

# Měření spokojenosti členů Studentské unie UTB

Michaela Kasardová

---

Bakalářská práce  
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta multimediálních komunikací

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta multimediálních komunikací  
Ústav marketingových komunikací

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michaela Kasardová**  
Osobní číslo: **K20444**  
Studijní program: **B7202 Mediální a komunikační studia**  
Studijní obor: **Marketingové komunikace**  
Forma studia: **Prezenční**  
Téma práce: **Měření spokojenosti členů Studentské unie UTB**

## Zásady pro vypracování

1. Zpracujte teoretická východiska k tématu měření spokojenosti /angažovanosti členů pracovního týmu. Pozornost věnujte trendům v této oblasti a způsobům měření efektivity.
2. Stanovte cíle, metody a výzkumné otázky práce.
3. Charakterizujte vybranou organizaci a její dosavadní interní management a komunikaci.
4. Realizujte výzkumná šetření – dotazníky u všech členů SU a z nich vyplývající závěry rozeberte v rámci kvalitativního šetření.
5. Zodpovězte výzkumné otázky, formulujte závěry a doporučení pro danou organizaci.

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

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024752587.
- HOLÁ, Jana, 2006. *Interní komunikace ve firmě*. Brno: Computer Press. ISBN 8025112500.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2012. *Řízení lidských zdrojů*. 559 s. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.
- MIKULÁŠTÍK, Milan, 2007. *Manažerská psychologie*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-7003-1.
- DONELLY, James, James GIBSON a John IVANCEVICH, 1997. *Management*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-7169-422-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Martina Juříková, Ph.D.**  
Ústav marketingových komunikací

Datum zadání bakalářské práce: **31. ledna 2023**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **21. dubna 2023**



---

**Mgr. Josef Kocourek, Ph.D.**  
děkan

**doc. Ing. Mgr. Radim Bačuvčík, Ph.D.**  
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 3. dubna 2023

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ / DIPLOMOVÉ PRÁCE

### Beru na vědomí, že

- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou/diplomovou 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;
- podle § 60 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 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou 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/diplomové 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/diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské/diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji, že:

- jsem na bakalářské/diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně dne: 7. 4. 2023

Jméno a příjmení studenta: Michaela Kasardová

.....  
podpis studenta

## **ABSTRAKT**

Tématem bakalářské práce je měření spokojenosti členů Studentské unie UTB a porovnání celkové spokojenosti členů se spokojeností členů nově příchozích.

Teoretická část se zabývá řízením lidských zdrojů, interní komunikací, motivací a pracovní spokojeností se zaměřením na specifika v neziskovém sektoru, do kterého zkoumaný spolek zapadá. V rámci praktické části je spolek Studentská unie UTB blíže představen a vymezen, následně jsou provedena dvě šetření jak kvantitativního, tak i kvalitativního charakteru. Na základě dat získaných výzkumy jsou zodpovězeny výzkumné otázky a zformulovány doporučení.

Klíčová slova: Studentská unie UTB, měření spokojenosti, nezisková organizace, interní komunikace, pracovní spokojenost, řízení lidských zdrojů, motivace v neziskovém sektoru.

## **ABSTRACT**

The topic of the bachelor thesis is measuring the satisfaction of the members of the Student Union of UTB and comparing the overall satisfaction of the members with the satisfaction of the newcomers.

The theoretical part deals with human resource management, internal communication, motivation and job satisfaction with a focus on the specifics in the non-profit sector, which the studied association fits into. In the practical part, the Student Union of UTB is introduced and defined in more detail, followed by two surveys of both quantitative and qualitative nature. Based on the data obtained by the surveys, research questions are answered and recommendations are formulated.

Keywords: Student Union of UTB, satisfaction measurement, non-profit organization, internal communication, job satisfaction, human resource management, motivation in the non-profit sector.

Chtěla bych touto cestou poděkovat vedoucí své práce paní Ing. Martině Juříkové, Ph.D., za její odborné rady, vstřícnost, profesionalitu a metodické vedení, velké „díky“ jí patří nejen za vedení této práce, ale za celou dobu mého studia.

Vřelé „děkuji“ patří mé rodině, přátelům, Fakultě multimediálních komunikací a v neposlední řadě Studentské unii UTB za jejich neustálou podporu a za to, že mi umožnili zažít ta nejlepší studentská léta, jaká jsem si jen mohla přát.

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

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 NEZISKOVÉ ORGANIZACE (NO)</b> .....	<b>11</b>
1.1 ZNAKY NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ .....	11
<b>2 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>13</b>
2.1 MODEL Y ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ .....	15
<b>3 INTERNÍ KOMUNIKACE</b> .....	<b>17</b>
3.1 NÁSTROJE INTERNÍ KOMUNIKACE.....	18
3.2 PŘEKÁŽKY KOMUNIKACE .....	19
<b>4 MOTIVACE A PRACOVNÍ SPOKOJENOST</b> .....	<b>20</b>
4.1 PRACOVNÍ MOTIVACE.....	20
4.1.1 Motivační faktory v neziskovém sektoru .....	21
4.2 PRACOVNÍ SPOKOJENOST.....	22
4.2.1 Faktory ovlivňující pracovní spokojenost.....	23
<b>5 METODY MĚŘENÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ</b> .....	<b>25</b>
5.1 NET PROMOTER SCORE (NPS) .....	25
5.2 EMPLOYEE SATISFACTION INDEX (ESI) .....	27
5.3 MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE (MSQ).....	27
<b>6 METODIKA PRÁCE</b> .....	<b>29</b>
6.1 CÍL PRÁCE .....	29
6.2 ÚČEL PRÁCE .....	29
6.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	29
6.4 VÝBĚR METODY VÝZKUMU .....	29
6.4.1 Kvantitativní šetření .....	29
6.4.2 Kvalitativní šetření .....	30
6.5 TIMING .....	30
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>31</b>
<b>7 STUDENTSKÁ UNIE UTB, Z.S.</b> .....	<b>32</b>
7.1 CÍLE STUDENTSKÉ UNIE UTB .....	32
7.2 ČLENSTVÍ VE SPOLKU .....	33
<b>8 KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ</b> .....	<b>34</b>
8.1 IDENTIFIKACE RESPONDENTŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	34
8.2 POSTOJ RESPONDENTŮ K STUDENTSKÉ UNII UTB .....	35
8.3 INTERNÍ KOMUNIKACE VE SPOLKU .....	38

8.3.1	Informovanost členů SU .....	39
8.3.2	Vztahy ve spolku .....	40
8.3.3	Interní projekty .....	41
8.3.4	Komunikace s manažery projektů .....	42
8.4	PROSTORY SPOLKU .....	42
8.5	NEDOSTATKY A POTENCIÁLNÍ ODCHOD RESPONDENTŮ ZE SPOLKU .....	44
8.6	SHRNUTÍ KVANTITATIVNÍHO ŠETŘENÍ.....	45
<b>9</b>	<b>KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>46</b>
9.1	PRVNÍ STŘETNUTÍ S SU A DŮVOD VSTUPU DO SPOLKU .....	46
9.2	SOUČASNÝ POSTOJ K STUDENTSKÉ UNII .....	47
9.3	VZTAHY A KOMUNIKACE MEZI ČLENY UNIE.....	49
9.4	ZÁVĚREČNÁ SADA OTÁZEK .....	49
<b>10</b>	<b>ZODPOVĚZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>51</b>
10.1	VO1: JAK VNÍMAJÍ SPOKOJENOST NOVÍ ČLENOVÉ SPOLKU? .....	51
10.2	VO2: JAK CELKOVĚ HODNOTÍ SPOKOJENOST VŠICHNI ČLENOVÉ SPOLKU?.....	52
10.3	DOPORUČENÍ.....	52
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>60</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>61</b>



## ÚVOD

Spokojenost zaměstnanců/ členů s prací, kolektivem, komunikací a dalšími faktory mají do jisté míry velký vliv na celkovou spokojenost s danou organizací. Nespokojený zaměstnanec může postrádat motivaci vykonávat práci a tím ovlivnit výsledky organizace, či může společnost zcela opustit.

Autorka je členkou spolku Studentská unie UTB (SU), jenž bude zkoumán v této práci. Cílem práce je zjistit spokojenost členů SU, jejich postoj ke spolku, motivaci k členství, spokojenost s interní komunikací apod. Zároveň je cílem získat podněty ke zlepšení, které povedou k vyšší spokojenosti. Část práce se zaměří přímo na spokojenost nově příchozích členů, kteří ve spolku figurují zhruba půl roku, jelikož bylo zaznamenáno, že se hůře zapojují do chodu organizace. Nebylo zřejmé, z jakého důvodu, zda jsou nespokojení s organizací, nebo se v kolektivu necítí dobře. Cílem tedy také bylo získat podněty, jak jim lze začleňování zpříjemnit.

Teoretická část práce bude zaměřena na řízení lidských zdrojů, interní komunikaci, motivaci a pracovní spokojenost. Do všech zmíněných částí se promítnou vliv a podmínky pro neziskové organizace, jelikož zkoumaný spolek je studentská nezisková organizace. V závěru této části bude sestavena metodika práce pro praktickou část.

Ve druhé části bakalářské práce bude představen spolek Studentská unie UTB, jeho vize, funkce a struktura organizace. Následně budou realizována šetření, která budou zvolena v metodické části. Po vyhodnocení dat získaných výzkumy budou zodpovězeny výzkumné otázky a proběhne sestavení závěrečných doporučení, která budou prezentována vedení spolku.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZISKOVÉ ORGANIZACE (NO)

Neziskový sektor může být rozčleněna na sektor veřejný, soukromý a sektor domácností (Bergerová, 2013, s. 7). U veřejného neziskového sektoru se můžeme setkat i s označením „státní sektor“. Do této skupiny jsou řazeny vládní neziskové organizace, tedy subjekty, u kterých je zřizovatel stát, kraj, město či obec. Jedná se například o služby jako azylové domy, pečovatelské služby apod. Opakem státního sektoru je tedy soukromý neziskový sektor, u kterého se můžeme setkat s označením jako „nevládní“ či „nestátní“. Organizace patřící do tohoto sektoru mohou mít různé právní formy a mohou sem být řazeny například obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení, nadace spod. (Bergerová, 2013, s. 7–8).

V neziskovém sektoru existují a působí organizace občanského sektoru, tento prostor jim vytyčuje hranice pro jejich vývoj a fungování. „Občanský sektor je institucionalizovaným vyjádřením života občanské společnosti. Tvoří jej organizace, které jsou formou dobrovolného sdružování občanů sdílejících společné hodnoty a ochotných spolupracovat na společném díle“ (Potůček, 2005, s. 103). Jako další označení neziskového sektoru se můžeme setkat s pojmem „nezávislý sektor“, který byl odvozen na základě nezávislosti organizace na státu (Dobrozemský a Stejskal, 2016, s. 20). Dle Potůčka je neziskový sektor nezávislý na státu a trhu, pro organizace spadající do zmíněného sektoru není primárním cílem zisk, ale uspokojení potřeb či zájmů určité skupiny lidí (Potůček, 2005, s. 103).

Bačuvčík popisuje neziskové subjekty jako ty, „které nebyly založeny za účelem dosažení a rozdělení zisku“. Tyto subjekty jsou logicky do jisté míry ekonomicky aktivní, je tedy nemožné, aby nevykazovaly žádný ekonomický zisk či ztrátu. U neziskových organizací (NO) je však nepřijatelné, aby zisk rozdělovali mezi jejich zakladatele či členy. Podmínkou pro zisk u NO je vrácení zisku zpět do organizace a využití jej pro zlepšení, modernizaci či rozšíření služeb poskytovaných daným subjektem (Bačuvčík, 2011, s. 36).

### 1.1 Znaky nestátních neziskových organizací

Pelikánová (2018, s. 39), Dobrozemský a Stejskal (2016, s. 22–23) se ve svých publikacích zabývali definováním charakteristických znaků pro NNO, některými jsou:

- Neziskové – zisk z aktivit se nerozděluje v organizaci mezi členy, jelikož může být použit pouze k rozvoji a dosažení cílů organizace.

- Samosprávné a nezávislé – NO jsou schopny se řídit samy s využitím vlastních postupů, nejsou kontrolovány státem ani externími institucemi.
- Institucionalizované – struktura je organizovaná bez ohledu na formální či právní registraci.
- Dobrovolné – založeny na principu dobrovolnosti, darů, bez nároku na placený výkon práce.
- Prospěšné – přispívají ke zlepšování či stabilizaci životní situace u určitých osob, skupin či společnosti jako celku.
- Soukromé – nezodpovídají se státu, stojí mimo státní správu, což má za následek nižší státní podporu. V čele NO nemůže stát státní úředník.

Pelikánová (2018, s. 41) definovala primární funkce nestátních neziskových organizací následovně. Mezi první funkci NNO patří funkce ekonomická, jelikož organizace vystupuje jako výrobce i spotřebitel statků, ale zároveň i jako zaměstnavatel. Funkce sociální pojímá funkci servisní (opatřování výkonu) a participační funkci (seskupení a začlenění do společnosti). Mezi další zařadí funkce politické, informační, osvětové či kontrolní.

## 2 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

„Řízení lidských zdrojů je možné definovat jako strategický, integrovaný a ucelený přístup k zaměstnávání, rozvíjení a uspokojování lidí pracujících v organizacích.“ (Armstrong a Taylor, 2015, s. 47). Koubek popisuje definici řízení lidských zdrojů o něco podrobněji, dle něj se jedná o podnikové řízení se zaměřením na člověka v pracovním procesu, obsahující jeho získání, rozvoj a formování, pracovní výkonost a zapojení. Zároveň je důležitá i organizace daného člověka, propojování jeho úkonů, činností, výsledků i jeho práce, schopností, chování, spolu se vztahy k práci, organizaci, kolegům, nadřízeným. Je důležité dbát i na jeho osobní uspokojení z provedené práce, personální a sociální rozvoj. To vše Koubek řadí mezi řízení lidských zdrojů, „protože lidské zdroje uvádějí do pohybu ostatní zdroje a determinují jejich využívání a [...] představují ten nejcennější [...] zdroj.“ (Koubek, 2006, s. 11).

Koubek uvádí: „Řízení lidských zdrojů klade důraz na strategický aspekt personální práce, což znamená, že věnuje zvýšenou pozornost perspektivě, formuluje dlouhodobé, obecné a komplexně pojaté cíle personální práce provázané s ostatními cíli firmy, hledá a navrhuje cesty směřující k jejich dosažení.“ (Koubek, 2003, s. 14).

Armstrong a Taylor zařadili mezi cíle řízení lidských zdrojů následující:

- Napomáhat k plnění strategických cílů organizace pomocí tvorby a aplikace strategií lidských zdrojů.
- Podporovat rozvoj organizační kultury se zaměřením na zvyšování výkonu.
- Získávat kvalifikované, nadané, schopné a věrné zaměstnance.
- Snažit se podporovat tvorbu pozitivních vztahů na pracovišti, usilovat o budování oboustranné důvěry mezi managementem a zaměstnanci.
- Uplatňovat etické normy v rámci řízení lidí (Armstrong a Taylor, 2015, s. 48).

Koubek se zaměřil na popis hlavních úkolů řízení lidských zdrojů, mezi které zařadil například rovnoměrné využití pracovních sil, optimální pracovní dobu, formování týmů, efektivní a aktivní styl vedení lidí, napomáhání k tvorbě dobrých mezilidských vztahů v organizaci. Zaměřuje se i na vhodné rozdělení úkolů mezi zaměstnance v závislosti na jejich schopnosti daný úkol vykonat. Stejně jako Armstrong a Taylor i Koubek popisuje dodržování legislativy, etického kodexu, důležitost personálního a sociálního rozvoje (Koubek, 2006, s. 14–15).

V řízení lidských zdrojů u neziskových organizací (NO) jsou kladeny významné požadavky na interní zdroje, pracovníky a management, jelikož personální nařízení v oblasti lidských zdrojů jsou pro NO stěžejními prvky. Míra kvality služeb poskytovaných NO je odvíjena od kvality pracovníků, stejně jako je produktivita lidských zdrojů hybným faktorem výkonnosti a efektivity celé NO. Výsledky organizace jsou takřka závislé na kvalitě, schopnosti a motivaci jednotlivců, proto je pro neziskové organizace důležité získat pracovníky splňující klíčové body ovlivňující úspěšnost dané neziskové organizace (Drucker, 1994, s. 111).

Stěžejní problém, se kterým se setkáváme v neziskovém sektoru, je způsob, jak získat kvalifikované pracovníky, jelikož podmínky nabízené v neziskových organizacích jsou omezené hlavně z pohledu finančních zdrojů v porovnání s komerčním sektorem. Část odborníků, kvalifikovaných či zkušených osob je ochotna pracovat v neziskovém sektoru z důvodu vysokého osobního zaujetí smyslem dané činnosti, osobní blízkosti či pomáhání lidem i za podmínek nižšího finančního ohodnocení. Neziskové organizace se při naplňování zaměstnaneckých kapacit často obrací na skupiny lidí, pro které práce v neziskovém sektoru přináší zásadní výhody (Bedrnová a Nový, 2007, s. 670). Plamínek do těchto skupin zařadil následující:

- Studenti a absolventi škol: tato skupina se setkává po či při studiu s nedostatečnými praktickými zkušenostmi, což může tvořit obtíž při hledání zaměstnání v komerčním sektoru. Skupině se tak nižší mzdové ohodnocení kompenzuje s množstvím získaných zkušeností u NO, které následně mohou napomoci při získání následujícího zaměstnání.
- Osoby se změněnou či sníženou pracovní schopností: osoby spadající do zmíněné skupiny se mohou potýkat s obtížemi při hledání zaměstnání z důvodu jejich handicapu. Neziskový sektor jim může být v mnoha ohledech blízký a může poskytovat vhodné podmínky k zaměstnání z důvodu vybavenosti pracoviště, uvolněného prostředí apod.
- Osoby v předdůchodovém či důchodovém věku: osoby často disponují volným časem, mohou být již více finančně zaopatřeny či se potýkají s komplikacemi při hledání zaměstnání z důvodu nižší kvalifikace (např. v souvislosti s novými technologiemi). Osobám v důchodovém věku může práce u NO přinášet pocit naplnění, společenský kontakt či udržování aktivity (Plamínek, 1996, s. 54).

Důležitým zdrojem pro neziskové organizace (NO) jsou právě lidé pracující v organizaci, jedná se jak o její zaměstnance, tak i dobrovolníky, díky obou skupinám může organizace fungovat a prosperovat. Dle Plamínka velká část NO vzniká na základě snahy malé skupiny složené z několika jednotlivců, kteří chtějí řešit určitý společenský problém (Plamínek, 1996, s. 30).

NO tedy často vznikají z menších skupin zainteresovaných jedinců, v takovém týmu je nezbytné dbát na kooperaci, aby bylo možno dosáhnout optimálních výsledků a cílů. Plamínek definoval správně fungující tým pomocí následujících charakteristik:

- Skupina lidí, menšího charakteru, kterou pojí společný cíl, kterého chtějí dosáhnout.
- Jednotliví členové mají vliv na ostatní členy, na které působí, navazují, ovlivňují a navzájem se doplňují.
- Vzájemná spolupráce a ochota spolupráce nevytváří v týmu napětí a potíže.
- V týmu panuje vzájemná důvěra a jsou zde dobré mezilidské vztahy a vazby.
- Členové týmu si jsou rovni a mají rovnoprávné postavení.
- Napříč týmem jsou jasně vymezené role, úkoly a odpovědnosti.
- Probíhá zde oboustranná a efektivní komunikace. Spory i potencionální konflikty jsou řešeny konstruktivně (Plamínek, 1996, s. 33).

## 2.1 Modely řízení lidských zdrojů

Armstrong a Taylor zmiňují nejvíce využívané modely řízení lidských zdrojů, kterými jsou: model shody, Harvardský model, kontextový model, 5-P model, „tvrdý“ a „měkký“ model.

*Model shody* popisuje fakt, že by se systém řízení lidských zdrojů a struktura organizace měl formovat dle organizační strategie (Armstrong a Taylor, 2015, s. 52).

*Harvardský model* formuje myšlenku odpovědnosti manažerů za své rozhodnutí, které přímo ovlivňují vztahy mezi organizací a pracovníky. Je nutné přistupovat k zaměstnancům organizace jako k potencionálnímu aktivu, a ne jako k variabilním nákladům. Zakládá se na principu řízení lidských zdrojů z pozice liniových manažerů a model charakterizují primárně následující dva body: liniový manažeři (odpovědní za propojení strategií s politikou lidských zdrojů) a personalisté (formující politiku lidských zdrojů, navrhuji uplatnění a vzájemnou shodu) (Armstrong a Taylor, 2015, s. 53).

*Kontextový model* se soustředí na činitele, které byly u ostatních modelů buď opomenuty či uprostraněny. Jedná se například o činitele sociální, politické i institucionální. Kontextový model spojuje systém řízení lidských zdrojů s prostředím, kde se rozvíjí či utváří (Armstrong a Taylor, 2015, s. 53).

*5-P model* je postaven na principu fungování pěti prvků v rámci řízení lidských zdrojů, kterými jsou:

- Procesy lidských zdrojů – metody a postupy napomáhající k plnění strategických plánů, vizí a politik v oblasti lidských zdrojů.
- Praxe lidských zdrojů – organizační procesy a zabezpečení lidských zdrojů (řízení výkonu, odměňování, rozvoj...), cílem je splnění určitých politik a programů.
- Programy lidských zdrojů – prostřednictvím tvorby a použití programů získává organizace možnost dosahovat svých strategických cílů.
- Politiky lidských zdrojů – představují zásady a praxe pro utváření programů v souladu se strategickými cíli organizace.
- Pojetí lidských zdrojů – představuje postoj organizace k lidským zdrojům. Pojetí může být rozděleno do dvou hledisek, kterými jsou: celkový úspěch organizace a filozofie řízení lidských zdrojů v organizaci (Armstrong a Taylor, 2015, s. 53).

„*Tvrký*“ a „*měkký*“ *model* propojuje dvě části: „*tvrdý*“ přístup zabývající se logickým a racionálním východiskem k řízení lidských zdrojů a „*měkký*“ přístup, který zahrnuje vedení, komunikaci a stimulaci. Propojení obou částí pak umožňuje spíše doplnění, než vzájemné vylučování (Armstrong a Taylor, 2015, s. 54).



### 3 INTERNÍ KOMUNIKACE

Interní komunikace demonstruje komunikační propojení společnosti, které poskytuje spolupráci, kooperaci a koordinaci procesů nezbytných pro fungování společnosti, zároveň v určité míře umožňuje motivaci zaměstnanců. Vnitrofiremní komunikace je hybnou silou celé společnosti, tvoří základ pro řízení, motivaci a má podstatný vliv na její prosperitu. Jedná se o cestu, kterou lze zaměstnance informovat o tom, co společnost dělá, k čemu směřuje a proč tomu tak je (Holá, 2006, s. 19). „V dobře fungujícím podniku je pracovník i na té nejnižší pozici osobně zainteresován na úspěchu svého zaměstnavatele nejen finančně a ve svém okolí šíří o firmě dobrou pověst, stává se ambasadorem značky.“ (Dvořáková a kol., 2012, s. 391).

Armstrong popisuje důležitost dobré interní komunikace na třech důvodech. Jako první bod uvádí nepostradatelnost komunikace v procesu řízení změn. Při provádění jakýkoliv změn jako je změna pracovních podmínek, postupů, technologií či výrobků nebo služeb je důležité informovat zaměstnance o změně a jejím vlivu na jejich výkon práce, jelikož odpor vůči změnám vychází ve většině případů z nedostatečných informací. Druhý důvod je rostoucí angažovanost zaměstnanců v důsledku dobré komunikace, zaměstnanci vědí, co je čeká, kam organizace směřuje a co to zaměstnancům přinese. Jako třetí důvod efektivní interní komunikace uvádí budování důvěry mezi zaměstnanci a organizací, kdy se organizace snaží zaměstnancům vysvětlit co, jak a proč dělá (Armstrong a Taylor, 2015, s. 500).

Dle Holé „vedení firmy musí zaměstnance respektovat jako rovnocenné partnery, musí klást důraz na budování vztahů s nimi, neboť úspěchy firmy jsou především postavené na cílevědomé spolupráci motivovaných a loajálních zaměstnanců. Základem je fungující oboustranná komunikace“ (Holá, 2006, s. 19).

Efektivní komunikace směrem k zaměstnancům musí být především jasná, stručná a pochopitelná, je důležité předávat informace systematicky. Informace musí být pravdivé, relevantní, adresované určité osobě a podáváné včas (Armstrong a Taylor, 2015, s. 501). Holá v úvodu své knihy uvádí že, „právě interní komunikace je naprosto zbytečně slabinou většiny firem,“ management často nedoceňuje důležitost interní komunikace a nezabývá se jejím správným nastavením (Holá, 2006, s. 1).

Dle Holé mohou být definovány cíle interní komunikace, je však důležité podotknout, že každá organizace si může definovat své cíle dle firemních priorit, Holá je definovala následovně:

- Zaopatření informačních potřeb zaměstnanců, propojenost informačních toků napříč organizací v návaznosti na koordinaci napříč odděleními.
- Snaha o zajištění oboustranného pochopení a kooperace na základě ztotožnění se se stejnými cíli napříč organizací.
- Komunikace a směřování zaměstnanců k vyžadovaným postojům a chování pracovníků vedoucí k zaopatření stability a loajality.
- Neustálé udržování zpětné vazby, na základě získaných poznatků zavádění podnětů do praxe, snaha o ustavičné zlepšování komunikace uvnitř organizace (Holá, 2006, s. 43).

### 3.1 Nástroje interní komunikace

Zapojení zaměstnanců do interní komunikace, záležitostí organizace a pracovních věcí vede k zvýšení zájmu a produktivity zaměstnance. Vnitrofiremní komunikace slouží i k upevnování kooperace na základě lepšího vzájemného porozumění i k snadnějšímu překonávání rozporů v postojích i názorech, taktéž k explanaci nejasností a oběhu informací, námětů a nápadů (Dvořáková, 2012, s. 391) a (Pauknerová, 2012, s. 204). Volba komunikačního kanálu, odkud zaměstnanci primárně čerpají a předávají si informace mezi sebou, závisí na jejich osobnostních vlastnostech, ale zároveň i na společenském vztahu (Pauknerová, 2012, s. 204).

Komunikační kanály využívané k interní komunikaci lze rozdělit do čtyř primárních skupin v závislosti na přenosovém médiu na:

- Elektronická média – e-mail, intranet, elektronické zpravodaje, konferenční videohovory, interní sociální média apod.
- Tištěná média – firemní časopisy, zpravodaje, brožury, plakáty a letáky apod.
- Osobní komunikace – porady, meetingy, konference, semináře, kurzy, společné obědy/ večere, společenské akce apod.
- Pracovní prostředí – TV obrazovky, polepy či nástěnky (Dvořáková, 2012, s. 396).

„Procesy komunikace, které v organizaci probíhají, výrazně ovlivňují fungování organizace, a to zvláště v případě, kdy se komunikace odehrává prostřednictvím sítí, které se mohou zvrhnout v `šuškandu`.“ uvádí Armstrong (2015, s. 169). Jako příklad jmenuje elektronickou komunikaci, která podporuje rychlou výměnu informací, ale často způsobuje zahlcení

a přetížení informacemi, zároveň omezuje přirozenou osobní komunikaci tváří v tvář (Armstrong a Taylor, 2015, s. 169).

### 3.2 Překážky komunikace

Dle Vymětala „komunikační bariéry jsou takové překážky, které musí být při komunikaci překonávány, nebo které uskutečnění komunikace brání“. Zároveň popisuje, možný vznik překážek v závislosti na osobnosti odesílatele či příjemce, taktéž zde může hrát roli eventuální nižší znalost komunikačních procesů, vztahová rovina či nedostatek času (Vymětal, 2008, s. 37).

Donelly a kolektiv jako nejčastější překážky v komunikaci uvádí:

- Odlišnost názorů, zkušeností, znalostí a postojů, vyhodnocení komunikace na základě předešlé zkušenosti.
- Selektivní vnímání – příjemce sdělení zachytí ne všechny informace, primárně si zapamatuje informace jemu blízké.
- Nedostatečná způsobilost naslouchat.
- Komunikační přetížení – přehlcenost informacemi.
- Důvěryhodnost zdroje – příjemce hodnotí sdělené informace na základě věrohodnosti komunikátora.
- Sémantické překážky – příjemce nedokáže dekodovat celé sdělení.
- Časové překážky – informace nejsou předány včas, časové vytížení manažerů často brání v komunikaci se všemi podřízenými.
- Předčasné vyhodnocení sdělení, příjemce vyhodnotí komunikaci již v průběhu, často na základě hodnocení komunikátora (Donelly a kol., 1995, s. 519).

## 4 MOTIVACE A PRACOVNÍ SPOKOJENOST

Pojem „motivace“ vychází z latinského slova *movere* neboli pohyb, motiv je tedy důvod, který podněcuje k činnosti. Autorka Armstrong popisuje motivaci jako sílu, která povzbuzuje, směřuje a udržuje chování. Dobře motivovaní jedinci, kteří jsou na základě motivace připraveni vynaložit dobrovolné úsilí, tak dosahují vysokých výkonů. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 218). Deiblová definuje motivaci jako „všeobecné a obsáhlé označení pro všechny proměnné, které nelze bezprostředně odvodit z vnějších podnětů, které ovlivňují, příp. kontrolují chování ohledně intenzity a směru“ (Deibl, 2005, s. 11).

Provazník a Komárková při definici motivace zachází do větší hloubky a motivaci popisují jako fakt, kdy v lidské psychice působí určité, ne vždy zcela vědomé vnitřní pohnutky a motivy, které člověka a jeho aktivity orientují určitým směrem, v daném směru ho podněcují k vytrvání (Provazník, Komárková, 2004, s. 23).

V okruhu pracovního jednání je motivace popisována s orientací na budoucnost jako vyvolání úsilí dělat něco žádaným způsobem, vzbuzení zájmu či zintenzivnění aktivity. S tím souvisí i hodnocení pracovního výkonu, které je však orientováno na minulost a spolu s motivací je úzce provázáno. (Evangelu et al., 2013).

### 4.1 Pracovní motivace

Dle Mikuláščíka lze konstatovat, že pracovní motivace koresponduje s otázkou, proč lidé pracují. Každá aktivita obsahuje dva druhy činitelů, jimiž jsou motivace a kognitivní procesy, kdy motivace stanovuje záměr a kognitivní procesy jí poskytují způsoby a prostředky v ohledu na danou situaci. Klíčovým procesem pracovní motivace je předpokládání výsledků činností, které jsou v základě rozděleny do následujících tří typů: očekávání, zda bude pracovní úkol splněn, jaká odměna bude za danou činnost získána nebo jaké náklady budou s aktivitou spojeny. (Mikuláščík, 2007, s. 136).

Armstrong ve své publikaci líčí existenci dvou typů motivace, které popsal Herzberg. Jedná se o rozdělení na vnitřní a vnější motivaci. Vnitřní motivace vystihuje faktory, které si tvoří sami lidé, tyto faktory ovlivňují jejich způsob chování a orientují je určitým směrem. Jedná se o faktory formulující odpovědnost, autonomii, podnět k využívání a rozvíjení dovedností a schopností. Kdežto vnější motivace jsou podněty z okolí jedince, tvoří je odměny různého typu jako například zvýšení mzdy, pochvala, povýšení či naopak trest jako kritika či disciplinární řízení (Armstrong, 2007, s. 221).

#### 4.1.1 Motivační faktory v neziskovém sektoru

Pro neziskové organizace není primární cíl tvorba zisku, ale zprostředkování veřejně prospěšné služby, jejíž definice je ukotvena v poslání dané neziskové organizace. Důležité je, aby nezisková organizace své poslání naplňovala díky svým projektům. Poslání musí být jasné, srozumitelné, stručné a všichni zaměstnanci by se s ním měli ztotožňovat a měli by jej stejně interpretovat (Šedivý a Meldíková, 2009). Někteří zaměstnanci v neziskovém sektoru jsou motivováni vášní a zájmem, mají zájem o budování kariéry, která je pro ně smysluplná, obohacující a napomáhá jim dosáhnout osobních cílů, primární motivaci také u nich netvoří finanční hledisko (silentpartnersoftware.com, 2023.)

Vedení neziskové organizace by se mělo zajímat o potřeby zaměstnanců a hledat způsoby k jejich motivaci v neziskovém sektoru. Mezi nástroje motivace můžeme zařadit například pochvalu, zpětnou vazbu, povýšení, přátelské prostředí či úpravu pracovní doby nebo finanční ohodnocení (Šedivý a Meldíková, 2009). Plamínek a kol. zmiňují důležitost pochvaly zaměstnance, která by měla být včasná, určená konkrétní osobě či osobám, pokud možno veřejná, upřímná a neformální. Mezi další prostředky odměňování a motivování řadí vzdělávání a rozvoj zaměstnanců či distribuce darů od sponzorů, organizace by měla být kreativní a dbát na motivaci zaměstnanců jinými formami z důvodu nižšího finančního ohodnocení než v ziskovém sektoru (Plamínek a kol., 1996, s. 29).

Dle Catherine a kol. mohou být zpětná vazba, rozmanitost dovedností, význam úkolů apod. považovány za vnitřní motivy, které vedou zaměstnance k plnění určitých úkolů. Tyto motivy mohou prostřednictvím kritických psychologických stavů vyvolat nejen spokojenost s prací a vnitřní motivaci, ale také vyšší produkci, nižší absenci a fluktuaci zaměstnanců (Catherine a et al., 2005).

Organizace v neziskovém sektoru se mohou častokrát potýkat s nedostatkem odborníků a kvalifikovaných zaměstnanců, příčinou mohou být vysoké mzdové náklady na specialisty a odborníky. Zaměstnanci a dobrovolníci práci u neziskových organizací vykonávají spíše z přesvědčení, že se podílí na něčem prospěšném či se ztotožňují s cílovou skupinou (Novotný a Lukeš, 2008).

Autor Frič provedl v roce 2001 výzkum dárcovství a dobrovolnictví, kde zkoumal motivy důležité pro dobrovolníky v neziskovém sektoru. Jako důležité motivy respondenti uvedli:

- Možnost navazování nových vztahů a získávání kontaktů
- Uplatnění schopností

- Možnost získávat nové zkušenosti a dovednosti
- Pocit, že jejich pomoc potřebuje/ bude potřebovat jejich rodina, přátelé či známí
- Osobní zkušenost od rodiny či přátel
- Osobní zkušenost s obtížnou situací v rodině
- Náboženské přesvědčení (Frič, 2001, s. 20)

Z výzkumu lze tedy vyvodit, že dobrovolníci kladou důraz na seberozvoj, získávání zkušeností a kontakt s lidmi, převládá u nich vnitřní motivace nad vnější (Frič, 2001, s. 21).

## 4.2 Pracovní spokojenost

Celková spokojenost jedince obsahuje i pracovní spokojenost, která formuluje míru vyrovnanosti s okolním děním. Pracovní spokojenost je důležitým hlediskem v řízení organizace, v literatuře je zmiňována a zkoumána v kontextu s pracovní motivací, pracovitostí a identifikací zaměstnanců s danou organizací. Vnímání spokojenosti je velmi individuální a záleží na jedinci, jedná se o obraz subjektivního prožitku, ve kterém figurují osobité emoce, potřeby hodnoty a postoje (Kociánová, 2010, s. 34).

Štikar (2003, s. 111) rozdělil pracovní spokojenost do dvou kategorií:

1. Spokojenost v práci – reflektuje osobnostní vlastnosti jedince a celkové podmínky v práci, například fungování organizace.
2. Spokojenost s prací – užší východisko vázané na určité činnosti, na jejich psychické i fyzické požadavky, společenské ohodnocení či pracovní režim.

Psychologové pracovní spokojenost zkoumají již od 30. let 20. století, od té doby prošla společnost, charakter práce i pracovní podmínky změnami. Pojem „pracovní spokojenost“ může vyjadřovat spokojenost individuální, dílčí i celkovou. Dle Armstrong se spokojenosti s prací „týká postojů a pocitů, které lidé mají ve vztahu ke své práci. Pozitivní a příznivé postoje k práci signalizují spokojenost s prací. Negativní a nepříznivé postoje k práci pak signalizují nespokojenost s prací.“ (Armstrong, 2007, s. 228) a (Vévoda a kol., 2013, s. 13).

Pracovní spokojenost je dle něj výsledkem aktivit jednotlivce ve vztahu k jeho individuálním potřebám, hodnotám a cílům, jedná se tak o výsledek „cyklu chování“. Zároveň uvádí, že dlouhodobá pracovní nespokojenost může vzbudit frustraci či zvýšenou nemocnost, dobré pracovní podmínky naopak mohou nepřímo stimulovat motivaci k vykonávání práce (Vévoda a kol., 2013, s. 13).

#### 4.2.1 Faktory ovlivňující pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost je ovlivněna několika faktory, jež popsal Kollárik, který faktory rozdělil na vnější a vnitřní. Mezi vnější faktory zařadil:

- Pracovní podmínky – přiměřené osvětlení na pracovišti, míra hluku, regulace teploty, čistota prostředí. Tyto fyzikální podmínky lze objektivně měřit a na základě výsledků zapracovat na zlepšení.
- Druh a charakter práce – různorodost práce a její náplň, jelikož monotónní činnosti po delším časovém úseku začínají u pracovníků vzbuzovat nespokojenost či sníženou motivaci k výkonu práce.
- Bezpečnost práce – onemocnění či riziko úrazu patří k výkonu povolání, pokud jsou však zaměstnanci dostatečně poučeni, jsou si vědomi rizik a předpokládají, že organizace se snaží komplikacím předcházet.
- Finanční odměna – jedná se o nejvýznamnější prvek motivace i nespokojenosti, je důležité v organizaci nastavit spravedlivou formu odměňování.
- Sociální prostředí – struktura kolektivu taktéž velmi ovlivňuje pracovní spokojenost, je nutné na pracovišti udržovat formální i neformální strukturu, klidné a přátelské prostředí se značně promítá do spokojenosti.
- Vedoucí pracovník – jedná se o klíčový prvek ovlivňující postoj podřízených k organizaci i práci samotné.

Kollárik vnitřní faktory označil jako osobnostní faktory, která specifikoval na objektivní a subjektivní. Do subjektivních faktorů zařadil očekávání, potřeby, zájmy, osobní vlastnosti či schopnosti. Naopak do objektivních faktorů řadí:

- Věk – lze obecně říct, že se zvyšujícím věkem snižuje nespokojenost, jelikož s vyšším věkem zaměstnanci zaujmou racionálnější postoj k práci.
- Pohlaví – zde je patrný rozdíl mezi ženským a mužským pohlavím. Ženy více tíhno k dobrým vztahům na pracovišti, kdežto muži spíše vyhledávají uznání.
- Rodinný stav – může se objevovat osobní tlak na dobré zabezpečení rodiny. Do pracovní spokojenosti se může promítat i momentální spokojenost v osobním životě.
- Úroveň vzdělání – vyšší vzdělání umožňuje lepší pracovní pozice a s tím je spojená i vyše finanční odměny.

- Délka pracovního poměru – s delším pracovním poměrem ve stejné organizaci stoupá i spokojenost, jelikož z počátku si zaměstnanec musí zvykat na nové podmínky a budovat sociální vazby.
- Pozice na pracovišti – čím vyšší pozice, tím vyšší uznání i finanční ohodnocení.  
(Kollárik, 2002)



## 5 METODY MĚŘENÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Kotler a Armstrong definovali marketingový výzkum následovně: „Marketingový výzkum je systematicky prováděný sběr, úprava, zpracování, analýza, interpretace a prezentace informací, které slouží k identifikaci a řešení různých marketingových situací v podniku nebo organizaci.“ (Kotler a Armstrong, 2004, s. 364).

Podle Provazníka a Komárkové se v praxi pro sběr dat a měření spokojenosti nejčastěji využívá dotazníkové šetření, a to v offline i online variantě. Taktéž dodávají, že dotazníkové šetření se může obohatit pozorováním reakcí zaměstnanců ve standardních situacích nebo standardizovaných řízených rozhovorech (Provazník, Komárková, 2004, s. 90).

Dle Lampové „měření spokojenosti zaměstnanců je jeden z důležitých nástrojů moderního způsobu řízení lidských zdrojů, který pomáhá odhalovat silné a slabé stránky společnosti“ (Lampová, 2012, s. 20). Mezi nejvyužívanější nástroj měření spokojenost zaměstnanců stále patří dotazníkové šetření, ačkoli společnost Gartner uvedla, že každoroční úbytek dotazníků k měření spokojenosti ve firmách způsobuje, že firmy čím dál častěji čerpají data z jiných průzkumů. Helen Poitvin uvedla, že: „Větší využívání nástrojů pro analýzu a doporučení v reálném čase ve spotřebitelských i obchodních technologiích vyvolalo obavy, že zpětná vazba získaná z tradičních průzkumů zapojení každé dva roky (nebo dokonce ročně) není dostatečně častá, aby poskytla kompletní a aktuální perspektivu“ (Wiles, 2018).

K měření pracovní spokojenosti se využívá metody *job description index* (JDI), která je často používána akademickými výzkumníky a odborníky jako forma přístupu k měření postojů pracovníků, např. spokojenosti s prací. Tento index je určen k měření spokojenosti zaměstnanců s jejich prací. Respondenti JDI jsou požádáni, aby se zamysleli nad konkrétními aspekty své práce a ohodnotili svou spokojenost s nimi. Index JDI se skládá z pěti aspektů, mezi které patří spokojenost se spolupracovníky, samotnou prací, platem, možnostmi povýšení a dohledem (bgsu.edu. © 2022).

### 5.1 Net Promoter Score (NPS)

Poměrně často se vyskytuje využití Net Promoter Score (NPS) metriky, která napomáhá k vyjádření zákaznické loajality, která se měří za pomoci položení následující otázky: *Jak pravděpodobné je, že byste (tuto) společnost doporučili svému příteli či kolegovi?* (Halvorson, 2015). Pro měření zaměstnanecké spokojenosti se využívá Employee Net Promoter Score (eNPS), otázka i následné hodnocení je u obou indexů velmi podobné.

(Davies, 2020). Reichheld a Markey doporučují doplnit předešlou otázku o doplňující dotaz: *Jaký je důvod pro Vámi zvolené hodnocení?* NPS i eNPS umožňuje organizacím rychle vyhodnotit zaměstnancovy či zákaznickovy pocity a postoje, na základě doplňující otázky mohou zjistit příčinu hodnocení, díky které mohou eliminovat zkrslení (Reichheld and Markey, 2011). Zaměstnanec/ zákazník ohodnotí každou otázku na škále 0–10, přičemž 0 je nejnižší a nejméně pozitivní hodnocení a 10 nejvyšší a nejvíce pozitivní hodnocení (Halvorson, 2015).

Dle Reichhelda a Markey mohou být respondenti rozděleni do tří základních skupin, které mají rozlišný vzorec chování, postojů a rovněž požadavků. Dle jejich rozdělení jsou skupiny následující:

- Příznivci (*Promoters*) – loajální nadšenci, kteří zvolili hodnocení číslem 9 či 10. Zákazníci v této kategorii jsou věrní, opakují objednávky a šíří své kladné zkušenosti, jsou méně citliví na změnu ceny. Zaměstnanci v kategorii příznivci jsou pozitivní v postoji ke společnosti, velmi motivovaní a nejvíce spokojení. Každá společnost by měla mít snahu si udržet největší počet jak zákazníků, tak i zaměstnanců ve skupině „příznivci“.
- Pasivní (*Passives*) – respondenti hodnotící společnost číslem 7–8. Jedná se o pasivně spokojené zákazníky či zaměstnance, kteří však nejsou nadšenci. Zákazníci se nechají ovlivnit konkurencí pokud je nabídnuta sleva či speciální nabídka. Zaměstnanci jsou neutrální, v obecném měřítku spokojení, ne však zcela oddaní. Organizace by měla u této skupiny zlepšit své služby či pracovní podmínky, snažit se respondenty dostat do skupiny příznivců a dbát, aby se ze skupiny nestali kritici.
- Kritici (*Detractors*) – respondenti hodnotící společnost na škále 0 – 6. Jde o nespokojené zákazníky, šířící svou špatnou zkušenost či podávající stížnosti. Zaměstnanci taktéž šíří svou nespokojenost se společností, jsou v různé míře nespokojení či nešťastní. Cílem organizace je zjistit důvod nespokojenosti, najít způsob řešení, který povede k eliminování šíření špatného jména společnosti (Reichheld and Markey, 2011) a (Davies, 2020).

## 5.2 Employee Satisfaction Index (ESI)

Index spokojenosti zaměstnanců, označovaný zkratkou ESI z anglického názvu *Employee Satisfaction Index*, se využívá k měření rozsahu, do jaké jsou zaměstnanci spokojeni se svou prací. Průzkum je založen na třech následujících otázkách:

- Jak jste spokojen/a se svým současným pracovištěm?
- Nakolik vaše současné pracoviště splňuje vaše očekávání?
- Jak blízko je vaše současné pracoviště k vašemu ideálnímu?

Všechny otázky jsou bodově hodnoceny na škále 1–10, kde 1 je nejnižší a nejhorší hodnocení, zatímco 10 je nejvyšší a nejlepší hodnota. Poté je počítána hodnota ESI podle následujícího vzorce:

$$ESI = [((\text{střední hodnota otázky} / 3) - 1) / 9] * 100$$

Výsledek lze interpretovat následovně – čím vyšší procentuální výsledek, tím indikuje i vyšší míru spokojenosti u zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že ESI je postaven pouze na třech otázkách, společnosti a organizace obvykle provádějí rozsáhlejší průzkumy s podstatně více otázkami, aby získaly širší pochopení výsledků. Zahrnutím tří otázek do většího průzkumu je snadné následně rozdělit výsledky a vypočítat hodnotu ESI. Index spokojenosti zaměstnanců umožňuje organizacím porovnávat skóre z různých časových období a činit informovanější rozhodnutí (netigate.net, 2020).

## 5.3 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Měření spokojenosti zaměstnanců lze provést za pomoci metody *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Dle Štikara et al. (2003) je tato dotazníková metoda nejvíce využívána v zahraničí. MSQ je určen k měření spokojenosti zaměstnance s jeho prací. Dotazníkové šetření je volně dostupné na stránkách Minnesotské univerzity a je zrealizováno ve třech variantách, jde o dva dlouhé dotazníky (verze z roku 1967 a 1977) a jednu zkrácenou verzi. MSQ poskytuje konkrétnější informace o aspektech práce oproti obecnějšímu měření spokojenosti.

Měření pracovní spokojenosti MSQ probíhá na dvaceti pětipoložkových škálách, které jsou následující: využití schopností, úspěch, aktivita, povýšení, autorita, zásady společnosti, kompenzace/odškodné, spolupracovníci, tvořivost, nezávislost, morální hodnoty, uznání,

odpovědnost, bezpečnostní, sociální status, sociální služba, supervize/lidské vztahy, technický dohled, rozmanitost práce a pracovní podmínky. Minnesotský dotazník pracovní spokojenosti využívá hodnocení otázek na pětibodové škále, které jsou následující:

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- „N“ (neutrální, ani spokojen, ani nespokojen)
- Nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a ((MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire, © 2022)

## **6 METODIKA PRÁCE**

### **6.1 Cíl práce**

Cílem práce je zjistit spokojenost členů Studentské unie UTB ve spolku. Cílem výzkumu je získat potřebná data, která bude možno analyzovat a získat tak informace k zodpovězení výzkumných otázek.

### **6.2 Účel práce**

Účelem bakalářské práce je zhodnotit spokojenost členů Studentské unie UTB. Výzkum bude realizován na základě podnětu od vedení spolku, který si povšimnul horšího začleňování nových členů do kolektivu. Výsledky budou následně předloženy vedení spolku, které na základě získaných podnětů bude moci zpracovat na zlepšení situace.

### **6.3 Výzkumné otázky**

Jako výzkumné otázky bakalářské práce byly zvoleny následující:

VO1: Jak vnímají spokojenost noví členové spolku?

VO2: Jak celkově hodnotí spokojenost všichni členové spolku?

### **6.4 Výběr metody výzkumu**

V rámci bakalářské práce budou realizovány dva typy výzkumu – kvantitativní a kvalitativní. V rámci kvantitativního výzkumu bude provedeno dotazníkové šetření členů spolku a v rámci kvalitativního šetření se bude jednat o polostrukturovaný rozhovor s novými členy Studentské unie UTB.

V úvodu výzkumu bude realizován kvantitativní výzkum, který bude cílit na zjištění spokojenosti všech členů ve spolku. Na základě kvantitativního šetření bude vyhotoven polostrukturovaný rozhovor, který bude vycházet z odpovědí nových členů v dotazníkovém šetření.

#### **6.4.1 Kvantitativní šetření**

Kvantitativní výzkum bude probíhat formou online dotazníkového šetření. Dotazník bude mít za cíl zjistit spokojenost všech členů spolku v různých kategoriích jako například atmosféra mezi členy, prezentace spolku, interní komunikace, spokojenost s prostory či technickým vybavením. Studentská unie UTB má v současné době 96 členů, jedná se tedy

o maximální počet responzí, cílem je získat alespoň 70 relevantně vyplněných dotazníků. Dotazník bude zpracovaný do sekcí a na základě odpovědí respondentů budou zobrazovány doplňkové otázky. Předpokládaná časová náročnost pro respondenty je 12–20 minut. Finální verze dotazníku bude k nalezení v příloze číslo I.

#### **6.4.2 Kvalitativní šetření**

Kvalitativní šetření proběhne formou polostrukturovaných rozhovorů se členy Studentské unie, kteří jsou ve spolku noví, tudíž méně než rok. Participanti budou dotazováni na názory, pocity a poznámky k fungování organizace a na jejich spokojenost v ní. Scénář polostrukturovaného rozhovoru bude sestaven na základě dat získaných v dotazníkovém šetření, ze kterého budou vyfiltrovány odpovědi nových členů, které budou prodiskutovány v rozhovoru. Scénář polostrukturovaného rozhovoru bude k nalezení v příloze číslo III. Šetření bude realizováno s šesti zástupci nových členů.

### **6.5 Timing**

Realizace kvantitativního šetření je plánována od 16. ledna do 5. února 2023, zahájení sběru dat bude předcházet pretest. Následně budou odpovědi respondentů zanalyzovány a získané podněty budou zasazeny do kvalitativního šetření. Budou vyselektovány odpovědi nových členů spolku, na základě kterých bude uskutečněno kvalitativní šetření. Kvalitativní šetření pomocí polostrukturovaného rozhovoru je stanoveno na konec února 2023.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 7 STUDENTSKÁ UNIE UTB, Z.S.

„Spolek Studentská unie UTB, z. s. (dále jen „SU UTB) je právnickou osobou založenou v souladu se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.“ (Studentská unie UTB, z. s., 2022, s. 1). Charakter spolku SU UTB je ve stanovách společnosti popsán jako dobrovolná, nezisková, nevládní a nepolitická organizace, která se angažuje v oblasti kultury, vzdělávání, sportu, popularizace a propagace cílů společnosti, které budou popsány níže v kapitole 7.1. Cíle Studentské unie UTB (Studentská unie UTB, z. s., 2022, s. 1).

SU vznikla 12. dubna 2005 z podnětu aktivních studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, kteří se rozhodli založit celouniverzitní studentskou organizaci, která bude spojovat studenty ze všech fakult. Studentská unie UTB vznikla v roce 2005 spojením tří fakultních studentských organizací. S myšlenou propojení všech fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně v jeden samostatný spolek přišel Mgr. Radoslav Štefánek, který se po sloučení stal prvním prezidentem spolku.

Univerzita Tomáše Bati se skládá ze šesti fakult, z toho pět je situovaných ve Zlíně a jedna v Uherském Hradišti, kde vznikla menší sesterská organizace Studentské unie UTB, a to Unie studentů v Uherském Hradišti (USUH). Obě organizace se snaží spolupracovat a navzájem se podporovat i přes to, že se nenachází ve stejném městě.

Cílem SU UTB je plnění požadavků a potřeb studentů, vedení univerzity a fakult spolu s veřejností ve městě Zlín. Díky širšímu portfoliu aktivit a činností se Studentská unie UTB řadí mezi největší studentské organizace v České republice. Přehled všech veřejných i interních akcí je k nahlédnutí v příloze P VI: Přehled veřejných i interních akcí SU. Organizační uspořádání spolku je k nahlédnutí v příloze Příloha P VII: Organizační uspořádání spolku.

### 7.1 Cíle Studentské unie UTB

Primární vizí SU je „zlepšování studentského života na UTB“, konkrétní cíle organizace jsou pak zakotveny ve stanovách. Cíle spolku jsou definovány následovně:

- „Snažit se o neustálý rozvoj prostředí, života a vzdělání studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“).
- Zastupovat zájmy studentů UTB při jednání s vedením univerzity, fakult a dalšími organizacemi.



- Spolupracovat s dalšími organizacemi zastupujícími studenty UTB.
- Reprezentovat studenty UTB při jednání na veřejnosti.
- Chránit zájmy členů, čestných členů SU UTB a studentů UTB.
- Vzdělávat členy SU UTB.
- Organizovat kulturní, společenské, vzdělávací a sportovní akce, a to primárně pro studenty UTB, zaměstnance UTB a veřejnost města Zlín.
- Informovat studenty o dění na UTB a jejich fakultách.
- Podporovat zapojení zahraničních studentů do dění na UTB.
- Budovat pozitivní image UTB.“ (Studentská unie UTB, z. s., 2022, s. 2).

Prostřednictvím výše zmíněných cílů se SU snaží primárně zprostředkovávat komunikaci mezi univerzitou a studenty, informovat obě strany a interpretovat zpětné vazby. Mezi snahy spolku tedy spadá sjednocování studentů napříč fakultami a budování příjemného prostředí a zázemí pro život a studium, čemuž se SU snaží napomáhat svými činnostmi a organizováním různorodých projektů, které budou rozebrány v příloze P VI.

## 7.2 Členství ve spolku

Členem Studentské unie UTB se může stát každá fyzická osoba, která je studentem UTB, souhlasí se stanovenými cíli spolku a náležitě plní povinnosti člena spolku. Členství ve spolku vzniká v momentě, kdy Správní rada SU schválí přijetí nového člena a vyhoví tak jeho žádosti. Správní rada rozhoduje o přijetí člena na Valné hromadě spolku, kde každý z členů SU UTB má právo navrhnout hlasování o nepřijetí nového člena (Studentská unie UTB, z. s., 2022, s. 4).

Členy spolku jsou studenti ze všech zlínských fakult, různých oborů a studenti z prvního až pátého ročníku. V současné době má Studentská unie UTB 96 aktivních členů, kteří se podílí na organizaci projektů. Jak už bylo zmíněno, SU neobsahuje členy z fakulty FLKŘ v Uherském hradišti, kteří mají vlastní spolek USUH, se kterým SU spolupracuje.

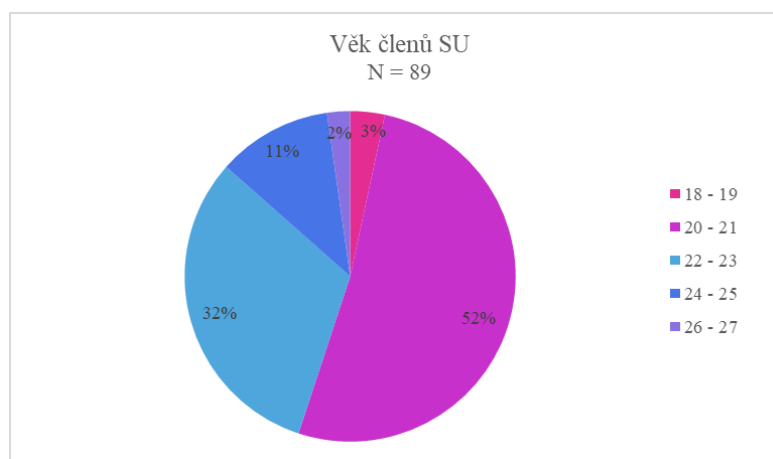
Práva a povinnosti členů SU UTB budou k nahlédnutí v příloze P V: Práva, povinnosti členů a zánik členství SU UTB. Studentská unie má ve stanovách vytyčený i zánik členství, které je taktéž popsáno v příloze P V: Práva, povinnosti členů a zánik členství SU UTB.

## 8 KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Kvantitativní výzkum probíhal ve formě dotazníkového šetření u všech členů Studentské unie UTB. V současné době má SU 96 členů, z toho bylo získáno 89 odpovědí v dotazníku, tudíž byl dosažen cíl určený v metodické části, který byl stanoven na získání sedmdesáti responzí. Sedm členů SU dotazník nevyplnilo, tento počet odpovídá členům, kteří již ve spolku nejsou aktivní a zřejmě plánují odchod. Timing stanovený v metodické části byl taktéž dodržen. Před spuštěním dotazníkového šetření byl proveden pretest s marketingovým specialistou, následně byly doladěny detaily a započal sběr dat. Dotazník byl šířen pomocí newsletteru určeného pro členy, ve facebookové a messengerové skupině členů a připomenut byl několikrát na Valné hromadě spolku.

### 8.1 Identifikace respondentů dotazníkového šetření

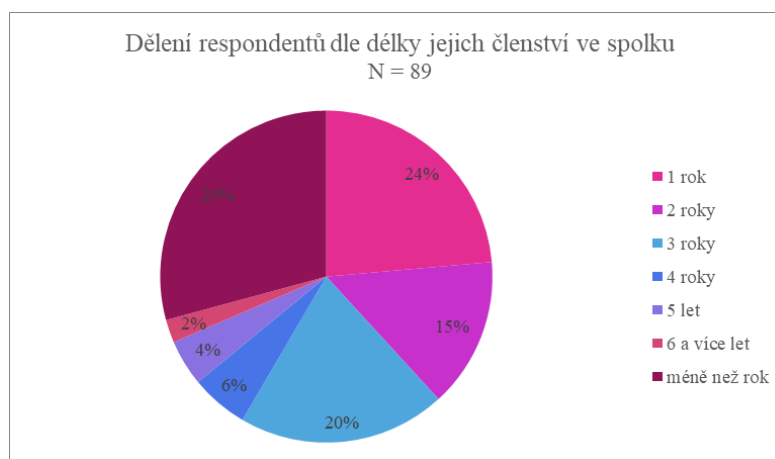
Respondenti dotazníkového šetření mají jeden společný znak – všichni jsou členy Studentské unie. Celkem bylo získáno 89 responzí. Co se týče pohlaví, 56 % respondentů tvoří ženy a 44 % muži, jedná se tedy o poměrně vyváženou skupinu z hlediska pohlaví. Ve Studentské unii působí členové z různých ročníků i fakult UTB. Věkové rozhraní členů je poměrně pestré a pohybuje se na škále od osmnácti do dvaceti sedmi let. Nejpočetnější skupinu tvoří členové ve věku 20–21 let, celkově lze zhodnotit jako velmi mladý a dynamický kolektiv.



Graf 1 – Rozdělení respondentů dle věku (Zdroj: vlastní zpracování)

Jak už bylo zmíněno, Studentská unie spojuje studenty ze všech zlínských fakult, čemuž odpovídá i složení spolku. Členy jsou zde studenti z různých fakult a oborů, nepočetnější zastoupení má fakulta FMK v počtu 48 členů, ostatní fakulty jsou poměrně potově vyrovnané a pohybují se v rozmezí 16 – 10 členů. Nejméně zastoupená fakulta je FT, odkud pochází pouze pět členů.

Do identifikace respondentů spadá i délka členství ve spolku, která je velmi pestrá. Délka členství se dělí od řádů měsíců až po 6 a více let. Nejpočetnější skupinu tvoří členové, kteří přišli v letošním akademickém roku a v současné době jsou členy zhruba šest měsíců, jedná se o 26 respondentů. Skupiny, jež jsou členy čtyři a více let, jsou o poznání méně početné, jelikož se jedná o respondenty, kteří studují navazující studia a postupně starší členové spolek opouští v návaznosti na ukončení studia či časové vytížení.

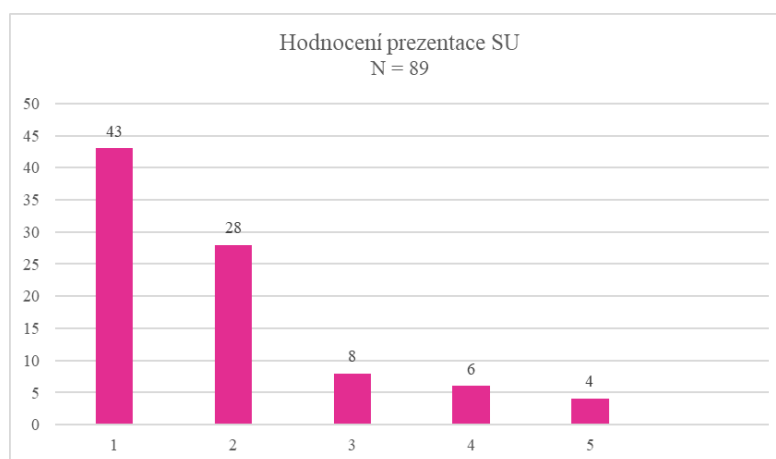


Graf 2 – Dělení respondentů dle délky členství ve spolku (Zdroj: vlastní zpracování)

## 8.2 Postoj respondentů k Studentské unii UTB

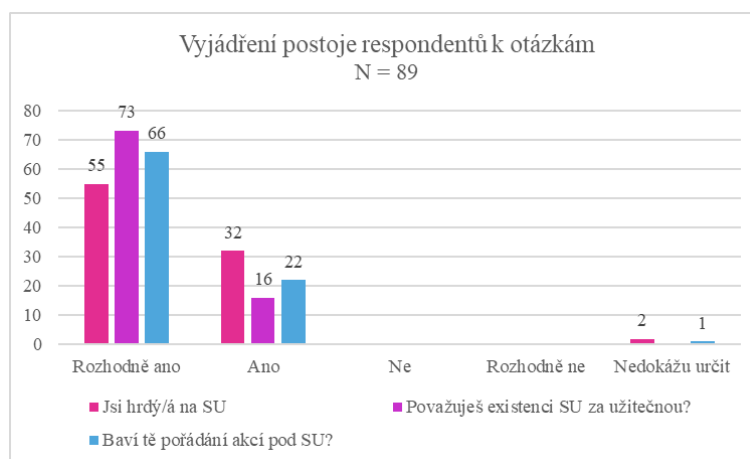
Respondenti byli dotázáni na důvod či motivaci pro vstup do spolku, jelikož spolek je dobrovolný a neziskový, takže členové nezískávají finanční ohodnocení. Objevila se široká škála odpovědí, nejčastěji rezonovalo slovo „zkušenosti“, které bylo odůvodněno touhou získat zkušenosti, které ve škole získat nelze, dále touha zkusit věci reálně a nejen teoreticky, rozšířit si obzory, dělat něco navíc či něco co má smysl. Druhým nejčastějším důvodem bylo poznat nové lidi, najít přátele a získat kontakty. „Chtěla jsem najít ve Zlíně podobnou partu bláznů, kteří nedělají věci jen pro peníze, ale protože je to baví a chtějí tím zpříjemnit život ostatním a něco nového se přiučit,“ Uvedla například jedna z respondentek. Někteří respondenti chtěli poznat lidi i mimo svou fakultu či obor, naopak jiní zase chtěli poznat starší studenty ze svého oboru. Dále se často objevovali fráze jako „podílet se na organizaci akcí“ a „zlepšit studentský život“. Zlepšení studentského života bylo popsáno ve dvou rovinách, prvním pohledem bylo zlepšení vlastního studentského života, touha jej zpestřit, být aktivním. Druhá rovina byla zpříjemnit studentský život i ostatních studentů, jeden respondent uvedl následující odpověď: „Nemám rád nudu a rád se bavím s jinými lidmi, plus nemám rád, když se nudí někdo jiný, takže tvořit zábavu pro druhé mě baví.“ V odpovědích se objevil i „výstup z komfortní zóny“ či touha „získat zážitky“.

Do dotazníkového šetření byla umístěna otázka, jak respondenti hodnotí prezentaci a vystupování SU na venek. Svůj názor měli vyjádřit pomocí stupnice známkování používané ve školství (1 = nejlepší možné hodnocení/ 5 = nejhorší možné hodnocení). Nejvíce respondentů hodnotilo externí prezentaci spolku nejlepší možnou známkou jedna. Malé množství respondentů volilo známku 3 až 5, což naznačuje prostor pro zlepšení prezentace spolku. I u nejlepšího možného hodnocení je však důležité brát v potaz subjektivitu a zainteresovanost respondentů, což mohlo zkreslit pohled na hodnocení.



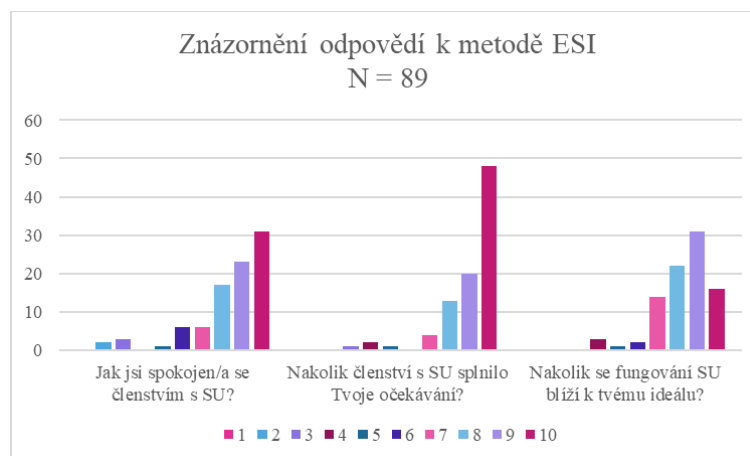
Graf 3 – Hodnocení prezentace SU (Zdroj: vlastní zpracování)

Následující sada otázek byla složena z následujících dotazů: „Jsi hrdý/á na SU?“ „Baví tě pořádání akcí pod SU?“ a „Považuješ existenci SU za užitečnou?“. Všechny otázky získaly velmi pozitivní hodnocení, většina respondentů volila možnosti „Ano“ a „Rozhodně ano“. Dokonce 73 respondentů z celkových 89 zvolilo odpověď „Rozhodně ano“ u otázky, zda považují existenci Studentské unie za užitečnou.



Graf 4 – Vyjádření postoje respondentů k sadě otázek (Zdroj: vlastní zpracování)

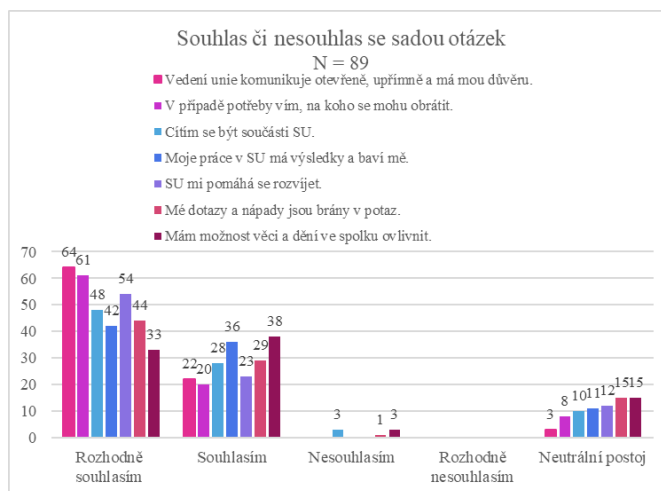
Následující sada se skládá ze tří otázek, které byly personalizované pro spolek SU, dotazy vychází z metody ESI neboli indexu spokojenosti zaměstnanců, pomocí které respondenti vyjadřovali spokojenost ve spolku i přes to, že nejsou přímo zaměstnanci, ale pouze členy. Metoda ESI je založena na následujících otázkách: „Jak jsi spokojen/a se členstvím v unii?“, „Nakolik členství v SU splnilo Tvoje očekávání?“ a „Nakolik se fungování SU blíží k tvému ideálu?“. Respondenti hodnotili jednotlivé otázky na škále od 1 do 10 bodů, kdy 1 = nejnižší hodnocení a 10 = nejvyšší hodnota. Následuje výpočet založený na udělených bodech, které znázorňuje graf číslo šest. Body jsou následně převedeny na procentuální hodnocení, které je znázorněno v grafu číslo 1.1 v příloze P II: Dodatečné grafy a tabulky náleží ke kvantitativnímu šetření. Jak vyplývá z grafů v příloze všechny otázky získaly více než 80 %, což nasvědčuje velmi pozitivnímu hodnocení respondentů a napovídá o spokojenosti členů v organizaci. Otázka „Nakolik členství v SU splnilo Tvoje očekávání?“ získala velmi vysoké hodnocení 91 %. U ESI metody platí, že čím vyšší procentuální číslo, tím je vyšší spokojenost respondentů.



Graf 5 – Bodové hodnocení metody ESI (Zdroj: vlastní zpracování)

Respondenti se vyjadřovali k sadě následujících sedmi tvrzení: „Vedení unie komunikuje otevřeně, upřímně a má mou důvěru“, „V případě potřeby vím, na koho se mohu obrátit“, „Cítím se být součástí SU“, „Moje práce v SU má výsledky a baví mě“, „SU mi pomáhá se rozvíjet“, „Mé dotazy a nápady jsou brány v potaz“ a „Mám možnost věci a dění ve spolku ovlivnit“. Malá část respondentů zaujala neutrální postoj, po filtrování odpovědí bylo zjištěno, že neutrální postoj volili zejména noví členové, což mohlo být způsobeno krátkou dobou působení ve spolku, menší zkušeností s fungováním SU či možností, že se nesetkali s danými jevy. Většina respondentů volila odpovědi jako „rozhodně souhlasím“ či „souhlasím“. Malá míra nesouhlasu se objevila u dotazu, zda se respondenti cítí být součástí

SU, kde byla třikrát zvolena odpověď „nesouhlasím“, kterou taktéž zvolili respondenti, kteří jsou ve spolku méně než rok a neměli tolik času na vybudování sociálních vazeb s ostatními členy. Stejní respondenti vyjádřili svůj nesouhlas i u otázky, zda mají možnost věci a dění ve spolku ovlivnit.



Graf 6 – Postoj respondentů k sadě otázek (Zdroj: vlastní zpracování)

Následující otázka částečně navazovala na předešlou sadu, měla za úkol zjistit, zda respondenti mají ponětí o „schránce důvěry“, která ve spolku existuje. Respondenti do schránky mohou anonymně pokládat dotazy, prosby a námítky, které se týkají fungování ve spolku či jejich osobního života. Pokud dotaz nechtějí pokládat anonymně, mohou se i podepsat. Po konzultaci s vedením spolku bylo zjištěno, že schránka není moc využívána a nebylo zřejmé, zda proto, že členové o schránce nevědí, nebo proto, že nemají dotazy, který by do schránky vložili. Z výsledku otázky vyplývá, že 79 respondentů o schránce ví a 10 respondentů o schránce neví, proto by bylo dobré na Valné hromadě spolku schránku důvěry připomenout a vysvětlit její fungování. Pokud respondenti odpověděli, že vědí o existenci schránky, byli doptáni, zda schránku využili, z toho vyplynul následující výsledek, kdy bylo zjištěno, že pouze 5 respondentů využilo schránku.

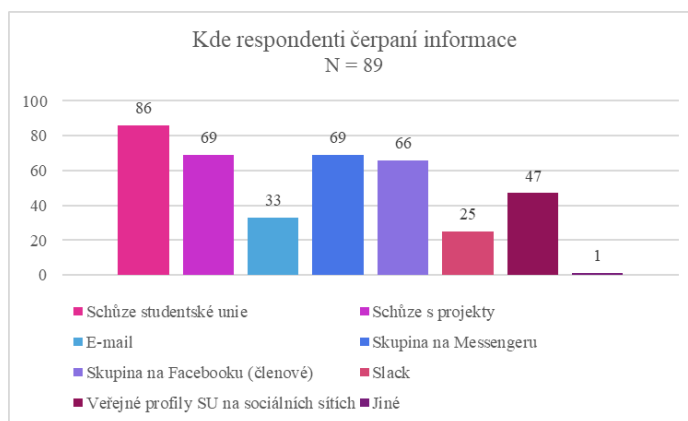
### 8.3 Interní komunikace ve spolku

Pohled na danou organizaci a výsledná spokojenost členů v ní může být ovlivněna několika faktory. Část dotazníkového šetření se zaměřovala na interní komunikaci, informovanost a vztahy mezi členy, budování vztahů mezi členy, komunikaci v týmu i s manažery. Zmíněné faktory budou vyhodnoceny v následujících podkapitolách.

### 8.3.1 Informovanost členů SU

Na spokojenost členů ve spolku může mít vliv i míra informovanosti o dění. Respondenti odpovídali na otázku „Jsi dostatečně informovaný/á o dění v SU?“, z výsledků vyplynulo, že 35 respondentů má pocit, že ví o veškerém důležitém dění ve spolku a 49 respondentů se kloní k odpovědi „spíše ano“, celkově 84 respondentů zhodnotilo dobrou proinformovanost. Zbylých pět odpovědí, které poukazyvaly na nízkou informovanost, bylo prozkoumáno v následující otázce, kde byli respondenti označit kanály, odkud čerpají informace.

Respondenti byli tedy dotázáni na kanály, odkud čerpají informace o dění ve spolku. V následující otázce mohli respondenti vybrat více než jednu odpověď a popřípadě doplnit i své vlastní možnosti, které nebyly uvedeny v nabídce. Bylo prozkoumáno pět odpovědí z předešlé otázky, které naznačovaly nízkou informovanost a bylo zjištěno, že čerpají informace primárně z jednoho kanálu. Celkově nejpočetnějším informačním kanálem byly zvoleny pravidelné schůzky Studentské unii, kde se probírají každý týden novinky a aktualizace dění, tuto možnost volilo 86 respondentů z celkových 89. V počtu 69 odpovědí se umístila možnost „schůze s projekty“, kdy se každý projektový tým schází a předává si informace o probíhající přípravě akce. Se stejným počtem 69 odpovědí byla volena možnost „skupina na messengeru“, který je primárním komunikačním kanálem mimo schůze. Platforma Slack se ve spolku využívá ke komunikaci v největším projektu Majáles, kde respondenti čerpají informace čistě o tomto projektu. Nabídka „e-mail“ získala pouhých 33 odpovědí, pomocí tohoto kanálu se šíří každotýdenní newsletter, který je doplněn o zápis ze schůze spolku, aby členové, kteří nebyli přítomni na schůzi, mohli zjistit, co bylo projednáno. Jeden respondent uvedl možnost „jiné“, kde uvedl následující odpověď „interní schůze vedení s jednotlivými manažery projektů“, zřejmě se jedná o člena vedení, který čerpá informace od manažerů projektů.

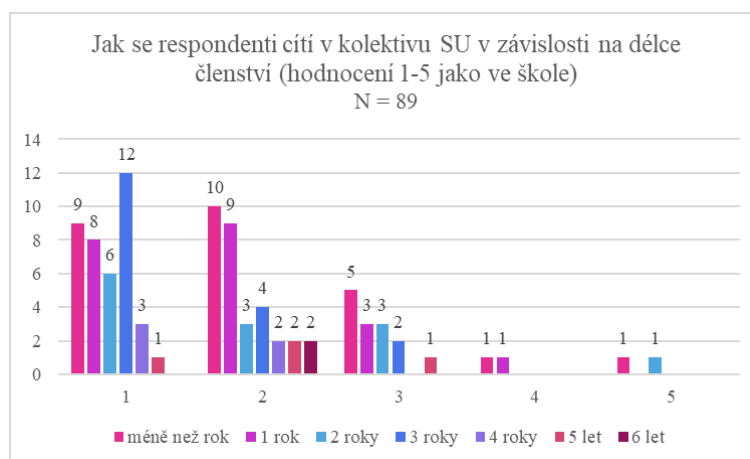


Graf 7 – Odkud respondenti čerpají informace o dění v SU (Zdroj: vlastní zpracování)

Následně měli respondenti hodnotit míru spokojenosti se stylem řízení, který je ve spolu nastaven. V hodnocení měli zhodnotit jak dělení práce, funkcí, tak i informovanost atd. Většinových 63 respondentů zvolilo jako odpověď „ano“ ve smyslu souhlasu se stylem vedení a 25 respondentů zvolilo odpověď „spíše ano“. Jeden respondent zvolil odpověď „spíše ne“, následně byl dotázán na jeho výtku ke stylu řízení. Jeho odpověď byla následující: „Nedostatečná informovanost ‚běžných‘ členů o dění ve vedení (ne všechny informace jsou šířeny mezi všechny členy), každý jednotlivý člen by měl vědět a mít možnost se účastnit schůzek vedení i kdyby jen jako posluchač“. Graf znázorňující odpovědi na otázku je k naleznutí v příloze P II: Dodatečné grafy a tabulky ke kvantitativnímu šetření.

### 8.3.2 Vztahy ve spolku

Stejně jako informovanost i vztahy mezi členy a celkově ve spolku mají vliv na spokojenost se členstvím v SU. Respondentům byla položena otázka „Jak se cítíš v kolektivu členů SU?“, následně byla otázka rozčleněna na základě délky členství ve spolku. Respondenti hodnotili spokojenost na škále od 1 do 5 jako ve školním klasifikování. Většina respondentů volila horní příčku škály, což napovídá jejich spokojenosti a pocitu komfortu v kolektivu. K naleznutí bylo i hodnocení ve spodních příčkách, zde následně proběhlo zkoumání důvodu hodnocení, čemuž napomohla navazující otázka, kde respondenti popsali vztahy mezi členy.



Graf 8 – Jak se cítí respondenti v kolektivu SU (Zdroj: vlastní zpracování)

V souvislosti s předešlou otázkou byli respondenti dotázáni v nepovinné, otevřené otázce „Jak hodnotíš vztahy mezi členy SU?“, kterou vyplnilo 71 respondentů. Převážná většina odpovědí byla pozitivní, objevovali se zde slova či věty na témat přátelství, dobrého kolektivu, týmovosti, podpora a nápomocnost mezi členy, příjemná atmosféra, otevřenost, rodina, rovnocenný přístup, upřímné. Někteří respondenti uváděli, že se členové potkávají i ve volném čase a navzájem si pomáhají i mimo unii. Jeden respondent uvedl: „Velmi



přátelský, i když si stejně každý člen najde svoji skupinu a baví se s lidmi, kteří mu jsou blíží. Ale není tam problém se bavit s kýmkoliv“. Slovo „skupinkování“ se v odpovědích opakovalo hojně, část respondentů slovo vysvětlovala, celkově se „definice“ dají rozdělit na dva protipóly. První pohled je zmiňován jako něco, co rozděluje kolektiv a je poměrně negativní, „V SU je hodně vidět ‚skupinkování‘ a občas mi vztahy mezi SU členy přijdou toxické“ či „... skupinkování je každý rok stále horší, moc se nedivím nováčkům, kteří odcházejí, protože se cítí nedostatečně začlenění...“. Druhý pohled na skupinkování je poměrně pozitivní ve smyslu, že se jedná o přirozenou věc v tak velké skupině lidí jako je SU, „... aj keď sú skupinky, tak sa mi asi nestalo ešte, že by som sa cítila vyslovene nechcená niekde...“ či „... je náročnejší se přátelit se všemi, proto je skupinkování přirozené, a naopak jsem za to ráda, protože díky tomu si člověk najde i v tam obrovském kolektivu to pro sebe ‚zdravé jádro‘ a má možnost si vybudovat velmi pevná přátelství...“. Následovala otázka, zda by respondenti doporučili členství ve spolku svým přátelům či spolužákům. Všech 89 respondentů se shodlo na odpovědích „ano“ a „spíše ano“. Což může naznačovat jejich spokojenost s organizací či se jedná o zkušenost, kterou by doporučili i svým přátelům. Graf je k naleznutí v příloze P II: Dodatečné grafy a tabulky ke kvantitativnímu šetření.

### 8.3.3 Interní projekty

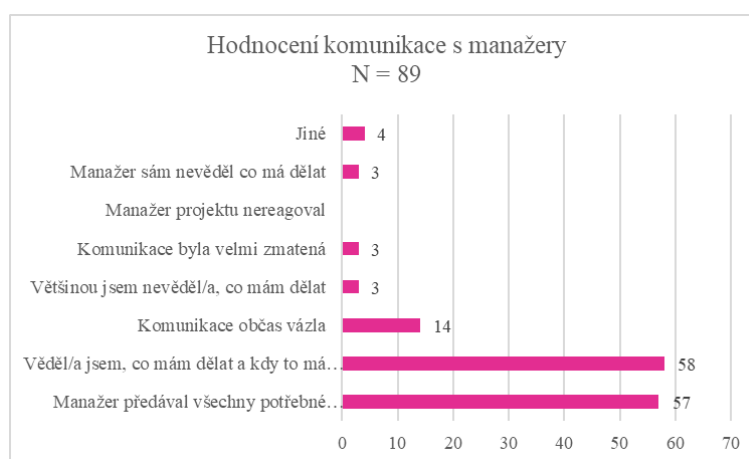
Mezi odpověďmi při hodnocení vztahů v SU se objevovaly poznámky o velké skupině, kterou Studentská unie bez pochyb je, častým jevem v odpovědích bylo zmíněné skupinkování. Pár respondentů vzpomenu i interní projekty v kontextu, jak by se dalo předcházet skupinkování a napomocť budování vztahů mezi členy. Při sestavování dotazníku bylo myšleno i na právě zmíněné interní projekty. Respondenti byli dotázáni, zda se těchto projektů účastní, 55 respondentů volilo odpověď „ano“, 27 následně „spíše ano“, sedm respondentů se interních projektů neúčastní či částečně neúčastní.

Po zhodnocení účasti respondenti odpovídali na dotaz, zda by přivítali nové interní projekty či je rozsah a různorodost dosavadních interních projektů za ně dostačující. Skupinka 19 respondentů neprojevila zájem o nové projekty, většinových 70 respondentů by uvítalo nové interní akce. Skupina projevující zájem byla následně doptána, o jaký druh nových projektů mají zájem a mohli navrhnout své nápady. Často se objevovaly návrhy sportovních akcí jako turnaje (fotbal, badminton, bowling,), bruslení, plavání, lezení či společný lyžařský kurz, dále také procházky i výlety. Z oblasti kultury byl projeven zájem o akce jako filmový večer, kino, divadlo či výstava. Padly taktéž akční nápady jako paintball, střelnice či motokáry.

Respondenti navrhli desítky akcí, o které by měli zájem, všechny podněty budou předání HR, které interní projekty pořádá.

### 8.3.4 Komunikace s manažery projektů

Respondenti byli dotázáni na hodnocení komunikace s manažery z jejich pohledu. Měli na výběr z několika variant, pokud žádná nesplňovala nároky, mohli použít políčko „jiné“ a dovysvětlit. Hodnocení komunikace s manažery projektů dopadla v rámci možností pozitivně, většina odpovědí se nachází u možností „Manažer předával všechny potřebné informace“ a „Věděl/a jsem, co mám dělat a kdy to má být hotové“. Část respondentů volila možnosti zmatené komunikace či komplikace při toku informací. Možnost „jiné“ volili především členové vedení spolku, kteří popsali komunikaci s manažery ze svého pohledu, který byl převážně pozitivní.



Graf 9 – Hodnocení komunikace s manažery projektů (Zdroj: vlastní zpracování)

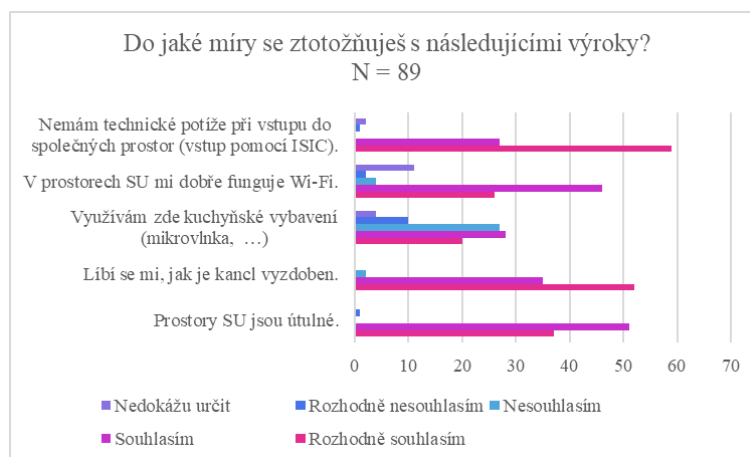
Respondenti byly v závěru sady dotázáni na jejich zapojení v projektech, přesněji do kterých všech projektů se v roce 2022 a 2023 zapojili. Přehled odpovědí je znázorněn v grafu číslo 1.5 v příloze P II: Dodatečné grafy a tabulky ke kvantitativnímu šetření.

## 8.4 Prostory spolku

Na spokojenost má vliv i prostředí, v jakém je práce vykonávána, či ve kterém se členové spolku schází. Jelikož v takzvaném „kanclu“, jak se společným prostorům v unii přezdívá, tráví respondenti hodně času, bylo by dobré jistit jejich spokojenost s prostory, designem i vybavením. První otázkou v sadě byla „Jak se cítíš v prostorech Studentské unie?“, respondenti měli na výběr z pěti možností od „velmi dobře“ po „velmi špatně“ včetně neutrální varianty. Většinových 81 členů volilo pozitivní hodnocení, kdy 47 respondentů ze

zmíněných 81 zvolilo hodnocení „velmi dobře“, 7 respondentů zvolilo neutrální variantu a jeden respondent se v prostorech cítí špatně, jeho odpovědi budou dále prozkoumány a snad bude zjištěn důvod jeho hodnocení. Graf znázorňující odpovědi u zmíněné otázky je k nalezení v příloze P II: Dodatečné grafy a tabulky ke kvantitativnímu šetření pod číslem 1.6.

Následovala sada dotazů zjišťující spokojenost s fungováním SU kanclu. Jednalo se o dotazy na potíže se vstupem a fungování Wi-Fi, jelikož v nedávné době nastaly potíže, které se řešily a pomocí těchto otázek proběhlo ověření, zda se problém podařilo vyřešit. Jak z dat vyplynulo jistá část respondentů se stále potýká s problémem fungování Wi-Fi, což je potřeba dořešit. Ostatní otázky byly spíše informační pro vedení unie, ale i tak lze vyvodit, že respondenti jsou spokojeni s výzdobou a prostory SU.



Graf 10 – Hodnocení spokojenosti s prostory SU (Zdroj: vlastní zpracování)

Respondenti měli zhodnotit svou spokojenost s technickým vybavením, kterým spolek disponuje, jedná se zejména o techniku na akce (reproduktory, projektor, mikrofony atd.), počítač, tiskárny, televize a kancelářské přístroje. Hodnocení probíhalo pomocí školní klasifikační škály 1 až 5, kdy 5 je nejhorší hodnocení. Sedm respondentů není příliš spokojených a přiklonilo se k hodnocení ve spodní části škály, zmíněných sedm respondentů bylo následně dotázáno, co přesně jim v prostorech schází. Pouze jeden respondent uvedl následující odpověď: „více místa na sezení, při schůzkách se často všichni nevlezou a nemají si kde sednout“, zbytek respondentů odpověď nevyplnilo. Jedná se sice o námět, který nespadá do hodnocení technického vybavení, ale i tak bude předán vedení SU. Všem respondentům byl předložen následující výrok: „Prostory SU jsou plnohodnotně vybaveny a umožňují mi plně pracovat“, kde měli vyjádřit svůj postoj souhlasu či nesouhlasu.

S výrokem nesouhlasil jen jeden respondent a druhý uvedl, že zatím neměl možnost vyzkoušet, zbytek respondentů se s výrokem ztotožnilo.

Druhý prostor, kterým SU disponuje je sklad, který slouží i k přípravě výzdoby na akce a skladování materiálu. Proto byli respondenti dotázáni, zda vědí, kde se sklad nachází, jelikož je mimo kancl SU, 18 respondentů neví, kde se sklad nachází. A 21 respondentů neví, jak se do něj dostat, jelikož je nutné vyzvednout klíče na recepci. Bylo by dobré zvýšit povědomí o skladu, jeho situování a přístupu.

### **8.5 Nedostatky a potenciální odchod respondentů ze spolku**

V závěrečné fázi dotazníkového šetření byli respondenti dotázáni, zda vnímají nějaké nedostatky Studentské unie. Z 89 odpovědí 31 respondentů vnímá jistě nedostatky. Pro tyto respondenty následovala doplňující otázka, která měla za úkol zjistit, jaké přesně nedostatky pociťují. Často se opět objevovalo slovo „skupinkování“, zlepšit interní fungování a neucelený kolektiv pomocí teambuildingů. V SU je více členů, než je potřeba a někteří členové se vezou s davem, proto by bylo dobré zredukovat počet členů. Respondenti taktéž pociťují špatnou image SU mezi studenty, kdy často spolek působí elitářsky či jako sekta, proto navrhuje více se otevřít studentům a prezentovat, kdo za projekty stojí, jak probíhá organizace, více se studenty interagovat.

K závěru dotazníkového šetření byli respondenti dotázáni, zda plánují odchod ze spolku. Skupina 49 respondentů odchod neplánuje a 20 respondentů volilo odpověď „spíše ne“. Objevilo se však 9 odpovědí „ano“ pro odchod a 11 členů odchod zvažuje. Všech zmíněných 20 respondentů bylo následně dotázáno na důvod svého odchodu. Sedm respondentů uvedlo jako důvod konec studia či stěhování do jiného města, dále se taktéž objevovalo časové vytížení v návaznosti na studium v kombinaci s prací. Pět respondentů uvedlo jako důvod stáří a fakt, že je potřeba pustit mladší členy, kteří unii převezmou. Jedna respondentka uvedla: „Mám pocit, že už jsem SU předala všechno, co jsem mohla za ty roky a je načase jít dál. Ač mě všichni berou a jsou ke mně milí, necítím se mezi tolika „neznámými“ lidmi komfortně a už to pro mě není ta stará dobrá SU o 35 členech. Je pro mě těžké kombinovat SU, studium a práci, kde si budu budovat vlastní kariéru. Nemít vůči SU závazek, už bych tu asi nebyla“.

## 8.6 Shrnutí kvantitativního šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno na spolku Studentská unie UTB a bylo získáno 89 odpovědí z celkového počtu členů 96, tudíž cíl z metodické části práce byl naplněn. Celkově z kvantitativního šetření vyplynulo, že jsou členové spolku spokojeni ve všech dotazovaných kategoriích. I tak byly získány podněty pro zlepšení a navýšení už tak vysoké spokojenosti, která byla vyčíslena i za pomoci metody ESI, kde všechny otázky získaly hodnocení více než 80 %. Na celkovou spokojenost členů ve spolku může mít vliv několik faktorů, které byly zkoumány v kvantitativním šetření, jedná se například o spokojenost s interní komunikací, komunikací s vedením či manažery, informovaností, vztahy mezi členy, atmosféra ve spolku či spokojenost s prostory a další. U respondentů byla zkoumána spokojenost se všemi zmíněnými faktory, které byly rozebrány v předešlé kapitole. Všeobecně lze vyhodnotit, že většina členů je spokojena s fungováním spolku, interními vztahy i komunikací, což bylo vyhodnoceno na základě odpovědí v dotazníku. I přes to byly získány podněty pro navýšení spokojenosti členů, které budou promítnuty do závěrečných doporučení pro spolek.

Z výsledků kvantitativního šetření byly vyfiltrovány odpovědi nových členů spolku. na základě kterých byl sestaven scénář pro kvalitativní šetření. Z odpovědí nových členů v dotazníkovém šetření vyplynulo, že vnímají špatnou image spolku mezi studenty, což bylo promítnuto do kvalitativního šetření, kde byli participanté dotázáni na své první dojmy i kontakt se spolkem. Nižší spokojenost byla objevena u „nováčků“ i se stylem řízení spolku, byla jim proto položena otázka, co by okamžitě změnili, kdyby se stali prezidentem spolku. Po vyfiltrování odpovědí bylo získáno několik podnětů, které se promítly do scénáře kvalitativního šetření, jehož výsledky budou vyhodnoceny v následující kapitole.

## 9 KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Kvalitativní výzkum probíhal ve formě polostrukturovaného rozhovoru s šesti participanty, kteří jsou členy Studentské unie. Výběr participantů měl jednu podmínku, participanti museli spadat do kategorie noví členové, tudíž ti, kteří jsou členy méně než rok. Scénář rozhovoru byl sestaven na základě dat získaných v dotazníkovém šetření, ze kterého byly vyfiltrovány odpovědi nových členů. Po sestavení scénáře byl proveden pretest s marketingovým specialistou, finální verze scénáře je k nalezení v příloze P III: Scénář polostrukturovaného rozhovoru. Polostrukturovaný rozhovor byl veden dle scénáře s možností doplňkových otázek v návaznosti na odpovědi participantů. Před rozhovorem byla přislíbena anonymita, proto budou označováni jako participant č. 1 až 6.

Na počátku rozhovoru participanti souhlasili s nahráváním rozhovoru, audionahrávky rozhovoru jsou přístupné v příloze P IV. Následovala otázka „Jak dlouho jsi členem SU?“, kdy bylo potvrzeno, že se opravdu jedná o nové členy. Všichni participanti byli v době rozhovoru členy unie po dobu necelého půl roku. Následovala sada otázek zaměřujících se na první kontakt s SU a důvody členství.

### 9.1 První střetnutí s SU a důvod vstupu do spolku

Po úvodní otázce následovala sada otázek zaměřujících se na první střetnutí a dojem z unie a následné rozhodnutí stát se členem. Odpovědi participantů na první otázku: „Jak jsi se dozvěděl/a o SU?“ se poměrně odlišovaly. Participant č. 1 poprvé unii zaznamenal na zápisu do prvního ročníku, kde členové SU prezentovali o spolku a zvali nové studenty na projekt Seznamovák, který je určen pro studenty prvních ročníků. Participant č. 1 se na akci přihlásil a zde následně poznal SU více. Participant č. 4 se o SU dozvěděl na Dnu otevřených dveří na FMK, následně pak své dojmy sdílel s kamarádkou (studentkou UTB), která SU označila za „spolek alkoholiků“, i přes to se rozhodla si udělat vlastní názor. Participanti č. 3 a č. 6 se o spolku dozvěděli přes Instagram. Participant č. 3 se o SU následně dozvěděl více na Gaudeamu a stejně jako první participant se rozhodl navštívit Seznamovák. Participant č. 6 se o SU dozvěděl přes sociální sítě, když hledal informace o univerzitě. Participanti č. 5 a č. 2 se o spolku dozvěděli od kamarádů, č. 5 již měl kamaráda v SU a když od něj slyšel, co spolek pořádá, přidal se. Participant č. 2 je v současné době student druhého ročníku, v unii je však teprve půl roku, první střetnutí s SU popsal následovně: „Prvně jsem se dozvěděla o studentské unii, když jsem byla na kávě s kamarádkou, ... její přítel studoval FMK, zmínil Studentskou unii a že je to sekta, takže kvůli tomu jsem tam nešla první rok. To mě celkem

ovlivnilo...“. Současní spolužáci participantky se staly členy unie a na základě jejich spokojenosti se rozhodla do unie taktéž vstoupit.

Participantů byli dotázáni na první dojem ze spolku, ještě před tím, než se stali členy, kdy měli popsat první dojem, vystupování či prezentaci na sociálních sítích. Participantů č. 1, 3, 4 a 6 popsali dojem ze spolku jako velmi přátelský, otevřený, když se bavili s členy (při prezentaci či Seznamováků), členové na ně působili velmi příjemně a měli zájem s nimi komunikovat, což na ně udělalo velmi pozitivní dojem. Participant č. 4 dodal „působilo to na mě, že si členové mezi sebou rozumí a velmi jsem chtěla být v tomto kolektivu“. Participant č. 2 měl pohled na SU zkrácený názorem kamaráda, který SU označil za sektu, respondent odpověděl následovně: „Studentskou unii jsem nějak zavrhlá a potom jsem se o ně dlouho nezajímala. Trvalo dlouho, než mi to tak nějak došlo, co se tam děje, co pořádá a chtěla jsem se toho účastnit“.

V úvodní sadě otázek participantů odpovídali na otázku „Proč jsi se stal/a členem SU? A co bylo pro tebe klíčové při rozhodování?“. Recipientů uváděli velmi totožné důvody vstupu do spolku, jejich odpovědi se shodovali i s výsledky kvantitativního šetření. Recipientů v rozhovoru uváděli důvody jako poznat nové lidi, jelikož ve Zlíně nikoho neznali, získat kontakty, zkušenosti a podílet se na organizování akcí a být ve středu dění. Recipient č. 4 přidal k již zmíněným faktům následující důvod: „Chtěla jsem na FMK, kam jsem se nedostala a co jsem pochopila u prezentace SU, tak pořádají akce stejně tak jako FMK, tak jsem chtěla alespoň tímhle způsobem získávat zkušenosti v organizování projektů“. Naopak recipient č. 3 na FMK studuje a podílí se na pořádání projektu v předmětu KOMAG, kde pomáhá v jedné sekci celý semestr, v SU viděl potenciál, jak si na různých projektech vyzkoušet rozličné sekce.

## 9.2 Současný postoj k Studentské unii

Sada začínala otázkou, která navazovala na první dojem ze spolku a její znění bylo následující: „Změnil se nějak tvůj pohled na SU od doby, co jsi členem? Co změnilo tvůj pohled?“. Všichni participantů uvedli, že se jejich názor nijak rapidně nezměnil, spíše se názor stal ještě více kladným. Participant č. 2, který na počátku uvedl, že jeho prvotní pohled byl částečně ovlivněn názorem kamaráda, že spolek je sekta, uvedl: „...neměla teoretický ucelený názor a jak jsem přišla, tak mě to v jistých věcech hrozně mile překvapilo, opravdu a možná jsem to až nečekala“. Participant č. 5 taktéž na počátku neměl zcela ucelený názor

a jeho vztah a pohled na spolek se stále vyvíjí v návaznosti na budování pouta a poznávání členů, díky tomu na něj SU působí čím dál více přátelsky. Participant č. 1 zodpověděl otázku následovně: „Přijde mi, že se ten pozitivní obraz ještě jako víc znásobil.... Je ještě lepší, než jsem si myslela, že to bude, tady opravdu fakt všichni vnímají všechny. Když potřebuji pomoc, tak tady jsou“.

Do polostrukturovaného rozhovoru byla zahrnuta i poměrně kreativní otázka „Kdyby byla SU členem tvé rodiny, jak bys ji jako osobu popsal/a? Jaké by byly jeho/ její vlastnosti, charakter či vzhled?“. Tato otázka měla za cíl popsat vlastnosti a charakter SU jako celku z pohledu participantů. Participant č. 2 odpověděl následovně: „Byla by to starší sestra, protože je unie založená 2005, protože není ode mě nějak vzdálené. Byla by hodně hravá, hodně ambiciózní a snažila by se změnit svět, a byla by takový snílek trošku.“. Jako osoba by SU byla vřelá, ochránářská a v její přítomnosti se cítila dobře, měla by sportovní postavu a křiklavé oblečení, protože by nešla přehlédnout, uvedla participant č. 2. Participant č. 1 a 2 se shodli a SU popsali jako jejich bláznivé dvojče, které se nebojí zkoušet nové věci a prosazovat svůj názor, je akční a docela šílené, ale zároveň umí být laskavé, zodpovědné, podporující a nápomocné. Participant č. 4 popsal dva pohledy, prvním je mladší sourozenec, který se rád „vyblbne“ na projektech, na druhou stranu rodič, který drží pevnou ruku, je zodpovědný a ví, kdy musí být serióznější a formální, je empatický, chápavý a přátelský. Participant č. 5 a 6 označili SU za staršího bratra, který je ochránářský, slušný, zábavný, podporující a vždy pomůže, je dobrosrdečný, ale umí být i pohodář a trochu „flákač“.

Participant byli dotázáni, jaké tři věci (hmotné či nehmotné) od SU získali/ se naučili, jejich odpovědi se často shodovaly a uváděli například slova jako „kamarádi, kontakty, zkušenosti, zážitky, smysl pro zodpovědnost, lépe se vyjadřovat, spolupracovat v týmu a respekt k ostatním“. Participant č. 5 uvedl, že mu spolek pomohl „rozvázat jazyk“, nebát se říct svůj názor, oslovovat cizí lidi a nebát se předsudků od ostatních směrem ke své osobě. Participant č. 4 zmínil „volnější přístup ke škole“, ale ne ve smyslu zanedbávání, ale „nestresovat se, nastavit si priority, nebát si říct o pomoc“, participant na počátku chtěl zanechat studia, jelikož měl pocit, že studium nezvládá, v unii našel podporu a pomocnou ruku. Participant č. 1 uvedl jako nově získanou věc novou rodinu, jelikož ta jeho je od něj hodně vzdálená kvůli studiu ve Zlíně a díky SU se zde necítí sám.



### 9.3 Vztahy a komunikace mezi členy unie

„Jak bys zhodnotil/a vztahy mezi členy nebo celkově atmosféru v unii? Změnila se atmosféra nebo vztahy za dobu, co jsi členem?“ Participant č. 3, 4 a 6 se shodli na příjemné atmosféře, která se nijak zásadně nezměnila, stále je přátelská, nejsou hádky ani konflikty, za dobu jejich členství neměli pocit, že jsou sami, byli přijati s otevřenou náručí. I tak si povšimli skupinek, které se tvoří na základě sympatií, což hodnotí jako přirozené. Participant č. 1 se taktéž kloní k předešlé odpovědi, navíc však zmínil přístup k extrovertům a introvertům, „Extroverti jsou hodně vidět, jako třeba já... Myslím si, že se dbá na to, aby to extroverti mohli ze sebe dostat a zároveň se je SU snaží částečně korigovat, aby toho nebylo třeba přes čáru nějak, nebo aby to nebylo jenom o nich. ...introvertům se unie snaží ukázat, že je nikdo nenutí dělat něco, co jim není příjemné, ale když je ta možnost, tak si myslím, že se snažíme jim ukázat, že jsme tu pro ně a ať se nebojí. Třeba když se někdo styděl mluvit, tak ta podpora tady je. Myslím si, že tady k tomu se unie staví moc dobře. Fakt všechny respektuje“. Participant č. 2 uvedl: „Nemyslím, že se změnila. Myslím si, že už tady byla od začátku, co jsem přišla a nejspíš zůstává i stejná. Vztahy mezi členy mi přijdou, že jsou tady lidé, co zbytečně jsou toxičtí. Jsou tady fakt jednotlivci, kteří to umí tady udělat nehezky.“. Respondenti byli dotázáni, jak se oni osobně cítí v kolektivu, všichni se shodli, že se cítí velmi příjemně. Participant č. 2 doplnil „v tom kolektivu se cítím dobře, hlavně na těch akcích, kde jsme tak společně a jde to jako vidět, že táhneme za jeden provaz“.

V závěru sady otázek respondenti hodnotili komunikaci členů mezi sebou pomocí klasifikační škály 1 – 5, kdy známka 1, byla nejlepším možným hodnocením. Participant č. 3 a 6 volili hodnocení 1, jelikož zatím nenarazili na bariéry v komunikaci. Participant č. 5 udělil známku 3 – 4, jelikož komunikace občas vážne, a ne vždy je dobrá. Ostatní participant zvolili hodnocení 2, jelikož je stále co zlepšovat. Participant č. 2 své hodnocení odůvodnil následovně: „Myslím si, že tady všichni komunikujeme hodně, někdy až moc, ale je to dobře. Ta komunikace je tady dobrá, nikdo se toho nebojí, nikdo se nebojí ozvat, teda doufám. Je to jako super, známku bych dala dvojku kvůli jednotlivcům.“

### 9.4 Závěrečná sada otázek

K závěru kvalitativního šetření byla položena otázka: „Kdyby ses stal teď prezidentem SU, co by byla první věc, které bys změnil/a?“. Otázka byla záměrně položena tímto způsobem, jelikož by participant mohli prozradit, co nejvíce trápí je a ocenili by změnu. Participant č. 3 a 4 se shodli na potřebě větších prostor pro Studentskou unii, jelikož je problém, aby se na

schůzi všichni vešli do jedné místnosti, kterou v současné době SU má. Participant č. 2 by ještě vylepšil organizaci a výzdobu prostor, „Já jsem hodně vizuální člověk a na mě je tady možná moc věcí, takže bych to hodně vytřídila, protože mi přijde, že v čistém a organizovaném prostředí se ty věci, práce dělají líp“. Participant č. 6 by momentálně nic neměnil, jelikož dle něj vše funguje, podobně se vyjádřil i participant č. 1, kterého v tu chvíli dle jeho slov „nenapadá nic zásadního“, avšak by přidal více interních projektů na podporu budování vztahů mezi členy. Naopak participant č. 5 by pořádal více projektů pro veřejnost, jelikož dle něj je SU kapacitně schopná pořádat více akcí.

Do polostrukturovaného rozhovoru byla zapojena i otázka, která je označována jako metoda Employee Net Promoter Score (eNPS) a její originální znění je „Jak pravděpodobné je, že byste (tuto) společnost doporučili svému příteli či kolegovi?“. Zaměstnanci dané firmy hodnotí otázku na škále od 0 do 10. Pro tento výzkum byla modifikována do následujícího znění „Jak pravděpodobné od 0 do 10 je, že bys členství v SU doporučil spolužákům/kamarádům? Pokud je hodně pravděpodobné tvé doporučení, je to 10, 0 je naopak hodně pravděpodobné, že bys nedoporučil/a“. Pět participantů ze šesti zvolilo hodnocení 10, participant č. 6 zvolil hodnocení 9. Z výsledku lze tedy vyvodit, že participantů patří do kategorie „příznivci (*Promoters*)“, jedná se o loajální členy a nadšence, kteří volí právě hodnocení 9 či 10. Participantů v této skupině jsou věrní a své kladné zkušenosti šíří ve svém okolí, ostatně participantů nezávazně na otázce v průběhu rozhovoru sami potvrzovali, že svou spokojenost šíří mezi spolužáky, které do spolku zvou. „Příznivci“ mají pozitivní postoj ke spolku a jsou motivováni pracovat.

Na závěrečnou otázku: „Rozhodnul/a by ses znovu pro vstup do SU?“ odpověděli všichni participantů shodně „určitě ano“. Lze tedy vyvodit, že členství ve spolku, i přes určité výhry, považují za přínosné pro ně samotné.

## 10 ZODPOVĚZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A DOPORUČENÍ

Závěrečná kapitola bude věnována zodpovězení výzkumných otázek na základě získaných dat pomocí kvantitativního dotazníkového šetření a kvalitativních polostrukturovaných rozhovorů. Po zodpovězení otázek bude kapitola zakončena doporučeními pro spolek Studentská unie UTB.

### 10.1 VO1: Jak vnímají spokojenost noví členové spolku?

Pro zodpovězení první výzkumné otázky byla použita data z kvalitativního šetření, kde proběhla filtrace odpovědí, aby byly získány odpovědi nových členů. Na základě odpovědí byl sestaven scénář pro kvalitativní šetření, které proběhlo s náhodnými šesti členy, kteří jsou ve spolku méně než rok.

K zhodnocení spokojenosti všech respondentů byla použita i metoda ESI neboli index spokojenosti zaměstnanců, kde proběhla modifikace otázek, které byly přeformulovány pro Studentskou unii UTB. Z dat získaných v této metodě byly vyfiltrovány odpovědi nových členů, aby bylo možno zodpovědět tuto výzkumnou otázku. Metoda pomohla vyčíslit spokojenost členů ve spolku i přes to, že je primárně určena pro zaměstnance. Otázky byly přeformulovány do následujícího znění: „Jak jsi spokojen/a se členstvím v unii?“, „Nakolik členství v SU splnilo Tvoje očekávání?“ a „Nakolik se fungování SU blíží k tvému ideálu?“. Respondenti udělovali hodnocení 1–10, kdy následně proběhl výpočet a převedení na procenta, čím vyšší procentuální znázornění, tím vyšší je spokojenost členů spolku. Noví členové spolku udělili všem otázkám více než 80 %, což naznačuje jejich vysokou spokojenost ve spolku, přesněji první otázka získala 83 %, druhá taktéž 83 % a poslední 81 %. I přes poměrně hezké hodnocení a vysokou míru spokojenost ve spolku je stále prostor pro zlepšení a navýšení spokojenosti nových členů.

Celkově noví členové spolku hodnotili v obou šetřeních spokojenost poměrně pozitivně. V kolektivu jako samotném se cítí příjemně a atmosféru vnímají jako velmi přátelskou, i tak byly sesbírány podněty ke zlepšení. Do polostrukturovaného rozhovoru byla zapojena i otázka, která je označována jako metoda Employee Net Promoter Score (eNPS) a její originální znění je „Jak pravděpodobné je, že byste (tuto) společnost doporučili svému příteli či kolegovi?“, kdy byla otázka opět modifikována pro spolek SU. Všichni participanti volili nejvyšší hodnocení, jeden participant zvolil druhé nejvyšší hodnocení, avšak i tak mohou být všichni participanti rozhovoru řazeni do kategorie „příznivci“, kterou definuje metoda eNPS. Tato kategorie naznačuje vysokou spokojenost zaměstnanců/ členů, jelikož jsou

participanti ochotni šířit své pozitivní zkušenosti mezi své blízké. V závěru kvalitativního šetření participantům rozhovoru byla položena otázka, za by do spolku vstoupili znovu i přes to, že již znají jeho fungování a principy, jednohlasně se shodli, že by do spolku určitě znovu vstoupili.

## **10.2 VO2: Jak celkově hodnotí spokojenost všichni členové spolku?**

Na zodpovězení výše zmíněné výzkumné otázky byla primárně využita data z kvantitativního dotazníkového šetření, které bylo provedeno na všech členech Studentské unie, kde bylo získáno 89 responzí, jež byly vyhodnoceny v praktické části práce.

Celková spokojenost členů se spolkem může být ovlivněna několika faktory jako jsou spokojenost s interní komunikací, komunikací s vedením či manažery, informovaností, vztahy mezi členy, atmosféra ve spolku či spokojenost s prostory a další. U respondentů byla zkoumána spokojenost se všemi zmíněnými faktory, které byly rozebrány v praktické části. Všeobecně lze vyhodnotit, že většina členů spolku je spokojena s fungováním spolku, interními vztahy i komunikací, což bylo vyhodnoceno na základě odpovědí v dotazníků. Podněty ke zlepšení a mírné náznaky nespokojenosti, které byly získány v šetření budou zpracovány v doporučení, které je k naleznutí v kapitole 10.3.

Ke zhodnocení spokojenosti všech respondentů byla použita metoda ESI, která byla zmíněna i u předešlé výzkumné otázky. Tedy vyšší procentuální hodnota naznačuje vyšší spokojenost respondentů ve spolku. Všechny otázky získaly více než 80 %, což naznačuje vysokou spokojenost členů Studentské unie UTB. První otázka získala hodnocení 84 %, druhá otázka 91 % a třetí 83 %, což je velmi pěkné hodnocení, avšak je zde pořád prostor pro zlepšení. Pro vylepšení fungování organizace budou sestavena doporučení v následující kapitole.

## **10.3 Doporučení**

Jak vyplynulo z obou šetření, členové Studentské unie UTB jsou celkově spokojení a spolek jako takový získal poměrně pozitivní zpětnou vazbu. I přesto je zde stále prostor na zlepšení, proto byla sestavena základní doporučení, která budou předána vedení spolku. K následujícím doporučením budou sestaveny i menší rady, na čem by bylo dobré zapracovat, ty však budou probrány přímo s vedením.

- I přes vysokou spokojenost členů zapracovat na interním fungování, informovanosti, předávání informací, celkově zapracovat na zvýšení spokojenosti a výkonosti spolku. Mohlo by napomoci na Valné hromadě, kde je přítomno nejvíce

členů na jednom místě, ve stručnosti projít, kde čerpat informace, jelikož nejdůležitější informace jsou zaznamenány v zápisu ze schůze, který každý týden chodí členům e-mailem a jak vyplynulo ze šetření, mnoho respondentů informace z e-mailu nečerpá. Taktéž by se mohl začít ze zápisu ze schůze dělat bodový výtah s nejdůležitějšími informacemi a sdílet jej na stěně Facebookové skupiny členů.

- Co se týká spokojenosti s technickou stránkou, zlepšit Wi-Fi připojení a zajistit fungování pro všechny členy, jež potřebují připojení k práci na projektech. Zvýšit proinformovanost o skladu SU, kde je k naleznutí a jak se do něj dostat. Opravit potíže při vstupu do společných prostor, jelikož někteří členové nemají zcela funkční karty pro vstup.
- Respondenti vyhodnotili komunikaci s vedením spolku jako otevřenou a mají ve vedení důvěru. I přes to by někteří členové uvítali ještě větší otevřenost a transparentnost. Vedení spolku by mohlo na každé Valné hromadě stručně zmínit jakých jednání/schůzek se v uplynulém týdnu zúčastnilo či jaké je čekají, zároveň zmínit přínos či možnou změnu, která by spolek mohla ovlivnit.
- Vztahy ve spolku byly taktéž zhodnoceny pozitivně, atmosféra je přátelská, týmová, příjemná. Objevuje se však „skupinkování“ v kolektivu na základě sympatií mezi členy. Tomuto jevu by však mohlo pomoci zavedení více interních a teambuildingových aktivit, které by napomohly budování vztahů napříč spolkem. Mohlo by se jednat o nahodilé akce jako společná procházka či návštěva kina či divadla. Nebo více naplánované/propracované akce jako sportovní turnaj nebo další aktivity na podporu celistvosti kolektivu.
- Spolek by měl zapracovat na image mezi studenty, kde jsou označováni jako „sekta“ či „elitáři“. Časem by se mohl objevit problém, kdyby spolek neměl dostatek členů kvůli špatné image. Mohlo by napomoci otevřít více spolek přes sociální sítě, ukázat tváře členů, jak probíhá plánování a příprava projektů a působit více „lidsky“ a ne jako korporátní anonymní spolek. SU by například mohla zavést na svých sociálních sítích prostor, kde se studenti budou moct spolku ptát na jakékoliv dotazy či podávat podněty, se kterými mají problém a spolek by mohl otevřeně odpovídat na podněty od studentů.

## ZÁVĚR

Spokojenost členů se spolkem může být ovlivněna několika faktory, které byly zkoumány v praktické části. Autorka je členem spolku Studentská unie UTB (SU), jenž byl zkoumán v této práci. Cílem práce bylo zjistit spokojenost členů SU, jejich postoj ke spolku, motivaci k členství, spokojenost s interní komunikací apod. Zároveň bylo cílem získat podněty ke zlepšení, které povedou k vyšší spokojenosti. Část práce byla zaměřena na spokojenost nově příchozích členů, kteří ve spolku figurují zhruba půl roku.

Teoretická část práce byla zaměřena na řízení lidských zdrojů, interní komunikaci, motivaci a pracovní spokojenost. Do všech zmíněných částí byl promítnut vliv a podmínky pro neziskové organizace, jelikož zkoumaný spolek je studentská nezisková organizace. V závěru této části byla sestavena metodika práce pro praktickou část.

V druhé části bakalářské práce byl představen spolek Studentská unie UTB, jeho vize, funkce a struktura organizace. Následně byly realizovány dva druhy šetření. První výzkum kvantitativního charakteru byl proveden na všech členech organizace, kde byla změřena celková spokojenost. Druhý výzkum s kvalitativním charakterem zkoumal spokojenost čistě u nových členů spolku. Po vyhodnocení dat získaných výzkumy byly zodpovězeny výzkumné otázky a proběhlo sestavení závěrečných doporučení, která budou prezentována vedení spolku.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Literatura

- [1] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024752587.
- [2] ARMSTRONG, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024714073.
- [3] BAČUVČÍK, Radim. 2011. *Marketing neziskových organizací*. Zlín: VeRBuM. ISBN 978-80-87500-01-9.
- [4] BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 9788072611690.
- [5] BERGEROVÁ, Marcela. 2013. *Řízení neziskových organizací*. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní. ISBN 978-80-87779-05-7.
- [6] DEIBL, Maria. 2005. *Motivace jako nástroj řízení*. Praha: Linde. ISBN 8090210589.
- [7] DOBROZEMSKÝ, Václav a Jan STEJSKAL. 2016. *Nevýdělečné organizace v teorii*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 9788075521033.
- [8] DONELLY, James, James GIBSON a John IVANCEVICH. 1997. *Management*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-7169-422-9.
- [9] DRUCKER, Peter F. 1994. *Řízení neziskových organizací: praxe a principy*. Praha: Management Press. ISBN 8085603381.
- [10] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [11] EVANGELU, Jaroslava E. 2013. *Rozvoj a motivace zaměstnanců v malé a střední firmě*. Ostrava: Key Publishing. ISBN 978-80-7418-198-6.
- [12] FRIC, Pavol. 2001. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: Výsledky výzkumu NROS a Agnes*. Praha: NROS. ISBN 80-902633-7-2.

- [13] HOLÁ, Jana. 2006. *Interní komunikace ve firmě*. Brno: Computer Press. ISBN 8025112500.
- [14] KOLLÁRIK, Theodor. 2002. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislavě, Vydavateľství UK. ISBN 80-223-1731-4.
- [15] KOTLER, Philip a Gary ARMSTRONG. 2004. *Marketing*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0513-3.
- [16] KOUBEK, Josef. 2003. *Personální práce v malých podnicích*. 2. vydání. Praha: Grada Manažer. ISBN 8024706024.
- [17] KOUBEK, Josef. 2006. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. vydání. Praha: Management Press. ISBN 9788072611683.
- [18] LAMPOVÁ, Radana. 2012. *Monitorování a měření spokojenosti zaměstnanců metalurgického podniku*. Bakalářská práce. Ostrava: Vysoká škola báňská, Technická univerzita Ostrava, Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství, Katedra kontroly a řízení jakosti. Vedoucí práce Prof. RNDr. Josef Tošenovský, CSc.
- [19] MIKULÁŠTÍK, Milan. 2007. *Manažerská psychologie*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-7003-1.
- [20] NOVOTNÝ, Jiří a Martin LUKEŠ. 2008. *Faktory úspěchu nestátních neziskových organizací*. Praha: Oeconomica. ISBN 9788024514734.
- [21] PAUKNEROVÁ, Daniela. 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery: 3., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-7655-2.
- [22] PELIKÁNOVÁ, Anna. 2018. *Účetnictví, daně a financování pro nestátní neziskovky*. 3. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-2117-5.
- [23] PLAMÍNEK, Jiří a kol. 1996. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotních zařízeních*. Praha: Nadace Lotos. ISBN 8023804421.
- [24] POTŮČEK, Martin a kol. 2005. *Veřejná politika*. Upravené, dop. a aktualizované vyd. Praha: Sociologické Nakl. (SLON). ISBN 978-808-6429-502.



- [25] PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ. 2004. *Motivace pracovního jednání*. 2. vydání. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-0703-X.
- [26] REICHHELD, F. and R. MARKEY. 2011. *The ultimate question 2.0: how net promoter companies thrive in a customer-driven world*. Rev. and expanded ed. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press. ISBN 978-1-4221-7335-0.
- [27] ŠEDIVÝ, Marek a Olga MEDLÍKOVÁ. 2009. *Úspěšná nezisková organizace*. Praha: Grada. ISBN 9788024727073.
- [28] ŠIMKOVÁ, Eva. 2006. *Management a marketing v praxi neziskových organizací*. 2. vydání. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 8070418591.
- [29] ŠTIKAR, Jiří. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinu. ISBN 8024604485.
- [30] URBAN, Jan. 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada. ISBN 9788027102273.
- [31] VÉVODA, Jiří. 2013. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada. ISBN 9788024747323.
- [32] VYMĚTAL, Jan. 2008. *Průvodce úspěšnou komunikací: efektivní komunikace v praxi*. Praha: Grada. ISBN 9788024726144.

### Online zdroje

- [1] (MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire. © 2022. In. *vpr.psych.umn.edu* [online]. [cit. 2023-01-02]. Dostupné z: <https://vpr.psych.umn.edu/node/26>
- [2] BGSU.EDU. © 2022. Job Descriptive Index. In. *bgsu.edu* [online]. [cit. 2023-01-02]. Dostupné z: <https://www.bgsu.edu/arts-and-sciences/psychology/services/job-descriptive-index.html>
- [3] CATHERINE, SCHEPERS a ET AL. 2005. How Are Employees of the Nonprofit Sector Motivated?. In. *onlinelibrary.wiley.com*. [online]. 2005-12-12 [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1002/nml.100>
- [4] DAVIES, Jack. 2020. What is employee net promoter score (eNPS) and how can it be used to improve employee engagement?. In. *qualtrics.com* [online]. 2020-9-17

- [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: <https://www.qualtrics.com/blog/employee-net-promoter-score-enps-good-measure-engagement/>
- [5] HALVORSON, Chad. 2015. How To Measure & Boost Employee Satisfaction. In. *wheniwork.com* [online]. 2015-10-14 [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://wheniwork.com/blog/how-to-measure-boost-employee-satisfaction>
- [6] NETIGATE.NET. 2020. How the Employee Satisfaction Index (ESI) works and how to use it. In: *netigate.net* [online]. 2022-11-30 [cit. 2023-01-02]. Dostupné z: <https://www.netigate.net/articles/human-resources/how-the-employee-satisfaction-index-esi-works-and-how-to-use-it/>
- [7] SILENTPARTNERSOFTWARE.COM. 2023. The Key to Motivating Non-profit Employees. In. *silentpartnersoftware.com* [online]. [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: <https://www.silentpartnersoftware.com/blog/nonprofit-management-and-hr/key-motivating-non-profit-employees/>
- [8] Studentská unie UTB, z. s.. *Stanovy spolku*. 2022. In. *justice.cz* Zlín, L 11094. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=72756808&subjektId=782698&spis=777544>
- [9] WILES, Jackie. 2018. Is It Time to Toss Out Your Old Employee Engagement Survey?. In. *gartner.com* [online]. 2018-11-26 [cit. 2023-01-02]. Dostupné z: [https://www.gartner.com/smarterwithgartner/is-it-time-to-toss-out-your-old-employee-engagement-survey?zd\\_source=hrt&zd\\_campaign=3727&zd\\_term=chiradeepbasumallick](https://www.gartner.com/smarterwithgartner/is-it-time-to-toss-out-your-old-employee-engagement-survey?zd_source=hrt&zd_campaign=3727&zd_term=chiradeepbasumallick)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

eNPS Employee Net Promoter Score

ERG Teorie C. P. Alderfer: E – existence needs, R – relatedness needs a G – growth needs.

ESI Employee Satisfaction Index

JDI Job Description Index

MSQ Minnesota Satisfaction Questionnaire

NPS Net Promoter Score

SU Studentská unie Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

UTB Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

NO Nezisková organizace

NNO Nestátní neziskové organizace

USUH Unie studentů v Uherském Hradišti

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 – Rozdělení respondentů dle věku (Zdroj: vlastní zpracování).....	34
Graf 2 – Dělení respondentů dle délky členství ve spolku (Zdroj: vlastní zpracování) .....	35
Graf 3 – Hodnocení prezentace SU (Zdroj: vlastní zpracování) .....	36
Graf 4 – Vyjádření postoje respondentů k sadě otázek (Zdroj: vlastní zpracování).....	36
Graf 5 – Bodové hodnocení metody ESI (Zdroj: vlastní zpracování) .....	37
Graf 6 – Postoj respondentů k sadě otázek (Zdroj: vlastní zpracování) .....	38
Graf 7 – Odkud respondenti čerpají informace o dění v SU (Zdroj: vlastní zpracování)....	39
Graf 8 – Jak se cítí respondenti v kolektivu SU (Zdroj: vlastní zpracování).....	40
Graf 9 – Hodnocení komunikace s manažery projektů (Zdroj: vlastní zpracování).....	42
Graf 10 – Hodnocení spokojenosti s prostory SU (Zdroj: vlastní zpracování) .....	43

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Scénář dotazníkového šetření

Příloha P II: Dodatečné grafy a tabulky ke kvantitativnímu šetření

Příloha P III: Scénář polostrukturovaného rozhovoru

Příloha P IV: Audio nahrávky polostrukturovaných rozhovorů a data k dotazníkovému šetření

Příloha P V: Práva, povinnosti členů a zánik členství SU UTB

Příloha P VI: Přehled veřejných i interních akcí SU

Příloha P VII: Organizační uspořádání spolku

# PŘÍLOHA P I: SCÉNÁŘ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ



## Studentská unie UTB

### Spokojenost členů Studentské unie UTB

Ahoj ahoj,

ráda bych Tě požádala o vyplnění dotazníku, který bude sloužit k vyjádření spokojenosti či nespokojenosti členů v SU. Díky Tvým odpovědím budeme moci zapracovat na interním prostředí. Výsledky získané dotazníkem budou použity v mé bakalářské práci.

Dotazník je zcela **anonymní** a jeho vyplnění zabere **10 - 20 minut**.

Předem Ti mockrát děkuji za Tvůj čas a vyplnění dotazníků.

Michaela Kasardová

Jak dlouho jsi členem Studentské unie UTB?

- méně než rok
- 1 rok
- 2 roky
- 3 roky
- 4 roky
- 5 let
- 6 a více let

Do jaké míry jsi spokojen/a se členstvím v unii?

1 = nejhorší hodnocení/ 10 = nejlepší hodnocení

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Velmi nespokojen/á           Velmi spokojen/á

Nakolik členství s SU splnilo Tvoje očekávání?

1 = nejhorší hodnocení/ 10 = nejlepší hodnocení

Čekal/a jsem více od SU 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Členství v SU předčilo moje očekávání

Nakolik se fungování SU blíží k tvému ideálu?

1 = nejhorší hodnocení/ 10 = nejlepší hodnocení

Hodně vzdáleno od ideálu 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Hodně blízko mému ideálu

Jak hodnotíš prezentaci SU na venek?

Hodnocení jako ve škole

SU se prezentuje velmi hezky 1 2 3 4 5 SU se prezentuje velmi špatně

Co tě motivovalo ke vstupu do spolku?

Například najít nové kamarády, získat zkušenosti, zlepšit studentský život atd.

Tvoje odpověď:

Jaký je tvůj postoj k následujícím otázkám.

	Rozhodně ano	Ano	Ne	Rozhodně ne	Nedokážu určit
Jsi hrdý/á na SU?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Považuješ existenci SU za užitečnou?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baví tě pořádání akcí pod SU?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Spokojenost členů Studentské unie UTB

Tato sekce se bude vztahovat k prostorům na U3 (kancl) a U12 (sklad).

Jak se cítíš v prostorech Studentské unie?

- Velmi dobře
- Dobře
- Neutrálně (nevnímám to)
- Špatně
- Velmi špatně

Do jaké míry se ztotožňuješ s následujícími výroky?

	Rozhodně souhlasím	Souhlasím	Nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nedokážu určit
Prostory SU jsou útulné.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Líbí se mi, jak je kancl vyzdoben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Využívám zde kuchyňské vybavení (mikrovltnka, kávovar, lednice, konvice, ...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V prostorech SU mi dobře funguje Wi-Fi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nemám technické potíže při vstupu do společných prostor (vstup pomocí ISIC).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Sklad SU

Vím, kde se nachází sklad SU.  Ano, vím kde je sklad/  
vím jak se dostanu do skladu  Ne, nevím kde je sklad/  
nevím jak se tam dostanu

Vím, jak se do skladu dostanu.  
(patro a kde získám klíče)

Do jaké míry jsi spokojen/a s technickým vybavením prostor SU?

Televize, tiskárna, repráky, mikrofony, projektory, ... Hodnocení jako ve škole.

Velmi spokojen/a  1  2  3  4  5 Velmi nespokojen/a

Vyjádři postoj k následujícímu výroku: Prostory SU jsou plnohodnotně vybaveny a umožňují mi plně pracovat.

Tabule, kancelářské potřeby, technické vybavení ....

- Rozhodně souhlasím  
 Souhlasím  
 Nesouhlasím  
 Rozhodně nesouhlasím  
 Jiné:

Otázka se zobrazí pouze po  
odpovědi nesouhlasím/  
rozhodně nesouhlasím

Dokážeš uvést, co ti v prostorech SU schází?

Tvoje odpověď: \_\_\_\_\_

Do jaké míry souhlasíš s následujícími výroky.

	Rozhodně souhlasím	Souhlasím	Neutrální postoj	Nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Vedení unie komunikuje otevřeně, upřímně a má mou důvěru.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V případě potřeby vím, na koho se mohu obrátit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cítím se být součástí SU.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moje práce v SU má výsledky a baví mě.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SU mi pomáhá se rozvíjet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mé dotazy a nápady jsou brány v potaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám možnost věci a dění ve spolku ovlivnit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Víš, že má SU schránku důvěry?

Zatím pouze online varianta schránky.

- Ano  
 Ne

Otázka se zobrazí pouze po  
odpovědi ano

Víš, že má SU schránku důvěry?

- Ano  
 Ne

## Informovanost

Jsi dostatečně informovaný o dění ve Studentské unii?

Změny a posuny v jednotlivých projektech, co se plánuje, důležité datumy, úspěchy, neúspěchy.

- Ano, vím o všem  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Ne, nevím, co se děje

Kde získáváš informace o dění ve Studentské unii?

Můžeš zvolit více odpovědí.

- Schůze Studentské unie  
 Schůze s projekty  
 Email  
 Skupina na Messengeru  
 Facebooková skupina - Členové SU  
 Slack  
 Veřejné profily Studentské unie na sociálních sítích  
 Jiné:

Jsi spokojen/a se stylem řízení, který je ve spolku nastaven?

- Ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Ne

Otázka se zobrazí pouze po  
odpovědi spíše ne a ne

Uveď prosím své výtky ke stylu vedení unie.

Tvoje odpověď: \_\_\_\_\_

## Vztahy ve Studentské unii

Jak se cítíš v kolektivu členů SU?

Hodnocení jako ve škole

Velmi dobře  1  2  3  4  5 Velmi špatně

Jak hodnotíš vztahy mezi členy SU?

Např. přátelské, nepřátelské, velmi dobrá atmosféra mezi členy, ignorace mezi členy, "skupinkování"...

Tvoje odpověď: \_\_\_\_\_

Do jaké míry souhlasíš či nesouhlasíte

SU je jako rodina, na kterou se  
mohu spolehnout.  
Se všemi členy SU si rozumím.  
Mezi členy panuje vzájemný respekt.  
Mezi členy panuje napjatá atmosféra.

Rozhodně souhlasím	Souhlasím	Neutrální postoj	Nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Účastníš se interních projektů pro členy Studentské unie?

Např. Speed Dating, SUDx, Deskovky ...

- Ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Ne

Uvítal/a bys nový interní projekt?

- Ano  
 Ne

Otázka se zobrazí pouze po  
odpovědi ano

Napadá tě nějaký nový interní projekt, který bys uvítal/a?

Tvoje odpověď: \_\_\_\_\_

## Komunikace v projektech

Do jakých projektů jsi se v roce 2022 a 2023 zapojil po organizační stránce?

Byl/a nebo stále jsi člen týmu.

Můžeš zvolit více možností.

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Seznamovák 2022                          | <input type="checkbox"/> Mezinárodní den studentstva    |
| <input type="checkbox"/> Vítání prváků 2022                       | <input type="checkbox"/> Přednesu vám                   |
| <input type="checkbox"/> Sudoma Gomora                            | <input type="checkbox"/> Rozsvícení vánočního stromčeka |
| <input type="checkbox"/> Speed Dating SU                          | <input type="checkbox"/> Vánoční večírek                |
| <input type="checkbox"/> Pivní spirála                            | <input type="checkbox"/> Reprezentační ples             |
| <input type="checkbox"/> Výjezdní zasedání studentských unií v ČR | <input type="checkbox"/> Antiples                       |
| <input type="checkbox"/> Business Day                             | <input type="checkbox"/> Galavečer                      |
| <input type="checkbox"/> SUDx                                     | <input type="checkbox"/> Majáles                        |
| <input type="checkbox"/> Deskovky                                 |   |

V jakém projektu jsi byl/a naposled nebo teď aktuálně jsi?

Tvoje odpověď: \_\_\_\_\_

Jak hodnotíš komunikaci s manažerem týmu, ve kterém jsi byl naposled?

Pokud ti nevyhovuje výběr uvedených bodů, použij odpověď "Jiná"

- Manažer předával všechny potřebné informace  
 Věděl/a jsem, co mám dělat a kdy to má být hotové  
 Komunikace občas vážla  
 Většinou jsem nevěděl/a, co mám dělat  
 Komunikace byla velmi zmatená  
 Manažer projektu nereagoval  
 Manažer sám nevěděl co má dělat  
 Jiné:

Členství ve spolku bych doporučil/a svým přátelům

- Ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Ne

Má dle Tebe SU nějaké nedostatky?

Např. špatná image mezi ostatními studenty, nevhodné vystupování na veřejnosti, špatná komunikace uvnitř SU...

- Ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Ne

Otázka se zobrazí pouze po  
odpovědi spíše ano a ano

V jakém projektu jsi byl/a naposled nebo teď aktuálně jsi?

Tvoje odpověď: \_\_\_\_\_

Plánuješ v dohledné době odchod ze Studentské unie?

- Ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Ne

Otázka se zobrazí pouze po  
odpovědi spíše ano a ano

Dokážeš uvést důvod tvého plánovaného odchodu?

Tvoje odpověď: \_\_\_\_\_



Pohlaví

- Žena
- Muž
- Jiné

Věk

- 18 - 19
- 20 - 21
- 22 - 23
- 24 - 25
- 26 - 27

Fakulta

- FMK
- FAME
- FHS
- FT
- FAI

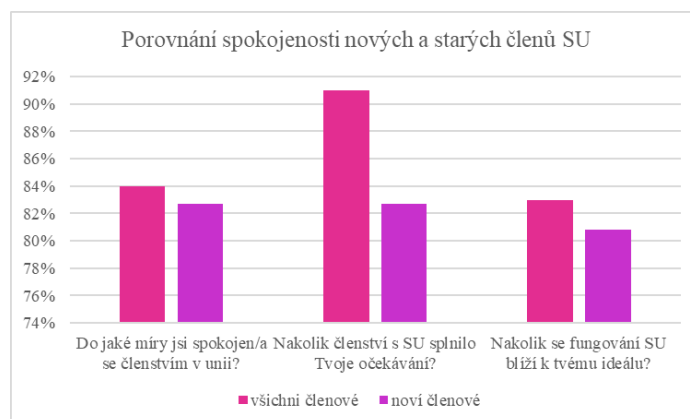
Je něco, co bys rád/a vzkázala vedení unie?

Tvoje odpověď: \_\_\_\_\_

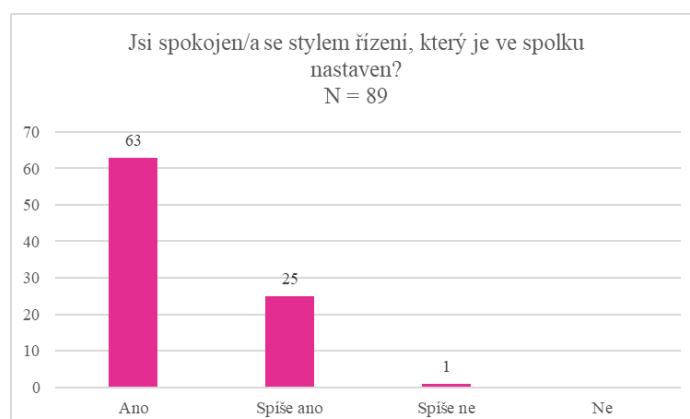
Děkuji Ti za vyplnění dotazníku!

## PŘÍLOHA P II: DODATEČNÉ GRAFY A TABULKY KE KVANTITATIVNÍMU ŠETŘENÍ

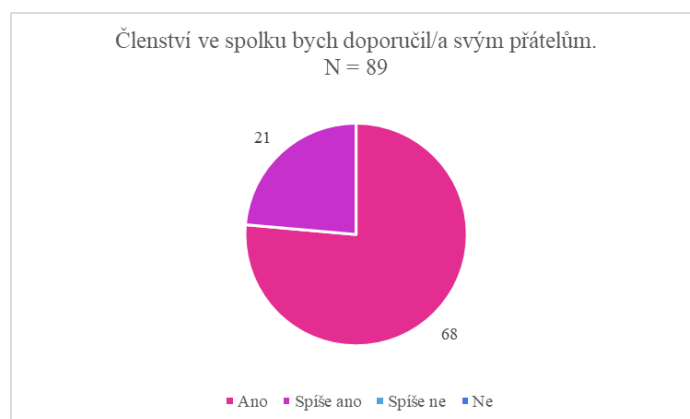
1.1 Procentuální znázornění metody ESI – porovnání spokojenosti nových a starých členů  
(Zdroj: vlastní zpracování)



1.2 Grafické znázornění otázky „Jsi spokojen/a se stylem řízení, který je ve spolku nastaven?“ (Zdroj: vlastní zpracování)

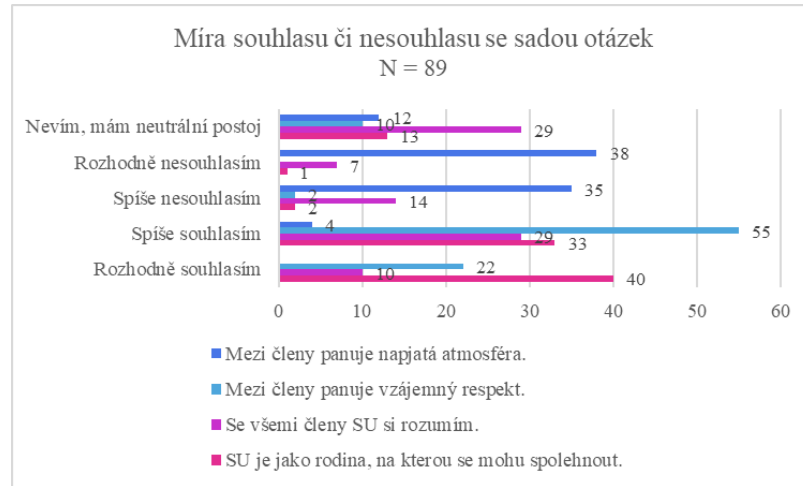


1.3 Grafické znázornění otázky „Členství ve spolku bych doporučil/a svým přátelům“ (Zdroj: vlastní zpracování)

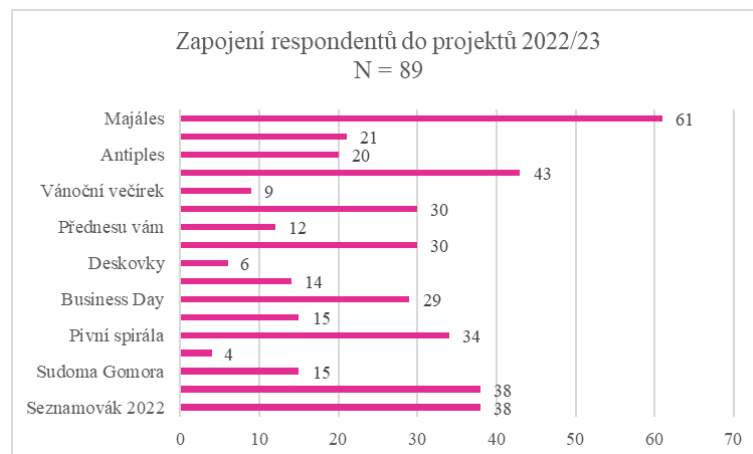


1.4 Doplnující otázky ke vztahům a atmosféře ve spolku. Otázky byly v dotazníku položeny jen z důvodu, kdyby se respondenti nevyjádřili na danou tématiku v otevřených otázkách.

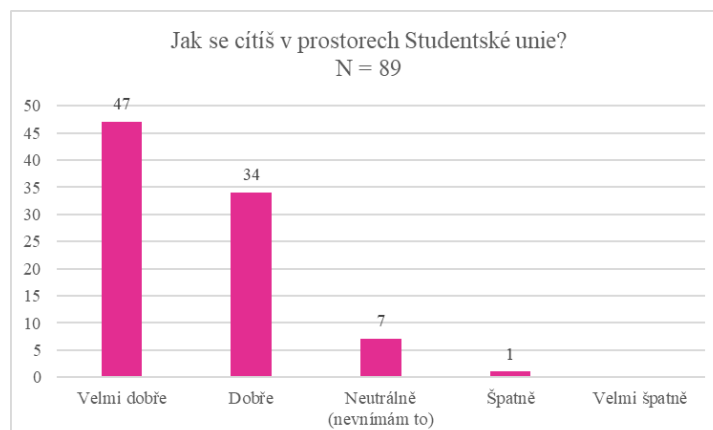
(Zdroj: vlastní zpracování)



1.5 Grafické znázornění otázky „Do jakých projektů jsi se v roce 2022 a 2023 zapojil po organizační stránce?“ (Zdroj: vlastní zpracování)



1.6 Grafické znázornění otázky „Jak se cítíš v prostorech Studentské unie?“ (Zdroj: vlastní zpracování)



## **PŘÍLOHA P III: SCÉNÁŘ POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU**

Participant je přivítán u rozhovoru a proběhne seznámení s tématem, účelem a cílem rozhovoru i bakalářské práce. Následně je participant dotázán na jeho souhlas s nahráváním rozhovoru, kdy zvukový záznam bude využit k vyhodnocení šetření a bude doložen v práci k nahlédnutí. Zároveň proběhne informování o zachování anonymity participanta. Pokud souhlasí se všemi body, šetření může začít a zvukové nahrávání se spouští.

1. Jak dlouho jsi členem/členkou Studentské unie UTB?
2. Jak jsi se dozvěděl/a o Studentské unii UTB?
3. Proč jsi se stal/a členem SU? A co bylo pro tebe klíčové při rozhodování?
4. Jaký byl tvůj pohled na SU, než jsi se stal/a členem? Jak jsi vnímal/a její vystupování, prezentaci apod.?
5. Změnil se nějak tvůj pohled na SU od doby, co jsi členem? Co změnilo tvůj pohled?
6. Kdyby byla SU členem tvé rodiny, jak bys ji jako osobu popsal? Byla by například jako starší sestra či mladší bratr? Jaké by byly jeho/její vlastnosti, charakter či vzhled?
7. Kdybys měl jmenovat 3 věci, které ti SU dala či tě naučila, co by to bylo?
8. Jak bys zhodnotil/a vztahy mezi členy nebo celkově atmosféru v unii? Změnila se atmosféra nebo vztahy za dobu, co jsi členem?
9. Jak se cítíš v kolektivu? Příjemně, nepříjemně?
10. Na škále od 1 do 5 jak bys ohodnotil komunikaci členů mezi sebou? Hodnocení je jako ve škole, 1 je tedy nejlepší známka.
11. Kdybys se stal teď prezidentem SU, co by byla první věc, které bys změnil/a?
12. Jak pravděpodobné od 0 do 10 je, že bys členství v SU doporučil spolužákům/kamarádům? Pokud je hodně pravděpodobné tvé doporučení je to 10, 1 je naopak hodně pravděpodobné, že bys nedoporučil/a.
13. Rozhodnul/a bys se znovu pro vstup do SU?

## **PŘÍLOHA P IV: AUDIO NAHRÁVKY POLOSTRUKTUROVANÝCH ROZHOVORŮ A DATA K DOTAZNÍKOVÉMU ŠETŘENÍ**

### **Data dotazníkového šetření**

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/11IG2xQG7wPbZuEwe\\_Uepx3oLBe3c9c84/edit?usp=share\\_link&ouid=115086894153031211495&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/11IG2xQG7wPbZuEwe_Uepx3oLBe3c9c84/edit?usp=share_link&ouid=115086894153031211495&rtpof=true&sd=true)

### **Audio nahrávky polostrukturovaných rozhovorů**

[https://drive.google.com/drive/folders/1s4VN2NkORL\\_jUiu8AerVYiUpT78wQj45?usp=share\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1s4VN2NkORL_jUiu8AerVYiUpT78wQj45?usp=share_link)

## **PŘÍLOHA P V: PRÁVA, POVINNOSTI ČLENŮ A ZÁNİK ČLENSTVÍ SU UTB**

### **Práva Členů SU UTB**

„Každý člen SU UTB má právo zejména:

1. Hlasovat v rámci Valné hromady o všech projednávaných náležitostech.
2. Být volen do všech funkcí SU UTB.
3. Navrhovat Správní radě každou záležitost příslušející SU UTB k projednání nebo k vyjádření.
4. Jednat jménem SU UTB, avšak pouze v pověření Správní rady.
5. Používat prostor a vybavení kanceláře SU UTB k práci pro sdružení. K jiným účelům může být prostor a vybavení kanceláře využito pouze při povolení Správní radou.
6. Využívat veškeré výhody plynoucí ze členství v SU UTB.
7. Podat návrh k projednání Valné hromadě na vyloučení člena SU UTB.
8. Podat návrh k projednávání Valné hromadě na odvolání člena z funkcí SU UTB.
9. Podat návrh na kandidáta na zvolení do všech funkcí SU UTB, avšak kromě funkce Viceprezidenta a funkce Tajemníka.“ (Studentská unie UTB, z. s., 2022, s. 5).

### **Povinnosti členů SU UTB**

„Každý člen SU URB má povinnost zejména:

1. Řídit se stanovami SU UTB.
2. Účastnit se zasedání Valné hromady SU UTB.
3. Akceptovat a implementovat rozhodnutí Správní rady.
4. Projednávat požadavky, návrhy a stížnosti adresované SU UTB.
5. Informovat o své činnosti vedoucího týmu nebo sekce, v které působí v rozsahu a způsobem jež stanovává vedoucí týmu nebo sekce.
6. Zastupovat zájmy studentů fakult v souladu s rozhodnutím Správní rady SU UTB.
7. Informovat studenty UTB o činnosti SU UTB.

8. Aktivním způsobem se zapojovat do činností a práce v SU UTB.“ (Studentská unie UTB, z. s., 2022, s. 6).

### **Zánik členství**

„Členství zaniká:

1. Oznámením o vystoupení člena SU UTB Správní radě.
2. Vznikem skutečnosti, která podle dobrých mravů, zákona nebo stanov SU UTB brání členství v SU UTB.
3. Úmrtí člena SU UTB – fyzické osoby.
4. Zánikem SU UTB.
5. Rozhodnutím Valné hromady o vyloučení člena SU UTB ze sdružení.
6. Pokud se člen bez uvedených důvodů nezúčastní třech po sobě jdoucích Valných hromad.
7. V moment, kdy člen ukončí studium na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.“ (Studentská unie UTB, z. s., 2022, s. 8).

## **PŘÍLOHA P VI: PŘEHLED VEŘEJNÝCH I INTERNÍCH AKCÍ SU**

### **Projekty Studentské unie UTB**

Studentská unie UTB se zabývá organizací několika projektů různého charakteru. Řada projektů je uskutečněna ve spolupráci s Univerzitou Tomáše Bati a část je organizována čistě SU. Akce jsou pořádány primárně pro studenty a zaměstnance UTB, ale zároveň i pro členy, nalezneme v portfoliu projektů i akce přístupné pro veřejnost města Zlín. SU však pořádá i interní akce určené pouze pro členy spolku, které mají napomáhat k utužení vztahů a teambuildingu.

### **Veřejné akce**

**Seznamovák UTB** se koná před zahájením zimního semestru. Akce je určena pro nové studenty ze všech fakult, Seznamovák je pořádán ve spolupráci s organizací USUH, takže se na pobytu setkají všechny fakulty UTB. Jedná se o týdenní pobyt v kempu, jsou pořádány dva turnusy, během pobytu jsou pro účastníky připraveny aktivity napomáhající seznamování se spolužáky i ostatními studenty, připraveny jsou i přednášky a workshopy, kde se mohou budoucí studenti ptát na dotazy ohledně studia a čerpat informace od starších studentů, kteří akci organizují.

**Vítání prvků UTB** je prvním projektem po zahájení zimního semestru, odehrává se současně na několika místech ve Zlíně. Akce je určena pro všechny studenty UTB, avšak primárně je cíleno na studenty prvních ročníků, kteří jsou zde symbolicky „pasování“ na studenty UTB. Tento rituál se traduje již od založení SU a je na počest Tomáše Bati prováděn botou značky Baťa a zakončen zvoláním „óóó bota“. Akci předchází ještě doprovodné programy, které studenty na počátku semestru vítají ve Zlíně. Jedná se především o malé události jako je karaoke či společenský kvíz, pro aktivnější studenty je připravena tradiční „Stopovačka“ což je běh po městě a plnění úkolů, zakončeno odměnou, k nalezení je však mnoho dalších aktivit a soutěží.

**Business day**, projekt konaný ve spolupráci s univerzitou. Dochází zde k zprostředkování pracovních příležitostí a možností studentům UTB skrze zástupce firem. Studenti mohou navštívit desítky přednášek a stánků, kde se mohou pobavit s potenciálním zaměstnavatelem a při nejmenším získat kontakty.

**Pivní spirála** je akce, která se zaměřuje na objevování zlínských podniků. Dvou až tří členné týmy se vydají na běh po deseti vybraných podnicích, kde musí vypít dvě velké a jedno malé



pivo, po celou dobu se měří čas. Akce je primárně určena studentům a zaměstnancům UTB, občas se však účastní i bývalí studenti. Tým, který zdolá deset vybraných podniků v nejrychlejší době, vyhrává pivní pohár, který se vítězům předá na závěrečné párty. Pivní spirála ještě předchází doprovodné programy jako beerpong či různé workshopy.

**PředneSU vám** se snaží SU pořádat jednou až dvakrát za semestr. Jedná se o přednášky známých či inspirativních osobností a skupin o které studenti projeví zájem. Přednášky jsou různého zaměření v závislosti na přednášejícím.

**Mezinárodní den studentstva**, pojí se 17. listopadem a Dnem boje za svobodu a demokracii. Projekt je pod záštitou univerzity a začíná před Rektoriátem, kde se zpívají dobové písně, rozdávají trikolóry a svíčky, následně se studenti přesouvají průvodem na náměstí Míru, kde pokládají věnec a svíčky jako symbol vděčnosti. Během projektu se snaží SU edukovat a připomínat důležité momenty z let 1939 a 1989, bez kterých bychom nepoznali svobodu.

**Rozsvícení vánočního stromečku** je tradiční předvánoční akce, kdy se rozsvěcuje univerzitní stromeček před FAME. Akce je doprovázena trhy, vystoupeními a Mikulášskou nadílkou. Na závěr je akce zakončena vánočním promítáním, kvízem a karaoke. Projekt je ve spolupráci s univerzitou a taktéž mu předchází doprovodné programy, které studentům krátí předvánoční období.

**Reprezentační ples UTB** je jednou z velmi formálních akcí pořádaných ve spolupráci s univerzitou. Ples je vždy tematicky slazen s barvy dress codu, hudbou, výzdobou. Akci předchází i doprovodný program jako je tančírna, tematické promítání, koktejlový workshop, kvíz a podobně.

**Antiples** je projekt, který má být recesí na Reprezenční ples, akce je primárně určena pro studenty UTB a je velmi neformální. Téma akce je vždy protikladem Reprezenčního plesu. Studenti tak ladí kostýmy do tématu Antiplesu, kdy v průběhu večera probíhá ocenění nejkreativnějšího kostýmu. Akce je doprovázena bohatým doprovodným programem. Tento projekt je podobný s projektem Vítání prváků, jelikož Antiples je první akcí letního semestru, tak jako je Vítání prváků první akcí zimního semestru.

**Galavečer UTB** je akce ve spolupráci s univerzitou, kde jsou vyznamenáni nejlepší studenti z každé fakulty. Nominovaný může být jakýkoliv student, o vítězi za danou fakultu rozhoduje děkan fakulty. Nachází se zde i speciální cena a to „nejlepší sportovec a sportovní

tým“. Poslední kategorie je „studentská cena“ kde o výherci rozhodne hlasování studentů a zaměstnanců pomocí univerzitních emailů.

**Majáles UTB** se koná na začátku května a jedná se o hudební festival, jemuž předchází bohatý doprovodný program jako je například silent disco, kvízy, karaoke, road show, workshopy či prvomájový průvod. Majáles je pořádán ve spolupráci s univerzitou a jedná se o největší projekt, který SU pořádá.

### **Interní akce**

Studentská unie pořádá pro své členy interní akce, které mají napomáhat ke stmelování kolektivu, často jsou tyto akce obohaceny a teambuildingový program, k naleznutí jsou však i akce, které mají za cíl pomáhat či vzdělávat. Mezi pravidelné interní akce patří společné darování krve či plazmy, plavecká štafeta, sportovní turnaje, SU večere, promítání filmů či workshopy pro členy na různé témata jako například sociální sítě, správa webů, základy grafiky apod. Každé pondělí probíhá schůze celé unie, následně se jde na „pivo“, což můžeme taktéž řadit k pravidelné interní akci.

Dále jsou pořádány akce, které nejdou pravidelné a uskuteční se jen párkrát za semestr, těmi jsou následující projekty SUDex, Vánoční večírek, závěrečná chata, Speed dating. Členové taktéž pořádají menší akce, na které se může přidat ten, kdo má zrovna čas, jedná se například o bowling, lasergame, kino, divadlo, beerpong a spousta dalších. Speciální interní akcí je SUDoma, která se pořádá jednou za dva až tři roky a na akci jsou zváni všichni členové SU spolu se všemi bývalými členy.

V předešlé kapitole byly vyjmenovány projekty, které SU pořádá pro studenty a veřejnost, za každým projektem stojí tým členů SU složený z následujících sekcí: promo, produkce, fundraising a sekce grafiků. Po úspěšném zakončení projektu, na kterém tým pracuje, náleží týmu odměna, kterou obdrží manažer projektu po odevzdání závěrečné zprávy. Jedná se o menší finanční odměnu, kterou manažer s týmem využije pro závěrečný teambuilding, jehož náplň je celá v režii týmu.

## PŘÍLOHA P VII: ORGANIZAČNÍ USPOŘÁDÁNÍ SPOLKU

Následující kapitola se opírá o organizační uspořádání SU UTB, které je definované ve stanovách spolku a shoduje se i s reálnou aplikací. V rámci SU existují následující čtyři orgány: Valná hromada, Správní rada, prezident – statutární zástupce SU UTB a Revizní komise.

Nejvýše postaveným orgánem spolku je **Valná hromada**, která je tvořena všemi členy spolku. Valná hromada je svolávaná na podnět Správní rady a tyto schůze jsou uskutečňovány dle potřeby, avšak minimálně dvakrát za rok. Ve skutečnosti SU svolává Valnou hromadu pravidelně, a to každé pondělí. Valná hromada má definované pravomoci, o kterých rozhoduje a hlasuje. Jedná se například o volbu či odvolání členů Správní rady či Revizní komise, přijetí či odolání člena spolku, schválení rozpočtu či stanov spolku apod.

Výkonným orgánem spolku je **Správní rada**, která je složena z členů spolku, jejichž počet je určen Valnou hromadou. Minimální počet jsou tři členové – prezident, viceprezident a tajemník, kteří jsou voleni Valnou hromadou a jejich funkce vzniká po podpisu jmenovací listiny. Správní rada je volena na funkční období dvou let. Správní rada řídí činnost organizace, zpracovává podklady pro Valnou hromadu, činní strategická rozhodnutí atd.

Kontrolním orgánem Studentské unie je **Revizní komise**, která je taktéž volena Valnou hromadou na funkční období dvou let. Je tvořena třemi členy, kteří nemohou být členy Správní rady, ale musí být členy SU. Tato komise kontroluje hospodaření spolku a připravuje revizní zprávy, které jsou předkládány Valné hromadě.

**Prezident** Studentské unie UTB je volen na dva roky a je předsedou Správní rady, je oprávněn zastupovat organizaci na veřejnosti i v právních úkonech v souladu s legislativou České republiky. Má podpisové právo za organizaci, zároveň má povinnost informovat Valnou hromadu o všech záležitostech ovlivňující spolek. Je zodpovědný za chod a řízení spolku, má právo veta, které je možno přehlasovat 2/3 Valné hromady. Je povinen nominovat kandidáta/ kandidáty na funkci viceprezidenta a tajemníka.

**Viceprezident** je tedy nominován prezidentem, následně musí být zolen i Valnou hromadou. Je členem Správní rady, má provomoc plně zastupovat prezidenta po jeho ústním svolení. Jeho funkční období trvá též dva roky a přebírá veškeré povinnosti a pravomoci v případě, že prezident není schopen po dobu 60 dnů vykonávat svůj mandát. V takovém případě viceprezident svolává Valnou hromadu za účelem volby nového prezidenta.

**Tajemník** má stejně dlouhé funkční období jako předešlé funkce, jeho povinností je obstarávání finančních záležitostí spoku, což obnáší: vedení účetnictví, správa účetních dokladů, správa bankovních účtů, předkládat, vyhotovovat a odevzávat daňové přiznání ve stanoveném termínu (Studentská unie UTB, z. s., 2022, s. 9 – 14).