepocit'uje a 8 (2,5 %) stres určitě nepocit'uje.



Graf 4 : Oblast pracovní zátěže

### Priority učitelů mateřských škol v okrese Hodonín, které vedou k jejich pracovní spokojenosti (položka č.27)

U položky č.27 se jednalo o otevřenou otázku „Co je pro vás prioritou, abyste byli ve své práci celkově spokojeni?“ Respondenti si sami volili kategorie, které jsou pro ně prioritou, aby byli ve své práci spokojeni. Nejvíce respondentů zvolilo kategorii „Dobrý kolektiv“. Bylo jich celkem 139 (25,70 %). Další volená kategorie byla „Spokojené děti“. Celkem 60 (11,10 %) respondentů. Další velmi důležitou kategorií je „Podpora vedení“. Celkem 50 (9,30 %) respondentů. Kategorii „Finanční ohodnocení“ zvolilo 47 (8,80 %) respondentů. Kategorii „Spolupráce s rodiči“ zvolilo 42 (7,80 %) respondentů. Kategorie „Vztah s dětmi“ a „Zdraví a osobní pohoda“ zvolilo 32 (5,90 %) respondentů. Kategorii „Uznání rodičů“ zvolilo 26 (4,90 %) respondentů. Kategorii „Uznání společnosti“ zvolilo 24 (4,50 %) respondentů. Kategorii „Zájem dětí“ zvolilo 22 (4,10 %) respondentů. Ostatní kategorie viz. tabulka č.8.

Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	
Dobrý kolektiv	139	0,257	25,70 %
Méně stresu	8	0,015	1,50 %
Spolupráce s rodiči	42	0,078	7,80 %
Spokojené děti	60	0,111	11,10 %
Vztah s dětmi	32	0,059	5,90 %
Zájem dětí	22	0,041	4,10 %
Finanční ohodnocení	47	0,088	8,80 %
Méně stresu	6	0,011	1,10 %
Uznání společnosti	24	0,045	4,50 %
Zdraví a osobní pohoda	32	0,059	5,90 %
Pracovní podmínky	18	0,033	3,30 %
Podpora vedení	50	0,093	9,30 %
Uznání od rodičů	26	0,049	4,90 %
Dobře odvedená práce	14	0,026	2,60 %
Seberealizace	10	0,019	1,90 %
Nezodpovězeno	9	0,016	1,60 %
	$\Sigma$ 539	$\Sigma$ 1	$\Sigma$ 100 %

Tabulka 8: Priority, které ovlivňují pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín

## 7 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Bakalářská práce se zabývá tématem pracovní spokojenosti učitelů mateřských škol. Cílem výzkumu, který byl realizován formou online dotazníku, bylo zjistit celkovou pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín. Stanoveny byly taktéž dílčí výzkumné cíle, ze kterých nadále vychází dílčí výzkumné otázky. V této kapitole se tyto výzkumné otázky zaměřím a pokusím se je vyhodnotit.

### **Hlavní výzkumná otázka: Jaká je celková pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín?**

Z výsledku, který nám vyplynul z výzkumu online dotazníku se zúčastnilo celkem 319 respondentů, tedy učitelů a učitelek mateřských škol v okrese Hodonín. Položka č.20 „*Cítím se ve své práci celkově spokojen/a*“ nám zjistila, jak jsem již psala, že 93 (29,2 %) respondentů se cítí ve své práci určitě spokojeně, 154 (48,3 %) je spíše spokojeno. Můžeme se domnívat, že učitelé mateřských škol v okrese Hodonín jsou ve své práci celkově spokojeni.

### **Dílčí výzkumná otázka 1: Jaká je pracovní spokojenost učitelů v mateřské škole v oblasti mzdy, odměn a benefitů?**

Z výzkumu bylo zjištěno, že s platem je spokojeno celkem 146 (45,8 %) respondentů. S učitelskými benefity je spokojeno 124 (38,9) respondentů. S učitelskými odměnami je celkem spokojeno 251 (78,7) respondentů. Oblast mzdy je považována za velmi důležitou. V položce č.27, konkrétně kategorie „*Finanční ohodnocení*“ bylo zvoleno 47 (8,80 %) respondenty. Tato kategorie byla zvolena respondenty jako 4. nejdůležitější prioritou spokojenosti v učitelském povolání.

### **Dílčí výzkumná otázka 2: Jaká je pracovní spokojenost učitelů v mateřské škole v oblasti spolupracovníků?**

Výzkum prokázal, že spokojenost v oblasti spolupracovníků je větší než nespokojenost. Podle 139 (25,70 %) respondentů je dobrý kolektiv hlavní prioritou, která vede k pracovní spokojenosti učitelů mateřských škol.

### **Dílčí výzkumná otázka 3: Jaká je pracovní spokojenost učitelů v mateřské škole v oblasti přístupu vedení školy?**

Výzkum prokázal, že převládá jistá spokojenost v oblasti přístupu vedení školy. V položce č.12 „*Mezi učiteli a vedením školy jsou dobré vztahy*“ respondenti uvedli, že u 77 (24,1 %) jsou tyto vztahy velmi dobré a 128 (40,2 %) jsou spíše dobré. Respondenti 50 (9,30 %) dále uvedli, že je pro jejich pracovní spokojenost důležitá právě podpora ze strany vedení školy.

**Dílčí výzkumná otázka 4: Jaká je pracovní spokojenost učitelů v mateřské škole v oblasti pracovních podmínek?**

Z výzkumu vyplynulo, že celkem 185 (58 %) respondentů je spokojeno s materiálním vybavením v mateřské škole v okrese Hodonín. Respondenti dále uvedli, že 223 (69,9 %) má k dispozici vyhovující pracovní prostor. Po shrnutí těchto výsledků se můžeme domnívat, že převládá jistá spokojenost.

**Dílčí výzkumná otázka 5: Jaká je pracovní spokojenost učitelů v oblasti psychohygieny?**

Z výzkumu vyplynulo, že na celkem 174 (54,6 %) respondentů během své práce působí stres. Můžeme se tedy domnívat, že učitelé mateřských škol v okrese Hodonín jsou přetížení a vystavováni stresu, který se dále projeví na pracovní spokojenosti.

**Dílčí výzkumná otázka 6: Jaké jsou priority učitelů mateřských škol, aby byli ve své práci spokojeni?**

Z výzkumu bylo zjištěno, že pro učitele mateřských škol 139 (25,70 %) je největší prioritou v pracovní spokojenosti dobrý kolektiv. Učitelé mateřských škol 60 (11,10 %) dále uvedli, že je pro ně prioritou, aby byly spokojené děti. Další uvedenou prioritou učitelů mateřských škol 50 (9,30 %) je dostatečná podpora ze strany vedení. Další priority viz. tabulka č.8.

## 8 DISKUSE

V bakalářské práci jsme se soustředili na pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín. Hlavní výzkumný cíl zjišťoval celkovou pracovní spokojenosti učitelů mateřských škol v okrese Hodonín. Dílčí výzkumné cíle byly zaměřeny na oblasti, které ovlivňují pracovní spokojenost těchto učitelů. V této části shrneme výsledky výzkumu, který realizoval Paulík v roce 1999. Je zde nutné podotknout, že se Paulík i nadále věnuje pracovní spokojenosti učitelů. Nicméně průběžné výsledky z výzkumu nejsou zatím zveřejněny. Karel Paulík (1999) provedl výzkum, který měl doplnit poznatky o tzv. satisfakci učitelů v České republice. Výzkum tvořilo 1280 učitelů, 924 žen a 356 mužů ze základních, středních a vysokých škol.

Ve výzkumu byly použity metody, které jsou založené na výpovědích respondentů o vlastním subjektivním prožívání a způsobu hodnocení profese jako celku. Z toho výzkumu bylo zjištěno, že subjektivní hodnocení různých podmínek, které jsou důležité k pracovní spokojenosti při výkonu profese jsou ovlivňována mnoha okolnostmi. Řadí se sem externí a interní vlivy (Paulík, 1999).

Paulík (1999, s.101) uvádí, že *„k externím vlivům patří všechny vnější vlivy působící na jedince zvenčí, a to je v případě učitelů sociální interakce s žáky, spolupracovníky, nadřízenými, rodiči a širokou veřejností.“* Interní okolnosti jedince se odvíjejí od očekávání vůči profesi a vzhledem k vlastním potřebám, zájmům a hodnotám tohoto jedince.

Z tohoto výzkumu vyplynulo, že převážně vyšší spokojenost učitelů je s kolegy a nadřízenými. Naopak velká nespokojenost se projevila v pracovní zátěži, která je poměrně vysoká.

## ZÁVĚR

V bakalářské práci konkrétně v první kapitole teoretické části byla vymezena profese učitele a prostředí mateřské školy. Ve druhé kapitole teoretické části byla vymezena teoretická východiska, které se týkají pracovní spokojenosti, ale také faktorů, které tuto spokojenost velmi ovlivňují. Přišlo nám velmi důležité do této kapitoly začlenit i pracovní nespokojenost, která souvisí s pracovní spokojeností. Třetí kapitola teoretické části byla zaměřena na psychické a fyzické zdraví učitelů mateřských škol tzv. well-being. Dále do této kapitoly byl začleněn i syndrom vyhoření, jeho vznik, prevence a rizikové faktory. Čtvrtá a zároveň poslední kapitola v teoretické části byla zaměřena na motivaci učitelů, faktory, které ovlivňují motivaci k práci a dále pracovní podmínky.

Část druhá, tedy praktická byla zaměřena na kvantitativně orientovaný výzkum, který byl realizovaný prostřednictvím online dotazníkového šetření. Hlavním cílem praktické části bylo Zjistit celkovou pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín. Tento výzkum byl zaměřen na učitele mateřských škol v okrese Hodonín. Praktická část byla rozdělena na části, které nás postupně seznamují s celým realizovaným výzkumem. V první části je nastíněn výzkumný problém, dále cíle výzkumu a výzkumné otázky. V praktické části byla věnována kapitola výzkumné metodě společně s předvýzkumem, výzkumnému souboru, sběru dat, ale také postupu při sběru dat. V další části bylo vyhodnoceno 27 položek z dotazníkového výzkumu. V první řadě byly vyhodnoceny demografické údaje a poté oblasti pracovní spokojenosti učitelů mateřských škol v okrese Hodonín.

Na konci praktické části byly shrnuty výsledky výzkumu a vyhodnoceny stanovené výzkumné otázky. Závěr práce byl věnován diskusi.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada.
- Bota, O. (2013). Pracovní spokojenost učitelů. *Procedia*, 2(83), 634–638. Dostupné z [https://www.researchgate.net/publication/273853847\\_Job\\_Satisfaction\\_of\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/273853847_Job_Satisfaction_of_Teachers)
- Burkovičová, R. (2013). *Obtížnost profesních činností v učitelství pro mateřské školy*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- Pracovní schopnost českých učitelů (2023). *Muni Arts*. Dostupné z <https://www.vitalniucitel.cz/vitalni-ucitel-1/pracovni-schopnost-ucitelu>
- Čapek, R., Příkazská, I., & Šmejkal, J. (2018). *Učitel a syndrom vyhoření*. Praha: Raabe.
- Čech, T., Gillová, A., & Čakirpalogluová, S. (2020). The incidence of burnout syndrome related to job satisfaction among kindergarten teachers in the czech republic. *ICERI2020 Proceedings*, 13(1), 2340–1095. Dostupné z [https://www.researchgate.net/publication/346096391\\_The\\_Incidence\\_of\\_Burnout\\_Syndrome\\_related\\_to\\_Job\\_Satisfaction\\_among\\_Kindergarten\\_Teachers\\_in\\_the\\_Czech\\_Republic](https://www.researchgate.net/publication/346096391_The_Incidence_of_Burnout_Syndrome_related_to_Job_Satisfaction_among_Kindergarten_Teachers_in_the_Czech_Republic)
- Dytrtová, R., & Krhutová, M. (2009). *Učitel: příprava na profesi*. Praha: Grada.
- Guoba, A. (2022). Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction. *Journal Of Humanities And Social Science Studies*, 4(4), 234–241. doi: <https://doi.org/10.32996/jhsss.2022.4.4.30>
- Helus, Z. (2021). *Úvod do psychologie* (2., přeprac. a dopl. vyd., Dotisk 3). Praha: Grada.
- Hlad'o, P., Dosedlová, J., Novotný, P., Gottfried, J., Rečka, K., Petrová, M., et al. (2020). Pracovní schopnost učitelů středních škol: Zkoumání role syndromu vyhoření, smyslu pro soudržnost a faktorů souvisejících s prací a životním stylem. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(24). Dostupné z <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9185>
- Chráška, M. (2016). *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu* (2., aktualizované vydání). Praha: Grada
- Jochmannová, L., & Kimplová, T., et al. (2021). *Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty*. Praha: Grada.
- Juhaňák, L., Šmahelová, M., Záleská, K., & Trnková, K. (2018). *Analytická zpráva ze studie systémů podpory začínajících učitelů*. Praha: NIDV. Dostupné z <https://www.projektsypo.cz/dokumenty/Analyticka-zprava-studie-systemu-podpory-ZU-web.pdf>



- Kolář, Z. (2012). *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada.
- Kořátková, S. (2014). *Dítě a mateřská škola: co by měli rodiče znát, učitelé respektovat a rozvíjet* (2., rozš. a aktualiz. vyd). Praha: Grada.
- Kořátková, S. (2014). *Dítě a mateřská škola: co by měli rodiče znát, učitelé respektovat a rozvíjet* (2., rozš. a aktualiz. vyd). Praha: Grada.
- Lukášová, H. (2015). *Učitelské sebepečení a jeho zkoumání*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, Fakulta humanitních studií.
- Medlíková, O. (2021). *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: Grada.
- Majerčíková, J., Kasáčová, B., & Kočvarová, I. (2015). *Předškolní edukace a dítě: výzvy pro pedagogickou teorii a výzkum*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií.
- Mertin, V., & Gillernová, I. (Ed.). (2015). *Psychologie pro učitelky mateřské školy* (Třetí vydání). Praha: Portál.
- Muzakki, M. (2022). Workload, work stress, and work environment are essential predictors of teacher wellbeing: empirical study. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 1–14. doi: <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2276>
- Oprailová, E. (2016). *Předškolní pedagogika*. Praha: Grada.
- Papršteinová, M., Šmejkalová, J., Hodačová, L., & Čermáková, E. (2013). Zdravotní stav a životní styl učitelů různých stupňů škol. *Pedagogika*, 21(2), 164–74. Dostupné z [https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/files/2013/11/P\\_11\\_2\\_05\\_Zdravotn%C3%AD\\_stav\\_164\\_174.pdf](https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/files/2013/11/P_11_2_05_Zdravotn%C3%AD_stav_164_174.pdf)
- Pauknerová, D. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery* (3., aktualiz. a dopl. vyd). Praha: Grada.
- Paulík, K. (1999). *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- Paulík, K. (2018). *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- Plamínek, J. (2015). *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali* (3., rozšířené vydání). Praha: Grada.
- Prieß, M. (2015). *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada.

- Průcha, J. (2006). *Srovnávací pedagogika*. Praha: Portál.
- Průcha, J. (2013). *Moderní pedagogika* (5., aktualiz. a dopl. vyd). Praha: Portál.
- Průcha, J., & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník*. (2., aktualiz. a dopl. vyd). Praha: Grada.
- Průcha, J. (2017). *Moderní pedagogika*. (6., rozš. a aktualiz. vyd). Praha: Portál.
- Slezáčková, A. (2012). *Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace*. Praha: Grada.
- Stackeová, D. (2019). *Diagnostika a poradenství v pomáhajících profesích: Psychická odolnost a zvládání stresu v pomáhajících profesích (Vol. 3)*. Praha: PALESTRA.
- Svobodová, E., & Vítečková, M. (2017). *Osobnost předškolního pedagoga*. Praha: Portál.
- Syslová, Z. (2013). *Profesní kompetence učitele mateřské školy*. Praha: Grada.
- Syslová, Z. (2017). *Učitel v předškolním vzdělávání a jeho příprava na profesi*. Brno: Masarykova univerzita.
- Syslová, Z., Burkovičová, R., Kropáčková, J., Šilhánová, K., & Štěpánková, L. (2019). *Didaktika mateřské školy*. Praha: Wolters Kluwer.
- Šmelová, E., Fasnerová, M. (Ed.). (2011). *Pregraduální příprava učitelů primární a preprimární školy v kontextu kurikulární reformy: Pregradual prepare of teachers at primary and pre-primary school in the context of the curricular reform: vybrané kapitoly*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Švamberk Šauerová, M. (2018). *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada.
- Urbancová, H. (2021). *Age management*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu.
- Vránová, Š. & Kubík, J. (2014). *Motivace učitelů – vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v neřídících pozicích*. Žilina: Georg.
- Wiegerová, A., & Gavora, P. (2014). Proč se chci stát učitelkou v mateřské škole? pohled kvalitativního výzkumu. *Pedagogická Orientace: Vědecký Časopis České Pedagogické Společnosti*, 24(4), 510–534.
- Wiegerová, A. (2015). *Profesionalizace učitele mateřské školy z pohledu reformy kurikula*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1: Pohlaví respondentů .....	35
Graf 2: Věk respondentů.....	36
Graf 3: Spokojenost s pracovními podmínkami .....	40
Graf 4 : Oblast pracovní zátěže.....	42

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

atd. a tak dále

Bc. Titul bakaláře

č. číslo

Dis. Neakademický titul diplomovaného specialisty

Ing. Titul inženýr

Mgr. Titul magistr

Ph.D. Titul doktora filozofie

s. strana

tj. to je

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Vzdělání respondentů .....	36
Tabulka 2: Délka praxe respondentů .....	37
Tabulka 3: Spokojenost v oblasti mzdy, benefitů a odměn .....	37
Tabulka 4: Oblast spokojenosti s kolegy na pracovišti.....	38
Tabulka 5: Oblast spokojenosti s přístupem vedení školy.....	39
Tabulka 6: Související faktory spokojenosti (část 1.).....	41
Tabulka 7: Související faktory spokojenosti (část 2.).....	42
Tabulka 8: Priority, které ovlivňují pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín .....	43

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník pro učitele mateřských škol

## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK PRO UČITELE MATEŘSKÝCH ŠKOL**

Vážená paní učitelko, Vážený pane učiteli,

jmenuji se Kamila Gajdarusová a jsem studentkou třetího ročníku učitelství pro mateřské školy na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který je zaměřen na pracovní spokojenost učitelů mateřských škol v okrese Hodonín. Veškeré Vámi uvedené informace jsou shromažďovány zcela anonymně. V průběhu vyplňování dotazníku nikde nebudete vyplňovat své jméno, ani jakékoli údaje, podle kterých by bylo možné Vás identifikovat. Vyplňování dotazníku můžete kdykoli v jeho průběhu ukončit. Odesláním vyplněného dotazníku dáváte souhlas se zpracováním Vašich odpovědí v anonymní podobě pro výzkumné účely.

## Pracovní spokojenost učitelů mateřských škol

### 1 Pohlaví

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Žena  Muž

### 2 Věk

### 3 Vzdelání

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Středoškolské s maturitou  Vysokoškolské (Bc.)  Vysokoškolské (Mgr.)  
 Jiná...

### 4 Délka praxe

### 5 Jsem spokojen/a s výší svého platu.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Velmi spokojen/a  Spokojen/a  Neutrální postoj  Nespokojen/a  Velmi nespokojen/a

### 6 Jsem spokojen/a s učitelskými odměnami.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano  Spíše ano  Neutrální postoj  Spíše ne  Určitě ne



7 Jsem spokojen/a s učitelskými benefity.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Velmi spokojen/a    Spokojen/a    Neutrální postoj    Nespokojen/a    Velmi nespokojen/a

8 Když mám problém, tak mi kolegové pomůžou.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

9 V naší škole jsou dobré vztahy mezi mladšími i staršími kolegy.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

10 Kolegové si váží mých pracovních názorů.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

11 Na pracovišti jsme jeden tým.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

12 Mezi učiteli a vedením školy jsou dobré vztahy.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

13 Vedení školy se zajímá o své zaměstnance.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutální postoj    Spíše ne    Určitě ne

14 Vedení školy je otevřeno názorům pedagogů.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

15 Vedení školy umí ocenit práci učitelů.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

16 Jsem spokojen/a s materiálním vybavením školy.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Velmi spokojen/a    Spokojen/a    Neutrální postoj    Nespokojen/a    Velmi nespokojen/a

17 Mám k dispozici vyhovující pracovní prostor.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

18 Baví mě být učitelem.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

19 Uvažuji o změně povolání.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

20 Cítím se ve své práci celkově spokojen/a.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

21 Jsem motivován/a k tomu, abych odváděl/a každý den co nejlepší práci.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

22 Zadané úkoly mě rozvíjí po profesní stránce.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

23 Pociťuji uznání a podporu od rodičů.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

24 Jsem rád/a, že pracuji na této škole.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

25 Během týdne pociťuji ve své práci přepracování.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

26 Pociťuji ve své práci stres.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ano    Spíše ano    Neutrální postoj    Spíše ne    Určitě ne

27 Co je pro vás prioritou, abyste byli ve své práci celkově spokojeni?