

Seznam příloh

Příloha č. 1. Teze diplomové práce

Příloha č. 2. Detail operacionalizace závislé proměnné „pracovní vytížení“

Příloha č. 3. Detail operacionalizace proměnné „výskyt problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života“

Příloha č. 4. Detail operacionalizace závislé proměnné „spokojenost v osobním životě“

Příloha č. 5. Scénář polostrukturovaných rozhovorů

Příloha č. 6. Tabulka s přehledem harmonizačních nástrojů

Příloha č. 7. Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru a jeho využitím

Příloha č. 8. Dotazník

Přílohy

Příloha č. 1. Teze diplomové práce

Teze diplomové práce

Jméno studenta/studentky: Aneta Kavalová

Předpokládaný název v jazyce práce: Role vybraných společností v harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců se zaměřením na koncept společenské odpovědnosti

Předpokládaný název v anglickém jazyce: The role of selected companies in work-life balance of employees, focusing on the concept of corporate social responsibility

Klíčová slova: zaměstnání, rodina, velký podnik, harmonizace, pracovní život, osobní život, společenská odpovědnost firem

Klíčová slova anglicky: employment, family, large enterprise, work-life balance, work life, personal life, corporate social responsibility

Akademický rok vypsání: 2018

Jazyk práce: čeština

Typ práce: diplomová práce

Ústav: Katedra veřejné a sociální politiky

Vedoucí / školitel:

Obor práce: Veřejná a sociální politika

Teze diplomové práce (výzkumný projekt):

Harmonizaci pracovního a osobního života lze definovat jako schopnost a možnost plnit jak pracovní povinnosti, tak i ty rodinné, či se zároveň věnovat aktivitám, jež se týkají volného času, případně závazkům jiného charakteru.¹ Jinými slovy se jedná o celkovou spokojenost

¹ DELECTA, P. Work life balance. *International Journal of Current Research* [online]. 2011, 3(4), 186-189 [cit. 2018-05-05]. ISSN 0975-833X. Dostupné z: <http://www.gmferd.com/journalcra.com/sites/default/files/Download%20579.pdf>.

v životě, která je výsledkem minimálního konfliktu rolí, které souvisí se zaměstnáním, rodinným životem a volným časem.²

Problematika harmonizace pracovního a osobního života se v současné dynamické společnosti stala jedním z hojně diskutovaných témat. Nemožnost sladění pracovního a osobního života je problém, který se vyznačuje celou řadou negativních důsledků. Nerovnováha mezi pracovním a osobním životem totiž z velké části ovlivňuje celkovou spokojenost v životě. V případech, kdy jsou zaměstnanci konfrontováni se situací, kdy kvůli pracovním povinnostem nejsou schopni žít plnohodnotný osobní život, zaznamenávají pocit frustrace a stresu, který v dlouhodobém horizontu dále zapříčiňuje problémy, jako jsou například onemocnění duševního charakteru či nadměrné užívání alkoholu a jiných návykových látek.³

Výše zmíněné negativní důsledky nerovnováhy mezi osobním a pracovním životem jsou tak jedním z důvodů, proč se této problematice věnuje řada výzkumů a projektů. Organizace OECD tak například pravidelně zveřejňuje statistiky týkající se kvality života, tzv. „Better Life Index“, do jehož rámce jsou zařazeny také údaje týkající se harmonizace pracovního a osobního života. Podle aktuálně zveřejněných údajů věnuje každý osmý zaměstnanec (v rámci populace všech zemí OECD) svému zaměstnání více jak padesát hodin týdně. V celkovém průměru zemí OECD se tak jedná o 13 % zaměstnanců. V případě samotné České republiky se jedná o číslo nižší, celkem o 6 % zaměstnanců.⁴ Lze tedy předpokládat, že u populace, která představuje výše zmiňovaná procentuální vyjádření, můžeme předpokládat problémy v oblasti snahy o sladění pracovního a soukromého života.

Reálné procentuální vyjádření osob, jež mohou zaznamenávat obtíže v rámci harmonizace obou sfér života, je však pravděpodobně mnohem vyšší. Je nutné totiž vycházet z předpokladu, že vnímání těchto obtíží a s tím spjaté určité nespokojenosti, je subjektivní záležitostí. Tento fakt dokládá průzkum pracovních podmínek v Evropě realizovaný Evropskou nadací pro zlepšování životních podmínek (Eurofound) na vzorku pracující populace Evropské unie. V rámci tohoto výzkumu zhruba 21 % dotázaných uvedlo, že se po návratu ze zaměstnání cítí příliš unaveni na

² GREENHAUS, J. H., COLLINS, K. M., SHAWC, J. D. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* [online]. 2003, **63**(3), 510-531 [cit. 2018-05-05]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879102000428>.

³ DELECTA, P. Work life balance. *International Journal of Current Research* [online]. 2011, **3**(4), 186-189 [cit. 2018-05-05]. ISSN 0975-833X. Dostupné z: <http://www.gmferd.com/journalcra.com/sites/default/files/Download%20579.pdf>.

⁴ OECD. *Work-life balance*. OECD Better life index. [online]. 2018. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>.

to, aby byli schopni vykonávat některé domácí práce, 11 % respondentů pak také uvedlo, že jim zaměstnání brání v tom, aby věnovali dostatek času své rodině.⁵

Důležitost vyvážení pracovního a osobního života si uvědomují i zaměstnavatelé a jejich zájem o tuto problematiku dokonce sílí,⁶ což mimo jiné dokládá výzkum Work-Life Balance Survey of Employers realizovaný výzkumnou agenturou IFF Research na území Velké Británie u tamních zaměstnavatelů. Důvodem zvýšené pozornosti vůči work-life balance ze strany samotných společností je zapříčiněna tím, že celková spokojenost s kvalitou života zaměstnance má pozitivní vliv na jeho pracovní výkon, zároveň jsou pak zaměstnanci vůči svému zaměstnavateli loajálnější a nemají důvod odcházet za jiným zaměstnáním, což je pro zaměstnavatele klíčové z hlediska snížení fluktuace zaměstnanců a s tím spojených nákladů. Na druhou stranu jsou zde také důvody spjaté s etickými normami, které rovněž do jisté míry ovlivňují chování ekonomických subjektů.

Efektivní zajištění možnosti harmonizace pracovního a osobního života zaměstnanců je tak „win-win“ situací, které se podniky snaží dosáhnout implementací mnoha nástrojů. Tyto nástroje jsou zpravidla různého charakteru. Ty nejelementárnější vyplývají z tzv. povinné péče o zaměstnance, která je určována legislativním rámcem. Dále se pak může jednat o nástroje v rámci smluvní péče, která je zpravidla stanovena na základě kolektivní smlouvy. Poslední oblastí je dobrovolná péče o zaměstnance, v jejímž rámci je často uplatňován sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti.

Předmětem této diplomové práce je role vybraných společností právě v oblasti harmonizace pracovního a osobního života zaměstnanců se zaměřením na koncept společenské odpovědnosti. V její první části bude vymezena povaha problematiky sladování pracovního a osobního života, včetně způsobů, kterými lze tento koncept podporovat. Zároveň zde bude vymezen rozdíl mezi tím, co společnosti vykonávají v souvislosti s výše zmiňovanou problematikou v rámci konceptu CSR, na nějž je práce zaměřena, a tím, co vykonávají v rámci ostatní péče o zaměstnance.

Praktická část práce bude pojata jako případová studie dvou vybraných společností, z nichž jedna je nadnárodního charakteru s dceřinou společností působící na českém trhu a druhá ryze

⁵Eurofound, *Developments in working life in Europe* 2016: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné z:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf

⁶*The Fourth Work-Life Balance Employer Survey: Bis Research Paper No. 184*. Department of Business, Innovation and Skills, 2013. Dostupné z:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398557/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf

česká. Důvodem zvolení tohoto typu výzkumného projektu je rozsáhlost plánovaného výzkumu, který je detailněji popsán níže v textu. Jeho předmětem bude pohled zaměstnanců dvou výše zmíněných společností na harmonizaci pracovního a osobního života, jejich zkušenosti s touto problematikou, stejně tak jako analýza nástrojů, které dané společnosti v této oblasti využívají, se zaměřením na nástroje společenské aktivity. Na základě tohoto výzkumu pak bude přistoupeno ke komparativní analýze výsledků obou společností se záměrem odhalit případné odlišnosti a jejich opodstatnění, z nichž je pak možné odvodit náměty na zlepšení agendy harmonizace pracovního a osobního života či společenské odpovědnosti v souvislosti s touto agendou, a to jak v obecné rovině, tak i specificky v jedné, druhé či obou společnostech.

B. Cíle diplomové práce

1. zjistit a analyzovat problémy, se kterými se zaměstnanci vybraných společností setkávají při harmonizaci pracovního a osobního života
2. zjistit, jakým způsobem vybrané společnosti cílí na harmonizaci pracovního a osobního života svých zaměstnanců včetně toho, jakým způsobem tak činí v souvislosti se společenskou odpovědností
3. na základě provedeného výzkumu podat ucelený pohled na problematiku harmonizace pracovního a osobního života zaměstnanců obou společností, včetně hodnocení jejich dosavadní politiky v této oblasti jejími zaměstnanci
4. Odhalení odlišností politik obou společností ve vztahu k harmonizaci pracovního a osobního života, jež mohou vyplývat z jejich odlišného charakteru a odhalení opodstatnění těchto odlišností.

C. Výzkumné otázky

1. S jakými problémy se zaměstnanci vybraných společností setkávají v souvislosti se snahou o harmonizaci pracovního a osobního života?
2. Jaké nástroje dané společnosti využívají k tomu, aby svým zaměstnancům zajistily možnost harmonizace pracovního a osobního života?
 - a. Jaké nástroje společenské odpovědnosti dané společnosti využívají k zajištění harmonizace pracovního a osobního života?
3. Jak vnímají zaměstnanci obou společností politiku svých zaměstnavatelů vůči harmonizaci pracovního a osobního života?

- a. Jsou společnostmi zavedené nástroje vůči harmonizaci pracovního a osobního života efektivní?
 - b. Jsou nástroje harmonizace různého charakteru/druhu uplatňovány ve vzájemném souladu nebo působí v některých aspektech i protichůdně?
 - c. Jaké nástroje by měli zaměstnavatelé zavést, aby tak svým zaměstnancům harmonizaci pracovního a osobního života více usnadnili?
4. Jak se odlišují politiky harmonizace pracovního a osobního života obou společností a jaké je opodstatnění těchto rozdílů?

D. Teoretická východiska

V rámci této diplomové práce budu vycházet z teorie institucionalismu zaměřeného na aktéry, jež je založena na předpokladu, že jednání aktérů je často výrazně předurčeno existujícími formalizovanými či neformalizovanými institucemi. Jednotliví aktéři angažující se v určité oblasti či politice tak nemusí jen striktně maximalizovat své potřeby, jak tvrdí teorie racionální volby, ale je pro ně dostačující je uspokojovat jen do určité úrovně a jejich další chování může být determinováno jinými aspekty.⁷

V oblasti harmonizace pracovního a osobního života působí celá řada důležitých aktérů jako je na příklad Vláda ČR prostřednictvím Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života či Ministerstva průmyslu a obchodu, zaměstnavatelé (společnosti), zaměstnanci nebo odbory. Chování jednotlivých aktérů v souvislosti s politikou harmonizace pracovního a osobního života je pak na základě výše zmiňované teorie determinováno ústavně právním systémem jakožto formalizovanou institucí, ale zároveň institucemi neformalizovanými jako jsou etické a sociální normy především v případě společností, které cílí na harmonizaci pracovního a osobního života i v rámci dobrovolné péče o zaměstnance, například prostřednictvím nástrojů společenské odpovědnosti firem.

E. Předpokládaný výzkumný plán, metody výzkumu

Ráda bych tuto diplomovou práci pojala jako případovou studii dvou velkých společností, a to konkrétně jedné velké nadnárodní společnosti s dceřinou firmou působící na českém trhu a jedné ryze české velké společnosti. Základním kritériem pro výběr obou těchto společností bude jejich velikost. Vzhledem k tomu, že předmětem práce je role vybraných společností v

⁷ POTŮČEK, M. *Veřejná politika / Martin Potůček a kol.* 2016. ISBN 9788074005916.

harmonizaci pracovního a osobního života se zaměřením na koncept společenské odpovědnosti firem, rozhodla jsem se pro výběr velkých společností, u nichž předpokládám komplexní přístup k mnou zkoumané problematice a dostatek respondentů. Termín „velká společnost“ jsem se pro potřeby práce rozhodla vymezit podle pravidel Evropské unie, kdy je za velkou společnost označena ta, která splňuje alespoň jedno z následujících kritérií⁸:

1. zaměstnává více jak 250 osob,
2. její roční obrat přesahuje 50 milionů EUR,
3. její bilanční suma rozvahy přesahuje 43 milionů EUR

Druhým kritériem je pak rozvinutá koncepce společenské odpovědnosti a aktivní využívání jejích nástrojů v politice daného podniku. V ideálním případě by se tak mělo jednat o společnosti, které mají v oblasti společenské odpovědnosti již určitou tradici a v souvislosti s tím také speciální oddělení či CSR tým.

Třetí a poslední podmínka výběru je pro obě společnosti odlišná. První společnost bude vybírána na základě toho, že její charakter je nadnárodní povahy a vlastní dceřinou společností, která působí v České republice. U druhé společnosti je klíčovým kritériem ryze český původ.

Vzhledem k výše zmíněným kritériím a faktu, že je práce pojata jako případová studie, tedy výběrový vzorek bude čítat pouze dvě společnosti, jsem se rozhodla pro výběr úsudkem, který se řadí mezi tzv. systematické výběry. Systematický výběr je pak významným typem nepravděpodobnostního výběru, který je založen na zásadě výběru jednotek podle pevně zvoleného kroku⁹ (v tomto případě tedy na základě výše popsaných kritérií).

V první výzkumné fázi bude provedeno kvantitativní výběrové šetření pomocí polostrukturovaného dotazníku. V rámci toho kroku bych ráda shromáždila co možná největší objem dat od zaměstnanců obou společností týkající se jejich subjektivního pohledu na problematiku harmonizace pracovního a osobního života.

Pro druhou fázi výzkumného šetření jsem zvolila formu kvalitativního výzkumu. Jeho první část bude opět zaměřena na zaměstnance společností s cílem získat podrobnější informace o vnímání efektivity nástrojů, které dané společnosti využívají k usnadnění harmonizace pracovního a osobního života a případně také informace o návrzích samotných zaměstnanců,

⁸ *Operační program Praha - Adaptabilita: Pro příjemce* [online]. [cit. 2018-05-05]. Dostupné z: http://prahafondy.ami.cz/cz/oppa/pro-prijemce/325_pomucka-pro-urceni-velikosti-podniku.html

⁹ JERÁBEK, H. *Úvod do sociologického výzkumu*. [elektronický zdroj]. *Úvod do sociologického výzkumu [elektronický zdroj]* / Hynek Jerábek [online]. 1992 [cit. 2018-05-16].

jež by mohly zmiňovanou efektivitu podpořit. S určitým procentem zaměstnanců tak bude pro tyto účely proveden polostrukturovaný rozhovor.

V druhé části kvalitativního výzkumu bych ráda provedla opět polostrukturované rozhovory, a to konkrétně s vedením obou společností, jejich personálním oddělením, CSR týmem či oddělením, které se zabývá společenskou odpovědností daného podniku, odbory a případně s dalšími aktéry, kteří budou hrát určitou roli v politice daných podniků vůči harmonizaci pracovního a osobního života. Záměrem této části výzkumu je získat kompletní informace o tom, jakým způsobem obě společnosti vnímají problematiku harmonizace pracovního a osobního života svých zaměstnanců a informace o nástrojích, kterými na tuto problematiku cílí. Pozornost bude zaměřena na nástroje společenské odpovědnosti.

Na základě výsledků výzkumu u obou společností pak bude provedena komparativní analýza s cílem odhalit případné odlišnosti a jejich opodstatnění, jež mohou vyplývat z odlišného charakteru společností. Z nich pak bude případně možné odvodit náměty na zlepšení agendy harmonizace pracovního a osobního života či společenské odpovědnosti v souvislosti s touto agendou, a to jak v obecné rovině, tak i specificky v jedné, druhé či obou společnostech.

F. Seznam odborné literatury a zdrojů empirických dat

BJAČKOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem - harmonizace rodinného a pracovního života*. Praha, 2013. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce Vojtěch Krebs.

CANONICO, E. *Putting the work-life interface into a temporal context: an empirical study of work-life balance by life stage and the consequences of homeworking* [online]. Ann Arbor, United States, 2013 [cit. 2018-05-04]. Dostupné z:

http://etheses.lse.ac.uk/3349/1/Canonico_Putting_the_work-life_interface.pdf.

CIDLINSKÁ, K.: *Komparativní analýza situace v oblasti sladování rodinného a pracovního života: Zpráva z výzkumného šetření v MC Poděbrady* [online], Gender Studies, o. p. s., 2011, 74 stran, [cit.04.05.2018] Dostupné z:

http://www.genderstudies.cz/download/Komparativni_analyza.pdf.

DELECTA, P. Work life balance. *International Journal of Current Research* [online]. 2011, 3(4), 186-189 [cit. 2018-05-05]. ISSN 0975-833X. Dostupné z: <http://www.gmferd.com/journalcra.com/sites/default/files/Download%20579.pdf>.

DUDOVÁ, R. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.

DUŠKOV, I. *Harmonizace pracovních a rodinných rolí jako problém sociální politiky*. Praha, 2011. 136 s. Rigorózní práce (PhDr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí rigorózní práce: Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc., MSc.

Eurofound , *Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf.

FERNANDEZ-CREHUET, J. M., GIMENEZ-NADAL, J. I., REYES RECIO, L. E. The National Work-Life Balance Index: The European Case. *Social Indicators Research; Dordrecht* [online]. Dordrecht: Springer Science & Business Media, 2016, 2016, **128**(1), 341–359 [cit. 2018-05-04]. 03038300. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11205-015-1034-2>.

GOŁASZEWSKA-KACZAN, U. Actions for promoting work–life balance as an element of corporate social responsibility. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu* [online]. 2015, (387), - [cit. 2018-05-04]. DOI: 10.15611/pn.2015.387.05. ISSN 18993192. Dostupné z: <http://www.dbc.wroc.pl/dlibra/docmetadata?id=28909&from=publication>.

GREENHAUS, J. H., COLLINS, K. M., SHAWC, J. D.. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* [online]. 2003, **63**(3), 510-531 [cit. 2018-05-05]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879102000428>.

HAYNES, K., MURRAY, A., DILLARD, J. *Corporate Social Responsibility: A Research Handbook*[online]. Taylor & Francis Group [cit. 2018-05-04]. ISBN 9781136256493. Dostupné z: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/soton-ebooks/reader.action?docID=1041535&query=>

HORÁKOVÁ, N.: *Problémy harmonizace rodinného a pracovního života*, [online] časopis Naše společnost, číslo 2 (2004), Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/casopis-nase-spolecnost/prehled-clanku/52-2004-2/551-problemy-harmonizace-rodinneho-a-pracovniho-ivota>.

JEŘÁBEK, H. Úvod do sociologického výzkumu. [elektronický zdroj]. *Úvod do sociologického výzkumu [elektronický zdroj] / Hynek Jeřábek* [online]. 1992 [cit. 2018-05-16].

KAŠPAROVÁ, K., KUNZ, V. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4480-3.

KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. *Czech Sociological Review* [online]. 2009, **45**(1), 31-60 [cit. 2018-05-04]. ISSN 00380288.

O'CONNOR, M. A. Corporate Social Responsibility for Work/Family Balance. *St. John's Law Review*[online]. 2005, 2005, **79**(4), 193-1220 [cit. 2018-05-04]. 0036-2905. Dostupné z: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=01b118fd-abd0-4b15-b2c9-ca1ac45b5eb7%40sessionmgr4007>

OECD Better Life Index: *Czech Republic* [online]. [cit. 2018-05-05]. Dostupné z: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/czech-republic/>

Operační program Praha - Adaptabilita: Pro příjemce [online]. [cit. 2018-05-05]. Dostupné z: http://prahafondy.ami.cz/cz/oppa/pro-prijemce/325_pomucka-pro-urceni-velikosti-podniku.html

POTŮČEK, M. *Veřejná politika / Martin Potůček a kol.* 2016. ISBN 9788074005916

Sladování soukromého a pracovního života: sborník z mezinárodní konference = Work-life balance. 2015. ISBN 9788087949054.

The Fourth Work-Life Balance Employer Survey: Bis Research Paper No. 184. Department of Business, Innovation and Skills, 2013. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398557/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf

VISSER, W. *The A to Z of corporate social responsibility*. Rev. and updated ed. Chichester, West Sussex, U.K.: Wiley, 2010. ISBN 978-0470686508.

WILDMANNOVÁ, M. *Role státu v harmonizaci pracovního a rodinného života*. In Pavla Slavíčková, Jaromír Tomčík, Katedra aplikované matematiky, Olomouc. Knowledge for Market Use 2015: Women in Business in the Past and Present. I. Olomouc: Societas Scientiarum Olomucensis, 2015. s. 1108-1116, 9 s. ISBN 978-80-87533-12-3.

G. Předběžná náplň práce v anglickém jazyce

The purpose of this master thesis is to examine the role of selected companies in the area of work-life balance of employees, focusing on the concept of corporate social responsibility. In the first part I am going to focus on description of the work-life balance concept and on specification of different ways which can be used in promotion of this concept. At the same time, the difference between the tools of CSR and the other types of tools of different forms of care used by employers, related to the concept of work-life balance, will be mentioned.

Within the second part of this master thesis I am going to conduct a research, more precisely a case study of two selected companies. One of them will have an international background and will also own subsidiary company which operates in the Czech market, the other one will be of pure Czech origin. The purpose of this research is to examine experience and the point of view of the employees regarding the work-life balance in general, but also the analyses of tools which are used by the two selected companies within the above mentioned topic, focusing on the tools of CSR. Based on the outcomes of the first part of the research, I am going to carry out a comparative analysis aiming to recognise differences between the two companies and the justification in order to discover potential suggestions related to improvement of the agenda of work-life balance either in general or in a relation to the first, second or both companies.

H. Podpisy studenta a vedoucího práce

Příloha č. 2. Detail operacionalizace závislé proměnné „pracovní vytížení“

Hypotéza: H4. Zaměstnanci pracující ve společnosti, jež uplatňuje harmonizační opatření ve větším rozsahu, jsou méně pracovní vytížení.

Koncept: Pracovní vytížení

Dimenze: Nárazové pracovní vytížení, dlouhodobé pracovní vytížení

Nominální definice: O dlouhodobém pracovním vytížení mluvíme v okamžiku, kdy zaměstnanec odpracuje v průměru týdně více hodin, než stanoví jeho pracovní úvazek, výkon práce mu zabere velkou část dne, pracuje přesčas a musí pracovat velmi rychle, aby stíhal všechny pracovní povinnosti v rámci své pracovní doby

Indikátory: průměr odpracovaných hodin týdně, procentuální podíl dne, který připadá na oblast výkonu práce, práce přesčas, intenzita práce – nutnost pracovat velmi vysokou rychlostí

Konkrétní proměnné: průměr odpracovaných hodin týdně (méně než 20, 20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50, 51 a více), procentuální podíl dne připadající na oblast výkonu práce (10-20 %, 21-30 %, 31-40 %, 41-50 %, 51-60 %, 61-70 %, 71-80 %, 81 a více), práce přesčas (skoro každý den, dvakrát až třikrát do týdne, jednou týdně, maximálně třikrát do měsíce, téměř nikdy), intenzita práce – nutnost pracovat velmi vysokou rychlostí (téměř stále, asi $\frac{3}{4}$ času, asi $\frac{1}{2}$ času, asi $\frac{1}{4}$ času, téměř nikdy)

Operacionální definice: O dlouhodobém pracovním vytížení mluvíme v okamžiku, kdy zaměstnanec pracuje déle, než stanoví jeho pracovní úvazek, tj. více jak 40 hodin v případě plného úvazku, práce mu zabírá více jak 70 % dne, pracuje přesčas dvakrát až třikrát do týdne a častěji a musí pracovat velmi vysokou rychlostí asi $\frac{3}{4}$ pracovní doby a více.

Příloha č. 3. Detail operacionalizace proměnné „výskyt problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života“

Hypotéza: H5. Zaměstnanci pracující ve společnosti, jež uplatňuje harmonizační opatření ve větším rozsahu, zaznamenávají méně často výskyt problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života

Koncept: častý výskyt problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života

Dimenze: častý výskyt problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života fyzického projevu, častý výskyt problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života psychického/duševního projevu

Nominální definice:

1. O častém výskytu problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života fyzického projevu lze hovořit, pokud zaměstnanec pocítuje nedostatek spánku a fyzickou únavu.
2. O častém výskytu problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života psychického/duševního projevu, lze hovořit, pokud zaměstnanec pocítuje stres, nemá možnost uspokojovat své socializační aktivity (nemožnost věnovat se rodině a přátelům) a nemá možnost věnovat se svým zájmům.

Indikátory:

1. nedostatek spánku, pocít fyzické únavy
2. pocít stresu, nemožnost věnovat se svým zájmům, nemožnost věnovat se rodině/přátelům

Konkrétní proměnné:

1. nedostatek spánku (incidence v posledním měsíci - ani jednou, jednou, dvakrát až třikrát, vícekrát, skoro pořád), pocít fyzické únavy (incidence v posledním měsíci - ani jednou, jednou, dvakrát až třikrát, vícekrát, skoro pořád)
2. pocít stresu (incidence v posledním měsíci - ani jednou, jednou, dvakrát až třikrát, vícekrát, skoro pořád), nemožnost věnovat se svým zájmům (incidence v posledním měsíci – ani jednou, jednou, dvakrát až třikrát, vícekrát, skoro pořád), nemožnost věnovat se rodině/přátelům (incidence v posledním měsíci - souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, nesouhlasím)

Operacionální definice:

1. O častém výskytu problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života fyzického projevu lze hovořit, pokud zaměstnanec pocítuje téměř neustále nedostatek spánku či mu v posledním měsíci překazila plánovanou aktivitu fyzická únava
2. O častém výskytu problémů souvisejících s harmonizací pracovního a osobního života duševního/psychického projevu lze hovořit, pokud zaměstnanec pocítoval v uplynulém měsíci vícekrát, popř. téměř stále, stres, a nemohl se více než jednou věnovat zálibám či rodině a přátelům

Příloha č. 4. Detail operacionalizace závislé proměnné „spokojenost v osobním životě“

Hypotéza: H6 Zaměstnanci pracující pro společnost uplatňující větší rozsah harmonizačních opatření, jsou v osobním životě spokojenější.

Koncept: Spokojenost v osobním životě

Dimenze: celková spokojenost v osobním životě, spokojenost v osobním životě z časového hlediska

Nominální definice: O spokojenosti v osobním životě z časového hlediska lze hovořit v okamžiku, kdy je zaměstnanec spokojen s množstvím času, který může svému osobnímu životu věnovat, zároveň v jeho osobním životě neexistuje oblast, kterou by časově zanedbával/opomíjel úplně a v neposlední řadě také nedochází k tomu, že by byl jeho osobní život v konfliktu s tím pracovním.

Indikátory: spokojenost s množstvím času, který je možné osobnímu životu věnovat, zanedbávání některé z oblastí osobního života, subjektivní vnímání harmonie mezi pracovním a osobním životem

Konkrétní proměnné: spokojenost s množstvím času, který je možné osobnímu životu věnovat (určitě ano, spíše ano, spíše ne, ne), zanedbávání některé z oblastí osobního života (ano, ne), subjektivní vnímání harmonie mezi pracovním a osobním životem (určitě ano, spíše ano, spíše ne, určitě ne)

Operacionální definice: O spokojenost v osobním životě z časového hlediska lze hovořit v případech, kdy je zaměstnanec alespoň částečně (určitě ano, spíše ano) spokojen s množstvím času, který může osobnímu životu věnovat, nezanedbává žádnou oblast svého osobního života a alespoň částečně (určitě ano, spíše ano) vnímá, že je jeho pracovní a osobní život v rovnováze.

Příloha č. 5. Scénář polostrukturovaných rozhovorů

Obecně o problematice CSR

- 1) Mohl/a byste stručně představit Vaši společnost?
- 2) Jaká je Vaše pozice ve společnosti YX?
- 3) Co si představíte pod pojmem společenská odpovědnost firem? (dále jen jako „CSR“)
- 4) Jaké jsou strategické cíle Vaší společnosti?
- 5) Vnímáte CSR jako neodmyslitelnou součást vaší strategie?
 - a. Pokud ano – Proč?
 - b. Pokud ne – Proč?
- 6) Do jaké míry Vaše společnost implementuje do své politiky prvky CSR?
 - a. V rovině environmentální
 - b. V rovině ekonomické
 - c. V rovině sociální

Přístup k harmonizaci pracovního a osobního života zaměstnanců

- 1) Jaká je podle Vás role zaměstnavatele v oblasti harmonizace pracovního a osobního života zaměstnanců?
- 2) Jakým jste v tomto ohledu zaměstnavatelem?
- 3) Má Vaše společnost politiku harmonizace pracovního a osobního života nějak formálně či neformálně definovanou?
 - a. Pokud ano, jak?
 - b. Pokud ne, proč a jak tedy k harmonizaci pracovního a osobního života zaměstnanců přistupujete?
- 4) Jaké možnosti harmonizace pracovního a osobního života svým zaměstnancům nabízíte?
- 5) Je pro všechny Vaše zaměstnance reálné těchto harmonizačních nástrojů využít bez ohledu na náplň práce/pozici?
- 6) Jakým způsobem implementujete harmonizační opatření (jak víte, zda o ně zaměstnanci stojí)? Jak vybíráte ty, které budete implementovat?
- 7) Jsou nějaká opatření, která plánujete do své politiky péče o zaměstnance do budoucna zařadit?
- 8) Co od implementace těchto harmonizačních nástrojů očekáváte?
- 9) Realizujete nějaký průzkum, abyste si naplnění těchto očekávání ověřili?

- 10) Myslíte si, že harmonizační opatření mají reálný vliv na celkovou spokojenost zaměstnanců v jejich životě?
- 11) Kdo je iniciátorem implementace harmonizačních opatření ve Vaší společnosti?
 - a. Jaká je motivace k implementaci harmonizačních opatření?
 - b. Od koho pochází tato iniciativa?
- 12) Kdo/jaké oddělení má na starosti implementaci harmonizačních opatření?
- 13) Myslíte si, že mají Vaši zaměstnanci problém s harmonizací pracovního a osobního života?
 - a. Zdůvodněte odpověď
- 14) Je něco, co jsme v souvislosti s harmonizací pracovního a osobního života Vašich zaměstnanců neprobrali?

Příloha č. 6. Tabulka s přehledem harmonizačních nástrojů

V následující tabulce prosím zaznačte ty z harmonizačních nástrojů, které ve Vaší společnosti používáte v současné době, následně ty, které plánujete v nejbližší době zavést, ty, které byste zavést chtěli, ale zatím to není z technických či jiných důvodů možné a konečně také nástroje, jejichž zavedení pro Vás není relevantní. Pokud ve výčtu některý z nástrojů nenaleznete, doplňte jej do prostoru na konci tabulky.

Druh opatření	Opatření	Implementujeme	Plánováno zavést	Z technických či jiných důvodů nemožné zavést	Nerelevantní/ Neochota zavést
Opatření vztahující se k uspořádání pracovní doby a pracovního úvazku	Pružná pracovní doba pracovní doba				
	Možnost práce z domova/ na dálku				
	Nabídka/přechod na zkrácený úvazek				
	Sdílení pracovního místa				
	Stlačený pracovní týden				
	Konto pracovní doby				
	Sick days či jiné formy zdravotního/indispozičního volna volna				
	Neplacené volno				
	Studijní volno				
Opatření vztahující se k péči o děti	Hlídaní dětí na pracovišti				
	Finanční příspěvek na hlídání dětí				
	Prázdninové pobyty pro děti				
Informační servis a školení	Nabídky vzdělávání v oblasti schopnosti sladit obě složky života, time management				
	Individuální koučování				
	Strategie pro návrat zaměstnance po rodičovské dovolené				
Jiné (doplňte)	Multisport karta				
	Plošné volno mezi vánočními svátky a Novým rokem				

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 7. Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru a jeho využitím

INFORMOVANÝ SOUHLAS S ROZHOVOREM A JEHO UŽITÍM

Výzkum na téma Role vybraných společností v oblasti harmonizace pracovního a osobního života zaměstnanců se zaměřením na koncept společenské odpovědnosti

Rozhovor je anonymní, což znamená, že nikde nebude uvedeno mé jméno. Moje účast na rozhovoru je zcela dobrovolná a kdykoli během rozhovoru mohu odmítnout odpovědět na otázky, na které odpovědět nechci. Mám také právo rozhovor kdykoli ukončit. Jsem si vědom/a toho, že rozhovor bude zaznamenáván na diktafon a přepsán do písemné formy. Přepis rozhovoru bude důvěrný a v diplomové práci Bc. Anety Kavalové, ani v případných dalších výstupech z tohoto výzkumu nebudou uvedeny údaje, podle kterých by bylo možné moji osobu identifikovat.

Souhlasím s účastí ve výzkumu a provedením rozhovoru ano ne

Přeji si být informován/a o výsledcích výzkumu ano ne

Dne:

Podpis:

Po skončení rozhovoru jsem se rozhodl/a, že si nepřeji, aby byly pro účely výzkumu použity následující pasáže:

Zároveň jsem si vědom/a toho, že pokud v budoucnu změním svůj názor a nebudu si přát využití některých pasáží formou přímé citace, mohu se obrátit na výzkumnici Bc. Anetu Kavalovou, která se zavazuje mé přání respektovat. ano ne

Podpis:

Příloha č. 8. Dotazník

Dobrý den,

Mé jméno je Aneta Kavalová a jsem studentkou Univerzity Karlovy, fakulty sociálních věd a touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění krátkého dotazníku s otázkami zaměřenými na Vaše možnosti sladování pracovních a osobních záležitostí i na Vaše pracovní vytížení.

Sesbíraná data budou sloužit k dokončení mé diplomové práce, zároveň však budou poskytnuta Vašemu zaměstnavateli a mohou Vám tak sloužit také jako nástroj k vyjádření Vašeho názoru v problematice harmonizace pracovního a osobního života směrem k Vašemu zaměstnavateli.

Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 10 minut a je samozřejmě naprosto anonymní. Dotazník naleznete pod tímto odkazem:

Předem děkuji za Váš čas i pro mne cenné odpovědi.

Aneta Kavalová

1. Jaký máte typ pracovního úvazku?

- Plný
- Poloviční
- Tříčtvrteční
- Jiný – vypište

2. Kolik hodin týdně v průměru odpracujete?

- Méně než 20
- 20 - 25
- 26 - 30
- 31 – 35
- 36 – 40
- 41 - 45
- 46 – 50
- 51 a více

3. Jaký procentuální podíl Vašeho všedního dne připadá na oblast práce?

V potaz berte, prosím, pouze bdělou část pracovního dne, tj. od doby, kdy se ráno probudíte do doby, kdy jdete spát.

- 10 % - 20 %

- 21 % - 30 %
- 31 % - 40 %
- 41 % - 50 %
- 51 % - 60 %
- 61 % - 70 %
- 71 % - 80 %
- 81 % a více

4. Jak často pracujete během týdne přesčas?

- Skoro každý den
- Dvakrát až třikrát **do týdne**
- Jednou **týdně**
- Maximálně třikrát **do měsíce**
- Nikdy

5. Musíte ve svém zaměstnání pracovat velkou rychlostí tak, abyste splnil/a všechny pracovní povinnosti v rámci stanovené pracovní doby?

- Téměř stále
- Asi $\frac{3}{4}$ času
- Asi $\frac{1}{2}$ času
- Asi $\frac{1}{4}$ času
- Téměř nikdy

6. Kolikrát u Vás za uplynulý měsíc nastala níže uvedená situace?

Ve všední den jsem pociťoval/a nedostatek spánku.

- Ani jednou
- Jednou
- Dvakrát až třikrát
- Vícekrát
- Skoro pořád

7. Kolikrát u Vás za uplynulý měsíc nastala níže uvedená situace?

Po pracovní době jsem byl/a natolik unavený/á, že jsem nebyl/a schopný/a věnovat se svým zálibám.

- Ani jednou
- Jednou
- Dvakrát až třikrát

- Vícekrát
- Skoro pořád

8. Kolikrát u Vás za uplynulý měsíc nastala níže uvedená situace?

Kvůli množství pracovních povinností jsem se cítil/a ve stresu.

- Ani jednou
- Jednou
- Dvakrát až třikrát
- Vícekrát
- Skoro pořád

9. Kolikrát u Vás za uplynulý měsíc nastala níže uvedená situace?

Měl/a jsem tolik práce, že jsem byl/a nucen/a zrušit nebo přesunout plánovanou osobní aktivitu. (např. sportovní aktivitu)

- Ani jednou
- Jednou
- Dvakrát až třikrát
- Vícekrát
- Skoro pořád

10. Uved'te míru souhlasu s následujícím výrokem:

Kvůli množství práce nemám možnost se věnovat své rodině a přátelům tak, jak bych chtěl/a.

- Souhlasím
- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Nesouhlasím

11. Jste spokojen/a ve svém osobním životě z hlediska množství času, který mu věnujete?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

12. Existuje ve Vašem osobním životě oblast, kterou z časových důvodů zanedbáváte?

Pokud ano, vypište jaká.

- Ano (Vypište)

- Ne

13. Máte pocit, že je Váš pracovní a osobní život v rovnováze?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

14. Co by podle Vás měl Váš zaměstnavatel udělat pro to, abyste mohl/a lépe slad'ovat své pracovní a osobní záležitosti?

Pohlaví

- Žena
- Muž

Věk

- vypište

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Vyučen/a bez maturity
- Vyučen/a s maturitou
- Ukončené středoškolské vzdělání - a jen pracuji
- Ukončené středoškolské vzdělání - studuji a zároveň pracuji
- Ukončené bakalářské vysokoškolské vzdělání – a jen pracuji
- Ukončené bakalářské vysokoškolské vzdělání – studuji a zároveň pracuji
- Ukončené magisterské/inženýrské vysokoškolské vzdělání a více

Jaký je Váš rodinný stav?

- Vdaná/Ženatý
- Svobodný/á
 - Žiji u rodičů
 - Žiji sám/na koleji/ sdílím bydlení
 - Žiji s partnerem

