

Work-life balance jako faktor motivace zaměstnanců

Lucie Martinů

České vysoké učení technické v Praze

Masarykův ústav vyšších studií

2021

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Emrová
Pracoviště: MÚVS ČVUT v Praze,
institut pedagogických
a psychologických studií



Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem work-life balance jako novodobým trendem a jeho vlivu na spokojenost a motivaci zaměstnanců v pracovním prostředí. V první části práce jsou objasněny pojmy "motivace" a "work-life balance", které se vztahují k vybrané problematice. Následně budou tyto teoretické poznatky uplatněny v empirické části. Empirická část obsahuje šetření na téma využívání benefitů work-life balance v pracovním prostředí a jeho vlivu na spokojenost či motivaci zaměstnanců. Z šetření vyplývá, že zaměstnavatelé z velké většiny podporují tento koncept především svým přístupem k zaměstnancům a některými work-life balance benefity, které zaměstnanci využívají.

English summary

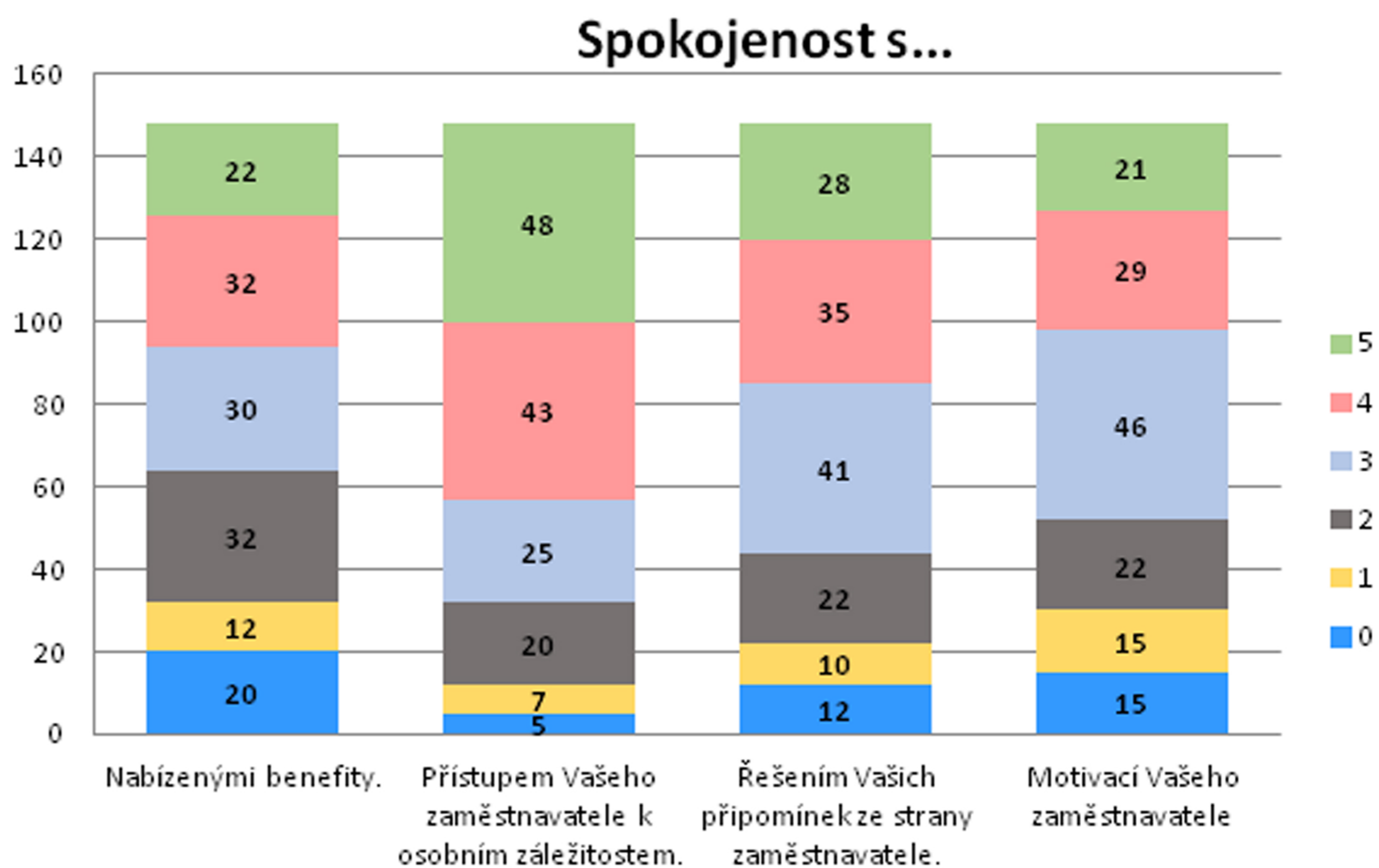
Bachelor thesis is about modern trend topic work-life balance and its effect on satisfaction and motivation in work place. In first part of thesis will be cleared concepts "motivation" and "work-life balance", which are raised to this problem. This knowledge will be used in empirical part. Empirical part contains research of using these benefits in work place and its effect on satisfaction and motivation of employees. The survey shows that the vast majority of employers support this concept primarily through their approach to employees and some of the work-life balance benefits that employees use.

Výsledky

Práce je věnována konceptu work-life balance, který se dostává do podvědomí nejen více zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům, kteří se snaží o vyrovnaný přístup ke svému osobnímu a pracovnímu životu.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že respondenti cítí rovnováhu mezi osobním a pracovním životem, především muži. Zaměstnavatelé z velké části podporují své zaměstnance v tomto konceptu především poskytnutím volnočasových karet, flexibilní pracovní doby či práce z domova. Tyto benefity také zaměstnanci nejvíce využívají, ale zároveň by uvítali rozšíření i méně častých benefitů jako jsou firemní mateřské školky nebo možnosti domácích mazlíčků v práci.

Největší podpora je v přístupu zaměstnavatele k osobním záležitostem zaměstnance. Většina respondentů potvrdila, že jim zaměstnavatel vyšel vstříc, pokud potřebovali řešit osobní záležitosti. Více než polovina respondentů je s touto oblastí spokojená nadprůměrně. Z šetření vyplynulo, že tito zaměstnanci jsou více spokojeni i s motivací, než zaměstnanci, kteří tuto oblast ohodnotili podprůměrně. Ke zvýšení motivace a spokojenosti můžeme tedy doporučit zlepšení přístupu samotného zaměstnavatele k osobním záležitostem zaměstnance. Zaměstnanci jsou dále spokojeni s řešením vlastních připomínek ze strany zaměstnavatelů. Více než třetina respondentů tuto oblast ohodnotila nadprůměrně, druhá třetina průměrně, můžeme potvrdit souvislost mezi spokojeností a podporou work-life balance.



Graf: Spokojenost s vybranými oblastmi work-life balance, zdroj: vlastní práce