

Vysoká škola aplikované psychologie, s. r. o.

Akademická 409

411 55 Terezín



Motivace žen: mateřství a kariéra (v době ekonomické prosperity)

Employeed women motivation: maternity and career (in time of economic prosperity)

Bakalářská práce

Inka Janouškovcová

2019

Mgr. Alena Jáchimová, ACC

VYSOKÁ ŠKOLA APLIKOVANÉ PSYCHOLOGIE TEREZÍN



Akademická 409, 411 55 Terežín, info@vsaps.cz, www.vsaps.cz

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

akademický rok 2018/2019

Jméno a příjmení studenta:	Inka Janouškovcová
Studijní program:	Humanitní studia (B6107)
Název tématu práce v českém jazyce:	Vnitřní a vnější motivace v dimenzích života zaměstnaných žen.
Klíčová slova v českém jazyce:	Efektivní motivace, každodenní povinnosti, optimální pracovní prostředí, stres, duševní zdraví, žena.
Název tématu v anglickém jazyce:	Inside and outside motivation for employeeed women in their dimensions of life.
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Effective motivation, everyday duties, optimal working enviroment, stres, mental health, woman.

1.	Zdůvodnění tématu (min. 7 řádků): Bakalářská práce bude pojednávat o tématu motivace pracovníků zejména s ohledem na zaměstnané ženy, které se vracely do zaměstnání po rodičovské dovolené. Aspekty motivace žen budou dále rozděleny na vnější a vnitřní vlivy, které na ženy působí. V teoretické části práce se budeme zabývat jednotlivými atributy spokojenosti v různých dimenzích života ženy, které ovlivňují její pracovní nasazení a úspěch. Dále zacílíme i na skutečnost, jak psychická vyrovnanost a péče o duševní zdraví výrazně ovlivňuje pracovní výkonnost a motivaci v zaměstnání. V neposlední řadě se budeme věnovat způsobům, jak vytížené ženy co nejlépe motivovat. Použijeme různé metody, které podle odborníků fungují nejlépe. V praktické části bychom rádi doplnili předchozí teoretické poznatky o reálné zkušenosti žen, které se vrátily zpět do svého zaměstnání. Přínosem práce bude srovnání současných moderních přístupů s vlastními zkušenostmi dotazovaných žen.
2.	Formulace problému, který bude v práci řešen (min. 10 řádků): Bakalářská práce bude koncipována na konkrétních aspektech života ženy, které výrazně ovlivňují míru jejího vlastního sebeuspokojení v současné fázi života, kdy musí skloubit svou roli matky, partnerky a zaměstnance. Ve snaze zvládat veškeré dimenze života co nejlépe se velmi často dostává pod obrovský tlak, se kterým je nucena každý den pracovat. Pro optimalizaci současného stavu je nucena stanovit si hlavní priority a analyzovat své myšlení. Její životné tempo a nasazení výrazně ovlivňují některé situace zvenčí, které musí přijímat, a její vlastní myšlení, kterým může výrazně ovlivnit míru sebemotivace. V teoretické části budeme řešit, jak optimalizovat vnější podmínky a jak se budeme motivovat samy. V rámci zaměstnání pak budeme řešit nejlepší pracovní prostředí, které nám může zaměstnavatel poskytnout a jak k němu dojít. Z pohledu zaměstnané ženy pak budeme řešit, jak být nápomocná při vytváření optimálního pracovního prostředí ve svém zaměstnání a jak harmonizovat své myšlení na cestě za vlastním úspěchem.
3.	Cíl práce max. 5 řádků: Cílem bakalářské práce bude ukázat veškeré atributy života ženy, které ji v daném období života ovlivňují. Dále budeme sledovat, co ji motivuje z jejího bezprostředního okolního prostředí a jak danou situaci může sama ovlivnit. V další fázi budeme sledovat, jak ji ovlivňuje pozitivní pracovní prostředí. V poslední fázi budeme zjišťovat, jakými vlastními cestami seberozvoje a sebemotivace může jít, pokud

	chce dosáhnout co nejlepší produktivity a spokojenosti v životě. Teoretické poznatky pak srovnáme s konkrétními názory vzorku dotazovaných žen.
4.	<p>Charakteristika použitých metod:</p> <p>Bakalářská práce bude mít teoretický i praktický charakter. Bude se jednat o sondu napříč názory několika odborníků, kdy metodou analýzy jednotlivých názorů budeme hledat optimální řešení na danou problematiku. Zároveň využijeme komparativní metodu srovnání odborného názoru s laickým. Teoretické informace budou podpořeny vlastním průzkumem ve společnosti žen zabývajících se řešením podobných životních záležitostí. Průzkum budeme provádět formou dotazníku.</p>
5.	<p>Struktura práce, pracovní rozčlenění kapitol (podkapitol): teoretická a praktická část</p> <p><i>Teoretická část.</i></p> <p>Fenomén motivace. Vymezení pojmu. Principy motivace. Pilíře života zaměstnané ženy: rodina a zaměstnání.</p> <p>Vnější motivace. Optimální pracovní prostředí: jak motivovat svého zaměstnance. Chyby a pozitivní tendence.</p> <p>Vnitřní motivace. Stanovení priorit. Pozitivní přístupy. Sebedůvěra. Management osobního rozvoje.</p> <p><i>Praktická část.</i></p> <p>Metoda sondy. Metoda dotazníku: Vnější a vnitřní motivace. Názory na pozitivní a negativní motivaci v zaměstnání. Vlastní priority. Sebemotivace na cestě ke spokojenému způsobu života.</p>
6.	<p>Odborná literatura – seznam vybrané literatury k jednotlivým kapitolám teoretické a praktické části (min. 20 titulů, 3 recenzované časopisy, 3 zahraniční zdroje, případně internetové odkazy):</p> <p>BARTKOVÁ, Lenka. Application methods for identification of Delphi Bases comprehensive development of human capital. <i>Physical culture</i>. 2012, 35 (2) 45-62.</p> <p>BEDRNOVÁ, Eva. <i>Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl</i>. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0.</p> <p>BĚLOHLÁVEK, František. <i>15 typů lidí: jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat</i>. Praha: Grada, 2010. Komunikace (Grada). ISBN 978-80-247-3001-1.</p> <p>FILLIOZAT, Isabelle. <i>Dokonalý rodič neexistuje</i>. Brno: Computer Press, 2011. Bestseller (Computer Press). ISBN 978-80-251-3317-0.</p> <p>HODGKINSON, Tom. <i>Líný rodič: lenošením a nečinností k lepšímu rodičovství : zaručený návod, jak být pohodovým rodičem</i>. Brno: Jota, 2009. ISBN 978-80-7217-665-6.</p> <p>HONORÉ, Carl. <i>Chvála pomalosti: jak celosvětové hnutí vyzývá na souboj kult rychlosti</i>. Praha: 65. pole, 2012. ISBN 978-80-87506-22-6.</p> <p>HONZÁK, Radkin. <i>Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření</i>. Praha: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-7429-331-3.</p> <p>CHAPMAN, Gary D. a Paul E. WHITE. <i>Pět jazyků ocenění v pracovních vztazích</i>. Praha: Návrat domů, c2012. ISBN 978-80-7255-277-1.</p> <p>JELÍNKOVÁ, Petra a NĚMEC, Otakar. Performance management- effective motivation and development of employees. <i>Social & Economic Revue</i>. 2013, 11 (3), 45-51.</p> <p>JUNG, Václav. Jak dovést zaměstnance k lepšímu výkonu? <i>Moderní řízení</i>. 2010, 45 (8) 39-41. ISSN 0026-8720.</p> <p>KOLMAN, Luděk. <i>Motivace, produktivita a způsob života</i>. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN</p>

978-80-7201-892-5.
 KUPKA, Ivan. *K sebedůvěře krok za krokem*. Praha: Grada, 2006. Psychologie pro každého. ISBN 80-247-1676-3.
 MARCIANO, Paul L. *Cukr a bič nefungují: vybudujte si kulturu zapojení zaměstnanců na principech respektu*. Brno: Motiv Press, 2013. ISBN 978-80-904133-9-9.
 MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.
 NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.
 NELSON, Bob. *1000+1 návod jak odměňovat zaměstnance*. Praha: Pragma, 2000. ISBN 80-7205-765-0.
 NUBER, Ursula. *Desatero sebevědomých žen*. Přeložil Jarmila DOUBRAVOVÁ. Praha: Ikar, 2002. ISBN 80-7202-962-2.
 NUSSBAUM, Cordula. *Rodina? S přehledem!: zvládejte každodenní chaos suverénně a s úsměvem*. Praha: Grada, 2006. Clever life. ISBN 80-247-1793-x.
 PEŠEK, Roman a Ján PRAŠKO. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit : pohledem kognitivně behaviorální terapie*. V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8.
 PETROVÁ, Hana. Přestaňte odměňovat své zaměstnance na základě hodnocení výkonu. *Moderní řízení*. 2014, 49 (3) 50. ISSN 0026-8720.
 SHINN, George. *Zázrak motivace: průvodce ke štěstí a úspěchu*. Praha: Medium, c2000. Knihy pro úspěšné. ISBN 80-86095-21-5.
 STRITZELBERGER, Reinhold. *Tajemství sebmotivace: jak dosáhnout všeho, co chcete*. Praha: Grada, 2014. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5419-2.
 TAYLOR, Steve. *Jak se z toho nezbláznit: osm kroků od úspěchanosti k vnitřní harmonii*. Praha: Synergie, c2014. ISBN 978-80-7370-248-9.
 URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.
 ŽUROVCOVÁ, Veronika. *Chcete si udržet mladé zaměstnance? : zkuste zavést manažera štěstí*. *Moderní obec*. 2017, 23 (4) 24. ISSN 1211-0507.

SOUKUP, Jan. *Motivace zaměstnanců*. In : *Ligsuniversity.cz*. [online].[cit.12.12.2018]. Dostupné z: <https://www.ligsuniversity.cz/cs/publication/motivace-zamestnancu>.

Souhlas vedoucího práce

Jméno vedoucího: *Mgr. Alena Jankůvová, ACC*

Podpis: *Alena Jankůvová* dne: *5/1 2019*

Souhlas prorektorky pro pedagogickou a vzdělávací činnost

Podpis: *Konečná* dne: *5.2.2019*



Prohlašuji, že odevzdanou práci na téma Motivace žen: mateřství a kariéra (v době ekonomické prosperity) jsem vypracoval/a samostatně, s použitím uvedené literatury a práci jsem neodevzdal/a na žádné jiné škole k získání atestace.

V Terezíně dne 29. července 2019

Poděkování

Děkuji paní magistře Aleně Jáchimové za podporu při vedení své práce a za její podnětné rady a čas, který mé práci věnovala. Také děkuji všem respondentkám, které se zúčastnily dotazníkového šetření a poskytly mi tak relevantní informace.

ANOTACE

Bakalářská práce je zaměřena na témata vnitřní a vnější motivace zaměstnaných žen v jejich osobním i pracovním životě. V současnosti mnoho zaměstnavatelů řeší příležitosti work-life balance ve svých podnicích, které můžeme definovat jako harmonii mezi osobním a pracovním životem. Teoretická část práce je zaměřena na problematiku, nástroje a podporu. Praktická část je zaměřena na konkrétní názory zaměstnaných žen na danou problematiku.

KLÍČOVÁ SLOVA

Vnitřní a vnější motivace, zaměstnaná žena, work-life balance, harmonizace osobního a pracovního života, optimální pracovní prostředí

ANNOTATION

The Bachelor thesis is focused on the topic of inside and outside motivation for employed women in their professional and personal life. In this time a lot of employers are solving in work-life balance opportunities, translated into harmony of a personal and work life. The theoretical part is focused on matters of this topic, some tools and on support in their works. The practical part is focused on a concrete opinions of employed women in their lifes.

KEY WORDS

Inside and outside motivation, employed women, work-life balance, reconciliation of professional and personal life, optimal working enviroment

OBSAH

ÚVOD.....	1
TEORETICKÁ ČÁST	2
1 MOTIVACE A ZPŮSOB SOUČASNÉHO ŽIVOTA	2
1.1 Způsob života současných zaměstnaných žen	2
1.2 Rodina, zaměstnání a sociální politika.....	4
1.3 Možnosti work-life balance.....	5
1.4 Trend spokojeného života (co můžeme udělat my sami).....	6
2 SEBEMOTIVACE.....	7
2.1 Význam sebemotivace	7
2.2 Pozitivní vztah k sobě samé	8
2.2.1 Pozitivní smýšlení ženy	8
2.2.2 Orientace na budoucnost.....	9
2.3 Naše vnímání a přesvědčení.....	10
2.4 Stanovení si priorit a organizace práce	11
2.5 Ochota podstoupit riziko	12
2.5.1 Komfortní zóna	13
2.5.2 Jak naložit s neúspěchem.....	13
2.5.3 Jak překonat sama sebe.....	14
3 VNĚJŠÍ MOTIVACE	15
3.1 Umění motivace	15
3.2 Vnější a vnitřní motivace v zaměstnání	16
3.3 Chování a sociální vztahy na pracovišti.....	17
3.4 Dnešní omyly spojené s motivací	18
3.5 Efektivní motivace	19
3.5.1 Nástroje ekonomické motivace.....	20
3.5.2 Nástroje sociální a psychologické motivace.....	21
3.5.3 Další možnosti motivace z oblasti work-life balance	24
PRAKTICKÁ ČÁST	29
4 CÍL A VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	29
5 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ	30
5.1 Věk respondentů.....	31

5.2	Podíl matek mezi ženami	32
5.3	Forma práce.....	33
5.4	Podíl respondentů podle životního postoje	34
5.5	Připravenost versus improvizace.....	35
5.6	Vnímání neúspěchu.....	36
5.7	Vnímání změn	37
5.8	Optimální rozdělení osobního a pracovního života	38
5.9	Nedostatek času pro sebe	39
5.10	Týdenní časová dotace osobních zájmů ženy	40
5.11	Týdenní časová dotace rodinného života	41
5.12	Definice pocitu radosti	41
5.13	Míra spokojenosti s vlastní prací.....	42
5.14	Charakteristika pracovní náplně.....	43
5.15	Týdenní dotace pracovní činnosti	44
5.16	Míra spokojenosti s nadřizenými a jejich způsoby motivace.....	45
5.17	Konkrétní nástroje motivace, které nás motivují	46
5.18	Pracovní činnost nad rámec pracovní doby	47
5.19	Míra vlivu sociální spokojenosti na pracovišti.....	48
5.20	Aktuální nabídka příležitostí pro optimalizaci work-life balance v současném zaměstnání	49
5.21	Budoucí vize příležitostí pro optimalizaci work-life balance ve vašem zaměstnání	50
5.22	Preference žen v typu příležitosti pro optimalizaci work-life balance.....	51
5.23	Možnosti zaměstnance v případě krátkodobé nemoci	53
5.24	Možnost flexibilní pracovní doby	54
6	VYHODNOCENÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	55
	ZÁVĚR	58
	POUŽITÁ LITERATURA	59
	SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ.....	60
	SEZNAM PŘÍLOH.....	62
	PŘÍLOHY	62

ÚVOD

Ve své bakalářské práci se budu věnovat tématu motivace žen v kontextu současné doby ekonomické prosperity v dimenzích života zaměstnané ženy a matky. Cílem mé práce bude upozornit na úskalí a východiska současné společnosti, kdy se ženy snaží skloubit své role ve svém zaměstnání s rolami matek a partnerek. Jedná se o období života, kdy velmi často nastává kolotoč povinností, kdy žena musí zastat zároveň péči o děti, o domácnost a navíc si plnit své pracovní povinnosti. Při plnění všech výše uvedených rolí se musí naučit najít a využít svůj vlastní potenciál ke zvládnutí všech svých rolí. Ráda bych proto ukázala, jak důležitá je schopnost nasměrovat sebe sama k pozitivním životním cestám, protože pouze žena, která uspokojuje své potřeby ve všech svých životních rolích a žije plnohodnotným životem, může svou pozitivní energii dále předávat. Žít v harmonii znamená zejména naučit se uspokojivě řešit všechny disharmonické události kolem nás, vzít si z nich poučení a snažit se všechny ne vždy příjemné situace a rozhodnutí brát jako součást cesty, která nás vede k bohatšímu životu. Ráda bych se proto věnovala zhodnocení všech možných cest, jak motivovat sebe, a zároveň najít optimální předpoklady na svém pracovišti. Ráda bych ukázala, které skutečnosti by ženy v zaměstnání ocenily a jak si současné ženy představují efektivní motivaci ze strany svého nadřízeného.

Bakalářská práce bude mít teoretický i praktický charakter. Jedná se o sondu napříč názory několika odborníků, kdy metodou analýzy jednotlivých názorů budeme hledat optimální řešení na danou problematiku. Zároveň využijeme komparativní metodu srovnání odborného názoru s laickým. Praktická část nám poskytne informace z našeho vlastního průzkumu ze společnosti žen řešících podobné životní skutečnosti. Bude se jednat o kvantitativní výzkum, kdy za pomoci standardizovaného dotazníku získáme data od náhodného vzorku respondentek, která budeme nadále vyhodnocovat a interpretovat.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE A ZPŮSOB SOUČASNÉHO ŽIVOTA

1.1 Způsob života současných zaměstnaných žen

Témata dneška velice často hovoří o všech aktivitách v pojetí současné rodiny. Dnešní doba vyvíjí na rodinu obrovský tlak, co všechno musí rodina pokrýt, jaké možnosti má a které využívá, jak by měla optimálně fungovat. Rodinu můžeme vnímat jako místo, kde se neustále přepíná mezi požadavky povolání, tlaky na vzdělání, povinnostmi vůči dětem a jednotvárnou domácí prací. Každá zaměstnaná žena mnohdy řeší, co je všechno potřeba stihnout a hlavně kde na všechno vzít čas. Spokojenost, která pramení právě z úspěšného fungování celé rodiny, se posléze odráží v dalších aspektech ostatních činností žen.

Role matky klade na ženu obrovský tlak. Nejen, že je pro ni celá situace nová, ale setkává se ještě s určitými předsudky, se kterými je neustále konfrontována. Jedná se o zidealizované představy společnosti o matce, která vše stíhá, má vše perfektně zorganizované, její děti téměř nezlobí a vůbec v mateřství převládají zejména pozitivní emoce. Podle Šed'ové (2003, s. 18-21) se můžeme na počátku mateřství setkat s mnohými novými zkušenosti, které bezdětné ženy ani nenapadly. Ženy uváděly, že jejich prožívání emocí se zcela proměnilo. Zcela odlišně se naučily zvládat podrážděnost a stres, výraznou měrou se zlepšilo zapamatování si důležitých schůzek a termínů a v neposlední řadě byly nuceny provádět více úkolů zároveň často v kratších časových intervalech. Na druhou stranu byly neustále konfrontovány s vlastním pocitem neklidu a nejistoty, zda mají dostatečnou trpělivost nebo důslednost. Další výrazný posun u ženy matky nastává často v souvislosti se změnou vlastního žebříčku hodnot. Situace, které žena zvládala před mateřstvím ve stresu, dokáže velmi často nyní řešit s chladnou hlavou. Jedná se například o dokončení studia nebo vyřešení hádky. Šed'ová (2003, s. 22) dále uvádí, že mateřství posiluje specifické vlastnosti jako „*odpovědnost, trpělivost, empatie, sebeovládání, nesobeckost*“.

V současné době se právě i díky zidealizované představě dokonalé ženy můžeme setkat s poměrně velkým nárůstem nespokojenosti u žen, které si v dnešní uspěchané době berou na svá bedra víc povinností, než jsou schopny zvládnout. V souvislosti s dnešním mediálním obrazem úspěšné ženy vznikají zejména v hlavách mnohých z nich často předsudky týkající se jejich vzhledu ve smyslu upravenosti, vždy dobré nálady, schopnosti být oporou svému partnerovi a zajištění chodu rodiny. Žena, která zvládá optimalizovat svůj pracovní i rodinný život, má zdravé a úspěšné děti, zajištěnou domácnost a samozřejmě úspěšnou a skvěle fungující kariéru, se však velmi často dostává do situace, kdy nezvládá, nemá dostatek času na odpočinek a chybí. Organismus ji varuje, že pokud neuposlechne varovných signálů, které jí tělo dává, nastane zlom, který je posléze donutí na základě psychickým nebo fyzických problémů stav přehodnotit a reálně vymezit, která oblast je pro ni důležitá a která prostě nemusí být nutně perfektní.

Současná doba neustále zvedá nároky, které jsou na ženy v rámci jejich fungování na poli rodiny a zaměstnání kladeny. Ukazuje se, že ženám sice rapidně rostou možnosti a příležitosti, které jim společnost nabízí, ale v zásadě se dostávají pod velmi velký tlak, jak všechny své činnosti a povinnosti skloubit co nejefektivněji. Napětí, které pociťují na každodenní bázi, se dostává do popředí debat nejen v rámci vlastní rodiny, ale i jako téma společenské: politické i vnitřní. Poznatky, které můžeme získat z našeho běžného života, jsou často zdrojem bádání různých společenských vědních oborů. Řeší je personalistika, genderová studia či sociologie. Sociologický výzkum zajímá zejména nárůst jednotlivých tlaků mezi oblastí vlastní rodiny a zaměstnání a možnosti jejich řešení. V souvislosti z výše zmíněnou problematikou totiž můžeme pociťovat tendence všech zúčastněných stran aplikovat optimální řešení. Ve stejném měřítku se odborníci zabývající se genderovou problematikou zaměřují na nové poznatky v rámci různých sociálních vrstev populace ve vztahu k harmonizaci rodiny. Snahy o co největší harmonii v rámci zaměstnání a rodiny tak řeší nejen rodiny samy, ale i podnikatelská sféra nebo stát. Mezi jednotlivými aktéry funguje určitá forma spolupráce, kdy každý z nich profituje právě na co nejefektivnějším fungování (Sirovátka a kol., 2006, s. 19).

Pro každého člověka se stává nesoulad na poli vlastní rodiny a zaměstnání nežádoucí skutečností, kterou potřebuje adekvátně vyřešit. Současná společnost už neklade na

pedestal výši finančních příjmů, ale na přední příčky nastupují smysluplnost vykonávané práce a naplnění, které nám poskytuje. Trend současné doby ukazuje, jak důležité je být spokojený ve všech svých rolích. Mladí lidé dnes často dávají přednost takovým zaměstnáním, která jim umožňují větší zodpovědnost za svěřený úkol, další možnosti seberealizace a větší míru vlastní kontroly nad jednotlivými úkoly i vlastní pracovní dobou. Je to přeci jen jejich čas, který jsou nuceni si co nejefektivněji rozvrhnout. Každý mladý člověk dnes již nechce trávit v práci spoustu hodin, které by mohl věnovat sobě a své rodině. Zaměstnavatelé jsou si čím dál víc vědomi, že doba se mění, a pomalu, ale jistě začínají měnit své představy o zaměstnancích. Aktuálním tématem pak může být například čtyřdenní pracovní týden. Ambice firem totiž zůstávají stejné. Mít co největší zisky nutí jednotlivé firmy, aby nepodceňovaly potřeby svých zaměstnanců, ale naopak se je snažily co nejlépe motivovat. Hodnotová měřítko zaměstnanců se mění, a proto se firmy snaží je co nejvíce akceptovat. Řada firem už si je vědoma, že kvalita rodinného života se musí nutně odrazit i v práci a naopak (Sirovátka a kol., 2006, s. 20).

1.2 Rodina, zaměstnání a sociální politika

Dopadů potřeb současných mladých lidí si je vědom i stát. Nedávná historie ukazuje, že s ohledem na klesající porodnost klesá počet obyvatel v produktivním věku a obyvatelstvo stárne. Tato situace varuje před mírou soběstačnosti a solidarity uvnitř rodiny a klade na sociální politiku státu větší požadavky. Stát je nucen do budoucna uvažovat o dalších potřebách obyvatelstva, jako další finanční náklady nebo služby stárnoucím lidem. Zejména mladé rodiny a často právě ženy řeší situaci, kdy se starají nejen o svou rodinu, ale také o rodiče svoje, potažmo partnera. Jakýkoliv benefit ze strany zaměstnavatele, například na upravení pracovní doby, může být v této situaci velkým přínosem.

Sirovátka a kol. (2006) dále mluví o dalších tématech, která jsou spojena s harmonizací rodiny. Nejedná se tedy pouze o soulad pracovních a rodinných povinností, ale zejména o rovné příležitosti pro muže a ženy nejen v práci, ale i v rámci jejich každodenních povinností. Mezi jednotlivá probíraná témata můžeme řadit, jakým způsobem ovlivňuje kariéra žen jejich reprodukční schopnosti, případně jak ovlivňují děti možnost uplatnění

ženy na pracovním trhu nebo za jakých okolností a jakým způsobem může žena pracovat na mateřské dovolené. Jak si však můžeme všimnout, všechna témata souvisejí s pozicí ženy nejen v rámci zaměstnání, ale i v rámci rodiny. Pokud žena vstupuje na trh práce, její pozice v rodině se často velmi významně mění. Její aktivity doma mnohdy často ustupují právě pracovním záležitostem a do popředí se tím dostává význam muže, který by ji v rodině měl zastoupit. Žena totiž nově přispívá do rodinného rozpočtu, tím klesá její závislost na muži a společně pak musí hledat nové cesty, jak rodinný život uchopit, aby fungoval co nejlépe. Jako další nutnost se nabízí právě reorganizace pracovního a rodinného života, aby jejich spokojenost v rámci obou byla co nejvyšší.

Podle současných dat se zaměstnanost žen s dětmi ve věkovém rozmezí do tří let pohybuje v České republice na 18%, což ji jednoznačně řadí mezi země, která má velmi příznivé a státem dotované podmínky v rámci péče o děti do tří let. V jiných státech je toto procento žen nepochybně vyšší. U žen s dětmi ve věku 6-14 let se potom zaměstnanost žen vrací na 85% (Sandbergová, 2013, s. 111).

1.3 Možnosti work-life balance

Velmi výrazný trend současného života můžeme volně přeložit jako sladění osobního a pracovního života, kdy v obou sférách života hledáme rovnováhu. Současný trend filozofie work-life balance způsobuje změny a nová témata k řešení u řady osvícených firem. Právě takové snahy se pokoušejí začleňovat do svého firemního prostředí. Chápou je tak, že prostřednictvím nového způsobu smýšlení docílí větší produktivity a kreativity zaměstnanců a zmenší případnou fluktuaci. V odborné literatuře se pak můžeme setkat s novými pojmy jako „family friendly workplace“ nebo „family friendly company“ (Sirovátka a kol., 2006, s. 41-43).

V současnosti se Česká republika stále více zajímá o optimalizaci práce a rodinného života. V roce 2011 pracovala společnost Factum Invenio na průzkumu, který ukázal jednotlivé způsoby zaměstnávání ve firmách, které sídlí v České republice. Celkem se jednalo o 855 dotazovaných osob. Průzkum ukázal, že nějakou z možností, patřící do work-life balance, využívá 78 % českých společností. Nejfrekventovanější formou

flexibilního zaměstnávání se stal zkrácený úvazek a flexibilní pracovní doba (Kašparová, 2013, s. 79).

1.4 Trend spokojeného života (co můžeme udělat my sami)

S ohledem na vnitřní spokojenost jednotlivce se v současnosti můžeme setkat s termínem „flow“. O termín projevil zájem americký psycholog maďarského původu M. Csikszentmihalyie, který charakterizuje „flow“ jako plynutí. Tento stav definuje jako čas, po který ztrácíme pocit vnímání času a svého okolí, a všechny v danou chvíli vykonávané činnosti přirozeně plynou, dějí se pro nás nenuceným způsobem a zdánlivě o nich nemusíme přemýšlet. Evokují nám pocity přívalu energie a skutečnosti, že svou současnou aktivitu zcela ovládáme. Svě „flow“ si tedy navodíme hlavně aktivním zapojením našeho myšlení, které může mít nějaký kreativní charakter nebo ráz řešení nějaké složitější situace. Můžeme konstatovat, že daný stav nám navodí spíše aktivní než pasivní činnost. Mnozí jedinci se dostávají do stavu „flow“ právě díky své kreativní práci. Další vysvětlení vysvětluje termín jako vědomé zacílení pozornosti, kdy se jedinec naprosto oddá situaci, kterou právě prožívá, a takový moment vás zcela pohltí. Podle autora termínu se jedná o primární zdroj duševní pohody a spokojenosti u každého z nás (Taylor, 2012, s. 156).

Pojem spokojenosti dále můžeme členit na „potěšení“ a „uspokojení“. Pod termínem „potěšení“ si můžeme vybavit emočně silné smyslové prožitky, jako chutné jídlo, sex, pohlázení, masáž, apod. Výše zmiňované prožitky nás v danou chvíli pohltí velkou intenzitou a relativně krátkodobým efektem. Pokud se jimi budeme obklopotvat ve vyšší míře, jejich efekt na nás přestává fungovat a jeví se pro nás stereotypně. Termín „uspokojení“ vnímáme jako delší časovou aktivitu, která nám nabízí vlastní seberealizaci ve formě získání nových zkušeností, zvládnutí složitého úkolu, pomoci nebo podpory potřebným lidem. Právě „uspokojení“ často vede k navození stavu „flow“, a tím se řadí k pozitivním důsledkům pro naše tělo i mysl. Někteří lidé prožijí svůj stav „flow“ právě při vykonávání pracovní činnosti. Stává se tak zejména v případech, kdy je jejich práce naplňuje a vykonávají ji rádi (Pešek a Praško, 2016, s. 132-133).

Obecně však můžeme konstatovat, že každý jedinec by měl minimálně jednou ročně strávit nějakým čas bez pracovních povinností a odpočinout si i v případě, kdy ho jeho práce skutečně naplňuje. Průzkumy ukazují, že optimální doba, která splňuje regenerující charakter dovolené, by měla trvat alespoň čtrnáct dní. Taková doba nejlépe splňuje potřeby našeho těla i mysli, kdy přestáváme myslet na práci a naše tělo si skutečně odpočine. Zcela jistě předpokládáme, že vypneme pracovní hovory, nereagujeme na pracovní maily, abychom si mohli užít volný čas podle svých vlastních představ. Ideální variantou se nabízí jeden až dva týdny, kdy ze zkušeností kolem sebe opravdu můžeme hodnotit, že prvních pár dnů trvá, než člověk skutečně přepne z pracovního režimu do odpočinkového. Pokud by si žena mohla tento čas dopřát minimálně jednou ročně, podpořila odpočinek ještě nějakou krátkodobější regenerací ve formě odpočinkového víkendu, apod., její psychická vyrovnanost a vnitřní nastavení by se viditelně zlepšily. Zároveň musíme dodat, že každá z žen by se měla naučit odpočívat cíleně každý den. Tento rituál by se měl stát každodenní záležitostí (Pešek a Praško, 2016, s. 131).

2 SEBEMOTIVACE

Sebemotivace neboli vnitřní motivace je stav naší mysli, za který jsme zodpovědné pouze my samy. Každá žena v sobě řeší, co konkrétního v životě vlastně chce, kam chce v životě dojít. Současná doba nám nabízí nepřehledné množství podnětů a skutečností, ke kterým obracíme svou mysl. Žijeme svoje životy a rády bychom v nich byly úspěšné. Cítíme se zároveň jako matky, manželky nebo partnerky, chceme se realizovat v naší kariéře a také chceme smysluplně využívat našeho času i pro sebe samé. Současné dění kolem nás se neustále zrychluje a požadavky na naši osobu rostou. Máme sice o mnoho více příležitostí, ale náš čas nabývá stále stejných hodnot. Jsme nuceny si ujasnit své priority a hledat co nejefektivnější řešení.

2.1 Význam sebemotivace

Pojem sebemotivace můžeme rozdělit na dvě základní části: mentální a fyzickou. Každá myšlenka nejprve vzejde z naší mysli, kde si ujasníme, co vlastně chceme a jak toho

chceme dosáhnout. Pak následuje fyzická činnost, která zrealizuje konkrétní záměr. Žena, která dokáže rozmýšlet nad jednotlivými kroky, si sama pro sebe ve své mysli může spojit jednotlivé cíle s určitým podstatným jménem a konkrétní záměr vyjádří slovesem. Právě sloveso můžeme charakterizovat jako hybnou sílu celého procesu. Činnost, která nám dopomůže k cíli. Nesmíme pouze čekat, ale zejména konat, abychom svého záměru dosáhly. V následujících podkapitolách se podíváme na některé dovednosti, které nám usnadní cestu k úspěšné práci se svou myslí (Shinn, 2000, s. 13-16).

2.2 Pozitivní vztah k sobě samé

Mezi základní předpoklady pozitivního přístupu k vlastní osobě bezpochyby patří víra v sebe samou. K vlastnímu sebevědomí nám z velké části přispívá naše výchova a přístup ze strany rodičů. Jsou to právě oni, kdo formují celou naši osobnost a smýšlení o vlastní hodnotě. Naopak jiné aspekty v podobě postavení, výše příjmů nebo dosaženého vzdělání ovlivňují naše myšlení až na druhém místě. Nyní se pojdme podívat na několik cest, kterými zlepšíme své vlastní pozitivní vnímání.

2.2.1 Pozitivní smýšlení ženy

Pozitivní postoj k životu předurčuje naše vnímání světa. Každému člověku se v životě dějí jak dobré, tak i špatné věci. Umět ve svém životě vyzdvihnout pozitivní skutečnosti znamená spokojenější a úspěšnější život. Zároveň však život žen provází i negativní situace, řešení konfliktů, pracovní stres a jiné. Umět vzniklou disharmonii efektivně zvládat, případně se z ní náležitě poučit, umožňuje ženám prožít všechny aspekty života ve vědomí své vlastní síly a jistoty.

Život žen prochází mnohými etapami a jejich reakcí na ně. Potenciál celoživotního učení nám umožňuje změnit svůj život k obrazu svému prakticky kdykoliv a z něj tvořit své vlastní představy o životě, o partnerství či o výchově. Právě umění naplánovat si čas nám umožní optimálně rozdělit svůj život mezi práci, rodinu, přátele a své zájmy (Pešek a Praško, 2016, s. 24).

Zkuste se zamyslet nad skutečností, zda-li jste optimista nebo vidíte informace spíš v negativním světle. Shinn (2000) uvádí, že pesimistický postoj k věci výrazně negativně ovlivňuje postoj ke světu, ničí naši chuť hledat nové cesty a uzavírá nás do útrob svých pochyb, namísto abychom byly otevřené okolnímu světu a jeho možnostem. Často pramení z nějaké nepříjemné životní zkušenosti nebo prožitku. Na každou naši špatnou myšlenku reaguje naše tělo tím, že energii investuje jinam, než by mohlo v případě, když by tělo dostalo pozitivní impulz. Zkuste se zamyslet, jaké pocity ve vás vyvolá například strach a posléze radost. Právě Shinn (2000) dále říká, že míra našeho pozitivního myšlení bude přímo úměrná našemu budoucímu úspěchu.

Pozitivním faktem zůstává, že míra optimistického pohledu na život se dá naučit. I tací, kteří nedostali do vínku pozitivní pohled na svět, mohou postupnými kroky formovat své myšlení opačným směrem. Taková změna zajisté pomůže vylepšit nejen vztahy k sobě samým, ale také ke svému okolí a v neposlední řadě může kladným způsobem působit na naše zdraví.

Empatie a tolerance ke svému okolí přináší do života žen pozitivní vztahy ve svém okolí. Pokud budeme k lidem přistupovat otevřeně, naše vztahy budou přátelské a respektující. Pozitivní klima v naší bezprostřední blízkosti nám poskytne příjemnou oporu, pomoc a dokáže zahnat i stres či vyřešit mnohé problémy. Pokud se budeme snažit v lidech vidět jejich pozitivní stránky, odmění se nám stejným způsobem a takový zájem může nastartovat vlnu budoucích pozitivních interakcí (Pešek a Praško, 2016, s. 23).

2.2.2 Orientace na budoucnost

Pro vytvoření pozitivního pohledu na svět se musíme orientovat na své budoucí cíle. Měli bychom si umět představit, na čem konkrétně pracujeme a umět si daný cíl vizualizovat. Taková konkrétní představa dává mozku mnohem konkrétnější stimuly, než její nekonkretizovaná podoba. Když si například představíme sebe samé, jak jsme úspěšně dostudovaly vysokou školu, nastavíme si v mozku zároveň i cestu, jak toho chceme dosáhnout a zároveň se můžeme představit i nějaké konkrétní překážky, které nás mohou potkat. V důsledku naší vize můžeme být lépe připravené na nějaká úskalí,

kteřé nás mohou potkat, případně si můžeme v hlavě připravit více cest (Shinn, 2000, s. 21).

Pokud se díváme dopředu, snažeme se vidět své cíle v nejlepší možné podobě. Zároveň bychom měli přistoupit i k cestě k samotnému cíli jako k něčemu, čemuž přikládáme velkou váhu a budeme zde pracovat se svým maximálním úsilím. Samotná myšlenka maximalizace cíle funguje na principu placebo. Aktivuje v naší hlavě signály, že je potřeba vynaložit opravdu zvýšenou míru úsilí, abychom cíle dosáhli. Zároveň nás zaktivují, abychom svůj cíl začali realizovat, a nedovolí nám v naší snaze povolit (Stritzelberger, 2014, s. 49-50).

2.3 Naše vnímání a přesvědčení

Náš mozek je orgán, který nám umožňuje dívat se na své okolí skrze naše vlastní přesvědčení. Čím větší bude naše vnitřní přesvědčení, že pro úspěšné dosažení cíle je potřeba vynaložit úsilí a pečlivou práci, tím snáze a s větším elánem se budeme do nových projektů pouštět. Naopak pokud budeme hledat překážky a cesty, jak život projít bez nejmenšího odporu, naše směřování nepůjde tím správným směrem. V následující kapitole pohovoříme o překážkách, které nás mohou na naší cestě za správným přístupem potkat (Stritzelberger, 2014, s. 35-38).

Jak jsme výše uvedli, naše vnímání řídí náš mozek a naše smysly. Pokud se zaměříme přímo na zrak, musíme zde uvést, že vjem, který oko zpracuje, není shodný s obrazem, který vznikne, až když ho mozek vyhodnotí. Navíc mozek pracuje jako filtr, který nám umožňuje některé skutečnosti vnímat a jiné potlačovat, proto můžeme konstatovat, že vnímání každého jedince může být v identické situaci rozdílné. Některé vjemy potlačíme a některým naopak přisoudíme určitou míru důležitosti. Často však jednáme tak, že vidíme pouze skutečnost, která je pro nás přijatelná (Stritzelberger, 2014, s. 38-39).

V zásadě nás může náš mozek i klamat, protože dokáže velmi dobře ošálit naše smysly. Výsledný obraz, který vidíme a analyzujeme, vůbec nemusí odpovídat realitě. Může záviset na míře našeho momentálního rozpoložení nebo současnému názoru na věc.

Pokud chceme na danou skutečnost pohlédnout co možná nejlepším způsobem, zkusme být realističtí a nepředjímat.

Sandbergová (2013, s. 16) tvrdí, že vnímání žen začíná zejména v jejich hlavách, které bojují s jejich vlastními vnitřními překážkami. Ženy se často drží spíše vzadu, nemají potřebné sebevědomí, neustále analyzují vzniklé situace, což je brzdí v momentě, kdy by se do věcí měly opřít. Mnohé ženy leckdy snižují svá vlastní očekávání, co se pracovních ambic týče, aby mohly přebrat veškerou péči o domácnost a rodinu. Takové rozhodnutí často není osobní. Jedná se spíše o tlak okolí, kdy běžná společenská zvyklost říká, že by to tak mělo být. Přitom právě Sandbergová (2013, s. 33) uvádí, že ženy, které fungují ve svém životě ve více rolích, získávají naopak „*větší finanční jistoty, stabilnější manželství, lepší zdraví a všeobecně větší spokojenost s vlastním životem*“.

2.4 Stanovení si priorit a organizace práce

V první řadě si každá žena musí umět odpovědět na otázku, co je pro ni důležité a kde vidí priority svého života. Vymezení svých cílů a jejich uvědomění je prvním krokem k úspěchu. Naše priority se samozřejmě v průběhu života mění a podléhají našim momentálním požadavkům. Jedinci, kteří se cítí být v životě naplněni, se opírají o tři pevné pilíře: práci, rodinu a volný čas. Uvědomují si, že je důležité být ve své práci spokojený a náplň práce by nás měla naplňovat. I pracovní kolektiv ovlivňuje naši míru spokojenosti v zaměstnání. Pokud se zde nebudeme cítit dobře, odrazí se to na naší nechuti do práce vůbec chodit. Významnou roli v našem životě hraje také spokojenost doma v rodině. Mít vyvážený a harmonický vztah a děti, které nám do života přinášejí spoustu radosti, je alfou a omegou spokojeného života. Dokáže vybalancovat spousty starostí v práci, kdy si uvědomujeme právě to, co je pro nás v životě nejdůležitější. Poslední pilíř s volným časem pak chrání naši duševní rovnováhu. Umožňuje nám se realizovat v našich koníčcích a zájmech, sportovat a upevňovat a rozvíjet naše přátelství (Pešek a Praško, 2016, s. 24).

Momentálně žijeme v době, která klade enormní důraz na pracovní výkon a neustálý ekonomický nárůst. V souladu se zachováním zdravého a spokojeného života musí

každá žena zajistit určitou hranici, jejíž neakceptace by vedla k fyzickému i psychickému přetížení. V každém zaměstnání v zásadě platí, že zde máme čas na práci i na odpočinek. Pravidla jsou mnohdy nastavena velmi individuálně, někdo může odpočívat podle potřeby a někdo v přesně vymezených časech. Pokud nám to zaměstnání dovolí, podle Peška a Praška můžeme využít následujících doporučení (2016, s. 125):

- Plánovat maximálně 60% celkové pracovní doby, aby bylo možné pružně reagovat na přicházející změny.
- Své pracovní aktivity nastavit rozmanitým způsobem. Střídání různých forem aktivity jako učení se novým poznatkům, rutinní záležitosti typu vyřizování mailů, kontakt s kolegy, schůzky s klienty, apod. vedou k lepší pozornosti a zájmu zaměstnance.
- Věnujte se naléhavým a důležitým činnostem, které za vás nikdo nevykoná. Pokud máte možnost delegovat jednodušší práci jinam, využijte ji.
- Soustřeďte se hlavní cíle úkolu, vyhýbejte se řešení nepodstatných detailů.
- Plánujte si své aktivity na denní i týdenní bázi.
- Snažte se nepracovat v noci, kdy vaše tělo potřebuje odpočívat.

2.5 Ochota podstoupit riziko

Člověk je od přírody relativně pohodlný tvor. Jak už jsme zmínili v úvodu naší práce, dnešní doba nám nabízí nepřehledné množství příležitostí, které můžeme a nemusíme ve svém životě využít. Přitom pokud se naučíme s tímto faktem pracovat a vylezeme ze své zóny pohodlnosti, jistoty a bezpečí, náš život může dostat nový náboj nebo směr. Navíc pokud se nám něco nového povede, míra sebemotivace se pro příště výrazně navýší (Stritzelberger, 2014, s. 53-54).

Zajímavý názor uvádí Sandbergová (2013, s. 33), která říká, že nás nejvíce brzdí strach. Nejedna žena by se jistě ztotožnila s různými druhy strachů, kterým musí čelit. Jedná se o strach, že „*nebudete oblíbená*“, že „*uděláte špatné rozhodnutí*“, že „*na sebe upoutáte negativní pozornost*“ nebo že „*zajdete příliš daleko*“. Ženy mají také strach,

že „je budou hodnotit“, „strach z neúspěchu“ nebo „že budou špatnými matkami/manželkami/dcerami“.

2.5.1 Komfortní zóna

Stritzelberger (2014) uvádí, že s komfortní zónou si můžeme spojit termíny jako bezpečí, rutina, stereotyp nebo rutina. Tyto faktory nám zajišťují klid, kdy nás máloco překvapí a náš mozek nemusí vymýšlet žádná nová řešení. Naopak mimo zónu pohodlí se můžeme cítit nejistě, budeme se pohybovat v neznámém prostředí, někdy můžeme být vystaveni stresu a všechny tyto faktory nám mohou způsobovat nejistotu a stres. Pokud však z naší komfortní zóny dokážeme vystoupit, vstoupíme do neznámého prostoru, který nám však naskytne spousty různých příležitostí.

S příchodem dětí určitě každá žena zažila pocit, kdy musela vystoupit ze své komfortní zóny. Ne nadarmo se říká, že mnoho zaměstnaných matek skvěle zvládá time management a ještě dokáže v okamžiku vytvořit spousty alternativních řešení. Každá z nich si jistě ve svém dosavadním životě prošla mnohými příležitostmi k výše zmíněnému rozvoji. I z vlastní zkušenosti můžeme říci, že právě taková příležitost je k nezaplacení a podstoupit riziko znamenalo mimo jiné posun ve svých vlastních schopnostech. Z vlastní zkušenosti můžeme říct, že mateřství dovedlo ženy do fáze významného osobního růstu. V roli matky se ženy naučí, že pro každý úkol je potřeba vynaložit přiměřené úsilí. Každý úkol se tudíž stává zkouškou, kterou je potřeba překonat na cestě k cíli. Tento mechanismus účinku podle Šed'ové (2003, s. 23) dovádí ženy k lepším a rychlejším úsudkům, zoceluje jejich trpělivost a učí je větší míře asertivity a sebepoznání.

2.5.2 Jak naložit s neúspěchem

Faktem zůstává, že hlavním důvodem, proč často zůstáváme v naší zóně pohodlí, může být strach z neúspěchu. Velmi nám pomůže, pokud se v této situaci přikloníme k názoru, že každá zkušenost nás posouvá dopředu, tedy i ta negativní. Pokud se ztotožníme s faktem, že každá naše cesta nemusí být nutně úspěšná, a i taková zkušenost pro nás může být příležitostí si minimálně danou variantu vyzkoušet.

Žena by si měla být vědoma vlastní hodnoty a měla by respektovat sebe samu jako svébytného jedince. Spousta žen v dnešní době neustále řeší, co si o nich myslí jejich okolí, což není správné. Každý člověk je originál a jeho jednání nemusí všem vyhovovat. Každá žena by měla přijmout sebe samu jako celek, mít se ráda taková, jaká skutečně je. Její pohled na život by měl být otevřený, protože současná doba přeje častým změnám, měla by se snažit se právě na změny dívat pozitivně jako na možnosti dalšího směru a vývoje (Pešek a Praško, 2016, s. 23).

V životě každého se vyskytuje spousta negativních událostí a vlivů. Každá žena dělá chyby. Chybovat je přirozenou součástí našich životů. Měly bychom se ze svých chyb umět poučit, negativní situace řešit konstruktivně, s úctou a respektem k sobě samé i svému okolí. S řešením problémů a starostí souvisí i obavy, které bychom si však neměly příliš připouštět, a naopak se snažit myslet za každé situace pozitivně.

2.5.3 Jak překonat sama sebe

Pro vystoupení ze své komfortní zóny a cesty dalšího rozvoje můžeme nalézt spoustu různých cest. Abychom však dokázali využít svůj potenciál naplno, doporučujeme využít doporučení zkušenějších.

Můžete začít méně příjemnou věcí. Mnohdy se vám zrovna do této činnosti nechce, ale uvědomte si, že ji budete mít vyřízenou jako první a pak se můžete věnovat jiným věcem. Sandbergová (2013, s. 45) uvádí, že ženy často odmítají spoustu příležitostí pouze z vlastního přesvědčení, že danou věc nezvládnou, že na ni nemají potřebnou kvalifikaci či dostatečné zkušenosti. Pokud se však budou spíše soustředit na rychlost, jakou se dovedou v nové záležitosti orientovat nebo jak by mohly přispět k vyřešení, jejich sebevědomí a hodnota se zvýší.

Možností, jak všechny teoretické znalosti zavést do praktického života, se nabízí zajímavý názor australské pečovatelky z hospicu Bronnie Ware, který ve své knize cituje náš přední psychiatr doktor Rankin Honzák (2013, s. 205). Doporučuje podívat se na svět a na svůj život očima člověka na sklonku života. Ve stáří nebo v předzvěsti blízké smrti bilancuje každý jedinec celý svůj život. Většinou vzpomíná, co pěkného

prožil, co se mu povedlo, ale také v neposlední řadě to, co udělat chtěl a nestihl. Poslední zmiňované se pokusil shrnout náš přední psychiatr MUDr. Radkin Honzák, který nabízí několik rad a doporučení, aby naše bilance na sklonku života mohla jednotlivé atributy považovat za prožité:

- Žijte svůj život podle sebe, ne jak chtějí ostatní.
- Nevěnujte tolik času práci, protože přijdete o nezapomenutelné zážitky s vašimi dětmi.
- Vyjadřujte své skutečné city, protože jejich potlačením často ubližujete pouze sami sobě.
- Pěstujte a opatrujte svá přátelství, protože ona budou pro vás celoživotní oporou.
- Poslední rada je prostá. Buďte šťastní a spokojení, protože pokud budete mít v životě odvalu ke změnám, mohou přijít nové skutečnosti, které vás posunou dál.

3 VNĚJŠÍ MOTIVACE

V kapitole vnější motivace se budeme podrobněji dívat na problematiku motivace a odměňování pracovníků se zaměřením právě na zaměstnané ženy. Dnešní společnost a konkurenční prostředí klade velký důraz na skutečnost, že bez motivovaných zaměstnanců nelze mít kvalitní tým. Každá žena s malými dětmi ví, jak náročné je skloubit mateřství a kariéru. Obzvlášť doba po nástupu z mateřské dovolené klade na současné ženy velké nároky. Už změna situace v rodinném dění sama o sobě zvyšuje hladinu stresu, celé fungování rodiny prochází změnou, je proto důležité, aby jednotlivé sféry života ženy zůstávaly i nadále naplněné a žena v nich zůstala pozitivně motivovaná. V další kapitole se zaměříme na důležité mezníky vnějšího prostředí žen.

3.1 Umění motivace

Motivaci můžeme označit jako určitou vůli k činu. V dřívějších názorech jsme se mohli setkat s informací, že motivace by se k nám měla dostávat z vnějšího prostředí, ale tento názor byl později změněn. Zjistilo se, že můžeme najít mnohem více stimulů, které mají vliv na naši motivaci a že mnohem lepší variantou je využít zdrojů pozitivních. Kladně

motivovaný zaměstnanec totiž nejen že cítí vlastní pocit uspokojení z dobře vykonané práce, ale chce ji vykonávat co nejlepším možným způsobem (Heller, 2001, s. 6-7).

3.2 Vnější a vnitřní motivace v zaměstnání

Úvodem se zaměříme na pojmy vnitřní a vnější motivace a zkusíme se podívat, jaký mezi nimi vládne poměr.

Vnitřní motivaci můžeme chápat jako sílu, která nás žene dopředu zevnitř nás samých. V rámci kariéry vnitřní motivace předpokládá, že práci bereme jako výzvu, možnost seberealizace, její obsah naplňuje naši touhu po vzdělávání, po informacích. Člověk, který je motivován vnějšími vlivy, pracuje ze zcela odlišného důvodu. Stimulují ho aspekty, které na něj působí z vnějšího prostředí. Může se jednat o finanční odměnu, pochvalu ze strany zaměstnavatele nebo možnost kariérního růstu. Otázku, kterou si můžeme položit je: která z obou výše zmíněných motivací nás motivuje ve větší míře? Dopředu však můžeme konstatovat, že v optimálním případě by se obě formy motivace měly navzájem doplňovat. Firma by se měla starat o fakt, aby měla motivované zaměstnance, a dokázat jim poskytnout vnější podmínky a samotný zaměstnanec by se měl starat o své vnitřní pohnutky. Měl by ho těšit vlastní úspěch, vidět svou další vizi, kam se posunout, být motivovaný se dále vzdělávat, apod.

Je více než jasné, že priority žen se v průběhu života mění. S příchodem mateřství se povinnosti a zájem ženy podstatně rozšiřuje. Po nástupu zpět do zaměstnání ženy často trápí skutečnost, jak všechny svoje povinnosti skloubit co nejefektivněji a zároveň žít spokojený život bez stresu.

Autoři Juříková a kol. (2013) uvádí, že poměr vnitřní a vnější motivace se může u každého z nás poměrně lišit. Zároveň lze říci, že může záviset na mnoha různých faktorech. Jako první z nich uvedeme skutečnost, že motivace vnější převažuje spíše u zaměstnanců, kteří pracují spíše na nižších pozicích, a naopak k motivaci vnitřní se spíše přiklání pozice vyšší. Dalším faktorem, který se výrazně podílí na motivaci, je věk. Podle dalších výzkumů se ukazuje, že míra motivace právě s věkem klesá, a to právě v souvislosti s vyšší pracovní pozicí. Velkou míru naší motivace také může

určovat fakt, nakolik můžeme v práci uplatnit naše tvůrčí schopnosti. Pokud totiž v práci vykonáváme jednotvárné úkoly, musí často převážít vnější motivace. Naopak v případě, že nám naše práce umožňuje hledat nová kreativní řešení, může převážít motivace vnitřní. Samotný požitek v hledání nové cesty nám často stačí k chuti se nadále kariérně angažovat. Poslední rozdíly pak můžeme vidět i v rámci různých typů profesí. Pro konkrétní příklad uvedeme práci v soukromé sféře, kde můžeme nalézt větší poměr vnitřní motivace než ve sféře veřejné. Setkat se také můžeme s faktem, že osoba, kterou motivují spíše vnitřní pohnutky, může reagovat na vnější stimuly často i zcela opačným způsobem, než zaměstnavatel zamýšlí. Může se stáhnout do sebe, cítit nejistotu, nechce vyčnívat v kolektivu a jiné. U jiné ženy, která ve svém životě upřednostňuje vnější pohnutky, stejné chování vyvolá kladný následek například v podobě zvýšení produktivity nebo loajálnosti k zaměstnavateli.

3.3 Chování a sociální vztahy na pracovišti

Chování vypovídá o každém člověku mnohé. Chování jednotlivců pro nás zůstává jasným ukazatelem motivace zaměstnanců, kterého si na každém pracovišti musíme nepochybně všimnout a pokoušet se mu porozumět. Vnější projevy chování nás sice mohou i často mást, ale určitě nám nabízejí spousty podnětů k zamyšlení.

Každý dobrý manažer se musí naučit rozeznávat, jak jsou jeho podřízení motivováni. Zpočátku je snadnější rozeznávat pozitivní chování, které často značí zájem o práci. Takový zaměstnanec se vyznačuje úsměvem, očním kontaktem, má viditelný zájem o svěřený úkol, často projevuje nadšení. Pokud takový podřízený pracuje v týmu, zajímá se o potřeby a názory svých kolegů, je ochoten diskutovat a nacházet kompromisní řešení, dobře snáší kritiku a nebrání se novým pracovním úkolům. I fyzický vzhled často může mnohé napovědět. Motivovaný pracovník velmi pečlivě dbá i o svůj zevnějšek, chce působit příjemným a milým dojmem, který cíleně podporuje. A i uspořádané okolní pracovní prostředí ukazuje na člověka, který chce pracovat v harmonii a určitě svědčí o jeho angažovanosti v práci (Heller, 2001, s. 12-13).

Každý člověk se může ocitnout i na opačné straně, kdy se může cítit demotivován. V takových případech se musíme naučit rozlišovat, zda-li se jedná o demotivaci zapříčiněnou osobními motivy či takovou, která souvisí s prací.

Dobry manažer by měl bezpečně poznat, kdy se jeho podřízený necítí být v práci motivovaný. Takový jedinec se necítí v práci spokojený a často vyzařuje negativní energii. Mezi fyzické projevy demotivace patří strnulý nebo skleslý postoj, časté uhýbání pohledem, nervozita projevená například poklepávání prsty rukou nebo podupávání nohou, zkřížené postavení rukou a jiné. Demotivovaný člověk často příliš nedbá o svůj zevnějšek, šíří kolem sebe negativní energii a i jeho pracovní místo působí chaotickým, často nedbalým dojmem. Pokud se budeme soustředit i na další důsledky demotivace, pak bude takový jedinec často vykazovat vyšší míru absence, která může vyústit i ve vyšší míru fluktuace. Zkušený zaměstnavatel by měl umět rozpoznat jednotlivé znaky demotivace a snažit se zhoršení situace včas zabránit (Heller, 2001, s. 14-15).

3.4 Dnešní omyly spojené s motivací

V současnosti se můžeme setkat s mnoha rozdílnými názory, jak smýšlí jednatel o problematice motivace. Termín motivace se často skloňuje v nejrůznějších pádech u všech zaměstnavatelů i jejich podřízených. Umění motivace nejen sebe samých, ale i druhých můžeme jednoznačně definovat jako velmi významnou dovednost současnosti. Lze ji velmi často spojit do souvislosti s úspěchem. Motivovaný jedinec splňuje mnoho faktorů, které už dopředu předurčují jeho úspěch v práci. Mezi některé jeho vlastnosti a dovednosti dojistá patří vlastní iniciativa, vysoká míra kreativity a touha odvést co nejlepší možný výkon. I přesto se v současné společnosti můžeme setkat s několika omyly, které v souvislosti s motivací mohou zaznít (Niermeyer a kol., 2005, s. 13-15).

Někteří lidé z řad zaměstnanců i zaměstnavatelů se někdy mohou mylně domnívat, že za nízkou mírou motivace na pracovišti stojí fakt, že někteří jedinci prostě motivovaní být nemohou. Tato mýlka souvisí s názorem, že motivace chápeme jako vlastnost, se kterou se člověk narodí a kterou buď má, nebo nemá. Když se však zamyslíme v širších souvislostech, zjistíme, že každý člověk dokáže projevit motivovanost ve sféře svého

zájmu, což nám může jednoznačně ukázat, že motivaci neřadíme do charakterových vlastností člověka (Niermeyer a kol., 2005, s. 15-16).

Někdy zároveň můžeme motivaci zaměnit s termínem manipulace. I zde se jedná o chybný výklad. Často se rodí v hlavách zaměstnanců, kteří se domnívají, že pokud je chce zaměstnavatel motivovat, uchýlí se k různým manipulativním metodám. Ve skutečnosti můžeme optimální podmínky pro rozvoj motivovanosti spojit hlavně s férovým jednáním, které zajišťuje, aby se zaměstnanec cítil příjemně a svou práci vykonával co nejlepším možným způsobem (Niermeyer a kol., 2005, s. 16).

Jako poslední a nejvíce rozšířený mýtus můžeme označit souvislost mezi motivovaností a výší mzdy. Doba, kdy si zaměstnavatel myslel, že náš jediný hnací motor, jsou peníze, už dávno neplatí. Napříč tomuto faktu mnozí zaměstnavatelé jsou o něm nadále přesvědčeni a za svým názorem si stojí. Můžeme si všimnout, že výše odměny za vykonanou práci zajisté zůstává mezi důležitými aspekty spokojenosti, ale do stejné roviny se dostávají i jiné benefity. Mezi jednoznačnými lidry výše zmíněných benefitů jsou nepochybně možnost pracovat z domova, zkrácený pracovní úvazek nebo více dnů dovolené.

3.5 Efektivní motivace

Téma motivace se v současné společnosti ukazuje jako zcela zásadní pro určení míry úspěšnosti celé firmy. V další podkapitole se budeme věnovat jednotlivým postupům, které nám pomůžou k pochopení efektivní motivace pracovníků a které by měl každý úspěšný manažer využívat. Bednář a kol. (2013) uvádí, že jednotlivé nástroje, které manažer využívá, se velmi často kombinují z důvodu lepší efektivity ve výsledku. Takové kombinace můžeme označit jako tzv. motivační mix. Do jeho základní struktury tedy patří zejména dva typy takových motivačních nástrojů:

- nástroje ekonomické motivace
- nástroje sociální a psychologické motivace.

3.5.1 Nástroje ekonomické motivace

Mezi nejvýznamnější nástroje ekonomické motivace patří zajisté peníze. Nejsou však nástrojem jediným. Pokud by tomu tak bylo, ochudil by se zaměstnavatel o další možnosti, jak nepochybně zvýšit motivovanost zaměstnance. Do faktorů ekonomické motivace dále řadíme prostředky, které jsou nabízeny na základě poměrného principu, kdy se podřízený zcela vědomě rozhoduje, jestli je jejich hodnota důležitá vůči jeho potřebám, zda je ochoten za ně dospět k nějakým předem vytyčeným cílům. Patří mezi ně dárky, dárkové poukazy, benefity a odměny (Bednář a kol., 2013, s. 73).

Peníze jsou pro každého z nás jasným a jednoznačným nástrojem směny. Přesně známe jejich hodnotu a rozumíme, co si za jejich konkrétní hodnotu můžeme zhruba pořídit. Pro zaměstnavatele zůstávají nepochybně velmi konkrétním a jasným nástrojem, jak motivovat jednotlivé typy zaměstnanců. Nelze však říci, že mezi výší finančních prostředků a motivací panuje přímá úměra. Výše finančních prostředků nezaručuje skutečnost, že zaměstnanec bude pracovat více či lépe, dokonce se jeho pracovní aktivita může za jistých okolností snížit.

Výše finančního ohodnocení, která nás motivuje na pracovním poli, je dána mírou našeho subjektivního posouzení. Bednář a kol. (2013) uvádí, že se pohybuje na následující škále:

minimum – optická většina – průměr – nadstandard – výjimečná míra.

Pro další pochopení uvádíme, že pokud zaměstnanec pracuje za částku, kterou sám hodnotí jako minimum, v práci je nelojální, neaktivní, ve většině případů nemotivovaný a dále velmi náchylný k další fluktuaci. Pokud se zaměstnanec cítí být ohodnocen optickou většinou, jeho představa o mzdě je stejná jako jeho představa o ohodnocení stejných pozic na trhu práce. Jeho motivace se dá nazvat průměrnou, s jakýmkoli inovacemi se však příliš neztotožňuje. Průměr se dá charakterizovat jako takový obnos, který chápeme jako mírný nadstandard. V práci nás potom mírně motivuje myšlenka, že jsme za svou práci adekvátně ohodnoceni a podle toho bychom se měli chovat. Nadstandard chápeme už jako bonus, něco, co nezískáváme jen tak a

museli jsme se o to zasloužit. Bonus tu vnímáme jako nepravidelný obnos peněz. Naopak pokud by se tato odměna měla stát pravidlem, působila by nemotivačně a naše snaha by klesla. Výjimečná míra následně může způsobit, že se před svými spolupracovníky nebudeme cítit komfortně, a může následovat, že neuneseme vyšší tlak ze svého okolí a začneme dělat chyby. Z pohledu zaměstnavatele by se varianta optimálního ohodnocení zaměstnance měla pohybovat v rozmezí mezi optickou většinou až průměrem. V rámci bonusů bychom ji mohli zařadit mezi průměr a nadstandard (Bednář a kol., 2013, s. 74-75).

Výše celkového finančního ohodnocení ovlivňuje i další skutečnosti ve vztazích mezi jednotlivými shodně postavenými zaměstnanci často právě z řad žen. Jak uvádí Bednář a kol. (2013), jedná se zejména o jejich vzájemnou soutěživost a dále i pocit sounáležitosti s týmem.

3.5.2 Nástroje sociální a psychologické motivace

Nástroje sociální a psychologické motivace můžeme vnímat jako takové nástroje, pro které jsou specifické mnohem silnější hodnoty, než přímo finanční obnos za odvedenou práci.

3.5.2.1 Pochvala

Pochvala patří bezesporu mezi nejdůležitější a také nejefektivnější formy motivace. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o způsob motivování zaměstnance, které nevyžaduje vůbec žádný náklad. Zkušený manažer ví, že dobře míněná zasloužená pochvala dokáže velmi výrazně zvýšit motivaci u zaměstnance. Obzvláště u některých typů zaměstnaných žen dokáže upřímná pochvala ovlivnit míru motivace směrem vzhůru. Žena po mateřské dovolené se často cítí ošizena právě o pochvalu, která se jí v rámci stereotypní péče o rodinu často nedostává. Obecně však lze konstatovat, že pochvala nenahradí jiné ekonomické formy motivace, ale oba typy by měly být použity zároveň.

Někteří nadřízení se k pochvale neuchylují z důvodu obavy, že zaměstnanec může dokončit stanovený cíl hůře či později, či se mylně domnívají, že zbytečně zvýší vlastní

sebehodnocení u svých zaměstnanců. Oba názory můžeme považovat za bezpředmětné (Urban, 2017, s. 74-75).

Ideální pochvala by měla být jasná a srozumitelná, přímo určená pro konkrétního jedince. Její obsah by měl cílit na konkrétní vlastnosti nebo výkon zaměstnance. Vhodnější způsob, jak pochvalu použít, nabízí její použití mezi čtyřma očima. Zaměstnanec se tak může vyhnout pocitu trapnosti, který často zažívá v případě, že je pochvala použita před celým týmem. Pokud chce nadřízený pochvale dodat větší pocit důležitosti, může její podání svěřit svému nadřízenému. Taková pochvala mívá pro zaměstnance větší pocit důležitosti (Bednář a kol., 2013, s. 73-74).

3.5.2.2 Výjimka z pravidel

Další formou motivace, kterou mnohdy firmy nabízí, představuje výjimka z pravidel. V praxi představuje takovou formu benefitu, kdy zaměstnanec získává něco, co standardně dodržuje většina zaměstnanců ve firmě. Z pohledu zaměstnané ženy se může jednat například o dřívější odchod nebo příchod, aby mohla zajistit vyzvedávání dětí, možnost dodělat nějakou administrativu večer z domova či jiné.

Výjimka z pravidel však musí dodržovat předem daná pravidla, jinak by se mohla stát příčinou závisti na pracovišti. Jedním z pravidel se ukazuje fakt, že s benefitem pro konkrétního zaměstnance by měli být seznámeni všichni na pracovišti, respektive by jim tento fakt neměl být skrýván. Manažer se tak zajisté vyvaruje představám svých podřízených, že je jim něco tajeno. Druhé pravidlo se vyjadřuje o dostupnosti benefitu pro všechny na pracovišti. V praxi tato myšlenka říká, že každý zaměstnanec bude na benefit nahlížet jako na dostupný. Ostatní ženy, které momentálně nepotřebují využít možnost pozdějšího příchodu, budou srozuměny s možností využít tento benefit později. Poslední pravidlo zdůrazňuje fakt, že benefit v žádném případě nemění dodržování zásad ve firmě. Jedná se vždy o individuální zvýhodnění pro konkrétního jedince, které má dočasný charakter. Poté by mělo dojít vždy k návratu do původních pravidel (Bednář a kol., 2013, s. 76-77).

3.5.2.3 Zvýšení statusu

Zvýšení statusu můžeme považovat spíše za doplňkovou formu motivace. Někdy může být použita zaměstnavatelem u takového pracovníka, který má do budoucna ambice pracovat ve vyšším vedení. Poskytne mu totiž náhled aktivit, se kterými by se do budoucna mohl setkat. Nadřízený poskytne svému zaměstnanci takové výhody, které mu zdánlivě jeho status ve firmě zvýší. Jedná se například o možnost zúčastnit se mítinku vedení, parkovat na místě vyhrazeném top managementu nebo možnost komunikovat přímo s nadřízeným. U takové formy motivace si však musíme dát pozor, aby její výhody zaměstnanci před ostatními příliš nedráždily a ostatní ho nepovažovali za příliš podbíživého (Bednář a kol., 2013, s. 77).

3.5.2.4 Zvýšení zodpovědnosti

Pokud zaměstnanci zvýšíme zodpovědnost, ve většině případů se bude cítit poctěn a další zodpovědnost vezme jako pochvalu za dosavadní práci a možnost ukázat zaměstnavateli své další možnosti. Nadřízený se ke zvýšení zodpovědnosti uchyluje většinou tehdy, když je si vědom, že daná osoba pracuje kvalitně a přemýšlí o jeho dalším posunu. Zároveň si však ještě není zcela jist, jestli by zaměstnanec takovou zátěž zvládl do budoucna trvale. Oceněného zaměstnance často řadíme do výkonnostně orientovaných jedinců, kteří velmi aktivně budují své kariérní kroky (Bednář a kol., 2013, s. 78).

Zvýšení zodpovědnosti je často spjato také se zvýšením určitých pravomocí, proto musejí být ostatní spolupracovníci o takovém kroku informováni. Vyvarujeme se tak nepříjemným situacím spojeným s překvapením a nedůvěrou ostatních na pracovišti.

3.5.2.5 Motivace týmu

Téměř každá firma na současném trhu práce pracuje jako tým. Každá taková týmová spolupráce snižuje potřebu individuální motivace. Zájmy jednotlivce ustupují ve prospěch společného cíle, zároveň se snižuje potřeba soutěžení a naopak nastupuje potřeba vzájemné kooperace a komunikace. Tým můžeme motivovat skupinovými

benefity, které většinou nemůže čerpat jednatel, a skupinovými oceněními (Urban, 2017, s. 96-97).

Do motivace týmu můžeme nepochybně zařadit i formu skupinového ocenění. Jedná se o formu pochvaly, která je udělena týmu jako celku. Jako největší výhoda takového počínu se jeví skutečnost, že skupina posléze ukazuje mnohem více soudržnosti, projevuje se větší mírou konzistence a dokáže pracovat efektivněji. Skupinové ocenění patří vždy týmu jako celku. Nevyzdvihuje některé jedince a naopak. Takové ocenění firma přiděluje většinou na časově ohraničenou dobu, aby jiný tým získal možnost dostat ho příště a oceněnému týmu neklesla motivace (Bednář a kol., 2013, s. 78-79).

3.5.2.6 Motivace trestem

Jako poslední formu efektivní motivace zmíníme motivaci trestem. Pod pojmem trest si velká většina zaměstnanců představí spíše něco negativního, ale zdaleka nepovažují trest jako motivující faktor. Musíme však zmínit, že v některých týmech se relativně často vyskytují jedinci, na které působí negativní motivace jako hnací motor. Ve společnostech existují často právě ženy, které, jsou-li potrestány, dokážou zvýšit svou výkonnost rapidním způsobem. Pokud nadřízený potrestá svého zaměstnance trestem dočasného zákazu (kouření, dřívějšího odchodu nebo vzít si dovolenou), často dosáhne rychlejšího a efektivnějšího splnění úkolu. Manažer by proto měl umět dobře znát svůj tým a umět vyhodnotit, kdy a za jakých podmínek se k motivaci trestem uchýlit (Bednář a kol., 2013, s. 79-81).

Také motivace trestem má předem jasná pravidla. Vždy bychom měli trestat pouze jednoznačná pochybení, jinak může motivace trestem skončit kontraproduktivně.

3.5.3 Další možnosti motivace z oblasti work-life balance

V současné době nabídka volných pracovních míst stále roste. Dnešní mladí lidé dle mého názoru často preferují jiné způsoby odměňování a různých pracovních výhod, než tomu bylo doposud. Ze západního světa se k nám spolu se zkušenostmi dostávají benefity typu flexibilní formy pracovní doby, možnosti práce na zkrácené úvazky,

možnosti pracovat jeden den z domova a jiné. Můžeme konstatovat, že jednu z těchto forem pracovních výhod vítá nejedna mladá žena s dětmi. Současný svět se velmi zrychluje a mladí lidé potřebují být zejména flexibilní. Spousta úkolů, které ještě nedávno bylo nutné řešit z kanceláře, dnes většina mladých vyřeší několikerým kliknutím na svém mobilním telefonu. Proto spousta mladých lidí, nejen žen, už dnes nechce sedět osm hodin v kanceláři a požadují pružnou pracovní dobu či jiné alternativy.

Současné firmy se potýkají s rychle se měnící poptávkou a musí velice pružně reagovat. Globální ekonomika přinesla nové možnosti i v rámci pracovní síly. Moderní technologie umožňují práci prakticky odkudkoliv. Flexibilní pracovní doba totiž umožňuje různorodost času, který práci můžeme věnovat. Flexibilizace pracovních úvazků však nahrává do kapes nejen zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům. Využívá všech možností organizace času oběma zúčastněným stranám. Při správném uchopení přispívá zaměstnancům k vytvoření souladu mezi prací a rodinou a zároveň napomáhá zaměstnavatelům vytvářet nové limity pracovní doby, když je potřeba. Takovou variantou může být i nulový úvazek, kdy osoba pracuje pouze tehdy, je-li o to firmou požádán (Sirovátka a kol., 2006, s. 28-29).

3.5.3.1 Zkrácený pracovní úvazek

Tlak na výkonnost zaměstnanců přinesl potřebu růstu rozsahu pracovní doby a s tím spojenou potřebu neustálého zvyšování pracovní kvalifikace. Výše zmíněná skutečnost vypadá v praxi tak, že spousta zaměstnanců nekončí se svými pracovními povinnostmi v práci, ale často po síti pracuje i doma. Jedná tak právě na úkor rodinného života. Vyšší pracovní pozice často také požadují neustálé doplňování znalostí, aby vyšší pracovník obstál na trhu práce a mohl znalosti adekvátně využívat. V pracovní době se často můžeme setkat právě s možností doplňovat si aktuální znalosti a dovednosti. Čím vyšší pozici vykonáváme, tím více se na danou pracovní činnost musíme připravovat. Zaměstnavatelé se proto mohou uchýlit k novým řešením ve formě alternativních pracovních úvazků (Sirovátka a kol., 2006, s. 28).

Zkrácený pracovní úvazek je v současné době ve světě velmi na vzestupu. Zmíněný trend se týká zejména firem, které kladou důraz na spokojenost svých zaměstnanců. Mnohé společnosti se snaží vyjít vstříc i právě mladým matkám. Forma zkráceného pracovního úvazku totiž ukazuje skutečnost, že žena může zůstat v kontaktu se svými kolegy a oborem často ještě v momentu, kdy zůstává doma s dítětem. Mimo jiné potvrzuje, že ženy pracující ve zkráceném úvazku se stávají mnohem disciplinovanějšími a dokážou si svůj čas lépe zorganizovat. Dále potvrzuje, že chození do práce má někdy v případě žen na mateřské dovolené až terapeutické účinky. Žena si v práci často odpočine od mateřských povinností, přepne na pracovní režim, řeší problémy zcela jiného rázu a pak se vlastně těší zpátky domů na své dítě a své povinnosti doma. Čas strávený s dítětem pak často tráví mnohem kreativněji, než když zůstává doma po celý den. Spokojenost se svým životem a často realizovaná touha po seberealizaci, která ženě na mateřské dovolené může chybět, se pak nutně musí odrazit i v celkově vyváženém chodu rodiny. Celá myšlenka však naráží často na odpor zejména z řad zaměstnavatelů, protože zkrácené formy úvazků jsou pro ně dražší a tedy méně výhodnou variantou. Navíc se ženě může přihodit situace, kdy dítě povyroste, ale zaměstnavatel již nebude mít zájem o plný úvazek. Vše by tedy mělo být otázkou předchozí dohody a nejlépe ošetřeno písemnou smlouvou (Marksová-Tominová, 2009, s. 100-101).

Z hlediska všech ostatních zaměstnanců se však forma zkráceného pracovního úvazku dá považovat za významný pracovní benefit. Pro zaměstnance však s sebou nese některá rizika. Pokud totiž takový jedinec nedokáže sám rozlišovat na půdě rodiny pracovní povinnosti a rodinný život, nemusí mu taková forma úvazku vyhovovat.

3.5.3.2 Home office – možnost práce z domova

Home office neboli práce z domova nabízí nespočet výhod i nevýhod, se kterými se žena po rozhodnutí pracovat z domova může potýkat. Pro představu uvádíme, že home office vítají právě matky na mateřské dovolené. Jedná se totiž o formu práce, kdy si zaměstnanci mohou činnost uzpůsobit zcela podle svých denních potřeb. Matka totiž může pracovat zrovna ve chvíli, kdy se jí to skutečně hodí, tedy péče o dítě dovoluje. Ve výsledku se jedná někdy o hodinu v momentě, kdy dítě usne, nebo případně i o celý

den v týdnu, který si společně se zaměstnavatelem a partnerem naplánují, kdy se o dítě postará někdo jiný (Marksová-Tominová, 2009, s. 95).

Všichni dnes aktuálně řešíme naše časové možnosti a jakákoliv úspora času je pro dnešní vytížené rodiny velkým přínosem. Práce z domova výše zmíněný ohled nabízí, tudíž matka beze zbytku může využít čas, který by jinak strávila dojížděním.

Home office vyžaduje ze strany zaměstnance dostatečnou úroveň sebekázně. Naše dosavadní zkušenosti ukazují i typy žen, které si nedokážou nastavit pevný řád a ostatní povinnosti doma jim mnohdy narušují pracovní morálku. Proto je nutné, aby si každá žena stanovila určitou konkrétní představu, jak bude její pracovní úsilí v rámci home office vypadat. Velmi lehce se totiž může stát, že jí od práce budou odpoutávat činnosti běžného denního režimu, jako jsou vaření, uklízení, apod. Ostatní členové rodiny navíc mohou získat pocit, že když jste doma, tak ve skutečnosti nepracujete, a dále vám proto neposkytnou dostatečný klid a podmínky, které ke své činnosti budete potřebovat. Zde bude zapotřebí méně příznivé podmínky vyvážit vyšší mírou koncentrace (Marksová-Tominová, 2009, s. 96).

Podle mnohých dosavadních zkušeností žen s prací z domova se proto doporučuje zařídit si svůj osobní pracovní koutek, ve kterém naše mysl přepne na pracovní režim, kde budeme udržovat pořádek a dodržovat určitá předem nastavená pravidla. O své činnosti bychom také měly informovat celou rodinu, aby tento stav akceptovala.

3.5.3.3 Firemní školka

Současná generace žen, které mají malé děti, by jistě uvítaly lepší a širší nabídku institucí předškolního vzdělávání blízko pracovního působiště. Zejména ve větších městech se totiž stává, že nabídka volných míst do školek nepokrývá poptávku v daném městě. Firem, které nabízejí v rámci svého působiště firemní školku, sice přibývá, ale stále nepokrývají aktuální poptávku. Zejména mezi mladými matkami se v současné době jedná o velmi významný firemní benefit. Naše zkušenost ukázala i tak vyhocenou situaci, kdy žena nemohla umístit své dítě do školky, a rozhodla se proto využít dětského koutku, které jsou součástí velkých nákupních center. Jistě nemusíme

zmiňovat, že takové koutky nejsou vůbec vhodné k dlouhodobému trávení volného času dětí, v žádném případě nesplňují stejné hygienické normy jako instituce předškolního vzdělávání a zcela jistě se zde vzdělávání dětí podle rámcově vzdělávacích programů nevěnují.

3.5.3.4 Sick day

Název sick days můžeme charakterizovat podle Kocianové (2012, s. 107) jako: „*volné dny pro případ krátké nemoci.*“ Sick days se v současnosti dostávají do popředí benefitů, které firmy nabízejí. Jedná se totiž o oboustranně výhodný nástroj zaměstnavatelů, kteří museli uhradit zaměstnanci prvních čtrnáct dní pracovní neschopnosti. Po zavedení sick days mnohdy zjistili, že zaměstnanec vůbec na nemocenskou nenastoupí a zkonstatovali, že je to pro ně ekonomicky výhodný nástroj. Pokud zaměstnavatel takové dny svým zaměstnancům nabízí, musí být uvedeny v kolektivní či individuální smlouvě nebo v interním předpisu společnosti. Zde je posléze přesně vymezen počet dní, na které má zaměstnanec za rok nárok. Dále se uvádí výše mzdy, která zaměstnanci v těchto dnech bude náležet. Zpravidla se jedná o 60 % mzdy. Vždy platí, že sick days mohou využívat všichni zaměstnanci celé společnosti bez výjimek. Nelze je poskytovat pouze některým zaměstnancům. Dopředu je nutno ujasnit si, zda do výhody budou zahrnuti i zaměstnanci, kteří ve společnosti pracují na základě dohody o pracovní činnosti či provedení práce. Pokud si zaměstnanec takové dny nevyčerpá, zaměstnavatel není povinen je proplatit a ani se nepřevádějí do dalšího roku (Kučerová, 2015, online).

3.5.3.5 Sdílení pracovního místa

Jako méně obvyklý nástroj uvádíme sdílení pracovního místa. Armstrong (2007, s. 699) charakterizuje sdílení pracovního místa neboli job sharing jako výkon práce, který je sdílený dvěma i více zaměstnanci, je uveden v pracovní smlouvě a každý ze zaměstnanců může mít různé rozvržení pracovní doby. Job sharing není v České republice příliš využíván. Zejména však mnohé matky by takovou formu práce velmi vítaly. V západní Evropě si takovou formou práce vydělává každý čtvrtý zaměstnanec. Do budoucna se však za jistých okolností jedná o zajímavý nástroj zaměstnavatelů i u

nás. V současnosti o něm však čeští zaměstnavatelé smýšlí spíše negativně, což je dáno naším konzervativním pracovním prostředím (Sehnalová, 2016, online).

Job sparing nabízí několik specifických překážek. Zaměstnavatelé v něm vidí více práce s organizací, vynaložením vyšší částky za více administrativy a složitější počáteční komunikaci a rozdělení kompetencí. Jako velkou výhodou sdílení pracovního místa však můžeme vidět jistě vyšší efektivita práce, větší pružnost a také uspokojení potřeb zaměstnanců, kteří by job sharing uvítali. Mezi další výhody patří vzájemná zastupitelnost, kterou kvitují právě matky s malými dětmi s ohledem na jejich časté nemoci, zajištění pozice v případě, že zaměstnavatel přijde o jednoho ze zaměstnanců, a také eliminace chyb, kdy se jednotliví zaměstnanci mohou navzájem kontrolovat (Sehnalová, 2016, online).

PRAKTICKÁ ČÁST

4 CÍL A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Cílem mé praktické části je analyzovat a shrnout názory jednotlivých zaměstnaných žen, jakým způsobem optimalizují svůj osobní a pracovní život. Budeme hledat, co nás motivuje a co naopak brzdí v naší chuti pracovat. Dále si položíme specifické otázky, jak se nám daří skloubit případnou roli matky a partnerky s naší rolí v práci. Praktická část bude rozdělena na 3 sekce. V první z nich budeme pokládat obecné otázky na věk žen, jejich mateřství, vnímání okolního světa nebo oblast současného pracovního uplatnění. Další sekce bude zaměřena na vnitřní motivaci ženy a její aspekty. Zajímá nás vnímání změn z pohledu ženy, pocity při neúspěchu, hodnocení, jak jsou si ženy schopny uvědomovat a korigovat rozdělení svého času. Také se pokusíme najít odpovědi na skutečnost, zda-li nám zbývá čas i sama pro sebe a naše zájmy, když se budeme dotazovat na časovou dotaci, kterou ženy věnují právě rodině nebo svým zájmům. Poslední sekce nám dále pomůže získat přehled o skutečnosti, jak jsou ženy v současné době v práci spokojené a co jim jejich pracovní pozice nabízí v rámci pracovní náplně. Dále nás bude zajímat spokojenost se způsoby motivace ze strany vedení a jaké konkrétní nástroje v současnosti jejich pracovní pozice nabízí. Zajímat se

budeme také o délku pracovní doby a čas, který ženy stráví pracovními činnostmi i mimo pracovní dobu. V rámci pracovního prostředí nám dotazník nabídne odpověď i na míru vlivu pozitivních vztahů na pracovišti. V neposlední řadě chceme získat data o současném stavu benefitů z oblasti work-life balance, které aktuální zaměstnání žen nabízí, které by do budoucna ocenily a které považují za nejdůležitější. Dotazník na závěr položí otázky na konkrétní situace, které ženy zažily či nikoliv. Jedná se o řešení situace spojené s krátkodobými zdravotními či osobními záležitostmi a možnosti jejich řešení v pracovní době.

Pro získání informací jsem zvolila metodu dotazníkového šetření. Abych svého cíle dosáhla, stanovila jsem si tři výzkumné otázky, které budou konkrétněji formulované v jednotlivých sekcích:

1. Mají zaměstnané ženy čas na svou rodinu a zájmy?
2. Co ženy při každodenních aktivitách motivuje?
3. Jsou zaměstnané ženy s podmínkami zaměstnavatele spokojené?

V praktické části práce si také stanovíme dvě hypotézy. Definujeme je následujícím způsobem. 1. Více než polovina žen vykonává pracovní činnost i po skončení pracovní doby. 2. Zaměstnané ženy považují za nejzajímavější benefit, který by ve své práci uvítaly, pružnou pracovní dobu a možnost home office.

Na základě dotazníkového šetření v závěru vyhodnotím, zda se potvrdí naše stanovené hypotézy.

5 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

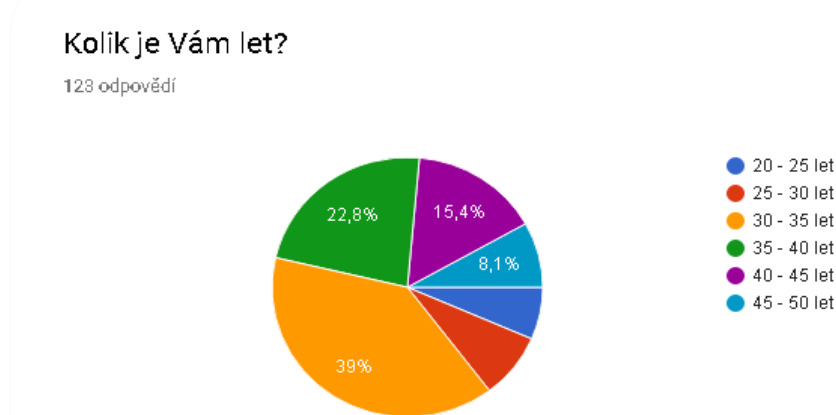
Při praktické části jsme využili kvantitativního výzkumu. Jedná se tedy o takovou formu vědeckého výzkumu, která popisuje zkoumanou skutečnost pomocí proměnných znaků, které lze vyjádřit čísly a vyžaduje větší počet dotazovaných a jejich dat. Výsledky jsou pak dále zpracovány pomocí statistických dat a dále interpretovány.

Dotazník jsem vytvořila pomocí Google formuláře, který odpovědi jednotlivých respondentů sám vyhodnocuje. Elektronickou formu standardizovaného dotazníku jsme rozeslali mezi respondentky napříč velmi rozmanitým spektrem oborů, věku, forem zaměstnání i jiných osobních zkušeností.

Celkem jsme získali 123 odpovědí. Níže uvádíme konkrétní výstupy.

5.1 Věk respondentů

Graf 1: Věk respondentů



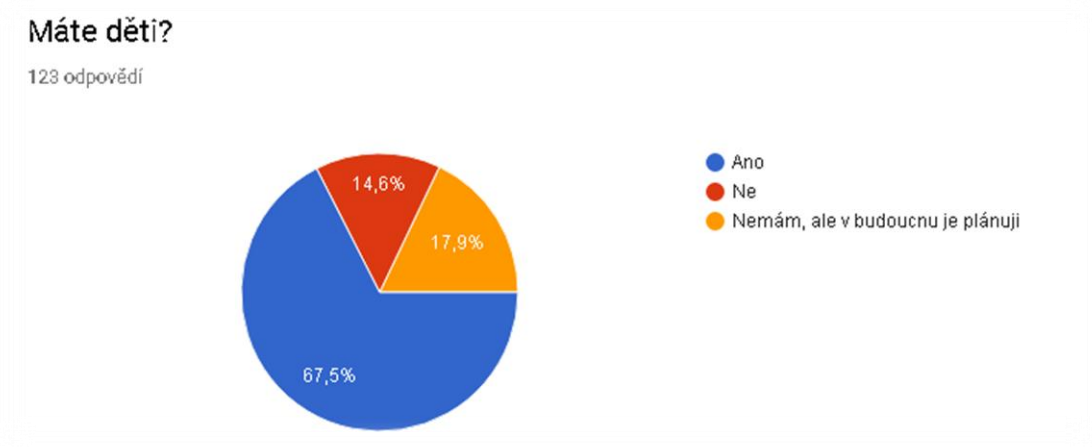
Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

Dotazníkové šetření se zúčastnilo 123 žen. Největšího zastoupení dosáhlo věkové rozmezí mezi 30-35 lety, které tvořilo 39% odpovědí. Zhruba pětina odpovědí připadala na ženy ve věku mezi 35-40 lety. Nejmenší podíly měly ženy ve věku 20-25 let a také 25-30 let. Z odpovědí vyplývá, že na dotazník odpovídaly ženy, které jsou již skutečně zaměstnané, a aktuální téma se jich dotýká. Zároveň se však ukázalo, že pokud bychom zacílili pouze na jednu konkrétní skupinu žen (například ženy nastupující do práce po mateřské dovolené), vzorek by nebyl tak roztržštěný a ukazoval by konkrétnější data.

5.2 Podíl matek mezi ženami

Graf 2: Podíl matek mezi ženami



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

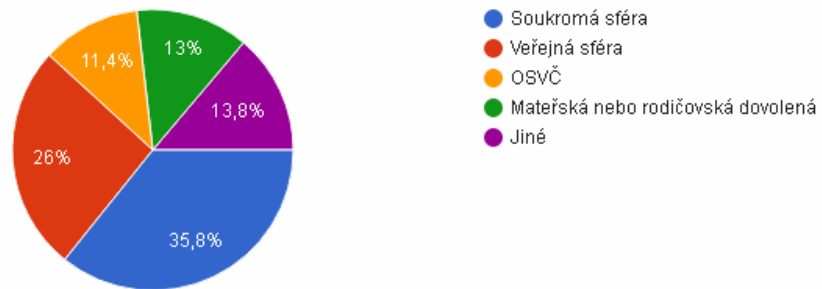
Výsledek ukázal, že v současné době má 83 respondentek jedno nebo více dětí a dalších 22 respondentek je v budoucnu plánuje. 18 žen děti nemá. Výsledek ukazuje, že aktuální téma řeší ženy mající doma potomky, ženy plánující v budoucnu potomky i ženy bez dětí. Motivací zevnitř sebe sama i ze strany svého nadřízeného se zabývají ženy bez ohledu na své mateřství. Zda mají respondentky děti, je v dotazníkovém šetření rozhodující, především pro výzkumnou otázku, zda jsou zaměstnanci spokojeni s pevnou pracovní dobou.

5.3 Forma práce

Graf 3: Forma práce

Kde v současné době pracujete?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

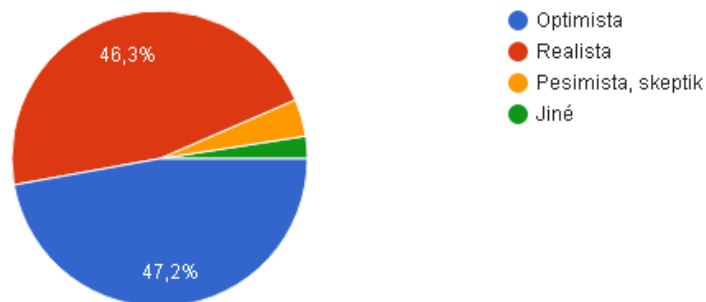
Výsledky ukázaly, že téměř 36% respondentek pracuje v současné době v soukromé sféře jako zaměstnanec. Druhý nejvyšší podíl 26% zaujímá práce ve veřejném sektoru. Lze tedy konstatovat, že 62% dotazovaných žen je v současné době nějakým způsobem motivováno ze strany svého zaměstnavatele. 13% je momentálně na mateřské nebo rodičovské dovolené. Tato skupina proto odpovídala buď z pozice svých předchozích zkušeností, nebo představ o budoucí práci. Skupina žen pracujících jako OSVČ zaujímá 11% respondentek. Daná skupina je pro naše šetření velmi specifická, protože není motivována zaměstnavatelem, své pracovní aktivity si řídí sama. Ženy pracující jako OSVČ pracují také se zcela jinou formou vnitřní motivace.

5.4 Podíl respondentů podle životního postoje

Graf 4: Podíl respondentů podle životního postoje

Svým založením jsem spíše

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky šetření:

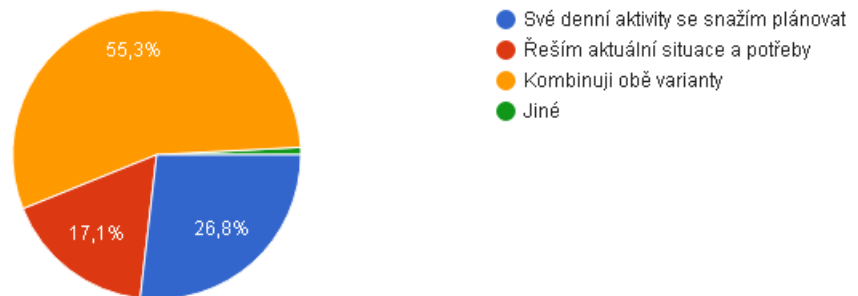
Téměř polovina respondentek se považuje za optimistu. Je tedy patrné, že ženy se snaží na svět dívat z té lepší stránky. Tento fakt také svědčí o skutečnosti, že téměř polovina žen se snaží žít vyrovnaným způsobem a hledat kladné stránky života a dění kolem sebe. 46% dotazovaných žen se charakterizují jako realisté. Takové ženy hodnotí svět kolem sebe velice objektivně a věcně. Jejich způsob konání lze charakterizovat jako praktický. Díky těmto předpokladům mají takové ženy často velmi dobrý odhad a myslí velmi konstruktivním způsobem. Fakt, že ženy sebe samu vidí z téměř 94% oběma výše zmíněnými pohledy, svědčí o skutečnosti, že se ženy snaží držet svůj život pevně v rukách a dívat se na něj buď velmi reálně, nebo s pozitivním nadhledem. Pouze kolem 6% žen se cítí být pesimistou, skeptikem či se nezařadily.

5.5 Přípravenost versus improvizace

Graf 5: Přípravenost versus improvizace

Plánujete své denní aktivity nebo improvizujete?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

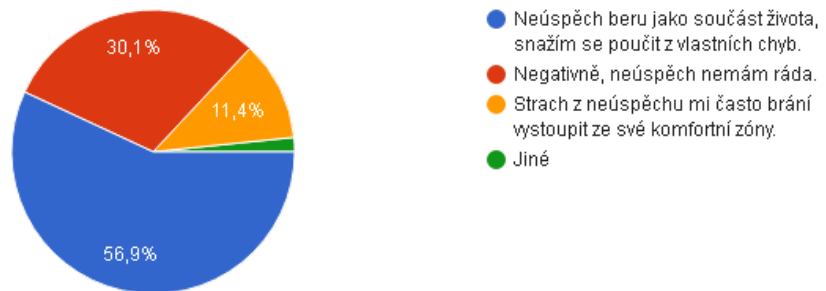
Z výsledků vyplývá, že téměř 27% žen se snaží plánovat své každodenní aktivity na denní bázi. Tato skutečnost může ukazovat i na fakt, že denní harmonogram takových žen je stabilní a nenarušují ho příliš další okolní vlivy. Naproti tomu 17% žen reaguje v životě zcela pružným způsobem a každodenní situace řeší podle aktuálního pořadí nebo potřeb. Do této kategorie dle mého názoru spadají zejména ženy s velmi malými dětmi, kde je zcela zřejmé, že péče o malé dítě vyžaduje vysokou míru flexibility z důvodu nevyzpytatelnosti dění kolem malého dítěte. Nadpoloviční většina dotazovaných žen kombinuje obě varianty řešení. Zásadní situace a jejich řešení se každá žena snaží naplánovat, protože si je vědoma skutečnosti, že jejich řešení závisí právě na jejich osobě. Jiné nově vzniklé skutečnosti řeší podle potřeby v aktuální čas.

5.6 Vnímání neúspěchu

Graf 6: Vnímání neúspěchu

Jak se cítíte při neúspěchu?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

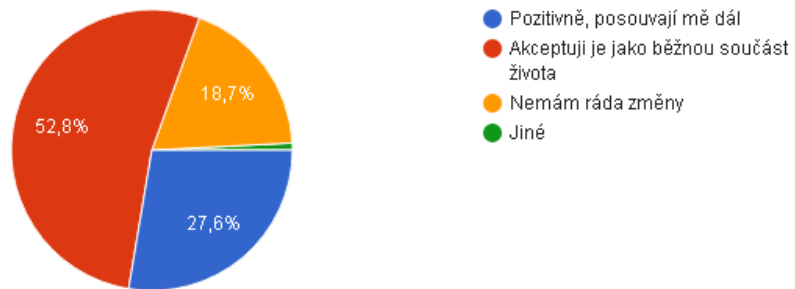
Výzkum ukázal, že téměř 57% dotazovaných žen chápe neúspěch jako přirozenou součást života. Současná doba přináší časté změny, které nás často mohou konfrontovat s neúspěchem. Jako velmi zajímavý fakt můžeme hodnotit, že pouze 57% žen se snaží na neúspěch dívat pozitivně jako na možnost dalšího směru a vývoje. Faktem zůstává, že každá zkušenost, tedy i ta negativní, nás posouvá dopředu a poskytuje nám prostor k případnému poučení z vlastních chyb. 30% respondentek i nadále vnímá neúspěch negativně, což může zcela určitě brzdit jejich osobnostní i kariéerní rozvoj. 11% dotazovaných žen vyhodnotilo, že má z neúspěchu strach, což jim v praxi nedovoluje často vystoupit ze své komfortní zóny. Pokud však z komfortní zóny dokáže žena vystoupit, často zjistí, že nová situace jí může poskytnout spousty různých příležitostí. Výborným stimulem, kdy je žena nucena vystoupit ze své komfortní zóny, bývají zejména situace spojené s příchodem dětí.

5.7 Vnímání změn

Graf 7: Vnímání změn

Jak se díváte na změny ve Vašem životě?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledek grafu:

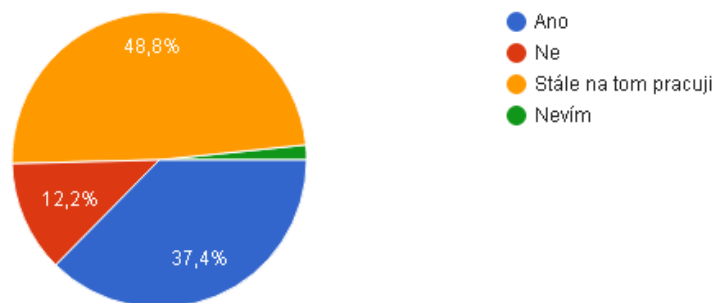
Kladnější výsledky, než ukázal předchozí graf vnímání neúspěchu, znázorňuje graf vnímání změn. Téměř 53% dotázaných žen akceptuje změny ve svém životě jako přirozený jev a dalších téměř 28% chápe změny pozitivně ve smyslu nových příležitostí. Zde můžeme jasně vidět souvislost s vnímáním životního postoje (viz graf 4). Optimistický nebo realistický pohled na svět usnadňuje akceptaci změn jako přirozené součásti vývoje života. Pouhá necelá jedna pětina žen vnímá změny negativně. Lze tedy konstatovat, že současná doba učí ženy, že změny v jejich životě pro ně mohou znamenat posun a je nutné je tedy chápat pozitivním způsobem.

5.8 Optimální rozdělení osobního a pracovního života

Graf 8: Optimální rozdělení osobního a pracovního života

Umíte optimálně rozdělit svůj čas mezi práci, rodinu a sebe sama?

128 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

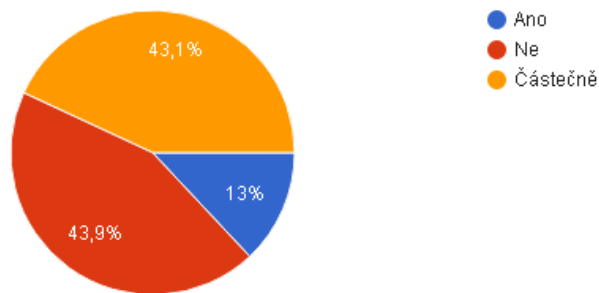
Pozitivní výsledky ukázal graf znázorňující umění žen rozdělit svůj čas mezi osobní a pracovní život. 37% dotazovaných žen se domnívá, že zvládá optimálně rozdělovat svůj čas na jednotlivé složky. Dalších téměř 49% žen na dovednosti rozdělovat svůj čas pro sebe, pro rodinu i práci neustále pracuje, a tím ji zajisté i zlepšuje. Pouze 12% respondentek stále tápe a harmonizace osobního a pracovního života jim činí potíže.

5.9 Nedostatek času pro sebe

Graf 9: Nedostatek času pro sebe

Máte pocit, že kvůli své práci nemáte čas na své koníčky či přátele?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

Graf ukazuje, že 13% respondentek nemá ve svém životě čas sama pro sebe, na své zájmy a na setkání se svými přáteli. Dalších 43% žen přiznává, že daný jev se částečně týká i jich samotných. Pouhých 44% žen neshledává problém s vyčleněním času pro sebe sama. Zde nepochybně můžeme vidět velký prostor pro zlepšení.

5.10 Týdenní časová dotace osobních zájmů ženy

Graf 10: Týdenní časová dotace osobních zájmů ženy



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

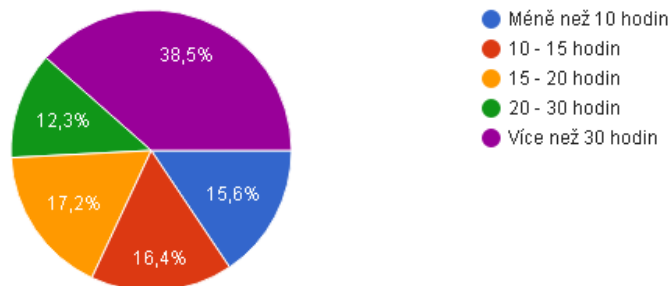
V souvislosti s nutností duševní hygieny jsme respondentkám položili otázku, jaká je jejich týdenní hodinová dotace pro čas strávený pouze podle jejich představ. Odpovědi téměř 62% žen ukázaly, že relaxem podle vlastních představ tráví pouze 1-7 hodin týdně, což v praxi představuje méně než 1 hodinu denně. Ostatní čas je rozložen mezi práci a rodinu. Alarmujícím údajem grafu se jeví téměř 15% dotazovaných žen, kterým zbývá méně než 1 hodina týdně, kterou by mohly trávit podle svých vlastních představ. Naproti nim stojí téměř čtvrtina žen, které si jsou vědomy potřeby osobní regenerace a dokážou si pro ni najít čas alespoň 1 hodinu denně, případně více.

5.11 Týdenní časová dotace rodinného života

Graf 11: Týdenní časová dotace rodinného života

Kolik času týdně věnujete své rodině?

122 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

Téměř 39% dotazovaných žen stráví se svou rodinou a péčí o ni více než 30 hodin týdně, tedy minimálně 4 hodiny denně. Dalších 12% žen pak vyhodnotilo stejný parametr časovou dotací 20-30 hodin týdně. Tedy zhruba polovina všech dotazovaných tráví péčí o rodinu 3 a více hodin denně. Podobné množství žen tráví doma méně než 3 hodiny denně péčí o rodinu a téměř 15% žen podotýká, že péčí o rodinu tráví méně času než zhruba 1 hodinu denně. Poslední zmiňovaný vzorek nejspíš charakterizují velmi mladé a bezdětné ženy soustředící se na pracovní rozvoj nebo naopak ženy starší s již odrostlejšími dětmi, které již nepotřebují tak velkou péči. Další skupinou žen mohou být také ženy bezdětné.

5.12 Definice pocitu radosti

Výsledky šetření:

Další otázka dotazníku zněla: Co ve Vás vyvolá radost? Vzhledem k velkému počtu různých odpovědí, jsem vyhodnotila jednotlivé oblasti, kam jsem odpovědi zařadila. Největší skupinou odpovědí, co v ženách vyvolá největší radost, byla jednoznačně

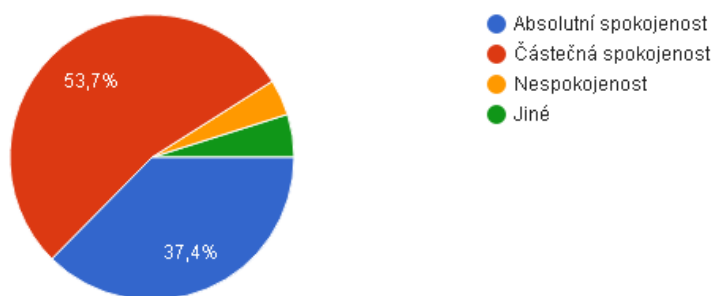
podmíněna jejich dětmi a rodinou. Jedná se o odpovědi typu: „úsměv/smích dětí“, „úspěchy dětí“, „spokojená rodina“, „když se sejde celá rodina“, „zdraví dětí/rodiny“. Další nejpočetnější oblastí se staly obecně radosti spojené s pozitivním přístupem k životu. Jednalo se o výroky typu: „hezké počasí“, „pozitivní zpětná vazba“, „pozitivní věci“, „pomoc druhým“, „dávat lásku sobě i druhým“, „když svítí slunce“, „maličkosti všedního dne“, „dobré jídlo/káva“. Třetí nejpočetnější oblastí se stala oblast práce a úspěchy s ní spojené. Tady se jednalo o odpovědi typu: „úspěch v práci“, „odměna“, „stabilita v zaměstnání“, „dobře odvedená práce“, „splněný úkol“. Poslední oblast, která v ženách vyvolává radost, je spjata s jejich zájmy a trávením volného času. Tady ženy odpovídaly výroky typu: „cestování“, „mí psi“, „víkend v sedle“, „slevy v obchodech“, „sport“, „koníčky“, „volný den pro sebe“. Podle počtu odpovědí a jejich zařazení do jednotlivých oblastí lze usuzovat, že priority dotazovaných žen spadají do kategorií rodiny, spokojeného života a pozitivnímu přístupu, spokojenosti v práci a vlastních radostí spojených s jejich životy.

5.13 Míra spokojenosti s vlastní prací

Graf 12: Míra spokojenosti s vlastní prací

Jak se cítíte ve Vašem/Vaší současném zaměstnání/práci?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

Velmi pozitivní výsledky ukázal graf míry spokojenosti vlastní práce. 37% respondentek uvedlo, že je v současné době absolutně spokojeno se svou prací, a dalších

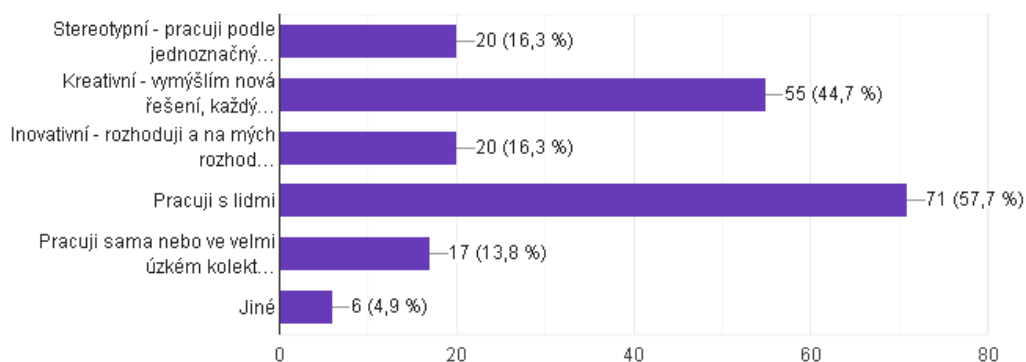
54% žen hodnotí, že je částečně spokojeno ve své práci. Tato čísla jednoznačně ukazují, že současná nabídka pracovních míst, nízká míra nezaměstnanosti, zvyšování platů/mezd a příležitosti vlastního podnikání způsobují, že ženy vykazují vysokou míru spokojenosti a po pracovní stránce se cítí naplněné.

5.14 Charakteristika pracovní náplně

Graf 13: Charakteristika pracovní náplně

Vaše pracovní náplň je

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledku grafu:

Výsledky ukázaly, že téměř 45% dotazovaných žen pracuje kreativním způsobem, kdy každý den vymýšlejí nová řešení a snaží se konstruktivně řešit aktuální pracovní potřeby. V souvislosti s předpokladem, že mnohé ženy berou práci jako určitou osobní výzvu, možnost seberealizace, kdy její obsah naplňuje jejich touhu po vzdělávání, po informacích, můžeme říci, že právě kreativní způsob řešení situací jim zajisté pomůže s jejich vnitřní motivací v práci. Naproti nim stojí 16% respondentek, které pracují stereotypním způsobem, kde pracují podle jednoznačných a předem definovaných pravidel a kde není příliš prostoru na rozvíjení dalších možných zkušeností. Takoví zaměstnanci bývají motivováni spíše vnějšími vlivy, pracují ze zcela odlišného důvodu. Stimulují je aspekty, které na ně působí z vnějšího prostředí. Může se jednat o finanční odměnu, pochvalu ze strany zaměstnavatele nebo možnost kariérního růstu. Stejně

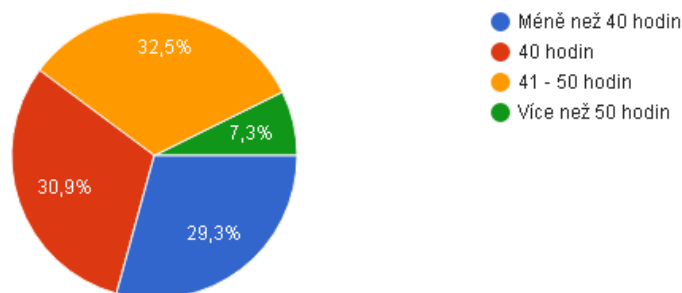
procento žen (16%) pak pracuje na vyšších pozicích, kde mají v nějaké oblasti rozhodující kompetence a kde na jejich rozhodnutí závisí další skutečnosti. Velké procento žen (58%) pak pracuje v každodenním kontaktu s lidmi. Pracovní činnost, kde není potřeba kontaktu s lidmi nebo pouze s úzkým kolektivem lidí, vykazuje téměř 14% dotazovaných žen. 5% žen uvedlo, že se neztotožňují s žádnou s výše uvedených variant.

5.15 Týdenní dotace pracovní činnosti

Graf 14: Týdenní dotace pracovní činnosti

Kolik hodin týdně pracujete?

128 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

Běžná pracovní doba u zaměstnaneckého poměru v České republice je 40 hodin. Ve zmíněné časové dotaci pracuje 31% dotázaných. Téměř 33% respondentek uvádí, že pracuje 41-50 hodin týdně. Tento fakt poukazuje na skutečnost, že třetina respondentů pracuje více hodin týdně, než určuje standardní pracovní doba. Může to dále v praxi ukazovat, že třetina žen řeší nějaké pracovní resty i po pracovní době. 7% žen uvádí, že pracuje více než 50 hodin týdně. Ze zkušenosti se může jednat o ženy pracující jako OSVČ, kdy se občas stává, že mají potíže zejména v počátcích svého působení stírat

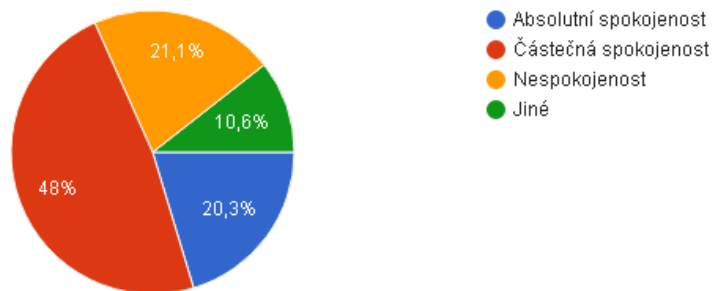
rozdíly mezi prací a soukromím. Dalších 29% žen však dále tvrdí, že pracují méně než 40 hodin.

5.16 Míra spokojenosti s nadřízenými a jejich způsoby motivace

Graf 15: Míra spokojenosti s nadřízenými a jejich způsoby motivace

Jak Vás motivují Vaši nadřízení?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

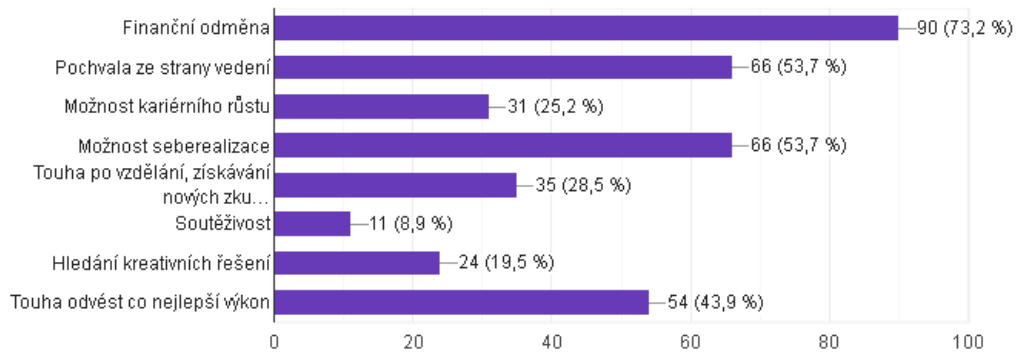
Jedna pětina dotazovaných žen je zcela spokojena se způsobem, jakým je motivují jejich nadřízení. Další téměř polovina respondentek (48%) pociťují spokojenost částečnou. Dozajista víme, že existuje spousta různých stimulů, které mají vliv na naši motivaci, a také víme, že mnohem lepší variantou je využít zdrojů pozitivních. Kladně motivovaný zaměstnanec totiž nejen cítí vlastní pocit uspokojení z dobře vykonané práce, ale pozitivní forma motivace ho stimuluje delší dobu. Graf však také dále ukázal, že 21% žen cítí nespokojenost s uměním motivace ze strany svých nadřízených. Dobrý manažer by měl bezpečně poznat, kdy se jeho podřízený necítí být v práci motivovaný, a umět s jednotlivými metodami pracovat.

5.17 Konkrétní nástroje motivace, které nás motivují

Graf 16: Konkrétní nástroje motivace, které nás motivují

Co konkrétně Vás v práci motivuje?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

Výsledky ukázaly, že dotazované ženy motivuje nejen motivace ekonomického charakteru, ale i motivace psychologická, potažmo sociální. Vítězným faktorem se stala jednoznačně finanční odměna, která funguje jako motivační nástroj pro 73% dotazovaných žen. O pomyslné druhé místo v rámci motivačních nástrojů se dělí pochvala a možnost seberealizace shodně s téměř 54% odpovědí. Jak už jsme dříve v naší práci uvedli, upřímná a ve správnou chvíli vyslovená pochvala má hlavně na ženy velmi výrazný vliv. Spolu s ekonomickým nástrojem motivace funguje na více než polovinu dotazovaných žen. Zkušený manažer ví, že dobře míněná zasloužená pochvala dokáže velmi výrazně zvýšit motivaci u zaměstnance a měl by ji umět využívat. Z výsledků dále vyplývá, že více než polovina (54%) bere svou práci jako místo, kde se může seberealizovat. Právě takový aspekt hraje významnou roli v rámci naší vnitřní motivace, protože pokud se ženám daří na pracovním poli, stávají se spokojenějšími a silnějšími jedinci. S tímto faktem dále úzce souvisí právě touha odvést co možná nejlepší výkon, která žene dopředu dalších téměř 44% respondentek. Zcela určitě ne všechny ženy touží po vyšších pozicích, ale ukázalo se, že jednu čtvrtinu žen také motivuje představa, že se mohou dále posouvat na kariérním žebříčku. Představa, že

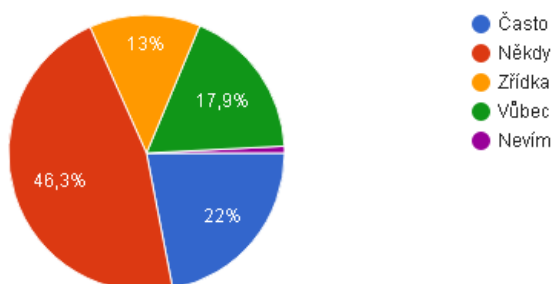
takovou možnost jejich práce nabízí, je motivuje k lepším výsledkům. Výsledky dále potvrdily, že výrazným pracovním přínosem může být i možnost dalšího vzdělávání a rozvoje svých znalostí a dovedností, s čímž souhlasilo téměř 29% dotazovaných žen. Jedna pětina žen ráda vymýšlí kreativní řešení a 9% žen žene dopředu představa, že chtějí být lepší než ostatní a mít možnost danou skutečnost ukázat.

5.18 Pracovní činnost nad rámec pracovní doby

Graf 17: Pracovní činnost nad rámec pracovní doby

Věnujete se pracovním činností ještě po skončení pracovní doby?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

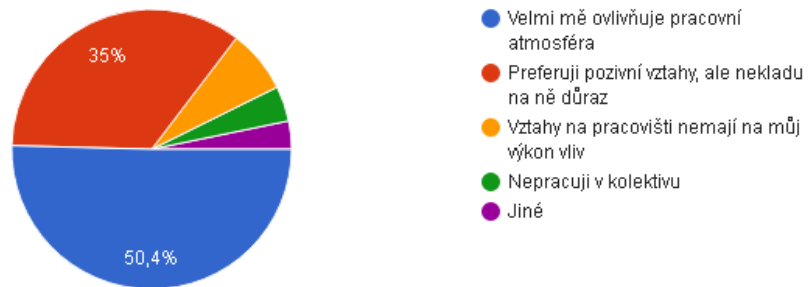
K zajímavým výsledkům jsme dospěli v souvislosti s dobou, kterou věnují ženy pracovní činnosti ještě mimo pracovní dobu. 46% dotazovaných žen se někdy nebo často (22%) věnuje práci i doma nebo mimo pracoviště. 13% respondentek se již s pracovní činností mimo pracovní dobu setkalo a pouze necelých 18% se práci mimo pracovní dobu nevěnuje vůbec. Výsledky ukázaly, že právě možnosti zaměstnavatele, jako například home office, by významnou měrou dokázaly snížit dobu, kterou ženy věnují pracovní činnosti i po pracovní době.

5.19 Míra vlivu sociální spokojenosti na pracovišti

Graf 18: Míra vlivu sociální spokojenosti na pracovišti

Jak Vás ovlivňují vztahy na pracovišti?

123 odpovědí



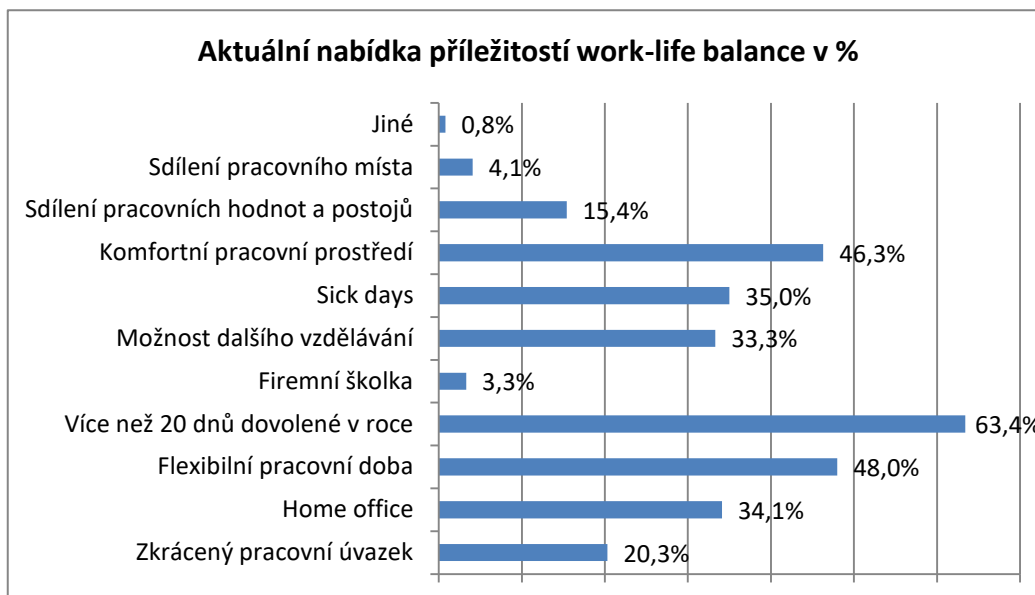
Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

Polovina dotazovaných žen tvrdí, že jsou velmi výraznou měrou ovlivněny okolními vztahy na pracovišti. Dalších 35% respondentek je přesvědčených, že pozitivní atmosféra na pracovišti znamená lepší možnost spolupráce, i když je okolní vztahy neovlivňují v tak velké míře jako předchozí respondentky. Dohromady zde vidíme 85% žen, které hodnotí, že pozitivní vztahy na pracovišti jsou pro ně jednoznačnou výhodou. Každá žena se jistě v práci setkává s možností kooperace či týmové spolupráce. Každý dobrý manažer ví, že umění navzájem spolupracovat a vycházet spolu dozajista funguje na pracovišti lépe, než řešení konfliktních situací jednotlivců. Pozitivní vztahy na pracovišti nabízejí lepší možnosti spolupráce, ochotu pomoci a zcela jistě lepší výsledky.

5.20 Aktuální nabídka příležitostí pro optimalizaci work-life balance v současném zaměstnání

Graf 19: Aktuální nabídka příležitostí pro optimalizaci work-life balance v současném zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

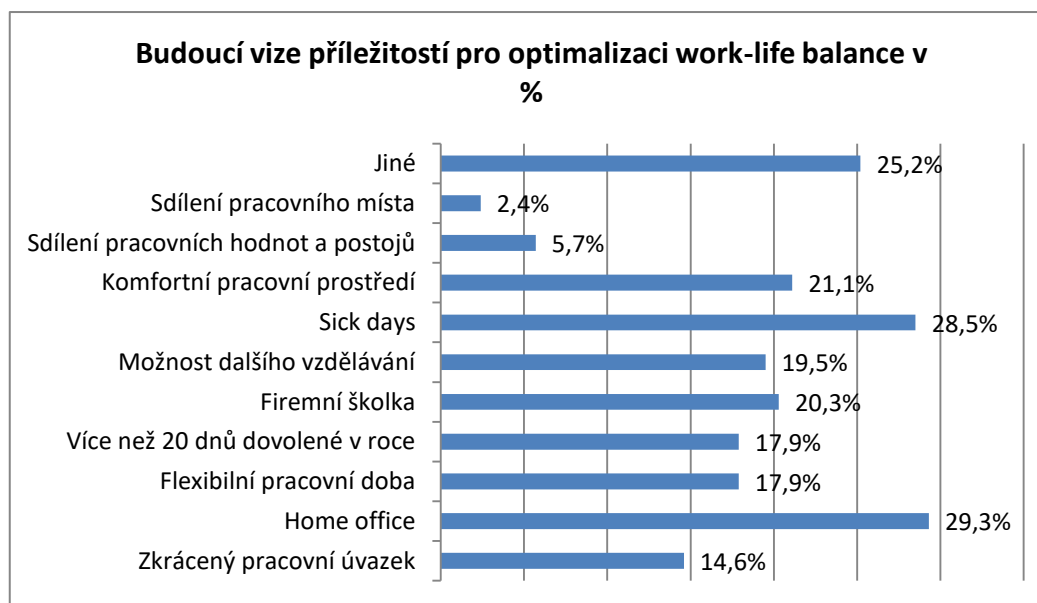
Výsledky grafu:

Dotazník dále nabídl zaměstnaným ženám otázku: Jaké příležitosti pro optimalizaci work-life balance Vaše současné zaměstnání nabízí? Výsledky ukázaly, že současná zaměstnání nabízí dotazovaným ženám spoustu různých příležitostí pro optimalizaci jejich osobního a pracovního života. 63% respondentek uvedlo, že v současnosti mají více než 20 pracovních dnů volna. Při bližším dotazování u některých žen se jako nejčastější varianta vyskytuje 25 pracovních dnů. Flexibilní pracovní dobu v současnosti využívají v zaměstnání u 48% dotazovaných žen. Téměř 46% žen uvádí, že jim jejich současná práce nabízí komfortní pracovní prostředí. Komfortním pracovním prostředím myslíme dobré vztahy na pracovišti, konstruktivní komunikaci s nadřízenými, ochota pomoci nebo poskytnout rady, poskytování zpětné vazby ze strany nadřízeného, dále sem můžeme zahrnout také možnost uvařit si kávu nebo

odpočinout ve vyhrazeném prostoru. Ženy dále tvrdí, že pracovat z domova, tzv. home office, má téměř 34% z nich. 20% dotazovaných žen může pracovat také ve formě zkráceného pracovního úvazku. Tuto variantu často využívají právě ženy s malými dětmi. Zároveň však musíme zmínit, že benefit ve formě firemní školky se ženám naskytne pouze ve 3% případech. Čtyřprocentního výsledku dosáhla možnost sdíleného pracovního místa. Další poměrně rychle rostoucí příležitostí u současných zaměstnavatelů jsou sick days. Výsledky nám ukázaly, že v našem průzkumu je nabízí 35% zaměstnavatelů. Jako pozitivní přínos každé práce vidíme v možnosti se dále vzdělávat ve svém oboru, případně získávat i další praktické dovednosti. Tuto možnost nabízí celých 33% zaměstnavatelů. Sdílet pracovní hodnoty a postoje můžou současné ženy v téměř 15% případech.

5.21 Budoucí vize příležitostí pro optimalizaci work-life balance ve vašem zaměstnání

Graf 20: Budoucí vize příležitostí pro optimalizaci work-life balance ve vašem zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

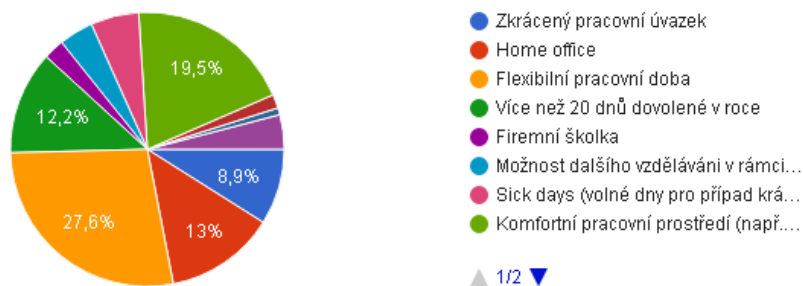
Na otázku: Který z výše uvedených benefitů byste do budoucna uvítaly? odpovědělo 29% dotazovaných žen tak, že by ráda měla možnost pracovat z domova v rámci home office. Dalších necelých 29% by uvítala možnost vzít si v případě krátkodobé nemoci sick days. V komfortnějším pracovním prostředí by rádo pracovalo 21% respondentek. Největší skok mezi v současnosti poskytovanými a v budoucnu vítanými možnostmi se stala jednoznačně firemní školka. Mít možnost dávat své děti do školky blízko svého pracovního působení by jednoznačně uvítalo 20% žen oproti 3% dosavadních příležitostí. Možnost pracovat ve zkráceném pracovním úvazku by v budoucnu chtělo využít téměř 15% dotazovaných žen. Shodně téměř 18% žen by si ráda v roce odpočinula déle než 20 dnů, anebo mělo možnost flexibilně si upravit pracovní dobu. Dalších necelá pětina žen by ráda zdokonalila své znalosti a dovednosti v oboru. Pouze 2% žen by chtěla mít možnost sdíleného pracovního místa. Jen necelých 6% dotázaných by chtělo sdílet ve větší míře pracovní hodnoty a postoje. 25% žen uvedlo, že by v budoucnu rády získaly jiné výše neuvedené možnosti pro optimalizaci work-life balance.

5.22 Preference žen v typu příležitosti pro optimalizaci work-life balance

Graf 21: Preference žen v typu příležitosti pro optimalizaci work-life balance (5 nejčastějších odpovědí)

Jaký z uvedených benefitů považujete za nejdůležitější?

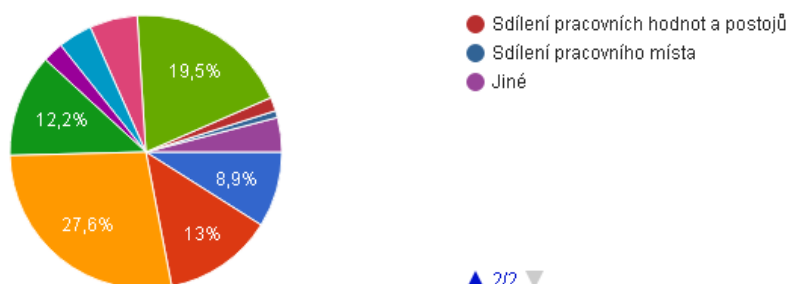
123 odpovědí



Jaký z uvedených benefitů považujete za nejdůležitější?



123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

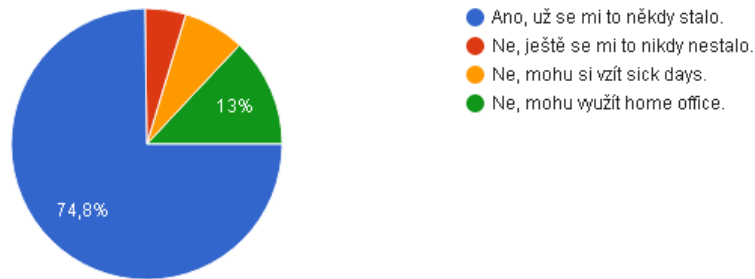
V následujícím výsledku jsme zjistili pětici nejdůležitějších a nejvíce preferovaných nástrojů pro optimalizaci work-life balance mezi dotazovanými ženami. Jednoznačným vítězem kategorie se stala flexibilní pracovní doba, která získala téměř 28% odpovědí. Mít možnost si sama nastavit, kdy přesně mohou ženy začít a skončit s pracovní dobou, preferuje jistě spousta zaměstnaných žen. Téměř 20% žen za nejdůležitější nástroj považuje komfortní pracovní prostředí, kde budou rády pracovat. Třetí pozici se 13% odpovědí získala možnost pracovat home office. 12% dotazovaných žen vidí jako nejdůležitější faktor více než 20 dnů dovolené v roce. Necelých 9% dotazovaných žen by chtělo mít možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek.

5.23 Možnosti zaměstnance v případě krátkodobé nemoci

Graf 22: Možnosti zaměstnance v případě krátkodobé nemoci

Dostaly jste se někdy do následující situace: Ráno Vám není po zdravotní stránce dobře, přesto jdete do práce, protože nechcete čerpat dovolenou ani jít na nemocenskou.

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

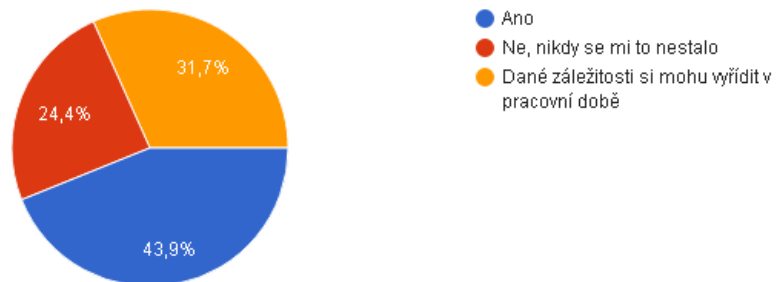
Zajímavý fakt potvrdilo téměř 75% respondentů. Ztotožnilo se s odpovědí, že se jim již někdy stala situace, že museli jít do práce, aby si nemuseli brát volno či jít na nemocenskou v případě, kdy jim ráno nebylo dobře. Většina zaměstnanců v České republice dá skutečně přednost práci v době zdravotní indispozice. Taková realita má za následek, že nemocný zaměstnanec může nakazit na pracovišti další kolegy či klienty. Někteří zaměstnavatelé proto začali svým zaměstnancům nabízet možnost home office nebo sick days. V současnosti uvedlo 13% dotazovaných žen, že v takovém případě mohou využít možnost pracovat home office a 7% respondentek si může vzít sick days.

5.24 Možnost flexibilní pracovní doby

Graf 23: Možnost flexibilní pracovní doby

Dostaly jste se kvůli pevné pracovní době do situace, kdy jste musela zrušit návštěvu lékaře či vyřízení urgentní osobní záležitosti?

123 odpovědí



Zdroj: Dotazníkové šetření 2019, vlastní zpracování

Výsledky grafu:

Téměř 44% dotazovaných žen uvedlo, že zažilo situaci, kdy musely zrušit vyřízení své osobní záležitosti v pracovní době. Přestože 24% respondentek tvrdí, že se jim taková situace nikdy nestala, tak vzhledem k pracovní době zaměstnanců a otevírací době v obchodech, úřadech či ordinacích lékařů, není příliš reálné, aby si zaměstnané ženy stihly vyřídit vše potřebné mimo stanovenou pracovní dobu. Současní zaměstnavatelé by se měli nad danou skutečností zamyslet, aby právě takoví zaměstnanci, kteří potvrdili, že si nestíhají vyřizovat své osobní záležitosti kvůli nastavené pracovní době, nehledali tyto benefity u jiných zaměstnavatelů. Z výsledků totiž vyplynulo, že téměř jedna třetina žen takovou možností na pracovišti v současnosti disponuje.

6 VYHODNOCENÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

V praktické části bakalářské práce jsme sbírali data od konkrétních žen. Na začátku praktické části jsme si položili jednu z výzkumných otázek, zda vlastně současné zaměstnané ženy mají dostatek času na vlastní rodinu a zájmy. Tuto otázku jsme zvolili záměrně s ohledem na pracovní zaneprázdněnost současných žen. Šetření nám ukázalo, že 37% žen dokáže výborně rozdělit svůj čas mezi práci a rodinu a další téměř polovina dotazovaných na tom stále pracuje. Je si tedy vědomá dané skutečnosti a učí se s ní vědomě pracovat. Co nás ale zarazilo, je čas, který žena věnuje sama sobě a svým zájmům. Neuvěřitelných 62% žen má denně zhruba pouze 1 hodinu sama pro sebe a odstrašujících 15% si nemůže vyčlenit čas pro své potřeby a ztotožňuje se s odpovědí: méně než 1 hodina týdně. Celkem tedy více než polovina žen řeší ve svém životě nedostatek času pro svou osobu, a tudíž i nedostatek psychohygieny. Tento fakt je dle mého názoru alarmující, protože nedostatek duševní hygieny přispívá ke vzniku mnoha fyzických i psychických komplikací v dalším životě ženy. Dalších 40% žen tráví kolem 4 hodin denně péčí o rodinu. Zde vidíme velký potenciál pro zlepšení. Ekonomická prosperita v současné době by určitě umožnila spoustě žen využít například úklidových, donáškových či hlídacích služeb a ušetřený čas věnovat vlastní osobě.

Většina žen si je jednoznačně vědoma spousty povinností doma i v práci. Co při každodenních povinnostech vlastně přináší těmto ženám radost? Další výzkumná otázka nabídla velký počet různorodých odpovědí, které jsme zejména pro jejich velkou rozmanitost rozdělili do několika oblastí. Priority dotazovaných žen spadají do kategorií rodiny, spokojeného života a pozitivního přístupu, spokojenosti v práci a vlastních radostí spojených s jejich zájmy a způsoby trávení volného času.

V současné době na trhu práce přibývá zaměstnavatelů, kteří jsou si velmi dobře vědomi, že spokojený zaměstnanec přinese společnosti mnohem více užitku než v případě nespokojenosti. V rámci pracovních benefitů přichází nové možnosti, které jsou realizovány v praxi s velmi pozitivními přínosy. Praktická část práce přinesla data, která zjišťovala, nakolik jsou právě ženy spokojeny se současnými podmínkami u svých zaměstnavatelů. V souvislosti s tímto jevem jsme si dopředu stanovili hypotézu, že

nejzajímavějším nástrojem pro zaměstnané ženy pro usnadnění a optimalizaci jejich pracovních podmínek bude flexibilní pracovní doba a možnost pracovat home office. Flexibilní pracovní doba se potvrdila jako jeden z nejzásadnějších nástrojů současných zaměstnavatelů. Aktuálně ji může na pracovišti využívat téměř polovina zaměstnaných žen. 28% žen ji také považuje za nejdůležitější pracovní benefit. Na druhém místě v rámci důležitosti skončilo komfortní pracovní prostředí, které právem souvisí s vzrůstající tendencí po optimalizaci veškerých vztahů, které nás obklopují. Vyjádřilo se pro ně 20% žen. Možnost práce z domova v rámci home office uvedla 13% zaměstnaných žen jako nejdůležitější nástroj a dalších 29% by tuto variantu ve svém zaměstnání vítalo do budoucna. Současná situace na pracovním trhu nabízí možnost home office 34% žen. Překvapivě také odpovědělo 25% dotazovaných žen, které tvrdí, že by do budoucna uvítaly nějaký jiný, v dotazníku neuvedený nástroj pro optimalizaci spokojenosti v zaměstnání. Zjistili jsme, že pro přínosnější zjištění by bylo potřeba takové ženy oslovit například formou strukturovaného rozhovoru. Pro konkrétnější výstup bychom do budoucna mohli použít kvalitativní metodu a získat tak podrobnější informace. Můžeme se také domnívat, že relativně vysoké procento těchto žen není dostatečně motivováno v rámci své vnitřní motivace, a proto se s žádným nástrojem vnější motivace neztotožnilo.

Přes všechny výše zmíněné nástroje zaměstnavatelů, které některá zaměstnání nabízí a jinde chybí, však pociťuje 37% žen se svou prací absolutní spokojenost a dalších 53% spokojenost částečnou. Na naši výzkumnou otázku tedy můžeme odpovědět, že 90% dotazovaných žen se cítí v podstatě spokojené s podmínkami svých zaměstnavatelů.

V současném pracovním dění také dále můžeme pozorovat jev, kdy se jednotlivé pracovní činnosti a úkoly často prolínají i právě do osobního života. Na jednu stranu je smysluplná a naplňující práce stimulem pro pocit naplnění v rámci seberealizace každé ženy, na druhou stranu můžeme pozorovat i fakt, že roste tendence nežít pouze pro práci a věnovat se více osobnímu životu. Druhá hypotéza, kterou jsme si na počátku praktické části stanovili, nám říká, že v současné době více než polovina pracujících žen se věnuje pracovní činnosti nad rámec pracovní doby. Výsledky hypotézu potvrdily. Pouhá necelá pětina žen si nepotřebuje vyřídit nějakou pracovní záležitost i po pracovní době. Zbylý vzorek respondentek se shodl na faktu, že se někdy více a někdy méně potřebuje

věnovat práci i jinde než na pracovišti. Právě v takové souvislosti může být možnost pracovat z domova v rámci home office přínosem pro obě strany. Závěrem také můžeme zkonstatovat, že současná struktura a náplň mnohých pracovních pozic často předpokládá práci i mimo pracovní dobu nebo pracoviště.

V rámci praktické části se některá zjištěná data jeví jako velice překvapivá. Za takovou informaci považujeme fakt, že 73% žen odpovědělo, že jednoznačně nejvýznamnějším nástrojem vnější motivace je finanční odměna. Toto zjištění nás může přivádět k myšlence, zda-li jsou opravdu peníze tím hlavním hybatelem naší pracovní snahy. Zda je naše touha po seberealizaci či uspokojování jiných potřeb až druhotná. Finanční nezávislost a v mnohých případech i vzrůstající tendence konzumního života mohou způsobit, že hlavním hybatelem je a bude právě finanční odměna.

V souvislosti s překvapivými zjištěními musíme zmínit ještě jednu informaci. Šetření jsme prováděli mezi zaměstnanými ženami napříč velmi rozmanitým spektrem oborů a forem zaměstnání. Záměrně jsme zvolili široké spektrum respondentek, protože zejména sekce obecných otázek a vnitřní motivace se týká nepochybně všech žen. Současně jsme se však potýkali se skutečností, že téměř 38% respondentek nemá v současnosti klasické zaměstnání. Jednalo se o ženy pracující jako OSVČ, ženy na mateřské či rodičovské dovolené a ženy uvádějící odpověď „jiné“. Všechny takové ženy pro nás byly důležité zejména z hlediska vnitřní motivace, kde jsou jejich odpovědi samozřejmě relevantní. Odpovědi na otázky týkající se vnější motivace ze strany zaměstnavatelů však zůstávají na teoretické úrovni a jejich výpovědní hodnota je pro naše šetření méně průkazná.

Dalším zajímavým zjištěním a posledním bodem shrnutí se stala informace, že okolní svět vidí optimistickým nebo realistickým způsobem více než 93% žen. Z našeho pohledu vidíme takové číslo velice slibně. Pokud se žena považuje a vnímá kladným způsobem, je pro ni mnohem jednodušší v životě uspět a hledat různé cesty a východiska, jak dosáhnout spokojeného života. Jen velmi malá skupina žen se dívá na svět pesimisticky. Naše domněnka tedy předpokládá, že současná zaměstnaná žena vidí svět objektivně a sama hledá řešení, jak nalézt v životě všechno, co hledá, v míře, která

je pro ni důležitá. Sama dokáže pracovat se svou vnitřní motivací. Proto radíme všem ženám pevně držet svůj život ve svých rukou a vědět, že každá situace má nějaké řešení.

ZÁVĚR

Předkládám bakalářskou práci na téma Motivace žen: mateřství a kariéra (v době ekonomické prosperity). Současná doba přináší do společnosti mnoho nových možností, o kterých dříve ženy pouze snily. Kromě zdravé a spokojené rodiny si spousta žen vždy přála mít možnost skvělé a smysluplné práce, ve které by se mohly seberealizovat. Aktuální dění přináší spousty výzev, které mají současné ženy možnost využít. Šance být úspěšnou ve svém oboru však znamená často strávit nad pracovními záležitostmi více času, než ženy původně zamýšlely. Výše zmíněná skutečnost však s sebou nese i více časové zaneprázdněnosti, kdy mnoho žen řeší dilema, jak skloubit všechny své role a žít spokojený život podle vlastních představ. Bakalářská práce řeší otázky aspektů vnitřní motivace každé ženy, která chce uspět ve všech svých životních rolích a výzvách, a zároveň dále řeší i otázky, nakolik jí k tomuto faktu může být nápomocen zaměstnavatel.

Praktická část ukázala spoustu informací, které můžou být pro mnohé ženy i jejich zaměstnavatele velice podnětné. Ve zhodnocení praktické části jsme nabídli i některá doporučení, jak získat více času pro sebe, svou rodinu či zájmy, stačí je pouze využít v praxi. Práce by mohla pomoci podat ucelený pohled i pro zaměstnavatele, aby mohl nabídnout optimální pracovní podmínky.

POUŽITÁ LITERATURA

ARMSTRONG, Michael, Řízení lidských zdrojů, Nejnovější trendy a postupy, 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

BEDNÁŘ, Vojtěch. Sociální vztahy v organizaci a jejich management. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4211-3.

HELLER, Robert. Jak motivovat druhé. Praha: Slovart, 2001. Základy pro manažery. ISBN 80-7209-328-2.

HONZÁK, Radkin. Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření. Praha: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-7429-331-3.

JUŘÍKOVÁ, D., M. MIKOLÁŠOVÁ a M. NEKUŽOVÁ. Mýtus: Poměr vnitřní a vnější motivace je u zaměstnanců zhruba 50%/50%. In: psych.fss.muni [online]. Sep 22, 2013, [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://psych.fss.muni.cz/cosededeje/aktuality/mytus-pomer-vnitri-a-vnejsi-motivace-je-u-zamestnancu-zhruba-50-50-je-to-takhle-spravne-???>

KAŠPAROVÁ, Klára, Vilém KUNZ, Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4480-3.

KOCIANOVÁ, Renata, Personální řízení východiska a vývoj. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-3269-5

KUČEROVÁ, Dagmar, Vyplatí se zaměstnavatelům poskytování takzvaných "sick days"? [online]. 2015. [cit. 2019-06-30]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/vyplatise-zamestnavatelum-poskytovani-takzvanych-sick-days/>

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál, 2009. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

NIERMEYER, Rainer a Manuel SEYFFERT. Jak motivovat sebe a své spolupracovníky. Praha: Grada, 2005. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1223-7.

PEŠEK, Roman a Ján PRAŠKO. Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit : pohledem kognitivně behaviorální terapie. V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8.

SANDBERG, Sheryl. Opřete se do toho: ženy, práce a vůle uspět. Praha: Dokořán, 2013. ISBN 978-80-7363-535-0.

SEHNALOVÁ, Šárka. Job sparing aneb částečný úvazek jinak. In: Management.cz [online]. Feb 16, 2016, [cit.2019-07-05]. Dostupné z: <http://www.management.cz/job-sharing-aneb-castecny-uvazek-jinak/>

SHINN, George. Zázrak motivace: průvodce ke štěstí a úspěchu. Praha: Medium, c2000. Knihy pro úspěšné. ISBN 80-86095-21-5.

SIROVÁTKA, Tomáš. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

STRITZELBERGER, Reinhold. Tajemství sebemotivace: jak dosáhnout všeho, co chcete. Praha: Grada, 2014. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5419-2.

ŠEĎOVÁ, Klára. Mateřství jako pozitivní hodnota a žitý svět. In: phil.muni.cz [online]. [cit.06-30-2019]. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/download/380/536>

TAYLOR, Steve. Jak se z toho nezbláznit: osm kroků od uspěchanosti k vnitřní harmonii. Praha: Synergie, c2014. ISBN 978-80-7370-248-9.

URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf 1: Věk respondentů

Graf 2: Podíl matek mezi ženami

Graf 3: Forma práce

Graf 4: Podíl respondentů podle životního postoje

Graf 5: Připravenost versus improvizace

Graf 6: Vnímání neúspěchu

Graf 7: Vnímání změn

Graf 8: Harmonizace osobního a pracovního života

Graf 9: Nedostatek času pro sebe

Graf 10: Týdenní časová dotace osobních zájmů ženy

Graf 11: Týdenní časová dotace rodinného života

Graf 12: Míra spokojenosti s vlastní prací

Graf 13: Charakteristika pracovní náplně

Graf 14: Týdenní dotace pracovní činnosti

Graf 15: Míra spokojenosti s nadřízenými a jejich způsoby motivace

Graf 16: Konkrétní nástroje motivace, které nás motivují

Graf 17: Pracovní činnost nad rámec pracovní doby

Graf 18: Míra vlivu sociální spokojenosti na pracovišti

Graf 19: Aktuální nabídka příležitostí pro optimalizaci work-life balance v současném zaměstnání

Graf 20: Budoucí vize příležitostí pro optimalizaci work-life balance ve vašem zaměstnání

Graf 21: Preference žen v typu příležitostí pro optimalizaci work-life balance (5 nejčastějších příležitostí)

Graf 22: Možnosti zaměstnance v případě krátkodobé nemoci

Graf 23: Možnost flexibilní pracovní doby

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Dotazník

PŘÍLOHY

Příloha 1: Dotazník

Motivace zaměstnané ženy

Co nás ženy motivuje nebo naopak brzdí v naší chuti pracovat? Jak se nám daří skloubit roli matky s naší rolí v práci? Uvědomujeme si, co nás žene dál a co naopak limituje? Jaká je konkrétně Vaše realita? Prosím podělte se se mnou právě o Vaše zkušenosti. Předem děkuji všem, které se budou na mém šetření podílet.

OBECNÉ INFORMACE

1. Kolik Vám je let?

- 20-25 let
- 25-30 let
- 30-35 let
- 35-40 let
- 40-45 let
- 45-50 let

2. Máte děti?

- Ano
- Ne
- Nemám, ale v budoucnu je plánuji.

3. Kde v současné době pracujete?

- Soukromá sféra
- Veřejná sféra
- OSVČ
- Mateřská nebo rodičovská dovolená
- Jiné

4. Svým založením jsem spíše

- Optimista
- Realista
- Pesimista, skeptik
- Jiné

SEBEREALIZACE

Aspekty vnitřní motivace žen

5. Plánujete své denní aktivity nebo improvizujete?

- Své denní aktivity se snažím plánovat.
- Řeším aktuální situace a potřeby.
- Kombinuji obě varianty.
- Jiné

6. Jak se cítíte při neúspěchu?

- Neúspěch beru jako součást života, snažím se poučit z vlastních chyb.
- Negativně, neúspěch nemám ráda.
- Strach z neúspěchu mi často brání vystoupit ze své komfortní zóny.
- Jiné

7. Jak se díváte na změny ve Vašem životě?

- Pozitivně, posouvají mě dál.
- Akceptuji je jako běžnou součást života.
- Nemám ráda změny.
- Jiné

8. Umíte optimálně rozdělit svůj čas mezi práci, rodinu a sebe sama?

- Ano
- Ne
- Stále na tom pracuji
- Nevím

9. Máte pocit, že kvůli své práci nemáte čas na své koníčky či přátele?

- Ano
- Ne
- Částečně

10. Kolik času týdně věnujete sobě a svým zájmům (v hodinách)?

- Méně než 1 hodinu
- 1-7 hodin
- 7-14 hodin
- Více než 14 hodin

11. Kolik času týdně věnujete své rodině?

- Méně než 10 hodin
- 10-15 hodin
- 15-20 hodin
- 20-30 hodin
- Více než 30 hodin

12. Co ve Vás vyvolá radost?

.....

VNĚJŠÍ MOTIVACE

Aspekty vnější motivace žen z pohledu optimalizace ze strany zaměstnavatele

13. Jak se cítíte ve Vašem/Vaší současném zaměstnání/práci?

- Absolutní spokojenost
- Částečná spokojenost
- Nespokojenost
- Jiné

14. Vaše pracovní náplň je

- stereotypní – pracuji podle jednoznačných pravidel, úkony jsou stále se opakující.
- kreativní – vymýšlím nová řešení, každý pracovní den je jiný.
- inovativní – rozhoduji a na mých rozhodnutích závisí další činnosti
- Pracuji s lidmi.
- Pracuji sama nebo ve velmi úzkém kolektivu.
- Jiné

15. Kolik hodin týdně pracujete?

- Méně než 40 hodin
- 40 hodin

- 41-50 hodin
- Více než 50 hodin

16. Jak Vás motivují Vaši nadřizení?

- Absolutní spokojenost
- Částečná spokojenost
- Nespokojenost
- Jiné

17. Co konkrétně Vás v práci motivuje?

- Finanční odměna
- Pochvala ze strany vedení
- Možnost kariérního růstu
- Možnost seberealizace
- Touha po vzdělání, získávání nových zkušeností
- Soutěživost
- Hledání kreativních řešení
- Touha odvést co nejlepší výkon

18. Věnujete se pracovním činnostem ještě po skončení pracovní doby?

- Často
- Někdy
- Zřídka
- Vůbec
- Nevím

19. Jak Vás ovlivňují vztahy na pracovišti?

- Velmi mě ovlivňuje pracovní atmosféra.
- Preferuji pozitivní vztahy, ale nekladu na ně důraz.
- Vztahy na pracovišti nemají na můj výkon vliv.
- Nepracuji v kolektivu.
- Jiné

20. Jaké příležitosti pro optimalizaci work-life balance Vaše současné zaměstnání nabízí?

- Zkrácený/částečný pracovní úvazek
- Možnost home office – částečná práce z domova během pracovního týdne
- Flexibilní pracovní doba.
- Více než 20 dnů dovolené v roce
- Firemní školka

- Možnost dalšího vzdělávání v rámci zaměstnání
- Sick days (volné dny pro případ krátké nemoci)
- Komfortní pracovní prostředí (např. dobré vztahy na pracovišti, možnost vyjádřit názor, požádat o pomoc)
- Sdílení pracovních hodnot a postojů
- Sdílení pracovního místa
- Jiné

21. Jaký z výše uvedených benefitů byste do budoucna uvítaly?

- Zkrácený/částečný pracovní úvazek
- Možnost home office – částečná práce z domova během pracovního týdne
- Flexibilní pracovní doba.
- Více než 20 dnů dovolené v roce
- Firemní školka
- Možnost dalšího vzdělávání v rámci zaměstnání
- Sick days (volné dny pro případ krátké nemoci)
- Komfortní pracovní prostředí (např. dobré vztahy na pracovišti, možnost vyjádřit názor, požádat o pomoc)
- Sdílení pracovních hodnot a postojů
- Sdílení pracovního místa
- Jiné

22. Jaký z uvedených benefitů považujete za nejdůležitější?

- Zkrácený/částečný pracovní úvazek
- Možnost home office – částečná práce z domova během pracovního týdne
- Flexibilní pracovní doba.
- Více než 20 dnů dovolené v roce
- Firemní školka
- Možnost dalšího vzdělávání v rámci zaměstnání
- Sick days (volné dny pro případ krátké nemoci)
- Komfortní pracovní prostředí (např. dobré vztahy na pracovišti, možnost vyjádřit názor, požádat o pomoc)
- Sdílení pracovních hodnot a postojů
- Sdílení pracovního místa
- Jiné

23. Dostaly jste se někdy do následující situace: Ráno Vám není po zdravotní stránce dobře, přesto jdete do práce, protože nechcete čerpat dovolenou ani jít na nemocenskou.

- Ano, už se mi to někdy stalo.
- Ne, ještě se mi to nikdy nestalo.
- Ne, mohu si vzít sick days.
- Ne, mohu využít home office.

24. Dostaly jste se kvůli pevné pracovní době do situace, kdy jste musela zrušit návštěvu lékaře či vyřízení urgentní osobní záležitosti?

- Ano.
- Ne, nikdy se mi to nestalo.
- Dané záležitosti si mohu vyřídit v pracovní době.