

Životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných osob v sociálním podniku

Alena Podaná

Bakalářská práce
2012/2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Alena PODANÁ**
Osobní číslo: **H10237**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných osob v sociálním podniku**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti sociálního podniku, sociálně a zdravotně znevýhodněných osob a životní spokojenosti.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

ČERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-282-1.

FRANCOVÁ, Petra a Daniela BEDNÁRIKOVÁ. Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR. Praha: Nová ekonomika, o.p.s., 2011. ISBN 978-80-260-0934-4.

HAMPLOVÁ, Dana. Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 978-80-7330-063-0.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

MICHALÍK, Jan et al. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Praha: Portál, 2009. ISBN: 978-80-7367-509-7.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jana Jurčíková

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

3. května 2013

Ve Zlíně dne 19. února 2013


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka

L.S.


Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

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 ¹⁾;
- 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 ³⁾ 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 samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 10. 4. 2013


.....

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. Ústanovení § 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 přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

V teoretické části této bakalářské práce jsou na základě odborné literatury rozebrána tato témata – sociální podnik, jeho ekonomické a sociální charakteristiky, principy a standardy sociálního podniku, zaměstnanci sociálních podniků (zaměstnanci se sociálním a zdravotním znevýhodněním a ostatní zaměstnanci) a na závěr životní spokojenost, faktory, které ji ovlivňují, well-being a vliv různých životních událostí na životní spokojenost. Empirická část bakalářské práce se zabývá výzkumem životní spokojenosti sociálně a zdravotně znevýhodněných občanů, kteří získali zaměstnání v sociálním podniku. Jako výzkumná metoda byl použit Dotazník životní spokojenosti.

Klíčová slova: životní spokojenost, well-being, sociálně znevýhodnění občané, zdravotně znevýhodnění občané, sociální podnikání, sociální podnik.

ABSTRACT

The theoretical part of this thesis is based on specialist literature of these topics - the social enterprise and its economic and social characteristics, the principles and standards of social enterprise, the employees of social enterprises (socially and physically handicapped employees and other employees) and at the end the life satisfaction and factors that affect it, the well-being and the influence of varied life events on a life satisfaction. The empirical part of the thesis deals with research on the life satisfaction of socially and physically disadvantaged people who have a job at the social enterprise. As a research method was used The Questionnaire of life satisfaction.

Keywords: life satisfaction, well-being, socially disadvantaged people, physically disadvantaged people, social entrepreneurship, social enterprise.

Ráda bych velmi poděkovala mé vedoucí práce Mgr. Janě Jurčíkové za cenné rady, kterými mě při psaní bakalářské práce provázela a za ochotu, se kterou přistupovala k naší spolupráci.

„Uléhat každý večer s vědomím, že vím, kdo jsem a že to, co dělám, má smysl... to je skutečný pocit spokojenosti.“

Matthew Kelly

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 SOCIÁLNÍ PODNIK	12
1.1 EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ CHARAKTERISTIKY SOCIÁLNÍHO PODNIKU.....	14
1.2 PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKU	15
1.3 STANDARDY SOCIÁLNÍHO PODNIKU	17
2 ZAMĚSTNANCI SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ	20
2.1 ZAMĚSTNANCI SE SOCIÁLNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM	21
2.2 ZAMĚSTNANCI SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	23
2.3 OSTATNÍ ZAMĚSTNANCI.....	25
3 ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST	28
3.1 KONCEPT WELL-BEING	29
3.2 ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST A VYBRANÉ FAKTORY, KTERÉ JI OVLIVŇUJÍ	32
3.2.1 Pohlaví, věk a vzdělání	33
3.2.2 Spokojenost s rodinným životem	34
3.2.3 Pracovní spokojenost	34
3.3 VLIV ŽIVOTNÍCH UDÁLOSTÍ NA ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST	36
II PRAKTICKÁ ČÁST	38
4 VÝZKUM	39
4.1 CÍL VÝZKUMU	39
4.1.1 Dílčí výzkumné cíle:	39
4.2 FORMULACE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	40
4.2.1 Vedlejší výzkumné otázky	40
4.3 VÝZKUMNÁ TECHNIKA - DOTAZNÍK ŽIVOTNÍ SPOKOJENOSTI	41
4.4 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU	42
4.5 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	43
4.6 STRUKTURA RESPONDENTŮ	45
5 VÝSLEDKY VÝZKUMU	48
5.1 VYHODNOCOVÁNÍ DAT A JEJICH INTERPRETACE	48
5.1.1 Vedlejší výzkumné otázky	49
5.2 SHRNUTÍ VÝZKUMU	63
ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	68
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	71
SEZNAM TABULEK	72

SEZNAM GRAFŮ	74
SEZNAM PŘÍLOH.....	75

ÚVOD

Štěstí, osobní pohoda, well-being, životní spokojenost, radost, zdraví, blaho, pozitivní emoce, úspěšnost, kvalita života. Všechna tato slova vyjadřují téměř ten samý pocit, který zažíváme, a po kterém toužíme, to je přání většiny z nás být šťastnými a spokojenými se svým životem. Mít pocit, že se nám vede dobře.

Všechny velké civilizace se od počátku své existence zabývaly otázkou: jak být v životě co nejspokojenější. Tímto tématem se zabývají velcí filozofové, teologové a v posledních letech i psychologové. Je to otázka, kterou se snaží zodpovědět každá kultura, každá země, každá generace a každý jedinec vědomě či podvědomě.

Psychologové stále více zkoumají, jak se lidé cítí spokojeni v nejrůznějších oblastech svého života jako je zdraví, společenský život, finanční zabezpečení, zaměstnání, trávení volného času apod. Zajímá je také, jak jsou lidé spokojeni se svými splněnými sny, dosahováním životních cílů, překonáváním problémů a životních krizí, životními perspektivami, smyslem života a celkovým hodnocením svého dosavadního života. Přitom každý člověk má svůj názor na to, co pro něj životní spokojenost znamená. Někdo je spokojen se svým životem, ale není spokojen sám se sebou, na druhou stranu jsou lidé, kteří jsou spokojeni se sebou, ale v životě jsou nešťastní. Proto je výzkum této oblasti poněkud problematický, má svá úskalí a je svým způsobem složitý.

Cílem této bakalářské práce je zjistit na jaké úrovni je životní spokojenost zaměstnanců sociálních podniků, kteří pocházejí z řad sociálně znevýhodněných osob a osob se zdravotním znevýhodněním.

V první kapitole je vymezen pojem sociální podnik, jeho ekonomické a sociální charakteristiky a standardy sociálního podniku. Další část práce se věnuje problematice zaměstnanců sociálních podniků, kteří jsou především sociálně a zdravotně znevýhodnění. Ve třetí kapitole jsou popsány pojmy životní spokojenost a faktory, které ji ovlivňují, koncept well-being a vliv životních událostí na životní spokojenost.

Cílem praktické části je zjistit jaká je životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných osob zaměstnaných v sociálních podnicích. Dále empirická část popíše výzkumný soubor, metodu výzkumu a následně budou interpretovány výsledky výzkumu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNÍ PODNIK

Sociální podniky představují v rámci sociální ekonomiky v české republice nový směr. Jsou autonomní a při plnění svých ekonomicko-sociálních cílů podstupují docela velká ekonomická rizika. Vyznačují se dynamikou a inovacemi ve způsobech poskytování a uspokojování potřeb občanů a sociálních skupin – zejména znevýhodněných osob, které se obtížně integrují do většinové společnosti. A také ve způsobech přispění k místnímu rozvoji. (Dohnalová, Průša, 2011, s. 56)

Hunčová (2007, s. 18) definuje sociální podnik jako inovativní záměr (se sociálním podtextem), při jehož realizaci, včetně účasti na trhu, nesou realizátoři, tj. občané a jejich spolky, významná ekonomická rizika. Cílem těchto ne-pro-ziskových ekonomických aktivit jsou zde i jiné užitky, nejenom individuální zisk, což se opět legitimizuje v rámci tzv. redistribuce zisku a musí to také vyplývat z ustanovení stanov nebo zakládacích listin podniku.

Podle Syrovátkové (2010, s. 24) je sociální podnik založený a ovládaný prací, neindividuálním zájmem a to k jinému vytýčenému účelu než je zisk. Pokud je ho dosaženo, pak je částečně využito na obecný nebo veřejný zájem daného místa. Z toho je zřejmé, že tyto podniky jsou malé nebo střední. Většinou se zabývají poskytováním sociálních služeb, zajišťováním zaměstnanosti a tím příjmu, který zajistí obživu.

TESSEA je zkratka pro Tematickou síť pro sociální ekonomiku, která vznikla v rámci stejnojmenného projektu. Sdružuje více než 230 členů z řad právnických i fyzických osob. Čítá jak sociální podnikatele, tak zájemce, kteří start své podnikatelské kariéry teprve plánují. Představitelé tohoto projektu cítili potřebnost stanovit přesné definice sociálního podnikání. Vycházeli z evropského pojetí těchto pojmů, ale zároveň je přizpůsobili české realitě.

Definice sociálního podnikání byly přestaveny a poté schváleny výroční členskou schůzí TESSA na konferenci v září 2010 a revidovány v roce 2011. Níže si tyto definice představíme. (Francová, Bednářiková, 2011, s. 7-15)

Pojem **sociální ekonomika** je souhrn aktivit uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách nebo uspokojit

další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.

Subjekty sociální ekonomiky jsou sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální podnikání a nestátní neziskové organizace, které vykonávají ekonomické aktivity za účelem pracovního uplatnění svých klientů nebo dofinancování svého poslání.

Sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Hrají důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použitý pro další rozvoj sociálního podniku.

Sociálním podnikem se rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, která splňuje principy sociálního podniku. Ten naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.

Velkou část sociálních podniků představují tzv. **integrační sociální podniky** (v zahraničí se používá zkratka WISE), které pomáhají řešit nezaměstnanost a začleňují osoby, které jsou na pracovním trhu znevýhodněné.

Dle definice TESSEA se integračním sociálním podnikem rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená podle soukromého práva nebo fyzická osoba, které splňují principy integračního sociálního podniku. Integrační sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce a tento cíl je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního. (Francová, Bednáriková, 2011, s. 16)

Právní formy sociálního podniku mohou být jednotlivec (fyzická osoba), společnost s ručením omezeným, družstvo (nově sociální družstvo), jiné typy obchodních společností, obecně prospěšná společnost, občanské sdružení a od 1. 1. 2013 existuje nová forma - ústav, který je založen za účelem provozování společensky nebo hospodářsky užitečné činnosti.

Představili jsme si tedy několik definic sociálního podnikání. Je však třeba ještě připomenout důležitou poznámku. Přívlastek „sociální“ má v českém jazyce užší význam než například v angličtině. V českém prostředí jsme zvyklí jej používat v souvislosti se sociální politikou, sociálními službami nebo sociální péčí. Vede to k nesprávnému chápání sociálního podnikání pouze jako komerčního poskytování sociálních služeb. Jeho obsah je však mnohem širší – přívlastek „sociální“ je chápán ve smyslu podnikání se „společensky – obecně prospěšným cílem“. Proto si dále představíme ekonomické a sociální charakteristiky sociálního podniku.

1.1 Ekonomické a sociální charakteristiky sociálního podniku

Sociální podniky musí naplňovat své sociální poslání, nicméně je nutné, aby tak činily finančně udržitelným způsobem. Závazky se musí platit. Každý podnik si stanoví současně se svými sociálními cíli i cíle ekonomické. Sociální poslání je však prvořadé, a ačkoliv musí podnik finančně udržitelný, byl založen primárně pro plnění sociálních cílů.

Podle Dohnalové a Průši (2011, s. 57) obsahují výše uvedené definice tři základní ekonomické a tři základní sociální charakteristiky.

Ekonomické charakteristiky sociálního podniku:

1. Trvalé aktivity, které jsou zaměřené na výrobu zboží, anebo prodej služeb. Hlavním cílem sociálních podniků není angažovanost v dobročinných aktivitách nebo v přerozdělování finančních toků, ale ekonomické činnosti, která je vedle zaměstnávání sociálně a zdravotně znevýhodněných osob, dalším z důvodů jejich existence.
2. Sociální podniky jsou zakládány skupinami lidí a jsou jimi řízeny na základě plánů, které sami zpracovávají. Mohou, ale i nemusí záviset na veřejných dotacích, ale nejsou přímo či nepřímo řízeny veřejnými institucemi nebo jinými organizacemi.
3. Trend směrem k placené práci. Na počátku není nutné vyžadovat vytvoření placených pracovních míst. V počáteční etapě mohou sociální podniky vznikat na základě dobrovolné práce, avšak musí být jasný trend k vytváření pracovních míst.

Toto je vhodné zvláště v případech pro nově vznikající sociální podniky, které nejsou dotovány státem nebo evropskými sociálními fondy.

Sociální charakteristiky sociálního podniku:

1. Základním smyslem sociálního podniku je realizovat činnosti prospívající společnosti nebo specifické skupině občanů.
2. Rozhodování není založeno na vlastnictví kapitálu a síla hlasovacího práva by neměla být závislá na výši vložených prostředků. Důležitými prvky jsou demokratický styl řízení, zapojování všech zúčastněných do vykonávané aktivity, spolupráce s klienty či zákazníky, zapojení zainteresovaných partnerů do rozhodovacího procesu a participativní management.
3. Sociální podniky buď vůbec nerozdělují zisk, nebo ho mohou rozdělovat jen do určité míry. Můžeme mezi ně zahrnout i podniky, které mohou bez omezení rozdělovat vysoké procento zisku (50 – 60%), vyloučeny jsou však ty podniky, které mají za cíl maximalizaci zisku. (Dohnalová, Průša, 2011, s. 58)

Sociální a ekonomické charakteristiky sociálního podniku, které jsme právě popsali, musejí být vzájemně vyvážené a měly by se dokonale doplňovat. Dále se zaměříme na principy sociálního podniku, které jsou neméně důležité.

1.2 Principy sociálního podniku

Francová a Bednáriková (2011, s. 16) rozdělují principy sociálního podniku na sociální prospěch, ekonomický prospěch a environmentální prospěch. Tyto charakteristiky jsou v souladu s evropským pojetím sociálního podniku. Sociální podnik je má splňovat nebo k nim směřovat.

Sociální prospěch:

- a) zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce,
- b) participace zaměstnanců a členů podniku na strategickém směřování podniku,
- c) důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců,

- d) inovativní přístupy a řešení.

Ekonomický prospěch:

- a) případný zisk by měl být využit přednostně pro rozvoj sociálního podniku nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů či sociální mise,
- b) zaměstnanci jsou podporováni ve zvyšování produktivity práce podle svých možností,
- c) nezávislost v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích,
- d) alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků nebo služeb na celkových výnosech,
- e) schopnost zvládat (často zvýšená) ekonomická rizika.

Environmentální a místní prospěch:

- a) uspokojování potřeb místní komunity je přednostní,
- b) využívání místních zdrojů,
- c) přednostní uspokojování místní poptávky,
- d) ohled na environmentální aspekty výroby a spotřeby,
- e) spolupráce sociálního podniku s důležitými místními partnery (stakeholdery) a respektování jejich postoje.

„Je důležité říci, že principy sociálního podniku slouží jako vodítko, jak by měl sociální podnik fungovat. Zatím v ČR není žádná organizace, která by posuzovala jejich naplňování. Principy sociálního podniku vytvořené v TESSEA v roce 2010 převzalo Ministerstvo práce a sociálních věcí do svých výzev na sociální ekonomiku a pro vymezení sociálního podniku v České republice je využila i Česká spořitelna při svém pilotním programu mikropůjček pro sociální podniky.“ (Francová, Bednářiková, 2011, s. 17)

Tak jako jsou pro správné fungování sociálních služeb nutné standardy sociálních služeb, je i pro správný chod sociálního podniku dodržování nejen jeho principů, ale i důsledné uplatňování standardů sociálního podniku, na které se nyní zaměříme.

1.3 Standardy sociálního podniku

Ve své publikaci Sociální podnikání popisuje Syrovátková (2010, s. 28) standardy sociálního podniku. Jsou inspirovány britskými principy a zaměřují se především na definování klíčových charakteristických znaků sociální firmy a shrnutí základních hodnot, ke kterým se tyto podniky hlásí. Cílem standardů je zajištění transparentnosti sociálních podniků ve vztahu:

- k **zákazníkům**, kteří využívají jejich služeb a kladou důraz nejen na kvalitu a cenu poskytovaných služeb a výrobků, ale i na to, kdo tyto produkty nabízí. Tedy těm, kteří reflektují na sociální hodnotu tohoto zboží.
- **Zaměstnancům**, především ke znevýhodněným osobám, které mají problém uplatnit se na trhu práce. Standardy jim zajišťují kvalitní pracovní prostředí s ohledem k jejich handicapu, ale zároveň s důrazem na maximální využití jejich schopností a dovedností. Zaručují také, aby se zaměstnanci mohli pracovně a profesně dále rozvíjet.
- **Veřejným institucím**, s cílem ukázat model sociálního podniku a jeho přínosy z hlediska politiky zaměstnanosti, rovných příležitostí i místního rozvoje.
- **Organizacím a agenturám podporujícím rozvoj podnikání**, kterým standardy umožní pochopit principy sociálního podniku. Ten je podnikatelským subjektem, který má své specifika, které jsou třeba při přípravě a rozvoji podnikatelských aktivit zohlednit.
- **Poskytovatelům služeb v oblasti zaměstnanosti**. Jde např. o pracovní agentury a úřady práce, aby mohly svým klientům nabídnout sociální podnik jako jednu z možností zaměstnání pro sociálně a zdravotně znevýhodněné osoby a poskytnout jim veškeré informace o zaměstnání v sociálním podniku.
- **Potencionálním donátorům a investorům**, kteří mají zájem podporovat rozvoj sociálních podniků, protože jsou to zajímavé modely zaměstnávání. Standardy mají také sloužit jako vodítko pro zakladatele dalších sociálních podniků a společností, které se sociálním podnikem chtějí stát. Jsou také podkladem pro budoucí systém certifikace sociálních podniků. (Syrovátková 2010, s. 29)

Standardy se opírají o **3 základní pilíře – oblasti: I. Podnikání, II. Zaměstnávání, III. Podpora**. K jednotlivým oblastem jsou přiřazovány související standardy, které jsou specifikovány kritérii. (Standardy sociální firmy, www.socialnifirmy.cz)

První pilíř v oblasti Podnikání popisuje sociální podnik jako podnikatelský subjekt, který je schopen existovat na běžném podnikatelském trhu a obstát v konkurenci. Zároveň usiluje

o etiku podnikání – externě ke svým zákazníkům, konkurencím a interně ke svým zaměstnancům. Podnikání a provoz sociálního podniku je transparentní a srozumitelné pro všechny zainteresované. Za tímto účelem buduje vlastní identitu a informuje okolí o své činnosti. **Tento první pilíř obsahuje 5 standardů:**

- standard č. 1 - Poslání sociální firmy,
- standard č. 2 – Podnikání,
- standard č. 3 – Financování,
- standard č. 4 - Provoz sociální firmy,
- standard č. 5 - Informovanost a prezentace.

Druhý pilíř v oblasti Zaměstnávání – sociální podnik zaměstnává stanovené procento znevýhodněných osob. Za znevýhodněné občany lze považovat jak zdravotně postižené (tělesně a mentálně postižení, osoby s kombinovaným postižením a duševně nemocní), tak i osoby sociálně znevýhodněné (dlouhodobě nezaměstnaní, osoby po návratu z vězení, bývalí uživatelé návykových látek, aj.). Zaměstnání v sociálním podniku je vhodné zejména pro ty občany, u kterých se předpokládá, že budou potřebovat pracovní a psychosociální podporu. Pracovní podmínky jsou rovnocenné jak pro znevýhodněné zaměstnance, tak i pro zaměstnance bez jakéhokoliv znevýhodnění. **Druhý pilíř obsahuje další čtyři standardy:**

- standard č. 6 - Znevýhodnění zaměstnanci,
- standard č. 7 - Pracovní smlouvy a mzdy,
- standard č. 8 - Etické principy a vnitřní komunikace,
- standard č. 9 - Organizační struktura.

Ve třetím pilíři jsou standardy v oblasti Podpory. Pojednávají o tom, že zaměstnávání znevýhodněných osob není jediným cílem sociálního podniku. Jeho sociální role spočívá v tom, že poskytuje svým zaměstnancům zvýšenou míru pracovní a psychosociální podpory v období jejich adaptace v zaměstnání. Cílem této podpory je udržet si zaměstnání v sociálním podniku a podpořit další profesní a vzdělávací růst zaměstnanců. **Jsou to tyto standardy:**

- standard č. 10 – Adaptace,
- standard č. 11 – Udržení,
- standard č. 12 – Profesní rozvoj,
- standard č. 13 – Spolupráce sociální firmy.

Lidé se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním, kteří po nástupu do zaměstnání potřebují delší dobu adaptace a v průběhu vykonávání pracovní činnosti dlouhodobou nebo opakovanou podporu, si práci v běžné firmě neudrží, vracejí se do péče organizací či státu. Běžná firma není připravena ani schopna tuto podporu poskytnout. Sociální firma ano. Sociální firma zohledňuje znevýhodnění svých zaměstnanců, poskytuje jim přiměřenou podporu a přitom vykonává podnikatelskou činnost.

Sociální podnik nabízí zpětné začlenění do společenského života osobám, které z něj byly vyloučeny, ať již z důvodu ztráty zaměstnání, své kriminální minulosti, chudoby, etnického původu, dlouhodobě zhoršeného zdravotního stavu či jiných okolností. Sociální podnik nabízí těmto jednotlivcům a skupinám aktivní zapojení do života celé společnosti prostřednictvím pracovního uplatnění nebo poskytováním potřebných sociálních, zdravotních, vzdělávacích, informačních či volnočasových služeb.

V této kapitole jsme definovali sociální podnik, zaměřili jsme se na jeho ekonomické a sociální charakteristiky, představili jsme principy sociálního podnikání a na závěr jsme popsali velmi důležité standardy sociálního podnikání. Nyní budeme specifikovat zaměstnance sociálních podniků. Jedná se o zdravotně znevýhodněné osoby, osoby sociálně znevýhodněné nebo ohrožené sociálním znevýhodněním a „ostatní“ zaměstnance sociálního podniku.

2 ZAMĚSTNANCI SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

Zaměstnání zaujímá ve společnosti významné postavení, pro jednotlivce je výrazem vlastní hodnoty a identity. Schopnost najít a udržet si zaměstnání záleží na mnoha okolnostech a ztráta zaměstnání je spojena nejen se ztrátou ekonomického zajištění, ale také se ztrátou sociálního postavení a ohrožení sociálním vyloučením.

Na trhu práce se vyskytují určité skupiny osob, které jsou díky svým charakteristikám více ohroženy nezaměstnaností a kterým je potřeba věnovat zvláštní péči při hledání zaměstnání a jeho výkonu. V literatuře jsou často označovány jako rizikové skupiny. V současném zákoně o zaměstnanosti jsou tyto skupiny definovány v § 33 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. (ČESKO, 2004)

Pracovní uplatnění pro lidi, kteří jsou znevýhodněni tělesně, nebo sociálně je velmi problematické z důvodu jejich specifických potřeb. Nalézt místo na běžném trhu pro znevýhodněné osoby je dosti těžké a jen stěží mohou vyhovět pracovním požadavkům firem, které jsou v první řadě zaměřeny na tvorbu zisku. Problematické je především přizpůsobení pracovního místa potřebám znevýhodněných osob, které potřebují větší prostor pro adaptaci a dlouhodobou podporu. Častým a běžným problémem bývá žádná nebo minimální praxe, zdravotní problémy a nutnost častějších přestávek v práci. Šance najít stabilní zaměstnání v běžných firmách je proto minimální.

Podle Syrovátkové (2010, s. 27-28) mezi znevýhodněné skupiny obyvatel patří lidé, kteří jsou nějakým způsobem oproti ostatním znevýhodněni. Mají horší výchozí postavení než ostatní občané. A to jak na pracovním trhu, tak v samotné společnosti. Jsou to např.:

- fyzické osoby, které mají zdravotní postižení,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- absolventi vysokých škol bez praxe,
- těhotné ženy, ženy po mateřské dovolené, kojící ženy,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců,

- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc,
- fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé,
- fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody,
- fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí,
- etnické a náboženské menšiny, homosexuálové, alkoholici, drogově závislí, lidé bez přístřeší.

Nerovný přístup na pracovní trh pro výše jmenované skupiny obyvatel je důvodem pro konkrétní podporu, kterou zákon uplatňuje pomocí aktivní politiky zaměstnanosti.

Představili jsme si hlavní krizové skupiny lidí, kterých se nejčastěji týká sociální znevýhodnění nebo ohrožení sociálním znevýhodněním a následně se zaměříme na jejich specifikaci.

2.1 Zaměstnanci se sociálním znevýhodněním

Pojem sociální znevýhodnění je fenoménem, se kterým se setkáváme posledních dvacet let. Za komunistického režimu bylo toto téma nepřijatelné. Sociální znevýhodnění oficiálně neexistovalo. S návratem naší země k demokracii a k tržnímu hospodářství začala diskuze, nad pojmem sociální znevýhodnění a jeho aspektech. Podle Mühlpachra (2008, s. 83) jsou aspekty vedoucí ke vzniku sociálního znevýhodnění tyto:

- **regionální aspekty** - příslušnost k ekonomicky vyloučenému regionu, nedostupnost vzdělání, nedostupnost práce, nedostupnost vhodných prostředků dopravy, obecně nedostatek příležitostí,
- **sociální aspekty** - nízký sociální status rodiny, neúplná rodina, více jak 3 děti v rodině,
- **ekonomické aspekty** - nízká ekonomická aktivita rodiny, rodina pobírající sociální dávky, nezaměstnanost rodičů,
- **osobnostní aspekty** - psychické faktory a poruchy, fyzické handicapy,

- **etnické aspekty** - příslušnost k národnostním a náboženským minoritám.

Opomeneme-li zdravotně znevýhodněné osoby, kterým se budeme věnovat v samostatné podkapitole, patří mezi sociálně znevýhodněné několik rizikových skupin obyvatelstva.

Jsou to např. **lidé do 20 let věku a absolventi vysokých škol**, kteří nemají praxi, proto mají zhoršené uplatnění na trhu práce. Člověk, který vstupuje po škole nebo vyučení na trh práce, není jen vizitkou vzdělávacího systému. I kdyby systém fungoval dobře a vybavoval mladé lidi kvalifikací, po které je poptávka, pořád se nemohou produktivitou srovnávat s dlouhodobě pracujícími lidmi, protože k mnoha jejich zkušenostem se jinak než „on the job“ nelze dostat. Zaměstnavatel proto uchazeči bez zkušeností a pracovní historie nemůže nabídnout srovnatelné platové ohodnocení. (Zámečnick, 2012)

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu nesmějí být dále zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství (Červinka, 2007, s. 179). Toto a také možnost, že bude zaměstnankyně často doma z důvodu absence při nemoci dítěte, je jedním důvodů proč tyto ženy zaměstnavatelé neradi zaměstnávají.

Fyzické osoby starší 50 let věku je další riziková skupina ohrožená sociálním znevýhodněním. Vzhledem k jejich věku se zaměstnavatelé obávají menšího pracovního výkonu, horšího zaškolení, dlouhé pracovní adaptace nebo neschopnosti práce s novou technikou.

Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Charakteristické u dlouhodobě nezaměstnaných bývá nižší úroveň vzdělání, zhoršený zdravotní stav, diskriminace ze strany zaměstnavatelů (rómové), u žen příliš nízký nebo naopak příliš vysoký věk, málo zkušeností, malá kvalifikace aj.

Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, jsou osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí.

Pro osoby sociálně znevýhodněné, zejména po návratu z vězení, bezdomovce, bývalé uživatele návykových látek, je velmi obtížné najít plnohodnotnou práci na otevřeném trhu práce. Pro osoby po návratu z vězení bývá záznam v rejstříku trestů překážkou v nalezení jakékoli práce. U bezdomovců je faktorů, které znesnadňují získat

práci, více. Většinou jsou bez dokladů a trvalé adresy, život na ulici s sebou přináší i nemalé sociální a společenské problémy. U bývalých uživatelů návykových látek jsou typickými překážkami základní vzdělání, žádná pracovní praxe a většinou i záznam v rejstříku trestů.

Pro tyto osoby může být sociální firma jedinou možností jak získat první zaměstnání nebo si po dlouhé době své pracovní návyky obnovit. Kromě zaměstnání v sociální firmě je u těchto skupin další potřeba podpůrného programu resocializace (terapie a doléčování, řešení sociálních záležitostí - bydlení, dluhy, soudy, apod.) ve specializovaných centrech pro tyto skupiny. Pouze tato součinnost může vést k plnohodnotné inkluzi do běžné společnosti.

Sociálně znevýhodněné osoby mají ohrožený přístup na pracovní trh. Z různých výše specifikovaných důvodů je majitelé firem nechtějí zaměstnat. K této skupině patří také velké procento zdravotně znevýhodněných osob, na jejichž postižení se následně zaměříme.

2.2 Zaměstnanci se zdravotním postižením

Občané se zdravotním postižením jsou skupinou, která uplatnění na trhu práce hledá čím dál obtížněji. Problémy při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením nejsou výlučně záležitostí České republiky, ale jedná se o celoevropský i celosvětový problém.

Za osoby se zdravotním postižením jsou od 1. ledna 2012 považovány fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením) a osoby invalidními v druhém stupni nebo invalidními v prvním stupni. (Červinka et al., 2012, s. 12)

Podle Slowika (2007, s. 21) je člověk s viditelnou vadou nebo poruchou či jakýmkoliv postižením či znevýhodněním v lidské společnosti odlišným a taková odlišnost je vždy spojena s řadou problémů. U druhých lidí může vzbuzovat strach nebo odpor, přináší nejistotu a je také příčinou toho, že postižený člověk nemůže naplňovat některé normy, na kterých si společnost zakládá.

Michalík zase ve své knize Zdravotní postižení a pomáhající profese (2011, s. 32) píše, že existují názory, které občany se zdravotním postižením považují za menšinu - vymezenou právě zdravotním postižením. Řada odborníků i laiků zdravotně postižené za menšinu nepovažuje. Přesto je potřeba vědět, že z mnoha důvodů historických, sociologických, antropologických, socio-psychologických, ale i ekonomických a obecně společenských, zdravotně postižení tvoří svébytnou, vnitřně velmi diferencovanou skupinu (menšinu) občanů, která vykazuje řadu shodných charakteristik, odlišných od občanů bez zdravotního postižení.

Nejběžnějším a nejobvyklejším způsobem dělení zdravotně postižených je podle převládajícího zdravotního postižení. Nejčastěji se tak setkáváme s několika druhy zdravotního postižení, které si následně stručně popíšeme.

Tělesné postižení je tedy podle Michalíka (2011, s. 182) takové, do něhož patří onemocnění vnitřních orgánů, a to zejména nemoci oběhové soustavy, zhoubné novotvary a nemoci endokrinní, výživa a přeměny látek. Dále jsou to nemoci nebo postižení nosného a pohybového aparátu.

Michalík (2011, s. 113) popisuje **mentální postižení** jinak řečeno mentální retardaci jako postižení jedinců, při kterém dochází ke snížení kognitivních schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám adaptačního chování. Je to trvalé snížení rozumových schopností, které vzniklo v důsledku organického poškození mozku.

Duševní onemocnění jsou neurotické poruchy, schizofrenie, afektivní poruchy, organicky podmíněné duševní poruchy, poruchy osobnosti a chování u dospělých osob a poruchy psychického vývoje a poruchy chování a emocí v dětství a v dospívání (Michalík, 2011, s. 156).

Osoby se zrakovým handicapem jsou ti, kteří mají poškozenou jednu ze tří částí zrakového orgánu. Tak může vzniknout buď poškození v centrálním vidění, díky kterému vnímáme barvy a detaily, nebo v periferním vidění, které je důležité pro orientaci v prostoru (Michalík, 2011, s. 269).

Podle Slowika (2007, s. 72) je **sluchové postižení** následkem organické nebo funkční vady či poruchy, v kterékoli části sluchového analyzátoru, sluchové dráhy a sluchových korových center, příp. funkcionálně percepčních poruch. Za neslyšící se považují osoby,

kteří ohluchly před rozvinutím řeči a dále osoby později ohluchlé a nedoslýchavé, které považují znakovou řeč za primární formu komunikace.

Řečové postižení můžeme jednoduše charakterizovat jako jakoukoliv poruchu řečového ústrojí, tzn. hlasivek či hrtanu, která se projevuje špatnou mluvou či dokonce neschopností mluvit – němotou. Řečové poruchy se také mohou projevit špatným nacházením slov, zrychlenou mluvou nebo třeba koktavostí. Existují rovněž řečová postižení, která se projevují špatnou výslovností některých písmen, zejména souhlásky *r*.

Novosad (2009, s. 30) říká, že naše společnost, není na integraci občanů se zdravotním postižením ještě řádně připravena. Izolovanost a diskriminace lidí se zdravotním handicapem je velkým problémem, který se promítá do všech oblastí života. Nerovnost v přístupu k právům i příležitostem zároveň vyvolává vysoké ztráty ekonomické, dané vynakládáním značných finančních prostředků na zabezpečení životních potřeb občanů s handicapem a současným nerozvíjením a marnotratným nevyužíváním faktických i potenciálních schopností či možností, které tito lidé mají.

O významu práce a pracovního uplatnění pro člověka není snad potřeba vůbec diskutovat. Práce pro lidi se zdravotním znevýhodněním není jenom přirozenou potřebou, ale výrazně zvyšuje jejich sociální sebevědomí, pocit lidské plnohodnotnosti a pomáhá jim také zajišťovat vytouženou samostatnost a nezávislost. V sociálním podniku pracují i lidé, kteří nepatří do žádné z výše uvedených sociálních skupin, proto si je představíme v následující kapitole.

2.3 Ostatní zaměstnanci

Vedle zaměstnanců nějakým způsobem znevýhodněných zaměstnává sociální firma také zaměstnance bez jakéhokoliv znevýhodnění. Podle standardů platných pro sociální firmy je poměr znevýhodněných zaměstnanců v sociální firmě při přepočtu na plné úvazky minimálně 25 procent, maximálně 55 procent. Pracovní podmínky však musí být pro všechny zaměstnance rovnocenné, všichni pracují na základě řádně uzavřené pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce a za přiměřenou odměnu.

Mezi zaměstnance sociálních podniků, kteří nejsou zdravotně nebo sociálně znevýhodnění, patří **vedoucí pracovníci**, např. majitelé, ředitelé nebo vedoucí sociálních podniků. Jejich prvořadým úkolem jsou činnosti týkající se řízení sociálního podniku - uplatňování principů sociálního podnikání, dohled nad finančním fungováním podniku (zajištění ziskovosti podniku, dostatku financí k podnikání aj.), obsazování volných pracovních pozic, komunikace s úřady a celkové vedení podniku, tak aby byl na trhu úspěšný.

Dále je vhodná spolupráce s **marketingovým pracovníkem**, jehož úkolem je propagace sociálního podniku, zveřejňování principů sociálního podnikání, např. prostřednictvím tištěných materiálů nebo tvorbou článků jako podkladů k inzerování v médiích. Marketingový pracovník informuje veřejnost o principu rovných příležitostí, o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a osob dlouhodobě nezaměstnaných. Zároveň se podílí na aktivní obchodní politice.

V sociálních podnicích je také velmi vhodné využívat služeb **psychologa**. Náplní jeho práce je zajišťování specifické podpory zaměstnanců z cílových skupin (tzn. sociálně a zdravotně znevýhodněných), což je například řešení krizových situací na pracovišti, pomoc při komunikaci mezi zaměstnanci z cílových skupin a zaměstnanci z necílových skupin, poradenství, péče o příznivou pracovní atmosféru anebo psychologická motivace pracovníků. Tímto psycholog poskytuje cílovým skupinám odbornou pomoc v oblasti psychosociální. U těchto cílových skupin je za potřebí psychologická podpora, aby se zaměstnanci lépe začlenili do pracovního procesu a zvládali své každodenní povinnosti.

Některé sociální podniky také zaměstnávají **sociální pracovníky**. Ti mohou svým znevýhodněným kolegům pomoci při řešení problémů s nevyhovujícím bydlením, s požíváním alkoholu či drog některého člena rodiny, poskytování potřebného sociálně právního a sociálně zdravotního poradenství, včetně pomoci při podávání různých žádostí a formulářů apod.

Zaměstnanci, kteří nejsou zdravotně nebo sociálně znevýhodnění, musejí prokázat, že disponují, kromě nutných odborných předpokladů, i dalšími potřebnými vlastnostmi, jako je především sociální empatie. Všichni zaměstnanci sociálních podniků jsou vedeni ke vzájemné spolupráci, kooperaci a podpoře. Z toho důvodu je dobré, aby absolvovali různá školení zaměřená, nejen ke zvyšování kvalifikace, ale i školení k vytvoření dobrých

pracovních vztahů, stmelení kolektivu a schopnosti umět se vcítit do role znevýhodněných spolupracovníků (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, OOP – nové ESD výrobky, 2012).

V předcházejících kapitolách jsme si vysvětlili problematiku sociálně znevýhodněných osob a zdravotně postižených osob na trhu práce. Seznámili jsme se i se zaměstnanci sociálních podniků bez znevýhodnění, kteří pracují společně s těmito ohroženými skupinami občanů. V závěrečné kapitole teoretické části této bakalářské práce si představíme pojem „životní spokojenost“, který je zároveň i stěžejním prvkem následující praktické části bakalářské práce.

3 ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST

Co je životní spokojenost? Podle Kellyho (2012, s. 57) je to naplnění a uspokojení vycházející z ukojení potřeb a tužeb. Spokojenost, která plyne z naplnění potřeb, je trvalejší než spokojenost, kterou nám přinese ukojení našich tužeb. Prvotní je naplnění potřeb, pak teprve naplnění tužeb.

Životní spokojenost je podle Blatného (2005, s. 84) jedním z důležitých pojmů v oblasti psychologie osobní pohody. Tato oblast se jako samostatná disciplína vytvořila v posledním čtvrtstoletí a patří v současné době k intenzivně se rozvíjejícím oblastem psychologického výzkumu. Dále tvrdí, že životní spokojenost je vědomé, globální hodnocení vlastního života jako celku. Globální životní spokojenost má úzkou souvislost s kognitivní složkou osobní svobody, spokojeností v subjektivně významných oblastech života, kterými jsou rodina, přátelé, zaměstnání, sociální postavení, ekonomický status a sebehodnocení

Jedním ze zájmů, kterými se zabývá sociální psychologie, je určení faktorů, které ovlivňují osobní pohodu jedince. Životní spokojenost bývá někdy subjektivní částí kvality života, která dále odráží objektivní faktory života jedince, jako jsou např. zdravotní stav, socioekonomický status, funkční kapacita organismu apod. Faktory, které se podílí na utváření subjektivní pohody lze obecně rozdělit na **kognitivní a emoční**. Kognitivní faktory představují celkové hodnocení vlastního života a označují se jako životní spokojenost. Mezi emoční faktory životní spokojenosti patří krátkodobě i dlouhodobě prožívané příjemné a nepříjemné nálady, emoce a afekty. Emoční a kognitivní složky spolu souvisí, proto síla prožívání emocí má vliv na hodnocení životní spokojenosti. (Snopek et al., 2010, s. 522)

S tímto názorem částečně souhlasí i Hnilica (2004, s. 193), který píše, že do centra pozornosti odborníků z oblasti psychologie, sociologie, politologie a medicíny se stále častěji dostávají otázky kvality života, spokojenosti se životem, štěstí a podobně. Vycházejí z modelu, že celková životní spokojenost je ovlivněna oblastmi, ke kterým patří rodina, přátelé, sousedé, práce, zdraví atd. Spokojenost v těchto jednotlivých oblastech má vliv na celkovou spokojenost se životem daného člověka.

Hamplová (2004, s. 11) říká, že spolu s rozvojem sociologického a psychologického

zkoumání kvality života se začala pozornost zaměřovat i na životní spokojenost, štěstí a subjektivní blaho. Základní problém však je, že i když téměř každý intuitivně ví, co tyto pojmy znamenají, je velmi těžké přesněji definovat, co štěstí, životní spokojenost a subjektivní blaho vlastně jsou a jak je případně zkoumat.

Výzkum životní spokojenosti, štěstí a subjektivního blaha se potýká se základním problémem, a to s tím, že v sociálních vědách není příliš velká shoda v tom, co tyto pojmy znamenají a čím se odlišují. Někteří autoři popisují štěstí, které se týká pozitivních emocí a spokojenost, která vypovídá o postojích a kognitivním zhodnocení vlastního života. Jiní zase nechápou pojem štěstí jako afektivní dimenzi životní spokojenosti, ale jako nadřazený pojem, který zahrnuje jak afektivní, tak kognitivní stránku. Proto se přikláníme k názoru, který má Hamplová (2004, s. 12-13), že i přes tyto rozdíly mají definice životní spokojenosti, štěstí a subjektivního nebo psychologického blaha společné to, že lidé jsou spokojeni tehdy, pokud se tak cítí nebo pokud o sobě říkají, že se tak cítí.

Tato kapitola nám představila několik definic životní spokojenosti. V rámci psychologických výzkumů životní spokojenosti se v posledních letech objevuje i originální psychologický pojem well-being, který budeme blíže specifikovat v následující kapitole.

3.1 Koncept well-being

V pozitivní psychologii se velice často vyskytuje termín, který překládáme do češtiny s určitými obtížemi – i když je v doslovném znění dobře srozumitelný. Jde o termín „well-being“. Anglicky „well“ – „býti“. Doslova tedy „kdy je člověku dobře“. Tento termín se vyskytuje mimo jiné i v definici zdraví, kterou nám poskytla Světová organizace zdraví (WHO) v Ženevě. I tam se hovoří o tom, že zdravý je ten, kdo je „v pohodě“ (well-being). „Well-being“ znamená doslova „je mi dobře“ a obecně „jsem v pohodě“. V našich krajích ho překládáme do termínu „životní pohoda“. (Křivohlavý, 2004, s. 181)

Dle Snydera a Lopeze (2002 cit. podle Křivohlavý, 2004, s. 181-183) se well-being se skládá ze dvou dimenzí, a to psychologické a sociální. **K dimenzím psychologické pohody patří:**

- **sebebřijímání** - člověk má kladný postoj k sobě samému, k vlastnímu životu

a existenci, přijímá soubor různých aspektů svého života a cítí kladný emocionální vztah k tomu, čeho dosud v životě dosáhl,

- **osobní růst** – je to pocit, že se člověk neustále nadějně vyvíjí, je otevřen novým zkušenostem, cítí se výkonný,
- **účel života** – člověk má určité životní cíle, zaměření a směřování života, vidí svůj život jako smysluplný, přijal životní přesvědčení, které dává jeho životu dobrý účel,
- **začlenění do života** – schopnost řídit svůj vlastní život ve složitém prostředí, v němž žije, schopnost zařadit se v životě tam, kde může dobře využívat svých schopností a zdokonalovat své schopnosti a dovednosti podle potřeb životního dění,
- **samostatnost** – člověk si sám řídí své jednání, dokáže se postavit proti požadavkům myslet a jednat podle nařízení, s nimiž není ztotožněn, hodnotí sám sebe svými vlastními morálními hodnotami,
- **vztah k druhým lidem (sociální dimenze života)** – vřelé, důvěrné vztahy k některým lidem, empatie k druhým lidem, schopnost intimity a vřelého citového vztahu, umět dávat i přijímat v mezilidském vztahu.

Dimenze sociální pohody:

- **sociální přijetí (akceptace)** – kladné vztahy k druhým lidem, úcta, respekt, přijímání druhých lidí i přesto, že vidíme, jak se k sobě nepochopitelně chovají,
- **sociální aktualizace** – člověk se domnívá, že společnost jako taková má v sobě něco kladného, že uskutečňuje něco dobrého a je schopna růst a roste,
- **spoluúčast na společenském dění** – pocit, že má něco, čím by mohl přispívat lidstvu, přesvědčení, že tím jak žije a o co snaží, lidstvu přispívá, domněnka, že to, co člověk dělá, je hodnotné a má nějakou společenskou cenu, víra v to, že společnost kladně hodnotí to, jak žije, co sám dělá a o co se snaží,
- **sociální soudržnost** – přesvědčení, že sociální život není naprostý chaos, že v něm je určitá logika a řád, člověk nestojí stranou společenského dění, zajímá se a stará se o něj a o komunitu, ve které žije,
- **sociální integrace** – cítit se organickým prvkem společnosti, cítit se společností podporován a s druhými lidmi sdílet to, co je jim společné.

Autoři Kebza a Šolcová (2005, s. 12) popisují koncept well-being jako pojem i jev, jehož primární založení je spíše psychologické, avšak zasahuje do řady dalších společenskovedních oborů, jako jsou filosofie, sociologie, pedagogika, medicína a všechny její subdisciplíny. Vzhledem k tomu, že v české terminologii se postupně ustálila tendence spojovat well-being hlavně s duševní pohodou, nazývají jej jako osobní pohodu, která se skládá jak z duševní, tak tělesné a sociální dimenze.

„Osobní pohodu lze z psychologického hlediska zařadit na pomezí mezi afekty, nálady a osobnostní rysy. Protože však v rámci utváření osobní pohody jde současně také o průběžně se odehrávající hodnotící vztahy, obsahuje kromě emotivních a kognitivních složek i důležitou komponentu postojovou. Kromě individuální úrovně osobní svobody, která zahrnuje její strukturu a dynamiku, je třeba vzít v úvahu i její důležitou sociální dimenzi“ (Kebza, Šolcová, 2005, s. 14)

Výše uvedení autoři také říkají, že v řadě studií bývá osobní pohoda chápána jako součást kvality života a předpokládá se, že kvalita života má dvě základní dimenze, a to subjektivní osobní pohodu a objektivní osobní pohodu (funkční kapacita organismu, zdravotní stav, socioekonomický status).

Dále také Kebza a Šolcová (2005, s. 15) subjektivní pocit osobní pohody dělí na čtyři komponenty – psychická osobní pohoda v užším slova smyslu, sebeúcta, sebeuplatnění a osobní zvládání. Psychická osobní pohoda je tvořen různými emočními a kognitivními dimenzemi, jako je např. pozitivní a negativní afektivita, štěstí, životní spokojenost, shoda mezi očekávanými a dosaženými životními cíli, psychosomatické symptomy, nálada, atd.

Strukturu osobní pohody popisují obdobně jako Křivohlavý (2004, s. 181-183). Podle jeho studie má struktura osobní pohody šest základních dimenzí: **sebepřijetí** (pozitivní postoj k sobě), **pozitivní vztahy s druhými** včetně zájmu o jejich blaho, **autonomie** (nezávislost a sebeurčení), **zvládání životního prostředí**, **smysl života** (cílesměrnost, pocit, že minulý i přítomný život má smysl, směřování k dosažení cílů) a **osobní rozvoj** (pocit trvalého vývoje včetně otevřenost novému).

Životní spokojenost a koncept well-being (osobní pohoda) je tedy pojem široký a těžce uchopitelný. V následující kapitole si představíme vybrané faktory, které mají na tyto životní pocity velký a nezanedbatelný vliv.

3.2 Životní spokojenost a vybrané faktory, které ji ovlivňují

Podle Kebzy a Šolcové (2005, s. 23) mezi hlavní faktory osobní pohody nebo jinak řečeno životní spokojenosti řadí mnoho autorů proměnné, týkající se lidského zdraví, subjektivně prožívané osobní spokojenosti a postavení člověka v sociální hierarchii. Dále v této souvislosti uvádějí zdravotní stav, objektivní ukazatele činnosti a fyzických funkcí, subjektivní posouzení celkového zdraví, sociálně ekonomický status, věk a významnou determinantou je též zapojení do náboženských aktivit. Jako další faktory vystupují ještě kulturní rozdíly, životní zvyklosti, pracovní spokojenost, rodinná spokojenost, etnicita, osobnost, mezilidské vztahy, příjem, okolnosti penzionování, vdovství – vdovectví, rodičovství, sociální opora, životní události, osiření, sebeúcta, hodnotová orientace, aj.

Existuje řada výzkumů, které se zaměřují na objasnění faktorů, jež mají vliv na úroveň životní spokojenosti. Byl zkoumán vliv sociálních činitelů, osobnostních faktorů a v poslední době se předmětem bádání stává také vliv hodnotové orientace, životních cílů a strategií zvládání zátěžových situací na spokojenost člověka se svým životem.

Vzhledem k výše uvedeným informacím můžeme **faktory ovlivňující životní spokojenosti** rozdělit do následujících kategorií (Wilson 1967, cit. podle Dienera, 1984, s. 563):

- **demografické faktory** jako jsou manželství, rodina, vzdělání, pohlaví, zaměstnání, příjem a věk,
- **faktory chování a projevů chování**, to znamená sociální kontakt, aktivity, životní události,
- **osobnostní faktory** jako jsou sebeúcta, sebehodnocení, temperament, inteligence, internalita, optimismus, pozitivní iluze,
- **biologické faktory** jako je zdraví a podobně.

Je zřejmé, že všechny výše uvedené faktory zásadně ovlivňují životní spokojenost. Podle Hamplové (2004, s. 15) se jako nejdůležitější faktory v analýzách používají pohlaví, věk a vzdělání, dále spokojenost s rodinným životem a spokojenost s prací. Následně si tyto tři vybrané faktory životní spokojenosti představíme.

3.2.1 Pohlaví, věk a vzdělání

Dosavadní výzkumy v oblasti životní spokojenosti nedávají jednoznačnou odpověď na to, zda se muži a ženy liší v prožívání spokojenosti se životem. Řada studií tuto skutečnost nepotvrdila, nicméně ženy častěji trpí depresemi a je tedy možné, že jsou rovněž častěji nespokojené se svým životem. (Hamplová, 2004, s. 15)

Má věk vliv na životní spokojenost? Jak říká Hamplová (2004, s. 16) teoreticky lze očekávat pozitivní i negativní souvislost. Starší lidé vedou řádnější život, méně riskují, vyhýbají se fyzickým konfliktům, nepijí tolik alkohol a nepožívají drogy. Jsou spokojenější se svým zaměstnáním, protože bývají ve vyšších pozicích a mívají vyšší příjmy. Na druhou stranu platí, že se ve vyšším věku zhoršuje zdraví, které patří k nejdůležitějším faktorům ovlivňujícím životní spokojenost. Také ztrácejí paměť a schopnost udržet pozornost, přestávají být soběstační, ztrácejí kontrolu nad svým životem a omezují se v sociálních kontaktech.

Hamplová (2004, s. 16) také říká, že důležitým faktorem, který ovlivňuje spokojenost, je podle některých studií vzdělání. To ovlivňuje životní spokojenost přímo i nepřímo. Vzdělanější lidé mají v průměru vyšší příjmy, což zvyšuje životní standard a tím i životní spokojenost. Tito lidé mívají zaměstnání s vyšší prestiží, která také zvyšuje spokojenost se životem. A v neposlední řadě nejsou tolik jako ostatní lidé ohroženi ztrátou zaměstnání, která má rovněž vliv na životní spokojenost.

K tomuto tématu se také vyjadřuje Kebza a Šolcová. Podle jejich poznatků vyplývá, že ženy posuzují pozitivněji než muži své vztahy s druhými lidmi a svůj vlastní rozvoj. S narůstajícím věkem přibývá u obou pohlaví pozitivního hodnocení zvládnání prostředí, zatímco hodnocení smyslu života a osobního rozvoje s věkem poněkud klesá. U nejstarších starých (nad 85 let) klesá životní spokojenost z důvodu chronických nemocí. (Kebza, Šolcová, 2004, s. 24)

Jak bylo výše uvedeno, není jasně prokázáno, že rozdílnost pohlaví má vliv na životní spokojenost, tak jako je to zřejmé u výše věku a vzdělání. Nyní se zaměříme na spokojenost s rodinným životem.

3.2.2 Spokojenost s rodinným životem

Podle Hamplové (2004, s. 17) výzkumy naznačují, že jedním z klíčových faktorů v životní spokojenosti je rodinný stav. Podle různých studií jsou ženatí muži a vdané ženy spokojenější se svým životem než lidé svobodní, rozvedení nebo žijící v nesezdaném soužití. Ženatí a vdané rovněž trpí méně depresemi, úzkostmi a dalšími psychickými problémy. Vysvětlením je to, že manželství poskytuje emocionální i praktické zázemí, ženatí a vdané jsou lépe zapojeni do sociálních sítí a mohou častěji využívat sociální podporu. Na životní spokojenost ženatých a vdaných se také podílejí i další faktory, např. manželé se těší lepšímu zdraví, dožívají se vyššího věku a jsou v lepší finanční situaci.

Jádrem moderní rodiny jsou rodiče a děti. Pro celkovou spokojenost je důležitý pocit emoční blízkosti v rodině, sounáležitosti, nezávislosti myšlení, tolerance, schopnost vzájemné komunikace, úcty. Neméně důležitou složkou je důvěra a vzájemná podpora. To vše přispívá k pocitu pohody a štěstí. Stabilní rodina má v případě osobních krizí nejvyšší hodnotu. Naopak na výrazném zhoršení životní spokojenosti se může podílet partnerská krize, která může vyústit v rozpad rodiny. Pokud se jednomu z partnerů neplní očekávání, které od rodiny měl nebo jsou manželé nespokojeni a zklamáni ze svých protějšků, mají vzájemné neshody a konflikty dosáhnout takové intenzity, že nejsou uspokojovány základní potřeby, nastává krize, kterou někteří řeší opuštěním onoho svazku, anebo se nikdy neodhodlají partnera a rodinu opustit a setrvávají nadále nespokojeni v manželství. Rozvedení lidé se musí vyrovnat se zátěžovou situací, kterou podstoupili. Musí znovu najít duševní rovnováhu a životní spokojenost. Potřebují se vyrovnat se stresem, se smutkem a samotou i s pocitem méněcennosti. (Výrost, Slaměník, 2001, s. 102)

Je tedy zřejmé, že spokojenost v rodině je jedním nejdůležitějších faktorů životní spokojenosti. Není-li člověk šťastný se životem ve své rodině, jeho spokojenost se životem rapidně klesá. Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje životní spokojenost je spokojenost s prací, kterou si představíme v další kapitole.

3.2.3 Pracovní spokojenost

Hamplová (2004, s. 18) říká, že životní spokojenost souvisí nejen s tím, jak šťastní jsou lidé v rodině, ale i s tím, jak spokojeni jsou se svou prací. Problémy v práci ovlivňují nejen fyzické, ale i psychické zdraví. Podle některých studií však práce ovlivňovala životní

spokojenost méně, než se obvykle předpokládá, a měla jen průměrný vliv na životní spokojenost.

Pauknerová (2006, s. 181) chápe pracovní spokojenost jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami. Pracovní podmínky působí na výkonnost, spokojenost a spolehlivost zaměstnanců. Mimo to ovlivňují také chování, prožívání a nakonec i zdravotní stav pracovníka.

Dále Pauknerová (2006, s. 182) říká, že z pohledu pracovníka může být pracovní spokojenost spojena se seberealizací, radostí z práce, ale na druhé straně i s určitým sebeuspokojením. Svůj subjektivní vztah k práci pracovníci obvykle vyjadřují specifickým hodnocením jejího obsahu a charakteru podmínek, za nichž je vykonávána. Tento vztah se projevuje v jejich postojích, které mohou být ve vztahu k působícím skutečnostem spíše pozitivní nebo naopak negativní. Může se jednat o dílčí postoje k jednotlivým aspektům práce a pracovního zařazení člověka, které závisí jak na samostatných objektivních vlastnostech působících podnětů, tak i na osobnosti každého pracovníka.

Spokojenost rozdělujeme na vnější spokojenost, tj. spokojenost s vnějšími podmínkami práce a vnitřní spokojenost, tj. vnitřní uspokojení z práce. Zaměstnanec si uvědomuje vnější faktory, až když mu nevyhovují. V té chvíli pociťuje nespokojenost. Dobré pracovní podmínky i samotný obsah práce ovlivňují nejen spokojenost pracovníků, ale mají také pozitivní vztah s jejich ochotou k práci. (Pauknerová, 2006, s. 182)

Nezanedbatelnou úlohu ve spokojenosti zaměstnanců s prací hraje také vedoucí pracovník, který svým přístupem k zaměstnancům, organizací práce, stylem řízení, osobnostními rysy, autoritou a celkovým způsobem jednání ovlivňuje klima na pracovišti a mezilidské vztahy a tím i pracovní spokojenost či nespokojenost jednotlivých pracovníků.

Všechny tyto faktory ve svém celkovém působení ovlivňují subjektivní pocit životní spokojenosti v pracovní oblasti, která tvoří velkou část našeho života.

Představili jsme si rodinnou spokojenost, spokojenost s prací a také jsme si řekli, zda na životní spokojenost má vliv pohlaví, věk a vzdělání. Životní spokojenost však mohou ovlivnit i různé životní situace, které si představíme v další kapitole.

3.3 Vliv životních událostí na životní spokojenost

Životní události patří mezi faktory ovlivňující životní spokojenost. Životními událostmi máme na mysli ty, které vyžadují změnu v dosavadní struktuře života jedince. Jsou to například smrt manžela/manželky, rozvod, rozchod s partnerem, pobyt ve vězení, úmrtí v nejbližší rodině, vlastní úraz nebo nemoc, vlastní svatba, ztráta zaměstnání, usmíření s partnerem, odchod do důchodu, nemoc rodinného příslušníka, těhotenství, sexuální potíže, příchod nového člena rodiny, změna postavení v zaměstnání, změna ve vlastní finanční situaci, smrt blízkého přítele, změna zaměstnání, dluhy, syn nebo dcera opouští domov, neshody s tchýní nebo tchánem, mimořádný osobní úspěch, zahájení nebo ukončení školy, změna životních podmínek, změna životních zvyklostí, spory s nadřízeným, změna bydliště, změna školy, atd. (Náročné životní situace, 2009)

Co se týká výběru strategie chování, byly výzkumem zjištěny mezipohlavní rozdíly při volbě strategie: ženy více upřednostňují strategii hledání pomoci/sociální opory a strategii instrumentální/samostatného řešení. Muži upřednostňují více strategii vyhýbání. Dále proběhly výzkumy týkající se vlivu deprese, přesněji jejích indikátorů: závislost a sebekritičnost, na výběr strategie zvládnání krizové situace. Ukázaly souvislost mezi závislostí a hledáním sociální opory a také souvislost mezi schopností argumentovat a strategií chování.

V průběhu našeho života se dostáváme do životních situací, které jsou prostě součástí našeho života a způsobují stres. Je nutné podotknout, že i šťastná událost, jíž je narození dítěte, vyžaduje řadu životních změn a je tedy v tomto pojetí stresující.

Jak říká Hnilica (2004, s. 195) po poplachové reakci na stres, která je charakteristická šokem, organismus odpovídá sníženou rezistencí. Následuje udržení a adaptace organismu, při kterých se organismus vyčerpává bojem se stresorem a stává se zranitelnějším. Zajímavou otázkou je, zda na životní spokojenost má vliv druh životní události nebo to, kolik životních událostí jedince potká? Životní spokojenost je ovlivněna životními změnami, které jedince potkaly v posledních šesti měsících.

Za nejpodstatnější a nejzávažnější životní událost se považuje ztráta partnera, dále ty události, které se odehrávají v rodině a v důležitých životních sférách. Pokud dojde k nahromadění takových životních událostí, které jedinec ohodnotí, jako závažné, dostává

se do takové zátěže, při které se organismus a psychický stav jedince dostává na samou hranici svých rezerv. (Hnilica, 2004, s. 195)

Je tedy zcela jasné, že pozitivní i negativní životní události mají na životní spokojenost obrovský a nezanedbatelný vliv. Bývají však často časově omezeny a v průběhu času dochází postupně k návratu k původnímu stavu člověka.

V předcházejících kapitolách této práce jsme si definovali sociální podnik, jeho ekonomické a sociální charakteristiky, principy a standardy. Dále jsme si představili zaměstnance sociálního podniku a na závěr jsme se zaměřili na pojem životní spokojenosti, konceptu well-being, některých vybraných faktorů a životních událostí, které ji ovlivňují.

Nyní přistoupíme ke stěžejnímu bodu této bakalářské práce, a to k prozkoumání životní spokojenosti sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

Životní spokojenost ovlivňuje široký komplex faktorů, které na ni působí v různé míře. Jedním z nejdůležitějších faktorů je zaměstnání. Mezi obzvláště ohroženými nezaměstnaností jsou osoby s nižším socioekonomickým statutem, jinak řečeno sociálně a zdravotně znevýhodnění. Jde o občany, na něž je třeba se zaměřit především. Placené zaměstnání se v naší společnosti stalo důležitou součástí osobní identity, neboť uspokojuje potřebu finančního příjmu, umožňuje společenský kontakt a strukturuje čas. Nezaměstnanost je vysoce stresující životní událost, která má velký dopad na životní spokojenost.

Podle autorů dotazníku DŽS, který se stal výzkumnou technikou tohoto výzkumu, není koncept životní spokojenosti dostatečně definován. Často jsou zaměňovány životní spokojenost, subjektivní dobré zdraví a kvalita života. Jednota ale panuje v názoru, že kognitivní a afektivní komponenty všech oblastí života, jako jsou zdraví, psychická stabilita, sociální vztahy atd., mohou přispívat k životní spokojenosti. (Fahrenberg et al., 2001, s. 6)

Výzkumným problémem empirické části bakalářské práce je životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných osob zaměstnaných v sociálním podniku. Myslíme si, že životní spokojenost těchto osob se získáním zaměstnání v sociálním podniku zvýší, a to i proto, že sociální podniky poskytují svým zaměstnancům jiné pracovní podmínky než podniky běžné.

4.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumného šetření je charakterizovat životní spokojenost osob zaměstnaných v sociálním podniku, se zaměřením na problematiku sociálně a zdravotně znevýhodněných osob a jejich životní spokojenosti.

4.1.1 Dílčí výzkumné cíle:

- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se zdravím.

- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s prací a zaměstnáním.
- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svou finanční situací.
- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svým volným časem.
- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s manželstvím a partnerstvím.
- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se vztahem k vlastním dětem.
- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s vlastní osobou.
- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svou sexualitou.
- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se vztahem ke svým přátelům, známým a příbuzným.
- Zjistit spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s bydlením.

4.2 Formulace výzkumných otázek

K dosažení výzkumného cíle byla stanovena hlavní výzkumná otázka:

Jaká je životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku?

4.2.1 Vedlejší výzkumné otázky

VO1: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se zdravím?

VO2: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s prací a zaměstnáním?

- VO3: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svou finanční situací?
- VO4: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svým volným časem?
- VO5: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s manželstvím a partnerstvím?
- VO6: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se vztahem k vlastním dětem?
- VO7: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s vlastní osobou?
- VO8: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svou sexualitou?
- VO9: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se vztahem ke svým přátelům, známým a příbuzným?
- VO10: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s bydlením?

4.3 Výzkumná technika - Dotazník životní spokojenosti

Dotazník je jedním z nejběžnějších nástrojů pro sběr dat pro různé typy průzkumů. Podle Chrásky (2007, s. 163) je dotazník soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou seřazeny a na které respondent odpovídá písemně. Oproti jiným typům průzkumů (jako například osobní nebo telefonický rozhovor, pozorování, skupinový rozhovor, atd.) je možné prostřednictvím dotazníku získat informace s mnohem menší námahou a levněji.

Pro tuto bakalářskou práci byla zvolena psychodiagnostická metoda sběru dat. Dle zjištěných znaků lze pomocí ní blíže charakterizovat zkoumanou osobu nebo její určité stránky ve smyslu diagnózy. Jedná se o exaktní způsob vedoucí ke zjišťování jevů, faktů a jejich souvislostí.

Dotazník životní spokojenosti (DŽS) slouží k relativně spolehlivému zachycení individuálního obrazu celkové životní spokojenosti člověka a diferencování této spokojenosti do deseti oblastí. Dotazník vznikl v Německu a jeho autory jsou Jochen Fahrenberg, Michael Myrtek, Jörg Schumacher a Elmar Brähler. Nyní je k dispozici české vydání této metody (v překladu a úpravě Kateřiny Rodné a Tomáše Rodného vydalo Testcentrum Praha).

Dotazník životní spokojenosti obsahuje **10 škál**, které postihují různé složky životní spokojenosti. Každé škále odpovídá 7 položek, na něž vyšetřovaná osoba odpovídá na sedmibodové stupnici (od "velmi nespokojen(a)" až po "velmi spokojen(a)"). Na základě skóre dosažených v těchto škálách vypočteme index tzv. celkové životní spokojenosti.

Pro vyšetření pomocí DŽS je jako testový materiál zapotřebí pouze záznamový arch. Jeho vyplnění zabere 5 až 10 minut. Rovněž vyhodnocení je velmi rychlé. Hrubé skóre se převádějí na staniny, které se do vyhodnocovacího listu zaznamenávají graficky. Výsledkem je pak graficky znázorněný profil životní spokojenosti.

Jednotlivé škály pokrývající významné oblasti utvářející celkovou životní spokojenost jsou: **Zdraví (ZDR)**, **práce a zaměstnání (PAZ)**, **finanční situace (FIN)**, **volný čas (VLC)**, **manželství a partnerství (MAN)**, **vztah k vlastním dětem (DET)**, **vlastní osoba (VLO)**, **sexualita (SEX)**, **přátelé, známí a příbuzní (PZP)**, **bydlení (BYD)**. Celkově obsahuje dotazník 70 otázek rozdělených po 7 otázkách pro každou významnou oblast.

Dotazník je možné použít pro zjišťování aktuální životní spokojenosti a dále jej jeho autoři doporučují k použití při sledování vlivu různých psychologických intervenčních zásahů. (Fahrenberg et al., 2001, s. 64 - 66)

4.4 Výběr výzkumného vzorku

Základním výzkumným souborem jsou zaměstnanci pěti vybraných firem, které se hlásí k principům sociálního podnikání.

Výběrovým souborem jsou sociálně a zdravotně znevýhodněné osoby zaměstnané v sociálním podniku COMERCIO TREND s.r.o., Zlín, JITRO – centrum služeb, s.r.o.,

Olomouc, PROCESIA Zlín s.r.o., dále ve firmě Jan Loch - pracovní oděvy a brašnářská výroba a OBZOR, výrobní družstvo Uherské Hradiště.

Firma **COMERCIO TREND s.r.o.** je nově vzniklý sociální podnik, zaměřený na šití ochranných pracovních oděvů z ESD materiálů. Jeho cílem je vytvoření pracovních míst pro osoby sociálně znevýhodněné (dlouhodobě nezaměstnané) a zdravotně postižené (mentálně a tělesně). V současné době je v tomto sociálním podniku zaměstnáno 6 osob zdravotně postižených a 5 osob dlouhodobě nezaměstnaných. Tento podnik je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Cílem firmy **JITRO – centrum služeb, s.r.o.**, je poskytovat rehabilitační, rekondiční a masérské služby zdravotně postiženým osobám a klientům z řad široké veřejnosti města Olomouce. V sociálním podniku jsou zaměstnány osoby zdravotně postižené (3 zaměstnanci) a osoby pečující o osobu blízkou (4 zaměstnanci). I tento podnik je financován z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR.

Tímto způsobem je financován i projekt **PROCESIA Zlín s.r.o.**, který byl založen za účelem sociálního podnikání v oblasti úklidových služeb. Cílovou skupinou zaměstnanců jsou osoby sociálně znevýhodněné, a to osoby do 25 let, osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkou kvalifikací osoby bez praxe, osoby ohrožené zadlužeností a osoby ohrožené závislostmi. V současné době jsou v podniku zaměstnány 4 osoby.

Zbývající dva subjekty jsou podniky, které se také hlásí k principům sociálního podnikání. Zaměstnávají výlučně osoby se zdravotním postižením. Šicí dílna **JAN LOCH** se zabývá šitím ochranných pracovních oděvů a brašnářstvím a zaměstnává 10 osob. **Výrobní družstvo OBZOR** Uherské Hradiště, které je zaměřeno na výrobu a distribuci drobných elektromechanických výrobků, dílů pro automobilový průmysl, kovových dílů, vstřikováním plastů apod., zaměstnává cca 30 osob se zdravotním postižením.

4.5 Způsob zpracování dat

Výzkum probíhal ve městech Zlín, Uherské Hradiště a Olomouc a to v období leden až březen. Firmy byly nejdříve kontaktovány telefonicky a následně byli zaměstnanci

a vedoucí či majitelé těchto firem osobně navštíveni. Po osobním setkání a pečlivém vysvětlení vyplňování dotazníků se přístup zaměstnanců i jejich nadřazených změnil. Tím se návratnost dotazníků radikálně zvýšila. Bylo rozdáno 70 dotazníků, vráceno a vyplněno bylo 57 dotazníků, což znamená, že jejich návratnost byla 81 %.

Vzhledem k tomu, že dotazník DŽS je standardizován a dlouhodobě ověřen firmou TESTCENTRUM Praha, nebylo potřeba žádné pilotáže.

Dotazník životní spokojenosti obsahuje **10 škál**, které pokrývají významné oblasti celkové životní spokojenosti. Jsou to: **Zdraví (ZDR)**, **práce a zaměstnání (PAZ)**, **finanční situace (FIN)**, **volný čas (VLC)**, **manželství a partnerství (MAN)**, **vztah k vlastním dětem (DET)**, **vlastní osoba (VLO)**, **sexualita (SEX)**, **přátelé, známí a příbuzní (PZP)**, **bydlení (BYD)**. Tyto škály se dělí na dalších 7 konkrétních otázek, na které vyšetřovaná osoba odpovídá. Jsou to otázky např.: Se svým zdravotním stavem jsem..., Se svou duševní kondicí jsem..., Se svou tělesnou kondicí jsem.... Respondenti mají možnost výběru z těchto odpovědí.

1 - velmi nespokojen(a)

2 - nespokojen(a)

3 - spíše nespokojen(a)

4 - ani nespokojen(a) ani spokojen(a)

5 – spíše spokojen(a)

6 – spokojen(a)

7 – velmi spokojen(a)

Pro vyšetření pomocí DŽS je jako testový materiál zapotřebí pouze vyhodnocovací list, jehož vyplnění trvá 5 – 10 minut. Rovněž vyhodnocení je velmi rychlé. Do archu jsou graficky zaneseny hrubé skóry jednotlivých škál, které jsou podle norem uvedených v tabulkách převedeny na příslušné staninové hodnoty od ST1 do ST9. Staninová hodnota v rozmezí od ST4 do ST6 představuje normu (54%). Čím vyšší je vážený skór, tím vyšší je životní spokojenost. Naopak nízké hodnoty značí nízkou životní spokojenost.

Následné zpracování dat bylo provedeno sestavením tabulek četností a grafů, aritmetických průměrů daných hodnot a vypočtením modu.

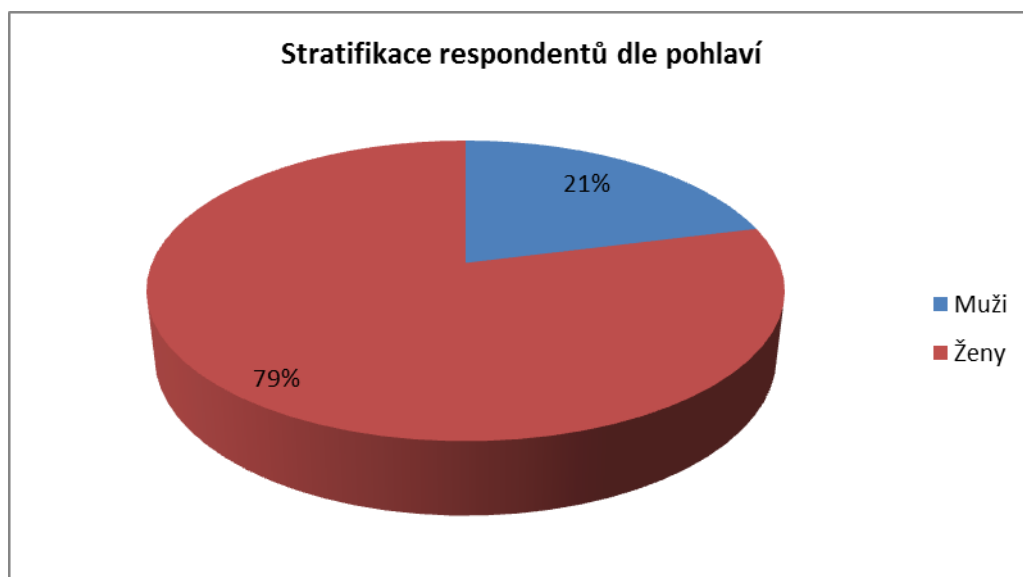
4.6 Struktura respondentů

Pro lepší přehlednost byli respondenti rozděleni podle pohlaví, věku a znevýhodnění. Dále byly dotazníky vyhodnoceny dle standardního postupu, který je stanoven v příručce.

Jak je výše uvedeno, bylo zpracováno 57 dotazníků. Tabulka č. 1 znázorňuje složení zaměstnanců sociálních podniků podle pohlaví. Tato stratifikace je dána poměrem mužů a žen. Mezi dotazovanými zaměstnanci bylo 12 mužů (21 %) a 45 žen (79 %), což je patrné z tabulky č. 1 a grafu č. 1.

Pohlaví respondentů	Četnost respondentů	Relativní četnost (%)
Muži	12	21
Ženy	45	79
Celkem	57	100

Tabulka č. 1 – Stratifikace respondentů dle pohlaví

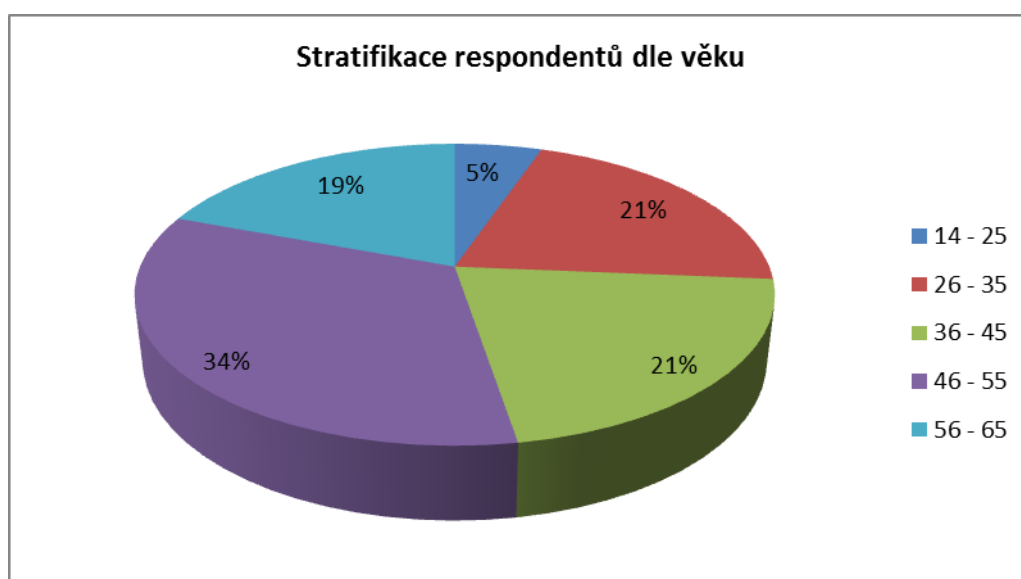


Graf č. 1 – Stratifikace respondentů dle pohlaví

Celkový počet dotazovaných zaměstnanců sociálních podniků je 57 (100 %) a dělí se do pěti věkových skupin. První skupina ve věkovém rozmezí 14 – 25 let je zastoupena 3 respondenty (5 %), druhou skupinu ve věkovém rozmezí 26 - 35 let zastupuje 12 respondentů (21 %), třetí věkovou skupinu 36 – 45 let zastupuje také 12 respondentů (21 %). Následují věkové skupiny 46 - 55 let s 19 respondenty (34 %) a věková skupina 56 – 65 let s 11 respondenty (19 %), jak je znázorněno v tabulce č. 2 a grafu č. 2.

Věk respondentů	Četnost respondentů	Relativní četnost (%)
14 – 25	3	5
26 – 35	12	21
36 – 45	12	21
46 – 55	19	34
56 – 65	11	19
Celkem	57	100

Tabulka č. 2 – Stratifikace respondentů dle věku

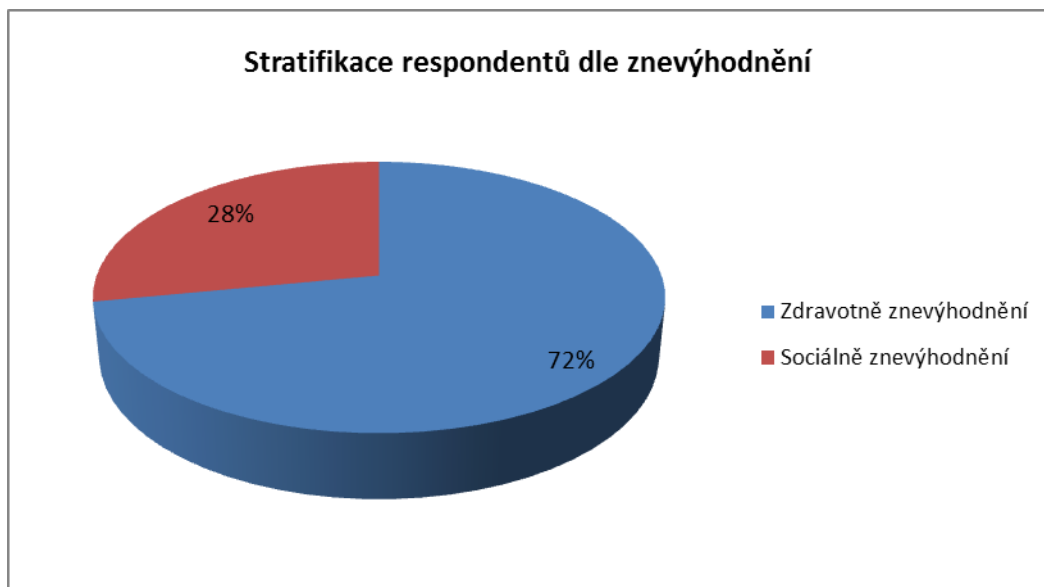


Graf č. 2 – Stratifikace respondentů dle věku

Tabulka č. 3 a graf č. 3 vyhodnocuje poměr mezi sociálně a zdravotně znevýhodněnými zaměstnanci. Celkový počet dotazovaných respondentů z řad zaměstnanců sociálních podniků 57 (100%), se tedy dělí na tyto dvě skupiny. Se zdravotním znevýhodněním je zastoupeno 41 respondentů (72%) a se sociálním znevýhodněním 16 respondentů (28%).

Znevýhodnění zaměstnanců	Četnost respondentů	Relativní četnost (%)
Zdravotně znevýhodnění	41	72
Sociálně znevýhodnění	16	28
Celkem	57	100

Tabulka č. 3 – Stratifikace respondentů dle znevýhodnění



Graf č. 3 – Stratifikace respondentů dle znevýhodnění

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

5.1 Vyhodnocování dat a jejich interpretace

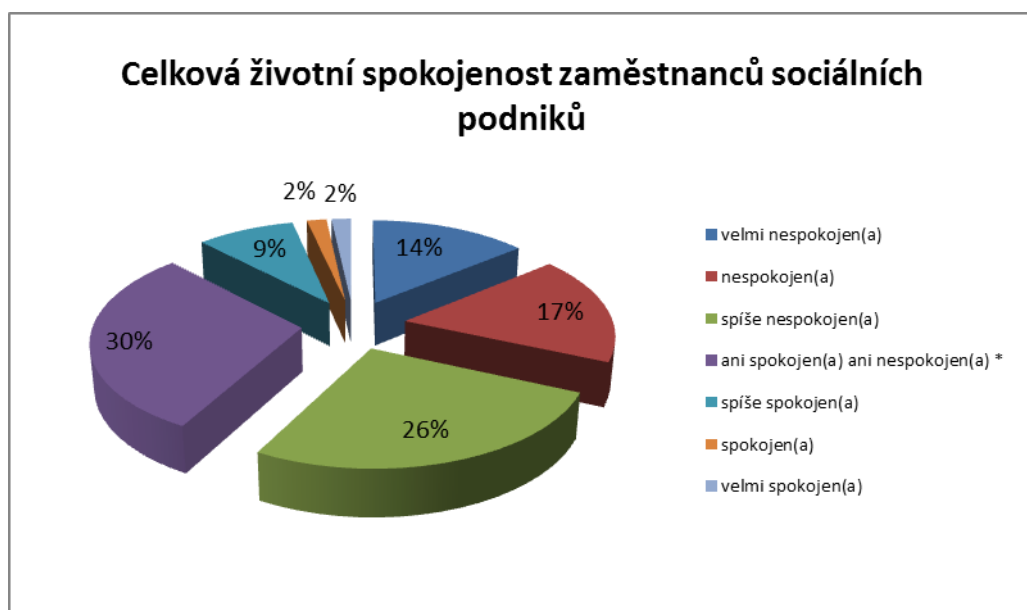
K dosažení výzkumného cíle byla stanovena hlavní výzkumná otázka:

Jaká je životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku?

Celková životní spokojenost	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	8	14
Nespokojen(a)	10	17
Spíše nespokojen(a)	15	26
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	17	30
Spíše spokojen(a)	5	9
Spokojen(a)	1	2
Velmi spokojen(a)	1	2
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 4 – Celková životní spokojenost zaměstnanců sociálních podniků



Graf č. 4 - Celková životní spokojenost zaměstnanců sociálních podniků

Hlavní výzkumná otázka zjišťuje, jaká je životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku. Z tabulky č. 4 a grafu č. 4 můžeme vyčíst, že jsou zaměstnanci sociálních podniků se svou životní spokojeností **ani nespokojeni ani spokojeni. Takto odpovědělo 30 % respondentů.** Tuto hodnotu následuje odpověď „spíše nespokojen(a)“ s 26 %. Nespokojeno je 17 % respondentů a velmi nespokojeno je 14 % respondentů. Naopak spokojen je jeden respondent (2 %) a velmi spokojen je také pouze jeden respondent (2 %).

Četnost odpovědí zaměstnanců sociálních podniků v celkové životní spokojenosti		
Aritmetický průměr	3,61	Ani nespokojen(a) ani spokojen(a)
Modus (největší četnost)	3	Spíše nespokojen(a)

Tabulka č. 5 - Četnost odpovědí celkové životní spokojenosti

Tomuto výsledku odpovídá i aritmetický průměr četností odpovědí (tabulka č. 5), který je 3,61 a odpovídá stanovisku „**ani nespokojen(a) ani spokojena(a)**“. Největší četnost odpovědí má stanovisko 3, tedy „**spíše nespokojen(a)**“, což nejvíce odpovídá skutečnému stavu pocitů respondentů.

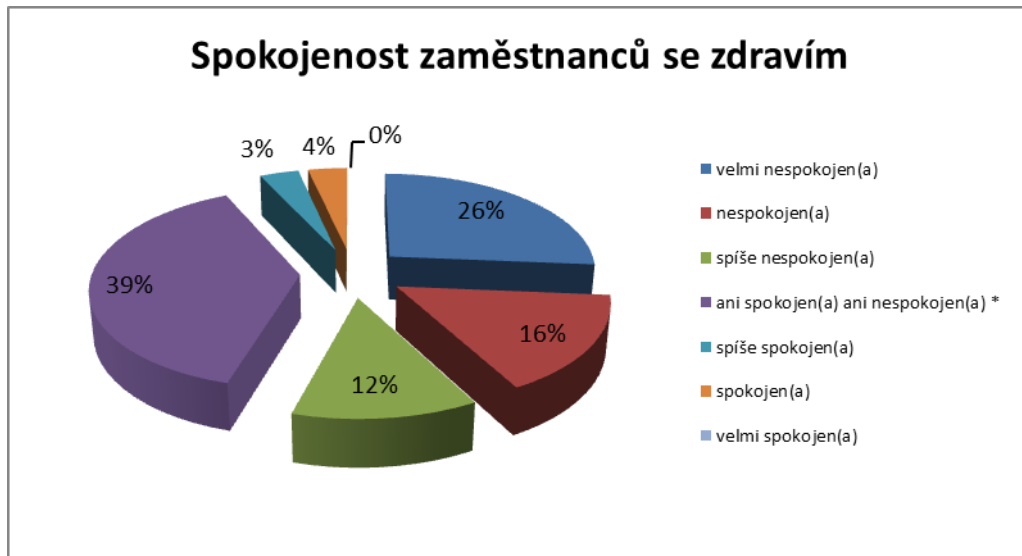
5.1.1 Vedlejší výzkumné otázky

VO1: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se zdravím?

Spokojenost se zdravím	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	15	26
Nespokojen(a)	9	16
Spíše nespokojen(a)	7	12
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	22	39
Spíše spokojen(a)	2	3
Spokojen(a)	2	4
Velmi spokojen(a)	0	0
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 6 – Spokojenost zaměstnanců se zdravím



Graf č. 5 – Spokojenost zaměstnanců se zdravím

Vedlejší výzkumná otázka č. 1 zjišťovala, jaká je spokojenost se zdravím sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku. Tabulka č. 6 a graf č. 5 ukazuje, že zaměstnanci sociálních podniků jsou se svým zdravím **ani nespokojeni ani spokojeni** (39 % respondentů). Následuje odpověď „velmi nespokojen(a)“ s 26 %, dále „nespokojen(a)“ s 16 % a „spíše nespokojen(a)“ s 12 %. Se svým zdravím je spíše spokojeno 3 % respondentů, spokojeno 4 % respondentů a velmi spokojen nebyl žádný respondent.

Četnost odpovědí – Spokojenost se zdravím		
Aritmetický průměr	3,39	Spíše nespokojen(a)
Modus (největší četnost)	1	Velmi nespokojen(a)

Tabulka č. 7 - Četnost odpovědí spokojenosti se zdravím

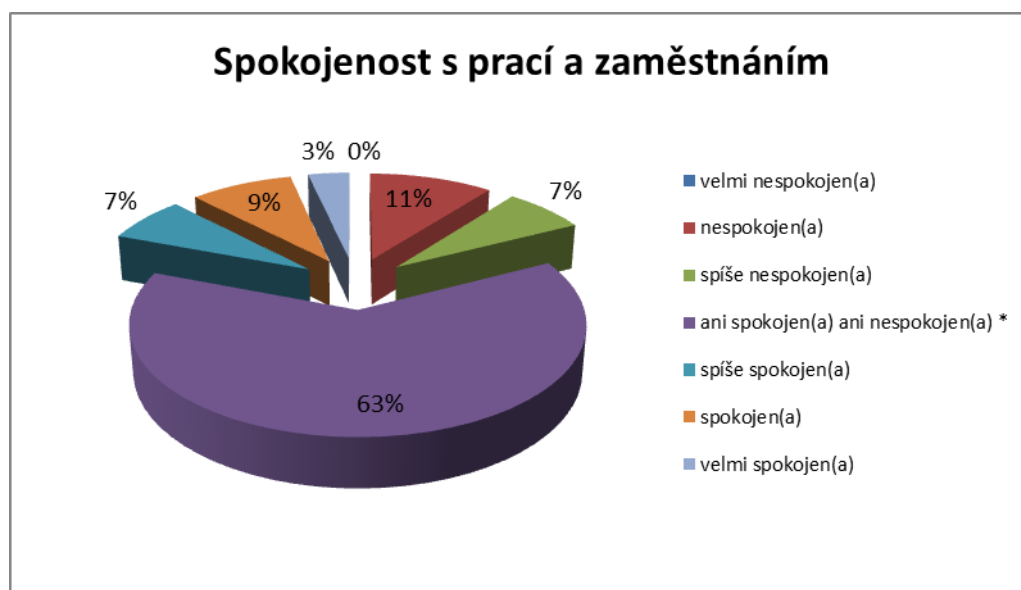
Aritmetický průměr četností odpovědí je 3,39 a odpovídá stanovisku „spíše nespokojen(a)“. Největší četnost odpovědí mělo stanovisko 1, tedy „**velmi nespokojen(a)**“.

VO2: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s prací a zaměstnáním?

Spokojenost s prací a zaměstnáním	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	0	0
Nespokojen(a)	6	11
Spíše nespokojen(a)	4	7
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	36	63
Spíše spokojen(a)	4	7
Spokojen(a)	5	9
Velmi spokojen(a)	2	3
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóreů představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 8 – Spokojenost s prací a zaměstnáním



Graf č. 6 – Spokojenost s prací a zaměstnáním

Spokojenost zaměstnanců sociálních podniků s prací a zaměstnáním je tématem otázky č. 2. Jak je vidět v tabulce č. 8 a v grafu č. 6 jsou zaměstnanci sociálních podniků s prací a zaměstnáním také **ani nespokojeni ani spokojeni**. Takto odpovědělo celkem 63 % respondentů. Následuje odpověď „nespokojen(a)“ s 11 %, dále „spokojen(a)“ s 9 %, „spíše nespokojen(a)“ se 7 % a „spíše spokojen(a)“ také se 7 %. S prací a zaměstnáním je spokojeno 3 % respondentů. Velmi nespokojen nebyl žádný respondent.

Četnost odpovědí – Spokojenost se zaměstnáním		
Aritmetický průměr	5,02	Spíše spokojen(a)
Modus (největší četnost)	5	Spíše spokojen(a)

Tabulka č. 9 - Četnost odpovědí spokojenosti s prací a zaměstnáním

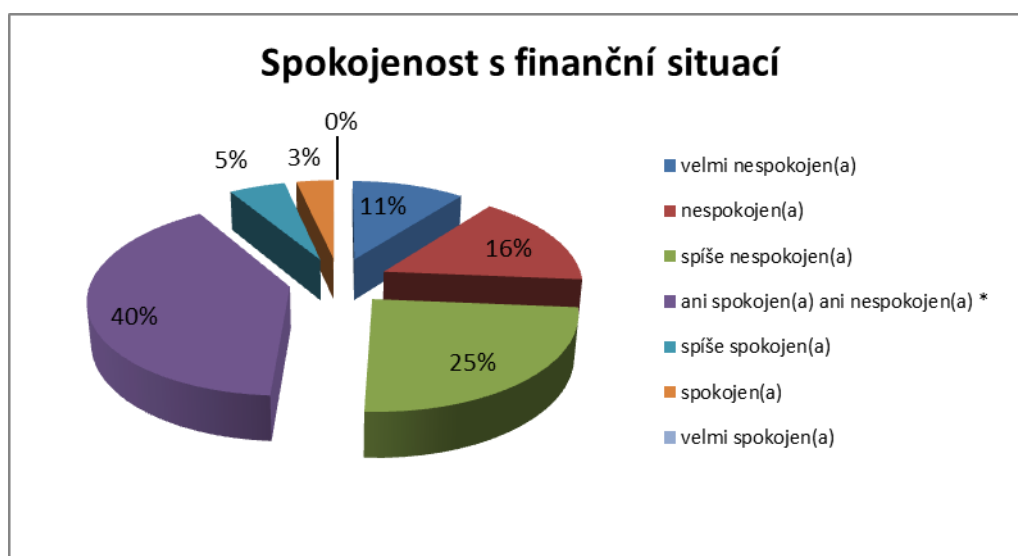
Výpočtem pomocí aritmetického průměru četností zjišťujeme hodnotu 5,02. To znamená, že zaměstnanci sociálních podniků jsou s prací a zaměstnáním **spíše spokojeni**. Tento výsledek nám potvrzuje i modus – tedy největší četnost odpovědí. Jeho hodnota je 5 a odpovídá stanovisku „**spíše spokojen(a)**“. Z toho je možné vyvodit, že výsledky spokojenosti s prací a zaměstnáním byly spíše na **horní hranici průměru**.

VO3: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svou finanční situací?

Spokojenost s finanční situací	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	6	11
Nespokojen(a)	9	16
Spíše nespokojen(a)	14	25
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	23	40
Spíše spokojen(a)	3	5
Spokojen(a)	2	3
Velmi spokojen(a)	0	0
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 10 – Spokojenost s finanční situací



Graf č. 7 – Spokojenost s finanční situací

Otázka č. 3 se zabývá zjištěním, jaká je spokojenost zdravotně a sociálně znevýhodněných zaměstnanců sociálních podniků s jejich finanční situací. Bylo zjištěno, že zaměstnanci sociálních podniků jsou se svou finanční situací **ani nespokojeni ani spokojeni** (40 % respondentů). 25 % respondentů odpovědělo, že jsou spíše nespokojeni. Nespokojeno je 16 % a velmi nespokojeno 11 %. Naopak 5 % respondentů je spíše spokojeno, 3 % spokojeni, ale velmi spokojen není žádný respondent.

Četnost odpovědí – Spokojenost s finanční situací		
Aritmetický průměr	3,74	Ani spokojen(a) ani nespokojen(a)
Modus (největší četnost)	3	Spíše nespokojen(a)

Tabulka č. 11 - Četnost odpovědí spokojenosti s finanční situací

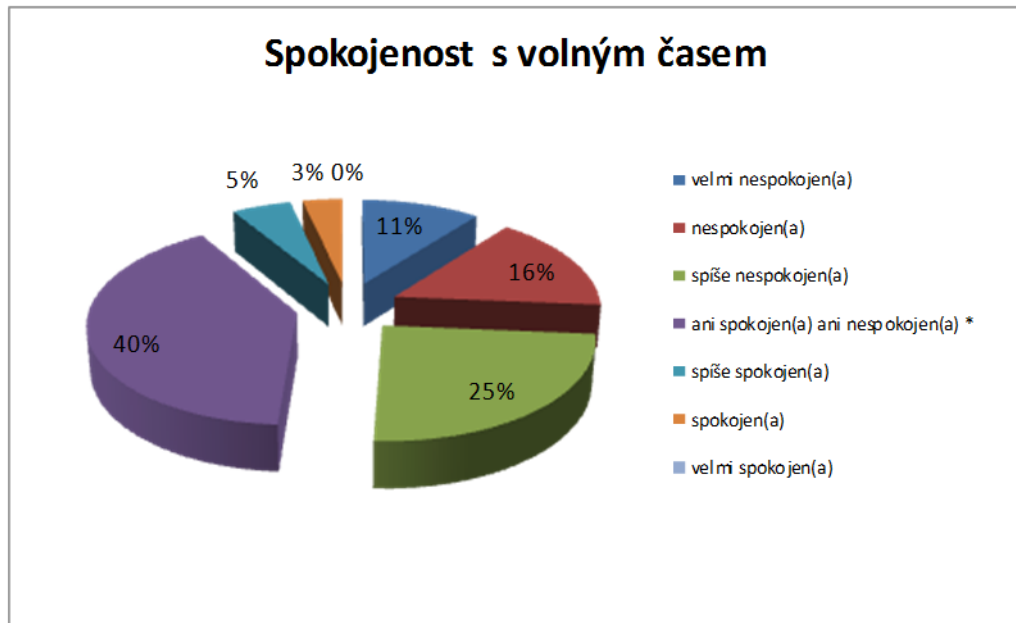
Tomuto faktu odpovídá i aritmetický průměr četností odpovědí, který je 3,74 a odpovídá stanovisku „**ani spokojen(a) ani nespokojen(a)**“. Největší četnost odpovědí mělo stanovisko 3, tedy „**spíše nespokojen(a)**“.

VO4: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svým volným časem?

Spokojenost s volným časem	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	6	11
Nespokojen(a)	9	16
Spíše nespokojen(a)	14	25
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	23	40
Spíše spokojen(a)	3	5
Spokojen(a)	2	3
Velmi spokojen(a)	0	0
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 12 – Spokojenost s volným časem



Graf č. 8 – Spokojenost s volným časem

Tabulka č. 12 a graf č. 8 znázorňuje odpovědi respondentů, které se týkají spokojenosti zaměstnanců sociálních podniků s volným časem. Respondenti uvedli, že se svým volným časem jsou **ani nespokojeni ani spokojeni**, a to ve 40 %. Dále 25 % respondentů uvedlo, že jsou spíše nespokojeni, 16 % bylo nespokojeno a 11 % velmi nespokojeno. Spíše spokojeno bylo 5 % respondentů, 3 % bylo spokojeno, ale velmi spokojen nebyl žádný respondent.

Četnost odpovědí – Spokojenost s volným časem		
Aritmetický průměr	4,46	Ani spokojen(a) ani nespokojen(a)
Modus (největší četnost)	6	Spokojen(a)

Tabulka č. 13 - Četnost odpovědí spokojenosti s volným časem

Aritmetický průměr četností odpovědí je 4,46 a odpovídá stanovisku „**ani nespokojen(a) ani spokojen(a)**“. Největší četnost odpovědí mělo stanovisko 6, tedy „**spokojen(a)**“, což znamená, že výše uvedené výsledky spokojenosti s volným časem jsou na horní hranici normy a přibližují se lepším výsledkům.

VO5: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s manželstvím a partnerstvím?

Spokojenost s manželstvím a partnerstvím	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	1	2
Nespokojen(a)	2	3
Spíše nespokojen(a)	11	19
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	26	46
Spíše spokojen(a)	2	3
Spokojen(a)	1	2
Velmi spokojen(a)	4	7
Neodpovědělo	10	18
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 14 – Spokojenost s manželstvím a partnerstvím



Graf č. 9 – Spokojenost s manželstvím a partnerstvím

Spokojenost zaměstnanců sociálních podniků s manželstvím a partnerstvím zkoumá otázka č. 5. U této otázky je však potřeba zdůraznit, že někteří respondenti nežijí v manželství ani partnerství, proto byly jejich chybějící odpovědi označeny jako „neodpovědělo“. Jak je vidět v tabulce č. 14 a v grafu č. 9 jsou zaměstnanci sociálních podniků s manželstvím a partnerstvím také **ani nespokojeni ani spokojeni**. Takto odpovědělo celkem 46 % respondentů. Následuje odpověď „spíše nespokojen(a)“ s 19 %, dále „velmi spokojen(a)“ s 7 %, „nespokojen(a)“ se 3 %, „spokojen(a)“ se 2 % a velmi nespokojen(a) s také 2 %. V manželství ani partnerství nežije 18 % respondentů.

Četnost odpovědí – Spokojenost s manželstvím a partnerstvím		
Aritmetický průměr	4,68	Spíše spokojen(a)
Modus (největší četnost)	4	Ani nespokojen(a) ani spokojen(a)

Tabulka č. 15 - Četnost odpovědí spokojenosti s manželstvím a partnerstvím

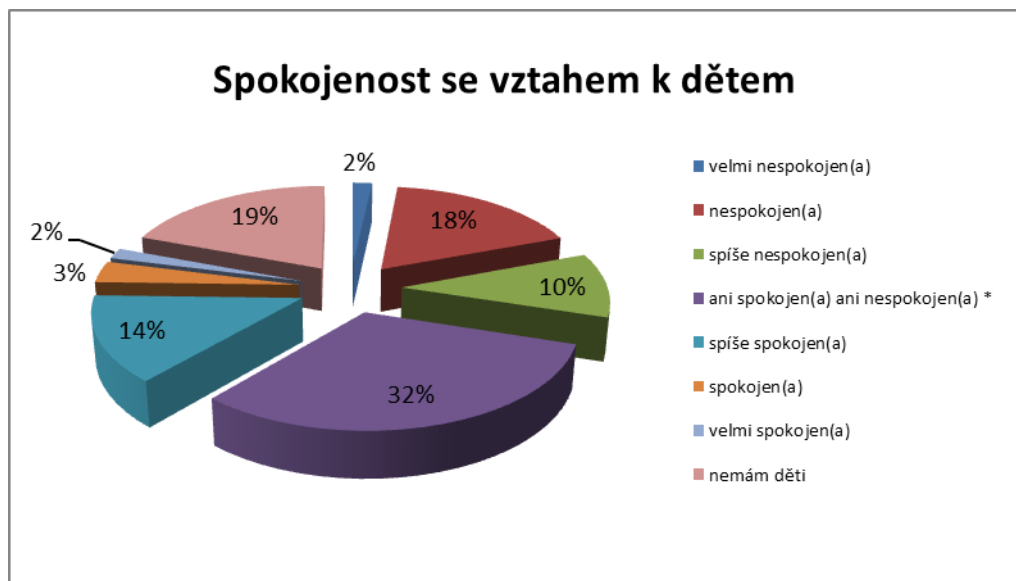
Výpočtem aritmetického průměru četností (hodnota 4,68) zjišťujeme, že zaměstnanci sociálních podniků jsou v manželství a partnerství **spíše spokojeni**, a tím se blíží k horní hranici normy. Tento výsledek nám však nepotvrzuje modus – tedy největší četnost odpovědí. Jeho hodnota je 4 a odpovídá stanovisku „**ani nespokojen(a) ani spokojen(a)**“.

VO6: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se vztahem k vlastním dětem?

Spokojenost se vztahem k dětem	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	1	2
Nespokojen(a)	10	18
Spíše nespokojen(a)	6	10
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	18	32
Spíše spokojen(a)	8	14
Spokojen(a)	2	3
Velmi spokojen(a)	1	2
Neodpovědělo	11	19
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 16 – Spokojenost se vztahem k dětem



Graf č. 10 – Spokojenost se vztahem k dětem

Otázka č. 6 se zabývá spokojeností zaměstnanců sociálních podniků se vztahem k vlastním dětem. Stejně jako bylo uvedeno v otázce č. 5 i zde neodpovídali všichni respondenti, neboť neměli děti. Bylo zjištěno, že respondenti jsou se vztahem k vlastním dětem **ani nespokojeni ani spokojeni**. Takto odpovědělo celkem 32 % respondentů. Nespokojeno je 18 %, spíše nespokojeno 10 % a velmi nespokojeni se vztahem k vlastním dětem jsou 2 % respondentů. Naopak 14 % respondentů je spíše spokojeno, 3 % spokojeno a 2 % velmi spokojeno. K otázce spokojenosti se vztahem k dětem se nevyjádřilo 19 % respondentů, protože děti nemají.

Četnost odpovědí – Spokojenost se vztahem k dětem		
Aritmetický průměr	4,65	Spíše spokojen(a)
Modus (největší četnost)	6	Spokojen(a)

Tabulka č. 17 - Četnost odpovědí spokojenosti se vztahem k dětem

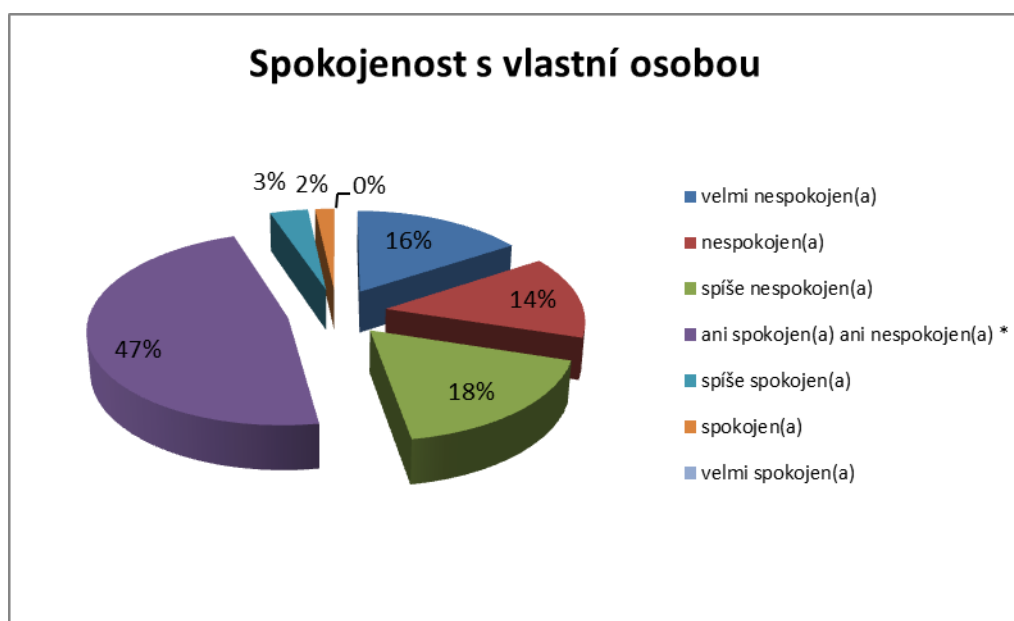
Aritmetický průměr četností nám ale ukazuje, že díky hodnotě 4,65 jsou zaměstnanci sociálních podniků se vztahem ke svým dětem **spíše spokojeni**. Tento výsledek nám potvrzuje i modus – tedy největší četnost odpovědí. Jeho hodnota je 6 a odpovídá stanovisku „**spokojen(a)**“. Z těchto výsledků je možné vyvodit, že výsledky spokojenosti se vztahem k vlastním dětem byly spíše na horní hranici průměru.

VO7: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s vlastní osobou?

Spokojenost s vlastní osobou	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	9	16
Nespokojen(a)	8	14
Spíše nespokojen(a)	10	18
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	27	47
Spíše spokojen(a)	2	3
Spokojen(a)	1	2
Velmi spokojen(a)	0	0
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 18 – Spokojenost s vlastní osobou



Graf č. 11 – Spokojenost s vlastní osobou

Výzkumná otázka č. 7 zjišťuje, jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku s vlastní osobou. Z tabulky č. 18 a grafu č. 11 můžeme vyčíst, že jsou zaměstnanci sociálních podniků se svou vlastní osobou **ani nespokojeni ani spokojeni** (47 % respondentů). Tuto hodnotu následuje odpověď „spíše nespokojen(a)“ s 18 %. Nespokojeno je 14 % respondentů a velmi nespokojeno je 16 % respondentů. Naopak spíše spokojeni jsou 3 %, spokojeni 2 % a velmi spokojen není žádný respondent.

Četnost odpovědí – Spokojenost s vlastní osobou		
Aritmetický průměr	3,63	Spíše nespokojen(a)
Modus (největší četnost)	4	Ani nespokojen(a) ani spokojen(a)

Tabulka č. 19 - Četnost odpovědí spokojenosti s vlastní osobou

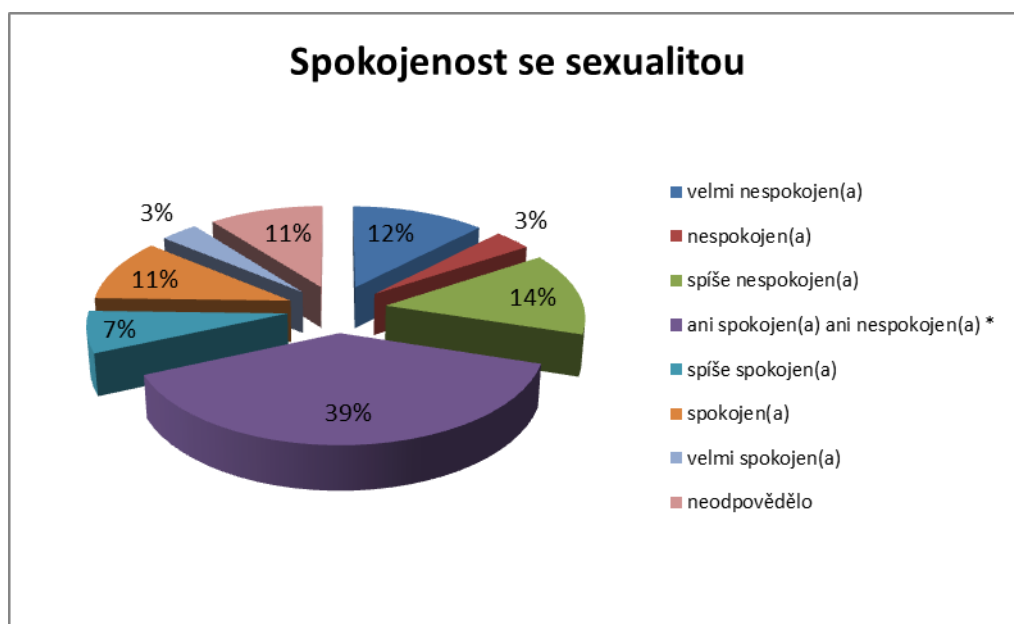
Aritmetický průměr četností odpovědí (tabulka č. 19) je 3,63 a odpovídá stanovisku „ani nespokojen(a) ani spokojena(a)“. Největší četnost odpovědí má stanovisko 4, tedy také „ani nespokojen(a) ani spokojen(a)“.

VO8: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se svou sexualitou?

Spokojenost se sexualitou	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	7	12
Nespokojen(a)	2	3
Spíše nespokojen(a)	8	14
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	22	39
Spíše spokojen(a)	4	7
Spokojen(a)	6	11
Velmi spokojen(a)	2	3
Neodpovědělo	6	11
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 20 – Spokojenost se sexualitou



Graf č. 12 – Spokojenost se sexualitou

Spokojenost zaměstnanců sociálních podniků se svou sexualitou zkoumá otázka č. 8. Stejně jako u otázky č. 5 a 6 je třeba upozornit, že někteří respondenti nemají sexuální život a proto byly jejich chybějící odpovědi označeny jako „neodpovědělo“. Výzkum nám ukazuje, že jsou zaměstnanci sociálních podniků se svou sexualitou **ani nespokojeni ani spokojeni** a to u 39 % respondentů. Dalších 14 % respondentů je se svou sexualitou spíše spokojeno, 3 % nespokojeno a 12 % dokonce velmi nespokojeno. Spíše spokojeno je 7 %, spokojeno je 11 % a velmi spokojeni jsou 3 % respondentů. Na otázku neodpovědělo 11 % respondentů.

Četnost odpovědí – Spokojenost se sexualitou		
Aritmetický průměr	4,82	Spíše spokojen(a)
Modus (největší četnost)	6	Spokojen(a)

Tabulka č. 21 - Četnost odpovědí spokojenosti se sexualitou

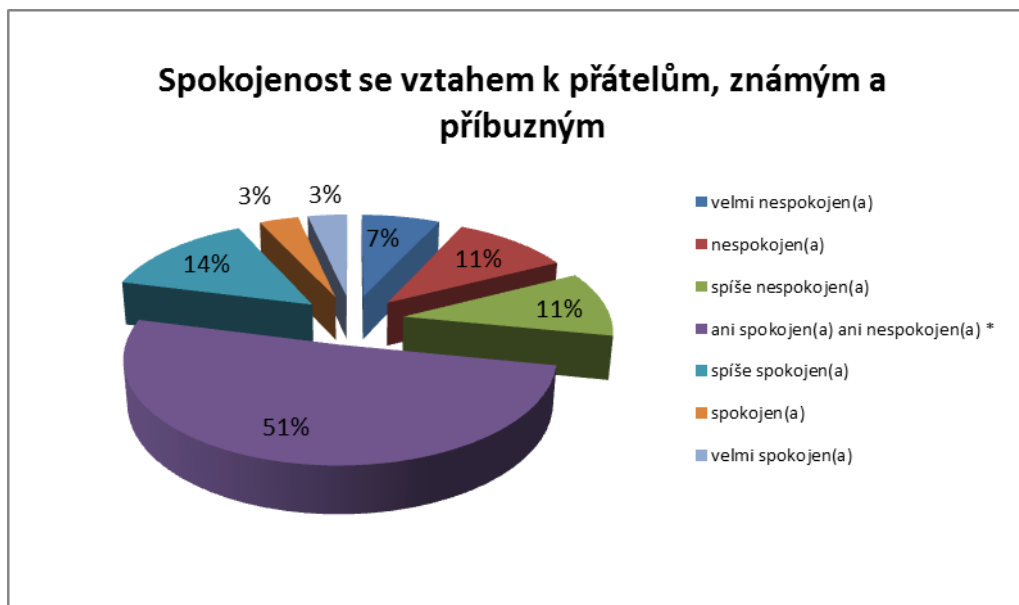
Výpočtem pomocí aritmetického průměru četností, ale zjišťujeme, že díky hodnotě 4,82 jsou zaměstnanci sociálních podniků se svou sexualitou **spíše spokojeni**. Tento výsledek potvrzuje i modus – tedy největší četnost odpovědí. Jeho hodnota je 6 a odpovídá stanovisku „**spokojen(a)**“. Z tohoto výsledku je možné vyvodit, že výsledky spokojenosti se sexualitou jsou spíše v horní hranici průměru.

VO9: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se vztahem ke svým přátelům, známým a příbuzným?

Spokojenost se vztahem k přátelům, známým a příbuzným	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	4	7
Nespokojen(a)	6	11
Spíše nespokojen(a)	6	11
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	29	51
Spíše spokojen(a)	8	14
Spokojen(a)	2	3
Velmi spokojen(a)	2	3
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 22 – Spokojenost se vztahem k přátelům známým a příbuzným



Graf č. 13 – Spokojenost se vztahem k přátelům, známým a příbuzným

Otázka č. 9 se zabývá spokojeností zaměstnanců sociálních podniků se vztahem k přátelům, známým a příbuzným. Bylo zjištěno, že respondenti jsou s tímto vztahem **ani nespokojeni ani spokojeni**. Takto odpovědělo celkem 51 % respondentů. Spíše nespokojeno je 11 %, nespokojeno je také 11 % a velmi nespokojeno je 7 % respondentů. Naopak 14 % respondentů je spíše spokojeno, 3 % spokojeno a 3 % velmi spokojeno.

Četnost odpovědí – Spokojenost se vztahem k přátelům, známým a příbuzným		
Aritmetický průměr	4,65	Spíše spokojen(a)
Modus (největší četnost)	4	Ani nespokojen(a) ani spokojen(a)

Tabulka č. 23 - Četnost odpovědí spokojenosti se vztahem k přátelům, známým a příbuzným

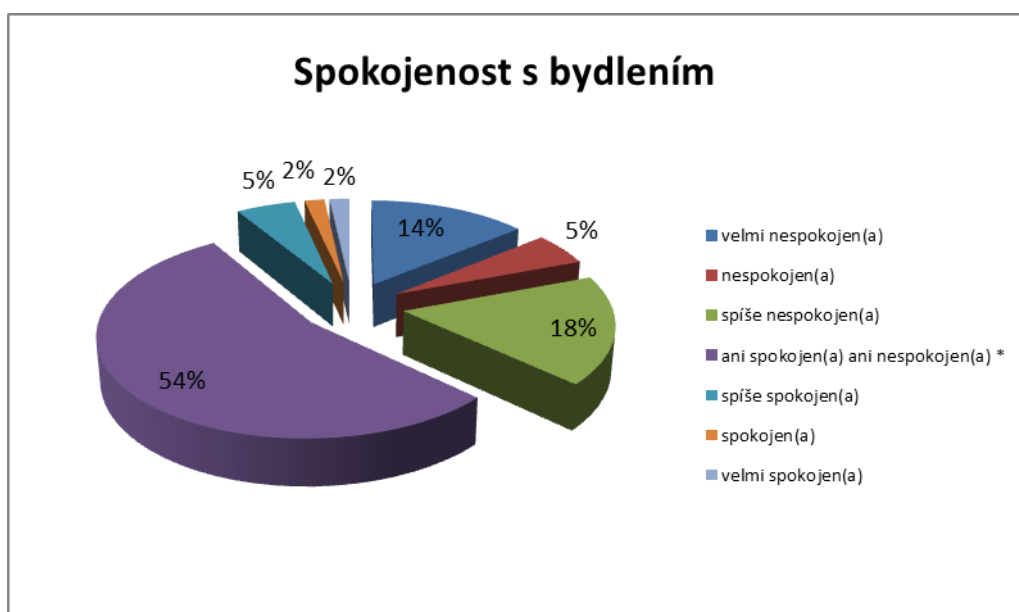
Výpočtem pomocí aritmetického průměru četností, ale zjišťujeme, že díky hodnotě 4,65, jsou zaměstnanci sociálních podniků se vztahem ke svým přátelům, známým a příbuzným **spíše spokojeni**. Tento výsledek nám ale nepotvrzuje modus – tedy největší četnost odpovědí. Jeho hodnota je 4 a odpovídá tak výše uvedenému stanovisku „**ani nespokojen(a) ani spokojen(a)**“.

VO10: Jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s bydlením?

Spokojenost s bydlením	Četnost respondentů	Relativní četnost %
Velmi nespokojen(a)	8	14
Nespokojen(a)	3	5
Spíše nespokojen(a)	10	18
Ani nespokojen(a) ani spokojen(a) *	31	54
Spíše spokojen(a)	3	5
Spokojen(a)	1	2
Velmi spokojen(a)	1	2
Celkem	57	100

* vypočítá se sečtením hodnot ST5 – ST6 standardních skóre představujících průměr, který lze očekávat u 54 % případů

Tabulka č. 24 – Spokojenost s bydlením



Graf č. 14 – Spokojenost s bydlením

Vedlejší výzkumná otázka č. 10 zjišťuje, jaká je spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku s bydlením. Z tabulky č. 24 a grafu č. 14 můžeme vyčíst, že jsou zaměstnanci sociálních podniků se svým bydlením **ani nespokojeni ani spokojeni** (54 % respondentů). Tuto hodnotu následuje odpověď „spíše nespokojen(a)“ s 18 %. Nespokojeno je 5 % respondentů a velmi nespokojeno je 14 % respondentů. Naopak spíše spokojeno je 5 %, spokojeno 2 % a velmi spokojeno je také 2 % respondentů.

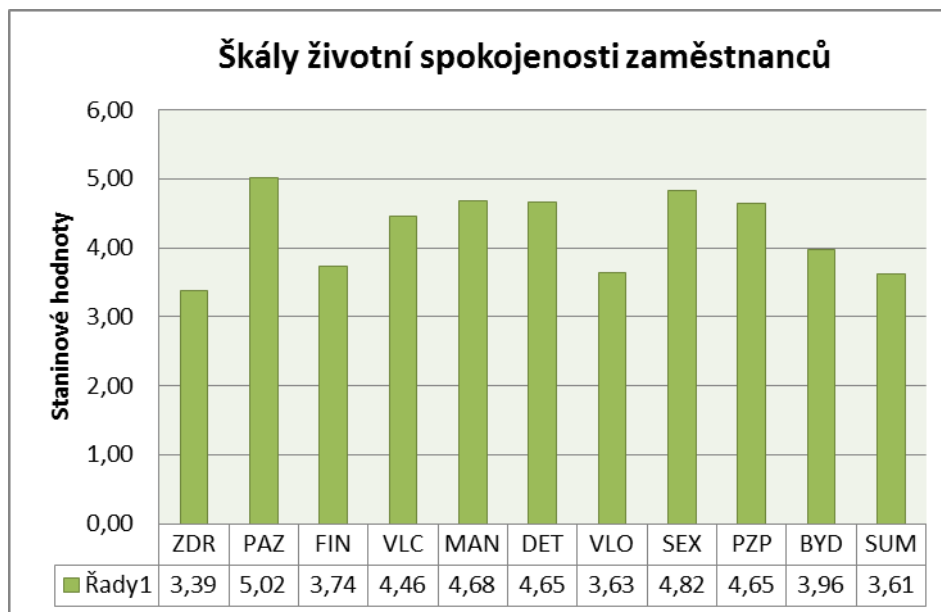
Četnost odpovědí – Spokojenost s bydlením		
Aritmetický průměr	3,96	Ani nepokojen(a) ani spokojen(a)
Modus (největší četnost)	4	Ani nepokojen(a) ani spokojen(a)

Tabulka č. 25 - Četnost odpovědí spokojenosti s bydlením

Tomuto výsledku odpovídá i aritmetický průměr četností odpovědí (tabulka č. 25), který je 3,96 a odpovídá stanovisku „ani nespokojen(a) ani spokojena(a)“. Největší četnost odpovědí má stanovisko 4, tedy také „ani nespokojen(a) ani spokojen(a)“.

5.2 Shrnutí výzkumu

Na základě výše uvedených výsledků, je možné konstatovat tyto fakta. Z celkových 57 respondentů, pracuje ve sledovaných sociálních podnicích více žen (45) než mužů (12). Nejvíce obsazená věková skupina respondentů je 46 – 55 let a většina respondentů spadá do cílové skupiny zdravotně znevýhodněných osob (41).



Tabulka č. 26 – Škály životní spokojenosti zdravotně a sociálně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku

V následujícím shrnutí si odpovíme na hlavní a dílčí výzkumné cíle. Hlavním výzkumným cílem tohoto kvantitativně orientovaného popisného výzkumu bylo zjistit, jaká je **životní spokojenost** sociálně a zdravotně znevýhodněných osob zaměstnaných v sociálním podniku. Celková životní spokojenost zaměstnanců v sociálních podnicích není vysoká, ale ani extrémně nízká. Neodpovídá stanovené normě a nachází se těsně pod spodní hranicí průměrných hodnot. Je tedy zřejmé, že zaměstnanci sociálních podniků jsou se svou celkovou životní spokojeností spíše nespokojeni.

Dalších deset dílčích výzkumných cílů si popíšeme na základě výše uvedené tabulky č. 26. **Nejvyšších skóre dosáhla spokojenost respondentů s prací a zaměstnáním.** I když výsledná hodnota škály spadá do stanovené normy, je však ze všech hodnot největší. Z toho lze vyvodit, že zaměstnanci sociálních podniků jsou s prací a zaměstnáním spíše spokojeni. **Tímto se také částečně potvrdila naše domněnka (kapitola č. 4, str. 39), že získání zaměstnání v sociálním podniku zvýší životní spokojenost těchto osob.**

Druhého nejvyššího skóre dosáhla u respondentů škála **spokojenosti se sexualitou.** Je však nutno podotknout, že na tuto škálu neodpovědělo všech 57 respondentů, protože ne všichni žijí sexuálním životem. Přestože i ona spadá do stanovené normy, výsledky byly vyšší a dá se tedy říci, že zaměstnanci sociálních podniků, kteří žijí sexuálním životem, jsou se svou sexualitou spíše spokojeni.

Spokojenost s manželstvím a partnerstvím se ocitá hned za spokojeností se sexualitou. I na tuto otázku neodpovědělo plný počet respondentů, protože nežijí v žádném stabilním manželství ani partnerství. Dle výsledných hodnot se sice nachází také ve stanovených normách, ale celkově se zdá, že zaměstnanci sociálních podniků jsou s manželstvím a partnerstvím spíše spokojeni.

Dalšího vyššího skóre dosáhla **spokojenost s vlastními dětmi a se vztahem k přátelům, známým a příbuzným.** Na otázky týkající se spokojeností s dětmi neodpověděli všichni respondenti, protože někteří děti nemají. V obou případech jsou však zaměstnanci se vztahy k dětem, přátelům, známým a příbuzným spíše spokojeni, přestože výsledný skóre spadá do normy.

Následuje spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců s **volným časem, bydlením, finanční situací a vlastní osobou.** Výsledné skóre těchto škál spadají

do nižších hodnot stanovené normy a dá se proto říci, že respondenti jsou ani nespokojeni ani spokojeni.

Nejnižšího skóru životní spokojenosti zaměstnanců však dosáhla škála týkající se **zdraví**. Výsledný skór se pohybuje na dolní hranici normy a lze z něj tedy vyvodit, že zaměstnanci sociálních podniků jsou se zdravím spíše nespokojeni. Tento výsledek můžeme zdůvodnit tím, že většina zaměstnanců patří do skupiny zdravotně znevýhodněných.

V rámci postupu a vyhodnocování empirické části této bakalářské práce bylo dosaženo primárního i dílčích cílů, které byly stanoveny. Bylo zjištěno, jaká je životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných osob v sociálním podniku i jaká je spokojenost v jednotlivých oblastech jejich života, jako jsou zdraví, práce a zaměstnání, finance, volný čas, manželství a partnerství, děti, spokojenost s vlastní osobou, sexualitou, přáteli, známými, příbuznými a bydlením.

I když celková životní spokojenost spadá spíše do nižších hodnot normy, spokojenost s prací a zaměstnáním je z celkového výčtu všech škál největší. A to nám, jak už bylo výše uvedeno, částečně potvrdilo naši domněnku, že získání zaměstnání v sociálním podniku bude mít vliv na životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných osob.

ZÁVĚR

Životní spokojenost je téma, nad kterým přemýšlí každý z nás. Teď v době ekonomické krize obzvláště. Ztráta zaměstnání bývá často příčinou, že se člověk může stát osobou ohroženou sociálním vyloučením. Do skupiny zdravotně znevýhodněných se může člověk dostat díky nemoci nebo úrazu. Neschopností najít zaměstnání se může dostat do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, s přibývajícím věkem do skupiny nad 50 let a naopak mladí lidé po skončení vysokoškolského studia nemohou bez praxe také najít zaměstnání. Takových příkladů bychom mohli jmenovat hodně a taková situace se může stát téměř každému z nás. To jsou aspekty, které způsobují, že šance najít zaměstnání se stává ještě menší. A v těchto případech bývá jednou z možností zaměstnání v sociálním podniku, jehož primárním cílem je zaměstnávání sociálně a zdravotně znevýhodněných osob. Sociální podnikání v České republice není zcela rozvinuto a zatím není vládou příliš podporováno. V každém případě však státu pomáhá se zaměstnáváním lidí, kteří jsou na trhu práce velmi ohroženi.

Tato bakalářská práce nám poskytla informace o životní spokojenosti sociálně a zdravotně znevýhodněných osob zaměstnaných v sociálním podniku.

Teoretická část práce je rozdělena do tří kapitol. První kapitola se snaží vysvětlit pojem sociální podnik, ekonomické a sociální charakteristiky sociálních podniků a standardy sociálního podnikání. Druhá kapitola se věnuje problematice zaměstnanců sociálních podniků, kteří spadají do cílových skupin sociálně a zdravotně znevýhodněných. Třetí kapitola se zabývá pojmy – životní spokojenost a faktory, které ji ovlivňují, dále je zde vysvětlen pojem well-being, a také jaký mají vliv na životní spokojenost životní události.

Cílem výzkumné části této bakalářské práce bylo zjistit aktuální úroveň životní spokojenosti sociálně a zdravotně znevýhodněných osob v sociálním podniku. Zkoumaný soubor zahrnoval celkem 57 respondentů, z toho bylo 12 mužů a 45 žen. Věkové rozpětí zkoumaných respondentů bylo 14 – 65 let. Nejvíce dotazovaných 41 respondentů patří do skupiny zdravotně znevýhodněných a 16 respondentů patří do cílové skupiny sociálně znevýhodněných.

Pro účely výzkumu byl použit standardizovaný Dotazník životní spokojenosti (DŽS) autorů J. Fahrenberga, M. Myrteka, J. Schumachera a E. Brählera. Pro vyhodnocení výsledků DŽS bylo využito vyhodnocovacího archu a tabulek staninových norem

v příručce. Dále byla použita metoda výpočtu aritmetického průměru a modu v tabulkovém procesoru Excel.

Výzkumem bylo zjištěno, že celková životní spokojenost sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálních podnicích není vysoká, ale ani extrémně nízká a nachází se těsně pod spodní hranicí průměrných hodnot. Respondenti uváděli, že jsou spíše nespokojeni. Tato skutečnost zřejmě odpovídá celkové situaci ve společnosti, kterou již několik let sužuje ekonomická i politická krize. Lidé jsou nespokojeni se stavem korupce, se vzrůstající kriminalitou, nezaměstnaností, se stavem ve zdravotnictví, veřejných financí, s politickou situací a se sociálními jistotami. Toto všechno se s největší pravděpodobností odráží v celkové životní spokojenosti.

Nejnižší hodnoty v DŽS obsahuje škála spokojenosti zaměstnanců, která zkoumá zdraví. Tento stav však můžeme odůvodnit tím, že většina respondentů patří do skupiny zdravotně znevýhodněných. Tyto osoby se tedy pochopitelně potýkají denně s důsledky svých nemocí a proto je jejich spokojenost se zdravím velmi nízká.

Naopak nejvyšších skóre dosáhla škála spokojenosti respondentů s prací a zaměstnáním. Tato skutečnost může souviset s tím, že zaměstnanci nově vzniklých podniků (COMERCIO TREND s.r.o., JITRO – centrum služeb, s.r.o., Olomouc a PROCESIA Zlín s.r.o. byli před nástupem do těchto firem určitou dobu bez práce. Získání zaměstnání v těchto firmách, mělo tedy pozitivní vliv na jejich odpovědi týkajících se spokojenosti s prací a zaměstnáním. Tato informace je tedy veskrze pozitivní a dává mimo jiné existenci sociálních podniků pravý smysl.

Tato práce se snaží být určitou sondou do problematiky životní spokojenosti sociálně a zdravotně znevýhodněných osob zaměstnaných v sociálním podniku. Může být také přínosná pro majitele sociálních firem. Uvedené údaje a zkušenosti, rozšiřují povědomí o sociálním podnikání a mohou být podnětem pro další zájemce o založení sociálního podniku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BLATNÝ, Marek et al., 2005. *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: MSD, s. 109. ISBN 80-86633-35-7.
- [2] ČERVINKA, T., HŮRKA, P. a Z. LEIBLOVÁ, 2012. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, s. 232. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [3] ČERVINKA, Tomáš, 2007. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, s. 200. ISBN 978-80-7263-282-1.
- [4] DIENER, Ed, 1984. *Subjective well - being*. Psychological Bulletin, 95, 3, s. 542 – 575.
- [5] DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA, 2011. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, s. 176. ISBN 978-80-7357-573-1.
- [6] FAHRENBERG, Jochen et al., 2001. *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum, s. 84. ISSN 80-86471-16-0.
- [7] FRANCOVÁ, Petra a Daniela BEDNÁRIKOVÁ, 2011. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR – plná verze*. Praha: Nová ekonomika, o. p. s., s. 63. ISBN 978-80-260-0934-4.
- [8] HAMPLOVÁ, Dana, 2004. *Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, s. 43. ISBN 80-7330-063-X.
- [9] HNILICA, Karel, 2004. *Vliv pracovního stresu a životních událostí na spokojenost se životem*. Československá psychologie 48, 3, s. 193-202.
- [10] HUNČOVÁ, Magdalena, 2007. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. Ústí nad Labem: Universita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, s. 181. ISBN 978-80-7044-946-2.
- [11] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, s. 272. ISBN 978-80-247-1369-4.

- [12] KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ, 2004. *Kvalita života v psychologii: Osobní pohoda (well-being), její determinanty a prediktory*. In: *Kvalita života: Třeboň 25. 10. 2044, sborník příspěvků konference*. Kostelec nad Černými lesy, s. 120. ISBN 80-86625-20-6.
- [13] KELLY, Matthew, 2012. *Bud'te spokojení v práci i doma*. Praha: BETA, s. 146. ISBN 978-80-7306-499-0.
- [14] KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2004. *Pozitivní psychologie*. Praha: Portál, s. 200. ISBN 80-7178-835-X.
- [15] MICHALÍK, Jan et al., 2011. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, s. 512. ISBN: 978-80-7367-859-3.
- [16] MÜHLPACHR, Pavel, 2008. *Sociopatologie*. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, s. 194. ISBN 978-80-210-4550-7.
- [17] NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, s. 272. ISBN: 978-80-7367-509-7.
- [18] PAUKENROVÁ, Daniela, 2006. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, s. 256. ISBN 80-247-1706-9.
- [19] SLOWÍK, Josef, 2007. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada, s. 160. ISBN 978-80-247-1733-3.
- [20] SNOPEK, Mojmír et al., 2011. *Osobnostní koreláty životní spokojenosti a sebehodnocení u adolescentů: Rodové rozdíly*. *Československá psychologie* 55, 6, s. 521-533.
- [21] SYROVÁTKOVÁ, Jaroslava, 2010. *Sociální podnikání*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, s. 117. ISBN 987-80-7372-683-6.
- [22] VÝROST, Josef a Ivan SLAMĚNÍK, 2001. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada, s. 260. ISBN 80-247-0642-5.

Internetové zdroje

- [23] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [2012-09-12]. Dostupné také z: [// http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)
- [24] Platforma sociálních firem. Standardy sociální firmy [cit. 2013-01-20]. Dostupné z: <http://www.socialnifirmy.cz/images/Standardy%20soci%C3%A1ln%C3%AD%20firmy.pdf>
- [25] STRES. © 2009 FEK. Náročná životní situace. Management a ekonomika. Fakulta ekonomická ZČU v Plzni. cit. [2012-09-12]. Dostupné z: http://www.fek.zcu.cz/cz/cecev/mes_mat/stres/situace.htm.
- [26] ZÁMEČNÍK, Milan, 2012. Bez práce a bez iluzí. E15.cz [cit. 2013-01-13]. Dostupné z: <http://euro.e15.cz/hyde-park/komentare/bez-prace-a-bez-iluzi-938339>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod.	a podobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
např.	například
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
resp.	respektive
s.	strana
Sb.	Sbírka
TESSA	Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky
tj.	to je
tzv.	tak zvané
WHO	Světová zdravotnická organizace (World Health Organisation)
WISE	Integrační sociální podnik (Work Integration Social Enterprise)

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 – Stratifikace respondentů dle pohlaví.....	45
Tabulka č. 2 – Stratifikace respondentů dle věku.....	46
Tabulka č. 3 – Stratifikace respondentů dle znevýhodnění	47
Tabulka č. 4 – Celková životní spokojenost zaměstnanců sociálních podniků.....	48
Tabulka č. 5 – Četnost odpovědí celkové životní spokojenosti.....	49
Tabulka č. 6 – Spokojenost zaměstnanců se zdravím.....	49
Tabulka č. 7 – Četnost odpovědí spokojenosti se zdravím.....	50
Tabulka č. 8 – Spokojenost s prací a zaměstnáním	51
Tabulka č. 9 – Četnost odpovědí spokojenosti s prací	51
Tabulka č. 10 – Spokojenost s finanční situací.....	52
Tabulka č. 11 – Četnost odpovědí spokojenosti s finanční situací	53
Tabulka č. 12 – Spokojenost s volným časem	54
Tabulka č. 13 – Četnost odpovědí spokojenosti s volným časem	54
Tabulka č. 14 – Spokojenost s manželství a partnerstvím.....	55
Tabulka č. 15 – Četnost odpovědí spokojenosti s manželstvím a partnerstvím	56
Tabulka č. 16 – Spokojenost se vztahem k dětem	57
Tabulka č. 17 – Četnost odpovědí spokojenosti se vztahem k dětem.....	57
Tabulka č. 18 – Spokojenost s vlastní osobou.....	58
Tabulka č. 19 – Četnost odpovědí spokojenosti s vlastní osobou	59
Tabulka č. 20 – Spokojenost se sexualitou	60
Tabulka č. 21 – Četnost odpovědí spokojenosti se sexualitou	60
Tabulka č. 22 – Spokojenost se vztahem k přátelům, známým a příbuzným.....	61
Tabulka č. 23 – Četnost odpovědí spokojenosti se vztahem k přátelům, známým a příbuzným.....	62
Tabulka č. 24 – Spokojenost s bydlením	63

Tabulka č. 25 – Četnost odpovědí spokojenosti s bydlením.....	63
Tabulka č. 26 – Škály životní spokojenosti sociálně a zdravotně znevýhodněných zaměstnanců v sociálním podniku	64

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Stratifikace respondentů dle pohlaví.....	45
Graf č. 2 – Stratifikace respondentů dle věku.....	46
Graf č. 3 – Stratifikace respondentů dle znevýhodnění	47
Graf č. 4 – Celková životní spokojenost zaměstnanců sociálních podniků.....	48
Graf č. 5 – Spokojenost zaměstnanců se zdravím.....	50
Graf č. 6 – Spokojenost s prací a zaměstnáním	51
Graf č. 7 – Spokojenost s finanční situací.....	53
Graf č. 8 – Spokojenost s volným časem.....	54
Graf č. 9 – Spokojenost s manželstvím a partnerstvím.....	56
Graf č. 10 – Spokojenost se vztahem k dětem	57
Graf č. 11 – Spokojenost s vlastní osobou.....	59
Graf č. 12 – Spokojenost se sexualitou.....	60
Graf č. 13 – Spokojenost se vztahem k přátelům, známým a příbuzným.....	62
Graf č. 14 – Spokojenost s bydlením	63

SEZNAM PŘÍLOH

Dotazník životní spokojenosti – DŽS

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK ŽIVOTNÍ SPOKOJENOSTI

DOTAZNÍK

Dotazník životní spokojenosti

J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler

Zaškrtněte prosím u každého z tvrzení na následujících stranách vždy to číslo, které nejvíce odpovídá vaší spokojenosti ve vztahu k danému tvrzení.

Příklad:	①	②	③	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S počasím jsem ...				X			

Pokud tedy – jako v tomto případě – nejste s počasím ani spokojen(a), ani nespokojen(a), zaškrtněte prosím ④. U každého tvrzení zaškrťávejte prosím pouze jedno políčko.

ZDRAVÍ	①	②	③	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
Se svým tělesným zdravotním stavem jsem...							
Se svou duševní kondicí jsem...							
Se svou tělesnou kondicí jsem...							
Se svou duševní výkonností jsem...							
Se svou obranyschopností proti nemoci jsem...							
Když myslím na to, jak často mám bolesti, jsem...							
Když myslím na to, jak často jsem až dosud byl(a) nemocný(á), jsem ...							

PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ (osoby v důchodu: hodnotěte prosím své bývalé zaměstnání)	①	②	③	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
Se svým postavením na pracovišti jsem...							
Když myslím na to, jak jistá je moje budoucnost v zaměstnání, jsem...							
S úspěchy, které mám v zaměstnání, jsem...							
S možnostmi postupu, které mám na svém pracovišti, jsem...							
S atmosférou na pracovišti jsem...							
Co se týká mých pracovních povinností a zátěže, jsem...							
S pestrostí, kterou mi nabízí mé zaměstnání, jsem...							

FINANČNÍ SITUACE	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
Se svým příjmem / platem jsem...							
S tím, co vlastním, jsem...							
Se svým životním standardem jsem...							
S hmotným zajištěním své existence jsem...							
Se svými budoucími možnostmi výdělku jsem...							
S možnostmi, které mohu vzhledem ke své finanční situaci nabídnout své rodině, jsem...							
Se svým budoucím očekávaným (finančním) zajištěním ve stáří jsem...							

VOLNÝ ČAS	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S délkou své každoroční dovolené jsem...							
S množstvím svého volného času po práci a o víkendech jsem...							
S kvalitou odpočinku, který mi přináší dovolená, jsem...							
S kvalitou odpočinku, který mi přináší volný čas po práci a víkendy, jsem...							
S množstvím času, který mám k dispozici pro své koníčky, jsem...							
S časem, který mohu věnovat blízkým osobám, jsem...							
S pestrostí svého volného času jsem...							

MANŽELSTVÍ A PARTNERSTVÍ (Vyplňte prosím pouze pokud máte stálého partnera / partnerku)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S požadavky, které na mne klade mé manželství / partnerství, jsem...							
S našimi společnými aktivitami jsem...							
S upřímností a otevřeností svého partnera / partnerky jsem...							
S pochopením, které má pro mne můj partner / partnerka, jsem...							
S něžností a náklonností, kterou mi můj partner / partnerka projevuje, jsem...							
S bezpečím, které mi poskytuje můj partner / partnerka, jsem...							
S ochotou pomoci, kterou mi projevuje můj partner / partnerka, jsem...							

VZTAH K VLASTNÍM DĚTEM (Vyplňte pouze pokud máte vlastní děti)	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
Když myslím na to, jak s dětmi vzájemně vycházíme, jsem...							
Když myslím na úspěchy svých dětí ve škole a zaměstnání, jsem...							
Když myslím na to, kolik radosti mám ze svých dětí, jsem...							
Když myslím na námahu a výdaje, které mě mé děti stály, jsem...							
S lživem, který mám na své děti, jsem...							
S uznáním, kterého se mi od mých dětí dostává, jsem...							
S našimi společnými aktivitami jsem...							

VLASTNÍ OSOBA	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
Se svými schopnostmi a dovednostmi jsem...							
Se způsobem, jak jsem až doposud žil, jsem...							
Se svým vnějším vzhledem jsem...							
Se svým sebevědomím a sebejistotou jsem...							
Se svým charakterem (povahou) jsem...							
Se svou vitalitou (tzn. s radostí ze života a životní energií) jsem...							
Když myslím na to, jak vycházím s ostatními lidmi, jsem...							

SEXUALITA	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
Se svou tělesnou přitažlivostí jsem...							
Se svou sexuální výkonností jsem...							
S četností svých sexuálních kontaktů jsem...							
S tím, jak často se mi můj partner / má partnerka tělesně věnuje (dotýká se mne, hladí mne), jsem...							
Se svými sexuálními reakcemi jsem...							
Když myslím na to, jak otevřeně mohu mluvit o sexuální oblasti, jsem...							
Když myslím na to, jak se k sobě s partnerem v sexualitě hodíme, jsem...							

FINANČNÍ SITUACE	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
Se svým příjmem / platem jsem...							
S tím, co vlastním, jsem...							
Se svým životním standardem jsem...							
S hmotným zajištěním své existence jsem...							
Se svými budoucími možnostmi výdělků jsem...							
S možnostmi, které mohu vzhledem ke své finanční situaci nabídnout své rodině, jsem...							
Se svým budoucím očekávaným (finančním) zajištěním ve stáří jsem...							

VOLNÝ ČAS	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
S délkou své každoroční dovolené jsem...							
S množstvím svého volného času po práci a o víkendech jsem...							
S kvalitou odpočinku, který mi přináší dovolená, jsem...							
S kvalitou odpočinku, který mi přináší volný čas po práci a víkendy, jsem...							
S množstvím času, který mám k dispozici pro své koníčky, jsem...							
S časem, který mohu věnovat blízkým osobám, jsem...							
S pestrostí svého volného času jsem...							

MANŽELSTVÍ A PARTNERSTVÍ (Vyplňte prosím pouze pokud máte stálého partnera / partnerku)	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
S požadavky, které na mne klade mé manželství / partnerství, jsem...							
S našimi společnými aktivitami jsem...							
S upřímností a otevřeností svého partnera / partnerky jsem...							
S pochopením, které má pro mne můj partner / partnerka, jsem...							
S něžností a náklonností, kterou mi můj partner / partnerka projevuje, jsem...							
S bezpečím, které mi poskytuje můj partner / partnerka, jsem...							
S ochotou pomoci, kterou mi projevuje můj partner / partnerka, jsem...							

ZAMĚSTNANCI SOCIÁLNÍHO PODNIKU			
Patřím/patřil(a) jsem do skupiny:	zdravotně znevýhodněných osob*	sociálně znevýhodněných osob**	nepatřím do žádné z těchto skupin
Zakroužkujte správnou odpověď.	ANO – NE	ANO – NE	ANO - NE

*Fyzické osoby pobírající invalidní důchod I., II. nebo III. stupně

** Fyzické osoby do 20 let věku, absolventi vysokých škol, těhotné ženy, ženy po mateřské dovolené, fyzické osoby, starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, fyzické osoby, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí, alkoholicí, drogově závislí, lidé bez přístřeší.

VYHODNOCOVACÍ LIST

Dotazník životní spokojenosti

J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler

Jméno a příjmení:

Pohlaví: muž žena Věk:

Examinátor: Datum:

Chybějící odpovědi:

Hrubý skór	Standardní skór	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Staniny
		4	7	12	17	20	17	12	7	4	
						54 %					
	1. Zdraví										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	2. Práce a zaměstnání										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	3. Finanční situace										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	4. Volný čas										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	5. Manželství a partnerství										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	6. Děti										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	7. Vlastní osoba										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	8. Sexualita										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	9. Přátelé, známí a příbuzní										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	10. Bydlení										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	11. Celková životní spokojenost										velmi spokojen(a)
	velmi nespokojen(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
						54 %					