

Diplomová práce je případovou studií vybrané organizace, která se zabývá problematikou nízké návratnosti žen po mateřské/rodičovské dovolené. Teoretický rámec je založen na identifikaci klíčových faktorů ovlivňujících návratnost žen do pracovního procesu, včetně konceptu Work Life Balance, Preferenční teorie C. Hakim, konceptu fluktuace zaměstnanců, Modelu demand-control od R. A. Karaseka či Modelu effort-reward imbalance od J. Siegrista. Empirická část výzkumu se vztahuje k výzkumné otázce zjišťující faktory, jež mají vliv na nízkou návratnost žen do zmíněné organizace. Výzkum vychází ze dvou pramenů dat – analýzy vybraných dokumentů, doplňujících kontext hloubkových polostrukturovaných výzkumných rozhovorů. Vzorek tvoří vybrané ženy zmíněné organizace. S ohledem na teorie a ostatní relevantní dokumenty byly identifikovány tři významné faktory ovlivňující nízkou návratnost žen do zmíněné organizace – náročnost práce, nízké finanční ohodnocení a náplň činnosti. Čtvrtým méně významným faktorem se stala nedostatečná komunikace organizace po tom, co ženy odchází na mateřskou dovolenou. Výzkum je zakončen shrnutím a výsledky.