

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

PRACOVNÍ MOTIVACE V TĚHOTENSTVÍ A NÁVRATU DO ZAMĚSTNÁNÍ

WOMEN'S WORK MOTIVATION IN GRAVIDITY AND THEIR RETURN TO WORK

Bakalářská diplomová práce

Autor: Ing. Šárka Nešporová

Vedoucí práce: PhDr. Matúš Šucha, Ph.D.

Olomouc

2012

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma: “Pracovní motivace v těhotenství a návratu do zaměstnání” vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci, dne 30.3.2012

Podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu PhDr. Matúši Šuchovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné připomínky, ochotu a vstřícnost, které mi poskytl jako vedoucí bakalářské práce.

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Pracovní motivace.....	6
2.1 Definice motivace.....	6
2.2 Pracovní motivace.....	6
2.3 Potřeby, zájmy a motivace.....	7
2.4 Výkon a motivace.....	9
2.5 Motivace těhotných a matek.....	10
3 Těhotenství.....	14
3.1 Znamky těhotenství.....	14
3.2 Průběh těhotenství.....	14
3.3 Těhotenské změny a obtíže.....	15
3.4 Psychické změny.....	17
3.5 Těhotná v zaměstnání.....	19
4 Rodičovství a návrat do zaměstnání.....	23
4.1 Rozhodování matky o návratu do zaměstnání.....	23
4.2 Možnosti péče o dítě předškolního věku.....	29
4.3 Práce, kariéra a problematika sladřování, work-life balance.....	30
4.4 Podpora matek při návratu do zaměstnání ze strany zaměstnavatele.....	33
4.5 Alternativní pracovní úvazky a firemní péče o děti.....	36
5 Související výzkumy.....	40
6 Výzkumný problém a cíle práce.....	43
7 Hypotézy a výzkumné otázky.....	44
8 Metodologický rámec a metody.....	47
8.1 Typ výzkumu.....	47
8.2 Metody získávání dat.....	47
8.3 Etické problémy a způsob jejich řešení.....	55
9 Popis souboru.....	56
10 Výsledky	59
10.1 Osobnost a pracovní motivace v těhotenství.....	59
10.2 Motivace k návratu do zaměstnání po skončení mateřské/rodičovské dovolené.....	66
11 Diskuze.....	75
12 Závěry výzkumu.....	80
13 Souhrn.....	82
Použitá literatura.....	85

1 Úvod

Práce je běžnou součástí života člověka. Práce ve smyslu zaměstnání je v naší západně orientované kultuře vysoko ceněna. Dávno již přestalo být zaměstnání pouze doménou mužů. Ženy nemusí plnit jen roli manželky a matky, ale jsou i v pracovní oblasti velmi aktivní. Pro většinu je to finanční nutnost, ale ženy pracují i z jiných důvodů, jsou samostatné, nezávislé, práce je baví, seberealizují se v ní i setkávají s jinými lidmi.

Bezdětné ženy mohou obvykle věnovat své práci tolik času a energie, kolik samy chtějí. S příchodem dětí se však jejich situace mění. Nejprve přichází těhotenství, což je náročné období plné velkých fyzických i psychických změn. Po příchodu dítěte na svět je pak vše jinak, než bylo dřív. Do popředí se dostává malé stvoření, které je na své mamince závislé, o něž je třeba se starat a také je milovat velikou mateřskou láskou. Nebudeme ale zastírat, že jde opět o období velmi náročné - fyzicky i psychicky.

Ať už se matka stará o dítě jakkoliv dlouho, pro většinu žen zůstane důležitá také jejich práce a dříve nebo později se k ní chtějí vrátit. Pak vyvstává otázka, jak sladit péči o dítě s prací. A jsme u dalšího neméně náročného období.

V České republice zaměstnavatelé na ženy stále příliš nemyslí. Práce žen je finančně ohodnocena méně než práce mužů, existuje zde diskriminace na základě pohlaví a matky po rodičovské dovolené jsou rizikovou skupinou z hlediska nezaměstnanosti. Ale i tato situace se pomalu mění a i lidé ve firmách si začínají uvědomovat, že by se k 50% svých zaměstnanců měli chovat jinak.

Práce se zaměří na pracovní motivaci žen. Budou popsány skutečnosti, které mohou mít v těhotenství vliv na pracovní motivaci nastávající matky a vymezena specifika zaměstnávání těhotných žen. Pracovní motivace se pak může měnit i během mateřské a rodičovské dovolené, což se odrazí na motivaci vrátit se zpět do zaměstnání. Budeme se věnovat faktorům, které matky ovlivňují při rozhodování o návratu do zaměstnání. Podáme také přehled o tom, jak může zaměstnavatel maminky při návratu do zaměstnání podpořit a bude zmíněna i problematika sladování osobního a profesního života.

Součástí práce bude výzkum zaměřený na ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené.

2 Pracovní motivace

2.1 Definice motivace

Motivaci lze definovat jako „*souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního*“ (Plháková, 2004)

Motivace integruje a organizuje psychickou a fyzickou aktivitu člověka směrem ke stanovenému cíli. Znat motivaci člověka znamená například vědět, čím bylo vyvoláno jeho jednání, proč se změnilo, čeho jím chtěl daný jedinec dosáhnout, proč měl právě ten konkrétní cíl.

2.2 Pracovní motivace

Pracovní motivace se projevuje ve vztahu člověka a jeho práce, vyjadřuje jeho přístup k pracovním úkolům, k zastávané pozici v organizaci a s ní spojenou zaměstnaneckou rolí. Prostřednictvím práce člověk dosahuje naplňování svých potřeb.

Dle Armstronga (1999) dobře motivovaní lidé jsou lidé s jasně definovanými cíli, kteří svou aktivitu směřují k dosažení těchto cílů. Efektivně pracují a jsou si vědomi toho, že jejich úsilí slouží jak uspokojení potřeb organizace, tak jejich vlastním zájmům.

Dále popisuje dva typy pracovní motivace. V případě vnitřní motivace lidé motivují sami sebe tím, že hledají, nalézají a vykonávají práci, která uspokojuje jejich potřeby. Pro pracovníka je zde důležitá odpovědnost, volnost konat, příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavá a podnětná práce a příležitost k funkčnímu postupu.

Při využití vnější motivace jsou lidé motivováni managementem prostřednictvím odměn, jako např. zvýšení platu, pochvala, povýšení, nebo také trestů, např. disciplinárním řízením, odepřením platu, kritikou. Vnější pobídky se též nazývají incentivy nebo stimuly.

Stýblo, Urban a Vysokajová (2009) dělí zdroje pracovní motivace do pěti skupin:

- pokud zaměstnanec vykonává práci kvůli vlastnímu potěšení z ní, radosti a příjemnému pocitu nebo pro zábavu, jedná se o vnitřní pracovní motivaci,
- vnější motivace je charakterizována zájmem o finanční a materiální statky (plat, odměny, zaměstnanecké výhody apod.),

- pro motivaci na základě pověsti či odborné reputace je typický zájem především o to, jaký dojem zaměstnanec ve svém okolí vytváří, citlivost vůči názorům a hodnocení ostatních,
- motivace na základě výzvy je charakteristická pro osoby snažící se vyhovět svým vlastním požadavkům,
- motivace na základě smyslu a poslání práce se opírá o potřebu naplňování relativně stálých hodnotových principů.

Na pracovní motivaci významně působí také situační proměnné jako charakter úkolu (náročnost, čas na provedení, atypičnost, apod.), osobnost nadřízeného (především styl řízení, odborná a osobní autorita) a sociální klima pracovního týmu (např. úroveň vztahů, vnitřní výkonové normy, kooperace nebo soutěžení, konflikty)(Štikar, Rymeš, Riegel & Hoskovec, 2003).

Koubek (2007, 343) uvádí, že „zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost je v rozhodující míře závislá na pracovnících a jejich schopnostech, motivaci a pracovním chování, jejich spokojenosti a jejich vztahu k zaměstnavateli, a že je tedy nutné jim věnovat náležitou péči.“

2.3 Potřeby, zájmy a motivace

Základními motivy jsou potřeby, které lze chápat jako subjektivně důležité prožívané nebo pociťované nedostatky. Člověk směřuje svou činnost k odstranění či překonání pocitu nedostatku, k uspokojení dané potřeby.

Potřeby lze rozdělit na základní, biologické či primární, které jsou spojeny se zajištěním biologické existence a základní rovnováhy organismu. Další potřeby označujeme jako sekundární, odvozené, sociální, resp. kulturní, které vyplývají z nezbytnosti soužití člověka s ostatními lidmi, z jeho postavení ve společnosti a s podmínkami, ve kterých žije.

Dle humanistického psychologa Abrahama Maslowa (in Provazník & Komárková, 1996) existuje hierarchie potřeb, která vychází od základních biologických potřeb ke složitějším motivům. Potřeby vyšších úrovní se však stávají důležitými determinantami jednání až tehdy, jsou-li potřeby na nižších úrovních alespoň částečně uspokojeny. Potřeby rozdělil do pěti úrovní, od nejnižších po nejvyšší:

1. Fyziologické potřeby jako např. hlad, žízeň, sexuální potřeby, spánek a odpočinek. Mnohé z nich jsou homeostatické.

2. Potřeby bezpečí, k nimž patří cítit se zabezpečen a mimo nebezpečí, jistota, stabilita, spolehlivost, osvobození od strachu, úzkosti a chaosu, potřeba struktury, pořádku, zákona, mezí, silného ochránce, potřeb vyhnout se neznámému, nezvyklému atd.

3. Potřeby sounáležitosti, lásky, náklonnosti, potřeba někam (k někomu) patřit, být pozitivně přijímán, milován a také mít někoho rád.

4. Potřeby uznání, mezi které lze zařadit potřebu dosažení úspěchu a prestiže, potřebu kompetence, získání souhlasu a uznání a např. i potřebu pozitivního sebehodnocení.

5. Potřeby seberealizace zajišťují rozvoj člověka v rámci jeho možností. Patří sem potřeba sebenaplnění, tendence uskutečnit to, čím člověk potenciálně je, potřeby vědět, rozumět a zkoumat, potřeby estetických prožitků, symetrie, řádu a krásy.

Potřeby zahrnuté do první až čtvrté úrovně hierarchie pojmenoval Maslow jako nedostatkové neboli deficientní. Fyziologické potřeby a potřeby bezpečí označil jako nižší. Potřeby sounáležitosti a uznání nazýval potřebami vyššími, jejichž uspokojování přináší duševní pohodu, případně i rozvoj jedince. Všechny nedostatkové potřeby vyvolávají napětí, nejsou-li uspokojeny a žádají si naplnění.

Naproti tomu při uspokojování potřeb seberealizace se jejich intenzita nesnižuje, ale spíše roste, proto je Maslow nazývá růstovými potřebami (potřeby bytí, metapotřeby, metamotivace). Pro ně také formuloval hypotézu funkční autonomie potřeb, podle níž, aby se u člověka rozvinuly růstové potřeby, musí u něj být uspokojeny potřeby nižší. Jakmile však jednou bylo dosaženo vyšších potřeb a hodnot, stávají se tyto nezávislé na uspokojování potřeb nedostatkových.

Mnozí autoři chápou Maslowovu hierarchickou strukturu potřeb jako univerzální, obecně lidský fenomén. Formy projevu a zvláště způsoby uspokojování těchto potřeb jsou však podmíněny kulturně, společensky i sociálně (Provazník & Komárková, 1996). Objevují se však také kritiky této teorie, které jí vytýkají, že je příliš ovlivněna západní kulturou s vysokým prvkem individualismu, důrazem na mužský prvek a malou potřebou úniku před nejistotou (tj. postojem lidí k nejasnostem ve společnosti, kdy jsou lidé ochotnější riskovat, mají menší odpor ke změnám a chtějí méně řízení).

Vedle potřeb jsou zdrojem motivace také zájmy. Představují trvalejší zaměření člověka na určitou oblast objektů, jevů, činností, poznatků i jiných osob. Zájmy člověka aktivizují, jsou bezprostředně spjata s jeho touhou po poznání a ovládnutí předmětu zájmu.

Zájmy jsou důležitou charakteristikou osobnosti. Lidé se navzájem liší v předmětech svých zájmů, v jejich šíři a hloubce, stálosti zájmů i míře jejich aktivizačního působení.

2.4 Výkon a motivace

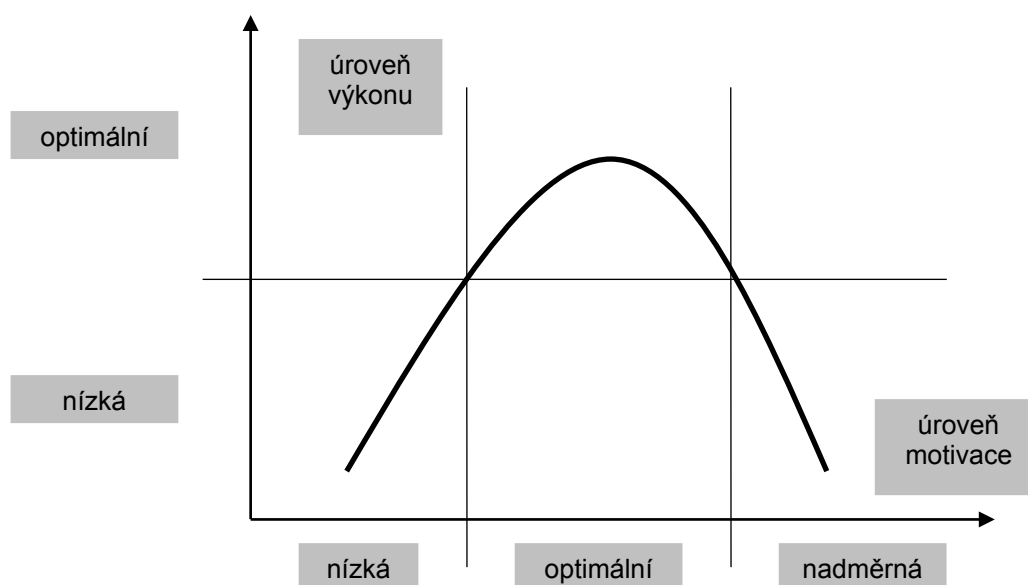
V moderní personalistice se motivace pracovníků stala součástí firemní kultury. Firemní kultura, která dává lidem pocit, že se o ně firma stará, že jsou součástí organizace, která je umí ocenit, motivuje zaměstnance k vyšším výkonům.

Má-li zaměstnanec podávat výkon, musí mít chuť pracovat pro „svou“ firmu. Rolí vedení je znát a sledovat potenciál lidí a vytvářet takové podmínky v práci, aby lidé měli radost z toho, co ve firmě dělají. Pokud ale zaměstnanec pracuje s nízkou motivací, propadá rutině a práce ho nudí, nevyužívá svůj potenciál a jen těžko bude nabitý pracovním elánem.

Existují 4 příčiny, které mohou bránit rozvoji výkonnosti zaměstnance: příliš mnoho stresu – přemotivovanost, příliš mnoho nudy, chybějící pocit osobního růstu a absence podnětů (Stýblo et al., 2009).

Vztah motivace a výkonu bývá také zobrazován jako obrácená U-křivka. Pokud člověk k činnosti či výkonu není dostatečně motivován, výsledek nebývá uspokojivý. Obdobně tomu bývá i v případech, kdy je motivován nadměrně (přílišnou snahou být úspěšný, nejlepší apod.). K žádoucí úrovni výkonu vede tedy jen motivace přiměřená, jak je patrné z obrázku.

Obr. 1 Vztah motivace a výkonu – obrácená U-křivka (Provazník et al., 2002)



Efektivním způsobem, jak zvyšovat odpovědnost lidí za jejich výkon a zároveň podporovat samostatnost a tvořivost, je např. metoda řízení podle cílů („management by objectives“). Je to systém, ve kterém si pracovník společně se svým nadřízeným stanovuje své pracovní cíle a oba pak společně hodnotí míru jejich dosažení. S tím je spojen růst významu variabilní složky mzdy, tzv. výkonového bonusu.

2.5 Motivace těhotných a matek

V souvislosti s motivací těhotných žen a matek, se budeme zabývat tím, proč se tomuto tématu věnovat, jaký přínos má pro zaměstnavatele a jak tuto skupinu zaměstnankyň motivovat.

Ženy tvoří cca 50% zaměstnanců. Pro mateřství se rozhodne většina žen. Máme tu tedy velké množství lidí ve specifické životní situaci. Pokud jim zaměstnavatel nebude věnovat pozornost, připraví se o velké množství talentů.

I z finančního hlediska je výhodné se této skupině zaměstnankyň věnovat. Podle Britského Telecomu se 98% žen po mateřské dovolené vrací zpět do práce, což ušetří 5 miliónů liber za nábor a zcvik nových zaměstnanců (Stýblo et al., 2009).

Motivace pracovníků je součástí koncepce řízení lidských zdrojů v organizaci. Dle Koubka (2007) je obecným úkolem řízení lidských zdrojů sloužit tomu, aby byla organizace výkonná. Pokud se podíváme na jím definované hlavní úkoly personalistiky, většinu z nich můžeme k těhotným a maminkám přímo vztáhnout:

- usilovat o zařazování správného člověka na správné místo, v této souvislosti je zmiňován tzv. tailoring neboli „šití“ pracovních úkolů a pracovních míst na míru pracovníkovi, které může být reflektováno i flexibilními formami práce,
- optimální využívání pracovních sil v organizaci, což se může přímo odrazit např. v podpoře alternativních úvazků,
- formování zdravých mezilidských vztahů v organizaci – vylučování maminek z pracovního procesu k nim rozhodně nepřispívá,
- rozvoj pracovníků organizace, v jehož rámci je zmiňován i rozvoj osobnosti, a ten může mimo jiné souviset i s rodičovstvím (viz níže),
- dodržování zákonů v oblasti práce, zaměstnávání lidí a lidských práv a vytváření dobré zaměstnavatelské pověsti organizace – zde se jedná např. o právní ochranu těhotných a matek malých dětí a zákaz jejich diskriminaci.

Z tohoto pohledu mateřství není v rozporu se zájmy (výkonností) organizace. Naopak, pokud zaměstnavatel k potřebám svých zaměstnankyň v této životní etapě přistupuje aktivně, jsou zaměstnané maminky (a potažmo všichni rodiče) pro každou organizaci přínosem.

Motivace těhotných žen neměla být zaměřena jen na aktuální pracovní výkon, ale také do budoucnosti. Důležité je motivovat maminky k návratu do zaměstnání. Žena by měla vědět, že o ni má zaměstnavatel stále zájem a že ji v návratu do zaměstnání podpoří.

Po návratu do zaměstnání se stane důležitým sladění rodinného a pracovního života. Tato otázka je v širších souvislostech chápána jako součást společenské odpovědnosti firmy („corporate social responsibility - CSR“). Již v řadě firem fungují Family Friendly programy a je podporováno prostředí přátelsky nakloněné rodinám, např. u British Telecom, IBM, Hewlett Packard, Dell, Microsoft, Citibank (Stýblo et al., 2009). V těchto organizacích je životní pohoda a uspokojení z práce přirozenou součástí firemní strategie rozvoje lidských zdrojů.

Důvody, aby zaměstnavatel zjednodušil matkám malých dětí návrat do práce a dále podporoval sladění pracovního a rodinného života, se uvádějí podle zkušeností získaných z firemní praxe. Zaměstnávání více rodičů s dětmi „kopíruje“ složení spotřebitelů firmy, což pomůže lepšímu pochopení jejich potřeb. Různorodější složení zaměstnanců a zaměstnankyň reprezentuje větší škálu pohledů na řešení konkrétních problémů. Pokud se ve společnosti preferuje jedna sociální skupina před druhou, ztrácí celek výhody, které přináší diverzita.

Rodičovství přispívá ke zrání osobnosti a tím i k jasnějším životním preferencím. Díky rodičovství se také člověk učí odpovědnosti. Zaměstnanec nemá tendence k fluktuaci, chce si udržet pracovní místo. Snížením fluktuace se docílí se snižování nákladů na nábor a zaškolování nových zaměstnanců.

Pro rodiče je práce jedním, nikoliv jediným aspektem jejich života. Díky tomu si snáze udržují odstup od pracovních problémů a tím je také lépe řeší.

Pokud zaměstnavatel vyjde rodičům vstříc v jejich potřebách, zaměstnanci si takového přístupu zpravidla velmi cení a zvyšuje se jejich loajalita. Zaměstnanci pak také vědí, že budou mít čas i na své soukromí a proto pracovní čas věnují výhradně výkonu svého povolání, pracují s maximálním nasazením a jsou efektivnější. Baletka Daria Klimentová například o svém návratu k baletu po narození dcery řekla: „*Nikdy v životě*

jsem se na balet nesoustředila víc. Na zkoušce jsem nemyslela na rodinu a doma jsem zase nemyslela na balet.“ (Hášová Truhelková, 2008)

O osobnostním zrání v průběhu mateřské a rodičovské dovolené svědčí i výpovědi žen, které shromáždily lektorky seminářů „Aktivní máma“ (Šoltová, 2010): „*nalezení netušených rezerv*“, „*vyšší tolerance*“, „*lidský nadhled*“, „*kontakt s intuicí*“, „*lepší sebekázeň, organizování, sebeovládání, motivování*“, „*schopnost improvizace*“, „*výborná schopnost plánování, rozdělování úkolů, vyjednávání*“. Obecně u žen rozkvétá sociální a emoční inteligence, roste schopnost empatie, rozvíjí se soucit a vnímavost k potřebám druhých, snižuje se egocentricky motivované jednání, posiluje se zodpovědnost a ochota potlačit momentální potřeby a odložit je na vhodnější dobu, zvyšuje se odolnost vůči stresu, ženy se učí lépe řešit konflikty a osvojují si nové komunikační strategie. Neocenitelně se zlepšuje schopnost organizace práce, hospodaření s časem a zvládání mnoha dílčích úkolů najednou.

V rámci péče o pracovníky může organizace poskytovat svým zaměstnancům některé služby. Z těch, které uvádí Koubek (2007), se těhotných a maminek přímo týkají následující:

- Stravování pracovníků a možnost občerstvení přímo ovlivňuje pracovní výkon, v těhotenství ženy zvýšeně dbají na kvalitu stravování, jeho snadná dosažitelnost je výhodou.
- Zařízení sloužící osobní hygieně a oddechu, tj. umývárny, odpočívárny, šatny, event. místnosti na kojení a setkávání s dětmi – jejich úroveň je výrazem zájmu zaměstnavatele o pracovníky.
- Zdravotní služby – vlastní zdravotnické zařízení bývají spíše ve větších organizacích, ale zajištění určitého rozsahu zdravotních služeb je povinností všech zaměstnavatelů.
- Služby sledující zlepšování životních podmínek pracovníků (např. jesle a mateřské školky, příspěvky při sňatku, narození dítěte, půjčky, příspěvky na pojištění). Do této skupiny patří i v zahraničí často poskytovaný příspěvek na soukromou péči o děti, pokud má zaměstnavatel zájem o návrat maminky do práce.
- Poradenské služby pracovníkovi a jeho rodinným příslušníkům (např. služby právníka, psychologa, lékaře).
- Programy udržování kontaktů se ženami na mateřské dovolené a během období, kdy se věnují péči o děti (např. společenské akce, informace o novinkách v oboru a udržování jejich kvalifikace).

V souvislosti se zacházením se zaměstnanci bývá zmiňována také myšlenka řízení rozmanitosti, která akceptuje to, že pracovní sílu tvoří různé populace lidí. Rozdíly jsou v pohlaví, věku, osobnosti a také rase nebo změněné pracovní schopnosti. Využitím těchto rozdílů lze vytvořit produktivní prostředí, v němž se každý bude cítit vážený, talenty lidí budou plně využity a dojde k naplnění cílů organizace. Vážít si rozmanitosti může vést k vytváření prospěšnějšího, úspěšnějšího a produktivnějšího prostředí.

Nejúspěšnější kroky, které uplatňují politiku rozmanitosti (Armstrong, 1999, 840) a zároveň se vztahují k těhotným ženám a maminkám, jsou následující:

- Pracovníci na zkrácený úvazek mají mít stejná práva a výhody, jaké mají pracovníci na plný úvazek.
- Poskytovat pomoc v oblasti péče o děti.
- Poskytovat volno pro péči o děti nad rámec stanovený zákonem.
- Umožnit pružný přístup, pokud jde o požadavky na podnikovou uniformu či oblékání vůbec (týká se zvláště těhotných).
- Vzdělávat školitele specializované na oblast stejných příležitostí (antidiskriminační politika).
- Vyloučit výběr pracovníků dle věkových kritérií.

Důležitým nástrojem sladování pracovního a osobního života jsou alternativní pracovní úvazky. V zemích Evropské unie jsou takové pružné pracovní režimy dlouhodobě na vzestupu. Bohužel v České republice nejsou tyto formy práce v současné době příliš rozšířené a do praxe se dostávají pomalu. Více o alternativních úvazcích je uvedeno v kapitole 4.3.

Na závěr citujme manažerku Googlu, Tat'ánu le Moigne. O práci a těhotenství v Anglii řekla: *„Těhotenství není nemoc a důvod odstavit vás na okraj profesního života. Naopak. Není pracovitější a loajálnější ženy než té, která se vrátí z mateřské dovolené, byť i jen na částečný úvazek. Před odchodem na mateřskou mi firma zaplatila poměrně drahé školení. Nikdo po mě nechtěl, abych se k čemukoliv zavazovala. V době mého pobytu v Anglii byla tamější mateřská pouhých šest měsíců. Po té době jsem měla přijít a říct, zda chci práci na sdílený úvazek, poloviční úvazek, z domova, z kanceláře či na plný úvazek. Nebylo to o tom, že by mi asi ve všem mohli vyhovět, ale už jen ten pocit, jak s vámi zacházejí! Že si vás váží a snaží se vyjít vstříc, protože vědí, že jim to stokrát vrátíte.“* (Hášová Truhelková, 2008)

3 Těhotenství

3.1 Znamky těhotenství

Otěhotnění neboli oplodnění je splynutí mužské a ženské pohlavní buňky, spermie a vajíčka. K tomu dochází obvykle ve vejcovodu, pak je oplodněné vajíčko unášeno do dělohy, kde se zanoří do děložní sliznice. Uhníždění (nidace) začíná 6. až 7. den po oplodnění a končí 12. den. „*Nidace je skutečným počátkem těhotenství.*“ (Pařízek, 2005, 81).

O tom, že je žena skutečně těhotná vypovídá několik příznaků, které se dělí podle jistoty průkaznosti na:

- nejisté – ty jsou vyvolány celkovými změnami organismu ženy a jde např. o střídání nálad, zvýšená únava, sklon k závratím a mdlobám, ranní nevolnost až zvracení, zvýšené slinění, změny v chuti k jídlu, pocit zvýšeného napětí v prsech a zvětšení prsů, tvorbu tekutiny v prsech (kolostra), časté nucení k močení, zácpa,
- pravděpodobné - tím je vynechání očekávané menstruace,
- jisté - čímž je jen objektivní průkaz porodu a jeho projevů. V současnosti se toto provádí těhotenskými testy nebo ultrazvukem.

3.2 Průběh těhotenství

Normální těhotenství trvá 40 týdnů, tj. 10 lunárních měsíců, 280 dní od prvního dne poslední menstruace. Vývoj plodu od splynutí pohlavních buněk trvá průměrně 267 dní.

Těhotenství je rozděleno do tří trimestrů, které označují hlavní mezníky ve vývoji dítěte a změnách v těle matky. První trimestr trvá prvních 13 týdnů a v tomto období dochází k založení a vývoji všech orgánů plodu. Je to nejrychlejší a také nejrizikovější perioda z pohledu vývoje plodu. Ve druhém trimestru začíná být těhotenství na matce více vidět, dítě je vyvinuto a začíná růst. Třetí trimestr, začínající v 28. týdnu, je doba, kdy se tělo připravuje na porod, dítě roste a přibírá na váze.

V těhotenství dochází ke změnám na všech úrovních osobnosti – biologické, sociální i psychické, navzájem se mohou ovlivnit i těhotenství a spiritualita. Pravděpodobně v žádném životním období nenajdeme takovou kumulaci změn jako právě v těhotenství.

Jak žena tyto změny prožívá a jak se s nimi bude vyrovnávat záleží zejména na (Špatenková, 2006, 86-87):

- věku ženy (i věku jejího partnera),
- osobnosti a míře identifikace s ženskou rolí (a také na osobnosti partnera a jeho identifikací s „otcovskou“ rolí),
- vztahu ženy k nenarozenému dítěti (chtěné nebo nechtěné dítě),
- motivaci ženy k těhotenství,
- tělesném a psychickém stavu ženy,
- sociálních a ekonomických podmínkách rodiny, do které se má dítě narodit.

3.3 Těhotenské změny a obtíže

V průběhu těhotenství probíhá v organismu žen mnoho změn, ať už hormonálních, orgánových nebo psychických. Ne každá změna je tak zřejmá jako rostoucí břicho, a právě proto je dobré si tyto změny uvědomit, neboť všechny ovlivňují ženu po fyzické a psychické stránce a to má pak vliv na chování i prožívání těhotné ženy.

Těhotenské změny mohou způsobit ženám nemalé obtíže. Některé z nich ovlivňují ženu i při výkonu povolání. Většina žen po otěhotnění dále pracuje a s těmito změnami a obtížemi se musí vyrovnat. Vstřícný postoj zaměstnavatele může přispět k tomu, že žena neztrácí pracovní motivaci a neuvažuje např. o odchodu na rizikové těhotenství.

V dalších odstavcích budou uvedeny nejčastější těhotenské obtíže, které mohou mít dopad na ženu při výkonu povolání. Je nutno říci, že tyto obtíže nepostihují každou nastávající maminku, a také jejich míra a jejich prožívání je velmi individuální. Dokonce i jedna žena může svá různá těhotenství prožívat odlišně.

Bolesti zad postihují těhotné velice často. Projevují se od 5. měsíce, kdy má váhový přírůstek vliv na držení páteře a těhotenské hormony způsobují uvolnění vazivového aparátu. Většinou se jedná o bolesti v oblasti bederní páteře, kdy je velká tzv. těhotenská lordóza (prohnutí v oblasti beder). Tyto bolesti mohou přecházet až do hýždí a nohou. Většinou bolest přichází po větší námaze nebo po dlouhém stání. V zaměstnání kromě úpravy režimu může ženě pomoci i volba vhodné obuvi.

Nauzea a zvracení se označují jako „ranní nevolnosti“. Nejčastěji se objevují po ránu, po dlouhém spánku nebo pokud žena dlouho nejedla, ale mohou se projevit i během celého dne. Většinou se nevolnost objevuje od 3. týdne do 4. měsíce. Výjimečně přetrvává až do termínu porodu. Příčinou je nízká hladina cukru v krvi a hormonální změny.

Nebezpečné pro matku a plod je ve většině případů pouze velmi časté a intenzivní zvracení. Jako prevence se doporučuje jíst málo a častěji, dát si např. sušenku, vyvarovat se pronikavých pachů a kouře, vyhýbat se stresům a odpočívat. Úlevu mohou přinést i tabletky a čípky tlumící nevolnost.

Vedlejším důsledkem všech fyzických změn odehrávajících se v těle matky včetně dramatického vzrůstu hormonálních hladin je **únava**. Ačkoliv je tento stav normální, mnoho žen může být udiveno tím, jak se cítí vyčerpaně. Únava obvykle ustupuje okolo 12. až 14. týdne, žena pak pocítuje více energie, téměř jako před otěhotněním, až asi do 30. až 34. týdne, kdy se pocit únavy může opět vrátit. V té chvíli je více způsobena nošením hmotnosti navíc. Ženám se doporučuje hodně odpočívat, zmenšit fyzickou aktivitu a více spát. Je důležité mít realistická očekávání v tom, co může těhotná zvládnout a stihnout.

Retenci (zadržování) vody v tkáních může způsobit vysoký krevní tlak, který vytlačuje tekutinu z krevního oběhu do tkání, nebo hormonální změny, které zapříčiní hromadění sodíku v ledvinách. Retence vody se projevuje obtěžujícími otoky (edémy) v oblasti nohou (zejména večer po celodenním stání nebo dlouhotrvajícím setrvávání v jiné stabilní poloze), v obličeji a na rukou. Zejména ke konci těhotenství se tendence ke tvorbě otoků zvyšuje. Pokud se nepřidají další komplikace, není nutná léčba, nicméně s otoky je spojen např. nepříjemný pocit těžkých nohou až bolesti, nebo se žena večer nemůže vejít do své obuvi. Ženám pomáhá častěji měnit polohy, nestát dlouho a odpočinout si s nohama nahoře, při sedavém zaměstnání je dobré podložit si nohy např. stoličkou.

Během celého těhotenství může vzniknout **syndrom karpálního tunelu**. Většinou vzniká právě vlivem zadržování vody v těle, při otoku zápěstí vzniká tlak na nerv. Projevuje se brněním v palci a ukazováčku, může se rozšířit i na celou ruku, provází jej necitlivost. Pomoci mohou diuretika a cvičení.

Při prudkém zvednutí se anebo při dlouhém stání mohou těhotnou neočekávaně přepadnout **mdloby**. Způsobují je změny krevního tlaku nebo snížení hladiny cukru v krvi. Žena může v mdlobách upadnout a ublížit sobě i dítěti. Lékaři doporučují vyvarovat se dlouhého stání, odpočívat vsedě či vleže s nohama ve zvýšené poloze a vyvarovat se delšího pobytu na slunci.

Těhotenství klade větší nároky na ledviny a močový systém. Zvyšuje se prokrvení ledvin a „čisticí“ schopnost. Zároveň vlivem hormonů poněkud ochabují močovody. Důsledkem je **častější nucení na močení**.

Nadměrná chuť či averze k jídlu, obvykle ženu neomezuje, žena jen klade větší důraz na skladbu svého jídelníčku, ale subjektivně může jít o velmi nepříjemný pocit. Chuť

k jídlu ovšem může být způsobena kolísáním hladiny krevního cukru, mohlo by dojít k hypoglykémii a případně mdlobám. Ženám se doporučuje nosit u sebe vždy malou svačinku, v zaměstnání pomůže dobrá dostupnost a kvalita stravování.

Těhotenství je jedním z faktorů, který přispívá ke **vzniku křečových žil** (varixů). V graviditě stoupá tlak v žilách dolních končetin, protože růst dělohy zabraňuje hladkému návratu krve z dolní poloviny těla. Při oslabené žilní stěně je vznik křečových žil velmi pravděpodobný. V absolutní většině případů nezpůsobují varixy těhotným ženám žádné potíže a tudíž ani nekomplikují výkon povolání. Bolestivou komplikací je však jejich ucpaní, zánět nebo rozšíření zánětu na vnitřní žilní systém, kdy je již nutná hospitalizace. Při křečových žilách se doporučují elastické punčochy, jako prevence jejich vzniku či rozšíření se doporučuje vyvarovat se dlouhého stání a odpočívat s nohama podloženými do výše, což usnadní odtok krve z dolních končetin.

U těhotných se také mohou objevit stavy či choroby, které jsou s dalším výkonem povolání neslučitelné, je nutná domácí léčba či hospitalizace. Vzhledem k tomu, že se tato práce zabývá problematikou těhotných při výkonu povolání, nebudeme se jimi zabývat.

3.4 Psychické změny

Devět měsíců těhotenství poskytuje ženě čas na přizpůsobení se obrovským životním změnám. Psychické změny v době těhotenství jsou z velké části podmíněny osobností těhotné, věkem a vyzrálostí, postojem k těhotenství, připraveností na novou roli matky, na jejím sociálním, ekonomickém zázemí apod. Psychické obtíže v těhotenství jsou dle Špatenkové přímo úměrné nestálosti partnerského vztahu a plánovanosti gravidity (Špatenková, 2006).

Po zjištění, že je žena těhotná mohou emoce působit obrovskou silou, aby všechno zpracovaly, ale v následujících týdnech se vzrušení trochu uklidní. Emoční reakce na samotné těhotenství jsou velmi individuální a nepředvídatelné.

V těhotenství mají velký vliv na emoce změny hladin hormonů estrogeneru a progesteronu. Díky nim mohou některé ženy prožívat veliký klid, zaměřují se na sebe a na své dítě a vytvářejí si jakýsi ochranný obal. Jiné ženy zažívají rychlé změny emocí, které se dostávají často bez příčiny a projevují se jako úzkost až plačtivost, ženy jsou zvýšeně citlivé na utrpení ostatních. Spolu s emocionální labilitou je u těhotných popisována nervozita, podrážděnost a přehnané reakce na stresové situace, objevují se poruchy spánku, deprese i zvýšená agresivita. Objevují se i obavy a strach (např. o dítě, strach z porodu)

nebo naopak radost, při níž se objevují slzy. Pro ženu i její okolí může být obtížné přijmout, že v době těhotenství má své emoce méně pod kontrolou než obvykle. Tato dočasná emoční rozkolísanost má vliv na vývoj osobnosti ženy, připravuje ji na vnímání dítěte, může ovlivnit její celkové emoční nastavení nebo citlivost na některé podněty z okolí.

Maminky prvního dítěte čeká převratná životní změna. Dítě, ať už jakkoliv chtěné, jí zcela rozvrátí dosavadní život. Z ženy „bez závazků“ se musí stát matkou, což je naprosto jiná životní role. Dochází k vývoji mateřské identity. Mnozí rodiče také tvrdí, že životní změna bezdětného páru na rodiče jednoho dítěte je menší, než změna při příchodu druhého dítěte. Při změně ze dvou dětí na tři a více už prý změny zase nejsou tak výrazné. Nicméně vždy s příchodem dítěte se žena musí vyrovnat se změnou nejen své role, ale zásadně se mění také situace v celé rodině (např. z dítěte jedináčka se stane sourozenec). V této souvislosti se často objevuje strach z nezvládnutí rodičovské role. Může se projevit již před porodem a může také trvat velmi dlouho, vyvstává znovu např. při krizových situacích a výchovných problémech.

Dle psycholožky Mariely Micheleny se nemůže zdát divné, když žena, která má muže, práci, zavedený způsob života, pocítuje nevolnost při pomyšlení na to, co má s příchodem dítěte nastat, jako by to byla naprostá katastrofa. V imaginativní formě tedy nevolnost a zvracení slouží ke „vrácení“ se do původního stavu a zároveň ženě umožňuje, aby svou nevolnost a bezútěšnost spojila s jídlem a nikoliv s dítětem. Matka se může na své dítě velice těšit a zároveň ho „vracet“, tyto city budou existovat zároveň, i když jsou ve vzájemném rozporu. Někdy se také může stát, že je odmítáno těhotenství a veškeré nepohodlí, které přináší, aniž by to znamenalo odmítání dítěte. (Michelena, 2006).

Nastávající matka cítí, že je její prioritou starat se o své bezpečí, aby ochránila dítě uvnitř sebe. Ženy často cítí úzkost až strach o zdraví a život dítěte, a proto mění své stravovací návyky, omezují alkohol a kouření, jsou například opatrnější při řízení aut a dokonce mění i svůj společenský život. Tyto změny v myšlení mohou způsobit, že se těhotná cítí jako zcela jiný člověk. Tento pocit se ještě zvětšuje, když se vzdá práce a nemůže pokračovat v kariéře, ačkoliv se ještě vlastně nepokládá za matku (Deansová, 2004).

S těhotenstvím bývá spojena i změna zájmů, nebo můžeme říct změna priorit při trávení volného času. Souvisí to zajisté i s výše zmíněnou úzkostností a se snahou o její zvládnutí. Ženy se přirozeně snaží připravit se na příchod dítěte a proto vyhledávají co nejvíce informací o těhotenství, porodu a péči o dítě. Čtou knihy a časopisy, vyhledávají na

internetu, navštěvují předporodní kurzy a hodiny cvičení či plavání pro těhotné, rády si povídají s jinými rodiči a dělí se o obavy, radosti i praktické informace. Pro závěrečné období těhotenství je pak velmi typické „stavění hnízda“, kdy žena připravuje pro dítě domov – zařizuje postýlku, nábytek či celý pokojíček, nakupuje výbavičku.

V předchozí kapitole byly popsány rozličné zdravotní obtíže, které mohou těhotnou ženu potkat. To, jak žena vnímá a cítí své tělo, jak reaguje na těhotenství jejího organismu, je neoddelitelnou součástí prožívání, chování a psychických reakcí. Dále ačkoliv tyto stavy obvykle nejsou překážkou v práci, mohou negativně ovlivnit výkonnost. Ženy si na tuto skutečnost musí zvyknout. Pro některé může být těžké akceptovat, že již nejsou tak výkonné a samostatné, bývá nutností požádat o pomoc druhé a tuto pomoc přijmout.

Žena se také vyrovnává se změnou postavy a vzhledu. Zvyšuje se tělesná hmotnost, mění se tvar těla, zvyrazňuje se pigmentace, mohou se vytvářet strie, prsy jsou napjaté. Mohou se objevit pocity ztráty přitažlivosti pro partnera a s tím spojené napětí a úzkost. Ženy, které byly se svým tělem nespokojeny již dříve, jsou v tomto ohledu zranitelnější.

V těhotenství se také mohou objevit starší psychické konflikty (především s vlastní matkou), které mohou být nevědomé. Dle Rastislavové (2008) však „*těhotenství a porod jako zdárně vyřešená vývojová krize, vytváří v osobnosti ženy nový potenciál a vede k osobnostnímu růstu*“.

Marksová-Tominová (2009, 28-34) upozorňuje na předsudky spojené s těhotenstvím. Jedná se o domněnku, že se v těhotenství „*snižuje inteligence*“, neboť žena se soustředí jen na „*dupačky a povídání s miminkem v bříšku*“. Nicméně ať už žena prožívá těhotenství jakkoliv, nemusí to nutně znamenat, že nemůže zapojit racionální část svého mozku. Další předsudek se týká neschopnosti těhotných racionálně uvažovat, jelikož mají „*mozek zaplavený hormony*“. Ani zvýšená citlivost ovšem neznamená, že pokud žena chce nebo musí, nemůže zároveň uvažovat logicky. Pokud žena na tyto předsudky naráží, může její sebevědomí velmi utrpět. V této souvislosti je podle Marksové-Tominové dobré si uvědomit, že schopnost žen vykonávat domácí práce nikdo nezpochybňuje.

3.5 Těhotná v zaměstnání

Každá žena, která otěhotní a je zároveň v zaměstnaneckém poměru, musí řešit otázku, jak tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli. Některým maminkám to může působit starosti. Předtím, než své těhotenství žena oznámí, je dobré zjistit si svá práva a také si udělat představu o tom, jaký má daná firma přístup. Ženy mohou mít obavy, že se přístup

zaměstnavatele k nim změni. Pokud např. žena očekává povýšení, bude chtít raději počkat, dokud o jejím postupu či zvýšení platu nebude rozhodnuto. Jako praktické bývá doporučováno oznamovat těhotenství až po prvním trimestru, který je nejrizikovější periodou z hlediska vývoje plodu a rizika potratu. Naopak v případě, že ženu sužují některé z výše zmíněných těhotenských obtíží, je asi lepší to oznámit dříve.

Další otázkou je, jak a kdy oznámit těhotenství svým kolegům. Ačkoliv většina lidí bude pravděpodobně potěšena a bude reagovat kladně, perspektiva odchodu maminky na mateřskou dovolenou může vytvořit nejasnosti a nejistotu ohledně toho, jestli a kdy se vrátí či kdo ji nahradí. Po oznámení těhotenství se z těchto důvodů může změnit atmosféra na pracovišti, což by pak mohlo ovlivnit i pracovní spokojenost maminky.

S výjimkou fyzicky náročných nebo velmi rizikových povolání je pro většinu těhotných žen, které nemají závažné komplikace, pokračování v práci naprosto bezpečné. Baletka Daria Klimentová například ráda vzpomíná, jak tančila Šerikovou vílu v baletu Šípková Růženka, když byla čtyři a půl měsíce těhotná (Hášová-Truhelková, 2008). Ženy v tomto období mohou však mít jisté zvláštní potřeby, které vyplývají z těhotenských fyzických změn a obtíží, jak byly popsány v kapitole 3.3.

K tomu, aby se těhotná cítila v zaměstnání po tělesné stránce dobře, přispěje mírná adaptace pracovních podmínek. Nejčastěji se doporučuje střídání stání a sezení, zvednutí nohou, častější přestávky na odpočinek a protažení se. Těhotným by mělo být umožněno dát si vícekrát denně malou svačinku a je velkou výhodou, pokud mají zaměstnanci k dispozici ledničku k uložení vlastních potravin či je dobře dostupná kantýna závodního stravování. Dále by těhotné ženy neměly být omezovány v přístupu na toaletu. Pracovní oděv a obuv by měly být zodpovědně voleny tak, aby byly maximálně pohodlné při současném respektování požadavků pracovního místa. Tyto a případně i další potřeby těhotné ženy na úpravu pracovních podmínek je vhodné se zaměstnavatelem prodiskutovat. Zodpovědný zaměstnavatel bude jistě přiměřené požadavky akceptovat.

Z hlediska životosprávy těhotných je ještě třeba zmínit, že by se žena měla důrazně vyvarovat nejen kouření, ale také pobytu v zakouřeném prostředí. Při vdechování vzduchu, ve kterém je vysoká koncentrace cigaretového kouře, se dostává do krve značné množství škodlivin – stejně jako při samotném kouření. Tyto látky mají negativní vliv na plod. Nejen těhotným tedy prospívá současná právní úprava, kdy zaměstnanci nesmějí kouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci.

Zaměstnavatel musí přijmout fakt, že i když je žena v těhotenství zdráva, musí absolvovat řadu návštěv u lékaře. Jedná se zejména o návštěvy těhotenské poradny.

Termíny určuje lékař zpravidla v intervalu 3 – 4 týdny, v posledním trimestru zhruba jedenkrát za 14 dní.

Nastávající maminky jsou v zaměstnání chráněny zákonem. Právní ochrana těhotných přispívá i k tomu, aby se maminky cítily jistější při jednání se zaměstnavatelem. Je to důležité především v prostředí, které by mohlo dítěti škodit, například při práci s chemikáliemi, ve vysokých či nízkých teplotách nebo za přítomnosti záření. V této situaci je nejlepší těhotenství oznámit zaměstnavateli co nejdříve, aby pak mohl konat v zájmu matky i dítěte.

Z hlediska bezpečnosti práce je pro těhotnou ženu důležité, že zaměstnanci jsou oprávněni odmítnout výkon práce, o níž se důvodně domnívají, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich život nebo zdraví. Takové odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance a považovat je za porušení pracovní kázně (Stýblo et al., 2009).

V zájmu ochrany zdraví těhotných žen (a také kojících žen a matek dětí mladších devíti měsíců) je musí zaměstnavatel převést na jinou práci, konají-li práci těhotným zakázanou, nebo výkon práce podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství.

Těhotné ženy (stejně jako zaměstnanci/zaměstnankyně pečující od dítěte mladší 8 let, nebo osamělí pečující o dítě do 15 let) mohou být vysílány na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště či bydliště pouze na základě svého souhlasu daného s vysláním na každou pracovní cestu. Sama žena musí zvážit, že při dlouhých cestách bývá narušen denní pořádek, mohou být problémy se stravováním, hygienou a dostupností zdravotní péče.

Každodenní cesty do zaměstnání zákonem upraveny nejsou. Cestování hromadným dopravním prostředkem může být pro těhotnou nepříjemné, zvláště trpí-li zvýšenou únavností, pocity na omdlení, nevolností či zvracením. Při značných obtížích a nemá-li budoucí matka jinou volbu dopravy, může lékař zvážit vystavení pracovní neschopnosti (Čekal & Šulc, 2010).

Řízení auta lékaři obvykle nedoporučují až několik dnů až týdnů před porodem a při komplikacích.

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď ženě v ochranné době, tedy v době těhotenství a v době čerpání rodičovské dovolené. To se nevztahuje pouze na výpověď z důvodu organizačních změn nebo na výpověď z důvodu možného pro okamžité zrušení pracovního poměru. U žen na mateřské dovolené je ochrana ještě intenzivnější.

Z pohledu etického zacházení a zákazu diskriminace ukládá Zákoník práce zaměstnavateli povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o

jejich pracovní podmínky. Pokud by se ženou bylo jednáno nevhodným způsobem z důvodu souvisejícího s těhotenstvím (včetně např. nevolnosti spojené s těhotenstvím) nebo mateřskou dovolenou, jedná se o diskriminaci na základě pohlaví. Pokud by zaměstnavatel předpokládal, že bude žena po narození dítěte chtít méně odpovědnosti a nabízel jí pouze tomu odpovídající práci, potom se také jedná o diskriminaci. Žena se pak může domáhat ochrany formou stížnosti u inspektorátu práce, nebo podat žalobu k soudu. Důkazní břemeno je v těchto případech přeneseno na zaměstnavatele (Saundersová, 2007, 162).

Solidní společnosti se ke svým zaměstnankyním chovají podle zákona. Marksová-Tominová (2009, 25) ovšem uvádí, že existují zaměstnavatelé, kteří poskytují ženám nepravdivé informace z důvodu, že se jim nechce zákon dodržovat. Výzkum Gender Studies ukázal, že jen 42% žen vnímalo, že jim jejich zaměstnavatel poskytl dostatečné informace o možnostech, které jim jako rodiči nabízí (Jochanová Doleželová, 2009). Existují bohužel i takové firmy, kde poté, co žena oznámí těhotenství s ní okamžitě chtějí rozvázat pracovní poměr. Tyto spory je pak možno řešit v rovině pracovně-právní nebo prostřednictvím občanských poraden a neziskových organizací. Otázkou je, zda se v případě úspěchu ženy při řešení sporu bude chtít k takové firmě vracet.

4 Rodičovství a návrat do zaměstnání

4.1 Rozhodování matky o návratu do zaměstnání

Příchod dítěte je pro každou ženu přelomovým okamžikem. Stává v tu chvíli matkou zodpovědnou za své dítě. Malé dítě potřebuje péči doslova 24 hodin denně, postupně (v rádech měsíců a let) se jeho náročnost snižuje až v určitý okamžik bude už dospělé a připravené odejít z rodného hnízda. V Česku obvykle zůstává žena po nástupu na mateřskou dovolenou s dětmi v domácnosti několik let. Tato kapitola se bude zabývat skutečnostmi, které matku ovlivňují v rozhodnutí, jak dlouho chce s dítětem zůstat doma a plně o ně pečovat a kdy se pak rozhodne vrátit se ke svému zaměstnání.

Ačkoliv se ranné období péče o dítě nazývá rodičovská a mateřská dovolená, rozhodně se nejedná o období plné odpočinku, relaxace a samé radosti. Tento termín je však obecně zažitý a těžko se dohadovat, zda v budoucnu bude nahrazen příznačnějším pojmenováním. Toto období představuje pro ženu velkou fyzickou i psychickou zátěž. Žena se ocitá v nové mateřské roli, která ji nemusí vždy zcela naplňovat, i když se jedná o dítě plánované a chtěné. Zátěž prožívá i celý rodičovský pár, vztahy mezi partnery se přizpůsobují příchodu dítěte a nově se utvářejí na úrovni rodičů mezi sebou a rodičů vůči dítěti.

Psychické změny, které se váží k období šestinedělí, popisuje Rastislavová (2008, 82). Žena se v představách vrací k porodu a porovnává prožitek této náročné situace se sebepojetím. Dochází k přijetí novorozence jako samostatné bytosti, během péče o něj a kojení s ním matka navazuje citový vztah. Začíná být pohlcena myšlenkami na dítě a soustředí se na převážně na péči o něj. Vzestup radostné nálady po porodu je většinou vystřídán obavami, emocionální labilitou a úzkostí. K tomu přispívá i pocit odpovědnosti za dítě, jeho zdraví a výchovu, realizace role matky a pečovatelky. Než si nedělka zvykne na trvalou zátěž, stálou pohotovost a než si ověří, že je schopna se o dítě postarat, může prožívat stavy nedostačivosti a neschopnosti. Tyto stavy se násobí fyzickou vyčerpaností, nedostatkem spánku a hormonálními změnami, které probíhají po porodu.

V šestinedělí i v dalším období se obvykle zcela mění životní styl matky. Přestává se např. na čas věnovat profesi, může ztratit kontakt se spolupracovníky i s přáteli, omezí se ve svých zájmech a její celodenní náplň se může stát péče o dítě a domácnost. Pokud maminka tráví čas převážně ve společnosti svých dětí, může to mít za následek vznik tzv. emocionálního skleníku, kdy žena postrádá kontakty s dospělými, je více komunikačně

závislá na svém partnerovi a zároveň je více citlivá na jeho chování a projevy. Partner však pokračuje ve svém zaběhnutém životním rytmu, což může pár od sebe více vzdalovat (Rastislavová, 2008).

Péče o děti a domácnost je taktéž velmi fyzicky i psychicky náročná. Rastislavová (2008) hovoří o „syndromu přetíženosti a nevytíženosti“. Celý den se žena věnuje činnostem, které se stereotypně opakují a výsledek není vidět. Jsou to například kojení (u malých miminek 30-45 minut 8x denně, tj. 4-6 hodin denně) či krmení dítěte a později příprava jídla, přebalování (cca 8x denně 10-15 minut, tj. 1,5 hodiny denně), převlékání, návštěvy lékařů a k tomu ještě nikdy nekončící úklid domácnosti, praní a žehlení. Už to vydá na více než jednu osmihodinovou pracovní dobu. K tomu je ještě nutno počítat s příjemnějšími, ale přesto nutnými aktivitami, jako je procházka s miminkem, cvičení či prosté, ale velmi potřebné hraní si s dítětem. Nic z toho ovšem nepřináší hmotný či dobře viditelný výsledek, což je oproti zaměstnání, kde se „vytváří hodnoty“ veliký rozdíl. Pro ženu, zvláště je-li výkonově orientovaná, může být obtížné si na tuto změnu zvyknout. S náročností této situace souvisí i to, že sociální prestiž se nejčastěji hodnotí podle složitosti práce, postavení v zaměstnání, příjmu a vzdělání, takže žena pečující o dítě fakticky na tomto žebříčku klesá.

Jelikož jsou ženy rozdílné, bude každá uvažovat o návratu do zaměstnání jinak. Důležitá je **osobnost ženy, její hodnoty, postoje, potřeby a životní styl**. Nejsilnější motivace může být izolace od společnosti během doby péče o dítě, chybějící sociální kontakty a potřeba být mezi lidmi. Další často zmiňovaným důvodem je potřeba seberealizace, vzdělávání se a aktivního naplnění času. Naproti tomu jsou i matky, které se chtějí věnovat pouze výchově dětí a nemají potřebu návratu do zaměstnání. Důležité je však nezapomenout, že i matky s dětmi mohou mít řadu jiných zájmů mimo rodinu a nikdo nemá právo jim to vyčítat.

Nejčastější životní cíle žen, jak je uvádí Maříková (2000), lze rozdělit do tří skupin. Nejčastěji se na prvním místě objevuje klidný rodinný život (žít pro rodinu a děti, klidně, bez rizik a napětí), na druhém místě bývá zajímavá a dobře placená práce (zajímavá a užitečná práce, hodně peněz, úspěch a uznání) a na třetím místě je pak vše ostatní (koníčky, přátelé). S dosažením vyššího vzdělání však významně roste význam pracovní oblasti a mírně klesá orientace na rodinu a domácnost.

Psycholožka Eva Kneblová (in Marksová-Tominová, 2009, 9-11) uvádí několik důvodů, proč je pro matku dobré sladit mateřství a práci. Pokud matka opustí své

koníčky, přátele a zaměří se jen na dítě a domácnost, může propadat pocitům osamění a odtrženosti od okolního světa. Stereotyp, chybění hmatatelných výsledků mateřské „práce“ a její nedocení mohou vyvolat velkou osobní nejistotu. Další problém může představovat moment, kdy se děti začnou osamostatňovat. Matka mnohdy obtížně hledá novou možnost seberealizace, nepřiměřeně se upíná na partnera nebo na novou rodinu svých dětí. Žena, která si své zájmy či profesi zachová, tuto situaci obvykle neprožívá tak dramaticky.

S představou návratu do zaměstnání jsou výrazně spojeny **emoce**. Podle zkušeností Jitky Šoltové z prožitkových kurzů „Aktivní máma“ jsou zejména pro konec rodičovské dovolené typické dvě skupiny emocí – obavy, strach, nejistota nebo naopak radost, vnitřní uspokojení a zvýšení sebevědomí (Šoltová, 2011).

Ženy pocítují strach z nové životní etapy a opuštění „bezpečného“ přístavu domova, mají obavy, zda zvládnou kombinaci pracovního a rodinného života, jak zvládnou svou práci po letech, zda najdou odpovídající profesní uplatnění, také jak si budou rozumět s kolektivem spolupracovníků a velmi často je znejišťuje pocit ztráty komunikačních dovedností ve společenských situacích. Další obavy jsou spojeny se vztahem k dětem, jak zvládnou osamostatnění a adaptaci na kolektivní zařízení, jak vyřeší péči o nemocné děti, doprovázení do školy a na kroužky a pomoc s domácí přípravou. Často vzniká nutnost zajistit čas dětí dalšími osobami a vyskytnou se obavy ze vzájemného porozumění, důvěry v cizí osoby.

S nadcházejícím odchodem do zaměstnání se ženám otevírají nové možnosti a příležitosti. Často se těší na navázání nových vztahů (mimo pískoviště a mateřská centra) a „rozšíření obzorů“. Těší se, že budou vykonávat činnost, která je v minulosti naplňovala nebo dokonce na práci zcela novou, která lépe odpovídá jejich založení. Mají dobrý pocit, když do partnerství přinášejí nová komunikační témata a cítí více nadšení pro prožívání volného času s dětmi.

Nejčastěji se u žen nevyskytují jen pozitivní nebo negativní emoce, ale spíše jejich kombinace v různých poměrech a intenzitách. Pocity, které převládají, mohou ovlivnit to, jestli žena návrat do zaměstnání více odkládá nebo jej naopak chce uspíšit.

Pro ženy, které žijí v partnerském svazku, je velmi důležitý i **názor partnera** na jejich návrat do zaměstnání. Dle výzkumu veřejného mínění provedeného v roce 2000 a 2003 v rámci Iniciativy Společenství EQUAL vážnou trhlínu do formování představ, co by žena chtěla dělat a dokázat, mohou učinit partnerské vztahy. Výzkum ukázal, že muži jsou

vůči svým protějškům značně netolerantní a prosazování pracovní kariéry, ale například i vyššího vzdělání a kvalifikace, je pro mnoho žen, zejména mají-li malé děti, velmi obtížné.

Náš právní řád umožňuje, aby s dětmi doma zůstal i jejich otec. Počet mužů na rodičovské dovolené je však stále spíše raritou a odpovídá asi 1%. Je to dáno z větší míry stále existující diskriminací, protože plat mužů za stejnou práci může být až o 20% vyšší než plat žen (Rydvaldová & Junová, 2011, 20). Je také třeba přiznat, že podle výzkumu VÚPSV z roku 2005 (in Rydvaldová & Junová, 2011, 22) by pouze 24% žen souhlasilo s tím, aby jejich partner celodenně pečoval o dítě formou rodičovské dovolené. Otec na rodičovskou dovolenou odchází většinou pokud pracuje na volné noze, je momentálně nezaměstnaný nebo má matka větší příjem než on. Většinou se starají děti ve věku 2-3 let a tuto zkušenost vnímají velmi pozitivně.

Každopádně se ale doporučuje zapojit tatínka do péče o dítě hned od narození. Muž si tak vytváří vztah ke svým dětem a žena má prostor si duševně odpočinout a odreagovat se. Obojí je velmi důležité pro pohodu celé rodiny. Ze začátku se může jednat např. jen o hodinu, kdy si jde žena zacvičit, později si partneři mohou vymezit čas, kdy se žena bude věnovat své práci.

Když matka plánuje návrat do práce, ať už na částečný nebo plný úvazek, vždy je to změna ve fungování a režimu celé rodiny, o které je potřeba v rodině mezi partnery (a vlastně také s dětmi) mluvit. Může zabrat i více času, než se ženě podaří o svém rozhodnutí partnera přesvědčit a může také déle trvat, než si rodina na nový režim zvykne a přizpůsobí se.

Jedním z dalších fenoménů, které ženy ovlivňují v rozhodnutí „děti versus kariéra“ jsou **společenské normy, zvyklosti a předsudky**. Přestože naše společnost prochází podstatnými změnami, stále je jaksi zakořeněný obraz „ideální“ matky. Matka je chápána jako ta, která se věnuje péči o děti a domácnost, naproti tomu muži je přisouzena role živitele rodiny. Žena, která se rozhodne pro brzký návrat do zaměstnání, je často označována za „krkavčí matku“, za kariéristku, která nemá dostatečně ráda své děti. Samozřejmě tomu tak není a i pracující maminky své děti velmi milují, ale narážet na všeobecný názor společnosti může být velmi nepříjemné.

Rozšířeným genderovým stereotypem je, že každá žena bude milovat péči o děti a domácnost a ráda se proto vzdá svých zájmů a své kariéry. Je to spojeno s představou „typické ženy“, která je jemná, pasivní, pečující a emotivní, zatímco muž je agresivní, racionální a myslí logicky. Dalším genderovým stereotypem je předpokládat, že muž se za

všech okolností soustředí na práci a každodenní starosti o rodinu neřeší. Zároveň je přítomna i nedůvěra k mužům, že nejsou schopni postarat se o dítě stejně dobře jako matka.

Mnoho genderových stereotypů bylo už v minulosti překonáno, ženy studují na vysokých školách, věnují se technickým oborům, vědě, jsou zastoupeny ve vedoucích funkcích i v politice. Některé stereotypy jsou však v myšlení lidí stále přítomny, což vede k diskriminaci žen na pracovním trhu, která se projevuje např. nižší zaměstnaností žen, nižším zastoupením žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích nebo rozdílech v odměňování žen a mužů za stejnou práci.

I žena, která je velmi motivována k návratu do zaměstnání, zde může narazit. Velmi nepříjemná a stresující situace může vzniknout, když jsou předsudky ovlivněni rodiče ženy, rodiče partnera nebo na druhé straně zaměstnavatel. Některé budou mít sílu a energii bojovat, jiné mohou rezignovat. Taková situace může mít vliv na sebevědomí ženy a také snížit její motivaci k návratu do zaměstnání.

Finanční situace rodiny je rovněž jedním z velmi důležitých aspektů při rozhodování o návratu matky do zaměstnání. Díky finanční odměně za práci mohou lidé zajišťovat své základní potřeby a také mohou udržovat určitý standard, který je společností žádán. Je na posouzení každého jednotlivce či rodiny, aby se rozhodli pro míru toho, kolik peněz potřebují ke své spokojenosti. Je obecně známo, že existují rodiny žijící sice ve skromných podmínkách, ale velmi šťastný a naplněný život, naproti tomu děti z vysokopříjmových vrstev mohou strádat nepřítomností rodičů.

Matky na mateřské a rodičovské dovolené dostávají finanční příspěvky od státu, z větší části je však finanční stabilita rodiny závislá na příjmu partnera. V situacích např. matek samoživitelek, při nízkém nebo žádném příjmu partnera nebo vysokých výdajích rodiny (hypotéka, nemoc dítěte atd.) může být finanční hledisko klíčové. Z dlouhodobého hlediska je třeba uvážit, že čím delší je pracovní pauza, tím obtížnější pak může být udržení si pracovního místa či potažmo zařazení se zpět do pracovního procesu, což může znamenat také menší mzdu. A v neposlední řadě, udržení alespoň částečné nezávislosti a samostatnosti ženě velmi pomůže, pokud by se později dostala do situace, kdy bude bez partnera.

Doba, po kterou může zaměstnaná žena zůstat doma se svým dítětem, je upravena v **Zákoníku práce**. Po tuto dobu zůstává žena v pracovním poměru a je zároveň chráněna tím, že jí zaměstnavatel nesmí dát výpověď ani okamžitě zrušit pracovní poměr.

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni dle Zákoníku práce mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, bude mateřská dovolená 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou se nastupuje obvykle na počátku 8. – 6. týdne před porodem. Mateřská dovolen nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže být ukončena ani přerušena před uplynutím 6 týdnů od porodu.

Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost. Poskytuje se k prohloubení péče o dítě, matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Nastoupí-li žena zpět do práce po skončení mateřské dovolené, má právo na stejnou práci, kterou vykonávala před nástupem na ni, i na stejné pracoviště. Rozhodne-li se však maminka čerpat rodičovskou dovolenou, dle Zákoníku práce má sice právo na výkon práce, ne však na svoji práci původní ani na své původní pracoviště (Rydvaldová & Junová, 2011).

Pokud se žena rozhodne vrátit do práce brzy po porodu, jednou z praktických věcí, kterou musí řešit je otázka **kojení**, tj. rozhodnout se, zdali chce své dítě dále kojit nebo se spolehne na vyráběná kojenecká mléka. Pro dítě je přínosnější kojení. Světová zdravotnická organizace doporučuje plné kojení jako nejlepší stravu pro dítě minimálně po dobu prvních šesti měsíců (obsahuje výživné látky, protilátky proti nemocem a přispívá ke správnému vývoji imunitního systému). Při kojení dochází také k fyzickému kontaktu matky s dítětem a vytváří se nenahraditelná citová vazba. A z čistě praktického hlediska, při kojení není potřeba složitá příprava, mléko je hned po ruce a není finančně náročné.

V České republice vydrží plně kojit celých šest měsíců jen 17% žen, v kombinaci s příkrmy kojí asi třetina. Mohlo by se tedy zdát, že kojení je marginální problém, ovšem v současnosti je kojení odborníky velmi podporováno a je pravděpodobné, že počet kojících matek stoupne. V Norsku například půl roku po porodu kojí ještě 80% žen (Křížová, 2011, 10-11).

Pokud se matka rozhodne své dítě kojit a zároveň se chce vrátit do zaměstnání, nabízí se jí dvě základní možnosti. Osoba, která o dítě pečuje, přináší dítě matce do zaměstnání, kde je matka nakojí. Matka může také mléko odstříkat a pečující osoba ho pak podá dítěti z lahve.

4.2 Možnosti péče o dítě předškolního věku

Každá pracující maminka musí dříve nebo později řešit otázku, **jak zabezpečit péči o své děti** v její pracovní době. Režim malých dětí lze v mnoha (ne ve všech) případech sladit s prací z domova, kdy matka využívá doby spánku dítěte. Větší děti však spí méně a tím se prostor pro práci zmenšuje. Při docházení do zaměstnání je nutno hlídání dětí zajistit předem, a mnohdy vyžaduje adaptace dětí na odloučení od maminky delší čas. Pro psychickou pohodu matky je důležité, aby si byla jista, že jsou dobře zajištěny všechny potřeby dítěte. Varianta otce na rodičovské dovolené byla zmíněna výše v této kapitole. Dále jsou uvedeny možné varianty hlídání dětí, jak je uvádí Rydvaldová & Junová (2011).

V minulosti bylo přirozené, že s dětmi trávili mnoho času prarodiče. Starší lidé jsou nositeli moudrosti a spojují dítě s jeho kořeny, což mu pomáhá budovat identitu. Pro děti i prarodiče je ideální, když se o něj starají právě oni. Pomoc ze strany prarodičů však není povinností, ale spíše projevem jejich dobré vůle. V současnosti se totiž prodlužuje produktivní věk, takže hodně prarodičů má stále svou vlastní práci a realizuje se v jiných oblastech. Důležitou podmínkou je také, aby vztah mezi rodiči a prarodiči byl v pořádku, založen na respektu a důvěře. V poslední době se můžeme setkat i s případy, kdy rodina tzv. adoptuje babičku či dědečka, se kterými pak navážou bližší vztah a vzájemně si vypomáhají.

Další velmi dobrou variantou je vypomáhat si při hlídání s přáteli, sladit např. odvoz a vyzvedávání ze školky, školy či kroužků. Výhodou je, že své přátele maminky i děti znají a důvěřují jim.

V západních zemích je velmi rozšířena služba placeného hlídání – „au-pair“ či „nanny“. Nevýhodou pro dítě může být časté střídání osob, ke kterým naváže těsný vztah. Dítě je však hlídáno ve svém známém prostředí a může zachovávat svůj dosavadní režim. Dobrou variantou může být využít na hlídání např. někoho známého ze sousedství či maminku z mateřského centra.

Mateřská a rodinná centra často nabízejí službu hlídání či samostatných kroužků a školiček. Výhodou může být dobrá kvalita za příznivé ceny. Když je dítě do centra naučené chodit s rodičem, zná prostředí i „tety“, pomůže mu to s adaptací na samostatný pobyt.

Služba placeného hlídání či miniškolek je zatím v České republice nabízena v omezené míře. Jedná se o zařízení pro maximálně čtyři děti ve věku od šesti měsíců do sedmi let. Hygienická i kvalifikační pravidla jsou mírnější než u klasických školek.

Nejdůležitější je dobře poznat osobu, která bude o děti pečovat, znát režim dne, způsob práce s dětmi a jejich věkové rozmezí. Od toho se odvíjí úroveň péče o děti.

V mnoha městech existují soukromá předškolní zařízení. Zpravidla nabízejí nadstandardní služby jako snížený počet dětí (individuální přístup k nim), speciální pedagogický přístup (např. dle Montessori, waldorfský, lesní školky), rozšířenou nabídku kroužků. Pracující rodiče obzvláště ocení rozšířenou pracovní dobu nebo možnost umístit dítě mladší tří let.

Státem zřizované jesle jsou předmětem mnoha polemik. Jsme ovlivněni „socialistickým“ modelem jeslí, kde nebyl dostatečný prostor pro individualitu dítěte. Současné jesle však mohou být od této představy značně odlišné. V jeslích i mateřských školkách se dítěti dostane mnoho podnětů, některé děti mohou docházku do školky vyžadovat a velmi se tam těší. Hygienická a kvalifikační pravidla pro školky a jesle jsou velmi přísná a podléhají kontrole. Jednotlivá zařízení se však od sebe mohou hodně lišit, záleží především na paní ředitelce a samotných učitelkách. Pokud mají rodiče na výběr, je vhodné zařízení předem navštívit a promluvit si s těmi, kdo se o dítě budou denně starat. Je ovšem nutno podotknout, že většina rodičů bojuje spíše s problémem neexistence dostupných jeslí nebo přeplněnosti obou zařízení a nepřijetí dítěte z kapacitních důvodů.

Pro dítě je přechod z domácí péče do jiného prostředí velkou změnou. Je dobré dítě postupně zvykat na tuto změnu, poskytnout mu čas na adaptaci. Některé děti však při loučení s maminkou brečí nebo mohou mít trvalejší problémy adaptačního rázu. Taková situace bude psychicky náročná i pro matku, která pak např. v práci není soustředěná, protože myslí na své plačící dítě a má výčitky svědomí. Obecně je třeba mít na vědomí, že toto období může být velmi náročné, dobře se na ně připravit a nechat si dostatek času.

4.3 Práce, kariéra a problematika sladování, work-life balance

Při rozhodování o těhotenství a také při volbě zda, kdy a jakou formou se maminka vrátí do zaměstnání může být důležité, v jaké kariérní fázi se žena nachází. Otěhotnění se nejčastěji překrývá s následujícími stádii pracovní kariéry, jak je vymezují Hellriegel, Slocum & Woodman (in Štikar et al., 2003):

Stádium vstupu je perioda, v níž se mladí lidé připravují na výkon profese, uvědomují si její výhody a negativa. Toto období bývá také nazýváno průzkumným stádiem.

V socializačním stádiu, které je orientačně vymezeno věkem 24-28 let, se ustálí na specifické pracovní činnosti, výkon začne vzrůstat a s povoláním začínají být spojovány vlastní cíle a ambice. Vznikají základy kariéry a vyvíjí se také vztah ke spolupracovníkům a organizaci.

Ve fázi vzestupu kariéry (cca do 40 let) se prohlubuje specializace a roste samostatnost, pracovníci získávají nové zkušenosti, přichází první povyšování a rýsují se reálné šance na další postup a zvyšují se ambice. Ve věku okolo 35 jsou někteří pracovníci úspěšnými specialisty, kteří jsou pro firmy velmi atraktivní. Zaměstnavatel se snaží si takové zaměstnance připoutat platem, odměnami a dalšími výhodami. Kariérový vzestup může být ovšem vykoupen snížením času pro rodinu.

Co se týče profesní kariéry ženy uvádí Rymeš, že kariérový vývoj a orientace na profesi je u žen poněkud jiná než u mužů zejména kvůli mateřství, péči o děti a výraznější orientaci na rodinu. Uvádí také „čistě ženské“ kariérové typy. (Štikar et al., 2003, 124)

Konvenční kariéra představuje krátkou profesní epizodu, kdy se žena po krátkém působení v zaměstnání vdá a ukončí svou pracovní kariéru. Dvoustopý typ kariéry je charakteristický působením v povolání do narození dítěte, po porodu žena pečuje o dítě a nadále pokračuje ve výkonu povolání. U přerušovaného typu kariéry se žena vrací do zaměstnání poté, co je dítě samostatnější.

Pokud se hovoří o problematice sladování, nejčastěji je to v kontextu sladování osobního a pracovního života, sladování profesního a soukromého života nebo také sladování zaměstnání a péče o rodinu. Ve většině případů se tato problematika týká žen, a to ponejvíce žen na rodičovské dovolené. Sladovat však musí také matky dětí, které již navštěvují mateřskou školu, školu, dokonce i matky dospívajících.

Jelikož v současnosti se objevují i otcové pečující o děti, týká se tato problematika i jich, stejně jako mužů, kteří chtějí trávit s rodinou více času. V neposlední řadě se o sladování mluví v kontextu lidí pečujících o zdravotně postiženého, nemocného nebo starého člena rodiny. Také obsahem sladování nemusí být jen práce a rodina, ale také studium, volný čas apod. v různých kombinacích. Těmito tématy se ovšem tato práce nezabývá.

Jak bude žena své sladování realizovat závisí jednak na faktorech týkajících se jí samé (jsou popsány v předešlé kapitole) a také na tom, co je ochoten a schopen jí nabídnout zaměstnavatel (popsáno níže). Je v zájmu obou stran hledat průnik svých možností a požadavků. Saundersová (2007, 159-162) uvádí následující typy žen a jejich postoj ke sladování:

Živitelka rodiny, která i přesto chce maximalizovat čas strávený s rodinou.

Tato žena musí zaměstnavateli jasně sdělit, že se vrátí do práce a chce tu samou pozici, a

také v jakém časovém horizontu to bude. Ať už je na vedoucí nebo podřízené pozici, musí zaměstnavateli zdůraznit, že jejím cílem je být v práci stejně výkonná. Aby se sladila s potřebami dítěte, měla by uvažovat o flexibilní pracovní době, což může zahrnovat např. práci doma jeden den v týdnu, přizpůsobení pracovní doby tak, aby mohla dříve přicházet a dříve odcházet a vyhnout se přesčasům a práci o víkendu.

Matka samoživitelka, která musí pracovat a potřebuje najít odpovídající, ekonomicky zvládnutelnou péči o děti. Tato matka si nejdříve musí ujasnit, na kolik hodin se chce vrátit do práce, neboť na tom bude záviset druh péče, který bude pro své děti potřebovat. Matce s omezeným rozpočtem budou nejspíše vyhovovat jesle nebo domácí miniškoly. Je také ideální, pokud se může spolehnout na pomoc jiných lidí (rodiny, přátel, kolegů), kteří budou mít pochopení pro její situaci a pomůžou jí v případě potřeby.

Matka, která chce v práci nabídnout pružnou pracovní dobu, částečný úvazek nebo sdílení pracovní pozice. Pro tuto maminku je velmi důležité, aby dobře znala svá práva. Měla by se také obeznámit s pravidly a zvyklostmi u zaměstnavatele, stejně jako přemýšlet o tom, jaké výhody bude mít tato změna pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen žádosti na úpravu pracovní doby podané rodičem dítěte do 15 let věku vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, které musí prokázat. Je možné, že žena bude muset zvážit přijetí jiné pracovní pozice, či hledat jiného zaměstnavatele, který jí vyjde lépe vstříc.

Matka, která chce svou kariéru omezit, ale stále chce zůstat ve vedoucí funkci. Tato žena si musí dobře promyslet, zda svou dosavadní práci může vykonávat při menším počtu hodin nebo částečně z domova. Pokud lze stejnou práci zvládnout za méně hodin, zaměstnavatel by měl souhlasit. Není-li to možné, je dobré se zaměstnavatelem hledat alternativní možnosti v rámci společnosti. Pro takovou ženu však nemá cenu se smířit se s prací, která ji nezajímá a bude ji nudit, byla by nespokojená.

Matka, jež si chce prodloužit rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje do 3 let věku dítěte. Jestliže chce matka zůstat s dítětem déle, lze požádat zaměstnavatele o poskytnutí nesplaceného volna do 4 let věku dítěte. Zaměstnavatel však nemusí vyhovět. Dobré je tuto záležitost se zaměstnavatelem projednat v dostatečném předstihu a vše stvrdit písemně. Pracovní poměr pak bude stále trvat, což ženě zajišťuje ochranu před nespravedlivým propuštěním a další práva.

Specifickou situací je **dvoukariérové manželství**, které se dle Rymeše musí vyrovnat s rozvojem profesní kariéry obou manželů a s péčí o rodinu (Štikar et al., 2003).

Způsob, jak se partneři vyrovnávají se situací ovlivní, zda dochází k preferenci jednoho z nich, vyváženosti pracovních ambicí obou nebo rivalitě a soupeření. V současnosti se rozlišují dvoukariérové rodiny od dvoupříjmových, a to nejen dle výše příjmů, ale také podle množství času věnovaného práci a hlavně úrovně dosažené pozice, která je spojena s vyšším společenským statutem.

4.4 Podpora matek při návratu do zaměstnání ze strany zaměstnavatele

Podpora matek při návratu do zaměstnání spadá do širšího rámce prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Dle organizace Gender Studies je však motivace zaměstnavatelů prosazovat rovnost pohlaví nedostatečná. Vyrovnávání šancí žen a mužů na pracovním trhu nebývá předmětem kolektivního vyjednávání, i když statistiky ukazují, že nezaměstnanost postihuje ženy více než muže. Gender Studies poukazuje na závažné problémy, které vyvolávají nevhodné podmínky pro sladění zaměstnání s rodičovskou rolí a se zátěží péče o rodinu a domácnost (Ferrarová, 2007, 3-4).

Obecně může návrat do zaměstnání ženě znemožnit nebo ztížit diskriminace. **Diskriminace** je přímá, nepřímá, sexuální obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn či navádění k diskriminaci. Pro téma této práce je důležité, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství, může být i diskriminace z důvodu manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině (Ferrarová, 2007, 8). Podle výzkumu provedeného pro Gender Studies se 54% žen setkalo s diskriminací v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání na základě svého rodičovství (Jachanová Doleželová, 2009).

Pro zamezení diskriminace a dodržování principů rovného zacházení by každá organizace měla mít své vnitřní opatření, které by mělo obsahovat:

- jasnou deklaraci práva zaměstnanců/kyň na rovné zacházení a zákaz diskriminace na pracovišti,
- definici diskriminace dle platných předpisů,
- osoby, na které zaměstnanci mohou v těchto otázkách obracet,
- postupy a pravidla pro řešení případů diskriminace,
- sankce za diskriminační chování či nerovné zacházení.

Zásadní roli v této oblasti hrají vedoucí pracovníci. Ti by měli působit preventivně proti diskriminaci a sami by neměli diskriminovat. Důležité je také vzdělávání a osvěta u

všech pracovníků, např. začleněná do povinného vstupního školení všech zaměstnanců či speciálních kurzů pro vedoucí pracovníky.

Pro zavádění politiky rovných příležitostí do firemní praxe se doporučuje také vypracování genderového auditu, který usnadňuje identifikaci problémů v oblasti rovnosti žen a mužů a také vypracování návrhů řešení a strategií zaměřených na jejich řešení. Na něj navazuje SWOT analýza, strategická analýza silných a slabých stránek (vnitřní faktory) a příležitostí a hrozeb (vnější faktory). Nástrojem prosazování rovnosti pohlaví ve firmách může být i průzkum spokojenosti zaměstnanců/kyň či zavedení některého ze systémů řízení kvality.

Renata Rydvaldová (2011, 86-89) na základě jednání se zaměstnavateli a poznatků z praxe popisuje různý přístup zaměstnavatelů k ženám vracejícím se po mateřské/rodičovské dovolené. Dělí matky na trhu práce do tří skupin – dle vzdělání, nahraditelnosti a typu pracovní pozice, kterou by mohly zastávat:

- Zaměstnání nevyžadující žádné speciální znalosti a dovednosti, nabízející nižší finanční ohodnocení a vykazující vysokou fluktuaci (např. dělnické profese, pokladní, apod.)

Ženy, jejichž pracovní uplatnění spadá do této kategorie, pravděpodobně o své zaměstnání brzy přijdou nebo se ho vzdají. Důvodem může být tlak na výkon a obtížný návrat k pracovním návykům. U zaměstnavatelů dochází často během krátké doby ke změně postupů, technologií či strategií, ženy jsou tím pak po návratu přetíženy. Vzhledem k nízkým příjmům je pro přijatelné se místa vzdát, spolehnout se na sociální dávky nebo se rozhodnout pro další rodičovství.

Vzhledem k vysoké fluktuaci není pro zaměstnavatele efektivní investovat čas a peníze do opatření zaměřených na podporu této skupiny zaměstnankyň. Praxe také ukazuje, že o alternativní pracovní úvazky není na podobných pozicích zájem.

- Zaměstnání vyžadující určitou míru znalostí a dovedností avšak lehkou zastupitelnost (např. administrativa)

Maminky na těchto pozicích jsou si vědomy rizika způsobeného jejich delší absencí, proto se často snaží ještě během rodičovské dovolené navázat kontakt se zaměstnavatelem, vzdělávat se a prohloubit své dovednosti. Zaměstnavatelé stále častěji nabízejí těmto ženám alternativní pracovní úvazky ještě během rodičovské dovolené a podporují jejich návrat do zaměstnání. Zaměstnankyně si udržují pracovní

návyky, nepřijdou o získané dovednosti, sledují vývoj zaměstnavatele a snáze se po návratu adaptují na plný pracovní výkon.

Zaměstnavatel již investoval do školení a zaučení těchto zaměstnankyň. V určitých sektorech (např. bankovníctví, telekomunikace, pojišťovnictví) také představují maminky na rodičovské dovolené značné procento z celkového počtu zaměstnanců. Proto se zaměstnavateli vyplatí zpracovávat strategie odchodu, komunikace a návratu maminek zpět do zaměstnání. Nabízí také benefity (příspěvky na hlídání, firemní školky) ve snaze o tyto zaměstnankyně nepřijít.

o Maminky na manažerských pozicích

V současné době lze pozorovat dva základní trendy ohledně návratu manažerek po rodičovské dovolené.

První je typický pro mladší zaměstnankyně, které ještě nedosáhly svého kariérního vrcholu. Tyto maminky se snaží o co nejrychlejší návrat do zaměstnání po mateřské dovolené nebo ještě dříve. Zaměstnavatel neztrácí zaměstnankyni na dlouhou dobu a snaží se jí vycházet vstříc, tak aby obě své životní role mohla skloubit.

Druhý trend je typický pro ženy 35+, které již často dosáhly svých kariérních cílů, mají zajištěné bydlení a jsou zabezpečeny i finančně, takže neklesne jejich životní úroveň ani přes nižší příjmy v období mateřské a rodičovské dovolené. Tyto ženy si mateřství vychutnávají a užívají si ho, jak dlouho jen lze.

U této skupiny maminek disponuje zaměstnavatel jen omezenou mírou motivačních prostředků a ve většině případů musí na maminku do ukončení rodičovské pauzy počkat. Řada společností nastavuje programy dřívějšího návratu maminek-manažerek nebo opatření v rámci tzv. talent poolu (vybraná skupina nadaných zaměstnanců a zaměstnankyň), tak aby byl dřívější návrat do zaměstnání pro maminku zajímavý.

Návrat ženy po mateřské či rodičovské dovolené a sladění osobního a pracovního života závisí jak na mamince samotné, tak na zaměstnavateli. Důležitý je způsob a otevřenost jednání, stejně jako realizace podpůrných opatření umožňujících zaměstnankyním dosažení životní rovnováhy. Prorodičovský přístup je klíčem k vysoké loajalitě zaměstnanců – rodičů. Ti si váží zaměstnavatele, který se zaměstnanci jedná lidsky a projevuje zájem o jejich osobu a ne jen o výstupy jejich práce. Prozřetelný zaměstnavatel tím zvyšuje svoji pověst na trhu práce a může tak lépe získávat kvalitní zaměstnance.

Ve vztahu k maminkám na mateřské a rodičovské dovolené je důležité, aby měl zaměstnavatel zpracovánu **strategii odchodu maminek na mateřskou dovolenou**, včetně způsobů komunikace s nimi během mateřské a rodičovské dovolené a jejich zapojení po ukončení rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu.

Před odchodem zaměstnankyně na mateřskou a rodičovskou dovolenou by mělo proběhnout jednání s nadřízeným a zástupcem personálního oddělení, kde by se měly vyjasnit plány a možnosti spolupráce během mateřské a rodičovské dovolené. Před plánovaným návratem do zaměstnání by taková schůzka měla proběhnout znovu, jejím výstupem by měla být strategie návratu do zaměstnání.

Zaměstnavatel by měl rozhodně zůstat v kontaktu s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené, informovat je o možnostech účasti na seminářích a školeních či je zvát na jiné firemní akce. Někteří zaměstnavatelé nabízí firemní stránky pro zaměstnance-rodiče, vydávají a domů zasílají firemní časopisy nebo pořádají firemní akce pro děti a rodiče.

4.5 Alternativní pracovní úvazky a firemní péče o děti

Velmi významným faktorem, který pomůže mamince při návratu do zaměstnání je možnost **alternativního pracovního úvazku**. Jedná se o alternativu k pracovnímu úvazku plnému. Zásadní charakteristikou takových úvazků je to, že nabízí v nějakém ohledu flexibilní uspořádání práce. Flexibilita může být časová, místní nebo dle pracovních podmínek, a právě tato flexibilita umožňuje rodičům zorganizovat si čas dle svých potřeb a sladit osobní a pracovní život.

Mezi hlavní výhody, které rodičům mohou alternativní pracovní úvazky přinést, patří právě skutečnost, že nabízí více času pro rodinu. Dále díky flexibilitě úvazku umožňují pružně reagovat na potřeby rodiny. Lze díky nim ušetřit nejen čas strávený cestováním za prací, ale také snížit cestovní náklady. Umožňují také samostatně rozvrhnout si čas a tak sladit denní program rodiny.

Sladování práce a rodiny není jen záležitostí maminek. Alternativního pracovního úvazku mohou kromě matek využít samozřejmě také otcové (proto další část kapitoly bude genderově korektní).

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, dovoluje-li to provoz zaměstnavatele. **Kratší pracovní**

doba (částečný pracovní úvazek) nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Zaměstnancům s kratší pracovní dobou nelze nařizovat práci přesčas, může být vykonávána pouze s jejich souhlasem (§ 80 Zákoníku práce). Pro zaměstnané rodiče je velikou výhodou, že mohou ušetřený čas využít ku prospěchu dětí a rodiny, a to ovšem za cenu menšího celkového výdělku.

Při aplikaci **pružné pracovní doby** si zaměstnanec volí sám začátek, případně i konec pracovní doby v jednotlivých dnech. Zaměstnavatel určuje jen základní pracovní dobu, která bývá obvykle upravena v pracovním řádu (§85 a 97 Zákoníku práce).

Pružná neboli klouzavá pracovní doba může mít formu:

- pružného pracovního dne, kdy zaměstnanec musí každý den odpracovat celou směnu,
- pružného pracovního týdne, při kterém musí zaměstnanec odpracovat v každém týdnu celou týdenní pracovní dobu,
- pružného čtyřtýdenního pracovního období, kdy v období čtyř po sobě jdoucích pracovních týdnů musí zaměstnanec odpracovat dobu odpovídající čtyřikrát týdenní pracovní době.

Základním předpokladem pružné pracovní doby je využívání plného pracovního úvazku, nicméně rodičům se nabízí možnost jak vyřešit řadu organizačních a logistických problémů, především ranní vypravení a doprovod dětí do školky či školy a jejich odpolední vyzvedávání, kdy jsou rodiče vázáni pracovní dobou školského zařízení.

Moderní je **sdílení práce** (job sharing, job splitting), kdy se nejčastěji dva lidé dělí v povinnostech a odpovědnosti jednoho pracovního místa na plný úvazek, a to na hodinové, denní nebo týdenní pracovní bázi, přičemž plat a ostatní výhody jsou rozděleny podle míry práce. Praxe dokazuje, že pokud dva lidé sdílejí jedno pracovní místo, pracují mnohem více, než by pracoval jeden člověk (Stýblo et al., 2009). Tato forma alternativního úvazku je velmi organizačně náročná pro nadřízeného a předpokládá dobrou schopnost komunikace mezi oběma zaměstnanci. Právě proto je v praxi minimálně využívána.

Při **distanční formě práce** (homeworking) může zaměstnanec samostatnou práci vykonávat zčásti doma, resp. jinde než v kanceláři zaměstnavatele (§317 Zákoníku práce). Obvykle tráví zaměstnanec několik dní v týdnu u zaměstnavatele a zbytek v domácí kanceláři. Rozdělení je zcela na vzájemné dohodě a může být určeno v pracovní smlouvě. Internet a moderní technologie umožňují využít také **práci na dálku** (teleworking), kdy zaměstnanec do firmy nedochází a ke komunikaci využívá informačních technologií.

Zvláště pro matky malých dětí může být nevýhodou sociální izolace a kontakt s kolegy pouze při telekonferencích, videokonferencích nebo sdílenou pracovní plochu. Právě sociální kontakt je totiž jedním z důvodů, proč se matky vrací do zaměstnání.

Koubek (2007, 351) uvádí srovnání rozšíření alternativních pracovních úvazků v České republice a v Evropě. Práce na částečný úvazek se u nás využívá méně než v jakékoliv vyspělé evropské zemi. Nejvíce je rozšířena v Nizozemí, Švýcarsku, Francii, Německu, Belgii, Velké Británii, Finsku a Irsku. Zatímco v České republice její používání klesá, v ostatních zemích naopak roste. Poměrně malé je u nás i rozšíření pružné pracovní doby, ve vyspělých evropských zemích je markantnější. Distanční práce se v České republice sjednává méně než v jakékoliv vyspělé evropské zemi.

Dle zákoníku práce je základním pracovněprávním vztahem pracovní poměr, umožňuje však také uzavřít tzv. **dohody o práci mimo pracovní poměr**. Svým způsobem tyto práce nepatří mezi alternativní pracovní úvazky. Po dobu mateřské a rodičovské dovolené trvá pracovní poměr ženy. Současně s tím je možné i u stejného zaměstnavatele vykonávat i určité činnosti na základě dohod. Tyto dohody jsou možné i po skončení mateřské/rodičovské dovolené.

Mezi dohody o práci mimo pracovní poměr patří dohoda o provedení práce, která se sjednává zpravidla za účelem zpracování konkrétního jednorázového úkolu v rozsahu do 150 hodin za kalendářní rok. Další formou je dohoda o pracovní činnosti, která se obvykle uzavírá na práce, které mají opakující se charakter, ale rozsahem nesmí překročit polovinu průměrné pracovní doby (tedy max. 20 hodin týdně).

I když se zaměstnavatel snaží podpořit své zaměstnance k návratu do zaměstnání, v konečné fázi může nastat situace, že děti nelze umístit do vhodného předškolního zařízení. Děje se to zvláště ve velkých městech. Mnohdy rodiče musí překonávat velkou vzdálenost mezi školkou a prací (tento čas by jinak mohli věnovat práci nebo rodině), a i to mohou být šťastlivci, kteří volné místo našli. Jednou z možností, jak může zaměstnavatel pomoci tento problém řešit je zřízení **firemní školky**.

Jak uvádí Rydvaldová (2011), toto opatření je značně finančně i administrativně náročné. Zákonem jsou stanovena přísná kritéria pro takováto zařízení. Proto přichází v úvahu hlavně u velkých firem, kde je vysoké procento zaměstnanců s malými dětmi. I u nás se již objevují první firmy, které si buď samy firemní školku zřídily nebo si ji nechaly zřídit a provozovat externí agenturou, která zajistí dobrou úroveň služeb. Jiné firmy úspěšně

spolupracují s blízkými soukromými mateřskými školkami a jeslemi, ve kterých mohou i finančně přispívat na umístění dětí svých zaměstnanců. Nespornou výhodou je, že děti zaměstnanců zde mají zajištěno umístění a otevírací doba je nastavena dle požadavků firmy.

Zaměstnavatel může také zřídit tzv. **dětský koutek**. Je to méně finančně i administrativně náročné, ovšem toto zařízení neumožňuje celodenní provoz s pravidelnou docházkou, nýbrž spíše krátkodobou a občasnou péčí o děti.

V kapitole 4.1 byla zmíněna problematika **kojení**. Podle Michaely Chmelařové, dětské sestry a laktační poradkyně, se v Česku najde jen málo zaměstnavatelů, kteří by matce umožnili v zaměstnání kojit (Křížová, 2011, 10-11). Je to s podivem, neboť se jedná o záležitost jen málo náročnou. Stačí vyhradit pro tyto účely jednu místnost a příjemně ji zařídit, aby při kojení matka a dítě měli soukromí, klid a nebyli stresováni.

5 Související výzkumy

Společnost Gender Studies, o.p.s. si v roce 2009 nechala zpracovat výzkum „Sladění rodinného a pracovního života“. Hlavním cílem bylo zjistit, jaký zájem mají matky s dětmi do 10 let o zaměstnavatelské programy pro sladění pracovního a rodinného života, jaké by uvítaly, jaké možnosti mají a s jakými bariérami se při sladování potýkají. Výzkum byl designován jako kvantitativní.

Ze závěrů výzkumu vyplynulo mimo jiné (Jachanová Doleželová, 2009):

- Maminky mají velký zájem pracovat i během rodičovské dovolené, naráží však na nízkou vstřícnost zaměstnavatele, který jim neposkytne typ úvazku a formu spolupráce, o kterou by stály. Dalším problémem je zajištění hlídání dětí. 63% respondentek by v průběhu RD chtělo (rozhodně nebo spíše) pracovat, byť i jen krátce.
- Hlavní motivací žen, které na RD pracují se ukázaly být peníze (78%), potřeba nesoustředit se jen na děti (50%) a zájem o setkávání se s lidmi (37%). Potřebu seberealizace a lepší využití volného času uvedlo 36% žen. Ženy, které nepracovaly, by k práci přimělo nejčastěji zhoršení finanční situace (66%).
- Mimopražské maminky se potýkají s horší finanční situací, je to pro ně častější důvod k práci při RD než pro matky pražské.
- Pozitivní odezvu měla myšlenka firemních či s firmou spolupracujících zařízení péče o děti.
- Stále dochází k diskriminaci na základě rodičovství.

Dina Hummelsheim a Jochen Hirschle se ve svém výzkumu zabývali otázkou, zdali je účast matek na trhu práce ovlivněna spíše kulturními vzorci nebo je řízena institucionálně (Hummelsheim & Hirschle, 2010). Provedli porovnání situace v Belgii, a Německu, které rozdělili na východní a západní část. Tyto tři regiony se od sebe v několika směrech liší.

V Belgii je mateřská a rodičovská dovolená poměrně krátká, 15 týdnů + maximálně 3 měsíce (s možností přerušit kariéru na dalších až 12 měsících). Tomu je přizpůsoben dostatečný počet míst ve veřejných zařízeních péče o děti do 3 let i pro děti od 3 do 6 let. V Německu je mateřská a rodičovská dovolená delší - 14 týdnů + maximálně 36 měsíců. Ve východní části Německa z minulosti zůstal dostatečný počet zařízení pro péči o děti do 3 i do 6 let. V západní části Německa je oproti tomu počet míst ve veřejných zařízeních pro

péči o děti do 3 let mizivý, pro děti od 3 do 6 let je již počet míst srovnatelný s Belgií i východním Německem.

Co se týče kultury, definované jako „*systém sdílených hodnot*“, byl proveden výzkum postojů, ze kterého vyplynulo, že pro Belgičanky hraje důležitou roli v životě víra, výrazně upřednostňují rodinu před prací a mateřství berou jako naplňující (stejně jako práci). Pro ženy z východního Německa oproti tomu víra důležitá není, rodina i práce mají podobnou důležitost a mateřství je pro ně výrazně méně naplňující než práce. Postoje žen ze západního Německa byly někde mezi těmito dvěma póly.

Ve výsledku dostatek veřejné péče o malé děti spolu s krátkou rodičovskou dovolenou způsobují, že belgické ženy prakticky zůstávají na trhu práce i po narození dětí. Naproti tomu kombinace dlouhé rodičovské dovolené a nedostatečných možností péče o děti v západním Německu způsobují, že tamní ženy na tři roky z trhu práce mizí. Ve východním Německu, kde existuje možnost volby mezi rodičovskou dovolenou a veřejnou péčí o děti, ženy v prvním roce dítěte z trhu práce odcházejí, ale následně se vrací významně rychleji (jejich účast na trhu práce však nedosáhne úrovně Belgie).

Ve třech letech věku dítěte, kdy již nejsou významné rozdíly v rodinné politice v jednotlivých zemích, se ženy řídí spíše podle všeobecných kulturních hodnot dané země. To znamená, že v nejvíce sekulárním a na práci orientovaném východním Německu je míra participace žen na trhu práce nejvyšší ze všech zkoumaných zemí, a zůstává taková po celou sledovanou dobu (do 16 let věku dítěte). Ženy ze západního Německa se vrací na trh práce pomaleji, ale v období 6-10 let věku dítěte se vyrovnají Belgičankám, a poté je jejich účast na trhu práce vyšší. Naopak křesťanský a na rodinu orientovaný Belgičanky pracují nejméně ze všech tří zkoumaných zemí.

Linda G. George, Ravena Helson a Oliver P. John se ve svém výzkumu zabývali souvislostí mezi Svědomitostí, Extraverzí a Otevřeností žen (skóre z testu NEO F-FI) a jejich pracovním životem (George, Helson & John, 2011). Ve výzkumu se účastnily respondentky narozené v letech 1935-1939 až do věku jejich 70 let.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že nižším věku začala kariéra žen s vyšším skóre Extraverze a Otevřenosti. Ačkoliv Svědomitost je předpokladem výkonnosti a pracovitosti u mužů a mladých žen, svědomitější ženy tohoto vzorku se věnovaly více roli manželky a matky, což bylo v jejich době bráno jako povinnost. Naproti tomu se roli manželky a matky méně věnovaly ženy s vysokým skóre Otevřenosti. Ženy s vyšším skóre Otevřenosti

se v pozdějším věku (kdy pro to byla příznivější společenská situace) věnovaly významně více dalšímu studiu.

Ženy s vyšším skóre Extraverze volily více práci s lidmi, zatímco vyšší skóre Otevřenosti předznamenalo umělecké nebo výzkumné profese. Otevřenost a Extraverze také souvisí s kreativitou v zaměstnání, a takové ženy významně častěji pracovaly samy pro sebe.

Ženy s vyšším skóre Extraverze dosáhly (ve věku 52 let) vyššího postavení v zaměstnání a také vykazovaly vyšší pracovní spokojenost než ženy s nižším skóre. Otevřenost také korelovala s vyšším postavením v zaměstnání, autoři předpokládají, že je to vlivem kreativity.

Lixia Qu a Ruth Weston se ve svém výzkumu pro Australian Institute of Family Studies zabývaly tím, na jaké pracovní úvazky matky pracují a jestli by chtěly pracovat stejně, více nebo méně hodin (Qu & Weston, 2005). Pro rodiny s dětmi do 15 let je v Austrálii nejčastější model, kdy muž pracuje na plný úvazek a žena na částečný. Druhý nejčastější model je, kdy muž pracuje na plný úvazek a žena je v domácnosti. Na částečný úvazek pracuje i 72% matek samoživitelek s dětmi do 5 let.

Ve výzkumu maminky s dětmi do 4 let, které pracovaly na menší než plný úvazek (v Austrálii 35 hodin), byly s tímto úvazkem spokojeny. Oproti tomu skoro polovina maminek, které pracovaly 35 a více hodin týdně by ráda pracovala méně. Respondentky, které pracovaly 1-14 hodin týdně, by však ve 40% případů rády pracovaly více hodin. Matky dětí do 5 let, které nepracovaly, jen v 55% případů potvrdily, že pracovat nechtějí, ostatní by se možná nebo určitě vrátily do práce.

Tyto údaje můžeme porovnat s výše zmíněným výzkumem Gender Studies (Jachanová Doleželová, 2009), který zjistil, že i v České republice by matky malých dětí v průběhu rodičovské dovolené (tedy maximálně do 4 let věku) preferovaly částečné úvazky, a to nejčastěji formou brigády, poloviční či méně než poloviční úvazek.

6 Výzkumný problém a cíle práce

Těhotenství a mateřství jsou přelomovými etapami v životě ženy, ve kterých u nich dochází k mnoha (nejen) psychickým změnám. Žena se stává matkou a v jejím životě se výrazně projeví nutnost péče o děti. Zároveň ale pro ženy zůstává důležitou i jejich práce.

V souvislosti s těhotenstvím se však může změnit pracovní motivace nastávající matky, a dále se může měnit během mateřské a rodičovské dovolené, což se odrazí na motivaci vrátit se zpět do zaměstnání.

Velkým problémem žen, vracejících se po mateřské a rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu, je strukturální nezaměstnanost, která pramení z neochoty organizací zaměstnat právě tuto skupinu žen.

Dalším tématem problematika sladování osobního a profesního života. V České republice je sjednáváno velmi málo alternativních pracovních úvazků, které by ženám lépe umožnily skloubit jejich zaměstnání s neméně náročnou péčí o rodinu. V porovnání se západní Evropou je u nás procento částečných úvazků mizivé. Zaměstnavatelé nejsou příliš motivováni takové úvazky poskytovat. Je otázkou, zda ženy alternativní úvazky (a také jiné alternativní formy práce) nevyhledávají a nepožadují, nebo raději souhlasí se podmínkami práce, jaké jim nabízí zaměstnavatel.

Výzkum se zaměřuje především na vztah zaměstnankyně – zaměstnavatel. Cílem výzkumu je analyzovat, zdali existují souvislosti mezi osobností zaměstnankyně, změnou pracovní motivace v těhotenství a motivací k návratu do zaměstnání během/po mateřské/rodičovské dovolené.

Dále je cílem výzkumu prozkoumat, jak ženy uvažují o svém návratu do zaměstnání, pracují-li již během mateřské/rodičovské dovolené, kdy a na jaký úvazek by se nejradyji vrátily do zaměstnání. Chceme také prokázat, jestli návrat matky do zaměstnání souvisí s její spokojeností v zaměstnání. Výzkum si také klade za cíl vymezit další faktory, jimiž je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání během či po skončení mateřské/rodičovské dovolené.

7 Hypotézy a výzkumné otázky

Nejprve zodpovíme výzkumné otázky, která se vztahují k období těhotenství, kdy žena stále ještě zůstává v zaměstnání:

Jaké jsou hlavní potřeby a motivy žen před nástupem mateřské dovolené v kontextu práce?

Jaké jsou možné souvislosti mezi osobností zaměstnankyně a její pracovní/výkonovou motivací v období těhotenství?

Popíšeme, jak žena prožívá těhotenství v zaměstnání a jak se mění její pracovní motivace.

Osobnost charakterizujeme podle skóre dosaženého v Neo pětifaktorovém osobnostním inventáři. Dle tvrzení Georgové, Helsonové a Johna (George et al., 2011), že kariéra žen s vyšším skóre Extraverze začíná v nižším věku, budeme formulovat hypotézu o tom, že pracovní motivace těchto žen se v těhotenství nemění.

V jejich výzkumu se ženy s vyšším skóre Svědomitosti věnovaly spíše dětem, jelikož to v jejich době bylo společensky vyžadováno. Oproti tomu by v současné době v České republice mohly být společenské hodnoty vyjádřeny podobně, jak je popisují Hummelsheimová a Hirshle pro východní část Německa, tedy jako sekulární, s podobným důrazem na rodinu a práci a neoceněním mateřské role (Hummelsheim & Hirschle, 2010). Proto vyslovíme hypotézu, že ženy s vyšším skóre Svědomitosti v těhotenství vyjadřují svou stálou orientovanost na práci.

Stanovené nulové hypotézy jsou tedy následující:

Hypotéza 1: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a vyjádřenou „žádnou změnou pracovní motivace“ v těhotenství.

Hypotéza 2: Neexistuje signifikantní vztah mezi Svědomitostí a vyjádřenou „stálou orientací na práci“ v těhotenství.

Osobnost se dá charakterizovat také podle toho, jakým způsobem zvládá stres. Těhotenství může být pro ženy zátěžovou situací, vyrovnat se s ní mohou ženy například prostřednictvím zvolnění tempa nebo tím, že se v zaměstnání orientují již jen na krátkodobé cíle, které se jich bezprostředně týkají. Tyto změny pracovní motivace dáme do souvislosti se skóry dosaženými v dotazníku Strategie zvládání stresu. Vyslovíme hypotézu, že pracovní tempo v těhotenství zvolní více ženy, které volí velmi defenzivní strategii Odmítání viny, a tedy jim chybí vlastní odpovědnost. Také vyslovíme hypotézu, že

orientaci na krátkodobé cíle volí více ženy, které volí strategii Rezignace a tím rezignují na svou kariéru.

Stanovené nulové hypotézy jsou tedy následující:

Hypotéza 3: Neexistuje signifikantní vztah mezi skóre Odmítání viny a zvolněním pracovního tempa v těhotenství.

Hypotéza 4: Neexistuje signifikantní vztah mezi skóre Rezignace a orientací na krátkodobé cíle v těhotenství.

Následující výzkumný problém se vztahuje k období, kdy je žena na mateřské/rodičovské dovolené a o návratu do zaměstnání uvažuje, nebo se již v tomto období do práce zapojila. Tento výzkumný problém bychom souhrnně mohli vymezit otázkou:

Jakými hlavními faktory je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené?

Rozdělíme si je do několika částí a nejdříve zodpovíme otázku:

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chtějí matky vrátit do zaměstnání a tím, jaký pracovní úvazek nabízí jejich zaměstnavatel?

Otestujeme související hypotézy:

Hypotéza 5: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání se shoduje s očekávanou hodnotou 36 měsíců.

Hypotéza 6: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání alespoň na půl úvazku se shoduje s očekávanou hodnotou 36 měsíců.

Prozkoumáme, zda jedním z faktorů, jež ovlivňují matky při návratu do zaměstnání je jejich osobnost a položíme si otázku:

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chce žena vrátit zpět do zaměstnání a její osobností?

Na základě tvrzení Georgové, Helsonové a Johna (George et al., 2011), že kariéra žen s vyšším skóre Extraverze začíná v nižším věku, budeme předpokládat, že tyto ženy se do zaměstnání vrací dříve.

Otestujeme následující nulovou hypotézu:

Hypotéza 7: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a dobou, kdy se chce matka vrátit do zaměstnání.

Budeme se také zabývat tím, zda dalším z faktorů, jež ovlivňují matky při návratu do zaměstnání je to, jak jsou v zaměstnání spokojené a položíme si otázku:

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chce žena vrátit zpět do zaměstnání a její životní spokojeností v oblasti práce a zaměstnání?

Dalo by se předpokládat (i na základě vlastní zkušenosti autorky), že ženy, které byly v zaměstnání spokojenější se do něj budou chtít dříve vrátit. Stanovíme si proto hypotézu:

Hypotéza 8: Neexistuje statisticky významná závislost mezi spokojeností v zaměstnání a dobou, kdy se chce žena vrátit k zaměstnavateli alespoň na půl úvazku.

Na závěr zodpovíme také otázku:

Jakými dalšími faktory je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené?

Závěry porovnáme s výsledky výzkumu provedeného Gender Studies (Jachanová Doleželová, 2009), který si tuto otázku také pokládal.

8 Metodologický rámec a metody

8.1 Typ výzkumu

Design výzkumu bude kombinovaný kvalitativně-kvantitativní, tzv. smíšený. Kombinací těchto přístupů chceme využít výhody obou.

Kvalitativní přístup nám pomůže hlouběji poznat pracovní motivaci žen v kontextu jejich těhotenství, což je oblast poměrně málo prozkoumaná. Pomůže nám také lépe poznat např. jejich pracovní motivaci v kontextu jejich návratu do zaměstnání. Typ výzkumu volíme jako terénní výzkum.

Kvantitativního přístupu využijeme při prokázání vzájemných vztahů (korelací) mezi osobnostmi (hodnotami skóreů testů) a výskytem motivačních faktorů u zkoumaného souboru žen. Díky kvantitativnímu přístupu budeme schopni přijmout nebo odmítnout stanovené hypotézy, budeme moci naše závěry zobecnit pro populaci a zkoumanou situaci.

8.2 Metody získávání dat

Ke sběru dat budou použity individuální rozhovory, NEO pětifaktorový osobnostní inventář, dotazník Strategie zvládání stresu SVF 78 a dotazník životní spokojenosti.

Rozhovory (interview) byly zvoleny jako nejvýhodnější metoda získání kvalitativních dat. Byly vedeny vždy individuální rozhovory. Rozhovory měly polostrukturovaný charakter. Nejprve byly určeny tematické okruhy, následně vytvořen vzorový formulář rozhovoru (viz příloha), který zahrnoval otázky v pořadí, v jakém budou kladeny respondentkám. Tyto otázky byly jádrem interview.

V rozhovoru byly kladeny tyto typy otázek (v členění dle Maršálové a Mikšíka (in Miovský, 2006):

- a) rozhodovací otázky (např. Chtěla byste se nějak zapojit do práce již během mateřské dovolené?),
- b) doplňovací otázky (např. Jak na Váš možný návrat do zaměstnání reaguje rodina?),
- c) naváděcí otázky, které nejsou součástí vzorového formuláře rozhovoru, ale byly používány pro další zpřesnění nebo dokreslení odpovědi (např. Můžete mi to, prosím, více vysvětlit?).

Nebyly kladeny alternativní otázky, které by mohly být sugestivní, ani respondentkám nebylo dáno vybírat z variant, neboť hrozilo riziko, že nebudou vystihnuty všechny možné varianty a tím nebude získána výstižná odpověď.

Nebylo nutné vždy dodržet přesné znění otázek. Otázky mohly být přeformulovány a změněny dle kontextu předcházejících odpovědí (např. otázka „Kdy plánujete návrat do práce?“ byla často změněna na „V jakém věku dítěte jste se vracela do práce?“). Bylo používáno následné inquiry pro upřesnění a vysvětlení daných odpovědí, ověřováno, zda jsme odpovědi správně pochopili a interpretovali. Během rozhovorů byly podle potřeby pokládány další otázky, které téma doplnily a rozpracovaly. Na konci každého rozhovoru byl respondentce ponechán prostor, aby sdělila věci, které jsou pro z tohoto okruhu témat důležité, a které jsme podle ní neprobrali. Poté jí bylo nabídnuto, aby sama položila otázky, které ji zajímají (např. maminky se často ptaly na právní úpravu poskytování částečných úvazků, nebo na to, jak se v jiných firmách chovají k maminkám po mateřské dovolené).

Místo, kde rozhovor probíhal bylo voleno tak, aby se v něm respondentka cítila příjemně a také aby zajišťovalo co nejvyšší míru klidu a koncentrace na samotný rozhovor. Při sjednávání rozhovoru bylo maminkám nabídnuto buď setkání na místě, kde byla oslovena (např. mateřské centrum) nebo v její domácnosti. U respondentek oslovených přes e-mail jsme volili mezi vlastní domácností a kavárnou/cukrárnou, které navrhne respondentka. Z 21 provedených rozhovorů se pak většina (16) uskutečnila ve vlastní domácnosti respondentky, čtyři v mateřském centru s dětským koutkem, v kavárně pouze jeden.

Největším problémem při vedení rozhovorů byla přítomnost dětí. Skutečnost, že je výzkum zaměřen na maminky na mateřské dovolené, předurčuje, že se tyto maminky starají o své malé děti ve věku do tří let. Tyto děti byly většinou rozhovorům přítomny (3 rozhovory proběhly bez dětí). Jelikož je každé dítě jiné, nelze dopředu odhadnout, jak bude reagovat na novou a nezvyklou situaci, kdy k mamince přichází cizí osoba (výzkumník) a po nějaký čas s ní potřebuje hovořit, pokud možno v klidu. Děti k maminkám chodily, vyžadovaly pozornost, svačinku, pití, pochovat, nakojit nebo potřebovaly něco sdělit. Některé děti proseděly celý čas mamince na klíně. Přítomnost dětí v každém případě rušila a rozhovor musel být několikrát přerušen, aby se respondentka mohla věnovat dítěti.

Při řešení této situace se nabízí zvolení hlídání dětí v průběhu rozhovoru. Dítě by nejspíš reagovalo dobře na hlídání jemu známou osobou (např. babičkou), tato možnost byla ponechána na samotných maminkách. I z rozhovorů ovšem vyplynulo, že takové hlídání maminky moc nevyužívají a domnívám se také, že si takové hlídání „šetří“ na pro

ně důležitější situace. Zajištění hlídání cizí osobou (asistentem/kou výzkumníka) by bylo pro dítě novou a nezvyklou situací. Opět nelze dopředu říct, jak by dítě reagovalo, a jelikož by to pak mohlo vést k nervozitě maminky a ovlivnit probíhající rozhovor, bylo od toho upuštěno jako od neefektivního či kontraproduktivního řešení.

Lepší řešení bylo ponechat respondentce prostor, aby sama rozhodla o místě konání rozhovoru. Maminky přihlížely i na potřeby dítěte, volily proto prostředí, které jejich dítě zná a kde je k dispozici i dostatek hraček, aby se po nějaký čas mohlo zabavit samo. Této charakteristice odpovídá jak domácí prostředí, tak dětský koutek v mateřském centru, kam maminka s dítětem již předtím docházela, tak i kavárna s dětským koutkem.

I přes vhodně zvolené prostředí děti vyžadovaly kontakt s matkou, a také maminky často sledovaly své děti a mohly ztratit koncentraci na rozhovor. Proto se jako velmi vhodné ukázalo to, že záznam rozhovoru byl zapisován přímo do počítače. V případě potřeby bylo možné rozhovor přerušit, udělat přestávku a pak se k tématu vrátit. Pak mohla být mamince zopakována např. poslední otázka i s tím, co doposud k tématu řekla a rozhovor mohl plynule pokračovat. S textem rozhovoru před očima bylo také snazší cílit další otázky na vysvětlení odpovědí, jejich další rozvedení, interpretaci nebo shrnutí.

Čas potřebný k provedení rozhovoru byl velmi rozdílný. Pokud rozhovor probíhal bez dětí, trval od 30 do 45 minut. Rozhovor za přítomnosti dětí byl delší, včetně přestávek zabral 45 až 1 hodinu 15 minut. Respondentky byly dopředu na časovou náročnost rozhovoru upozorněny, žádná neprojevila záměr ukončit rozhovor dříve, než budou zodpovězeny všechny předem stanovené otázky. Je možné se domnívat, že důležitou roli zde hrála možnost udělat si přestávku a věnovat se dítěti.

Termín rozhovoru byl také vždy sjednán předem, většinou při prvotním oslovení potenciální respondentky nebo telefonicky (viz kapitola 8).

Při samotném rozhovoru jsme se nejdříve posadily na místo, kde bude samotný rozhovor probíhat, byl připraven notebook pro záznam rozhovoru. Poté byla každá žena znovu informována o účelu interview a byl získán její písemný informovaný souhlas s účastí ve výzkumu, a to na předem připraveném formuláři. Pak probíhalo dotazování – směrováno podle předem připravených otázek a současně byl záznam rozhovoru zapisován. Na konci rozhovoru byl dán respondentce prostor na její dotazy a bylo jí poděkováno.

Záznam rozhovoru byl uložen v softwaru Microsoft Office Word, kde byl připraven k dalšímu zpracování.

NEO pětifaktorový osobnostní inventář byl použit pro zjištění charakteristiky osobnosti. Použit byl český převod NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) sestavený Paulem Costou a Robertem McCraem.

Inventář obsahuje celkem 60 položek, 12 pro každou škálu. Velkou výhodou této metody je, že není časově náročná (i vzhledem k tomu, že provedený rozhovor zabral poměrně více času), vyplnění inventáře zabere 10-15 minut.

Jedná se o metodu vytvořenou pro měření pěti obecných dimenzí osobnosti – neuroticismu, extraverte, otevřenosti vůči zkušenosti, přívětivosti a svědomitosti, kterou lze dobře využít v projektech zaměřených na zjišťování míry individuálních odlišností.

Jednotlivé osobnostní dimenze lze popsat takto (Hřebíčková & Urbánek, 2001):

- Škála Neuroticismu zjišťuje individuální rozdíly v emocionální stabilitě a labilitě nebo míru přizpůsobení. Rozlišuje jedince náchylné k psychickému vyčerpání a nereálným ideálům od jedinců vyrovnaných a odolných vůči psychickému vyčerpání. Lidé s vysokým skóre jsou napjatí, neklidní, nejistí, nervózní, úzkostní, labilní, hypochondričtí, intenzivně prožívají strach obavy a smutek. Lidé s nízkým skóre jsou klidní, relaxovaní, vyrovnaní, stabilní, sebejistí, spokojení a uvolnění.

- Škála Extraverze zjišťuje kvalitu a množství interpersonálních reakcí, úroveň aktivace a potřebu stimulace. Jedinci, kteří dosahují vysokého skóre, se popisují jako sociabilní, sebejistí, aktivní a energičtí, povídaví, optimističtí, zábavní a orientovaní na lidi, mají rádi vzrušení. Introverze je charakterizována spíše jako nepřítomnost extraverte než jako její protiklad. Introverti jsou zdrženliví (ne nepřátelští), nezávislí a samostatní (ne poslušní či povolní), vyrovnaní (ne nejistí nebo flegmatictí). Jsou popisováni jako uzavření, vážní, mlčenliví, orientovaní na úkoly a tiší.

- Škála Otevřenosti vůči zkušenosti zjišťuje aktivní vyhledávání nových zážitků, prožitků a dojmů, toleranci k neznámému a jeho objevování. Lidé s vysokým skóre se popisují jako vědyčtí, intelektuální, ochotní experimentovat a zajímají se o umění. Udávají bohatou fantazii a jsou vnímaví k prožitkům pozitivních i negativních emocí. Jsou připraveni kriticky přeformulovat platné normy a převzít nové hodnoty. Mají nezávislý úsudek, často se chovají nekonvenčně, zkoušejí nové způsoby jednání a dávají přednost změně. Lidé s nízkým skóre mají častěji sklon chovat se konvenčně, jsou spíše konzervativní, přízemní, neanalytičtí mají úzké zájmy a nezajímají se o umění. Jejich emoční reakce jsou často utlumeny.

o Škála Přívětivosti charakterizuje stejně jako Extraverze interpersonální chování, a to na rovině od soucítění po nepřátelskost v myšlenkách, pocitech i činech. Nejvýraznější charakteristikou osob dosahujících vysokého skóre je altruismus. Takoví lidé jsou dobrosrdeční, laskaví, důvěryhodní, pomáhající, upřímní a také důvěřiví, dávající přednost spolupráci. Osoby s nízkým skóre se naproti tomu popisují jako nepřátelské a egocentrické, cynické, surové, podezřivé, nespolutracující (spíše soutěživé), pomstychtivé a bezcitné. Kriticky je třeba zdůraznit, že ačkoliv je přívětivost sociálně žádoucí (a takoví lidé budou i oblíbenější), schopnost bojovat za vlastní zájmy je v mnoha situacích potřebná a jistá míra skepse k názorům druhých přispívá k úspěšnému řešení problému.

o Škála Svědomitosti se váže k sebekontrolě, která se vztahuje k aktivnímu procesu plánování, organizování a realizace úkolů. Zjišťuje individuální úroveň organizaci, motivaci a vytrvalosti na cíl zaměřeného chování. Osoby s vysokým skóre se popisují jako cílevědomé, ctizádnostivé, pilné, vytrvalé, systematické, s pevnou vůlí, disciplinované, spolehlivé, přesné, pořádné a náročné na sebe. Tyto charakteristiky mají vztah ke studijním a pracovním výkonům. Ačkoliv jsou sociálně žádoucí, pokud překročí únosnou míru, projeví se jako pedantičnost nebo workoholické chování. Osoby s nízkým skóre se popisují jako nespolehlivé, líné, nedbalé, lhostejné, nestálé, naplňující své cíle s malým zaujetím, bez vůle a požitkářské.

Dle Hřebíčkové a Urbánka (2001, 41) lze tento inventář dobře využít v psychologii práce nebo při volbě povolání. Profesionální zájmy mají vztah především k extraverci (koreluje se zájmem o podnikání a obchodování) a otevřenosti (věnují se častěji uměleckým profesím, vědecké práci a nebrání se měnit svou pracovní kariéru). Lidé s vysokým skóre neuroticismu bývají nespokojeni s jakoukoliv profesí. Přívětivost a svědomitost manažerů zase souvisí s tím, jak jejich efektivitu hodnotí jejich nadřízení. Svědomitost je také efektivním předpokladem pracovní úspěšnosti.

Testový arch inventáře byl předán respondentce buď při osobním sjednání rozhovoru s tím, že jej při rozhovoru odevzdá vyplněný, nebo jí byl předán při rozhovoru i s ofrankovanou obálkou, ve které jej vyplněný odeslala na adresu tazatelky. Při předání inventáře byly respondentce sděleny instrukce a byla také upozorněna na to, že instrukce jsou vytištěny na přední straně testového archu. Tento postup byl zvolen s ohledem na větší časovou náročnost rozhovoru, maminkám byla dána možnost vyplnit inventář ve chvíli, kdy na to samy budou mít čas a klid, což přispělo ke zmírnění stresu respondentek.

Vyplněné inventáře byly vyhodnoceny, hrubé skóry zaznamenány na titulní stranu každého inventáře a zapsány do tabulky v softwaru Microsoft Office Excel. Takto byla data připravena k dalšímu zpracování a výpočtům.

Inventář Strategie zvládnání stresu SVF 78 je vhodný nástroj pro výzkum i diagnostiku zvládacích strategií. Použit byl český překlad dotazníku Wilhelma Jankeho a Gisely Erdmann: SVF 78. Eine Kurzform des Stressverarbeitungsfragebogens SVF 120 (Janke & Erdmanová, 2003).

Dotazníky SVF umožňují zachytit variabilitu způsobů, které člověk uplatňuje a rozvíjí při zpracování a zvládnání zátěžových situací. Umožňuje analýzu strategií směřujících k redukci stresu (pozitivní strategie) nebo vedoucích k zesílení stresu (negativní strategie). Způsoby zpracování stresu se chápou jako rysy osobnosti a jsou relativně stabilní v čase.

Tento test se osvědčil při srovnávání skupin vystavených různým formám zátěže (ve všech náročných situacích i v oblasti pracovní psychologie).

Dotazník obsahuje celkem 78 položek, 6 pro každou škálu. Velkou výhodou této metody je, že není časově náročná (i vzhledem k tomu, že provedený rozhovor zabral poměrně více času), vyplnění inventáře zabere 10-15 minut.

Verze SVF 78 je zkrácenou verzí dotazníku SVF 120, je v ní 13 škál: Podhodnocení, Odmítání viny, Odklon, Náhradní uspokojení, Kontrola situace, Kontrola reakcí, Pozitivní sebeinstrukce, Potřeba sociální opory, Vyhýbání se, Úniková tendence, Perseverace, Rezignace a Sebeobviňování.

Jednotlivé strategie subtesty lze interpretovat následovně (Janke & Erdmannová, 2003):

Pozitivní strategie (POZ)

POZ 1: Strategie přehodnocení a strategie devalvace viny – snaha přehodnotit a snižovat závažnost stresoru, prožívání stresu nebo stresovou reakci.

- Subtest 1 – Podhodnocení – zachycuje tendenci podhodnocovat vlastní reakce ve srovnání s jinými osobami nebo je hodnotit příznivěji, přisuzovat si menší míru stresu.
- Subtest 2 – Odmítání viny – defenzivní strategie, zdůrazňuje, že nejde o vlastní odpovědnost.

POZ 2: Strategie odklonu – tendence se v jednání odklonit od stresující události a/nebo se přiklonit k alternativní situaci, stavu nebo aktivitě.

- Subtest 3 – Odklon – zahrnuje odvrácení se od zátěže a tendenci navodit psychické stavy, které stres zmírňují.

- Subtest 4 – Náhradní uspokojení – je jednáním zaměřeným na kladné city, které se vztahují k sebeposílení vnějšími odměnami (např. jídlo, nákup, film).

POZ 3: Strategie kontroly – zahrnuje konstruktivní snahy po zvládnání, kontrole a kompetenci.

- Subtest 5 – Kontrola situace – zahrnuje tendenci získat kontrolu nad zátěžovými situacemi prostřednictvím analýzy situace, plánování a uskutečnění jednání za účelem zlepšení stavu/situace.

- Subtest 6 – Kontrola reakcí – zachycuje tendenci kontrolovat vlastní reakce, jednak nedovolit, aby došlo ke vzrušení nebo jej na sobě nedat znát, anebo vzniklému vzrušení čelit.

- Subtest 7 – Pozitivní sebeinstrukce – spočívá ve sklonu jedince přisuzovat si kompetenci a dodávat si odvalu v zátěžových situacích.

Zřídka se vyskytující strategie

- Subtest 8 – Potřeba sociální opory – je tendencí jedince ve stresu navázat kontakt s druhými, aby získal podporu při zpracování či řešení problému.

- Subtest 9 – Vyhýbání se – je jednáním zahrnujícím záměr a snahu zamezit další konfrontaci s podobnou situací.

Negativní strategie (NEG)

- Subtest 10 – Úniková tendence – indikuje rezignační tendenci vyváznout ze zátěžové situace.

- Subtest 11 – Perseverace – indikuje neschopnost se myšlenkově odpoutat od prožívaných zátěží, dlouho přemýšlet. Tím se prodlužuje zátěžová situace a s ní spojené rozrušení.

- Subtest 12 – Rezignace – sem patří pocity bezmocnosti a beznaděje ve vztahu k zátěžové situaci a k vlastním možnostem ji zvládnout, vedoucí k tomu, že se jedinec vzdá dalšího snažení o zvládnutí situace.

- Subtest 13 – Sebeobviňování – zahrnuje sklon ke sklíčenosti a přisuzování chyb vlastnímu chybnému jednání v souvislosti se zátěží.

Administrace testu byla analogická s inventářem NEO. Testový arch inventáře byl předán respondentce buď při osobním sjednání rozhovoru s tím, že jej při rozhovoru odevzdá vyplněný, nebo jí byl předán při rozhovoru i s ofrankovanou obálkou, ve které jej vyplněný odeslala na adresu tazatelky. Při předání inventáře byly respondentce sděleny instrukce a byla také upozorněna na to, že instrukce jsou vytištěny na přední straně testového archu. Zvláště jí bylo zdůrazněno, aby dotazník vyplňovala ve chvíli, kdy ji nebude nic a nikdo rušit, protože aby bylo možné dotazník správně vyhodnotit, vyplňování nesmí být přerušeno. Tento postup byl zvolen s ohledem na větší časovou náročnost rozhovoru a přítomnost dětí při rozhovoru. Maminkám byla dána možnost vyplnit inventář ve chvíli, kdy na to samy budou mít čas a klid, což přispělo i ke zmírnění stresu respondentek.

Vyplněné inventáře byly vyhodnoceny pomocí vyhodnocovacího listu a zapsány do tabulky v softwaru Microsoft Office Excel. Takto byla data připravena k dalšímu zpracování a výpočtům.

Pro doplnění výzkumu o další data byl použit **Dotazník životní spokojenosti** dle Fahrenberga, Myrteka, Schumarera a Brählera v českém překladu a úpravě (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher & Brähler, 2001).

Celkový koncept životní spokojenosti není příliš ostře definován, shoda však panuje v tom, že spokojenost v dílčích oblastech života může přispívat k životní spokojenosti.

Pro účely výzkumu byly použita škála Práce a zaměstnání, která zahrnuje spokojenost se svou pozicí v zaměstnání, úspěchy a možnostmi vzestupu, hodnocení jistoty své profesionální budoucnosti a spokojenost s mírou požadavků a zátěže i pestrostí zaměstnání. Skóre v této škále se u respondentek, které nepracují váže k poslednímu zaměstnání v období před nástupem na mateřskou dovolenou. Pracující respondentky nebyly zvlášť instruovány pro tuto škálu (všechny pracovaly u stejného zaměstnavatele jako před nástupem na MD/RD).

Respondentky vyplňovaly 8 škál dotazníku, každá škála zahrnuje 7 dílčích tvrzení, která proband ohodnotí na škále od (1) velmi nespokojen(a) do (7) velmi spokojen(a). Časová náročnost testování je 5 až 10 minut.

Administrace byla provedena obdobně jako u předchozích inventářů. Testový arch dotazníku byl předán respondentce buď při osobním sjednání rozhovoru s tím, že jej při

rozhovoru odevzdá vyplněný, nebo jí byl předán při rozhovoru i s ofrankovanou obálkou, ve které jej vyplněný odeslala na adresu tazatelky. Při předání inventáře byly respondentce sděleny instrukce a byla také upozorněna na to, že instrukce jsou vytištěny na přední straně testového archu. Tento postup byl zvolen s ohledem na větší časovou náročnost rozhovoru, maminkám byla dána možnost vyplnit inventář ve chvíli, kdy na to samy budou mít čas a klid, což přispělo ke zmírnění stresu respondentek.

Vyplněné inventáře byly vyhodnoceny, hrubé skóry byly zapsány do tabulky v softwaru Microsoft Office Excel. Takto byla data připravena k dalšímu zpracování a výpočtům.

8.3 Etické problémy a způsob jejich řešení

Všechny účastnice výzkumu s výzkumem souhlasily a podepsaly informovaný souhlas, jehož vzor je uveden v příloze. Účast na výzkumu byla dobrovolná a respondentky dopředu znaly cíl a účel výzkumu. Byly také obecně informovány, kdo může mít přístup k jejich datům. Respondentky byly informovány o možnosti kdykoliv z výzkumu vystoupit.

Dle mého nejlepšího vědomí a svědomí si nejsem vědoma, že by v průběhu výzkumu došlo k jakémukoli hmotné, duševní či jiné újmě účastníků výzkumu.

9 Popis souboru

Výzkumný soubor tvoří maminky na mateřské nebo rodičovské dovolené, které byly před nástupem na mateřskou dovolenou zaměstnány.

Tyto ženy prožily své těhotenství jako zaměstnankyně, těhotenství mohlo ovlivnit jejich pracovní motivaci a můžeme se jich také dotazovat na jejich pracovní motivaci před otěhotněním a souvislosti mezi těhotenstvím a zaměstnáním. Tyto ženy také požívají ochrany pracovního místa a teoreticky se mohou ke svému původnímu zaměstnavateli vrátit, takže o návratu do zaměstnání nějakým způsobem uvažují, ovšem jejich návrat bude také ovlivněn postojem zaměstnavatele.

Jelikož se zajímáme o rovinu vztahu zaměstnankyně – zaměstnavatel, byly ze zkoumané populace i výzkumného vzorku vyloučeny maminky, které pracovaly jako samostatně výdělečně činné nebo pracovaly pro své vlastní firmy. Hlavním důvodem je právě to, že tyto ženy si mohou rozsah své práce i to, kde a kdy ji budou vykonávat samy přizpůsobit svým potřebám a odpadá zde druhá strana – institucionální zaměstnavatel.

Dále nezahrnujeme ženy, které před nástupem na mateřskou dovolenou nebyly zaměstnány. Hlavním důvodem je to, že nezažily své těhotenství v souvislosti se zaměstnáním. Je také pravda, že nemají zajištěno pracovní místo, na které se budou vracet, budou si tedy eventuelně hledat nové zaměstnání, což může změnit jejich pohled na problematiku návratu k výdělečné činnosti.

Je nutno zmínit, že jelikož se výzkum zabývá i obdobím těhotenství, byly z něj vyloučeny otcové na rodičovské dovolené.

Na účastnice výzkumu nebyla použita žádná další kritéria. Věk, bydliště nebo vzdělání nehrály při výběru roli. Jelikož náš právní řád umožňuje maminkám výdělečnou činnost během rodičovské dovolené, některé z účastnic výzkumu již pracují. Aby byly odlišeny maminky, které pracují při rodičovské dovolené od těch, které mají malé děti a pracují např. na zkrácený úvazek, bylo použito kritérium pobírání rodičovského příspěvku (dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře).

Vzhledem ke kvantitativně – kvalitativní povaze výzkumu byl vzorek vybrán kombinací nepravděpodobnostních metod. Nejčastěji byla použita metoda samovýběru. Oslovovány byly skupiny maminek účastnících se společných aktivit s dětmi (cvičení maminek s dětmi, výtvarné dílny, apod.) s nabídkou účasti ve výzkumu. Data byla pak

získána od všech, které o to projevily zájem a vyhovovaly výše uvedeným podmínkám pro výběr vzorku.

Při nabídce účasti ve výzkumu byl ženám prezentován cíl výzkumu a jeho zaměření, jak budou data získána, pravděpodobná časová náročnost účasti ve výzkumu. Bylo zdůrazněno, že výzkum probíhá pro účely zpracování bakalářské práce na Univerzitě Palackého v Olomouci, byl předložen výkaz o studiu na vysoké škole (index) a maminky byly ujistěny o ochraně všech dat poskytnutých pro účely výzkumu. Za účast ve výzkumu bylo maminkám dopředu přislíbeno, že obdrží vyhodnocení odevzdaných inventářů a dotazníků, po provedení rozhovoru měly také možnost zeptat se na otázky, které by je k tématu zajímaly. Na tuto nabídku účasti ve výzkumu kladně odpovědělo asi 20% oslovených žen, některé z odmítnuvších by se rády účastnily, ovšem nevyhovovaly podmínkám pro výběr vzorku (nejčastěji byly samostatně výdělečně činné), jiné maminky vyjádřily nechuť se účastnit (přímo sdělily, že se účastnit nechtějí) nebo nechaly nabídku bez odpovědi.

Vzhledem k poměrně malému počtu takto získaných respondentek a tím danému zdoluhavému získávání dat, bylo přistoupeno i k metodě příležitostného výběru. Nejčastěji byla oslovena jednotlivá maminka s malým dítětem, a to na místech, kde mohou maminky s dětmi příjemně trávit čas a nejsou ve stresu, jako např. veřejná dětská herna či solná jeskyně.

Dále byla využita i metoda sněhové koule. Některé maminky výzkum zaujal a byly ochotné doporučit další respondentky, které pak byly kontaktovány telefonicky a dotázány na ochotu účastnit se výzkumu. Bylo také využito prostředníků, kteří znají maminky na mateřské dovolené a byli ochotni přeposlat těmto maminkám e-mail se základními informacemi a žádostí o účast ve výzkumu. Pokud oslovené ženy reagovaly kladně, byly pak kontaktovány telefonicky.

Maminky byly oslovovány v období od září 2011 do února 2012, tedy 6 měsíců. Kombinací výše uvedených metod byl získán vzorek 21 respondentek. Výhodou kombinace těchto metod je jednak získání dostatečného počtu dat (aplikací jedné metody by jich nebylo možné získat tolik, nebo by získávání dat trvalo velice dlouho), a také se zvýšila pravděpodobnost různorodosti dat. Lze předpokládat, že společné aktivity pro maminky s dětmi volí spíše maminky aktivní a nepracující (či pracující velmi omezeně), kdežto využitím prostředníka mohly být osloveny i ženy, které se takových aktivit neúčastní mimo jiné proto, že při rodičovské dovolené více pracují a nemají na ně tedy čas.

V souboru 21 respondentek bylo 19 vysokoškolaček a 2 středoškolačky (nebylo nějak zamýšleno vybírat ženy s vysokoškolským vzděláním). Bydliště má 11 respondentek ve Středočeském kraji, 8 je z Prahy, jedna je z Východních Čech a jedna z Jižní Moravy. Jedna respondentka má 3 děti, zbylé jedno nebo dvě děti (započítány i děti očekávané), průměrný počet dětí jedné maminky je 1,7. Ženy byly ve věku od 29 do 37 let, průměrný věk byl 33 let. Maminky byly doma s dítětem po dobu od 14 měsíců do 7 let, průměrně 3 roky.

10 Výsledky

10.1 Osobnost a pracovní motivace v těhotenství

Výzkumné otázky, které souvisí s obdobím těhotenství jsou následující:

Jaké jsou hlavní potřeby a motivy žen před nástupem mateřské dovolené v kontextu práce?

Jaké jsou možné souvislosti mezi osobností zaměstnankyně a její pracovní/výkonovou motivací v období těhotenství?

Osobnost zaměstnankyně budeme posuzovat podle skóre dosaženého v inventáři NEO FFI a také podle skóre dosaženého v dotazníku SVF 78. Data o potřebách a pracovní motivaci jsou získána z rozhovorů.

V rozhovorech byl položen okruh otázek, který se týkal prožívání práce, pracovní motivace v období těhotenství, specificky ke změně této motivace:

Jak jste prožívala práci jako těhotná?

Změnila se Vaše motivace, přístup k práci nebo priority?

Odpovědi na tyto otázky byly analyzovány metodou zachycení vzorců. Všechny odpovědi byly ze zápisů individuálních rozhovorů vykopírovány do zvláštního souboru, byl sestaven přehled pěti charakteristických způsobů chování a prožívání práce v těhotenství, které se v odpovědích vyskytují a tyto motivační faktory byly poté v jednotlivých odpovědích barevně odlišeny údaje byly přepsány do softwaru Microsoft Office Excel, pro každou respondentku byla ke každému faktoru přiřazena hodnota (1) odpověď se u ní vyskytuje, nebo hodnota (0) odpověď se u ní nevyskytuje. Tabulka se záznamem odpovědí je uvedena v příloze.

Tato data byla dána do souvislosti s hrubými skóry NEO pětifaktorového osobnostního inventáře a s hrubými skóry Strategie zvládání stresu. Pro výpočet byla použita biseriální korelace, která umožňuje stanovit statistickou závislost mezi dvěma veličinami, z nichž jedna se dá měřit kvantitativně (hrubý skór) a druhá je alternativní náhodná veličina (výskyt motivačního faktoru u respondentky ANO/NE) (Reiterová, 2004). Zda je korelace statisticky významná bylo zjištěno porovnáním s hodnotou ze statistických tabulek.

V analýze textu metodou zachycení vzorců byly vysledovány v těhotenství tyto tendence chování a prožívání ve vztahu k zaměstnání, které odráží změnu či ne-změnu pracovní motivace a hlavní potřeby žen. Můžeme je nazvat jako těhotenské pracovní strategie:

- Zvolnění pracovního tempa a vyhýbání se přesčasům. Respondentky udávají **snížení pracovní motivace**, snaží se sice splnit veškeré pracovní úkoly správně a včas, ale zároveň mají na zřeteli svůj fyzický stav a nechtějí věnovat zaměstnavateli více času a energie, než je nutné. Tato tendence je respondentkami popisována slovy: „*snažila jsem se nepřepínat*“, „*některé úkoly jsem odložila až do příchodu mé nástupkyně*“, „*zvolnila jsem a nedělala vše nejrychleji*“, „*dělala jsem jen to co jsem musela*“.

Některé maminky omezily svou pracovní dobu, jedná se ale spíše o odbourání přesčasů a dodržování Zákoníku práce, což je popisováno jako „*pracovní doba byla spíše 8 hodin než 9*“, „*striktně jsem dodržovala 8 hodin a dělala si hodně přestávek*“. Pouze jedna maminka požádala o zkrácení pracovního úvazku: „*Byla jsem hodně unavená, vyhověli mi se zkráceným úvazkem 6h na 2,5 měsíce před odchodem*“.

- Stálá orientace na práci, zodpovědnost. Ženy udávají, že je práce pořád baví, je pro ně důležitá, spíše nezvolňují pracovní tempo, práce pro ně zůstává prioritou, **pracovní motivace se nemění**. Výpovědi maminek jsou např.: „*Práce mě pořád bavila, byla jsem tam ráda, chtěla jsem si toho užít před odchodem*“, „*Mé nasazení bylo pořád stejné a i moje touha dělat věci dobře a naplno*“, „*Cítila jsem zodpovědnost za to, že to tam nemá kdo dělat a tak jsem do vyčerpání hledala a dělala svoji práci a dělala práci za odešlou kolegyni*“, „*Nežila jsem těhotenstvím, ale spíše prací, dítě jsem chtěla stihnout v 6 týdnech před porodem*“. Stálá orientace na práci přetrvává jen u některých žen, které náplň práce motivovala i před otěhotněním.

- Orientace na krátkodobé cíle souvisí se snahou a potřebou práci dokončit a předat. Tato tendence je spojena také s poklesem ambicí, s vědomím či pocitem konce kariéry. **Pracovní motivace se v tomto případě mění**. Nedá se obecně hovořit o poklesu motivace či výkonnosti, spíše o přesunu zájmu/zaměření jiným směrem. Motivace těhotné se odkloní od kariéry směrem ke krátkodobému pracovnímu cíli. Toto směřování popsaly respondentky např. slovy: „*Chtěla jsem dokončit práci. Předat práci v pořádku, aby můj nástupce našel všechno, co má. Chtěla jsem dodělat resty.*“

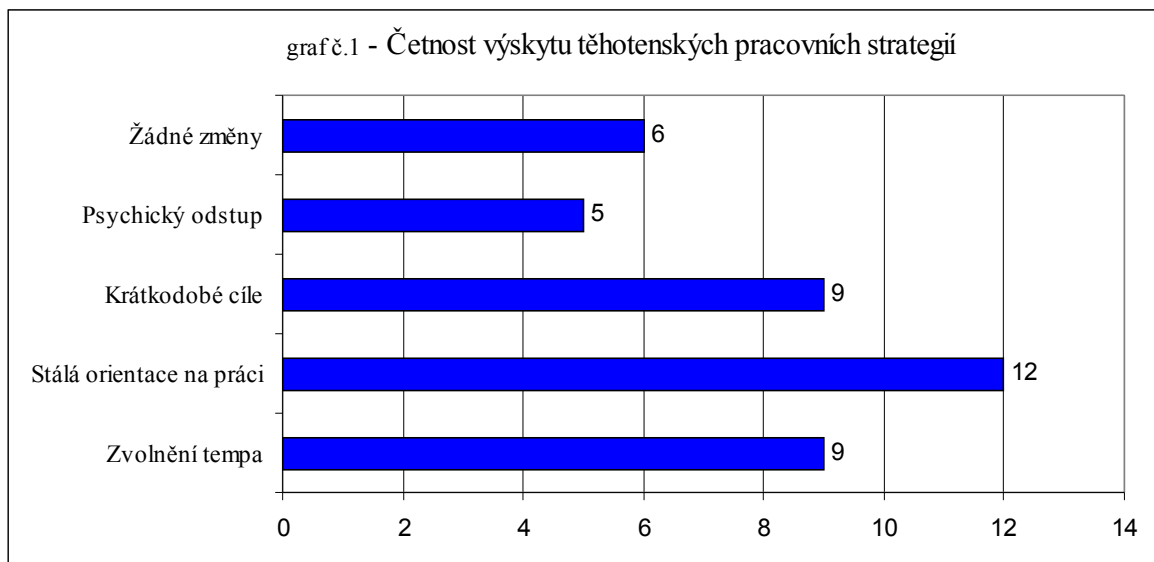
- Psychický odstup od práce a pracovních problémů. Je to situace, kdy je těhotná ve větší psychické pohodě, získává větší nadhled, řeší jen důležité věci a tím může i pracovat efektivněji. Jelikož pracovní motivace se týká i přístupu k pracovním úkolům, **jedná o**

změnu pracovní motivace, ovšem může jít pouze o změnu prožívání bez vlivu na chování, zaměstnankyně dokonce může být díky svému odstupu v práci efektivnější. Jedna maminka uvedla: „*Míň jsem se stresovala prací, byla ve větší pohodě a zvládla více věcí díky své pohodě.*“ A zaměstnankyně rodinné firmy dodává: „*Nebylo mi vše jedno, ale starost o firmu jako takovou jsem nechala na vedení.*“

○ Žádná změna. Je to situace, kdy **těhotná žena nepociťuje žádnou změnu ve své pracovní motivaci**, udává že žádná změna nenastala. Nemění se její pracovní nasazení, přístup k lidem ani pracovní tempo. Tato tendence může být sledována současně se stálou orientací na práci, může však být vyjádřena i samostatně (respondentka explicitně nezmínila své stálé zaujetí prací). Jedna maminka nepociťovala žádné změny, i přes svůj psychický odstup od práce a pokles emotivity – v kontextu to bylo posouzeno jako nevylučující se tendence.

Tento pro zaměstnavatele žádoucí stav může být ovšem zpětně negativně hodnocen samotnou maminkou. Jedna z respondentek, která uvedla, že její těhotenství nemělo na práci vliv, dále sdělila, že ji to zpětně mrzí a měla asi více zvolnit (bylo to v kontextu následného těžkého porodu).

Četnost výskytu jednotlivých těhotenských pracovních strategií je uvedena v následujícím grafu. Některé strategie se mohou vyskytovat i současně, protože se navzájem nevylučují.



Pro vztah mezi osobností zaměstnankyně a její pracovní motivací byly stanoveny následující nulové hypotézy:

Hypotéza 1: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a vyjádřenou „žádnou změnou pracovní motivace“ v těhotenství.

Hypotéza 2: Neexistuje signifikantní vztah mezi Svědomitostí a vyjádřenou „stálou orientací na práci“ v těhotenství.

Hypotéza 3: Neexistuje signifikantní vztah mezi skóre Odmítání viny a zvolněním pracovního tempa v těhotenství.

Hypotéza 4: Neexistuje signifikantní vztah mezi skóre Rezignace a orientací na krátkodobé cíle v těhotenství.

Hypotézy ověříme pomocí korelačních koeficientů. Korelační koeficienty biseriální korelace mezi hrubým skóre NEO pětifaktorového osobnostního inventáře výskytem těhotenské pracovní strategie jsou uvedeny v následující tabulce. Statisticky významná korelace na hladině významnosti $\alpha=0,05$ je vyjádřena hodnotou korelačního koeficientu $r_{bis} > |0,413|$, a je v tabulce zvýrazněna tučně.

Tabulka 1

Biseriální korelace hrubého skóre NEO F-FI a zvolené těhotenské pracovní strategie

NEO F-FI	Zvolnění tempa	Stálá orientace na práci	Krátkodobé cíle	Psychický odstup	Žádné změny
Neuroticismus	0,268	0,075	0,350	-0,103	*-0,531
Extraverze	-0,226	0,070	0,189	-0,134	0,294
Otevřenost	0,299	-0,002	-0,141	-0,020	-0,059
Přívětivost	0,036	-0,163	0,353	-0,030	0,050
Svědomitost	-0,288	*0,428	-0,236	-0,191	*0,501

Pozn. * korelace je významná na 5% hladině významnosti

Korelační koeficienty biseriální korelace mezi hrubým skóre Strategie zvládání stresu a výskytem těhotenské pracovní strategie jsou uvedeny v následující tabulce. Statisticky významná korelace na hladině významnosti $\alpha=0,05$ je vyjádřena hodnotou korelačního koeficientu $r_{bis} > |0,413|$, a je v tabulce zvýrazněna tučně.

Tabulka 2

Biseriální korelace hrubého skóru SVF-78 a zvolené těhotenská pracovní strategie

SVF - 78	Zvolnění tempa	Stálá orientace na práci	Krátkodobé cíle	Psychický odstup	Žádné změny
Podhodnocení	-0,068	0,018	-0,093	0,263	0,297
Odmítání viny	*0,440	** -0,586	-0,249	0,092	-0,062
S1	0,167	-0,274	-0,188	0,232	0,181
Odklon	-0,012	-0,245	0,159	-0,395	0,116
Náhradní uspokojení	-0,018	-0,044	*0,453	-0,297	-0,215
S2	-0,017	-0,146	0,377	-0,385	-0,087
Kontrola situace	0,004	0,303	-0,057	-0,017	0,216
Kontrola reakcí	0,286	-0,286	-0,104	0,216	0,191
Pozitivní sebeinstrukce	0,029	0,115	-0,173	0,022	0,284
S3	0,091	0,104	-0,130	0,061	0,271
POZ	0,110	-0,132	0,052	-0,077	0,178
Potřeba sociální opory	0,175	-0,196	-0,015	-0,163	0,205
Vyhýbání se	0,281	-0,013	0,013	-0,292	-0,154
Úniková tendence	0,213	-0,234	0,170	-0,280	-0,373
Perseverace	0,112	0,048	0,096	-0,273	-0,386
Rezignace	0,076	0,076	**0,531	-0,186	*-0,526
Sebeobviňování	-0,210	*0,475	*0,513	-0,297	-0,215
NEG	0,071	0,093	0,354	-0,314	*-0,449

Pozn. * korelace je významná na 5% hladině významnosti, ** korelace je významná na 1% hladině významnosti

Závěr a interpretace:

Popsali jsme pět strategií, jak ženy reagují na své těhotenství v zaměstnání a jak se mění jejich pracovní motivace, a to zvolnění tempa, stálou orientaci na práci, orientaci na krátkodobé cíle, psychický odstup a nepozorování změn.

Hypotéza 1: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a vyjádřenou „žádnou změnou pracovní motivace“ v těhotenství. Hypotézu přijímáme.

Hypotéza 2: Neexistuje signifikantní vztah mezi Svědomitostí a vyjádřenou „stálou orientací na práci“ v těhotenství. Hypotézu zamítáme.

Hypotéza 3: Neexistuje signifikantní vztah mezi skóre Odmítání viny a zvolněním pracovního tempa v těhotenství. Hypotézu zamítáme.

Hypotéza 4: Neexistuje signifikantní vztah mezi skóre Rezignace a orientací na krátkodobé cíle v těhotenství. Hypotézu zamítáme.

Existují statisticky významné souvislosti mezi skóre NEO F-FI a výskytem těhotenské pracovní strategie, a to tyto:

- Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým ve škále Svědomitosti NEO F-FI a stálou orientací na práci v období těhotenství.
- Existuje také signifikantní pozitivní statistická závislost mezi skóre Svědomitosti a udáváním „žádné změny“ pracovní motivace v období těhotenství.
- Existuje také signifikantní negativní statistická závislost mezi udáváním „žádné změny“ pracovní motivace v období těhotenství a skóre Neuroticismu NEO F-FI.

Jiné vzájemné vztahy hrubých skóre NEO F-FI a výskytu těhotenské pracovní strategie nejsou statisticky významné.

Ženy, které na škále Svědomitosti dosáhly vyššího skóre, a lze je tedy hodnotit jako spíše svědomité, výkonné, ctižádostivé, pilné a s pevnou vůlí, se v období těhotenství v zaměstnání častěji (než ženy s nízkým skóre Svědomitosti) stále orientovaly na práci nebo neudávaly žádné změny, a tedy udávají, že se jejich pracovní motivace nemění.

Nezměněnou pracovní motivaci v těhotenství udávaly signifikantně častěji ženy, jež dosáhly nízkého skóre na škále Neuroticismu, které lze tedy popsat jako spíše klidné, psychicky vyrovnané i ve stresových situacích a odolné vůči psychickému vyčerpání. Oproti tomu ženy s vysokým skóre Neuroticismu častěji nevyjadřovaly, že by jejich pracovní motivace byla beze změn.

Existují statisticky významné souvislosti mezi skóre v subtestech SVF-78 a výskytem těhotenské pracovní strategie, a to tyto:

- Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Odmítání viny a zvolněním pracovního tempa v období těhotenství.
- Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Odmítání viny a stálou orientací na práci v období těhotenství.
- Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Náhradní uspokojení a orientací na krátkodobé cíle v období těhotenství.
- Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Rezignace a orientací na krátkodobé cíle v období těhotenství.
- Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Rezignace a udáváním „žádné změny“ pracovní motivace v období těhotenství.
- Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Sebeobviňování a stálou orientací na práci v období těhotenství.

- Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Sebeobviňování a orientací na krátkodobé cíle v období těhotenství.

- Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi průměrným hrubým skóre dosaženým ve skupině negativních strategií (NEG) a udáváním „žádné změny“ pracovní motivace v období těhotenství.

Jiné vzájemné vztahy hrubých skórů subtestů SVF-78 (či průměrných skóru souhrnných strategií) a výskytu těhotenské pracovní strategie nejsou statisticky významné.

Ženy, které v subtestu Odmítání viny dosáhly vyššího skóre a spíše jim tedy ve stresových situacích chybí vlastní odpovědnost za zátěž, v těhotenství významně častěji zvolnily pracovní tempo (než ženy, které v tomto subtestu dosáhly nižšího skóre). Tyto ženy současně významně méně často uváděly stálou orientaci na práci (než ženy s nižším skóre v tomto subtestu).

Respondentky, které dosáhly vyššího skóre v subtestu Náhradní uspokojení, a tedy zvládají stres obratem k pozitivním aktivitám či situacím, se v těhotenství významně častěji přeorientovaly na krátkodobé pracovní cíle (než ženy, které v tomto subtestu dosáhly nižšího skóre).

Ženy, které v subtestu Rezignace dosáhly vyššího skóre v zátěžové situaci více pociťují bezmoc a beznaději, což vede ke vzdávání se bez dalšího snažení o zdoání situace. Tyto ženy se v těhotenství významně častěji zaměřily na krátkodobé pracovní cíle a zároveň významně méně často uváděly, že by nepociťovaly žádné změny (než ženy s nižším skóre v tomto subtestu).

Stálou orientaci na práci a/nebo orientaci na krátkodobé cíle uváděly významně častěji ženy, které dosáhly v subtestu Sebeobviňování vyššího skóre (než ženy s nižším skóre v tomto subtestu) a tedy vykazují sklon připisovat zátěže vlastnímu chybnému jednání.

10.2 Motivace k návratu do zaměstnání po skončení mateřské/rodičovské dovolené

Další otázkou výzkumu je: **Jakými hlavními faktory je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené?**

V úvodu vyjádříme předpoklad, že vnějším odrazem toho, jak (jak moc) je matka motivovaná k návratu do zaměstnání po skončení mateřské/rodičovské dovolené je doba, kdy se hodlá do zaměstnání skutečně vrátit.

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chtějí matky vrátit do zaměstnání a tím, jaký pracovní úvazek nabízí jejich zaměstnavatel?

V rozhovoru byly na toto téma položeny následující otázky:

Kdy plánujete návrat do práce? Na jaký pracovní úvazek?

Kdy plánujete návrat alespoň na ½ úvazek?

Chtěla byste se nějak zapojit do práce již během mateřské dovolené?

V odpovědích na tyto otázky respondentky vyjadřovaly:

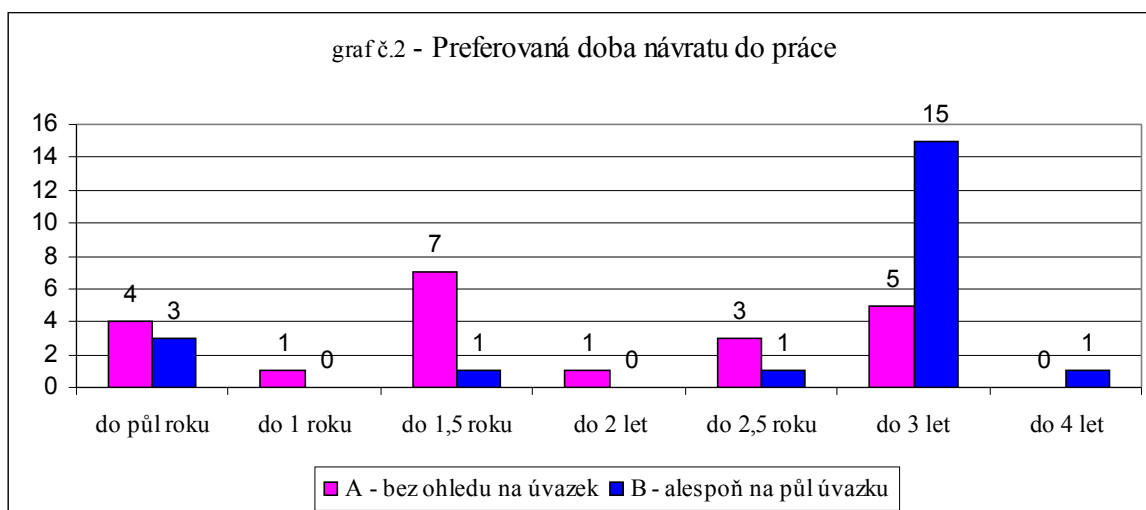
A: svůj plán či předpoklad, kdy by se rády vrátily do zaměstnání, eventuelně k nějaké jiné výdělečné činnosti, nebo kdy se skutečně k práci vracely, a to bez ohledu na úvazek a formu práce, čili bez ohledu na počet hodin strávených prací a bez ohledu na to, zda je tato práce vykonávána v kanceláři či jinde. Odpovědi tedy zahrnují i sezónní práci pro zaměstnavatele, práci na projektech či soukromé učení „*pár hodin týdně*“.

B: svůj plán či předpoklad, kdy by se rády vrátily do zaměstnání či k nějaké jiné výdělečné činnosti, nebo kdy se skutečně k práci vracely, a to alespoň na poloviční úvazek (20 hodin týdně), a to bez ohledu na formu práce (kancelář i jinde).

Doba návratu do zaměstnání je vyjádřena tím, v kolika měsících věku nejmladšího dítěte by se rády vracely. Přehled odpovědí je uveden v příloze.

Bez ohledu na úvazek (varianta A), by se maminky vracely ihned po porodu, tj. od 0 až ve 36 měsících věku dítěte, průměrně ve 21 měsících, směrodatná odchylka je 11,74. Alespoň na polovinu úvazku (varianta B), by se ženy vracely v 6 až 48 měsících věku dítěte, průměrně ve 31 měsících věku dítěte, směrodatná odchylka je 11,31.

Kdy se chtějí maminky vrátet do zaměstnání vyjadřuje následující graf:



V České republice je nejčastěji čerpána tříletá rodičovská dovolená, tzn. že se předpokládá, že se maminky chtějí vrátet do zaměstnání nejčastěji ve 36 měsících věku dítěte. Tento údaj porovnáme s daty z výzkumu, a pro tento účel si stanovíme nulové hypotézy:

Hypotéza 5: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vrátet do zaměstnání se shoduje s očekávanou hodnotou 36 měsíců.

Hypotéza 6: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vrátet do zaměstnání alespoň na půl úvazku se shoduje s očekávanou hodnotou 36 měsíců.

Pro výpočet použijeme t-test rozdílu výběrového průměru a známého průměru základního souboru. Hodnota 36 měsíců je spíše než průměr hodnota očekávaná či předpokládaná, ale pro tento účel lze t-test použít také.

Výpočet shrnuje následující tabulka:

Tabulka 3
Doba návratu do zaměstnání – výpočet t-testu

	Doba návratu do zaměstnání	
	A	B
Výběrový průměr	21	31
Směr. odch.	11,74	11,31
Známy průměr	36	36
$v = n-1$	20	20
T-test (t)	5,911	2,025
$t_{\alpha=0,05} (20)$	2,086	2,086
$t > t_{\alpha}$	ANO	NE

Závěry a interpretace:

Hypotéza 5: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání se shoduje s očekávanou hodnotou 36 měsíců. Zamítáme nulovou hypotézu.

Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání se statisticky významně liší od očekávané hodnoty 36 měsíců. Ženy se do zaměstnání chtějí vracet signifikantně dříve.

Hypotéza 6: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání alespoň na půl úvazku se shoduje s očekávanou hodnotou 36 měsíců. Přijímáme nulovou hypotézu.

Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání alespoň na polovinu úvazku se statisticky významně neliší od očekávané hodnoty 36 měsíců.

Můžeme tedy učinit dílčí závěr, že pokud by zaměstnavatel akceptoval i krátké úvazky či práci na projektech (do 20 hodin týdně) a netrval pouze na práci v kanceláři, maminky deklarují, že by se do práce vracely signifikantně dříve než v obvyklých 36 měsících věku dítěte.

Nyní si položíme otázku: **Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chce žena vrátit zpět do zaměstnání a její osobností?**

Osobnost zaměstnankyně budeme posuzovat podle skóre dosaženého v inventáři NEO FFI a také podle skóre dosaženého v dotazníku SVF 78.

Budeme testovat následující hypotézu:

Hypotéza 7: **Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a dobou, kdy se chce matka vrátit do zaměstnání.**

Pro výpočet použijeme Pearsonův korelační koeficient, jehož statistickou významnost ověříme pomocí tabulek kritických hodnot korelačního koeficientu. Statisticky významná korelace na hladině významnosti $\alpha=0,05$ je vyjádřena hodnotou korelačního koeficientu $r > |0,413|$, a je v tabulce zvýrazněna tučně.

Tabulka 4

Biseriální korelace hrubého skóru NEO F-FI, SVF-78 a preferované doby návratu do zaměstnání

		Doba návratu do zaměstnání	
		A	B
NEO F-FI	Neuroticismus	0,161	0,199
	Extraverze	-0,307	** -0,526
	Otevřenost	0,104	0,025
	Prívětivost	-0,208	* -0,454
	Svědomitost	0,106	-0,374
Strategie zvládání stresu SVF - 78	Podhodnocení	* -0,446	* -0,519
	Odmítání viny	-0,373	-0,159
	S1	* -0,499	* -0,447
	Odklon	-0,079	* -0,418
	Náhradní uspokojení	-0,013	0,025
	S2	-0,046	-0,183
	Kontrola situace	-0,033	-0,362
	Kontrola reakcí	-0,350	-0,324
	Pozitivní sebeinstrukce	-0,328	* -0,414
	S3	-0,256	* -0,427
	POZ	-0,372	* -0,519
	Potřeba sociální opory	0,025	0,087
	Vyhýbání se	* 0,475	** 0,607
	Úniková tendence	0,118	0,347
	Perseverace	-0,156	0,182
	Rezignace	0,031	0,376
	Sebeobviňování	0,300	0,346
	NEG	0,060	0,358

Pozn. * korelace je významná na 5% hladině významnosti, ** korelace je významná na 1% hladině významnosti

Závěr a interpretace:

Hypotéza 7: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a dobou, kdy se chce matka vrátit do zaměstnání. Přijímáme hypotézu.

Existují statisticky významné souvislosti mezi skóre NEO F-FI a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání, a to tyto:

- Existuje vysoce signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým ve škále Extraverze NEO F-FI a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání alespoň na půl úvazku. (Na rozdíl od hypotézy 7, kde nebyl udán rozsah práce alespoň půl úvazku.)

○ Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým ve škále Přívětivosti NEO F-FI a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání alespoň na půl úvazku.

Do zaměstnání se alespoň na poloviční úvazek významně dříve vrátily (nebo se plánují vrátit) ženy, které dosáhly buď vyššího skóre na škále Extraverze (než ženy s nižším skóre na této škále), a jsou tedy spíše společenské, sebejisté a aktivní, anebo dosáhly vyššího skóre na škále Přívětivosti (než ženy s nižším skóre na této škále), jsou tedy více ochotny pomáhat a spolupracovat. Tyto ženy můžeme považovat za více motivované k návratu do zaměstnání.

Existují statisticky významné souvislosti mezi skóre v subtestech SVF-78 a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání, a to tyto:

○ Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Podhodnocení a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání.

○ Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi průměrným hrubým skóre dosaženým ve skupině POZ1: Strategie přehodnocení a strategie devalvace a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání.

○ Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Odklon a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání alespoň na půl úvazku.

○ Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Pozitivní sebeinstrukce a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání alespoň na půl úvazku.

○ Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým ve skupině POZ3: Strategie kontroly a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání alespoň na půl úvazku.

○ Existuje signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým ve skupině Pozitivních strategií (POZ) a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání alespoň na půl úvazku.

○ Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Vyhýbání se a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání.

Do zaměstnání se alespoň na poloviční úvazek významně dříve vrátily (nebo se plánují vrátit) ženy, které dosáhly vyššího skóre v subtestech Podhodnocení (ve srovnání s jinými si přisuzují menší míru stresu), Odklon (spíše se odvracejí od zátěže) a Pozitivní

sebeinstrukce (více si při zátěži přisuzují kompetence a dodávají si odvalu), a to ve srovnání se ženami, které dosáhly v těchto subtestech skóre nižšího.

Další otázku, kterou si můžeme položit je: **Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chce žena vrátit zpět do zaměstnání a její životní spokojeností v oblasti práce a zaměstnání?**

Údaje o životní spokojenosti jsme získaly z Dotazníků životní spokojenosti. Jedna respondentka tento Dotazník nedodala, proto máme údaje jen pro výběrový soubor 20 maminek.

Předpokládáme, že ženy, které byly v zaměstnání více spokojené, se tam budou chtít vrátit rychleji, než ty méně spokojené.

Ne všechny maminky se však budou ke svému zaměstnavateli vracet. 3 respondentky uvedly, že jejich zaměstnavatel ukončil svou činnost (či činnost divize), a tedy se nemají kam vracet. 6 respondentek se neplánuje vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli. Zbylých 11 žen se buď ke svému zaměstnavateli již vrátilo, nebo se k němu vrátit chtějí.

Pro tyto respondentky stanovíme nulovou hypotézu:

Hypotéza 8: Neexistuje statisticky významná závislost mezi spokojeností v zaměstnání a dobou, kdy se chce žena vrátit k zaměstnavateli alespoň na půl úvazku.

Hypotézu ověříme výpočtem korelace pomocí Pearsonova korelačního koeficientu a jeho porovnáním s tabulkami kritických hodnot korelačního koeficientu. Statisticky významná korelace na hladině významnosti $\alpha=0,05$ je pro $n=11$ pozorování vyjádřena hodnotou korelačního koeficientu $r > |0,553|$.

Hodnota Pearsonova korelačního koeficientu je v tomto případě 0,095. Pro náš výběrový soubor tedy přijmeme nulovou hypotézu a můžeme potvrdit, že neexistuje signifikantní závislost mezi spokojeností v zaměstnání a dobou trvání rodičovské dovolené, pokud se maminka hodlá vrátit ke stejnému zaměstnavateli. Data a detail výpočtu je uveden v příloze.

V této souvislosti se ale musíme zamyslet nad tím, že 6 žen se již ke svému bývalému zaměstnavateli vrátit vůbec nehodlá. Dvě z nich si budou hledat novou práci v jiném oboru než doposud (jedna vystudovala, druhá studuje nový obor, budou hledat práci, která je bude více bavit), dvě se se zaměstnavatelem neshodnou na úvazku, jedné nevyhovuje dlouhá dojezdová vzdálenost do práce (1,5 hodiny 2x denně) a poslední uvádí

kombinaci dlouhé dojezdové vzdálenosti do práce (60 minut 2x denně) a také si nemyslí, že by se se zaměstnavatelem shodla na úvazku.

Průměrný hrubý skór životní spokojenost v oblasti práce a zaměstnání u těchto šesti žen byl 31,67, zatímco u žen, které se chtějí vrátit je 38,27. Z toho by se dalo usuzovat, že ženy spokojenější v zaměstnání se budou motivovanější vrátit ke svému zaměstnavateli.

Z následující tabulky také vidíme, že maminky, které se chtějí vrátit ke svému zaměstnavateli, se na půl úvazku vrátily/plánují vrátit v průměru dříve než maminky, které se vrátit nemohou nebo nechtějí. Zdrojová data jsou uvedena v příloze.

Tabulka 5

Průměrné hodnoty hrubého skóru Dotazníku životní spokojenosti – práce a zaměstnání a preferované doby návratu do zaměstnání alespoň na půl úvazku (v měs. věku mladšího dítěte)

	ŽS - Práce a zaměstnání	Návrat B (alespoň 20h)
Chtějí se vrátit	38,27	28,36
Nebudou se vracet:		37
z toho nechtějí	31,67	38,00
z toho nemohou		35,00

Závěr:

Hypotéza 8: Neexistuje statisticky významná závislost mezi spokojeností v zaměstnání a dobou, kdy se chce žena vrátit k zaměstnavateli alespoň na půl úvazku. Přijímáme hypotézu.

U maminek, které se chtějí vrátit ke svému zaměstnavateli není statisticky významný vztah mezi jejich spokojeností v zaměstnání a dobou, kdy se chtějí vrátit k práci alespoň na půl úvazku.

Zjistili jsme ovšem, že u maminek našeho výběrového souboru, které se ke svému zaměstnavateli vracet nechtějí je nižší průměrné skóre spokojenosti v práci než u maminek, které se k bývalému zaměstnavateli vracet chtějí. Respondentky, které se ke svému zaměstnavateli nechtějí nebo nemohou vracet, plánují návrat k zaměstnání v průměru později než ženy, které se ke svému zaměstnavateli vracet chtějí. Tato tvrzení nebudeme posuzovat z hlediska statistické významnosti z důvodu malého vzorku.

Jako poslední zodpovíme výzkumnou otázku: **Jakými dalšími faktory je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené?**

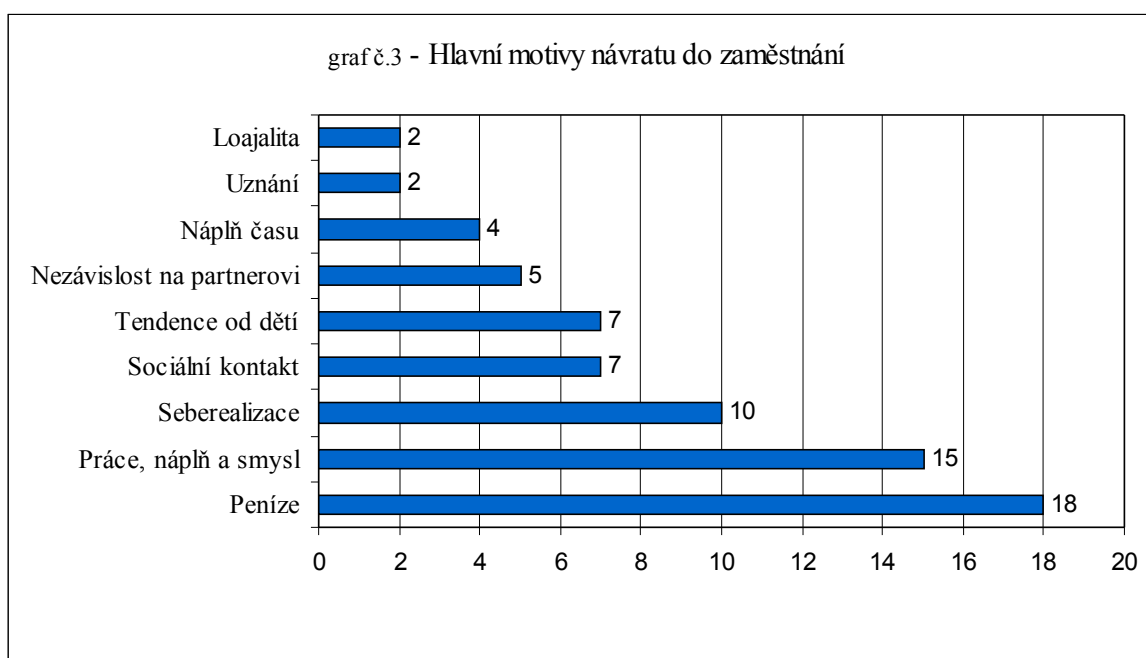
V rozhovoru byly na toto téma položeny následující otázky:

Jaké jsou Vaše hlavní důvody k návratu do zaměstnání?

Z jakého důvodu byste byla ochotná se vrátit dříve (event. na větší počet hodin)?

Odpovědi na tyto otázky byly analyzovány metodou vytváření trsů. Všechny odpovědi byly ze zápisů individuálních rozhovorů vykopírovány do zvláštního souboru, byl sestaven přehled motivačních faktorů, které se v odpovědích vyskytují a tyto motivační faktory byly poté v jednotlivých odpovědích barevně odlišeny údaje byly přepsány do softwaru Microsoft Office Excel, pro každou respondentku byla ke každému faktoru přiřazena hodnota (1) odpověď se u ní vyskytuje, nebo hodnota (0) odpověď se u ní nevyskytuje. Tabulka se záznamem odpovědí je uvedena v příloze.

Četnost odpovědí vyjadřuje následující graf:



Skupiny motivačních faktorů lze charakterizovat takto:

- Peníze – tento motivační faktor se v odpovědích vyskytoval nejčastěji. Je to také nejčastější důvod, proč by se maminky byly ochotny vrátit do zaměstnání dříve, než zamýšlely. Obvykle by to bylo „*kdyby nastala finanční krize*“.
- Práce – respondentky vyjadřují, že je práce baví a těší, vidí v ní smysl nebo si díky ní připadají užitečné. Díky jedinečné pracovní nabídce by se také některé z nich byly ochotny vrátit dříve.
- Seberealizace – ženy touží po seberealizaci, v zaměstnání mohou dále odborně růst.
- Sociální kontakt – je vyjádřen jako chuť být mezi lidmi a vrátit se do kolektivu.
- Tendence od dětí – zde se objevuje přání nevěnovat veškerý svůj čas dětem, maminky hledají v práci jistý druh rozptýlení a odpočinku. Mnohým se zdá, že u dětí „*intelektuálně zakrňují*“ nebo „*nic netvoří*“. Nechtějí být „*matkou na plný úvazek*“ či jen

ženou v domácnosti. Tato tendence může souviset s malým společenským oceněním péče o děti a maminek jako takových.

- Nezávislost na partnerovi – jde nejen o finanční nezávislost, ale také o „*vlastní svět*“ a nezávislost psychickou

- Náplň času – jedna respondentka vyjádřila: „*Nudila bych se, nevím, co bych doma dělala.*“ Jedná se ponejvíce o náplň dne, kdy jsou děti již ve školce.

- Uznání – pro dvě maminky je důvodem k návratu do zaměstnání sebeuznání, sebeocenění a dobrý pocit ze sebe.

- Loajalitu k zaměstnavateli vyjádřily jako důvod k návratu jediné dvě středoškolačky ve vzorku. Jedna přímo vyjádřila, že to nebylo ze strachu, že by se neměla kam vrátit. Obě se vracely po požádání zaměstnavatele.

Závěr:

Nejčastějším důvodem pro návrat do zaměstnání, až už po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené jsou u našich respondentek peníze. Dalším častým důvodem je, že je baví práce a vidí v ní smysluplnou činnost, hledání seberealizace, touha po sociálním kontaktu také přání, nevěnovat veškerý svůj čas jen dětem.

11 Diskuze

Největším problémem při realizaci výzkumu se ukázala malá ochota potenciálních respondentek k účasti ve výzkumu. Mnoho z nich odradil rozhovor. Domnívám se, že jedním z důvodů mohla být jeho časová náročnost. Maminky jsou obvykle plně vytíženy dítětem, některé i prací, proto je pro ně hodina času nutná k rozhovoru příliš. Dalším důvodem mohla být obava ze ztráty anonymity, což by se dalo částečně přičíst i osobě výzkumníka a nezkušenosti.

Nepodařilo se nám zajistit původně předpokládaný počet respondentek. Problém by se dal řešit účastí více výzkumníků na projektu, nebo prodloužením doby sběru dat. Od účastnic výzkumu se nám ale podařilo získat velké množství informací, které by mohly být použity k přípravě dotazníku a následnému provedení dotazníkového šetření dané problematiky. To by nám pomohlo získat větší vzorek respondentek a výzkum rozšířit.

Zajímavou skutečností je fakt, že většina respondentek, které s výzkumem souhlasily jsou vysokoškolsky vzdělané. Pokud by probíhal další výzkum, bylo by dobré vzorek cíleně obohatit o respondentky s jiným vzděláním.

Jaké jsou hlavní potřeby a motivy žen před nástupem mateřské dovolené v kontextu práce?

Zjistili jsme, jaká byla pracovní motivace zkoumaných žen v oblasti těhotenství. Analýzou odpovědí jsme určili pět strategií, jak ženy reagují na své potřeby v těhotenství v zaměstnání a jak se mění jejich pracovní motivace, a to zvolnění tempa, stálou orientaci na práci, orientaci na krátkodobé cíle, psychický odstup a nepozorování změn. Nejčastější je stálá orientace na práci.

V prostudované literatuře k tomuto tématu se žádné takové vymezení neobjevilo, proto může být považováno za velice přínosné. V dalším výzkumu by bylo dobré triangulací ověřit, jak pracovní chování žen v těhotenství vnímá zaměstnavatel či kolegové, zda se vlastní posouzení ženy shoduje s tím, jak by ho posoudili jiní.

Jaké jsou možné souvislosti mezi osobností zaměstnankyně a její pracovní motivací v období těhotenství?

Hypotéza 1: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a vyjádřenou „žádou změnou“ pracovní motivace v těhotenství. Hypotézu přijímáme.

Usuzovali jsme, podle provedeného výzkum Georgové a kolektivu (2011), že Extravertky, jejichž kariéra začíná rychleji, se v období těhotenství budou práci věnovat se stejným nasazením a motivací. Tento výzkum však učinil závěr za období do 43 let věku, věk našich respondentek je nižší, v průměru 33 let.

Zjistili jsme, že mezi Extraverzí a vyjádřenou „žádnou změnou“ pracovní motivace existuje pozitivní závislost, která ovšem není statisticky významná. Tato závislost je vyšší než u Extraverze a jiných strategií.

Hypotéza 2: Neexistuje signifikantní vztah mezi Svědomitostí a vyjádřenou „stálou orientací na práci“ v těhotenství. Hypotézu zamítáme.

Zjistili jsme, že existuje statisticky významná závislost mezi skóre Svědomitosti a stálou orientací na práci v období těhotenství. Existuje taky signifikantní závislost mezi Svědomitostí a a vyjádřenou „žádnou změnou“ pracovní motivace v těhotenství.

V souladu s naším předpokladem, že společenské hodnoty v Česku jsou jiné než byly v USA v polovině minulého století (srov. George et al, 2011), Svědomité ženy v současné době disciplinovaně plní své pracovní povinnosti i v těhotenství.

Závěr je v souladu s očekáváním, že Svědomité ženy, které jsou charakterizovány jako výkonné, ctizádnostivé, pilné a s pevnou vůlí budou chtít zvládnout nebo si ani nepřipustí případné těhotenské obtíže a budou pracovat s nezměněným nasazením (resp. se tak vnímají).

Hypotéza 3: Neexistuje signifikantní vztah mezi skóre Odmítání viny a zvolněním pracovního tempa v těhotenství. Hypotézu zamítáme.

Dle našeho předpokladu, že respondentky, které v subtestu Odmítání viny dosáhly vyššího skóre a spíše jim tedy ve stresových situacích chybí vlastní odpovědnost za zátěž, v těhotenství významně častěji zvolnily pracovní tempo (než ženy, které v tomto subtestu dosáhly nižšího skóre). Tyto ženy současně významně méně často uváděly stálou orientaci na práci (než ženy s nižším skóre v tomto subtestu). Odmítání viny patří ke strategiím přehodnocení a devalvace, těhotné mohou přehodnotit své priority a vzdát se odpovědnosti za plnění pracovních úkolů.

Hypotéza 4: Neexistuje signifikantní vztah mezi skóre Rezignace a orientací na krátkodobé cíle v těhotenství. Hypotézu zamítáme.

Orientace na krátkodobé cíle byla popsána také jako rezignace na kariéru, vědomí, že skončila. V souladu s naším předpokladem se maminky, které v subtestu Rezignace dosáhly vyššího skóre v náročné situaci těhotenství významně častěji vzdaly svých dlouhodobých cílů či kariéry a zaměřily na krátkodobé pracovní cíle a zároveň významně méně často uváděly, že by nepocitovaly žádné změny (než ženy s nižším skóre v tomto subtestu). Můžeme tedy označit strategii „orientace na krátkodobé cíle“ jako výrazně rezignační.

Pro zaměstnavatele může být tato informace přínosná. Podpoří-li u zaměstnankyně pocit, že její kariéra neskončila, že se má kam vrátit a že se s ní počítá, mohlo by to mít pozitivní vliv na udržení její pracovní motivace v těhotenství i na zvýšení motivace k návratu.

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chtějí matky vrátit do zaměstnání a tím, jaký pracovní úvazek nabízí jejich zaměstnavatel?

Hypotéza 5: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání se shoduje s očekávanou hodnotou 36 měsíců. Zamítáme nulovou hypotézu.

Hypotéza 6: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání alespoň na půl úvazku se shoduje s očekávanou hodnotou 36 měsíců. Přijímáme nulovou hypotézu.

Z výsledků testů těchto hypotéz vyplývá, že pokud by zaměstnavatel akceptoval i krátké úvazky či práci na projektech (do 20 hodin týdně) a netrval pouze na práci v kanceláři, maminky deklarují, že by se do práce vracely signifikantně dříve než v obvyklých 36 měsících věku dítěte.

Náš závěr odpovídá i výsledku výzkumu Gender Studies (Jachanová Doleželová, 2009), dle něhož ženy specialistky s vysokoškolským vzděláním v 35% případů začaly pracovat při RD, když bylo jejich dítěti půl roku, ve 30% případů začaly pracovat, když byl dítěti rok (údaje bez omezení vzdělání jsou obdobné).

Tato informace může být pro zaměstnavatele velmi důležitá. Maminky jsou velmi motivovány pracovat i při RD, pokud jim zaměstnavatel vyjde vstříc, chtějí se zapojit. Pro zaměstnavatele to má velkou výhodu v tom, že neztratí se ženami kontakt a naopak ony si udrží své pracovní dovednosti.

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chce žena vrátit zpět do zaměstnání a její osobností?

Hypotéza 7: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a dobou, kdy se chce matka vrátit do zaměstnání. Přijímáme hypotézu.

Pokud stanovíme hypotézu bez ohledu na úvazek, zjistili jsme sice negativní závislost Extraverze a doby návratu do zaměstnání, ale není statisticky významná. Pokud však otázku blíže vymežíme i rozsahem úvazku (alespoň poloviční), pak by se signifikantně dříve vrátily (nebo se plánují vrátit) ženy, které dosáhly vyššího skóre na škále Extraverze (než ženy s nižším skóre na této škále). Lze se domnívat, že sebejisté, aktivní a energické extravertky jsou dříve připraveny přijmout závazek vůči zaměstnavateli. Větší rozsah práce, by pro ně také mohl mít větší vztah ke kariéře (srov. George et al, 2011), proto ho budou preferovat před introvertnějšími ženami.

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chce žena vrátit zpět do zaměstnání a její životní spokojeností v oblasti práce a zaměstnání?

Hypotéza 8: Neexistuje statisticky významná závislost mezi spokojeností v zaměstnání a dobou, kdy se chce žena vrátit k zaměstnavateli alespoň na půl úvazku. Přijímáme hypotézu.

Zjistili jsme ovšem, že u maminek našeho výběrového souboru, které se ke svému zaměstnavateli vracet nechtějí je nižší průměrné skóre spokojenosti v práci než u maminek, které se k bývalému zaměstnavateli vracet chtějí. A dále respondentky, které se ke svému zaměstnavateli nechtějí nebo nemohou vracet, plánují návrat k zaměstnání v průměru později než ženy, které se ke svému zaměstnavateli vracet chtějí. Může to být způsobeno tím, že návrat k zaměstnavateli je návratem do známého prostředí, kdežto nová práce je z tohoto pohledu nejistotou. Maminky možná také počítají s tím, že jim hledání nového místa zabere více času. Tato tvrzení jsme nemohli posoudit z hlediska statistické významnosti z důvodu malého vzorku.

Důvody, jež uvádí maminky, které si budou hledat nového zaměstnavatele se shodují s výsledky výzkumu Gender Studies (Jachanová Doleželová, 2009). Nejčastější důvod je přání lépe skloubit práci s rodinou, lepší pracovní doba nebo úvazek.

Jakými dalšími faktory je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené?

Nejčastějším důvodem pro návrat do zaměstnání, ať už po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené jsou u našich respondentek peníze. Dalším častým důvodem

je, že je baví práce a vidí v ní smysluplnou činnost, hledání seberealizace, touha po sociálním kontaktu také přání, nevěnovat veškerý svůj čas jen dětem. Bylo také zmíněno přání nezávislosti na partnerovi .

Nejčastějším důvodem k návratu byly podle Gender Studies také peníze (Jachanová Doleželová, 2009). Na druhé místo však tento výzkum umístil potřebu nesoustředit se jen na děti, která v našem případě byla až na 4. – 5. místě. Před ní je v našem výzkumu náplň a smysl práce a také seberealizace, což by se dalo přisuzovat vysokému počtu vysokoškolaček ve vzorku.

Jako důvod k návratu do práce Gender Studies vůbec neuvádí možnost „Práce, její náplň a smysl“ ani se neobjevuje „Nezávislost na partnerovi“. Mohlo jít o odpovědi málo uváděné, nebo je do dotazníkového šetření vůbec neuvedli.

12 Závěry výzkumu

Jaké jsou hlavní potřeby a motivy žen před nástupem mateřské dovolené v kontextu práce?

Popsali jsem pět pracovních strategií, které se objevují u těhotných žen:

- Zvolnění pracovního tempa a vyhýbání se přesčasům, které je spojeno se snížením pracovní motivace,
- Stálá orientace na práci, zodpovědnost, kdy pracovní motivace se nemění,
- Orientace na krátkodobé cíle, potřeba práci dokončit a předat, která je spojena se změnou pracovní motivace,
- Psychický odstup od práce, kdy jde o změnu pracovní motivace,
- Těhotná žena nepocituje žádnou změnu ve své pracovní motivaci.

Jaké jsou možné souvislosti mezi osobností zaměstnankyně a její pracovní motivací v období těhotenství?

Hypotéza 1: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a vyjádřenou „žádnou změnou pracovní motivace“ v těhotenství. Hypotézu přijímáme.

Hypotéza 2: Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým ve škále Svědomitosti NEO F-FI a stálou orientací na práci v období těhotenství.

Hypotéza 3: Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Odmítání viny SVF-78 a zvolněním pracovního tempa v období těhotenství.

Hypotéza 4: Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Rezignace SVF-78 a orientací na krátkodobé cíle v období těhotenství.

Jakými hlavními faktory je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené?

Motivace matek k návratu do zaměstnání je ovlivněna nabídkou flexibilní spolupráce ze strany zaměstnavatele a její osobností. Nejčastějším důvodem pro návrat do zaměstnání jsou peníze.

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chtějí matky vrátit do zaměstnání a tím, jaký pracovní úvazek nabízí jejich zaměstnavatel?

Hypotéza 5: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání se statisticky významně liší od očekávané hodnoty 36 měsíců. Ženy se do zaměstnání chtějí vracet signifikantně dříve.

Hypotéza 6: Průměrná doba, kdy se chtějí maminky vracet do zaměstnání alespoň na polovinu úvazku se statisticky významně neliší od očekávané hodnoty 36 měsíců.

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chce žena vrátit zpět do zaměstnání a její osobností?

Hypotéza 7: Neexistuje signifikantní vztah mezi Extraverzí a dobou, kdy se chce matka vrátit do zaměstnání. Přijímáme hypotézu.

Existuje vysoce signifikantní negativní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým ve škále Extraverze NEO F-FI a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání alespoň na půl úvazku. (Na rozdíl od hypotézy 7, kde nebyl udán rozsah práce alespoň půl úvazku.)

Jaká je souvislost mezi dobou, kdy se chce žena vrátit zpět do zaměstnání a její životní spokojeností v oblasti práce a zaměstnání?

Hypotéza 8: Neexistuje statisticky významná závislost mezi spokojeností v zaměstnání a dobou, kdy se chce žena vrátit k zaměstnavateli alespoň na půl úvazku. Přijímáme hypotézu.

Zjistili jsme ovšem, že u maminek které se ke svému zaměstnavateli vracet nechtějí je nižší průměrné skóre spokojenosti v práci než u maminek, které se k bývalému zaměstnavateli vracet chtějí.

Jakými dalšími faktory je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené?

Nejčastějším důvodem pro návrat do zaměstnání, až už po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené jsou u našich respondentek peníze. Dalším častým důvodem je, že je baví práce a vidí v ní smysluplnou činnost, hledání seberealizace, touha po sociálním kontaktu také přání, nevěnovat veškerý svůj čas jen dětem.

13 Souhrn

Práce se zabývá pracovní motivací v těhotenství a návratu do zaměstnání. Hlavním cílem práce je popsat souvislost mezi osobností zaměstnankyň a jejich pracovní motivací v období těhotenství, tj. před odchodem na mateřskou dovolenou, a motivaci matek k návratu do zaměstnání.

Teoretická část se nejdříve zabývá pracovní motivací obecně. Je vymezena motivace jako taková, definována pracovní motivace, popsán vztah mezi pracovní motivací a potřebami a zájmy jedince, vztah mezi výkonem a motivací. Zvláštní kapitola se věnuje motivaci těhotných a matek, kde je zdůrazněno proč by se jí měl zaměstnavatel zabývat, jaké výhody a přínosy pro něj má zaměstnávání matek, a že mateřství není v rozporu se zájmy (výkonností) organizace. Je také zmíněno, jak lze těhotné a matky motivovat, je dán výčet služeb z oblasti péče o pracovníky, které se přímo týkají těhotných a matek.

V kapitole o těhotenství jsou nejdříve stručně vymezeny známky a průběh těhotenství. Je dán výčet změn, které probíhají v organismu nastávající matky, z nich pramenící obtíže, které mohou ovlivnit ženu při výkonu povolání. Většina žen i přes tyto obtíže pokračuje v práci i v průběhu těhotenství. Podrobně jsou popsány psychické změny, kterými těhotné ženy prochází. Uvědomění si všech těchto změn by mělo vést k lepšímu pochopení těhotných žen a jejich náročné situace, nikoliv k jejich podceňování nebo nepřijetí v pracovní oblasti. Jsou také vymezena specifika zaměstnávání těhotných žen a zvláštní otázky, jimiž se těhotné v kontextu zaměstnání zabývají.

V kapitole o rodičovství a návratu do zaměstnání jsou popsány faktory, které matky ovlivňují při rozhodování o návratu do zaměstnání – je to osobnost, důležité jsou emoce, názor partnera, společenské normy a předsudky, finanční situace rodiny, důležitá je i právní úprava návratu do zaměstnání. Matky rozhodnuté k návratu do zaměstnání musí vyřešit otázku péče o děti, její nedostupnost může zkomplikovat záměr matky začít pracovat. Podáváme proto přehled možností péče o děti předškolního věku. Jsou popsány také možnosti podpory matek při návratu do zaměstnání ze strany zaměstnavatele. Nejkladnější je matkami hodnocena nabídka alternativních pracovních úvazků, které jsou popsány v samostatné kapitole.

Výzkum se zaměřuje především na vztah zaměstnankyně – zaměstnavatel. Cílem výzkumu je analyzovat, zdali existují souvislosti mezi osobností zaměstnankyně, změnou pracovní motivace v těhotenství a jakými faktory je ovlivněna motivace k návratu do zaměstnání během/po mateřské/rodičovské dovolené.

Výzkum byl proveden jako kvantitativně – kvalitativní. Data byla získána z individuálních rozhovorů, NEO pětifaktorových osobnostních inventářů, dotazníků Strategie zvládání stresu SVF – 78 a Dotazníků životní spokojenosti. Výzkumný vzorek tvoří 21 respondentek. Použitými metodami byly metoda vytváření trsů a zachycení vzorců, k výpočtům byl použit biseriální koeficient korelace, Pearsonův korelační koeficient, t-test rozdílu výběrového průměru a známého průměru a popisná statistika.

Byly stanoveny hlavní potřeby a motivy žen před nástupem mateřské dovolené v kontextu práce, a z nich vycházející strategie chování, a to:

- Zvolnění pracovního tempa a vyhýbání se přesčasům, které je spojeno se snížením pracovní motivace,
- Stálá orientace na práci, zodpovědnost, kdy pracovní motivace se nemění,
- Orientace na krátkodobé cíle, potřeba práci dokončit a předat, která je spojena se změnou pracovní motivace,
- Psychický odstup od práce, kdy jde o změnu pracovní motivace,
- Těhotná žena nepocítuje žádnou změnu ve své pracovní motivaci.

Odpověď na otázku „jaké jsou možné souvislosti mezi osobností zaměstnankyně a její pracovní motivací v období těhotenství“ jsme získali testováním hypotéz. Výpočet jsme provedli pomocí biseriálního koeficientu korelace a signifikantnost ověřili jeho porovnáním s tabulkovou hodnotou.

Některé hypotézy byly stanoveny v návaznosti na výzkum George a kol. (2011). Nepotvrdil se vztah mezi Extraverzí a vyjadřovanou „žádnou změnou pracovní motivace“. Byla prokázána signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým ve škále Svědomitosti a stálou orientací na práci v období těhotenství.

Byla dokázána signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Odmítání viny SVF-78 a zvolněním pracovního tempa v období těhotenství. Existuje signifikantní pozitivní statistická závislost mezi hrubým skóre dosaženým v subtestu Rezignace SVF-78 a orientací na krátkodobé cíle v období těhotenství.

Bylo zjišťováno, jakými hlavními faktory je ovlivněna motivace matek k návratu do zaměstnání po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené.

Ověřili jsme pomocí t-testu porovnání průměrů, že pokud zaměstnavatel nabídne zkrácené alternativní úvazky, motivace matek k návratu do zaměstnání se zvýší a ony jsou připraveny se do zaměstnání vrátit dříve.

Pearsonův korelační koeficient porovnaný s tabulkovou hodnotou pro signifikantnost korelace byl použit pro zjištění souvislosti mezi osobnostní, vyjádřenou hrubým skóre dosaženým ve škále Extraverze a dobou, kdy se chce žena vrátit do zaměstnání alespoň na půl úvazku. Ženy s vyšším skóre extraverte se do zaměstnání na půl úvazku chtějí vracet signifikantně dříve než ženy s nízkým skóre.

U vzorku jedenácti žen, které se chtějí vrátit zpět ke svému zaměstnavateli, neexistuje vzájemná závislost mezi spokojeností v zaměstnání a dobou, kdy by se chtěly vrátit alespoň na půl úvazku (ověřeno Pearsonovým korelačním koeficientem a porovnáním s tabulkovou hodnotou pro signifikantnost korelace). Popsali jsme však, že u šesti maminek které se ke svému zaměstnavateli vracet nechtějí je nižší průměrné skóre spokojenosti v práci než u maminek, které se k bývalému zaměstnavateli vracet chtějí.

Nejčastějším důvodem pro návrat do zaměstnání, ať už po skončení nebo během mateřské/rodičovské dovolené jsou u našich respondentek peníze. Tento závěr odpovídá zjištění Gender Studies (Jachanová Doleželová, 2009). Dalším častým důvodem je, že je baví práce a vidí v ní smysluplnou činnost, hledání seberealizace, touha po sociálním kontaktu také přání, nevěnovat veškerý svůj čas jen dětem. Oproti výzkumu Gender Studies (Jachanová Doleželová, 2009) jsme zjistili, že důvodem k návratu do zaměstnání může být sama práce, její náplň a smysl a také touha po nezávislosti na partnerovi.

Výsledky výzkumu lze využít v běžné firemní praxi pro podporu návratu žen během nebo po skončení mateřské/rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Mohou být také zdrojem informací pro legislativní orgány, při přípravě zákonů na podporu zvýšení zaměstnanosti matek malých dětí.

Použitá literatura

- Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Praha: Grada Publishing.
- Brooks, I. (2003). *Firemní kultura. Jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. Brno: Computer Press.
- Čekal, M., Šulc, J. (2010). *Průvodce ženy jiným stavem*. Praha: Československý spisovatel.
- Deansová, A. a kol. (2004). *Kniha knih o mateřství*. Praha: Fortuna Print.
- Ehrhardt, U., Johnen, W. (2000). *Úspěšné ženy nikdo nezastaví*. Praha: Pragma.
- Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti. Překlad a úprava Kateřina Rodná, Tomáš Rodný*. Praha: Testcentrum.
- Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál.
- Ferrarová, E. (2007). *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies.
- Hášová Truhelková, L. (2008). *Rozhovory o matkách a mateřství*. Praha: Portál.
- Hourová, M., Králíčková, M., Uher, P. (2007). *Vývoj miminka před narozením. Od embrya k porodu*. Praha: Grada.
- Hřebíčková, M., Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář (podle NEO Five-Factor Inventory P.T. Costy a R.R. McCrae)*. Praha: Testcentrum.
- Hubardová, C. (2004). *Jak zvládnout domácnost, děti, manžela, práci i sebe*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Janke, W., Erdmannová, G. (2003). *Strategie zvládnání stresu. Příručka. První české vydání. Přeložil a upravil Josef Švancara*. Praha: Testcentrum.
- Koubek, J. (2003). *Anglicko-český výkladový slovník personalistiky*. Praha: Management Press.
- Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. (4. vyd.)* Praha: Management Press.
- Marksová-Tominová, M. (2009). *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál.
- Maršalová, L., Mikšík, O. (Eds.). (2006) *Metodológia a metódy psychologického výskumu. Bratislava, SPN 1990. In Miovský, M.: Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Grada, Praha 2006.*
- Maříková, H (ed.). (2000). *Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Michelena, M. (2006) *První rok pro celý život. Tajemný citový život matky a jejího dítěte*. Brno: ERA.

- Mikulandová, M. (2004). Těhotenství a porod. Průvodce české ženy od početí do šestinedělí. Brno: Computer Press.
- Miovský, M. (2004). Diplomové práce v oboru psychologie. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Miovský, M. (2006) Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada.
- Možný, I. (2002). Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života. Praha: Portál.
- Pařízek, A. (2005). *Kniha o těhotenství @ porodu*. (2. vyd.). Praha: Galén.
- Pauknerová, D. a kolektiv. (2006). Psychologie pro ekonomy a manažery. (2. vyd.). Praha: Grada Publishing.
- Plháková, A. (2004). Učebnice obecné psychologie. Praha, Academia.
- Provazník, V. a kol. (2002). Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada Publishing.
- Provazník, V., Komárková, R. (1996). *Motivace pracovního jednání*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.
- Rastislavová, K. (2008). Aplikovaná psychologie – porodnictví. Praha: Reklamní atelier AREA.
- Reiterová, E. (2004). Statistické metody pro studenty kombinovaného studia psychologie. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Reiterová, E. (2006). Statistické techniky a možnosti realizace výzkumu v psychologii. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Reiterová, E. (2008). Psychometrie. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Rydvaldová, R., Junová, B. (2011). Jak sladit práci a rodinu ... a nezapomenout na sebe. Praha: Grada Publishing.
- Saundersová, G. (2007). Průvodce spokojeným mateřstvím. (autorizovaný překlad M.Henychová) Brno: Computer Press, Brno.
- Stýblo, J., Urban, J., Vysokajová, M. (2009). Personalistka 2009-2010. Praha: ASPI.
- Špatenková, N. (2006). Jak řeší rodinné krize moderní žena. Praha: Grada Publishing.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. (2003). Psychologie ve světě práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum.
- Veber, J. a kol. (2000). Management. Základy – prosperita – globalizace. Praha: Management Press.
- Harmonizace rodiny a zaměstnání: Rodiny s otci na rodičovské dovolené, část 4. VÚPSV, Praha, 2005, s.22

Články:

Beard, A. (2011). Surviving twin challenges – at home and work. *Harvard Business Review*, January-February 2011, 164-166

Braun, A., Vincent, C. & Ball, S.J. (2008). „I’m so much more myself now, coming back to work“ – working class mothers, paid work and childcare. *Journal of Education Policy*, Vol. 23, No.5, September 2008, 533-548. doi: 10.1080/02680930802054370

George, L.G., Helson, R. & John, O.P. (2011). The „CEO“ of women’s lives: How Big Five Conscientiousness, Extraversion, and Openness predict 50 year of Work experiences in a changing sociocultural context. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.101, No.4, 812-830. doi: 10.1037/a0024290

Hummelsheim, D. & Hirschle, J. (2010). Mother’s employment: Cultural imprint or institutional governance? Belgium, West and East Germany in comparison. *European Societies*, 12(3) 2010, 339-366. doi:10.1080/14616691003596973

Křížová, M. (2011). Bitvy u prsa. *Nový prostor*, č. 378, červen 2011, 10-11

Qu, L. & Weston, R. (2005) A woman’s place? Work hour preferences revisited. *Australian Institute of Family Studies. Family Matters*, No.72 Summer 2005, 72-77

Internetové zdroje:

www.aktivnimama.cz

Šoltová, J. (březen, 2010). *Čemu ženy učí rodičovská dovolená*. www.aktivnimama.cz

www.rovnesance.cz

Ženy na trhu práce: Z výsledků výzkumů veřejného mínění v letech 2000 a 2003.

www.rovnesance.cz

genderstudies.cz

www.feminismus.cz

Jachanová Doleželová, A. (červenec, 2009) *Matky dětí do deseti let se ve velké míře setkávají s diskriminací*. Získáno z zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2192525&als%5bnm%5d=2192529 a prezentace výzkumu na

www.feminismus.cz/download/prezentace/prezentace_vyzkum_sladeni.pdf