



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRÁVA

Bakalářská práce

Pracovní spokojenost

Vypracovala: Nikola Mandelíčková

Vedoucí práce: PhDr. Danuše Nichtburgerová

České Budějovice 2016

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Nikola MANDELÍČKOVÁ**
Osobní číslo: **E13836**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Pracovní spokojenost**
Zadávající katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

V autorkou vybraných firmách bude prováděn průzkum pracovní spokojenosti žen.

Nejprve se autorka v problematice zorientuje teoreticky a poté provede průzkum mezi ženami jí vybraných firem.

Data do bakalářské práce budou získána prostřednictvím obsahové analýzy informací získaných na podkladě pozorování, vizuálních zdrojů, dotazování, řízených rozhovorů, studia dokumentace atd. a budou zpracovávána logickými a statistickými postupy.

V závěru práce autorka stanoví vhodná praktická doporučení.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:

Štikar, J. & kol. (2002 a další vydání). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, Karlova univerzita. ISBN 80-246-0448-5.

Bedrnová, E. & Nový, I. (2002 a další vydání). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-064-3.

Williams, J. (2012). *Jak dělat co nás baví a dostat za to zapláceno*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4164-2.

Fritz, H. (2012). *Spokojeně v zaměstnání*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-113-1.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Danuše Nichtburgerová**
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **5. ledna 2015**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2016**


doc. Ing. Ladislav Rolisek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDEJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Sudoměřská 13 262 01
370 01 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 23. února 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

7. dubna 2016

Podpis studenta

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat paní PhDr. Danuši Nichtburgerové za odborné vedení a laskavý přístup při zpracování této bakalářské práce.

Dále pak děkuji mé rodině a přátelům za jejich psychickou podporu a důvěru v průběhu celého studia. A v neposlední řadě děkuji také zaměstnankyním SILON, s. r. o. a České pošty za jejich čas a ochotu při poskytování informací.

OBSAH

1	ÚVOD	3
2	LITERÁRNÍ PŘEHLED	5
2.1	Rozdíly v pracovní spokojenosti žen a mužů.....	5
2.2	Pojem pracovní spokojenost	6
2.3	Historie pracovní spokojenosti.....	8
2.4	Teorie pracovní spokojenosti	8
2.5	Osobnost a schopnosti člověka	10
2.6	Faktory pracovní spokojenosti	12
2.6.1	Vnější faktory	13
2.6.2	Osobnostní faktory	17
2.7	Pracovní chování.....	19
2.8	Metody zjišťování pracovní spokojenosti	19
2.8.1	Dotazování.....	20
2.8.2	Řízený rozhovor	20
2.8.3	Focus group	20
2.8.4	Pozorování	21
2.9	Znevýhodněné skupiny pracovníků	21
3	METODIKA.....	23
3.1	Cíl práce	23
3.2	Kvalitativní výzkum.....	23
3.3	Stanovení hypotézy	23
3.4	Zvolené metody.....	24
4	CHARAKTERISTIKA ORGANIZACÍ.....	26
4.1	SILON, s. r. o.	26

4.2 Česká pošta, s. p.	27
5 VÝSLEDKY VLASTNÍHO ŠETŘENÍ	28
5.1 Vyhodnocení dotazníků a rozhovorů	28
5.2 Shrnutí výsledků.....	48
5.3 Návrhy na zlepšení.....	49
6 ZÁVĚR	51
7 SUMMARY	52
8 SEZNAM ZDROJŮ.....	53

1 Úvod

Práce je činnost, která je nedílnou součástí každodenního života většiny lidí po celém světě. V práci lidé tráví mnoho času a do budoucna se tento čas bude stále více prodlužovat, než budou moci odejít do důchodu.

Podle Williamse (2012) je důležité, aby člověk dělal takovou práci, která je pro něho atraktivní, zajímavá a bude v ní moci uplatit svoje dovednosti a nadání. Taková práce potom nepřináší pouze finanční odměnu, ale i radost a spokojenost.

Každá organizace proto chce, aby její zaměstnanci byli na pracovišti spokojeni a podávali dobré výkony. Na zaměstnance působí řada faktorů a stimulů, které ovlivňují jejich spokojenost. Pokud je zaměstnanec ve své práci nespokojený, podává horší výkony, pracuje pomaleji a méně kvalitně. Naopak spokojený zaměstnanec pracuje rychleji a podává kvalitnější výkony.

V současné době je velkým problémem znevýhodněné postavení žen na trhu práce, o kterém se mluví stále více. Spousta žen má problém najít si práci, která by je bavila, měly by v ní možnost kariérního růstu a zároveň nebyly diskriminovány za to, že mají rodinu. Skloubit rodinný život s životem pracovním je pro ženy velmi obtížné, neboť jim ve většině případů organizace nevychází vstříc. Dalším problémem jsou velmi časté diskriminační otázky při pracovních pohovorech. Nejčastěji jsou to otázky typu, zda žena plánuje mít do budoucna děti popřípadě, zda už děti má. Proto většina žen dává přednost rodině na úkor jejich kariéry, nebo volí variantu mít děti později či nemít děti vůbec.

Jako téma mé bakalářské práce jsem si vybrala „Pracovní spokojenost“. Cílem této práce je zjistit pracovní spokojenost žen ve dvou společnostech, SILON, s. r. o. a Česká pošta. Důvod proč jsem si vybrala tyto dvě společnosti, je ten, že společnosti se od sebe odlišují obsahem práce, finančním hodnocením, požadovaným vzděláním, pracovním kolektivem a právní formou. K zjištění požadovaného cíle jsem se rozhodla použít metodu dotazníkové šetření a rozhovorů. Na základě zjištěných výsledků se pokusím navrhnout možné změny pro zlepšení této situace. Zaměřím se na faktory, které působí a následně ovlivňují spokojenost žen v jejich zaměstnání.

Téma jsem si vybrala především kvůli jeho aktuálnosti a z důvodu toho, že i já sama jsem žena a jednou se také mohu setkat s problémem diskriminace. Jako všichni zaměstnanci bych chtěla pracovat v příjemném prostředí, vykonávat práci, která mě bude bavit, a já sama budu schopna podávat kvalitní výkony.

Práce se skládá ze dvou částí a to z části teoretické a praktické. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy, jako je pracovní spokojenost a její historie, rozdíly ve schopnostech žen a mužů, a další důležité faktory z oblasti pracovní spokojenosti a diskriminačních problémů žen.

V metodice je stanoveno dotazníkové šetření, vytvoření samotného dotazníku a určena vstupní, obecnější hypotéza, která bude na základě zjištěných výsledků upřesněna.

V praktické části jsou představeny obě organizace, ve kterých bude prováděn průzkum na základě dotazníkového šetření a rozhovorů, poté bude následovat jejich vyhodnocení. Na základě zjištěných výsledků a jednotlivých rozdílů společností je možné stanovit, jak se mění pracovní spokojenost či nespokojenost žen při různých faktorech pracovní spokojenosti.

Na závěr následuje zhodnocení hypotézy a prezentace výsledků, které vyplývají ze šetření. V práci se vyskytuje několik tabulek a grafů pro zjednodušení.

2 Literární přehled

2.1 Rozdíly v pracovní spokojenosti žen a mužů

V dnešní době, kde je emancipace žen stále více zdůrazňována, můžeme vidět poměrně velké rozdíly mezi muži a ženami. Stejně tak je tomu i v pracovním životě. Podle Vandera Zandena (1987) rozdělení mužské a ženské práce musí odpovídat především fyzickým předpokladům vykonávané práce. Muži jsou všeobecně spojováni s prestižnějšími, lépe placenými a odpovědnějšími pozicemi.

Ženy jsou oproti tomu postaveny do tradiční představy – žena má být v domácnosti a pečovat o rodinu. S těmito stereotypy se běžně setkává většina žen. V souvislosti s tím je spojena odlišná motivace mužů a žen. Pracovní spokojenost je také velmi často spojována s emočními faktory, které převládají především u žen.

Pracovní trh je vnímán jako mužská dominanta, která je provázána s celou řadou mužských atributů např. výkonnost, soutěživost, moc, agresivita. Ženy tedy mají těžší vstup do pracovního prostředí z důvodu toho, že prostředí je primárně přizpůsobeno především mužům. Dalším významným problémem je prosazení žen. Pokud chtějí sladit rodinný život s životem pracovním, musí tedy trávit podstatně méně času v zaměstnání než muži. Ve většině případů ženy dosáhly úspěšné kariéry na úkor své rodiny, domácnosti nebo dětí.

Několik rozdílů v chování a postojích mužů a žen:

- Muži upřednostňují daleko více finanční odměny a pracovní postupy.
- Muži tráví podstatně více času v zaměstnání než ženy.
- Muži dávají přednost rychlému vydělání peněz před časem, který je potřebný k získání lepší kvalifikace.
- Ženy jsou dlouhodobě věrné organizaci, ve které pracují.
- Muži mají vyšší finanční ohodnocení než ženy.
- Ženy jsou ochotnější učit se novým věcem pro získání práce.
- Ženy upřednostňují práci v okolí svého bydliště, i na úkor své kvalifikace.
- Muži jsou v pracovních pozicích častěji povyšováni než ženy.

- Ženy upřednostňují status zaměstnance, kdežto muži preferují samostatnost, možnost mít řídicí postavení.
- Ženy většinou dávají přednost rodině před prací. Muži touží po moci.
- Většina žen je v pracovním životě diskriminována kvůli svému pohlaví.
- Ženy v řídicích pozicích jsou především vnímány podle svého genderového zařazení (Křížková & Václavíková-Helšusová, 2002).

Mezi nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce patří ženy s dětmi v předškolním věku, ženy po mateřské dovolené, ženy staršího věku, lidé zdravotně handicapováni a lidé s nízkým vzděláním.

Na základě provedené průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce byly zjištěny dva zásadní problémy:

- Znevýhodnění žen na trhu práce. Většina žen zažila na vlastní kůži diskriminaci kvůli svému pohlaví.
- Problémy s harmonizací práce a rodiny. Největší problémy mají ženy s dětmi předškolního věku (Křížková & Hašková, 2003).

2.2 Pojem pracovní spokojenost

S pojmem pracovní spokojenost se můžeme v odborné literatuře setkat poměrně často, ale jen zřídka bývá přesně definován, co vlastně přesně znamená. V této terminologii převládá koncepční a pojmová nejednotnost. Na jedné straně lze říci, že spokojenost pracovníků s pracovními podmínkami je uváděna jako hodnotící kritérium organizace. Čím více jsou pracovníci spokojeni, tím lépe se o ně organizace stará. Spokojenost je zde popisem stavu. Na druhé straně vystupuje spokojenost jako uspokojení z vykonané práce, pocit naplnění, radosti a hnací síly (Bedrnová et al., 2007).

Spokojenost může být definována jako dlouhodobě pociťovaná pohoda, kterou lidé pociťují ve všech oblastech svého života. Pojem spokojenost lze také chápat jako stupeň očekávání člověka (např. dosažení konkrétních cílů), které si sám nastavil. Pokud však člověk těchto očekávání nedosáhne nebo jich dosáhne jen do určité míry, jeho

spokojenost klesá. Nespokojenost se může projevit jako pocit smutku a zklamání (Blatný et al., 2010).

Na pracovní spokojenost je možné nahlížet ze dvou pohledů, jako na pracovní spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami, nebo jako na nutnou podmínku pro využití pracovní síly. Pracovní spokojenost u zaměstnanců může být propojena se seberealizací a vnitřním uspokojením z vykonané práce (Pauknerová, Hubinková, Králová & Lorencová, 2006). Odlišnosti ve významu toho pojmu shrnuje tabulka č. 1.

Tabulka 1: Významy pojmu pracovní spokojenost

Význam pojmu pracovní spokojenost		
Význam č. 1	Význam č. 2	Význam č. 3
subjektivní vyjádření ke kvalitě péče o zaměstnance	vnitřní uspokojení z práce	nízká úroveň nároků
Vztahuje se		
k pracovním podmínkám	k prožitku aktivního naplnění pracovníka	k pasivnímu sebeuspokojení pracovníka
Znamená		
úroveň péče o zaměstnance	mobilizaci pracovních sil „Čím více se snažím, tím víc mě to baví.“	demobilizaci pracovních sil „Mně to stačí, co bych se více snažil.“

Zdroj: Pauknerová et al., 2006, str. 181

Na pracovní spokojenost jedince nepůsobí pouze pracovní vstupy a výstupy na pracovišti (vykonávaná práce, chování v organizaci), ale i nepracovní vstupy, tj. vstupy mimo pracoviště (např. rodinné nároky), které mohou ovlivnit pracovní výsledky a pracovní spokojenost jedinců, jedná se tedy o pracovní motivaci. Pracovní motivace je již dlouho uznávána jako důležitý determinant osobních a organizačních úspěchů člověka (Kanfer, Chen & Pritchard, 2008).

2.3 Historie pracovní spokojenosti

Pojem pracovní spokojenost začal být studován ve 30. letech minulého století, vznikaly první úvahy a odborné práce na toto téma. V souladu s tímto rozvojem došlo na přelomu 50. a 60. let k formování a utváření teorií, metod na určování pracovní spokojenosti, které se začaly prolínat do oblasti společenské praxe. Názory autorů na pracovní spokojenost se poněkud rozcházel, šlo především o příznivce jednofaktorových a dvoufaktorových teorií. S postupem času se ukázalo, že fenomén pracovní spokojenosti je významný faktor jak pro člověka samotného, tak i pro organizaci.

Je nutné rozlišovat dvě významné odlišnosti v pojmu pracovní spokojenosti:

- spokojenost v práci: zahrnuje vztahující se komponenty k osobnosti pracovníka např. způsob fungování organizace;
- spokojenost s prací: spojena s výkonem konkrétní činnosti, pracovním režimem, fyzickými podmínkami apod. (Kollárik, 1986).

Bedrnová et al. (2002) zmiňuje nutnost reagovat na jisté změny. Například zvyšující investice v oblastech podnikání způsobily zefektivnění pracovní síly, nutnost změn ve způsobu vedení lidí či rozpracování sociálního darwinismu, podle kterého je každý člověk zodpovědný sám za sebe.

Dochází tedy k odklonu od klasických teorií, které prosazují přísné dodržování určitých pravidel a zásad, který mají za následek zvýšení výkonnosti v organizaci. Oproti tomu se začala prosazovat důležitost mezilidských vztahů mezi jednotlivými pracovníky a jejich motivace.

2.4 Teorie pracovní spokojenosti

Podle Kollárika (2002) v teorii pracovní spokojenosti lze nalézt mnoho nejrůznějších přístupů k výkladu teorie pracovní spokojenosti. Nejčastěji jde o jednodimenzionální a dvojdimenzionální teorie.

Jednodimenzionální teorie je založena na předpokladu, že pracovní spokojenost může být hodnocena na jedné škále. Spokojenost a nespokojenost vyjadřují krajní škály

dimenze, od naprosté nespokojenosti až po naprostou spokojenost. Mezi jednodimenzionální teorie patří například Maslowova a Vroomova (Štikar et al., 2003).

Kollárik (1986) dodává, že základem Maslowovy teorie pracovní spokojenosti je proces uspokojování potřeb jedince, které jsou hierarchicky uspořádány do pyramidy podle jejich významnosti i důležitosti z uspokojení. Jednotlivé potřeby jsou zachyceny na obrázku č. 1

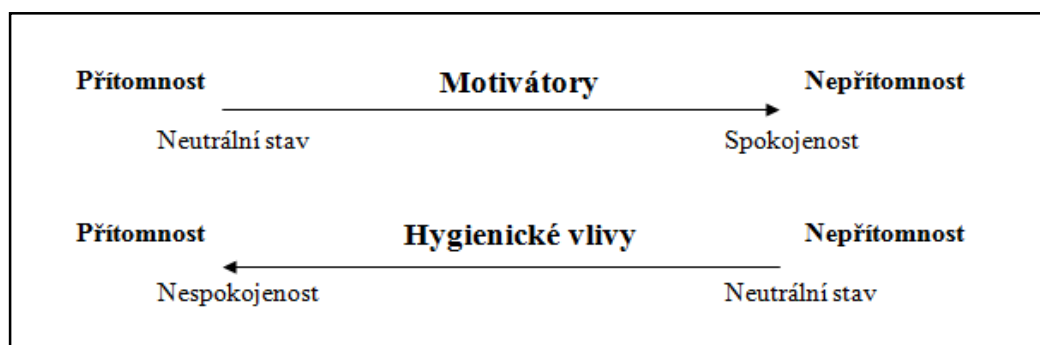
Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: Bělohávek, 1996, upraveno

Naopak dvojdimenzionální teorie je založena na předpokladu dvou dimenzí, které ovlivňují pracovní spokojenost a nespokojenost pracovníků. Pracovní spokojenost je ovlivněna dvěma skupinami odlišných faktorů. První skupinou jsou vnitřní faktory tzv. motivátory, které jsou zaměřeny na obsah práce např. samostatná práce, uznání, povýšení, dosažení cíle. Druhou skupinou jsou faktory hygienické, které ovlivňují pracovní nespokojenost a spíše se zaměřují na vnější podmínky práce např. vztahy se spolupracovníky, vztahy s nadřízeným, plat, jistota práce, pracovní podmínky, osobní život. Do této skupiny lze zařadit Herzbergovu dvoufaktorovou teorii zachycenou na obrázku č. 2 (Kollárik, 2002; Štikar et al., 2003).

Obrázek 2: Herzbergova dvoufaktorová teorie



Zdroj: Rolínek, 2003, upraveno

2.5 Osobnost a schopnosti člověka

Mezi lidmi jsou na první pohled viditelné rozdíly, jako je pohlaví, věk, osobnost, povaha a charakteristika člověka. To vše může působit na pracovní spokojenost jedince, proto je nutné tyto rozdíly respektovat. Značné rozdíly lze pozorovat především u mužů a žen, každý z nich myslí jinak. Například při zpracování emocí je mnohem více oblastí mozku aktivováno u žen než u mužů. Muži se zaměřují na boj, moc či únik, ženy naopak na přátelství a náklonnost (Cunningham & Roberts, 2006).

Osobnost člověka je charakteristické spojení psychických rysů, které ho charakterizují. Mezi psychické rysy patří schopnosti, dovednosti, znalosti, vlastnosti, motivy, postoje a hodnoty jedince. Osobnost člověka je formována skupinou těchto tří faktorů:

- biologické faktory – genetické zvláštnosti nervové a hormonální soustavy např. následky úrazů, nemocí;
- sociální faktory – vliv působení rodiny, přátel, spolužáků a spolupracovníků;
- kulturní faktory – národní kultura např. zvyky, normy, jazyk, očekávané jednání.

Schopnosti jsou části osobnosti, které vykonávají určité činnosti, jsou to genetické vlohy, se kterými se člověk narodí. Postupem života jsou vlohy rozvíjeny. Schopnosti se dělí na 3 základní skupiny:

- rozumové (kognitivní) – jsou důležité pro řešení problémů, ovlivňují výsledky práce;
- mechanické – jde o vztahy mezi porozuměním a manipulací s předměty a jejich časem např. práce mechanika na opravě auta
- psychomotorické – jde o zručnost, koordinaci očí a rukou, motorické schopnosti.

Za nejvíce důležité jsou považovány schopnosti rozumové (kognitivní), které se označují jako inteligence.

Vlastnosti osobnosti jsou důležité pro úspěšný pracovní život jedince. Každý člověk má jiné vlastnosti a každá profese vyžaduje jiné vlastnosti, proto je důležité, aby každý vykonával takovou práci, kde bude moct uplatnit své schopnosti, což povede k růstu jeho pracovní spokojenosti. Například extroverze a introverze jsou důležitými vlastnostmi člověka. Extroverze se vyznačuje orientací navenek, na společnosti a na lidi. Tito lidé jsou otevření, veselí, přizpůsobiví, oblíbenější a úspěšnější v obchodní sféře. Naopak introvertní lidé mají v obchodních profesích problémy, stahující se sebe, orientují se dovnitř. Vhodnější je pro ně tedy práce zaměřená na technické a odborné problémy. Práci si řeší sami, ve své kanceláři (Bělohávek, 1996).

Mezi další potřebné vlastnosti člověka patří vlastnosti motivační. Spojují trvale člověka s jeho aktivitami, které vykonává. Většinou směřují k dosažení nějakého cíle. Motivace má tedy vést lidi určitým směrem, tak aby byli spokojeni sami se sebou (Armstrong & Stephens, 2008; Provozník et al., 2002).

V následující tabulce jsou zachyceny jednotlivé oblasti, ve kterých se ženy odlišují od mužů.

Tabulka 2: Rozdíly mezi ženami a muži

Rozdíly mezi ženami a muži		
Oblast odlišností	Ženy	Muži
Intelektuál	Myšlení zapojující „celý mozek“	Lineární a logické myšlení, analytické soustředění
Základní reakce	Pocity	Akce
Vrozené zájmy	Zájem o lidi	Zájem o věci
Strategie přežití	Vztahy, empatie a spojení	Hierarchie, moc, sebestřednost a soutěžení
Mentální preference	Předurčenost k empatii	Předurčenost k systematickosti

Zdroj: Cunningham & Roberts, 2006, upraveno

2.6 Faktory pracovní spokojenosti

Spokojenost či nespokojenost v pracovním životě je ovlivněna řadou faktorů. Tyto faktory působí do jisté míry na každého z lidí jinak, pro každého je důležitější jiný faktor. Někdo upřednostňuje finanční odměnu a druhý naopak dobré vztahy se svým nadřízeným a kolegy. Některé faktory je možné do značné míry ovlivnit, některé však nikoliv.

Štikar et al. (2003) uvádí, že význam těchto faktorů závisí na 3 okolnostech, které jsou dány:

- specifiky práce v oblasti společenské práce např. školství, zdravotnictví;
- specifiky jednotlivých profesí a prostředí, ve kterém jsou vykonávány;
- specifiky individuálními v závislosti na osobních preferencích např. důraz na mezilidské vztahy než platové ohodnocení.

První významnou skupinou faktorů, které mají vliv na spokojenost pracovníka, jsou faktory vnější. Tyto faktory jsou na pracovníka nezávislé. Jde především o tyto faktory:

- obsah práce;
- finanční ohodnocení;
- způsob vedení;
- vztahy na pracovišti;
- fyzické podmínky práce;
- možnost kariérního růstu;
- benefity.

Druhou významnou skupinou faktorů, které do značné míry ovlivňují pracovní spokojenost, jsou faktory osobnostní. Jedná se o tyto faktory:

- věk;
- pohlaví;
- vzdělání;
- rodinný stav;
- pracovní zkušenosti.

Vliv na celkovou spokojenost pracovníků má také úroveň řízení lidských zdrojů v organizaci, jak uvedl Armstrong (1999). Myšleno je tím objektivní hodnocení pracovníků, dostatečná informovanost, možnost uplatnit své schopnosti, zpětná vazba, uznání, naslouchání, možnost dalšího vzdělání a rozvoje a bezpečnost práce (Rolínek, 2003).

2.6.1 Vnější faktory

Obsah práce

Značný vliv na pracovní spokojenost pracovníků má charakter vykonávané práce. Mezi jednotlivými profesemi a pracovníky působí řada variabilních faktorů. Každá práce je jinak fyzicky i psychicky náročná, liší se i způsoby jejího odměňování. Přes všechny rozmanitosti je možné obecně říci, že pracovní spokojenost ovlivňuje taková práce, která člověka baví, vykonává ji rád, je pro něho zajímavá. Větší spokojenost většinou bývá tam,

kde má pracovník prostor pro seberealizaci a kreativitu (především manažerské funkce). Méně spokojení bývají lidé, kteří mají monotónní, nezajímavou, fyzicky náročnější práci (Paknerová et al., 2006; Štikar et al., 2003).

Bedrnová et al. (2007) uvádí několik apelů, jimiž působí obsah práce:

- apel tvořivého myšlení – vyhledávání nových řešení, uplatňování vlastních názorů;
- apel na samostatnost – člověk je za svou práci zodpovědný, vystupuje sám za sebe;
- apel hrdosti práce - vykonávaná práce má svůj smysl a je užitečná;
- apel hrdosti na vlastní schopnosti – pro úspěšnou práci je nutné mít potřebné znalosti, dovednosti a schopnosti;
- apel na prestiž – práce je společensky oceňována a mnohé další.

Finanční ohodnocení

Odměňování pracovníků bývá z pravidla tím nejdůležitějším faktorem pracovní spokojenosti. Za vykonanou práci náleží pracovníkům odměna, která by měla odrážet jejich výkony. Hodnocení by však mělo být spíše zaměřeno na rozvoj výkonnosti a odstraňování nedostatků, než jen na pohyblivou část mzdy (Bělohávek, 2000).

Může mít podobu peněžní (plat, mzda, prémie, odměny), ale má i více dalších podob, které jsou osobitější a pracovníka více motivují. Systém odměňování by měl být vždy spravedlivý, aby přispíval k bezproblémovým vztahům na pracovišti (Bedrnová et al., 2007).

Štikar et al. (2003) podotýká, že příliš vysoký plat nebo zvýšení platu není dlouhodobým motivačním účinkem, neboť zaměstnanec jej rychle začne brát jako standardní součást jeho profese. Spokojenost či nespokojenost se projevuje především tehdy, pokud pracovník srovnává svůj plat s platy ostatních spolupracovníků.

Způsob vedení

Podle Fritz (2006) může být radost a spokojenost v zaměstnání velmi ovlivněna vztahem mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem. Když nastupuje člověk do práce, neví, jaký jeho nadřízený bude a jaká s ním bude spolupráce, neboť ukazuje jen malou

část své osobnosti. Pokud nadřízený není schopen chválit, motivovat, věřit a nedokáže rozvíjet schopnosti svých zaměstnanců, následkem je pokles pracovní spokojenosti i radosti z práce.

Správní nadřízení mají schopnost rozpoznat potřeby podřízených a vědět, čím je motivovat. Pro pracovníky je důležité, aby jim nadřízený důvěřoval, pověřoval je úkoly a přenášel na ně i svou kompetenci, podporoval jejich nápady a týmovou práci. Dobrý nadřízený se nezajímá pouze o pracovní stránku svých lidí, ale i o soukromý život a emoce. Všechny tyto vlastnosti vedou k motivaci.

Bělohlávek (2000) uvádí, že dobrý vedoucí by měl disponovat potřebnými rysy. Pro vedoucího jsou nejvíce důležité rozumové schopnosti, odborné znalosti, dovednosti a osobnostní vlastnosti (empatie, komunikativnost, asertivita, odpovědnost). Značnou roli má i styl vedení. Každý nadřízený prosazuje jiný styl vedení, to do značné míry souvisí s jeho vrozenými charakteristikami.

Obecně se uvádějí tři styly řízení:

- Autoritativní styl – veškerou moc má v rukou vedoucí, komunikace je jednosměrná, motivace negativními stimuly – minimum uznání, zdůrazňování chyb, převažují rozkazy.
- Demokratický styl – část pravomocí vedoucí deleguje na své podřízené, ale konečná rozhodnutí jsou v jeho rukou, komunikace je obousměrná, pracovníci mají prostor pro své názory, nevýhodou je čas, který zabírá demokratické rozhodování.
- Liberální styl – vedoucí přenechává veškeré řízení práce na svých podřízených, toleruje chyby, komunikace probíhá převážně jen mezi členy skupiny, pracovníci si mohou věci dělat podle sebe, snaha nevyvolávat problémy (Hubinková et al., 2008).

Vztahy na pracovišti

Výraznou roli mají sociální faktory. Nikdo nemůže pracovníkům nařizovat, jak se k sobě mají chovat. Manažer však může určitým způsobem ovlivnit vztahy na pracovišti, tím že na ně působí. Základem je důvěra mezi manažerem a pracovníky. Pracovníci by mezi sebou neměli v žádném případě soupeřit, naopak soutěživost je většinou pozitivní prvek pro motivaci lidí. Zejména pro ženy jsou vztahy mezi

spolupracovníky často tím nejdůležitějším faktorem pracovní spokojenosti (Bedrnová et al., 2007; Pauknerová et al., 2006).

Hubinková et al. (2008) poukazuje na problém, který nastává tehdy, pokud si spolu zaměstnanci nerozumí. Může to být způsobeno mnoha důvody např. různý typ osobnosti, jazykové bariéry, nesympatie. Lidé se pak spolu hádají, pomlouvají jeden druhého, dělají si naschvály a to vše může vést až k šikanování.

Mobbing je psychický a opakovaný teror na určitou osobu ze strany spolupracovníků nejčastěji formou slovní agrese. Oběti podávají trvale nižší výkony, ztrácejí zájem o práci, zvyšuje se jejich absence a postupem času do práce nechodí vůbec. Následky mobbingu mohou být spojeny s bolestmi hlavy, stavem úzkosti, depresemi a poruchami vnímání (Pauknerová et al., 2006).

Ženy obvykle dávají přednost pasivním metodám. Posmívají se oběti, mají zlomyslné narážky nebo přikládají polínka do ohně (Bedrnová et al., 2007).

Šikana a hrubé chování nemusí být vedeno jen ze strany spolupracovníků, ale i ze strany nadřízeného k podřízeným, tzv. bossing. Je obtížně prokazatelný, nejčastější příčinou je strach nadřízeného o svou pozici nebo žárlivost na schopného pracovníka, který může představovat hrozbu. Pokud je šikana vedena obráceně, tedy od podřízených ke svému nadřízenému jedná se o tzv. staffing (Pauknerová et al., 2006).

Fyzické podmínky práce

Fyzické podmínky práce jsou dalším z faktorů, které působí na pracovní spokojenost pracovníků. Pokud jsou tyto podmínky nepříznivé a vyvolávají nespokojenost, jejich význam se zvyšuje. Jedná se tedy o soubor fyzikálních podmínek, které ovlivňují pracovní výkony. Klasicky se jedná o hluk, světlo, teplotu, vlhkost vzduchu, prašnost atd. (Štikar et al., 2003).

Rovnoměrné osvětlení pracoviště je při práci důležité, neboť lidské oči jsou přizpůsobeny na denní světlo. Oproti tomu hluk působí vždy negativně, zhoršuje vnímání lidí a nepříznivě ovlivňuje jejich nervovou soustavu. Nepříznivé pracovní podmínky mohou vyvolat choroby z povolání (Pauknerová et al., 2006).

Podle Bedrnové et al. (2007) pracovníka uspokojuje zájem ze strany organizace o vytváření příznivých podmínek pro jejich práci. Zlepšení pracovních podmínek

se projeví ve zlepšení výkonu a druhotně i zlepšuje vztahy na pracovišti (zaměstnanec je více spokojený, není ve stresu a to se odráží i na jeho chování k druhým lidem).

Možnost kariérního růstu

Kariéra je dráha životem, na které člověk získává nové profesionální zkušenosti, rozvíjí své schopnosti, kompetence a rozvíjí proces seberealizace (Bělohávek, 1996).

Jak je všeobecně známo, po kariéře prahnou více muži než ženy. Větší možnost získat perspektivní pracovní pozici mají muži. Ženy a muži jsou jiní, odlišují se, upřednostňují jiné hodnoty a tak je to i s kariérou.

Jak uvádí Fritz (2003) rozdíly mezi muži a ženami mohou být dány několika skutečnostmi:

- Muži mají více kontaktů, a proto se k informacím o volné pracovní pozici dostanou rychleji než ženy.
- Naopak ženy jsou upřímné, dokážou přiznat i své slabé stránky, které však umějí dobře zamaskovat.
- Muži si vzájemně přejí více než ženy, vzájemně se více podporují.
- Muži si nedělají starosti jak skloubit kariéru s rodinou, ženy naopak ano. Když chce být žena úspěšná a zároveň se naplno věnovat své rodině, musí zvládnout obojí, což
- Ženy převážně hledají harmonii a rovnováhu, naopak muži velmi rádi soutěží.

Benefity

Pro každého zaměstnance mají benefity jinou hodnotovou váhu. V dnešní době jich je stále více a mají různou formu. Od příspěvků na stravování (dotované obědy, stravenky), delší doby dovolené, mobilních telefonů, služebních vozů, finančních příspěvků na pojištění, vzdělání, až po finanční příspěvky na školky. Zaměstnanci preferují především ty benefity, které jim přinášejí větší spokojenost v oblasti pracovního života (Bartošová, 2012).

2.6.2 Osobnostní faktory

Tato skupina faktorů je velmi individuální, protože každého ovlivňuje jiný osobnostní faktor. Rozdíl ve vnímání působnosti těchto faktorů se liší jak u mladších a starších lidí, tak i mezi muži a ženami.

Věk

Všeobecně lze říci, že nejméně spokojeni jsou mladší lidé, především absolventi vysokých škol. Je to způsobeno například tím, že nemají dostatek pracovních zkušeností, a proto se dostanou na nižší pracovní pozici, než si představovali nebo očekávají vyšší mzdu. Starších pracovníků přesahující 50 let a více jsou také velmi často nespokojeni. Mohou být diskriminováni kvůli svému věku, nemusejí mít tolik energie jako jejich mladší kolegové. Dalo by se říct, že nejvíce jsou spokojeni lidé ve věku 35- 50. Lidé už mají vyřešený svůj osobní život a chtějí se více rozvíjet ve své práci. Největší rozdíly v pracovní spokojenosti zaměstnanců jsou mezi věkovými skupinami do 35 let a od 55 let a více. Avšak konflikty ovlivňují pracovní spokojenost všech věkových skupin (Bartošová, 2012).

Pohlaví

Spokojenost mužů a žen se může lišit. Každý z nich nahlíží na pracovní proces jinak, vyznává a upřednostňuje jiné hodnoty. V praxi ženy dávají přednost sociálním a emočním faktorům práce např. vztahy se svými spolupracovníky, s vedením. Naopak muži preferují hmotné statky. Důsledkem toho může být klasický pohled na muže a ženu. Muž má pracovat a žena se starat o rodinu. Existují, ale i ženy, které si jdou za svou kariérou, a muž je naopak doma s rodinou (Fritz, 2006).

Vzdělání

Kollárik (1986) uvedl, že na základě výzkumu jsou více spokojeni lidé s vyšším dosaženým vzděláním. Často jsou nespokojeni lidé, kteří musí vykonávat fyzickou (manuální) práci.

Na pracovní spokojenost má určitý vliv i inteligence jedince. Na základě výzkumů bylo zjištěno, že inteligence působí silně negativním vlivem na pracovní spokojenost, ale zanedbatelným vlivem na spokojenost s platem. Naopak vzdělání působilo negativně na spokojenost s platem, ale na pracovní spokojenost mělo malý vliv, protože úroveň vzdělání je často spojována s očekávaným platem (Ganzach, 1998).

Rodinný stav

Rodinný stav a pracovní spokojenost spolu navzájem souvisí, neboť pokud má pracovník spokojené manželství, tato skutečnost se odráží v jeho spokojenosti a vnitřním klidu. Pokud jsou však v manželství problémy a neshody, může to signalizovat snížení pracovní spokojenosti jak u mužů, tak i u žen (Bartošová, 2012).

Pracovní zkušenosti

Je obecně známo, že lidé s bohatými pracovními zkušenostmi jsou více spokojeni. Pokud je člověk v organizaci více let, jeho spokojenost roste. Způsobeno je to například tím, že se dobře adaptoval na danou práci, nemá problémy se vztahy na pracovišti. Nespokojeni jsou častěji noví zaměstnanci, kteří dobře nezapadli nebo se špatně adaptovali na danou práci (Podružková, 2013).

2.7 Pracovní chování

Na první pohled by se mohlo zdát, že vysoká pracovní spokojenost je v přímo úměrném vztahu s pozitivním pracovním chováním. Výsledkem může být vysoká výkonnost pracovníků, nízké absentérství a nízká fluktuace pracovníků. Zjištěno však bylo, že tento vztah mezi nimi není přímý a též ani tak jednoduchý, ale naopak komplikovaný. Mnohem silnější závislost byla prokázána mezi pracovní spokojeností a absentérstvím. Lze tedy říci, že vyšší spokojenost v práci je předpokladem pro nižší absentérství. Pracovník se dobře adaptoval na práci a jeví o ni prokazatelný zájem. Naopak časté absentérství může signalizovat potenciální fluktuaci pracovníků. Častým důvodem, proč pracovník odchází z organizace, je nespokojenost. Ta se projevuje ztrátou zájmu o vykonávanou činnost. Příčiny fluktuace jsou různé a mají individuální povahu (Štikar et al., 2003).

Podle Kollárika (1986) produktivita a výkonnost předpokládá, že spokojený pracovník pracuje lépe. Nelze však říci, že dobře odvedená práce přinese pracovníkovi spokojenost nebo pocit spokojenosti z uspokojení jeho potřeb.

2.8 Metody zjišťování pracovní spokojenosti

Pro organizaci je důležité získávat informace o pracovní spokojenosti svých pracovníků. Při jakýchkoliv změnách v organizaci, zejména ve vztahu k jejím zaměstnancům, je potřeba věnovat značnou pozornost tomu, co si o tom myslí sami zaměstnanci a jaký to bude mít vliv na jejich pracovní spokojenost. Nutná je tedy jejich zpětná vazba.

2.8.1 Dotazování

Jednou z nejpoužívanějších metod je metodika dotazování. Zjišťovány jsou subjektivní hodnoty, které nelze měřit jako fyzikální veličiny. Zkoumány jsou prožitky, které se nejlépe zjišťují formou osobního či písemného dotazování. Navíc k těmto výsledkům můžeme přidat reakce lidí, které jsme při dotazování vyzorovali. Důležité je, aby respondenti byli dostatečně informováni, a mohli tak odpovídat pravdivě.

Pokud jde o písemné dotazování je levnější, ale jeho návratnost je poněkud nižší. Odpovědi nemusejí být přesné, protože mohou být zkresleny názory respondenta vůči názorům ostatních dotazovaných. Osobní dotazování vyžaduje kvalifikované tazatele, který má vše pod kontrolou. Výhodou je to, že pokud respondent přesně nerozumí položené otázce, může mu ji tazatel ujasnit. Nevýhodou je, že lidé nemusejí být dostatečně otevření než při písemném dotazování. Ke zkoumání pracovní spokojenosti se volí zejména písemné dotazování formou dotazníku. Otázky mají různou podobu – otevřené, polootevřené a uzavřené otázky. Při zpracování výsledů se největší pozornost věnuje faktorům nespokojenosti (Bedrnová et al., 2007; Provasník et al., 2002).

2.8.2 Řízený rozhovor

Tato metoda zjišťování pracovní spokojenosti má pevně danou formulaci otázek i jejich pořadí. Podstatnou věcí je možnost získání osobité reakce respondentů na zkoumané podněty. Podnět je stále stejný, nemění se. Proto lze lépe rozpoznat rozdílnosti v reakcích respondentů. Nevýhodou je, že pokud je respondentů více, zabere to i více času. Dále je možné použít rozhovory polostrukturované nebo nestrukturované, tj. volné či neformální rozhovory (Bedrnová et al., 2007; Hendl, 2005; Reichel, 2009).

2.8.3 Focus group

Technika této metody spočívá v diskuzi, jejímž cílem je prozkoumat postoje, názory, mínění skupiny lidí. Diskuzi zpravidla vede školený profesionál, tato metoda je stále více používána pro zjištění spokojenosti pracovníků (Pauknerová et al., 2006).

2.8.4 Pozorování

Pozorování se řadí mezi nejobecnější, základní a nepřímé metody psychologie, neboť motivace člověka se obtížně sleduje a stanovuje. Nejběžnější poznávací metodou je přímé pozorování člověka při jeho práci. Nejlepší technikou je zde tzv. zúčastněné pozorování. To znamená, že pozorovatel je členem pracovní skupiny a má možnost dlouhodobě pozorovat chování pracovníků, aniž by věděli, že jsou pozorováni (Bedrnová et al., 2007; Provazník et al., 2002).

2.9 Znevýhodněné skupiny pracovníků

Genderová nerovnost

Jednou ze skupin pracovníků, které se považují za znevýhodněné, jsou ženy. Je to dáno tradičním postavením ženy, která má být doma a starat se o domácnost a rodinu. Naopak muž má zajišťovat rodinu především tím, že chodí do zaměstnání. Pro označení mužské a ženské role se dnes používá souhrnný pojem gender.

Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se s časem ani místem, pojem gender vyjadřuje vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy, které jsou dané kulturou a společností.

S touto problematikou souvisí pojem genderová segregace – horizontální, vertikální. Horizontální genderová segregace souvisí s profesí. Např. ženy volí spíše takovou práci, kde uplatní své mateřské schopnosti – vychovatelky, učitelky, ošetrovatelky. Vertikální genderová segregace je ve vztahu s kariérním růstem žen. Pro ženy není lehké dostat se do vyšších manažerských pozic, neboť je tato oblast stále považována za mužskou doménu. Tyto nerovnosti jsou vyrovnávány a řešeny sadou různých legislativních opatření – ústavní zákony, ústavní orgány, zákoník práce (Bedrnová et al., 2007).

V dnešní době se stále více žen snaží propojit rodinný život se životem pracovním. Pokud k tomu mají příznivé podmínky např. hlídání dětí, pružnou pracovní dobu, není tedy nic problémem. Spousta žen má dobré vzdělání i dobrou práci, ale všeho se musí vzdát kvůli rodině a dětem. Proto stále více žen volí variantu nemít děti vůbec anebo s nimi počkat až do doby, kdy svou kariéru budou mít pevně vybudovanou (Fritz, 2003).

Věková nerovnost

Všeobecně je známo, že populace obyvatelstva stárne, na trhu práce přibývá více pracovníků starších 50 let. Naproti tomu se však současně zvyšuje průměrná délka života. Firmy ztrácejí kvalifikovanou pracovní sílu, které stále ubývá. Do jisté míry je to způsobeno tím, že starší pracovníci často předčasně odcházejí ze zaměstnání a jejich zaměstnavatelé jim v tom nebrání. Stále více se propaguje tzv. aktivní stárnutí, což znamená prodlouženou ekonomickou aktivitu, tedy například pozdější odchod do důchodu.

Etnické a kulturní nerovnosti

Velmi častou problematikou dnešní společnosti je rasová, etnická a kulturní odlišnost a s tím související problém migrace a přistěhovalectví. Tato otázka se týká především nadnárodních společností, kde se pracuje v multikulturních pracovních týmech. Je nutné počítat s tím, že podíl cizinců na území České republiky nadále poroste, negativním důsledkem je i současná uprchlická krize.

V pracovním životě se však často setkáváme s předsudky proti cizincům. Cizinci sebou přináší řadu odlišných projevů a návyků, které jsou dány jinou kulturou či odlišným způsobem života.

Osoby se zdravotním postižením

Pro soudobou společnost v mezinárodním měřítku je významným ukazatelem diverzity zvyšující se počet zdravotně postižených lidí. Česká republika, jako člen Evropské unie, musí dodržovat platnou legislativu. Nejčastějšími problémy při zaměstnání těchto osob je upravení pracoviště a bezpečnosti práce, charakter práce, doprava do práce, ohled spolupracovníků a nadřízených. Tyto osoby vyžadují i vhodnou komunikaci, finanční hodnocení a značnou flexibilitu, co se týče pracovní náplně. Zdravotně handicapovaný pracovník však může přinést do pracovního týmu jiné spektrum hodnot, neboť na prvním místě je zdravý a nikoliv hmotné statky (Bedrnová et al., 2007).

3 Metodika

3.1 Cíl práce

Hlavním cílem této práce je zaměřit se na pracovní spokojenost popřípadě nespokojenost žen ve společnostech SILON, s. r. o. a Česká pošta – pobočka České Budějovice. K dosažení toho cíle bude proveden kvalitativní výzkum, na jehož základě budou navrženy potřebné změny vedoucí k zlepšení pracovní spokojenosti žen. Dílčími cíli jsou, zjistit zda se ženy potýkají s diskriminačními problémy a určit jestli mají jednotlivé rozdíly mezi organizacemi vliv na pracovní spokojenost. Jde především o rozdíly v pracovních pozicích, obsahu práce, vzdělání a pracovním kolektivu.

3.2 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum pracuje zejména s informacemi v podobě slov, nikoliv s čísly. Od kvantitativního výzkumu se odlišuje tím, že je stanovena vstupní, obecnější hypotéza, která je dále rozpracována. Data jsou nejčastěji získávána formou pozorování, rozhovorů a dotazování. Interpretace dat může mít různé podoby, nejčastěji se však volí zpracování do grafů a tabulek. Na základě zjištěných výsledků je na závěr upřesněna vstupní hypotéza. Závěry získané z kvantitativního výzkumu platí pouze pro zkoumanou firmu, pracoviště nebo pracovníky. Získané výsledky mohou posloužit jako inspirace pro další výzkum (Bělohávek, 1996).

3.3 Stanovení hypotézy

Stanovení hypotézy vychází z výše uvedeného cíle práce a nastudované literatury. Stanovena byla jedna vstupní, obecnější hypotéza, neboť se jedná o kvalitativní výzkum. Hypotéza je rozpracována a posouzena v praktické části.

Hypotéza: Zaměstnankyně společností SILON, s. r. o. a Česká pošta jsou po pracovní stránce spíše spokojeny.

3.4 Zvolené metody

Aby mohla být vytvořena tato bakalářská práce, bylo zapotřebí nastudovat a pročíst odbornou literaturu, která se zabývá problematikou pracovní spokojenosti. Z níž jsem poté čerpala informace potřebné k sepsání teoretické části, kde jsou popsány základní pojmy týkající se této problematiky. Použité zdroje jsou uvedeny na konci práce v seznamu zdrojů.

V praktické části jsou charakterizovány obě organizace a jejich předmět činnosti. Informace byly získány především ze stránek společností *www.silon.cz* a *www.ceskaposta.cz*. Dále byly použity poznatky z pozorování a informace sdělené jednotlivými pracovníci.

Standardizované dotazování

Všeobecně platí, že nejvhodnější metodou kvalitativního výzkumu je metoda focus group. Bohužel ani v jedné ze společností nebylo možno tuto metodu provést. Důvodem byla pracovní vytíženost žen.

Z tohoto důvodu byla pro průzkum pracovní spokojenosti použita metoda dotazníkového šetření a rozhovorů. Poté byly vytvořeny otázky pro dotazníkové šetření.

Otázky byly rozděleny do několika skupin, a to následovně:

- na začátku – otázky zaměřené na jednotlivé faktory pracovní spokojenosti
- otázky zaměřené na diskriminační problémy žen – především na pohlaví, děti a věk
- v závěru – otázky zaměřené na fluktuaci a otázka týkající se výstupního pohovoru

Na začátku byly zaměstnankyně ubezpečeny, že jimi poskytnuté informace budou použity pouze pro účely této bakalářské práce (zůstanou v anonymitě) a nedostanou se ke třetím osobám, resp. k jejich nadřízenému. Po skončení dotazníkového šetření jsem měla možnost uskutečnit rozhovory s některými pracovníci, které poskytly informace pro upřesnění a doplnění odpovědí z dotazníkového šetření.

Tento průzkum pracovní spokojenosti byl v organizacích proveden koncem ledna roku 2016. Šetření se zúčastnilo celkem 10 zaměstnankyň pracujících v sídle společnosti SILON, divize kompaundů, z celkového počtu 12. Děti mají 4 zaměstnankyně a jedna pracovníce přesahuje věkovou hranici 50 let. Na pobočku České pošty bylo umístěno

20 dotazníků, z nichž bylo vyplněno 15. Z toho 12 pracovníc má děti a 7 pracovníc je věku 50 a více let.

Při vyhodnocování dotazníků byla použita metoda komparace. Porovnána byla především pracovní spokojenost žen mezi jednotlivými organizacemi. Dále bylo zjišťováno, zda jsou ženy diskriminovány na trhu práce. Důležité je podotknout, že zjištěné výsledky platí pouze pro zkoumané organizace a dále mohou posloužit jako předvýzkum pro případný další výzkum.

4 Charakteristika organizací

4.1 SILON, s. r. o.

Společnost navrhuje, vyrábí a prodává účinné kompaundy na bázi polyolefinů a polyesterová vlákna pro použití ve stavebnictví, automobilovém průmyslu pro hygienické a lékařské aplikace a obecné zpracování. Nabízí bohatou řadu produktů a technickou asistenci. SILON nabízí služby průmyslového areálu v Plané nad Lužnicí prostřednictvím své dceřiné společnosti.

Dnešní SILON zaměstnává okolo 500 zaměstnanců a pyšní se více než šedesátiletou historií, která začala výrobou polyamidových přízí. Prvním výrobkem byl SILON, ze kterého se vyráběly dámské nylonové punčochy, a také po něm byla pojmenována společnost. Obchodní model je zaměřen směrem k inovacím a klientům. Společnost SILON zásobuje své klienty po celé Evropě, Africe, Asii, Austrálii a Severní Americe.

Obrázek 3: SILON, s. r. o.

Velký důraz společnost klade především na zajištění vysoké kvality produktů. Laboratoře jsou vybaveny nejmodernějšími technologickými zařízeními, která jsou v provozu 24 hodin denně (Silon: Rychlá fakta, 2016).



Zdroj: Silon: Rychlá fakta, 2016

4.2 Česká pošta, s. p.

Česká pošta, s. p. je státní podnik provozující poštovní služby na území Česka a zhruba se 33 tisíci zaměstnanci je největší českou firmou podle počtu zaměstnanců. Státní podnik Česká pošta vznikl 1. ledna 1993 současně s osamostatněním České republiky. Sídlo má v Praze a po celé České republice má mnoho svých poboček: Praha, Jižní Čechy, Západní Čechy, Severní Čechy, Východní Čechy, Jižní Morava a Severní Morava.

Mezi nabízené produkty patří zejména provozování poštovních služeb, provozování zahraničních poštovních služeb, poskytování služeb centrální nákupního místa pro orgány státní (veřejné) správy, platební a finanční služby, balíky a psaní. Dále nabízí PostShop eshop, služby eGovernment, filatelie a poskytování online služeb.

Značnou pozornost pošta věnuje rozvoji personálního potenciálu jako je například celoživotní vzdělávání, zvyšování dovedností a kvalifikace. Svými prostředky do značné míry přispívá do technologického vybavení - obnovy budov, modernizace dopravy, přepravních center a automatizace pošt (Česká pošta: O České poště, 2016).

Pro dotazníkové šetření byla vybrána pobočka v Českých Budějovicích, ulice Ant. Barcala.

Obrázek 4: Česká pošta v Českých Budějovicích – ulice Ant. Barcala



Zdroj: Stařila: České Budějovice – Sídliště Máj, 2016

5 Výsledky vlastního šetření

5.1 Vyhodnocení dotazníků a rozhovorů

První položená otázka zaměstnankyním byla, jak dlouho v organizaci působí. V obou společnostech ženy pracují spíše dlouhodoběji, 5 a více let, jak ukazuje tabulka č. 3. U společnosti SILON je to 60 % žen, u společnosti Česká pošta přes 73 %. Dále je vidět, že společnosti v nedávné době přijaly nové zaměstnankyně, které jsou ve zkušební době, zatím se zapracovávají a přizpůsobují se danému pracovnímu prostředí.

Tabulka 2: Délka zaměstnání

Délka zaměstnání	Společnosti	
	SILON	Česká pošta
Méně než 3 měsíce	3	2
3 až 12 měsíců	1	0
1-5 let	0	2
Více jak 5 let	6	11

Zdroj: Vlastní šetření

Počet dotazovaných zaměstnankyň společnosti SILON, v divizi kompaundů, byl roven 10. Ve společnosti Česká Pošta, pobočka České Budějovice, to 15 žen. Věkovou strukturu žen zachycuje tabulka č. 2. Struktura pracovníků je poměrně různorodá, zastoupeny jsou zde všechny věkové kategorie žen. Přičemž, nejpočetnější skupinou z hlediska věkové kategorie jsou zaměstnankyně společnosti SILON mezi 31 a 40 lety. Ve společnosti Česká pošta jsou nejvíce zastoupenou věkovou skupinou ženy nad 50 let.

Podle žen je věk pro zaměstnavatele důležitý, obzvláště na vyšších pracovních pozicích, kde podle nich nerozhoduje nejen věk, ale i předsudky o tom, jak má žena vypadat (krása mladší ženy). Mladší i starší ženy to mají na pracovním trhu těžké. Mladá žena plánuje do budoucna rodinu a je zatížena péčí o rodinu, oproti tomu starší žena je pro firmu méně perspektivní.

Tabulka 3: Věková struktura zaměstnankyň

Věková kategorie	Počet žen		
	SILON	Česká pošta	Celkem
18 – 30 let	1	4	5
31– 40 let	6	2	8
41- 50 let	2	2	4
nad 50 let	1	7	8

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka č. 3: Jaká je Vaše pracovní pozice?

Vzhledem k odlišnostem mezi jednotlivými organizacemi je patrné, že se budou lišit i pracovní pozice žen. Z následujícího tabulky je patrné, že 53 % pracovníků pošty tvoří doručovatelky a 47 % pracovníce za přepážkou. Ve společnosti SILON, divize kompaundů, pracují ženy zejména jako laborantky, dále pak jako technologové a leaderi kvality neboli vedoucí laboratoře.

Tabulka 4: Pracovní pozice žen

SILON	
Pracovní pozice	Počet žen
Laborantka	7
Leader	2
Technolog	1

VS.

ČESKÁ POŠTA	
Pracovní pozice	Počet žen
Doručovatelka	8
Přepážková pracovníce	7

Zdroj: Vlastní šetření

Náplň práce jednotlivých pracovních pozic žen se poměrně značně liší vzhledem k rozdílnosti jednotlivých předmětů činností a samotných společností.

- **laborantka** – její prací je kontrolovat vlastnosti dodaných vzorků z výroby, měření a zaznamenávání jejich hodnot do protokolů, na jejichž základě se výroba upravuje, popřípadě zastavuje;
- **leader (vedoucí laboratoře)** – má na starosti externí objednávky a řídí laboratoř;
- **technologka** – provádí kontrolu vstupků (suroviny důležité pro výrobu) a zjišťuje jejich hodnoty;
- **poštovní doručovatelka** – hlavním úkolem je doručovat lidem a organizacím všechny druhy poštovních zásilek a peněz, např. doručování dopisů, novin a ostatních tiskovin do schránek, doručování zásilek přímo do vlastních rukou adresáta (balíky, doporučené dopisy atd.), doručování zásilek na dobírku, vyplácení důchodů a jiné;
- **přepážková pracovnice** – hlavním úkolem je vykonávání všech činností poštovních přepážek a to s plnou hmotnou zodpovědností např. příjem a výplata poštovních poukázek, inkasování peněz, prodej cenin, sim karet, nabízení pojistných produktů, poskytování informací o poštovních službách.

Otázka č. 4 Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

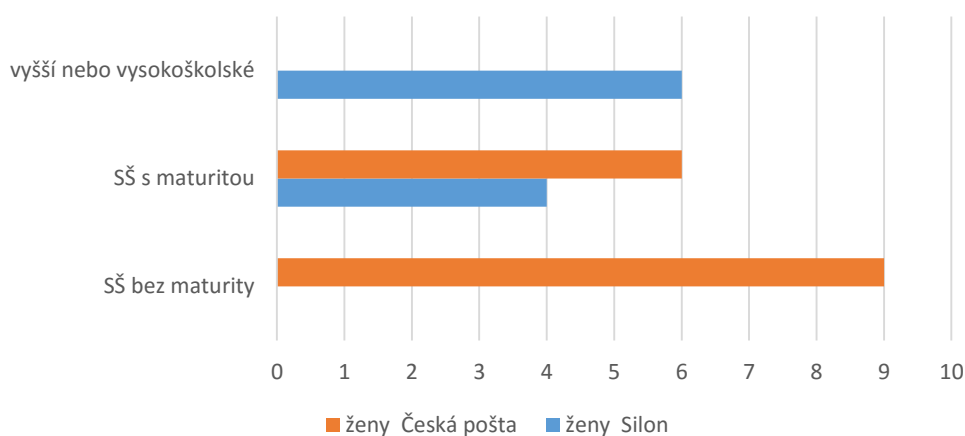
Otázka zaměřená na dosažené vzdělání úzce souvisí s předchozí otázkou týkající se pracovních pozic žen. Ve většině případů je vyšší vzdělání důležitým předpokladem pro lepší pracovní pozice. U vzdělání žen mezi jednotlivými organizacemi byly zjištěny značné rozdíly. Které zachycuje graf č. 1.

Téměř 40 % žen ve společnosti SILON uvedlo, že mají středoškolské vzdělání s maturitou. Jde především o ženy pracujících jako laborantky, ale neplatí to tak ve všech případech. Ženy pracující na pozicích leader laboratoře nebo technolog mají vyšší nebo vysokoškolské vzdělání.

Jedna ze zaměstnankyň uvedla, že v současné době stále dálkově studuje na vysoké škole v Praze.

Nadpoloviční většina pracovníků pošty uvedla, že má pouze středoškolské vzdělání a to bez maturity (60 % žen), pouze 40 % pracovníků má středoškolské vzdělání s maturitou. Většina žen má vystudovanou poštovní školu nebo alespoň potřebné kurzy zaměřené na pojišťovnictví a finančnictví. Méně spokojené jsou tedy ženy, které mají nižší vzdělání a vykonávají převážně manuální práci.

Graf 1: Rozdíly v dosaženém vzdělání



Jedním z důvodů, proč mají ženy ve společnosti Česká pošta nižší vzdělání, může být jejich věk. Převážně více pracovnic je ve věku 50 let a více, pracují v organizaci delší dobu a nemají potřebu budovat si svou kariéru a ani se nadále vzdělávat. Velmi často mají rodiny, dávají přednost vnoučatům a to se odráží v jejich pracovním životě. Naopak ve společnosti SILON je zřejmé, že jsou ženy mladší a usilují více o svou kariéru než o rodinu. Mají vystudované vysoké školy a neustále se snaží dosahovat lepších výsledků v oblasti pracovního života. Práce je pro ně prozatím přednější.

Otázka č. 5: Je pro Vás práce přínosem?

Větší polovina pracovnic pošty svou práci nepovažuje za přínos, zbylá část pouze někdy. Starší ženy uvedly, že jsou se svou prací poměrně spokojeny. Naopak mladší ženy považují svou práci za monotónní či nezajímavou. Nemají možnost projevit svou kreativitu, každý den vykonávají jednu a tu samou práci. Pokud jde o bezpečnost práce, všechny ženy se shodly, že jsou na tom hůře poštovní doručovatelky než pracovnice za přepážkou. Několik žen uvedlo jako příklad napadení psem nebo agresivního klienta. Dalším negativem je velmi náročná práce, jak fyzická tak i duševní. Poštovní doručovatelky si nejvíce stěžují na fyzickou zátěž – několika kilogramové brašny nebo těžké balíky, které musejí neustále nosit po celém městě při doručování zásilek, nehledě na to, kolik za den nachodí kilometrů.

Pracovnice přepážky jako největší negativum vidí psychický nátlak ze strany vedení a s tím spojený stres. „Každému klientovi musíme při práci u přepážky v minimálním čase nabídnout maximum informací o nějakém produktu, získat minimálně telefonický tip a nejlépe úspěšné založení nové smlouvy,“ sdělují zaměstnankyně pošty. Pokud za měsíc nesplní svůj plán na prodej pojistných produktů, je jim snižován plat. Aby nepřišly o část platu, většina žen uzavírá smlouvy sama na sebe, což vede k dalšímu zadlužení, protože si musejí brát úvěry a to samozřejmě není správná volba. Dále zmiňují, jak náročné je někdy celodenní práce s lidmi. Lidé jsou občas pěkně nepříjemní až zlí. Ženy tedy svou práci nepovažují za přínos, spíše naopak, tj. nedocenená práce, za málo peněz.

Naopak více jak 2/3 zaměstnankyň společnosti SILON vidí svou práci jako zajímavou, tvůrčí a nikoliv monotónní. Mají možnost učit se novým věcem, samostatně řešit problémy a dále rozvíjet své znalosti a schopnosti v tomto oboru. Mají možnosti dalšího vzdělávání v podobě kurzů, školení či výuky cizích jazyků. „Moje práce je pro mě zajímavá a baví mě, kdyby mě nebavila, už dávno si hledám práci někde jinde.“, uvedla jedna ze zaměstnankyň.

Graf 2: Přínos práce



Otázka č. 6: Jste za svou práci řádně odměněna?

U otázky zaměřené na finanční ohodnocení se názory pracovníků značně rozcházejí. Ve společnosti SILON je 70 % zaměstnankyň spokojeno s finanční odměnou. Uvedly, že systém odměňování znají, vědí, za co mohou dostat příplatky či prémie. Pokud chtějí ženy peníze na víc, mohou si vzít více nočních směn, za které jsou větší příplatky. Pouze 30% z nich si myslí, že by odměna měla být vyšší.

Oproti tomu pracovníce pošty jsou velice nespokojeny s finančním hodnocením. Více jak 80 % pracovníků uvedlo, že za svou práci nejsou řádně odměněny. Výše jejich mzdy neodpovídá odvedené práci, odměňování je podle nich nespravedlivé. Největší problém mají s měsíčním plánem na prodej finančních produktů, jak již bylo zmíněno výše. Pokud plán nesplní, je jim odměna za vykonanou práci snižovaná. Přestože je většina žen nespokojena, vykonávají tuto práci dál. Ve většině případů jde o ženy, které mají děti nebo jsou matky samoživitelky a nemohou si dovolit přijít o práci. Jak dále ženy uvedly, je pro ně velmi těžké najít si jinou, lépe placenou práci z důvodu toho, protože jsou to matky a většinu času tráví s dětmi. Nejsou tak přizpůsobivé jako ženy bez dětí, ale práci potřebují. Nemohou si tedy moc vybírat. Pro ženy s dětmi v předškolním a školním věku je důležitá především vzdálenost práce od domova, nemusejí nikam dojíždět, což je pro ně podstatné.

Otázka č. 7: Cítíte se být pod tlakem či ve stresu?

Zaměstnankyně společnosti SILON svou práci spíše uvádí jako nestresovou. 70 % z nich uvedlo, že stres nepocítují či velmi málo pocítují, ale to jen velmi zřídka. Například pokud se vyskytne nějaký problém nebo jde o nějakou větší zakázku, která je zadána externí firmou. Výsledky musí být zjištěny co nejrychleji a v největší kvalitě. „To pak nevím, kde mi hlava stojí“, říká jedna ze zaměstnankyň. Pro ženy s dětmi je více stresová práce na noční směně, neboť přes den musejí fungovat doma a večer se zase musejí plně věnovat práci, lze tedy říci, že pracují 24 hodin denně jako většina pracujících matek.

Stres naopak velmi intenzivně pocítují pracovníce pošty, a to více jak z 90 %. Nadpoloviční většina pracovníků uvedla, že jsou ve stresu neustále. Cítí neustálý nátlak ze strany vedení. Pokud nesplní svůj měsíční plán, ze strany vedení je na ně vyvíjen

psychický nátlak. Ženy dokonce uvedly, že někdy vedoucí stojí za přepážkou a poslouchá, jestli opravdu nabízejí zákazníkům pojištění a produkty. Venkovní kontroly jsou také velmi stresové, neboť nejsou předem hlášeny, a pokud se najdou nějaké nedostatky, pracovnice mají velký problém. Hmotná odpovědnost je také spojena s určitou mírou stresu, musí být neustále pozorné. Z neustálých obav, aby vše potřebné stihly, neustále pracují i v čase svého volna, proto nemají dostatek času ani na přestávku. Za nejvíce stresové období ženy považují Vánoce. V neposlední řadě velmi negativně na psychiku působí dlouhé zástupy lidí u přepážek. Lidé jsou nedočkaví, nepříjemní a velmi často až zlí, podotýkají ženy. Některé pracovnice zmínily, že neustálý stres a obavy v práci ovlivnily i jejich soukromý život. Doma jsou často podrážděné, nervózní, unavené a zbytečně vyvolávají hádky.

Graf 3: Působení stresu



Otázka č. 8: Jste spokojena se vztahy na pracovišti?

Pracovní vztahy jsou pro všechny ženy jedním z nejdůležitějších faktorů pracovní spokojenosti. Pokud se však jedná o vztahy v jednotlivých společnostech, názory žen se poněkud rozcházejí. Spokojenost žen s tímto faktorem zobrazuje graf č. 4.

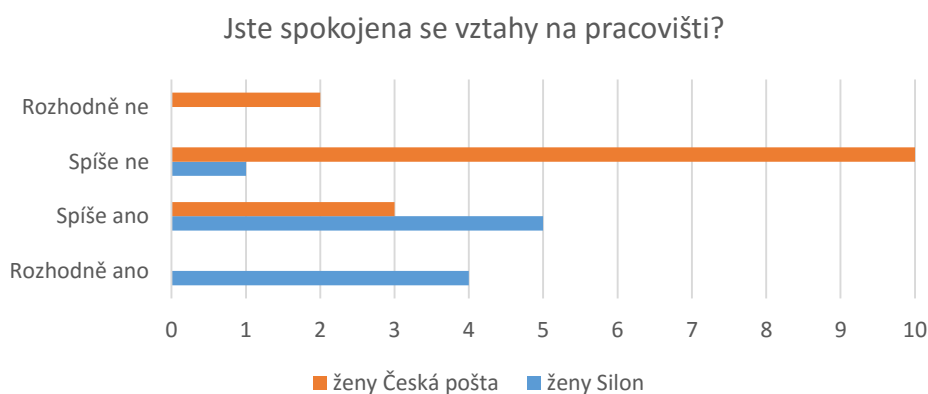
Vztahy ve společnosti SILON označily její zaměstnankyně za téměř bezproblémové. Se svým nadřízeným nemají žádné problémy ani konflikty. Vše je prý na domluvě. Pracovní kolektiv je smíšený, pracují zde ženy i muži, jsou zde i věkové rozdíly, přesto si spolu rozumí. Ženy zmínily, že jsou takto spokojeny, při práci se často nasmějí i pobaví,

dokonce je pracovní kolektiv tak dobrý, že se potkávají i mimo pracovní setkání. Samozřejmě se občas vyskytne nějaký problém, výměna názorů, ale vše se hned vyřeší a pracuje se dál. Pracovní kolektiv složený z žen a mužů, považují ženy spíše za výhodu.

Naopak pracovnice pošty považují vztahy za velmi špatné. Nadpoloviční většina žen (80 %) uvedla, že problémy mají jak s nadřízeným, tak i mezi sebou. Ze strany nadřízeného postrádají zásadní informovanost o dění ve firmě a pocit ochoty. Několik žen uvedlo, že s nadřízeným mají konflikty. Jejich názory a návrhy ve většině situací nejsou vyslyšeny, spíše jsou jim úkoly rozdány bez jakýchkoliv kompromisů. Nejčastěji vznikají konflikty kvůli nedostatku personálu, například na přepážce mají být čtyři pracovnice, ale jsou tam pouze dvě. Pracovní tempo je pak obrovské, na jednu pracovnici pak vychází 17 klientů, což se pomalu nedá stihnout, jak uvedly pracovnice. Lidé jsou potom nedočkaví, nebaví je čekat, jsou protivní a někdy až agresivní. Svou zlost si vylévají na ně, přičemž jejich vina to není.

O moc lépe na tom nejsou ani se vztahy mezi sebou. Za největší problém považují ženy to, že pracují výhradně v ženském kolektivu. Jak tomu často bývá, některé ženy si mezi sebou závidí, nepadnou si do oka, pomlouvají se a problém je na světě. Velmi častým problémem jsou vzájemné pomluvy, závist a rivalita mezi kolegyněmi. Jedna z pracovnic dokonce uvedla, že byla psychicky šikanována od svých starších kolegyně, které ve společnosti pracují mnohem déle. Nechtěly ji poradit, pomoci s prací na počítači, když si nevěděla rady. Avšak více se o tomto problému zmiňovat nechtěla. Problém se začleněním do kolektivu mají převážně mladší ženy.

Graf 4: Spokojenost se vztahy



Otázka č. 9: Cítíte se být motivována od Vašeho nadřízeného?

Na tuto otázku odpovědělo více jak 85 % pracovník pošty záporně. Většina žen si myslí, že je jejich nadřízený příliš nemotivuje, nemají tedy důvod proč se více snažit a dosahovat tím lepších výsledků v práci. Dvě pracovnice uvedly, že jsou spíše demotivovány, jejich práce je vůbec nenaplnuje a ani nepřináší spokojenost. Ze strany nadřízeného postrádají veškeré uznání či pochvalu za odvedenou práci, spíše je tomu naopak. Práci vykonávají především kvůli penězům.

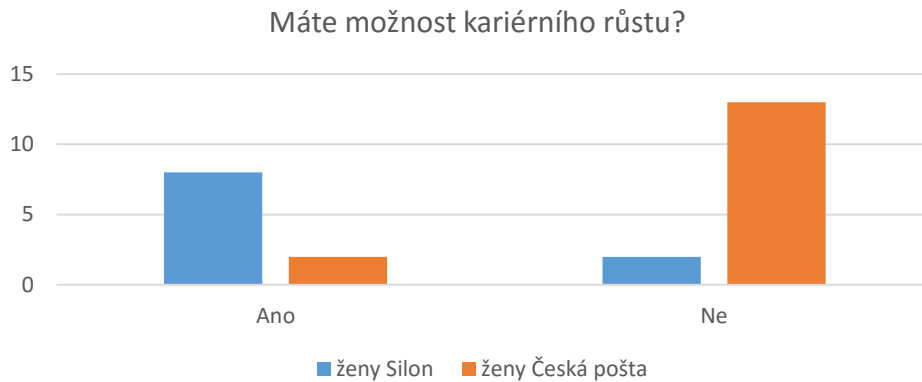
Zaměstnankyně z druhé společnosti si naopak myslí, že jsou spíše motivovány ze strany vedení. Dostává se jim dostatečné pochvaly i uznání za dobře odvedenou a vykonanou práci. Pouze 30 % žen postrádá motivaci, spíše se jedná o mladší ženy, působí si v organizaci kratší dobu.

Otázka č. 10: Máte možnost kariérního růstu?

Jak je vidět na grafu č. 5, názory žen na tuto otázku se značně odlišují. Pracovnice pošty si nemyslí, že mají možnost dělat kariéru a postoupit tak na vyšší pracovní pozici. Pouze 2 ženy uvedly, že je to možné, ale vyžaduje to mnoho úsilí, energie a práce navíc. Jak řekla jedna z pracovník: „ Je to běh na velmi dlouhou trať a i tak s jistotou nevíte, jestli doběhnete do cíle.“

Naopak rozdílný názor mají ženy z druhé společnosti. Ty uvedly, že možnost kariérního růstu mají. Záleží pouze na nich, zda jsou se svou dosavadní prací spokojeny nebo jestli chtějí dosáhnout něčeho většího. Přesto je pár žen přesvědčeno o tom, že muži mají mnohem větší šance dosáhnout na vyšší a lépe placené pracovní pozice. Ve většině případů se nemusí starat o domácnost a děti, to vše má na starost žena.

Graf 5: Možnost kariérního růstu

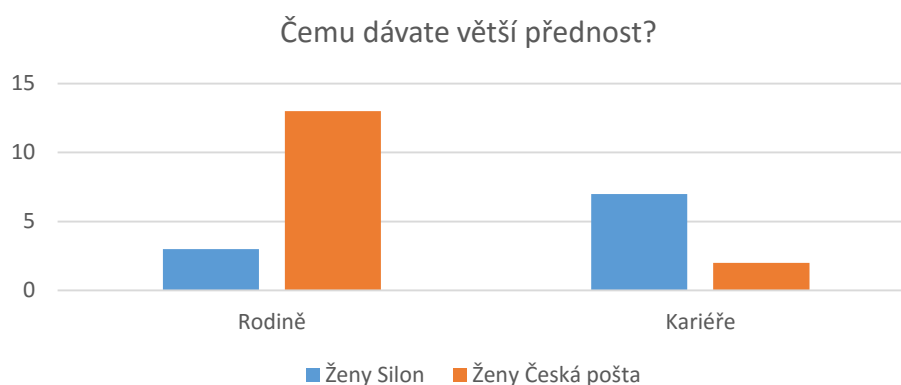


Otázka č. 11: Co je pro Vás důležitější, rodina nebo kariéra?

Tato otázka pro zjištění pracovní spokojenosti žen byla jednou z klíčových otázek. Pracovní spokojenost žen je ovlivněna tím, co ženy více preferují. Jak bylo zmíněno v teoretické části, ty ženy, které upřednostňují rodinu, jsou méně spokojené v práci, vykonávají horší práci, i přestože mají vyšší kvalifikaci. Kvůli rodině však nemohou, péče o děti a domácnost je pro ně na prvním místě a nemají tedy dostatek času na budování kariéry. Naopak ženy, které chtějí mít dobrou práci, budovat si kariéru jsou v oblasti pracovního života spokojeny, avšak ve většině případů na úkor rodinného života. Takové ženy mají velmi často problémy doma, mají problémy s manželem. Co se týče dětí a rodinného života, čekají na to, až budou mít vybudované dobré pracovní zázemí nebo volí variantu nemít děti vůbec.

Přesně tento problém mají ženy v obou společnostech, které zachycuje graf č. 6. Rozdíly v preferencích žen jednotlivých společností jsou značně rozdílné. Zaměstnankyně společnosti SILON, dávají přednost spíše kariéře, kdežto pracovnice pošty upřednostňují rodinu. Způsobeno je to především tím, že většina pracovníků pošty jsou matky, tudíž je pro ně rodina důležitější. Na prvním místě jsou pro ně především děti a poté až práce. Naopak ženy ze společnosti SILON volily spíše možnost „Kariéry“, neboť nemají děti nebo již v současné době mají děti odrostlé, a proto mohou práci o rodinu lépe skloubit s prací. Samozřejmě pro některé z žen není problém sladit kariéru s péčí o rodinu. To však vyžaduje značnou pomoc a ochotu ze strany rodiny, nejčastěji jsou to prarodiče nebo přítel či manžel.

Graf 6: Rodina vs. kariéra



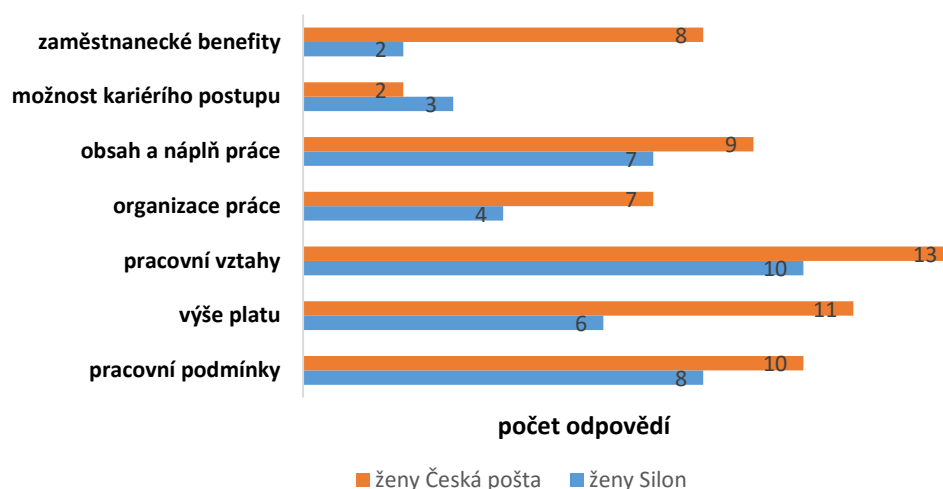
Otázka č. 12: Které 4 faktory nejvíce ovlivňují Vaši spokojenost?

Nejčastější 4 faktory, které působí na pracovní spokojenost žen ve společnosti SILON, jsou především tyto: pracovní vztahy (10 odpovědí), pracovní podmínky (8 odpovědí), obsah a náplň práce (7 odpovědí) a výše platu (6 odpovědí). Za faktory s nejnižším vlivem na spokojenost ženy označily zaměstnanecké benefity a možnost kariérního růstu.

Pracovní spokojenost pracovnic pošty nejvíce ovlivňují tyto 4 faktory: pracovní vztahy (13 odpovědí), výše platu (11 odpovědí), pracovní podmínky (10 odpovědí) a obsah práce (9 odpovědí). Nejméně ovlivňuje pracovní spokojenost organizace práce (7 odpovědí) a možnost kariérního růstu, stejně tak jako u zaměstnankyň první společnosti.

Všeobecně tedy platí, že ženy dávají přednost především dobrým vztahům na pracovišti. Ovlivňují je i pracovní podmínky, obsah a náplň jejich práce. Muži naopak upřednostňují výši platu a možnost pracovního postupu.

Graf 7: Vliv faktorů na pracovní spokojenost



Otázka č. 13: Jaké benefity Vám společnost nabízí?

Při položení otázky na zaměstnanecké benefity všechny ženy, z obou společností, uvedly výhody v oblasti stravování. Pracovnice pošty dostávají stravenky, naopak ženy ze společnosti SILON nemají stravenky, ale jídlo je jim dotováno. Obě společnosti nabízejí ženám týden dovolené navíc. Česká pošta svým zaměstnankyním dále poskytuje příspěvky na dovolenou, pracovní obuv, penzijní připojištění a letní tábory pro děti zaměstnanců. Ženy ze společnosti SILON dále uvedly, že jsou jim nabízeny příspěvky na penzijní připojištění, možnost tzv. klouzavého volna (jeden den volna v měsíci navíc), výhody ve svátek a roční odměny za splnění výrobního plánu. V rámci firmy mají možnost výuky cizích jazyků zdarma. Dále jsou jim dotovány volnočasové aktivity např. zájezdy, bazén, sauna, divadlo, tenis. V případě zvýšeného provozu (potřeba prozkoumat více vzorků), mají ženy nárok na příplatek za práci navíc.

V rozhovorech ženy sdělily jaké benefity by ve firmě uvítaly, kdyby si mohly samy vybrat. Nejvíce by ocenily příspěvek na dopravu do práce a služební automobil.

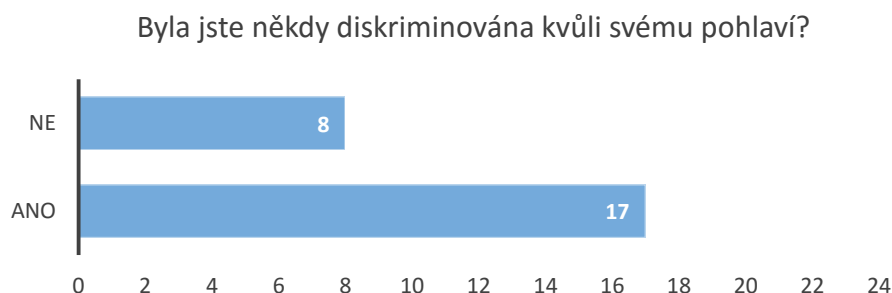
Otázka č. 14: Byla jste někdy diskriminována kvůli svému pohlaví?

Tato otázka je další klíčovou otázkou pro toto šetření. Stále větším problémem současné doby je diskriminace žen na trhu práce. Většina žen je diskriminována kvůli svému pohlaví, prosazení v práci je pro ně o dost těžší, než pro muže.

Jak znázorňuje graf č. 8, více než 65 % všech dotázaných žen se setkalo s diskriminací. Mezi nejčastější problémy, se kterými se ženy setkaly, patří: problémy kvůli dětem v předškolním věku, plánované těhotenství nebo obtížnost sehnat práci po mateřské dovolené. Jedna z pracovnic zmínila, že se kdysi ucházela o místo na vyšší pracovní pozici, místo však nakonec dostal jiný muž. Na otázku proč toto místo nedostala ona, jí bylo odpovězeno, že muž působí jako větší autorita vůči svým podřízeným a nemůže se stát, že otěhotní a bude muset z práce na čas odejít. Pokud chce žena získat práci, tak musí ustoupit od svých nároků. Velký problém mají i matky samoživitelky, potřebují vydělávat peníze a starat se o děti, proto velmi často potřebují práci jen na zkrácený pracovní úvazek.

Pouze 8 žen uvedlo, že se s diskriminací kvůli pohlaví doposud nesetkaly. Přesvědčeny jsou však o tom, že ženy mají znevýhodněné postavení na trhu práce a muži jsou ve výhodě. Neustále se o tomto tématu hovoří, ať už v televizi, tisku či internetových diskuzích.

Graf 8: Diskriminace kvůli pohlaví



Otázka č. 15 - Přijala byste práci s horšími pracovními podmínkami, která neodpovídá Vaší kvalifikaci?

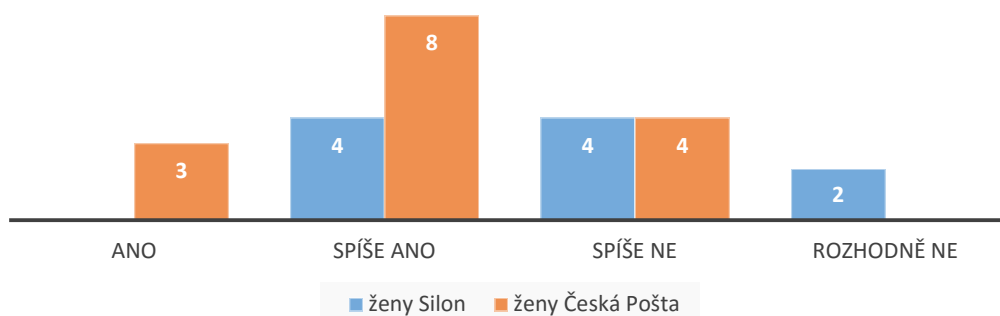
Názory žen u této otázky se poněkud rozcházejí, jak je možné vidět na grafu č. 9. Zaměstnankyně ze společnosti SILON dávají přednost spíše své kariéře, více jak 60 % by jich nevykonávalo práci, která je pod jejich kvalifikací. Tuto možnost volily ženy, pro které je důležitá kariéra a osobní rozvoj. Mohou si to dovolit, protože mají velké děti nebo děti nemají vůbec, tudíž mají dostatek času na svou práci.

Naopak u pracovníků pošty převyšují odpovědi typu „ano“ a „spíše ano“. Lze tedy říci, že by vykonávaly horší práci, za nižší finanční ohodnocení, ale nelze říci, že by jim to nevadilo. Z velké části jsou to především matky a pro ty je na prvním místě rodina.

Ženy se dále shodly na tom, že pokud by nesehnaly práci, která bude odpovídat jejich požadavkům, přijaly by raději horší a hůře placenou práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci. Představa nemít žádnou práci je pro ně nepřijatelná. Důvod je zřejmý, potřebují uživit sebe, rodinu, platit nájem, jídlo a další důležité věci. Práce je pro ně nezbytná nutnost. Dříve si žena mohla dovolit platit i chůvu či hospodyně, dnes však stěží zaplatí běžné výdaje související s domácností.

Graf 9: Práce s horšími pracovními podmínkami

Přijala byste práci s horšími pracovními podmínkami, která by neodpovídala Vaší kvalifikaci?

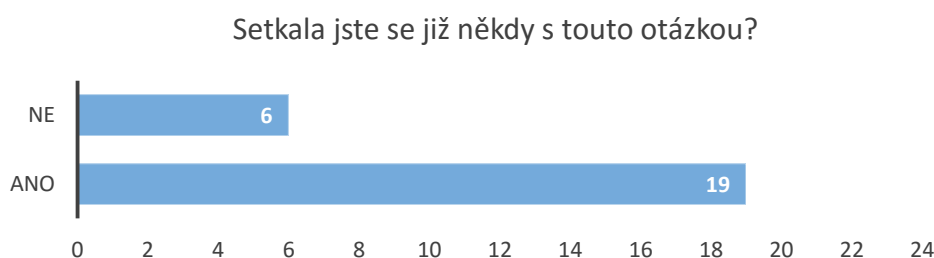


Otázka č. 16: Setkala jste se někdy při pracovních pohovoru s otázkou týkající se dětí?

Tato otázka navazuje na předchozí otázku, která se týkala diskriminace žen. Jako nejčastější příčina proč jsou ženy diskriminovány, byla uvedena otázka týkající se dětí nebo plánu do budoucna. Jak vyplývá z grafu č. 10, více než 75 % dotázaných žen se s touto otázkou setkalo při pracovním pohovoru. Zaměstnavatelé vědí, že se nemají ptát na tuto otázku, ale přesto se ptají.

Při rozhodování, zda žena dostane dané pracovní místo či nikoliv, by tato otázka neměla v žádném případě ovlivnit výsledek rozhodnutí. Bohužel to tak nefunguje. Všechny ženy se shodují na jedné věci: Pokud žena odpoví, že má malé děti, je po mateřské dovolené či plánuje mít děti, automaticky tím ztratí možnosti na získání lepších pracovních míst. Ženy podotkly, že se především jedná o lepší a lépe placená místa nebo o práci, která je z hlediska času velmi náročná, například jde o práci v oblasti managementu, marketingu nebo financí. Podle dotázaných žen si muž najde práci snadněji, není vázán povinnostmi o děti ani péči o domácnost, proto je pro zaměstnavatele výhodnější. Jedna z žen uvedla, že při přijímacím pohovoru byla dotazována nejen na svůj věk, ale i na věk svých dvou dětí.

Graf 10: Otázky týkající se dětí



Otázka č. 17: Byla jste někdy diskriminována za svou víru?

Odpovědi žen na tuto otázku byly ve všech případech stejné. Ani jedna z žen se nesešla s diskriminací kvůli své víře.

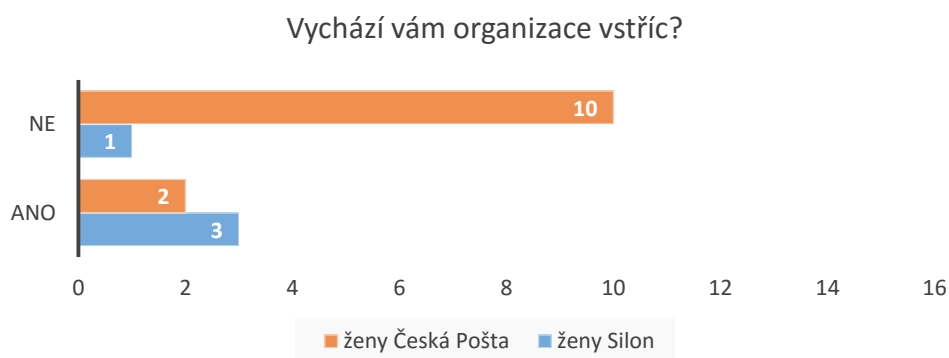
Všeobecně platí, že diskriminace za vyznávání odlišené víry je méně častá, nežli rasová diskriminace nebo diskriminace kvůli pohlaví.

Otázka č. 18: Vychází Vám společnost vstříc?

Pracovnice společnosti SILON s dětmi (4 z 10 žen) na tuto otázku odpověděly spíše kladně. Pokud potřebují ženy odejít dříve z práce nebo mají nemocné děti, prý záleží hlavně na domluvě s nadřízeným, ve většině případů jim prý vyjde vstříc. Pouze jedna z žen si myslí, že tomu tak není. Z velké části se musí přizpůsobovat ona sama nikoliv organizace.

Větší nespokojenost byla zjištěna u pracovnic pošty, kterou zobrazuje graf č. 11. Více než 80 % žen si myslí, že jim organizace v tomto směru nevyhází vstříc a to žádným způsobem. Pokud mají nemocné dítě, či potřebují odejít dříve z práce je to poměrně veliký problém. Ženy si musí vyměnit směny mezi sebou, aby vůbec mohly z práce odejít dříve. Co se týká školních akcí, jako jsou například školní besídky, představení či akce pořádané školou, musí si ve většině případů ženy zajistit náhradní doprovod např. tatínky, babičky nebo dědečky.

Graf 11: Vstřícnost ze strany organizace



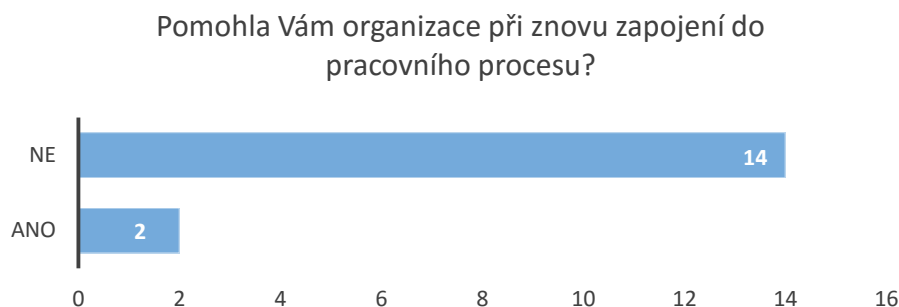
S otázkou č. 18 úzce souvisí otázka č. 19, která je zaměřena na pracovní proces žen po mateřské dovolené, zda jim organizace usnadnila návrat do zaměstnání či nikoliv.

Otázka č. 19: Pomohla Vám společnost zapojit se zpátky do pracovního procesu?

Z grafu č. 12 je více než patrné, že více než 85 % žen z obou společností vybralo odpověď „NE“. Zaměstnankyně ze společnosti SILON uvedly, že pracovní místo jim sice podrženo bylo, ale pomoci při znovu zapracování a adaptování na nové pracovní prostředí postrádaly. Jedna z pracovnic zmínila, že po jejím návratu do práce zažila velký psychický nátlak jak ze strany vedení, tak ze strany nově přijatých a mladších kolegyně. Musela vynaložit mnoho energie a sil, aby si své pracovní místo udržela. Nejčastějším

problémem jsou situace, kdy se žena po mateřské dovolené sice vrátí zpět na své místo, avšak vzápětí je stejně propuštěna.

Graf 12: Pomoc organizace při návratu do práce



Dalším typem otázek byly otázky zaměřené na věkovou diskriminaci. S tímto problémem se nejčastěji setkávají ženy ve věku 50 let a více. Z dotazovaných pracovnic pošty dosáhlo toho věku 7 žen, z druhé společnosti je to pouze jedna žena.

Otázka č. 20: Byla jste diskriminována kvůli svému věku?

Jak ukazuje graf č. 13, z celkového počtu 8 žen ve věku 50 a více se jich 6 (75 %) setkala s tímto problémem při práci. Za největší problém považují především to, že organizace raději zaměstnávají mladší a atraktivnější ženy. Mladší ženy jsou více flexibilní, mají více energie a snadno se učí novým věcem. Například práce s počítačem, počítačovými programy, výuka dalších cizích jazyků. Všechny uvedené příklady jsou pro starší ženy mnohem složitější, vyvolávají větší psychické i fyzické úsilí. Pracovnice pošty uvedly, že jsou více stresované, což ovlivňuje jejich pracovní i soukromý život. Přestože v práci nejsou spokojené, pracovní doba je dlouhá, práce je náročná a špatně placená, ženy by tuto práci měnit nechtěly. Vědí, jak těžké by pro ně bylo hledání nové práce a s přibývajícím věkem si hůře zvykají na nové věci.

Graf 13: Diskriminace žen kvůli věku

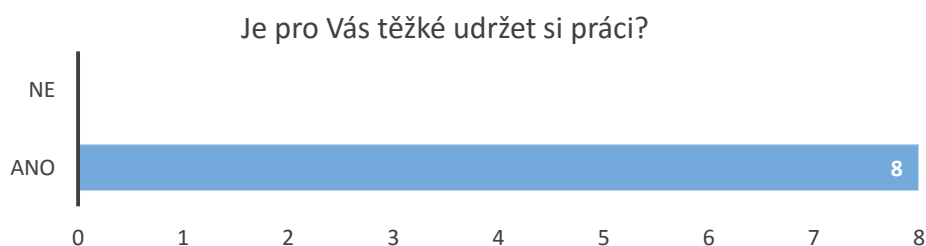


Otázka č. 21: Je pro Vás těžké udržet si práci?

Všechny dotázané ženy se jednoznačně shodují v otázce č. 21 zachycené na grafu č. 14. Udržet si práci je pro ně velice těžké, ať už jde psychickou či fyzickou náročnost. Pro ženy ze společnosti SILON jde především o administrativní věci týkající se práce na počítači. Školení a kurzy jsou pro ně také velmi unavující. Jak samy uvedly ženy, vyžaduje to další energii navíc. Ve většině případů o tuto možnost ani zájem nejeví.

Co se týká pracovníků pošty – pozice pracovníků za přepážkou mají stejný problém. Neustále se musí učit novým věcem v oblasti služeb, neustále nové moderní technologie, počítačové softwary. Ženy mají i často více zdravotních problémů. Neustálé koukání do počítače je pro starší ženy horší, obzvláště mají již nějaké zrakové problémy. Bolesti zad či páteře způsobuje celodenní sezení za přepážkou. Naopak pro pracovníce v terénu – poštovní doručovatelky, je největším problémem fyzická zátěž např. několika kilogramové brašny. Starší ženy se shodují na tom, že chození po celém městě je pro ně mnohem náročnější a únavnější nežli tomu bylo v dřívějších letech. Na druhou stranu jsou ženy vůbec rády, že nějakou práci mají a nechtějí si stěžovat. Proto velmi často přepínají své síly, tráví v práci čas navíc, protože mají strach o ztrátu zaměstnání. V dnešní době přijít o práci je velký problém, natož pro ženy po 50 věku života.

Graf 14: Obtížnost udržení práce

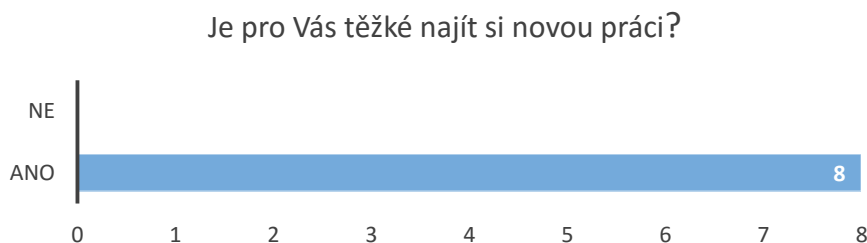


Otázka č. 22: Je pro vás těžké najít si novou práci?

V současné době je velmi obtížné najít práci a to pro většinu lidí. Ovšem ženy po padesátce mají ještě více ztíženou situaci. Najít nové zaměstnání je pro ně velmi těžké. Problém je ten, že každá organizace či zaměstnavatel přijme na nové místo raději mladšího zaměstnance, jak již bylo zmíněno výše. Přestože straší zaměstnanci pracující v organizaci déle, mají více zkušeností a znají chod firmy, firmy raději dávají přednost mladším lidem s novými myšlenkami a nápady.

Jak ukazuje graf č. 15, ženy obou společností zcela souhlasí s možností odpovědi „ANO“. Ženy by nejčastěji hledaly novou práci pomocí internetu, inzerátů nebo úřadu práce. Jedním z důvodů proč starší ženy získávají hůře práci, je ten, že upřednostňují práci na zkrácený úvazek. Největším problémem jsou chybějící dovednosti a znalosti v oblasti moderních technologiích, nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, nízká úroveň vzdělání a časté zdravotní problémy. Na otázku, zda by se ženy chtěly dále vzdělávat, odpověděly, že nikoliv.

Graf 15: Problémy s hledáním nové práce



Otázka č. 23: Uvažujete o změně zaměstnání?

Podle grafu č. 16 je patrné, že nad změnou zaměstnání více přemýšlejí pracovnice pošty. Z 15 pracovnic jich 9 uvažuje o odchodu ze zaměstnání. Jako nejčastější důvod ženy uvedly napjaté vztahy mezi jednotlivými ženami na pracovišti, časté konflikty a tlak od vedení, špatné finanční ohodnocení práce a neustálý stres při práci. Mladší ženy navíc zmínily nemožnost kariérního růstu a monotónnost vykonávané práce. Největší problém pro ženy s dětmi je ten, že by práci změnit chtěly, ale nemohou si to dovolit. Mají strach,

že si nenajdou novou práci a zůstanou tak bez příjmu, což si nemohou dovolit. Proto raději pracují za menší finanční ohodnocení, ale mají jistotu stálého příjmu.

Naopak většina žen ze společnosti SILON o změně zaměstnání nepřemýšlí. 90 % žen je se svou prací spíše spokojeno a nemají důvod hledat nové zaměstnání. Ženy věku 50 let a více podotkly, že nová práce se jim hledá velmi obtížně a tudíž jsou spokojené se současnou prací.

Graf 16: Odchod ze zaměstnání



Otázka č. 24: Byl s Vámi proveden výstupní pohovor při ukončení pracovního poměru?

Odcházející zaměstnanci by měli mít možnost vyjádřit své stížnosti, které vedly k pracovní nespokojenosti. Pro firmu to může být jeden z nástrojů pro odhalování příčin pracovní nespokojenosti zaměstnanců. Na jeho základě mohou být zjištěny skutečnosti, které povedou ke zlepšení pracovních podmínek.

Z odpovědí jednotlivých žen je však patrné, že společnosti tento způsob zpětné vazby ve většině případů nevyužívají. Málo s kterou ženou byl proveden výstupní pohovor při ukončování pracovního poměru. Ženy by měly mít možnost vyjádřit své názory při odchodu ze zaměstnání, bohužel tomu tak ve většině případů není.

5.2 Shrnutí výsledků

Na základě provedeného šetření bylo zjištěno, že spokojenost jednotlivých žen ovlivňují nejvíce vztahy na pracovišti, povaha práce, finanční ohodnocení a v neposlední řadě stres. Zaměstnankyně společnosti SILON jsou se vztahy spokojeny, označují je za bezproblémové a přátelské. S finanční odměnou za svou práci jsou spokojené. Práce je pro ně zajímavá a baví je. Dále bylo potvrzeno, že více spokojené jsou ženy s vyšším vzděláním a ženy působící v organizaci déle, 5 a více let.

Naopak pracovnice České pošty mají problém se vztahy, především jde o vztah nadřízeného s podřízenými. Ve většině případů nejsou jejich názory ani návrhy vyslechnuty. To se pak odráží i ve stylu vedení a je tím ovlivněna celková spokojenost respektive nespokojenost žen. Práci označují za velmi stresovou, náročnou a po určitém čase se pro ně stává práce monotónní. Co se týče finančního ohodnocení, jsou velice nespokojené, jak samy zmiňují, je jejich práce nedocenená. Nejsou tedy ani potřebně motivovány k tomu, aby podávaly lepší pracovní výkony. Přestože zaměstnankyně tyto faktory hodnotí negativně, podstatnější je pro ně hlavně to, že vůbec nějakou práci mají a mají tedy stálý finanční příjem.

Většina žen však poukazuje na problém spojený s jejich pohlavím a věkem. Problémy mají především ženy s dětmi v předškolním věku, ženy po mateřské dovolené, ženy samoživitelky a ženy ve věku 50 a více let. Je pro ně velmi obtížné skloubit práci s péčí o rodinu např. častá nemocnost dětí, neochota partnera pomoci, nemožnost výpomoci od prarodičů nebo najmutí placené osoby na hlídání. Při pracovních pohovorech jsou upřednostňovány bezdětné ženy. Ženy velmi často volí možnost nemít děti vůbec nebo je mít až později. Pro starší ženy je těžší udržet si svou práci, chybí jim potřebné znalosti a dovednosti v nových technologiích. Najít si novou práci je velmi obtížné, neboť jsou pro firmy méně perspektivní.

Protože je většina žen spíše nespokojena, zejména pak pracovnice České pošty, bylo by vhodné přistoupit k určitým opatřením.

5.3 Návrhy na zlepšení

Návrh č. 1 – Finanční ohodnocení

Jedním z možných řešení jak tuto situaci řešit, by byla cesta pomocí odborů, na které je potřeba více zatlačit. Odbory mají bojovat za práva zaměstnanců a zlepšení systému odměňování. Dále by bylo možné, aby ženy svou nespokojenost projevovaly formou stávek, peticí nebo demonstrací za vyšší platy.

Přestože se systém odměňování řídí podle nařízení stanovených vládou, zaměstnavatel má možnost přizpůsobit některé složky platu např. příplatky a odměny.

Návrh č. 2 - Vztah s nadřízeným a ostatními ženami

Jelikož hlavním důvodem nespokojenosti je vztah a přístup nadřízeného k zaměstnankyním, bylo by vhodné se zaměřit především na tuto oblast. Nadřízený by měl pracovnícím ukázat, že ho jejich názory a návrhy zajímají. Pro zlepšení této situace by napomohlo, kdyby jim nadřízený více naslouchal, ukázal své empatie vůči nim nebo jejich nápady ocenil a především pochválil. V neposlední řadě by se měla zlepšit i komunikace. Tímto způsobem by se pracovní spokojenost žen mohla zlepšit a nadřízený by si tím vylepšil i svou reputaci. Stále více se dnes využívá tzv. teambuilding, který pomůže osvěžit atmosféru na pracovišti, stmelit kolektiv, prohloubit vztahy, zvýšit motivaci a důvěru, zlepšit spolupráci a to vše ve formě zábavy, odměn a společných zážitků.

Návrh č. 3 – Skloubení práce a rodiny

Pro zjednodušení této situace by ženy nejvíce uvítaly následující možnosti.

- Práce na zkrácený úvazek – možnost práce se zkrácenou pracovní dobou ženy vyhledávají nejvíce.
- Firemní školky - jejich největší výhodou je, že kopírují pracovní dobu dané společnosti a mají stejný vzdělávací program jako všechny ostatní mateřské školy.
- Klouzavá pracovní doba – žena si může sama zvolit začátek popřípadě i konec pracovní doby v časových úsecích, které jsou stanoveny zaměstnavatelem.

- Sdílení pracovního místa s jinou osobou – podstata této práce je v tom, že se na jedné pracovní pozici střídají dva a více zaměstnanců, sami si určují, kdo a kdy bude pracovat.
- Práce na doma – patří mezi nejvíce rozšířené práce, především v období mateřství, ženám vyhovuje flexibilní pracovní doba, kterou si mohou rozvrhnout podle sebe a tím mají dostatek času na péči o domácnost a děti, avšak nevýhodou je izolovanost žen, chybí sociální kontakt s okolím.
- Ochota ze strany vedení dohodnout se – individuální dohody o obsahu práce a rozložení pracovní doby, pružná pracovní doba.

Dle mého názoru je pružná pracovní doba jedním z klíčových řešení, které by pomohlo ženám skloubit soukromý život s životem pracovním. Dalším řešením pro zlepšení by mohla být pracovní doba přizpůsobená školnímu roku, která však v České republice není běžně rozšířena. Firemní školky by ženy ve většině případů také velmi uvítaly, především by jim to ušetřilo čas a práci při hledání mateřských škol, které jsou ve většině případů zcela přeplněné.

Návrh č. 4 – Ženy ve věkové kategorii nad 50 let

Možnými řešeními jak zlepšit podmínky žen v této oblasti by mohla být:

- aktivní politika zaměstnanosti – např. Úřad práce zajišťuje potřebnou rekvalifikaci;
- více míst na zkrácený pracovní úvazek – ženy by tuto možnost velice uvítaly, mezi nejčastější důvody uvedly péči o vnoučata nebo závislého člena rodiny;
- možnosti dalšího vzdělávání – v podobě rekvalifikačních kurzů, které by jim pomohly nalézt lepší uplatnění na trhu práce.

Jedním z hlavních doporučení by tedy mohla být větší podpora žen starších 50 let na zvyšování znalostí a dovedností prostřednictvím dalšího vzdělávání a rekvalifikačních kurzů. Je však nezbytné, aby starší ženy byly dostatečně informovány o možných kurzech a jejich následném uplatnění na pracovním trhu. Důležité je aktualizace kurzů, které odpovídají současným podmínkám trhu práce. Dále by bylo vhodné zvýšit počet pracovních míst se zkráceným pracovním úvazkem, neboť tuto možnost ženy považují za velice přínosnou a nezbytnou.

6 Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit aktuální stav pracovní spokojenosti popřípadě nespokojenosti žen v jednotlivých organizacích a v případě jejich nespokojenosti se pokusit navrhnout potřebné změny, které by napomohly zvýšit pracovní spokojenost žen a vedly ke zlepšení celkové situace, která se týká postavení žen na trhu práce. Nejprve byla nastudována odborná literatura, která byla pevným základem pro pochopení pojmů pracovní spokojenosti, faktorů pracovní spokojenosti a diskriminačních problémů žen. Následně bylo provedeno dotazníkové šetření a volné rozhovory s některými pracovníci. Vlastní šetření mi poskytlo zásadní informace pro zjištění pracovní spokojenosti žen.

Na začátku byla stanovena vstupní, obecnější hypotéza: *„Zaměstnankyně společnosti SILON, s. r. o. a Česká pošta jsou po pracovní stránce spíše spokojeny.“* Po skončení šetření a vyhodnocení zjištěných výsledků lze tuto hypotézu upřesnit takto: *„Zaměstnankyně společnosti SILON, s. r. o. jsou po pracovní stránce spokojeny s dobrými pracovními vztahy, finančním ohodnocením a obsahem práce. Naopak zaměstnankyně České pošty jsou po pracovní stránce spíše nespokojeny, zejména pak s finančním ohodnocením a pracovními vztahy.“*

Z vlastního šetření je patrné, že nejvíce nespokojené jsou pracovnice České pošty a to s následujícími faktory. Jedná se především o finanční hodnocení, obsah práce a s tím spojený stres, vztahy s nadřízením. Dalším zjištěným problémem byla diskriminace žen kvůli pohlaví, především jde o ženy s dětmi, ženy samoživitelky či ženy spadající do věkové kategorie 50 let a více. Tyto ženy často vykonávají podřadnější práci, která je nebaví a je i hůře finančně ohodnocena. Přesto by ze zaměstnání neodešly, neboť jsou rády, že vůbec nějakou práci mají.

Jedním z hlavních přínosů bakalářské práce je především upřesnění vstupní hypotézy. V druhé řadě je to zjištění problémů ovlivňující pracovní spokojenost žen, na které by se měly jednotlivé organizace zaměřit.

Pokud by organizace uskutečnily jednotlivá opatření pro zlepšení této situace, bylo by vhodné provést nový průzkum pracovní spokojenosti žen. V průzkumu by mohla být porovnána situace před a po zavedení jednotlivých opatření.

7 Summary

The bachelor thesis is focused on a qualitative research of job satisfaction of women, factors leading to job satisfaction and discrimination problems.

The theoretical part describes the meaning of the following terms: job satisfaction, theories, factors of job satisfaction, behavior caused by satisfaction or dissatisfaction, differences between women and men, discrimination due to age, gender or religion.

The practical part is focused on the description of data collection. The case study takes place in two companies SILON, s. r. o. and Česká pošta. Women in these companies are different for example: profession, education, age. The methods used were questionnaire survey and interviews with women. The questionnaire contains 24 questions. Job satisfaction survey was conducted in January 2016, was attended by a total of 25 women.

The questionnaire survey found:

- Job satisfaction is influenced by relationships in the workplace, the nature of work, financial assessment and working hours.
- Women of the company SILON are satisfied with their job.
- Women of the company Česká pošta are dissatisfied with relationships, low salary and stress.
- Women with children and women older than 50 years old are often discriminated against.

Based on the results of the survey input the hypothesis in the practical part was specified. Furthermore, it was also found on which areas the companies should focus on to increase job satisfaction of women. In the end, appropriate measures were proposed.

Key words: Job satisfaction, job satisfaction factors, work behavior, discrimination

8 Seznam zdrojů

- Armstrong, M., & Stephens, T. (2008). *Management a leadership*. Praha: Grada.
- Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Praha: Grada.
- Bartošová, H. (2012). *Vztah pracovní spokojenosti vzhledem k osobnostním charakteristikám*. Nepublikovaná diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.
- Bedrnová, E., Nový, I., Cipro, M., Francová, T., Franková, E., Hubinková, Z. ... Surynek, A. (2007). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- Bělohlávek, F. (1996). *Organizační chování*. Olomouc: Rubico
- Blatný, M., Hřebíčková, M., Millová, K., Plháková, A., Říčan, P., Slezáčková, A., & Stuchlíková, I. (2010). *Psychologie osobnosti: Hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada.
- Cunningham, J., & Roberts, P., 2006. *Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing*. Cyan Books Marshall Cavendish.
- Eggert, M. A. (2005). *Motivace: Management do kapsy 3*. Praha: Portál.
- Fritz, H. (2006). *Spokojeně v zaměstnání*. Praha: Portál.
- Ganzach, Y. (1998). *Intelligence and job satisfaction*. *Academy of Management Journal*, 41.5, 526-539.
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work motivation: past, present, and future*. New York, NY: Routledge.
- Kollárik, T. (1986). *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca.
- Podružková, L. (2013). *Pracovní spokojenost*. Nepublikovaná bakalářská práce. České Budějovice: Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích.

- Provazník, V. (2002). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada
- Rolínek, L. (2003). *Management I*. České Budějovice: Jihočeská univerzita.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Vander Zanden, J. W. (1987). *Social psychology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Williams, J. (2012). *Jak dělat, co vás baví, a dostat za to zapláceno*. Praha: Grada.

Internetové zdroje

- Česká pošta: O České poště. (2016). Dostupné z <https://www.ceskaposta.cz/o-ceske-poste/>
- Křížková, A., & Václavíková-Helšusová, L. (2002). *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Dostupné z http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/191_02-10%20text%20pro%20tisk.pdf
- Křížková, A., & Hašková, H. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>
- Silon: Rychlá fakta. (2016). Dostupné z <http://www.silon.eu/cz/silon/rychla-fakta/>
- Stafila: České Budějovice- Sídliště Máj. (2016). Dostupné z <http://www.stafila.cz/clane k/ceske-budejovice---sidliste-maj/>

Seznam obrázků, tabulek, grafů

Seznam obrázků

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb	9
Obrázek 2: Herzbergova doufaktorová teorie.....	10
Obrázek 3: SILON, s. r. o.	26
Obrázek 4: Česká pošta v Českých Budějovicích – ulice Ant. Barcala	27

Seznam tabulek

Tabulka 1: Významy pojmu pracovní spokojenost	7
Tabulka 2: Rozdíly mezi ženami a muži	12
Tabulka 3: Délka zaměstnání.....	28
Tabulka 4: Věková struktura zaměstnankyň.....	29
Tabulka 5: Pracovní pozice žen	29

Seznam grafů

Graf 1: Rozdíly v dosaženém vzdělání	31
Graf 2: Přínos práce	32
Graf 3: Působení stresu	34
Graf 4: Spokojenost se vztahy	35
Graf 5: Možnost karierního růstu.....	37
Graf 6: Rodina vs. kariéra.....	38
Graf 7: Vliv faktorů na pracovní spokojenost	39
Graf 8: Diskriminace kvůli pohlaví	40
Graf 9: Práce s horšími pracovními podmínkami	41

Graf 10: Otázky týkající se dětí	42
Graf 11: Vstřícnost ze strany organizace	43
Graf 12: Pomocť organizace při návratu do práce	44
Graf 13: Diskriminace žen kvůli věku	45
Graf 14: Obtížnost udržení práce	45
Graf 15: Problémy s hledáním nové práce.....	46
Graf 16: Odchod ze zaměstnání	47

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Výsledky dotazníkového šetření v tabulkách

PŘÍLOHA Č. 1

Dotazníkové šetření

Dobrý den, jmenuji se Nikola Mandelíčková a studuji na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Součástí mé bakalářské práce je tento dotazník, který je zaměřen na problematiku pracovní spokojenosti žen a problematiku gender. A proto se na Vás obracím s prosbou o jeho vyplnění.

Zjištěné informace jsou anonymní a budou sloužit pouze jako podklady pro mou bakalářskou práci!

Předem děkuji za Váš čas strávený nad tímto dotazníkem a přeji hezký den.

Otázky zaměřené na pracovní spokojenost, vnitřní a vnější faktory působící na pracovní spokojenost

1. Jak dlouho pracujete v této společnosti?

- Méně než 3 měsíce
- 3 – 12 měsíců
- 1-5 let
- Více než 5 let

2. Jaký je Váš věk?

- Méně než 18 let
- 18-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- Více než 50 let

3. Jaká je Vaše pracovní pozice (prosím vypište)

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské bez maturity (výuční list)
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné, vysokoškolské

5. Je pro Vás vaše práce přínosem?

- Ano
- Někdy ano
- Spíš ne
- Ne

6. Jste za svou práci řádně odměněna?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7. Cítíte se být v práci pod tlakem či ve stresu?

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Rozhodně ano

8. Jste spokojena se vztahy na pracovišti?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

9. Cítíte se být motivována od svého nadřízeného?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10. Máte možnost kariérního růstu?

- Ano
- Ne

11. Co je pro Vás jako ženu důležitější?

- Kariérní růst
- Rodina

**12. Které 4 faktory nejvíce ovlivňují Vaši pracovní spokojenost?
(zakroužkujte)**

- Pracovní podmínky
- Výše platu
- Pracovní vztahy
- Organizace práce
- Kariérní růst
- Obsah a náplň práce
- Zaměstnanecké benefity

13. Jaké benefity Vám firma nabízí? (prosím vypište)

Otázky zaměřené na diskriminaci

14. Setkala jste se někdy s diskriminací kvůli svému pohlaví?

- Ne
- Ano (pokud ano uveďte proč, např. pracovní doba, přijímací pohovor, platební podmínky)

15. Přijala byste práci s horšími pracovními podmínkami, která neodpovídá Vaší kvalifikaci?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

16. Setkala jste se při pracovním pohovoru s poznámkami týkající se mateřství, dětí či otázkami do budoucna týkající se těhotenství?

- Ano
- Ne

17. Byla jste někdy diskriminována za svou víru?

- Ano
- Ne

Zde prosím odpovídejte pouze v případě, zda máte děti nebo pokud dítě očekáváte

18. Vychází Vám Vaše společnost vstříc ve sladění profesního a rodinného života (např. dětská pečovatelská centra, pružná pracovní doba, finanční podpora pro péči o dítě, dny rodičů s dětmi, dětské tábory, školní besídky atd.)?

- Ne
- Ano (uveďte prosím příklad)

19. Pomohla Vám vaše společnost znovu se zapojit do pracovního procesu po rodičovské dovolené?

- Ano
- Ne

Zde odpovídají pouze ženy, které dosáhly věku 50 a více let

20. Zažila jste někdy diskriminaci kvůli věku?

- Ne
- Ano (prosím uveďte příklad)

21. Je pro Vás těžké udržet si svou pracovní pozici? (fyzická a duševní náročnost práce)

- Ne
- Ano (prosím uveďte proč)

22. Je pro Vás těžké najít si novou práci?

- Ano, velmi těžké
- Ne

Odpovídají všechny ženy, bez ohledu na věk

23. Uvažujete o změně (fluktuaci) zaměstnání?

- Ne
- Ano (uveďte důvod proč – např. špatné vztahy s nadřízeným, spolupracovníky, špatné finanční ohodnocení atd.)

Odpovídají pouze ženy, které již někdy ukončovaly pracovní poměr

24. Byl s Vámi proveden výstupní pohovor při ukončení pracovního poměru?

- Ne
- Ano

PŘÍLOHA Č. 2

Spokojenost s jednotlivými faktory

Odpověď/ otázka	č. 5		č. 6		č. 7		č. 8		č. 9		č. 15	
	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP
Ano	8	0	5	0	0	9	4	0	4	0	0	3
Spíše ano	0	5	2	3	3	5	5	3	3	2	4	8
Spíše ne	0	0	3	11	5	1	1	10	2	10	4	4
Ne	0	10	0	1	2	0	0	2	1	3	2	

Otázky zaměřené na diskriminaci (pohlaví, děti, mateřství)

Odpověď / otázka	č. 10		č. 14		č. 16		č. 17		č. 18		č. 19	
	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP
Ano	8	2	6	11	8	11	0	0	3	2	3	2
Ne	2	13	4	4	2	4	10	15	1	10	1	10

Otázky zaměřené na ženy věkové kategorie nad 50 let, změnu zaměstnání a výstupní pohovor

Odpověď / otázka	č. 20		č. 21		č. 22		č. 23		č. 24	
	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP	Silon	ČP
Ano	1	5	1	7	1	7	1	9	1	0
Ne	0	2	0	0	0	0	19	6	8	12

Kariéra vs. rodina

Otázka č. 11	SILON	ČP
Kariéra	7	2
Rodina	3	13

Dosažené vzdělání

Otázka č. 4	SILON	ČP
Základní	0	0
Střední bez maturity	0	9
Střední s maturitou	4	6
Vyšší nebo VŠ	6	0

Nejčastější faktory ovlivňující spokojenost žen

Otázka č. 12	SILON	ČP
Pracovní podmínky	8	10
Obsah a náplň práce	7	9
Výše platu	6	11
Organizace práce	4	7
Pracovní vztahy	10	13
Kariérní růst	3	2
Zaměstnanecké benefity	2	8

Otázka č. 13: Nabízené benefity + benefity navíc

SILON	příspěvek na stravování, dovolená navíc, příspěvek na penzijní připojištění, výuka jazyků zdarma, dotované volnočasové aktivity
ČP	stravenky, dovolená navíc, příspěvky na dovolenou, penzijní připojištění, obuv, letní tábory
Navíc (všechny ženy)	Služební mobil, služební vůz, příspěvek na dopravu do zaměstnání