Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

Proces harmonizace pracovního a rodinného života v kontextu nového vymezování rodových rolí muže a ženy v rodinném prostředí

Harmonization between work and family life in the context of the new definition of gender roles of men and women within the family

Bakalářská diplomová práce

Autor: Gabriela Špačková Brázdová

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.

Olomouc
2014

Prohlášení

„Ochrana informací v souladu s ustanovením § 47b zákona o vysokých školách, autorským zákonem a směrnicí rektora k Zadání tématu, odevzdávání a evidence údajů o bakalářské, diplomové, disertační práci a rigorózní práci a způsob jejich zveřejnění. Student odpovídá za to, že veřejná část závěrečné práce je koncipována a strukturována tak, aby podávala úplné informace o cílech závěrečné práce a dosažených výsledcích. Student nebude zveřejňovat v elektronické verzi závěrečné práce plné znění standardizovaných psychodiagnostických metod chráněných autorským zákonem (záznamový arch, test/dotazník, manuál). Plné znění psychodiagnostických metod může být pouze přílohou tištěné verze závěrečné práce. Zveřejnění je možné pouze po dohodě s autorem nebo vydavatelem.“

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Harmonizace rodinného a pracovního života v kontextu nového vymezování rodových rolí muže a ženy v rodinném prostředí“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Praze, dne 8. 3. 2014 Podpis…….

Děkuji paní Doc. PhDr. Ireně Sobotkové, CSc., za odborné a metodické vedení mé bakalářské práce. Zároveň jí velmi děkuji za inspiraci, podporu a trpělivý přístup, který jsem velmi ocenila hlavně v období dokončování této práce.

Děkuji také své rodině za velkou trpělivost a pomoc a především mému muži Martinovi, který díky této práci nezačal jen sdílet domácí povinnosti, ale téměř převzal, po dobu příprav, celou domácnost a děti do svých rukou.

Obsah

Úvod ... 5

TEORETICKÁ ČÁST ... 7

1. Seznámení s pojmy ... 8

1.1. Work – life balance ... 8

1.2. Slaďování rodinného (osobního, soukromého) a pracovního života ... 9

1.3. Harmonizace osobního (rodinného) a pracovního života ... 9

1.4. Work – family conflict (Family – work conflict) ... 9

2. Práce ... 11

2.1. Práce a rodina – vývoj vztahu ... 11

2.2. Zaměstnanost žen mimo domov ... 12

2.3. Nezaměstnanost žen ... 13

2.4. Ženy a kariéra ... 13

2.4.1. Dvoukariérová manželství ... 13

2.4.2. Rozdíl mezi dvoukariérovým a dvoupříjmovým manželstvím ... 15

2.4.3. Feministický přístup ... 17

3. Gender ... 18

3.1. Definice pojmu a jeho pojetí ... 18

3.2. Genderová organizace společnosti ... 20

3.3. Rodové role muže a ženy a jejich vymezení ... 20

4. Rodina ... 21

4.1. Rodina jako systém ... 21

4.2. Rodinné fungování ... 22

4.3. Rozdělení rolí muže a ženy v rodině ... 23

5. Kontexty vnímání procesu harmonizace pracovního a rodinného života ... 25

5.1. Kontext osobní ... 25

5.2. Kontext sociální 27
5.3. Kontext zdraví 28
6. Shrnutí dosavadních výzkumů v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života 29
VÝZKUMNÁ ČÁST 30
7. Výzkumný problém, cíle výzkumu a výzkumné otázky 31
7.1. Výzkumný problém a cíle výzkumu 31
7.2. Výzkumné otázky 32
8. Metodologický rámec výzkumu 33
9. Výběrový soubor 34
10. Aplikovaná metodika 35
11. Organizace a průběh šetření, etické aspekty šetření 37
11.1. Organizace a průběh 37
11.2. Etické aspekty 37
12. Výsledky 38
12.1. Každodenní režim a harmonogram rodiny a zapojení všech členů 38
12.1.1. Režim, kde převažuje zapojení ženy 39
12.1.2. Režim, kde žena a muž zapojení sdílí 39
12.1.3. Zodpovědnost za režim rodiny stále nese žena 40
12.2. Jak dělí ženy rodinný čas mezi domácí práce a děti 40
12.2.1. Víkendy versus pracovní týden 41
12.3. Jak si ženy a muži dělí domácí práce a péči o děti 41
12.3.1. Rozdíl mezi dělbou práce v rodinách žijících v bytě a v domě 42
12.3.2. Pomoc nebo sdílení povinností partnery 43
12.3.3. Dohody o dělbě práce mezi ženami a muži a jejich průběžné změny 44
12.3.4. Náplň volného času žen a mužů v domácnosti 45

12.4. Čas společně trávený s partnerem, čas, který ženy věnují jen sobě a vnímání potřeb jednotlivých členů domácnosti ... 46
12.4.1. Večery a víkendy jako jediná volba pro partnerský vztah a sebe sama ... 46
12.4.2. Kvalita a dostatečnost času stráveného s partnerem a pro sebe ... 46
12.4.3. Děti jako hlavní náplň rodinného času ... 47
12.4.4. Potřeby jednotlivých členů domácnosti ... 48
12.5. Co pro ženy znamená jejich profese a zaměstnání ... 49
12.6. Jak ženy vnímají a chápou pojem harmonizace (slaďování) pracovního a rodinného života ... 50
12.6.1. Jako potřebné pro fungování v rodině i práci ... 50
12.6.2. Jako proces, který se týká zejména žen ... 50
12.6.3. Jako ideální a stoprocentní zvládání ... 51
12.6.4. Jako dobrou organizaci času ... 51
12.7. Explicitní odpovědi na výzkumné otázky ... 53
13. Diskuse ... 55
14. Závěr ... 61
15. Souhrn ... 62
Citovaná literatura ... 64
Příloha 1.: Abstrakt bakalářské diplomové práce
Příloha 2.: Podklad pro zadání bakalářské diplomové práce
Příloha 3.: Okruh otázek k rozhovoru

Úvod

Harmonizace pracovního a rodinného života je dlouhodobý proces, který se stal téměř fenoménem dnešní doby. Věnuje se mu nemalá pozornost jak na poli odborném, mediálním, tak v praktickém životě. I já jsem se mohla s tímto procesem seznámit v praxi. Nejprve to byla má osobní životní situace, kdy jsem se rozhodla kloubit svou rodinu, tři děti a domácnost, osobní vzdělávání a zároveň profesní zapojení. A osud tomu chtěl, že se mé profesní kroky ubraly směrem neziskových sektorů a já zakotvila v projektech, které se věnovaly právě procesům harmonizace pracovního a rodinného života. Ve chvíli, kdy se má osobní zkušenost spojila s profesní a také se studiem psychologie a začala jsem se o téma zajímat i z jiných úhlů, jsem věděla, že tomuto tématu bych se ráda profesně věnovala i v budoucnu.

Tato práce se zaměřuje na vztah mezi procesy harmonizace pracovního a rodinného života a současným stavem rodových rolí muže a ženy v rodinném prostředí, a to očima žen. Ráda by poukázala na paralely mezi binárně vnímanými pojmy muž – práce a žena – rodina. Pracovní, veřejné prostředí bylo a možná stále ještě někde je považováno za mužskou sféru (zvyky, stereotypy, normy), naopak rodina, domácnost, péče je vnímána jako oblast ženská. Ženy a muži ale žijí a pracují v obou těchto sférách a v obou sférách se chtějí a potřebují realizovat nezávisle na pohlaví a genderu. Procesy harmonizace práce a rodiny jsou mnohdy vnímány jako nástroj, jak skloubit pracovní a domácí povinnosti (velmi často a stále veřejností vnímaná jako pomůcka pro ženy s dětmi). Pokud se na ně ale budeme dívat v širším měřítku, mohou napomoci hledání nové společné cesty, ukotvování mužské a ženské role v dnešní společnosti a rodině tak, aby všichni zúčastnění mohli naplňovat své potřeby a zažívat osobní spokojenost.

V teoretické části se práce zaměřila na tři důležité oblasti, které v procesech harmonizace pracovního a rodinného života žen a jejich rodin hrají zásadní roli: práce, rodina a gender. Byly vymezeny jak pojmy samotné, tak jejich vztahy a vývoj: pracovní zapojení žen, rodinné fungování a genderové role muže a ženy v návaznosti na historické změny společnosti. Zároveň byly nastíněny tři možné kontexty vnímání procesů harmonizace pracovního a rodinného života: osobní vnímání, sociální vnímání a vnímání zdraví.

Cílem výzkumné části bylo tyto teoretické základy a již existující výzkumy a studie na dané téma empiricky ověřit, prozkoumat, podívat se na ně i z jiného úhlu. Byly využity kvalitativní metody a to obsahové analýzy rozhovorů deseti žen vybraných podle stanovených kritérií. Současně s rozhovory byly analyzovány i týdenní zápisy denní činnosti těchto žen. Ve studii jsme zjišťovaly, zda ženy vnímají procesy harmonizace pracovního a rodinného života jako podporu při uspokojování svých potřeb a zvyšování životní spokojenosti a zda s sebou tyto procesy současně nesou i změnu ve vnímání a naplňování rodových rolí ženy a muže.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Seznámení s pojmy

Relativně dlouhodobý problém s pojmoslovím a jeho významy, které se mnohdy mezi lidmi velmi liší a každý si jejich definici vysvětluje trochu odlišně, má i proces harmonizace práce a rodiny. Jde o vcelku novou problematiku a pojmy, které se používají, nejsou asi ještě zdaleka jasně definované. Je tedy na místě si je vysvětlit a představit všechny doposud používané.

1.1. Work – life balance

Work – life balance je původní výraz pro koncept, který představoval hledání rovnováhy mezi pracovním životem a životem osobním (do něho se zahrnuje zdraví, rodina, osobní spokojenost a rozvoj). Dichotomické spojení práce a volného času se začíná objevovat kolem roku 1 800 v antropologických studiích, na které poukázal Paul Krassner (1963), který zaměřil pozornost na antropologickou definici štěstí: jeden z aspektů štěstí je stav, kdy se podaří zmenšit rozdíl mezi prací a hrou na minimum. Výraz "work - life balance" byl poprvé použit ve Spojeném království v 70. letech k popisu rovnováhy mezi prací jednotlivce a jeho osobního života (New Ways to Work, 1970).

Slovenský odborník Peter Gröpel vysvětluje toto spojení ve svých pracích, které se zabývají rovnováhou mezi prací a rodinou (2006 in Sobotková, 2011). V širším pojetí chápe rovnováhu jako míru, do jaké je člověk schopen vybalancovat časové, emocionální a výkonové nároky pracovního a rodinného života. V užším pojetí pak jedinec pociťuje rovnováhu tehdy, když má dost času na své pracovní i soukromé aktivity. Důležitým měřítkem pro dostatek času a životní spokojenost je ovšem kvalita naplnění času s ohledem na uspokojení osobních potřeb člověka, zejména potřeby afiliace a potřeby výkonu (Gröpel & Kuhl, 2009 in Sobotková, 2011).

Mnoho autorů vyčítá tomuto názvu jistou nesmyslnost, kterou můžeme připustit, pokud se budeme snažit o doslovný překlad. Podle nich je práce součástí života, a tudíž nelze dojít k rovnováze mezi těmito dvěma oblastmi. O doslovný překlad nicméně nejde, jde právě o ty významy, které slova skrývají, a měli bychom vycházet ze zasazení tohoto pojmu do praxe, kde se používá a co je jeho obsahem, tedy v místě vzniku. Přikláníme se k vysvětlení, že jde o

hledání rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, mezi dvěma částmi jednoho života (Junová, 2012).

1.2. Slaďování rodinného (osobního, soukromého) a pracovního života

Tady jde o český ekvivalent, který je prozatím v běžném životě nejvíce používán. Pokud se používá přívlastek rodinný, jde většinou o názvosloví jednotlivých opatření pro podporu procesů v této oblasti. Jeho slabinou je, že omezuje slaďování na oblast zajištění péče o rodinu, převážně o děti do 15 let, a tím také vymezuje nebo spíše omezuje cílovou skupinu, pro kterou jsou procesy určeny. Často se ještě zjednodušuje na slaďování práce a rodiny. Pokud se přidá nebo zamění přívlastek za osobní nebo soukromý, jde o snahu vnést do názvu onen osobní rozměr, kdy nejde jen o děti a domácnost, ale o osobní zájmy, koníčky a potřeby (Junová, 2012).

1.3. Harmonizace osobního (rodinného) a pracovního života

Toto spojení není prozatím v českém prostředí moc používané, nicméně slovo harmonie asi nejlépe vystihuje podstatu a cíl celého procesu. Nejde jen o skloubení pracovní a osobní části života, ale jde také o to, jak budou skloubeny. Ideálem je dospět k harmonii a vyrovnanosti ve svém životě tak, abychom byli v obou sférách spokojení. Důležité je si uvědomit, že obě sféry se navzájem ovlivňují. Nastane – li změna v jedné z nich, odrazí se i v té druhé, jedna určuje druhou (Junová, 2012). Pro tuto práci budeme používat pojem harmonizace rodinného a pracovního života, protože se zaměřuje zejména na procesy a změny v rodinném prostředí vzhledem k harmonizaci práce a rodiny, přičemž osobní rovinu muže a ženy (jejich osobní zájmy a potřeby) vnímáme jako součást.

1.4. Work – family conflict (Family – work conflict)

Pokud mluvíme o potřebách hledání rovnováhy životních oblastí, musíme vzpomenout také alternativní konstrukt tohoto vztahu. Konflikt mezi rodinou a prací se stal pro mnoho lidí nepříjemným společníkem zhruba od roku 1970. Podle sociologů se tento fenomén začal objevovat a přitahovat nemalou pozornost laické i odborné veřejnosti v období, kdy se začal zvyšovat počet dvoupříjmových rodin, rodin, kde pracoval za peníze a mimo domácnost muž i

žena. Postupně byl zaveden pojem work – family conflict (WFC) a také family – work conflict (FWC), protože se začalo uvažovat o oboustranném působení těchto oblastí. Nejčastěji definujeme WFC jako interrolový konflikt, ve kterém jsou nároky pracovní a rodinné role, při současném udržení vzájemného respektu, pro jedince neslučitelné. Pokud se vyhoví požadavkům jedné oblasti, komplikuje to naplnění oblasti druhé. Samotný konflikt se může týkat nedostatku času pro obě role, konfliktu vyplývajícího z prostředí obou rolí nebo konfliktu vyplývajícího z chování těchto dvou rolí (Barling, 2005; Sobotková, 2010).

Jak dokazují i nedávné výzkumy, rozpor mezi profesním zapojením a péčí o rodinu u rodičů pociťují častěji ženy než muži. O konflikt mezi rodičovskými a profesními plány nemusí ale nutně jít. Splnění obojího nicméně vyžaduje větší úsilí a výběr účinných strategií, který je ovlivněn jak profesními ambicemi každého z rodičů, tak schopností společných dohod a možností využívat vnější pomoci (Ettlerová, 2007).

2. Práce

2.1. Práce a rodina – vývoj vztahu

Do konce 19. století byly rodiny vcelku samostatné jednotky, jejichž členové se snažili zajistit si obživu po své ose. Práce byla nedílnou součástí rodinného života, který se většinou odehrával v rámci určitého prostoru – domácího prostředí. Děti se dle možností zapojovaly do pracovních aktivit, starší členové naopak ubírali na intenzitě, zato však byli ceněnými nositeli tradic a moudrosti. Přirozeně v rodině docházelo ke generační výměně rolí. Lidé kladli také velký důraz na udržení sociálních vazeb, které byly často ekonomickou nutností.

Za důležitějšího z rodičů byl považován otec, byl zodpovědný za osobní a morální růst dítěte a zvláště u starších dětí se otcovstvím jeho sociální status výrazně posiloval. Matka měla za úkol dítě porodit a zajišťovat jeho fyzické potřeby. Nástupem průmyslové revoluce se ale vše mění – otcové často odchází za prací jinam a jejich postavení a pozice začínají být pro děti méně čitelné. Roli vychovatelky přebírá matka a zodpovědnost za vývoj dítěte přechází na ni (Junová, 2012).

Během pouhých několika desítek let se svět rozdělil na dvě samostatné sféry, které mezi sebou téměř nekomunikují: na soukromou sféru domácnosti – rodinného zázemí, pod vedením ženy - matky a na veřejnou a profesionální sféru, která je výsadní doménou mužů - otců. Rodičovství se nakonec stalo natolik „výsadou“ žen, že mateřství začalo být prezentováno jako podstata ženského bytí (Lupton & Barclay, 1997 in Junová, 2012). Otcům sice zůstává formální status hlavy rodiny, avšak svou výsadní pozici ve výchově dětí ztrácí. Možná i z těchto důvodů začíná mnoho mužů hledat smysl svého života a mužství mimo domov a naopak mnoho žen vkládá své ambice a smysl bytí do rodiny a dětí. Měřítkem úspěšnosti muže začal být postupně pracovní úspěch a otcovství se stalo méně důležitou sociální rolí (Junová, 2012). Tento stav trvá přibližně do poloviny 20. století, kdy se začínají ženy prosazovat i v pracovní sféře.

2.2. Zaměstnanost žen mimo domov

Pokud se zaobíráme společenským postavením žen a mužů v jejich rodinné dimenzi, je nutné zkoumat i strukturu a podmínky zaměstnanosti žen. Ta totiž významně zasáhla nejen do života každé rodiny, ale ovlivnila i společenskou dělbu práce a sociální vzorce chování mužů a žen. Během posledních 50 - 60 let prošla zaměstnanost žen ve vyspělých zemích Evropy různými proměnami, na rozdíl od zaměstnanosti českých žen, kde k velkým změnám nedošlo, až v posledních 10 až 20 letech bychom mohli mluvit o přibližování k vyspělejším modelům.

Evropské ženy plně využily vzdělávací příležitosti a v 80. letech tak akcelerovala vzdělaná ženská pracovní síla, která měla za následek změny jak politické, tak sociální (občanská a ženská hnutí, kampaně) a soustředila pozornost na sociální nerovnosti a diskriminaci žen. Přístupy k ženské zaměstnanosti se ale změnily napříč sociálním životem nehledě na legislativu a normy jak v rodině, tak v partnerských vztazích, ale i v hodnotové orientaci žen. Absence tzv. ženské elity, která by se zajímala a prosazovala zájmy spjaté s vyrovnáváním rozdílů v zaměstnání mezi muži a ženami, je to, co odlišuje české pracující ženy od vyspělé Evropy (Maříková & Vohlídalová, 2007).

To, v jakém sociálním a hodnotovém rámci zaměstnanost žen probíhá, zasahuje nejen do pracovních šancí žen, ale i do soukromé sféry jejich životů. Interakce mezi zaměstnáním a rodinou je u českých žen kvalitativně odlišná, a do jisté míry unikátní, na rozdíl od přístupů ve vyspělých demokraciích. Sociální klima naší společnosti pracující ženu vždy spíše tolerovalo a podporovalo, problémem však zůstává, že se tím neměnil náhled na její plné zapojení do domácnosti a podporována byla pouze pracovní aktivita, která saturovala deficity zdrojů pracovních sil (nedostatek mužů), rodinných rozpočtů nebo obojího. Naopak zpravidla nikdy nebyla podporována pracovní kariéra žen, diferenciace žen v sociální struktuře, vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví, odstraňování stereotypů mužské a ženské práce, pracovních pozic a profesí nebo redefinice pracovních a rodinných rolí zaměstnaných, kariérově orientovaných rodičů (Maříková & Vohlídalová, 2007).

2.3. Nezaměstnanost žen

České ženy jsou postiženy výrazně vyšší nezaměstnaností než muži. Oproti mužské populaci, kde míra nezaměstnanosti s rostoucím věkem klesá až o polovinu, se mezi ženami nezaměstnanost drží na stejné úrovni až do 35 let. Tento rozdíl je způsoben „stigmatizací" zejména ženské pracovní síly v období, kdy ženy a muži zakládají rodiny. Ve stejném období je naopak pracovní aktivita mužů považována za nejdůležitější. Práce je v životě českých žen důležitá pro zhruba 90 % z nich. Pro ženy je výrazně důležitější motiv „*jsem ráda mezi lidmi*", než pro muže a také pocit jistoty, který na rozdíl od mužů tak často postrádají. Velmi důležitým aspektem jejich práce je také to, zda jejím prostřednictvím pomáhají jiným lidem. V tom se ženy výrazně liší od názorů mužů. Zhruba 80 % žen pociťuje ve své práci spokojenost a být v domácnosti je pro ně spíše alternativou k nezaměstnanosti než k zaměstnání. Ženy, které mají dlouhodobou zkušenost s prací a oceňují osobní výhody, které jim placená práce přináší, by do domácnosti z velké části nešly ani v případě, že by pracovat z finančních důvodů nemusely (Hašková & Křížková, 2003).

2.4. Ženy a kariéra

2.4.1. Dvoukariérová manželství

Ke konci 60. let 20. století se začíná mluvit o tzv. dvoukariérových manželstvích a rodinách. Kromě svobodných, bezdětných, popřípadě ovdovělých nebo rozvedených žen, které živí rodinu, začínají ve vyspělých západních zemích pracovat také provdané ženy mající děti (Rapoport & Rapoport 1969 a 1971 in Maříková, 2000). Společnost, ale zejména rodina, se musely vyrovnat se skutečností, že těmto ženám začíná být „těsno" v uzavřeném prostředí rodiny, že se jim jejich domácí život zdá být příliš prázdný (Maříková, 2000).

Ženy zpočátku nedokázaly jasně tento problém, kterým trpěly, pojmenovat. Postupně nabýval stále jasnějších kontur – vdané ženy středních vrstev společnosti začaly být doma nespokojené, protože jim už nestačila realizace pouze jako matek, hospodyň a manželek. Potřeba prosadit se, uplatnit a být prospěšná i mimo rodinnou sféru byla stále silnější. Přestává platit, že pracuje pouze žena, která nemá rodinu a děti, a tím se narušuje jedna ze stereotypních představ o ženě té doby. Bohužel se objevuje jiná, nová stereotypní představa, že pracující žena nemůže být dobrou matkou, práce ženy nemůže být slučitelná s dobře

fungující rodinou nebo že rodina „trpí“, když žena pracuje. Společnost, ale i odborníci, se v té době soustřeďují pouze na ženu a na její schopnost kloubit rodinu a placenou práci (Maříková, 2000).

Zatímco na počátku existence dvoukariérových manželství (rodin) se teorie i praxe vyrovnává zejména s faktem, že žena pracuje, v následujícím období (70. a 80. léta) se pozornost zaměřuje hlavně na vzájemné uspořádání vztahů mezi mužem a ženou v rodině. Sleduje se, zda dochází k narušování tradičních genderových schémat v rodinné sféře a jak se konstituují vztahy nové. Přirozeně se tak do centra pozornosti dostává i muž, coby pracující otec a manžel. Mnohé výzkumy ukazují, že přes nevyvratitelné úspěchy feministických hnutí v jiných oblastech, panuje ve sféře rodiny významná genderová nerovnost. Přestože žena pracuje, podniká a podílí se na financování zajištění rodiny, zůstává většina domácích prací a péče o děti na ní (Maříková, 2000).

Jako mylný se tedy ukázal předpoklad některých teoretiků, že uspořádání vztahů mezi mužem a ženou ve dvoukariérových rodinách je rovnocenné, egalitární (Rapoportovy 1971 in Maříková, 2000). Právě tyto rozpory mezi teorií a realitou vedly k zaměření pozornosti na vymezení celkového rámce, v němž se rodina nebo práce stávají pro ženu a muže důležitými, a také na stanovení významu těchto oblastí v průběhu jejich života. Mnozí odborníci se domnívají, že většina žen dnes již netrpí rozhodováním, zda pracovat, nebo mít rodinu ani překonáváním překážek při tomto rozhodování, ale spíše je znepokojuje dilema rodina versus kariéra. Obě oblasti jsou časově i „energeticky“ velmi náročné a zvládnout obojí je obtížné, ne - li nemožné, právě bez podpory a sdílení povinností partnerem (Plháková, 2003).

Ženy, které kombinují práci a rodinu, jsou schopny obstát v náročné profesi, ale už ne v kariérových nárocích jako je mobilita, časové investice, neformální schůzky apod. Pro ženy je také problematická identifikace se stereotypním vnímáním kariérově orientované ženy, která dává přednost práci před rodinou a tímto dozajista zanedbává rodinu, děti a domácnost, přestože výzkumy ukazují, že pouhá 3 % žen jednoznačně preferují svou práci. Zejména v 80. letech 20. století se studie zabývající se propojeností práce a rodiny často zaměřovaly na okolnosti konfliktu mezi prací a rodinou a jeho dopady na životní spokojenost a kvalitu života.

Tento konflikt byl definován jako forma konfliktu rolí, protože nároky vyplývající z profesní a rodinné role jsou v určitém ohledu vzájemně inkompatibilní (Greenhaus & Beutell, 1985 in Sobotková, 2011). Následkem tohoto konfliktu mohou být negativní jevy jak v pracovní oblasti: nespokojenost, horší výkonnost a kvalita práce, tak v oblasti osobní a zdravotní: distres, zdravotní problémy, deprese, nízká životní spokojenost, narušení partnerského vztahu a rodinného soužití (Sobotková, 2011).

Model pracující ženy bez kariéry je pro společnost nejpřijatelnější z hlediska komplementarity rolí muže a ženy v rodině – snižuje totiž riziko konkurence v pracovní sféře a přitom rozkládá výdělkovou odpovědnost za rodinu na dva subjekty. Bohužel heterogenita ženských pracovních drah je slabá, a pokud odlišnosti existují, jsou ještě stále vnímány jako spíše menšinové, byť tolerované, a tudíž nepřijatelné pro většinovou společnost (Maříková, 2000).

Ženy, ale mnohdy už i muži, se při pokusech o skloubení práce a rodiny nachází navíc v jistém intrapsychickém konfliktu. Ženy se nechtějí vzdát placené práce, protože pozici ženy v domácnosti nepovažují za uspokojující jako pozici pracující ženy, ale celá polovina populace je stále přesvědčena, že dítě (zejména předškolní) strádá, pokud žena chodí do zaměstnání. A stejně tak přetrvává názor, že není správné, aby byl muž doma s dětmi a žena v práci. Genderový kontrakt, podle něhož je žena druhořadým zaměstnancem a muž zase druhořadým rodičem se odráží nemalou měrou na stereotypním přístupu k ženám i mužům na pracovišti, ale i například při rozhodování o svěření dítěte do péče (Hašková & Křížková, 2003).

2.4.2. Rozdíl mezi dvoukariérovým a dvoupříjmovým manželstvím

V návaznosti na vymezení dvoukariérových rodin (manželství), jako možného počátku potřeby harmonizovat rodinu a práci, bychom se měli více zaměřit na pochopení pojmu kariéra. Původně byl tento pojem chápán jako synonymum profesní dráhy jedince, která byla relativně nepřerušovaná a měla celoživotní charakter. Pojem vyjadřoval skutečnost, že dotyčný muž či žena, pracuje za finanční odměnu ve stálém zaměstnání, kde vykonává kvalifikovanou profesi, anebo sám podniká. Dvoukariérové manželství tedy označovalo revoluční typ rodiny (rozumějme v 60. letech a v západních zemích, kdy bylo spíše běžné

rozdělení muž v práci – žena v domácnosti), kde pracovala v kvalifikované profesi po celý život, kromě muže, i jeho vdaná žena. Se stále vyšším počtem žen v pracovní sféře se ale začíná rozlišovat mezi dvoukariérovým a dvoupříjmovým manželstvím. Což odpovídá více i vývoji u nás, protože pojem žena v domácnosti se v tehdejším Československu s nástupem socialismu a komunismu zcela vytratilo. Ženy zde pracovaly v zaměstnání a většinou na plný úvazek, ale domácnost a děti byly téměř výhradně jejich zodpovědností, šlo tedy spíše o dvoupříjmové rodiny. I když v obou typech rodin pracují oba partneři, dvoukariérové manželství odlišuje nejen výše příjmů a čas vynaložený na výkon profese, ale hlavně úroveň dosažené pozice, společenského statusu. Díky tomuto rozlišení se mění i chápání pojmu kariéra, která začíná být chápána jako vzestupná sociální mobilita jedince, než jen jako jeho profesní dráha (Maříková, 2000).

Pokud se tedy vrátíme na počátek 60. let, kdy si ženy začaly uvědomovat, že realizovat se pouze v rodině a domácnosti už mnohým nestačí a postupně hledaly cesty, jak svou potřebu úspěchu, přirozeného sociálního motivu, který je považován za jeden ze základních, realizovat, jak se posunout na žebříčku sociálního respektu a váženosti, začneme chápat rozdíl mezi dvoupříjmovým a dvoukariérovým manželstvím a rodinou. A začneme také chápat, proč se u nás na procesy harmonizace a na kariéru žen zaměřuje pozornost mnohem později, než v západním světě. Vysoká výkonnost ve veřejné sféře byla přinejmenším donedávna atributem maskulinity a s pojetím ženy se zcela neslučovala (Plháková, 2003).

Původní chápání pojmu kariéra se blížilo právě oné maskulinní výkonnosti a zejména u nás nabývalo pejorativního nádechu a stále spíše je vnímáno negativně. To dokazují i rozporuplné výroky mužů a žen v rámci výzkumu „Stávající modely rodinného soužití: příjmy, dominance a gender role“, zacíleného právě na dvoukariérová manželství (rodiny). Plná třetina mužů a žen uvedla, že je kariéra nezajímá, přestože uvedli, že jejich rodiny patří mezi dvoukariérové (Maříková, 2000). Pokud budeme kariéru chápat v novém pojetí, jako synonymum respektu, úcty a uznání a motivaci žen i mužů, kteří chtějí kloubit kariéru a rodinu budeme vnímat jako potřebu smyslu a naplnění života, dostaneme docela jasný obraz nové potřeby harmonizovat práci a rodinu, jako dvě zásadní životní sféry každého z nás.

Podle Whitakera (1982 in Pláňava, 2000) se zdravá rodina vyznačuje flexibilitou v rozdělení moci, pravidel i rolí a otevřeným přístupem k širší rodině a okolí. Bowen (1981 in Pláňava, 2000) k tomu přidává, že fungující partnerství je to, kde se oba partneři mohou těšit ze své blízkosti, a přitom neztrácí nic ze své autonomie. Tyto myšlenky podporuje i bohatá terapeutická zkušenost Satirové (1967, 1994 in Pláňava, 2000), která soudí, že každý člen zdravé, funkční rodiny, musí určité pocity vztahovat především sám k sobě, musí mít dostatečnou sebeúctu, vážit si sebe – a totéž umožňovat druhým. Pokud tyto názory vztáhneme ke „kariéře“ a potřebě harmonizovat práci a rodinu, potvrdíme si mnohé studie, že pro funkční rodinné prostředí je důležitá osobní spokojenost a možnost naplňovat životní potřeby, které mnozí z nás nacházejí jak ve své rodině, tak ve své práci.

2.4.3. Feministický přístup

Na tomto místě se pokusíme o jakési pozastavení, které souvisí s ženskou otázkou, popřípadě feministickým hnutím a přístupem. Procesy harmonizace práce a rodiny nepovažujeme v žádném případě za feministické aktivity, za úlevy a podpory proti diskriminaci žen, zejména na trhu práce, ale naopak zastáváme směr, který vnímá a prezentuje harmonizaci práce a rodiny jako nedílnou součást vývoje společnosti, kterou mohou využívat všichni, s respektem k jejich pohlaví, věku i postavení. Tento postoj vychází z originálního názvu Work – Life balance, kdy jde o hledání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, jako odpovědí na současnou konzumní a tržní společnost, která je silně zaměřena na výkon a kde se velmi nepodporuje ani rodina, ani děti, ani domácnost. Přesto se musíme ptát, řešili bychom vůbec harmonizaci práce a rodiny, pokud by ženy nevybojovaly právo volit, pracovat, být považovány za rovnoprávné bytosti s muži? Na tuto otázku tato práce nehledá a ani nenajde odpovědi, nicméně nás dovedla k poznatku, že právě proto je možné považovat spojení procesu harmonizace pracovního a rodinného života s genderovými rolemi v rodinném prostředí za zásadní a jedno od druhého nelze oddělit.

3. Gender

3.1. Definice pojmu a jeho pojetí

Pojem gender v českém jazyce zatím příliš nezdomácněl a jeho zavedení není snadné ani v kruzích odborných. Stále je přijímán s menšími či většími rozpaky a výhradami. Tento pojem je do češtiny převzat ze soudobé angličtiny, kde původně znamenal gramatický rod. Převést ho ale do češtiny zcela jednoduše jako „rod“ může být zavádějící. Slovo rod nejčastěji spojujeme s obrazem rozvětvené rodiny, a pokud bychom mluvili o již zmiňovaném gramatickém rodu, s velkou pravděpodobností se nám už nevybaví další možné obsahy. Pojem je používán ve feministickém diskursu, odkud pronikl do jiných oblastí bádání, konkrétně do sociologie. Odtud se tyto významy a obsahy dostaly do jazyka běžného a staly se jeho součástí.

Výraz gender odkazuje k rozdílům mezi mužským a ženským, více než jen mezi muži a ženami. Tyto rozdíly mnozí z nás vnímají jako něco stabilního, neměnného, tudíž i normálního nebo dokonce přirozeného. Ve skutečnosti se tyto rozdíly objevují spíš jako lidský výtvor – konstrukce. Genderové rozdíly jsou pak zejména takové, které nejsou determinovány biologicky, geneticky ani jinak „od přírody“. Nejsou jedincům dány dopředu, ale vznikají a jsou podmíněny kulturně, historicky a sociálně. Gender jako sociální konstrukt pak reálně ovlivňuje a modifikuje vlastnosti a schopnosti konkrétních mužů a žen. Ovlivňuje i jejich postoje, názory a chování v rámci vžité normy „typicky mužského“ a „typicky ženského“ (Maříková, 2000).

Dosud zřejmě nejrozšířenější, v mnoha odborných i běžných kontextech na popularitě nabývající, definice genderu vychází z rozlišení mezi pohlavím, souborem fyziologických, hormonálních a anatomických odlišností mezi mužem a ženou a genderem coby socio - kulturně osvojenými atributy, které jsou přisuzované jednomu či druhému pohlaví. Důvodem tohoto rozlišování bylo poukázat na biologicky dané, a proto nezpochybnitelné rozdíly mezi ženami a muži a na socio - kulturně produkované, a tedy ovlivnitelné rozdíly, což by mohlo být argumentem možné změny genderových vztahů a odstranění případných nerovností na

nich založených. Hypoteticky by se pak dalo předpokládat, že každý člověk může volit z širokého repertoáru genderových identit nezávisle na svém pohlaví (Zábrodská, 2009).

Tato na první pohled užitečná a veřejnosti lehce srozumitelná definice se stala v posledních dvou desetiletích objektem „post" kritiky.[i] Všechna teoretická východiska „post" směrů definují gender nikoliv jako součást jáství, ale jako produkt diskursů a kulturních praktik, který je muži a ženami povinně odehráván jako reálný. Gender v těchto nových teoriích může být také chápán jako obraz proměnlivosti ženských a mužských identit, performativity genderu, orientace na specifické otázky oproti zobecněním a klade důraz na detailní zkoumání konstruktů genderu v konkrétních sociálních kontextech. „Post" teorie chápou nejen gender, ale také pohlaví jako sociálně konstruované a diskutují jazykovou, diskursivní a mocenskou stránku této konstrukce. Za pomoci nových pojmů, nových strategií myšlení a výzkumných metod usilují o kritiku a narušování praktik, které produkují statické genderové identity a hierarchické genderové vztahy (Zábrodská, 2009).

Předmětem kritiky původní definice byla především binarita pohlaví – gender. Gender v návaznosti na Foucaultovu diskursivní teorii nemůže být nahlížen jako kulturní interpretace biologického pohlaví, ale právě naopak jako diskursivní aparát, pomocí kterého je pohlaví produkováno. Jedním z problematických důsledků konceptu genderu tedy je, že slouží jako prostředek pro vnímání určitých jevů jako přirozených a tyto jevy vyjímá z oblasti společenské kritiky a měnitelnosti. Butler (1999) upozorňuje, že představa „přirozeného pohlaví" je limitní pro možnosti změn genderu, protože stejně jako pohlaví je jako binární vnímán také vztah mužského a ženského.

[i] Jako „post" teorie můžeme chápat relativně nové směry sociálněvědní a feministické teorie, které rozpoznávají problematičnost pojmů jako je pravda, realita, pokrok, jáství a zkušenost. „Post" teorie vidí tyto pojmy jako historicky a kulturně specifické konstrukty, které nechtějí chápat jako nepochybné základy svého vědění a politiky, ale jako objekty kritického zkoumání (Zábrodská, 2009).

3.2. Genderová organizace společnosti

Na základě genderových rozdílů dochází k utváření a fungování toho, co se označuje jako genderový řád, organizace společnosti či genderový režim. Genderová organizace společnosti se projevuje ve třech vzájemně propojených rovinách a sice v rovině symbolické (symbolické univerzum), v rovině dělby práce a rovině sociálních rolí (Harding, 1986 in Maříková, 2007). Symbolické univerzum vyjadřuje, prostřednictvím jakých kategorií lidé uchopují realitu. V našem kulturním rámci je skutečnost vyjadřována pomocí dvou protikladných kategorií, tj. binárních opozic, o kterých jsme již mluvili, podle mužsko – ženského principu. V tomto schématu percepce je pak rodina vnímána a označována za „ženský prostor" a sféra práce a veřejné angažovanosti za „mužský prostor" a rozdíl mezi muži a ženami je vnímán jako přirozený a neměnný. Samozřejmě muži i ženy existují, fungují a pohybují se v obou těchto prostorech (Maříková & Vohlídalová, 2007).

V euroamerické civilizaci kultura vyhrála boj nad přírodou. Mužské a ženské vlastnosti nejsou chápány jako komplementární, tedy v principu rovnocenné, ale i hierarchicky uspořádané, s nadřazeností „kulturního, mužského" principu a tedy i jejich veřejného působiště nad „přirozeným, ženským" principem a rodinným působištěm žen. Harding (1986 in Maříková, 2007) ve svém vymezení genderové organizace dospívá k závěru, že genderový dualismus není neutrální konstrukcí „okopírovanou" z přírody, ale výsledkem mocenských praktik.

3.3. Rodové role muže a ženy a jejich vymezení

Genderový symbolismus se reprodukuje ve struktuře společenské dělby práce. Muži mají fungovat v oblasti materiální produkce a ženy přirozené reprodukce. To samozřejmě ztěžuje ženám přístup do oblastí, které jaksi neodpovídají jejich přirozenosti, a naopak mužům do sféry „ženské". Takto nastavená dělba práce podle „pohlaví" v sobě nemá nic přirozeného, protože je výsledkem aplikace genderového univerza na organizaci lidských činností a to se reprodukuje procesem socializace a učením se genderovým rolím. I rodinu lze z pohledu genderu zkoumat a vnímat jako jednotku strukturovanou a hierarchicky uspořádanou na základě „pohlaví". Rodina sice může tlumit dopady sociálních nerovností na své členy, ale tím se nemění skutečnost, že tato sociální jednotka byla, je a zatím zůstává základní jednotkou sociální nerovnosti, kterou sama produkuje a reprodukuje. To dokazuje mimo jiné mnoho

stereotypů ve výchově (holčičky a kluci), automatická předpokládaní rozdílů v komunikaci muže a ženy v rodině, dělba domácích prací apod. Zdá se také, že muži jsou ve své genderové identitě mnohem rigidnější než ženy (Maříková, 2000; Pláňava, 2000).

4. Rodina

4.1. Rodina jako systém

Dá se říct, že na rodinu je každý „odborník“, mezi laickou veřejností stále převažuje názor, že vztahy, založení rodiny a její fungování jsou zcela přirozenou aktivitou, která je každému vlastní tak nějak „od přírody“. To dokazuje mnoho publikací i medializace této oblasti od zcela nepodložených a laických pohledů až po odborné studie, články a knihy. Podle Sobotkové (2007, s. 14) je „*zajímavé, že vliv laických názorů na rodinu je relativně silným protivníkem vědeckým výzkumům. Možná právě proto mají své místo a význam tzv. populárně – naučné knihy, které jsou založené na klinické praxi autorů, i když vědecké podložení obsahu není vždy dostatečné. Čtivě psané knihy bývají úspěšné a oblíbené nejen u laiků*“.

Pojetí nebo definice rodiny nejsou jednotné a v historickém kontextu se na rodinu nahlíželo a nahlíží mnoha způsoby, které tyto definice ovlivňovaly. Obecně se ale dá říci, že většina směrů rodinné psychologie a terapie přijala pojetí rodiny jako systému. Mnozí autoři teorií rodinných systémů se přímým definicím rodiny spíše vyhýbají a vzhledem k nesmírné složitosti tohoto jevu by asi opravdu bylo náročné se jednotné, obecně platné, definice dobrat a hlavně se na ní shodnout. Současná doba možná ještě více potřebuje otevřený přístup k definování tohoto pojmu, kdy se setkáváme s mnoha typy rodinného soužití (tradiční vztahy, sólo rodiče, střídavé péče, gay a lesbické páry a další) (Sobotková, 2007).

Uveďme několik příkladů pohledů na rodinu: Kramer (1980 in Sobotková, 2007, s. 24) vymezuje rodinu jako „*skupinu lidí se společnou historií, současnou realitou a budoucím očekáváním vzájemně propojených transakčních vztahů. Členové jsou často (ne však nutně) vázáni hereditou, legálními manželskými svazky, adopcí nebo společným uspořádáním života v určitém časovém úseku jejich životní cesty. Kdykoli mezi blízkými lidmi existují intenzivní a*

kontinuální psychologické a emocionální vazby, může být užíván pojem rodina, i když jde o nesezdaný pár, o náhradní rodinu atd.“

Podle Možného (1990 in Sobotková, 2007, s. 24) je rodinný systém specifický svou zvláštností spočívající v propojení veřejných, sociologických i soukromých, psychologických prvků: *„Rodina je dnes vnímána v řádu světa ji obklopujícího současně jako instituce racionální, pragmatická, funkčně vertikálně hierarchizovaná a kulturně omezující a současně jako zvláštní soukromý svět autenticity, spontaneity, přirozené rovnosti a emocionality“*. Pláňava (2000) vidí zdravou, optimální rodinu jako strukturovaný celek, který usiluje i dosahuje intimity a zvládá napětí mezi individuální svobodou a potřebami skupiny.

Systémové chápání rodinného celku v sobě skrývá zdánlivě jednoduché pojetí: „celek je více než souhrn jeho částí“. Systém nepoznáme jeho rozložením na části, protože vždy obsahuje něco navíc, něco unikátního, co vznikne právě oním propojením struktury a funkce těchto částí do jednoho celku (Sobotková, 2007).

4.2. Rodinné fungování

Psychologické studie rodiny se v současnosti vyznačují dvěma trendy, a to přesunem zájmu od zkoumání rodinných struktur ke zkoumání rodinných procesů a odklonem od výzkumu problémových rodin k výzkumu zdravého rodinného fungování. I k rodinnému fungování přistupují mnozí autoři rozdílně, v některých dimenzích se však prolínají. Podle Pláňavy (2000) jsou základní čtyři komponenty fungující rodiny: struktura, intimita, osobní autonomie a hodnotová orientace včetně postojů. Podle Saubera a jeho kolegů (1993 in Sobotková, 2007) je funkčnost rodiny vymezena těmito čtyřmi oblastmi: osobní fungování, partnerské fungování, rodičovské fungování, socioekonomické fungování.

Mezi další procesy a jevy, které se na funkčnosti rodinného systému podílejí, můžeme považovat rodinnou identitu a rodinnou resilienci. Rodinnou resilienci, chápeme jako dynamický proces, který umožňuje udržet stávající fungování rodiny i pod zátěží, ale také obnovit harmonii a optimalizovat rodinné fungování, když dojde k jeho zhoršení vlivem stresu a rodinné krize (McCubbin, Thompson, McCubbin, 1996 in Sobotková, 2011). Důležitým

vnitřním zdrojem rodinné resilience je rodinná nezdolnost (hardiness), označující vnitřní síly rodiny, houževnatost a pevnost. Termín je přenesen z individuální úrovně (Kobasa, 1979 in Sobotková, 2011). Rodina s dobrou nezdolností chápe většinou prožívané těžkosti jako výzvy ne jako překážky, má pocit kontroly nad událostmi a uvědomuje si, že je může aktivně ovlivňovat. Rodinnou resilienci je možné posilovat snížením působících nároků, rozšiřováním zdrojů a nácvikem efektivních zvládacích strategií. Právě tento fakt můžeme považovat za velmi přínosný pro praktické využití (Sobotková, 2011).

Podobně na rodinu nahlíží Minuchin (1974), který rodinu koncipuje jako sociální systém operující v konkrétním sociálním kontextu s třemi základními komponentami: strukturou, vývojem v čase a způsoby, kterými se rodina vyrovnává s problémy. Základní složkou je zde rodinná struktura. Pro každou rodinu je vlastní a důležitá určitá vnitřní organizace: hierarchie a rozdělení vlivu i moci, role členů rodiny i hranice mezi nimi. Z této struktury pak vyplývají také pravidla, vzájemná očekávání a interakční vzorce chování pro každodenní i neobvyklé situace.

4.3. Rozdělení rolí muže a ženy v rodině

Se strukturou rodiny úzce souvisí i rozdělení rolí a podílu na rozhodování a moci v rodině, kde má své místo i uspořádání genderových vztahů v rodině. Nejčastěji se tyto modely rozdělují na tradiční a moderní, jejichž významy však často nebývají chápany shodně. Tradiční uspořádání rodinných rolí zpravidla znamená, že muž pracuje a žena zůstává doma. V pojetí Hochschild a Gilbert (1993 in Maříková, 2000) však tradiční znamená, že oba partneři pracují, hlavní zodpovědnost za chod domácnosti a výchovu dětí zůstává ale na ženě, která svou další roli „pracující ženy“ přidává ke svým ostatním, které se vážou k rodině. Moderní se podle Hochschild rovná egalitární, což znamená, že podíl muže a ženy na rozhodování a moci je v rodině vyvážený – relativně shodný, rovný. Podle Gilbert je moderní rodina taková, kde oba partneři participují na výkonu rodičovské role, ale buď v přechodném typu rodiny, kde žena od muže očekává pomoc v domácnosti, ale hlavní díl zodpovědnosti stále zůstává na ni, nebo v egalitárním, sdílejícím typu, kde se oba partneři dělí o rodičovské a domácí kompetence rovným dílem.

Podstata genderových rolí, s tím spojených stereotypů a genderového kontraktu spočívá v jejich hluboké mentální zakořeněnosti. To souvisí i s nenápadnou, ale silnou prostupností všemi oblastmi lidského života, tedy i politiky a legislativy. Přestože dochází k postupným změnám genderové socializace, samotné ženy jsou nakloněny větší angažovanosti mužů v rodině stále spíše formou větší pomoci, než ve formě partnerského rozdělení zodpovědností za chod domácnosti a fungování rodiny. V tomto duchu také stále převažuje výchova dívek a chlapců, kde se odráží to, co společnost od mužů a žen očekává a jaké muže a ženy považuje za úspěšné. A jak vypadá úspěšný muž a úspěšná žena současné české společnosti? V případě muže jde především o prosazení v práci. Za úspěšnou ženu je ale považována pouze ta, které se podaří úspěšně skloubit svou profesi a potřeby rodiny (Hašková & Křížková, 2003).

Zajímavým zjištěním mnoha studií se ukázal fakt, že přesto, že v české společnosti je participace žen na trhu práce dlouhotrvající, přetrvává jen lehce modifikované tradiční rozdělení genderových rolí v rodině. Žena se stává pracující vychovatelkou a matkou a muž zase hlavním živitelem rodiny. U mladší generace, především žen s vyšším vzděláním, lze nicméně vypozorovat významnou změnu v chápání a spokojenosti s tímto rozdělením. Podle Haškové (2003) *„ přispívá tento hodnotový posun, legislativní změny a také demografické proměny k tezi, byť lehce spekulativní, že zatímco 20. století bylo stoletím pronikání žen na trh práce a do veřejné/mužské sféry, může být 21. století stoletím pronikání mužů do rodinného/ženského života a péče o děti*“.

5. Kontexty vnímání procesu harmonizace pracovního a rodinného života

5.1. Kontext osobní

Proces harmonizace pracovního a rodinného života není možné oddělit od člověka - jednotlivce, od osobnosti, která tuto harmonizaci zásadních oblastí svého života hledá nebo se o ni snaží. V podstatě bychom mohli mluvit o harmonizaci tří složek: své rodiny a osobního času, své práce a sebe sama. Ať už v pracovním, tak v rodinném životě zastává člověk mnoho rolí, které by všechny měly vycházet právě z jeho osobní identity. Vlastní autonomie a sebedůvěra je základním stavebním kamenem osobní životní spokojenosti, ať už se jedná o profesní dráhu, intimní vztahy nebo rodinu a rodičovství. Tímto pojmem, který je kognitivní složkou osobní pohody, se v posledních letech zabývá stále více badatelů nejrůznějších zaměření a mezi faktory, které životní spokojenost nejvíce ovlivňují, uvádí demografické, sociální, osobnostní a biologické faktory, zejména zdraví (Sobotková, 2011; Pláňava, 2000)

Člověk se jako osobnost vyvíjí v průběhu času a to nejen v dětství, ale i v dospělém věku, a stejně tak se proměňují jeho potřeby a cíle. Podle Eriksona (2002) prochází člověk několika vývojovými fázemi a každá z těchto fází znamená určité vyřešení konfliktu, které člověka posouvá dál. Nevyřešený konflikt, či nesprávně vyřešený, může znamenat stagnaci nebo dokonce regresi do předešlých stádií, bez ohledu na délku trvání této stagnace. Pokud se na proces harmonizace pracovního a rodinného života budeme dívat očima Eriksonovy teorie a vnímat ho jako hledání vlastní identity, sociálního postavení a nových genderových rolí, můžeme každé stadium v tomto procesu najít. Mohli bychom dokonce navrhnout, že v rámci harmonizace a změn, které přináší, může člověk těmito stádii procházet bez vazby na věk či fakt, že má tato stadia již za sebou.

Pokud se totiž žena nebo muž rozhodnou změnit zaběhnuté a hluboko vryté návyky a stereotypy, ať už genderové nebo sociální, což mnohdy úspěšná harmonizace znamená, vývojové konflikty podstupuje do jisté míry znovu. Hledá nově svou sebedůvěru a důvěru v okolní svět, opět přichází otázka autonomie, dochází k reorganizaci a přijmutí nových sociálních a genderových rolí, kde je důležitá hlavně jejich integrace. Harmonizující žena a

muž často zakouší pocity viny proti pocitům iniciativy a aktivního přístupu k vlastnímu životu, což je konflikt, který řeší. Nová dělba domácích prací a zodpovědností může znamenat podporu přičinlivostí nebo vznik inferiorních tendencí. Na základě změn okolím očekávaných reakcí, které člověk od dětství získával, může docházet k hledání nové identity. Procesy harmonizace jsou v podstatě o potřebě generativity a ego integrity, která je velmi individuální a neopakovatelná a zejména v dnešní společnosti může nabývat mnoha podob a kombinací (Erikson, 2002).

Procesy harmonizace pracovního a rodinného života mohou být jednou z cest, která vede k osobní pohodě. Novější průzkumy ukazují, že osobní pohodu neovlivňuje ani věk ani pohlaví. Prožitek osobní pohody souvisí spíše s úrovní self – efficacy, místem kontroly (locus of control), subjektivně hodnoceným zdravotním stavem a úrovní vzdělání (Slezáčková, 2012). Termín self – efficacy, v českém překladu používáno jako osobní zdatnost, zavedl Bandura (1997) a zahrnuje základní důvěru ve vlastní schopnosti řídit a ovlivňovat dění v jehož centru se člověk nachází. Tato charakteristika slouží jako významný ochranný faktor proti působícímu stresu, souvisí s kvalitou života, úspěšným zvládáním těžkostí (Slezáčková, 2012). Bandura tento pojem rozvinul ještě dál a mluví také o tzv. rodičovské zdatnosti. Ve svých studiích potvrdil, že matky, které měly silnou víru ve své schopnosti poskytovat péči, ještě před narozením prvního dítěte, prožívaly větší emocionální pohodu, jejich vazba s dítětem byla užší, prožívaly menší konflikt v kontextu nové rodičovské role a jejich partnerský vztah vnímaly jako funkční. Tato rodičovská zdatnost může být silným ochranným faktorem proti rodinným stresorům a překážky snáze vnímají jako výzvy (Bandura, 1997).

Vnímání svých kompetencí při skloubení pracovních a rodinných zodpovědností může ženám pomoci v kariérních možnostech a profesním vývoji. Pokud se naopak cítí nekompetentní v kloubení této dvojí role, mohou se nechat odradit od možnosti vést manželský život včetně své kariéry, která už není pouze o ekonomické soběstačnosti, ale znamená pro ženy uspokojování osobních potřeb a doplnění smyslu života spolu s rodinou. Muži, kteří pochybují o své zdatnosti kvalifikovaně zvládnout nároky práce a rodičovství a „žonglovat“ s více rolemi, se těmto obtížím většinou vyhnou minimálním zapojením do domácích prací a péče o děti. Minimální účast mužů na domácích pracích a péči o děti vysvětluje do očí bijící absenci

výzkumů o tom, jak pracující otcové zvládají dvojí roli. Spíše jsou výzkumy zaměřené na to, jak sociální podpora rodiny pomáhá pracujícím otcům zvládnout stres na pracovišti (Bandura, 1997).

5.2. Kontext sociální

Potřeba společenského kontaktu je přirozenou součástí lidské existence stejně jako například lidská ruka – utváří a usměrňuje poznávání světa. Neustále se dostáváme do styku s jinými lidskými bytostmi, mluvíme spolu, uzavíráme dohody, zapojujeme se do skupin a vyměňujeme si názory na různé věci. Tyto sociální interakce probíhají v kontextu, který nás může mnoha způsoby ovlivnit. Jeden ze základních mechanismů tohoto kontextu nazýváme scénář - sociální jednání má velmi často podobu plánovitých posloupností, které usměrňují naše chování tím správným směrem a umožňují nám očekávat průběh událostí. Díky tomu mohou probíhat potřebné interakce, i když se zúčastnění přímo neznají, protože vědí v každém okamžiku, co mají očekávat a jak se chovat. Dané situaci rozumí i beze slov, všichni hrají podle stejného scénáře (například situace: pracovní pohovor nebo rodičovská dovolená) (Hayes, 2007).

Ve svém společenském životě na sebe bereme různé úlohy, které nám předepisují, jak se máme chovat v dané situaci k druhým lidem. Hrajeme svoje „role“ a druzí hrají zase své. Role, které hrajeme jako součást každodenního života, postupně internalizujeme a stávají se součástí vlastního já. Pokud určitou roli přijímáme nově, nebo měníme status quo, zprvu jde o nepřirozený projev, ale čím déle tuto roli hrajeme, stane se součástí našeho sebepojetí a můžeme ji používat kdykoliv tomu odpovídá sociální kontext. Pro náš vývoj nejsou zásadní pouze vlastní role, ale i role ostatních lidí, pozorujeme je a učíme se od nich. Podle Bandury je imitace a modelování (přejímání vzorů) důležitou formou sociálního učení, které nám umožňuje si osvojit celé vzorce sociálního jednání a naučit se příslušným rolím (Hayes, 2007).

V rámci sociálního kontextu na sebe nepůsobíme jen jako jedinci hrající role v určitém scénáři situace. Také se identifikujeme se sociálními skupinami, ke kterým náležíme, nebo do nich vstupujeme (pracující matka, pečující otec, žena na rodičovské dovolené (RD)). Vnímání druhých lidí na základě jejich členství ve skupinách, je základní součástí lidského myšlení

(kategorizace) a spoluutváří další sociální procesy – formování společenských norem a existenci stereotypů (stereotypní vnímání matek na RD, mužů – živitelů, normy rodinného fungování apod.) (Hayes, 2007).

Problematika stereotypů je velmi složitá. Zda je reálné předsudky zcela vymítit se zatím nepodařilo vyřešit, ale způsoby nápravy, které jsou založeny na vysvětleních těchto mechanismů, mohou stereotypy podstatně snížit. Shrneme - li všechny psychologické poznatky, zjistíme, že redukce předsudků má několik hlavních podmínek: rovnoprávné postavení zúčastněných, příležitosti k osobním kontaktům, nutný kontakt s nestereotypními jedinci, podpora kontaktu mezi skupinami celou společností, příležitost ke spolupráci (Hayes, 2007).

5.3. Kontext zdraví

Existuje mnoho definic zdraví, které by se daly rozdělit v rámci dimenze: zdraví jako prostředek k realizaci určitého cíle až po zdraví jako cíl sám o sobě. Můžeme mluvit o zdraví jako zdroji fyzické a psychické síly, o zdraví jako schopnosti adaptace nebo dobrého fungování. Zajímavým pohledem je Antonovského salutogeneze (1985 in Křivohlavý, 2009). Za zásadní zdroje zdraví byly označeny: smysluplnost, vidění zvládnutelnosti úkolu a schopnost chápat dění, v němž se člověk nachází. Nejde o dílčí psychické schopnosti, ale o celkovou – holistickou charakteristiku postoje k životu.

Podle Světové zdravotnické organizace (WHO) je zdraví definováno jako stav, kdy je člověku naprosto dobře a to jak fyzicky, tak psychicky i sociálně. Není to jen nepřítomnost nemoci a neduživosti. V rámci kontextu harmonizačních procesů pracovního a rodinného života můžeme mluvit stejně tak o zdravém fungování jako o cíli, ke kterému harmonizace spěje, jako o zdravém přístupu k životu, který harmonizaci pracovního a rodinného života vnímá jako svou nepostradatelnou součást. Zcela jednoduše definoval zdraví Freud (in Křivohlavý, 2009): pro něho je zdravý člověk ten, který dokáže milovat i pracovat. Možná už tehdy začaly vznikat základy harmonizačních tendencí mezi pracovním a rodinným životem.

6. Shrnutí dosavadních výzkumů v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života

Dosavadní výzkumy a studie harmonizace pracovního a rodinného života, které byly využity jako zdroje teoretické části této bakalářské práce, ale i mnohé další, jako například studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV) z roku 2007, se shodují v několika aspektech:

1. V české společnosti převažuje genderové rozdělení rolí v rodině, podle něhož, se ženám přisuzují větší kompetence v rodině a mužům větší role v pracovní sféře.
2. Stále trvávající stereotypní chápání mužských a ženských rolí znamená, že zodpovědnost za péči o rodinu zůstává na ženě navzdory jejímu podobnému pracovnímu vytížení, jako má její partner, což se projevuje zejména v rodinách s nejmenšími dětmi, kde v naprosté převaze zůstávají doma z důvodu celodenní péče ženy.
3. Ženy také mnohem častěji přizpůsobují svou volbu povolání nutnosti kloubit zaměstnání a rodinu. To má vliv nejen na jejich pozici na trhu práce, ale i na velmi pozvolné nové přístupy k otcovství a zapojení otců do rodinného života.

I přes dlouhodobě vysokou míru zaměstnanosti žen a otázku tzv. jejich dvojí role (zaměstnanost v domácnosti a mimo ni), se postoje k dělbě práce mezi partnery a představy o roli muže a ženy v rodině příliš nemění. Zhruba polovina dospělé populace stále požaduje určitou komplementárnost rolí muže a ženy, zatímco současně většina dotázaných ve všech šetřeních žádá, aby do rodinného rozpočtu přispívali oba partneři. Tento rozpor názorů můžeme přičítat na jedné straně tradičnímu pojetí rodiny a na straně druhé vědomí nevyhnutelnosti dvou příjmů v rodině. Doplňování role muže a ženy se týká zejména období, kdy jsou děti ve věku největší závislosti na rodičích. Současně je ale potřeba říci, že k postupným změnám dochází. Zejména u nejmladší generace rodičů jsou posuny zřetelnější a muži (otcové) se do péče o rodinu zapojují v mnohem větší míře než generace před nimi (Ettlerová, 2007).

VÝZKUMNÁ ČÁST

7. Výzkumný problém, cíle výzkumu a výzkumné otázky

7.1. Výzkumný problém a cíle výzkumu

Proces harmonizace pracovního a rodinného života je nejčastěji vnímán jako alternativa pro ženy, které svou mateřskou roli doplňují také rolí profesní a hledají možnosti, jak co nejvíce zmírnit konflikt mezi těmito dvěma oblastmi. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda a jak procesy harmonizace pracovního a rodinného života souvisí s vymezením rodových rolí muže a ženy v domácím prostředí, zda se navzájem ovlivňují a zda tento vztah může přispět ke změnám rodových rolí, které by vedly k nalezení větší životní spokojenosti a k seberealizaci muže a ženy jak v rodině, tak v zaměstnání, a to především v nalezení rovnováhy těchto dvou oblastí.

Tato práce si stanovila dva cíle, které by měl výzkum přinést:

1. V osobním kontextu zmapovat, zda současné české ženy, které mají rodinu i práci a svou seberealizaci vidí v kombinaci obou oblastí, vnímají, chápou a využívají procesy harmonizace pracovního a rodinného života k uspokojování svých potřeb a zvýšení životní spokojenosti, a současně zda dochází k posunu jejich rodové role a role jejich partnera.

2. V rodinném kontextu zmapovat, zda a jak došlo ke změně rodinného fungování současných českých rodin s dětmi v návaznosti na profesní a rodinné role ženy a muže.

7.2. Výzkumné otázky

Z výše stanovených cílů jsme odvodily tyto výzkumné otázky:

VO 1.:
Jak ženy vnímají a chápou procesy harmonizace pracovního a rodinného života?

Vnímají ženy svou roli a roli muže v procesu harmonizace pracovního a rodinného života jako rovnocennou?

Dokáží ženy procesy harmonizace pracovního a rodinného života využít k naplňování svých potřeb a zvýšení své životní spokojenosti?

VO 2.:
Jaké je současné rozdělení práce v rodinném prostředí mezi pracujícím mužem a ženou?

Vzniklo rozdělení rodinných rolí ženy a muže na základě jejich dohody a mění se tato dohoda v průběhu životních etap rodiny?

Jak se naplňují potřeby všech členů rodiny, kde žena i muž zastávají profesní i rodinnou roli?

8. Metodologický rámec výzkumu

Pro výzkumnou část této práce jsme zvolily kvalitativní přístup zpracování dat, přestože věříme, že jak kvalitativní, tak kvantitativní metody by přinesly do výzkumu určitou specifickou formu náhledu na zkoumané téma a často je velmi vhodné tyto metody kombinovat, aby mohla být lidská zkušenost zasazena do širších souvislostí (Thompson 1992 in Maříková, 2007). Zkoumání se opírá o tzv. teorii stanoviska, která je vlastní feministickým studiím a která vychází ze základního poznatku, že i vědění je sociálně situováno a konstruováno (Mann & Kelly 1997 in Maříková, 2007). Tento pohled na pravdivost dat doplňuje také názor Gubria a Holsteina (2003 in Maříková, 2007), pro které je pravda spojením faktu a perspektivy.

Zároveň si uvědomujeme i subjektivní rozměr tohoto výzkumu, který jsme se rozhodly využít, a použily jsme proto metodu reflexivní interpretace. Myšlenkou této metody je, že interpretaci dat vždy předchází určitá data předešlá, neboť badatelé nevstupují do výzkumu jako „tabula rasa“, ale jako osoby s vlastními životními zkušenostmi, ale hlavně jako osoby, které znají různé teorie a výsledky jiných výzkumů, což, ať chtějí, nebo nechtějí, ovlivňuje jejich přístup (Maříková, 2007).

Byly jsme si vědomy také další premisy, z které vychází mnoho výzkumů: jakýkoliv sociální nebo psychologický výzkum je intervencí do života lidí, kteří se ho účastní. Proto bývá kladen důraz na empatický postoj ke zkoumaným osobám, o který jsme se snažily jak během samotných rozhovorů, tak při přípravě a oslovování, tak při následné diskusi s respondentkami, kterou vyvolaly ženy samotné, protože je zajímalo, k jakým poznatkům a výstupům jejich výpovědi vedly. Od mnohých z nich padly zpětné reakce, že si při samotném rozhovoru uvědomovaly věci, o kterých zatím vůbec nepřemýšlely.

9. Výběrový soubor

Provedly jsme polostrukturované rozhovory (viz dále) s 10 ženami této typologie:

- Žena ve věku 30 – 40 let
- Vdaná nebo žijící v dlouhodobém partnerském svazku
- Vykonávající placenou práci na úvazek 0,5 – 1 jako zaměstnankyně nebo podnikatelka
- Matka 1 – 3 dětí
- Žijící v Praze

Vzhledem k možnému rozsahu výzkumného šetření jsme se rozhodly v zájmu zachování co největší homogenity vzorku a tudíž relevantnosti výsledků pro ženy pouze z Prahy, přestože jsme přesvědčené, že obyvatelky jiných měst a krajů České republiky by do studie vnesly zcela jiný rozměr a náhled na dané téma. Uvědomujeme si, že tímto krokem je studie omezena a výsledky je tak možné vztáhnout pouze na určitou část obyvatelstva, na druhou stranu se jedná o kvalitativní, tedy idiografický přístup a na zřeteli jsme měly hlavně individualitu a jedinečnost každé jednotlivé ženy a jejího způsobu kloubení pracovního a rodinného života.

Byly osloveny ženy z okolí autorky, které však nic dalšího nespojovalo. Navzájem se neznaly, nebo pouze sporadicky „od vidění“. Při výběru jsme kladly důraz pouze na charakteristiky výše uvedené, žádné další podmínky jsme nebraly v potaz. To, že autorka ženy znala, jsme zahrnuly jako společný rys, žádnou z žen tento fakt nijak neomezoval, naopak jsme vztah mezi respondentkami a autorkou přijaly jako prostředek pro větší otevřenost dotazovaných. Šlo tedy o prostý záměrný výběr.

10. Aplikovaná metodika

Pro tuto práci jsme zvolily rozhovor jako základní výzkumnou techniku. Tato metoda představuje zároveň specifickou formu interakce, není to neutrální prostředek sběru dat o realitě ani zdroj zkreslení této reality. Je spíše prostorem pro vytváření vědění, než jeho pouhým popisem. Proces dotazování pak nechápeme jen jako sběr dat, ale jako tvorbu nebo jejich generování. Lidé navíc během rozhovoru nevytváří pouze svá vyprávění, ale celé sociální světy. To, co říkají, vychází právě z těchto vnějších sociálních světů. V rámci rozhovoru se lidé také staví do různých pozic a identit, které se specifikují na základě způsobů, jakými aktéři popisují události, argumentují či hodnotí okolí a další aktéry. (Maříková, 2007).

Pro zachycení co nejširšího vnímání společného rodinného fungování ženy a muže z pohledu ženy jsme využily polostrukturovaného rozhovoru, který dává prostor pro větší, volné, narativní vyjádření. Stanovily jsme pouze základní osnovu rozhovoru, hlavní okruhy dotazování, abychom pokryly vytipované oblasti rodinného fungování, jako je péče o děti, režim rodiny, dělba domácích prací, volný čas apod. Cílem rozhovoru bylo zachytit, s jakými významy, pocity a hodnocením tyto aktivity respondentky spojují ve svých představách a do jakých sociálních prostorů a pozic sebe, partnera, případně další osoby během rozhovoru situují. Základní okruh pokládaných otázek je přílohou č. 3 této práce.

Pro vlastní analýzu rozhovorů, poté co byly přepsány a anonymizovány, jsme použily metodu nepřetržitého porovnávání, kdy jsme opakovaně četly přepis rozhovorů a snažily se pochopit logiku výpovědí, resp. způsob konstrukce sociálního světa konkrétní ženy a její rodiny. Hledaly jsme jak souvislosti, podobnosti, tak i naopak odlišnosti v pohledech na danou oblast, prožívání situací, postavení a ve způsobech řešení těchto situací jednotlivých respondentek, které se snaží harmonizovat pracovní a rodinný život.

Zároveň jsme se pokusily o diskursivní analýzu textu, kde jsme se zaměřily na způsob pojmenovávání jednotlivých situací, procesů a pozic. Zajímal nás zejména vztah mezi využíváním určitých slovních spojení, pozitivním nebo negativním zabarvením výběru slov a s tím souvisejícím přístupem k situaci, která je pojmenována.

Diskursivní analýza jako poměrně inovativní přístup k textu jakožto užitému jazyku se opírá o předpoklad, že jazyk je nedílnou součástí společenského života a společenská věda a výzkum musí jazyk vždy brát v úvahu (Fairclough, 2003). Jazyková komunikace by měla být analyzována nejen z hlediska výběru slov nebo větné stavby, ale také z hlediska svázání jazyka s činností. Když něco říkáme, provádíme řečový akt, který má i společenskou dimenzi. Nestavíme prvotně hypotézu vysvětlení, nejprve sbíráme vzorky mluvy a teprve poté analyzujeme, co z nich vyplývá. Tento postup se ukázal užitečný pro odhalování skrytých, hluboko zakořeněných postojů, často i nevědomě používaných a jejich předávání diskursem (Hayes, 2007).

Jako doplnění rozhovorů byly použity analýzy týdenního zápisu činností, kde jsme porovnávaly, jak ženy své rozdělení času vnímají a jak se objeví v reálném zapsání každodenních aktivit. S analýzou zápisu jsme pracovaly při porovnávání rozhovorů, a doplňovaly tak ucelený obraz o fungování dané ženy a její rodiny.

11. Organizace a průběh šetření, etické aspekty šetření

11.1. Organizace a průběh

Oslovení a výběr respondentek proběhl v průběhu prosince 2013. Samotné rozhovory proběhly v průběhu ledna a února 2014, a to s každou ženou samostatně, na základě okruhu otázek, který se stal nosnou osou každého rozhovoru. Otázky byly koncipované jako otevřené, ženy byly neustále povzbuzované aktivním naslouchánim a podporované k širším odpovědím. Rozhovory trvaly každý 1 až 2 hodiny. Se souhlasem dotázaných byly všechny zaznamenány na diktafon a následně přepsány do textové podoby. Texty byly ponechány v originální podobě, upravovaly se pouze ty části, které by mohly vést k identifikaci dotazované.

Respondentky byly zároveň požádány o zapisování denních aktivit po dobu jednoho týdne do předem připraveného zápisového archu. Poté tyto archy předaly výzkumnici dle dohody.

11.2. Etické aspekty

V rámci tohoto výzkumu nebylo nutné žádné významné etické hledisko řešit. Respondentky se výzkumu zúčastnily dobrovolně, byly informovány o rámcových cílech studie, dobrovolnosti, možnosti kdykoliv rozhovor ukončit v jakékoliv jeho fázi. Respondentky byly informované o absolutní anonymitě, což bylo pro otevřenost výpovědí a pravdivost velmi zásadní. Se získanými dokumenty a daty bylo naloženo v souladu s plnou anonymizací výzkumu.

12. Výsledky

Ženy, které byly dotazované, byly všechny vybrány dle předem zadaných kritérií, pokud jejich základní údaje detailněji rozebereme, pak z 10 zkoumaných žen má pouze jedna žena tři děti, tři ženy mají jedno dítě a zbytek má děti dvě. Věkové rozmezí je rovnoměrně rozloženo do stanovené skupiny, pouze jedna žena dosáhla věku 44 let (ve studii byla ponechána, protože její rodinné i pracovní fungování se nijak nevymykalo v návaznosti na věk). Sedm žen je zaměstnaných, z toho čtyři na zkrácený úvazek 0,5 až 0,75 a tři na úvazek 1,0. Tři ženy jsou podnikatelky, z toho dvě zároveň na rodičovské dovolené, jedna z nich je OSVČ a dvě jsou majitelkami firem se zaměstnanci. Pouze jedna z nich uvedla, že pracuje na zkrácený úvazek, ostatní dvě pracují na úvazek plný.

Všechny ženy žijí ve společné domácnosti pouze se svými partnery a dětmi. Osm z nich je vdaných, jedna žena svobodná, žijící s partnerem, otcem svých dětí a jedna žena rozvedená, žijící s partnerem, který není otcem jejích dětí. Šest žen pracuje v neziskovém nebo vzdělávacím sektoru a zbylé ženy v komerční sféře.

Analýzu odpovědí jednotlivých otázek jsme rozdělily do několika kategorií.

12.1. Každodenní režim a harmonogram rodiny a zapojení všech členů

Každá rodina má svůj specifický přístup ke každodennímu fungování, k rozložení kompetencí a zodpovědností, k potřebným i chtěným aktivitám a úkolům. Nicméně i přesto je možné vysledovat určité znaky, zvyky, naučené reakce, které jsou společné téměř každé z deseti rodin. Naopak jen zlomek z nich je možné považovat za ukázku „nestandardního“ systému, který funguje na základě společné dohody mezi dvěma konkrétními jedinci (přestože dohoda je nepsaná a většinou i nevyřčená).

12.1.1. Režim, kde převažuje zapojení ženy

Přestože zapojení obou partnerů do chodu a fungování domácnosti (chápejme děti a domácí práce) je zastoupeno v každé z deseti rodin, způsoby, zodpovědnosti a množství úkolů, které má žena nebo muž se diametrálně liší. Osm z deseti žen odpovídalo na otázky režimu rodiny velmi podobně: „*…chystám snídani, chystám svačinu, připravuji děti do školy/školky…odvážím děti do školy/školky, uklízím…pracuji…vyzvedávám děti, rozvážím na kroužky, chystám večeři, učím se s dětmi, koupu děti, čtu pohádku, ukládám a uspávám děti*“. Ve třech případech mluvily ženy o svém partnerovi v rámci denního režimu pouze okrajově, jakoby pro dokreslení: „*…partner vstane, umyje se, vypije moje kafe a jede do práce…*“ nebo „*partner vstává jako poslední, nemá s ničím problém, postará se o sebe a je schopen odjíždět do práce…*“ nebo „*…jo a měla bych asi ještě říct, kdy přijel ten táta…*“.

V jednom případě se žena o svém partnerovi při popisu režimu rodiny nezmínila vůbec. V pěti případech ženy mluvily o určité spolupráci, pomoci nebo doplnění potřebných úkonů muži. U těchto žen častěji zaznívalo „*…vstáváme, chystáme snídani, odvážíme děti do školky…*“. Mluvily o rozdělení potřeb jednotlivých dětí: „*…partner veze staršího do školky, já zůstávám s mladší…*“ nebo“*…manžel pomáhá synovi s oblékáním, já chystám snídani…*“ nebo „*…manžel občas pomáhá s úkoly starší dceři, ale není to pravidlo…*“. Podobným způsobem mluvily ženy i o domácích úkolech, které nesouvisely s dětmi: „*…manžel občas po práci zastává nákupy…*“ nebo „*…někdy dělá manžel večeři…*“ nebo „*…manžel po večeři třeba naplní a pustí myčku…*“.

12.1.2. Režim, kde žena a muž zapojení sdílí

Jen v jednom případě mluvila žena o režimu, který zahrnoval opravdu všechny členy domácnosti úměrně jejich věku: „*…nejstarší a prostřední dcera se pohybují všude sami…*“ a „*…nejmladší dceru vozíme a vyzvedáváme v pondělí, úterý, středu já a ve čtvrtek a pátek manžel, to samé platí i když je dcera nemocná, vystřídáme se u ní (včetně chození k doktorům)….*“

V jednom případě se také objevovaly odpovědi, kde manžel figuroval jako soběstačný a zcela zastanuvší domácí aktivity, ale pouze ve vztahu k sobě: *„…večeři si často chystá, takovou velkou sám, je v tom dost samostatný….“*

Osm z deseti žen shodně uvádí, že v rámci pracovního týdne se muži zapojují spíše méně, naopak víkendy jsou považované za společné dny pro celou rodinu, kdy muži věnují více času dětem, mnohdy se do „velkého úklidu“ zapojuje, podle věku, celá rodina. U dvou žen je možné vysledovat, že není až takový rozdíl mezi fungováním v týdnu a o víkendu, co se týká zapojení obou partnerů, muži zde sdílí domácí aktivity shodně jak v týdnu, tak ve dnech volna.

12.1.3. Zodpovědnost za režim rodiny stále nese žena

Jak je psáno už výše, v každé z rodin dotazovaných deseti žen je patrné zapojení obou partnerů v určitém režimu rodiny, kde ovšem velkou měrou převažuje žena, jako ta osoba, která většinu potřebných každodenních aktivit kolem dětí a domácnosti vykonává spíše sama. Muži, více či méně, vypomáhají (až na jednu výjimku, kde žena mluvila přímo o sdílení povinností), nebo jsou soběstačnými členy, kteří nevyžadují každodenní péči, ale pouze ve vztahu k sobě. Jde často o nepravidelnou až výjimečnou činnost. Ať je pomoc a sdílení povinností jen okrajové, nebo se muži zapojují ve větší míře, je režim rodiny, aktivity jednotlivých členů (zejména dětí a společné aktivity) a každodenní péče zodpovědností žen a to v tom smyslu, že muži pomohou a zastanou téměř jakoukoliv domácí činnost, ale žena je ta, která nese tíhu kontroly a rozhodnutí, co je kdy potřeba, co kdo udělá a zda si vyžádá pomoc.

12.2. Jak dělí ženy rodinný čas mezi domácí práce a děti

Na tuto část otázek odpovídaly ženy jen za sebe, tedy jaké je rozdělení jejich času mezi domácí práce a péči o děti. Tři ženy se dostávaly k rozdělení zhruba 60 % děti samotné a 40 % domácí práce (vaření, úklid apod.). Dvě ženy odpověděly shodně, že denní péče o děti a domácnost je shodně rozdělena, tedy 50 % na 50 % a u dvou žen převažovaly výrazně děti, zhruba 80 % na 20 % domácí práce, jedna z nich využívá pravidelnou úklidovou službu a je na RD, i když současně podniká na plný úvazek a druhá z nich v týdnu výrazně omezuje úklid i vaření: *„…v týdnu nevaří ani neperu, maximálně dávám nádobí do myčky…jde jen o drobný*

úklid.“ Obě ženy mají jedno dítě. Tři ženy shodně uvedly: *„…nemohu takto dělit, vše se prolíná…nemůžu si dovolit věnovat čas jen dětem nebo jen domácnosti…“*.

12.2.1. Víkendy versus pracovní týden

Ve všech deseti případech se však liší rozdělení času v pracovním týdnu a o víkendech. Víkendy jsou více ve znamení dětí a rodiny jako celku, jejich společných aktivit a času stráveného společně. Zároveň často ženy uváděly, že víkendy jsou věnovány i *„velkému společnému úklidu“*, kde jsou zapojeny i děti úměrně věku a partner. Několikrát se stejnou úměrou o víkendu zvedl čas strávený s dětmi, ale i čas strávený domácími pracemi.

Pouze v jednom případě žena zmínila jako regulérní část víkendového trávení svůj *„relax“*, odpočinkový čas. Možná trochu paradoxně jde o ženu s jedním dítětem starším 3 let. Tady může být odpovědí, že na to má více času, ale zároveň by se mohlo jevit, že ženy s více dětmi by tento prostor potřebovaly o něco více, přesto ani u jedné nefiguroval mezi oblastmi, kterým věnují čas. Nutno však podotknout, že v rámci obecného popisování režimu rodiny se objevovaly volnočasové aktivity každého člena rodiny, tedy dětí, partnera i žen samotných: *„…mé pravidelné aktivity jsou v tuto chvíli jen běh, tak 4krát týdně večer na hodinu a půl, když je vše hotovo, víc nestihnu, ale zdá se mi to dostačující…“* nebo *„…já mám pondělky večer na hodinu pilates…“ nebo „…v 19 h odcházím na kruhové tance…“*.

12.3. Jak si ženy a muži dělí domácí práce a péči o děti

Na tyto otázky odpovídaly ženy velmi podobně až shodně. Devět z deseti žen odpovědělo, že zhruba 75 – 80 % domácích činností zastávají ony, v rodinách s dětmi školou povinnými jde zhruba o 5 % pomoc od dětí, úměrně jejich věku a mezi 20 – 25 % domácích aktivit zastávají muži. Ve většině případů ženy pojmenovávaly partnerovy občasné výpomoci, nepravidelné zapojení do potřebných úkolů, jako jsou: *„…občas uvaří večeři,…1-2x měsíčně pomůže se žehlením, …občas po práci nakoupí…, někdy vyzvedne děti…“*. Dvě ženy uváděly rozdíl v zapojení, co se týká domácnosti a co se týká dětí, kde v jednom případě šlo o zhruba 10 % navýšení na straně muže a v druhém se partneři střídali téměř rovnoměrně v odvážení dcery do školky.

12.3.1. Rozdíl mezi dělbou práce v rodinách žijících v bytě a v domě

Zajímavý rozdíl v chápání rozdělení povinností a úkolů se objevil mezi ženami, které žijí s rodinou v bytě (N = 4), a těmi, které hospodaří v domě (N = 6). Z šesti žen, které žijí v domech (většina z nich uvedla nejčastější výše zmiňované dělení) doplnily čtyři ženy otázku dělby povinností téměř shodně*: „…starost o domácnost je moje, starost o dům je manžela…“* nebo *„…pokud se ale zase týká péče o dům a třeba vozový park, tak je to téměř 100% na partnera…“*. U jedné ženy nebyla péče o dům zmiňována, podle souvislostí je možné vysvětlení, že organizace potřebných oprav a úkolů kolem domu je součástí domácnosti a konkrétní činnosti jsou objednávány komerčně a toto vše bylo zahrnuto do původního rozdělení, které zmínila.

U poslední ze šesti žen s domy se objevilo porovnání mezi bydlením v domě a v bytě (do domu se nastěhovali v loňském roce): *„…při bydlení v bytě mi byla k dispozici ze strany partnera větší pomoc než teď v domě. Možná proto, aspoň mám takový pocit, že partner postavil dům a stará se o jeho chod nebo co je kolem potřeba, takže pravděpodobně myslí, že všechno ostatní je na mně. Ale když je potřeba některé záležitosti kolem nějaké práce u domu zařídit, je rád, když to zařídím já….“*

Běžné domácí práce, ale také každodenní péče o děti jsou tedy z většiny na straně žen jak při bydlení v bytě, tak v domě. Ženy, které ale žijí s rodinami v domech, přijímají toto rozdělení klidněji a jakoby spravedlivěji nebo alespoň pochopitelněji, protože muži přeci mají na starost to ostatní kolem domu a popřípadě vozů, což může být i silným argumentem, který od mužů ženy na obranu slýchávají. Naskýtá se ale otázka: Jak časté a pravidelné jsou úkoly a povinnosti, které mužům z tohoto rozdělení plynou? Jde o každodenní jedno až více hodinové pracovní nasazení mimo placené pracoviště? Možnou odpovědí mohou být i poznámky žen o tom, jak muži mohou trávit domácí čas po návratu z práce: *„…většinou to funguje, jen když tak přemýšlím, jak je možné, že já kmitám, pořád je co dělat, ale ten muž už má čas si dělat ty své věci, kytaru a lehnout si na gauč a tak…“*.

U žen žijících v bytech se vnímání rozdělení domácích povinností liší v jejich pocitech. Není tu žádná alternativa, která by v očích žen srovnávala zapojení jich a partnerů. Rozdělení vysvětlovaly jako vyplynuvší podle toho, co jsou partneři ochotni a časově schopni zastat a také velmi prozaicky za pomoci profesního finančního ohodnocení: *„…partner pracuje na plný úvazek, vydělává více peněz (má vysoké postavení), já pracuji na zkrácený úvazek, tudíž se více starám o děti a domácnost….“*

12.3.2. Pomoc nebo sdílení povinností partnery

Větší zapojení mužů do domácích prací a péče o děti bylo patrné v případech, kdy ženy uváděly, že muži mají flexibilní pracovní dobu, ať už se jednalo o vlastní firmu nebo částečně možnou práci z domova nebo nepravidelnou pracovní dobu. Pouze jedna žena z deseti dotazovaných uvedla, že partneři domácí povinnosti sdílí společně - zhruba 80 % domácích činností se rovnoměrně dělí mezi oba partnery a 20 % zastanou starší děti, ať už se jedná o domácí práce (úklid, vaření, nákupy) nebo o starost o děti (i koníčky dětí, chození k doktorům, o čtení pohádek na dobrou noc). Pouze v tomto jednom případě nebylo zaznamenáno jakési srovnávání, určitý způsob argumentace, proč jaká dělba nastala, co dělá jeden a co naopak dělá druhý. Z odpovědí této ženy se dalo spíše usuzovat na společné dílo, které tvoří dva lidé: *„…nevnímá to tak, že mi pomáhá, ale že to jsou stejně tak jeho děti a jeho domácnost….“*

Důvod, proč ženy často dovysvětlují způsob rodinného fungování a dělení povinností spíš ve svůj neprospěch tím, že manžel víc pracuje nebo víc vydělává nebo se naopak stará o dům jako takový, může být do jisté míry obranou před vlastními pocity, že tento stav není uspokojivý, možná je i nespravedlivý, ale nevědí, jak ho změnit a zároveň vědí, že funkčnost rodiny musí být zachována. Zároveň se velmi často, kromě již zmiňovaného jednoho případu, objevovala ve výpovědích jakási předem stanovená rozdělení, která ženy i muži převzali ještě před založením vlastních rodin. Přestože oba partneři vykonávají placenou práci (mnohdy i časově stejně náročnou), časově náročnější péče o domácnost a o děti je doménou žen, naopak časově mnohem volnější péče o auta a domy jako stavby je výsadou mužů. Ať je zapojení do jednoho či druhého mužem a ženou užší nebo širší, v devíti odpovědích zaznívala slova jako *„pomoc, občasná podpora, někdy vypomůže, je rád, když zařídím“* a pouze jednou *„podílíme se, rovnoměrně vykonáváme, je mezi nás zhruba stejně rozděleno“*.

12.3.3. Dohody o dělbě práce mezi ženami a muži a jejich průběžné změny

Ve všech deseti odpovědích ženy uvedly, že na tomto způsobu fungování a dělení domácích činností se nijak oficiálně partneři nedomlouvali, všechna rozdělení vyplynula ze situace, v návaznosti na věk dětí a do jisté míry se způsob zapojení změnil po návratu žen do práce z mateřské / rodičovské dovolené (MD / RD). Vyslovená spokojenost s daným stavem byla zaznamenána pouze ve třech případech. V již zmiňovaném jednom případě žena uvedla, že povinnosti sdílí partneři stejně, zhruba napůl po celou dobu soužití a ve dvou případech ženy uváděly, že jejich opětovné profesní zapojení se nijak na dělbě domácích prací neprojevilo: *„…bylo to vždycky podobné, na mateřské, ale i když jsem začala chodit do práce…muž vydělává, žena se stará….“* Další žena uvedla: *„…vlastně se nic moc nezměnilo a to proto, že má práce není tak finančně ohodnocena jako manželova a to mi bylo i naznačeno, že jeho práce je ten leader ve financování rodiny, i když práce a úkolů je s tím stejně….“* Finance hrají zřejmě velmi zásadní úlohu v tom, jak ženy vnímají svoji vlastní rovnoprávnost určitou oprávněnost řešit přerozdělení domácích povinností v návaznosti na profesní vytížení nebo změnu domácích rolí. Ve vnímání mužů bývá naopak mnohdy finanční zajištění rodiny považováno za zodpovědnost, která zcela vykompenzuje jakékoliv další zapojení do domácího fungování.

Jak ženy, tak muži mají určitou potřebu spravedlivého rozdělení kompetencí, práv a povinností v domácím prostředí, snaží se porovnávat své vklady s těmi partnerovými, ať už se jedná o finance nebo aktivity. Bohužel finanční péče je stále považována za „eso“, které přebíjí jakoukoliv jinou péči v rodině. Ani jedna z deseti rodin nebyla sociálně slabá nebo odkázaná na nutnost obou příjmů. V případech, kde ženy uváděly větší zapojení mužů a rovnoměrnější dělení péče o domácnost a děti, bylo jejich profesní vnímání a finanční ohodnocení na rovno nebo velmi blízko finančnímu ohodnocení a profesnímu postavení partnerů a samotné výpovědi žen byly více sebevědomé, založené na pocitu rovnoprávného partnerství, kde si jsou oba partneři vědomi své hodnoty jak v pracovním, tak v rodinném životě (toto vědomí nesouvisí s pracovní pozicí, spíše s vlastním vnímáním hodnoty své práce a s uspokojením z ní). Tyto ženy také mnohem častěji odpovídaly, že využívají pomoci širší

rodiny, pokud to není možné vzhledem ke vzdálenosti apod., využívají placené pomoci v domácnosti.

12.3.4. Náplň volného času žen a mužů v domácnosti

Obecně je možné shrnout, že ženy shodně odpovídaly, že partneři se mnohem více zapojují nebo se dělí o péči o děti než o domácnost, a to více či méně s radostí a ze své vůle. Mezi ženami a muži není ani nijak markantní rozdíl co do množství času stráveného svými koníčky (pouze v jednom případě, kdy je žena ještě kojící) ani času, který tráví doma. Zajímavé je, že mnohdy není o moc rozdílnější ani čas trávený pracovními aktivitami. Odlišnosti se objevovaly ohledně náplně domácího času. Několikrát ženy uváděly, jak tráví muži domácí čas po práci slovy: *„…po večeři si v klidu rád sedne a odpočívá…“* nebo *„…v době, kdy pak uklízím, si většinou brnká na kytaru…“.* I ženy mluvily o svých chvilkách, kdy se věnují *„jen svým věcem“*, často však tento prostor označovaly slovy: *„…nakonec pyžamo a postel, vím, že bych měla jít spát, ale většinou to hned neudělám, mám v hlavě své plány, své aktivity, ryze moje…třeba lekce bubnů, tak si stahuji videa nebo přemýšlím co budu šít na kurzech šití…“*, nebo *„…když se večer vrátím z běhání, tak se dám v koupelně do pořádku a jdu připravit jídlo a svačiny do školy na druhý den…“*. Z uvedeného lze odvozovat, že ženy více než muži odpočívají, relaxují nebo se věnují ryze svým aktivitám a myšlenkám až na posledním místě, ve chvílích, kdy je podle nich vše v domácnosti a kolem dětí hotovo.

12.4. Čas společně trávený s partnerem, čas, který ženy věnují jen sobě a vnímání potřeb jednotlivých členů domácnosti

12.4.1. Večery a víkendy jako jediná volba pro partnerský vztah a sebe sama

Velmi podobně odpovídaly ženy na otázku, kdy a kolik času věnují s partnerem jen sami sobě. Téměř u všech se objevovaly večery, jakmile děti usnou a potom víkendy, které byly ale popisovány jako čas s celou rodinou, tedy s dětmi, ale i s partnerem. Večery v pracovní dny často ženy popisovaly jako společný čas, který ale povětšinou věnují provozním věcem a dětem, plánům na další dny, a víkendové večery potom popisovaly jako čas, který mohou s partnerem užívat při sklence vína nebo při dobrém filmu.

12.4.2. Kvalita a dostatečnost času stráveného s partnerem a pro sebe

Rozdíly se objevovaly v pocitu dostatečnosti společně tráveného času a v jeho kvalitě. Pět žen vnímalo čas, tedy večery s partnerem jako nedostatečné pro upevňování nebo pěstování partnerského života, důvodem je nedostatek času při všech povinnostech. Několik z nich uvádělo spíše partnerovu neochotu nebo neschopnost (uzavřenost, nekomunikativnost) a také únavu nebo problém společné domluvy, jak tento čas trávit, jedna z nich spíše pracovní povinnosti na obou stranách, poté, co uloží děti a *„mohou dohnat resty“*.

Dvě ženy vnímaly čas (co do prostoru) jako dostatečný, že ho mohou mít, pokud by chtěli, ale společná komunikace bývá často náročná: *„…člověk už nějak nemá sílu tam tu kvalitu dát…je to dlouhodobý problém, že se muž tak nějak ochrání – volí jakoukoliv jinou činnost, než povídání s manželkou…*“ Často tyto ženy mluvily o určitém nenaplnění svých potřeb mluvit i o jiných věcech, než ryze praktických a provozních, které většinou ani jednomu z partnerů nedělají problém: *„…jakmile by se rozhovor měl týkat něčeho jako ženského – třeba vztahy, jak se cítím a tak, tak to dělá, že poslouchá, ale neposlouchá….“*

Tři ženy projevovaly naprostou spokojenost jak s množstvím, tak s kvalitou času, který mohou s partnerem trávit společně. Přestože vzhledem k pracovnímu vytížení obou partnerů a péči o děti tyto ženy odpověděly shodně s ostatními, že prostor je hlavně po večerech a o víkendech, vnímaly tento čas za plně využitý z obou stran. Jedna z žen mluvila i o potřebě *„slyšet se*

s mužem i přes den, jen tak", ne pouze za účelem praktických dohod. V odpovědích těchto žen byla cítit určitá naplněnost a spokojenost nejen s partnerem a rodinným životem, ale zejména se sebou a také se svou pracovní činností.

12.4.3. Děti jako hlavní náplň rodinného času

Většina žen jednoznačně odpověděla, že nejvíce času se věnuje dětem a téměř veškerý chod rodiny je dětem podmíněn, zejména pokud jsou to děti mladšího věku. Pouze dvě ženy projevily určitou spokojenost, nebo spíše konstatovaly, že čas je relativně rovnoměrně rozložen mezi členy domácnosti. Jedna z žen také mluvila o tom, že mimo dítě si partneři dokážou najít čas sami pro sebe, ale na úkor času společného: *„…to už je obrovský úspěch, každý si dokážeme utrhnout čas pro sebe…a pak najednou ejhle, kde jsme my dva…."*

Jednotlivé odpovědi se samozřejmě lišily vzhledem k věku dětí a i délce společného soužití, společným ukazatelem ale přesto byl nedostatek času, který se dělil mezi práci, děti a domácnost v různých poměrech a partnerský život čekal až *„děti povyrostou, zakotvím v nové práci, opravíme dům, odpočineme si"*. V některých odpovědích jakoby zaznívalo, že děti nebo provozní záležitosti nabízejí alespoň nějakou možnost ke komunikaci a zároveň dávají obstojný argument na otázku, jak trávíme společný čas nebo proč se jeden druhému nebo sami sobě nevěnujeme.

Přestože je pro všech deset žen čas pro vlastní relaxaci důležitý a považují ho za jednu z priorit, pouze pět žen odpovědělo, že si tento čas pro sebe dokážou „*najít, vydobýt, pravidelně využívat"*. Pět žen naopak odpovědělo, že svůj odpočinkový čas nemají, z toho dvě shodně doplňovaly, že si uvědomují, že jim chybí a že *„…je to špatně ho nemít…"*. Jedna žena své teoreticky možné volné večery využívala k pracovním restům a další podmiňovala svůj čas, kdy si může dojít ke kadeřníkovi nebo na kosmetiku, kafe s kamarádkou, pohlídáním dětí partnerem. V jednom případě žena rozvinula myšlenku, že prioritou se věci stávají, až začnou opravdu chybět nebo *„hořet"* a že tento stav vlastně ještě nenastal. Za dostatečný k osobní regeneraci a psychohygieně považují tento volný čas pouze tři ženy. Zajímavé se jevily odpovědi, kde ženy nedostatečný stav „svého" času určitým způsobem omlouvaly nebo vysvětlovaly: *„…mohlo by ho být víc, ale tento čas považuji za přechodný vzhledem ke změně*

zaměstnání…“ nebo *„ …času mám asi stejně jako jiné zaměstnané ženy, možná kdybych uměla čas lépe zorganizovat…“*. Z většiny se ženy považovaly samy zodpovědné za čas na relaxaci, zda ho mají nebo kolik ho mohou využít.

12.4.4. Potřeby jednotlivých členů domácnosti

Na prvním místě ženy v devíti případech vnímaly potřeby dětí jako prioritní, tam, kde je dětí více, většinou potřeby toho nejmladšího, toho, který je nejvíce potřebuje. Jedna žena vnímala rovnováhu v tom, že rodina sleduje potřeby všech členů a zároveň se musí všichni do jisté míry také přizpůsobit. Pouze jedenkrát doplnila žena potřeby dětí svými potřebami a doplnila, že manžel si své potřeby velmi dobře prosazuje sám.

Z výše zmiňovaných odpovědí na otázky partnerství, času tráveného relaxací a potřeb členů rodiny můžeme pozorovat, že ženy většinou vnímají fungování rodiny a svou roli v domácnosti na prvním místě jako zásadní prostředek pro uspokojování potřeb dětí, ať jsou jejich pracovní aktivity a profesní vytížení částečné nebo na plný úvazek. Nejen partnerovy, ale i své potřeby vidí až na druhém místě a s tím souvisí i partnerský vztah, který je ve většině případů také odsunut na „druhou kolej“ do doby, než budou děti samostatné a schopné, alespoň částečně starat se samy o sebe.

12.5. Co pro ženy znamená jejich profese a zaměstnání

U všech žen se v odpovědích na pracovní zapojení objevovaly důvody osobní, seberealizační, potřeba smyslu, určitého celku, zapojení do něčeho hodnotného, a to nejen pro rodinu. Několikrát ženy zmínily také svobodu a pocit uspokojení, který jim jejich pracovní život dává. Jedna žena na otázku zmínila: *„ ...je to moje druhé dítě, o které pečuji a miluji ho…."* Většina z žen se vracela do pracovního procesu po narození dětí v průběhu oficiální rodičovské dovolené, nebo se nikdy z pracovního života nevyčlenily. Pouze dvě ženy uvedly, že se do práce vracely až po uplynutí tříleté rodičovské dovolené.

Jedna z žen se v odpovědích na své pracovní aktivity zastavila u vztahu svého partnera k její práci. Mluvila o nezájmu, nedostatečném respektu, o koníčku, za který je manžel rád, protože se žena nenudí (myšleno ironicky), jelikož její finanční ohodnocení se s manželovým nedá srovnat. Přestože, jak sama podotkla: „*…kdybych byla někdo se základním vzděláním, ale já mám vzdělání a zkušenosti a je pak těžký nepropadat nějakému špatnému sebehodnocení*…." Ženy své sebehodnocení často vztahují ke své profesní aktivitě, potažmo ke vztahu jejich partnerů a okolí k této aktivitě. A jsou k tomu mnohdy okolím a společností dotlačeny, být dobrou mámou a hospodyní není dostatečným kreditem, který by jim v očích hlavně těch nejbližších dodával potřebný status, a tím respekt a úctu okolí.

V případě, že toto pracovní nasazení není finančně ohodnoceno tak, aby se dalo srovnávat s partnerovým, dostává se žena do situace, kdy na jedné straně stojí možnost zůstat „pouze" ženou v domácnosti a na druhé straně možnost být tou samou ženou v domácnosti, jen s větším nasazením, protože jí přibude sice zajímavá, naplňující práce mimo domov, ale kvůli nesrovnatelnosti finančního ohodnocení pocit, že přeci musí „*manželovo financování*" dorovnat „*domácí péčí na plný úvazek*". Tento pocit mnohdy sdílí oba dva partneři, jak žena sama, tak partner.

12.6. Jak ženy vnímají a chápou pojem harmonizace (slaďování) pracovního a rodinného života

Pro tuto práci byl zvolen pojem harmonizace rodinného a pracovního života, nicméně v rozhovorech se ženami byl použit pojem slaďování práce a rodiny, protože je nejčastěji a nejběžněji užíván a ženami vnímán, ať už v okolí, literatuře, ve sdělovacích prostředcích. Drobného rozkolu v pojmenování jsme si vědomy i toho, že samotný název může lehce ovlivňovat názor a pochopení těchto procesů ženami. Přesto jsme se tak rozhodly. Pokud bychom v rozhovorech použily pojem harmonizace pracovního a rodinného života, vznikla by obava, že nejprve bude potřeba vysvětlovat samotný pojem, a to by ovlivnilo běžné reakce, chování a pocity, které ženy doposud v běžném fungování zažívaly.

12.6.1. Jako potřebné pro fungování v rodině i práci

Všechny ženy se rozhodně považují za osoby slaďující práci a rodinu, všechny vidí prostor pro zlepšení, který je ostatně vždy a všude, a přestože nevnímají své aktivity za mnohdy dostatečně *„sladěné“*, u všech zazněla velká snaha, se kterou se do procesů slaďování (myšleno harmonizace) pouští. Pro všechny ženy jsou slaďovací procesy důležité a potřebné v rámci fungování v rodině i práci. Většina žen je také vnímá jako důležité i vzhledem k duševnímu i fyzickému zdraví a životní pohodě svým, stejně tak i ostatních členů rodiny.

12.6.2. Jako proces, který se týká zejména žen

U mnoha žen bylo v odpovědích postojové přesvědčení, že se to týká pouze jich, jako žen, že pokud chtějí nebo potřebují pracovat a mít děti a rodinu, vlastně nemají jinou možnost, než „slaďovat“. Do jisté míry bylo možné z odpovědí vycítit, jakoby „přenálepkovaly“ situaci „*pracuji a mám rodinu a děti*“ na „*slaďuji rodinu a práci*“, jinými slovy kloubím rodinu a práci. Tomu více méně odpovídá i ženami vnímané slaďování jejich partnerů. Pouze dvě ženy uvedly, že svého partnera za slaďujícího považují, paradoxně přestože on sám by se tak nepopsal. Jedna žena popsala svého partnera jako velmi pomáhajícího, který v týdnu využívá i práce z domova, aby mohl být rodině více nablízku a pomoci, ale slaďujícím ho nenazvala. Ostatní ženy své partnery za slaďující nepovažují a tak je nevnímají. U jedné ženy zaznělo toto: *„…partner si dělá to, na co má čas a chuť, spíše dolaďuje, než slaďuje….*“

V případech, kdy jsou muži do domácích aktivit zapojeni spíše méně, se dalo vytušit, že veškeré pokusy o slaďování pracovního a rodinného života je na ženách, a tudíž slaďují pouze svou roli v rodinném fungování a svou pracovní oblast. Tam, kde se muži zapojují více až rovnoměrně se ženami, jde více o společnou snahu sladit rodinné role muže i ženy a zároveň jejich profesní aktivity.

12.6.3. Jako ideální a stoprocentní zvládání

Zajímavé je zjištění, jak si ženy obecně vysvětlují procesy slaďování práce a rodiny: ve většině případů zazněl určitý popis „*idylické pohádky*“, kde „*superžena*“ s nadpozemskými vlastnostmi dokáže během dne vše, a to perfektně. Od pracovních aktivit přes péči o všechny děti a celou domácnost po návštěvy přátel, příjemně strávený večer s partnerem a den zakončený dostatečně dlouhým relaxačním časem, který má pouze pro sebe. Tento opis je samozřejmě lehce nadnesen, ale ženy opravdu vnímají jako dobrý výsledek slaďující snahy den, který obsahuje vše, co pro ně znamená správné fungování rodiny, pracovního zapojení, koníčků a péče o sebe. Ve většině odpovědí se vše mělo vměstnat do jednoho dne. Často se objevovala slova jako perfektní, dokonalý, stoprocentní, a to ve vztahu k sobě, svým činnostem a vlastnostem. V jedné odpovědi zaznělo přímo: „*…zvládnout toho co nejvíc, vše co je potřeba…*“.

Několikrát se objevilo spojení „*hodné nebo vzorné děti*“ a také „ *partner, který pomáhá, který si povídá, který sdílí plány a organizaci*“. Pouze jedna žena se svou odpovědí a chápáním těchto procesů vymykala, mluvila o seberealizaci a výběru cesty, kterou když zvolí, nemusí to znamenat zásadní oběti, které by život nějak znehodnotily jako celek. V její odpovědi zaznívala i potřeba určité podpory ze strany společnosti jako takové, pomoci nebo ulehčení v tomto rozhodování: „*…kdo chce být dost dobrý rodič, aby se nemusel vzdát všeho ostatního, mít možnosti, nezaklapnout si dveře i před jinou, další seberealizací….*“

12.6.4. Jako dobrou organizaci času

Velmi časté bylo také spojení slaďování a organizace a plánování času. Ženy považují nakládání s časem, jeho správné rozvržení, odhad kapacity, kterou jeden den může mít, a pravidelné plánování za zásadní předpoklad pro úspěšné slaďování práce a rodiny.

Zajímavý byl také názor, že pro úspěšné slaďování je důležité zapojit širší rodinu, využít a nabídnout vzájemnou pomoc, a to popřípadě i v komunitě, ve které rodina žije. Zároveň žena zdůraznila, že pro každou rodinu je důležité najít si ten „*svůj*“ úspěšný model fungování, ať už se jedná o řád, rytmus nebo stereotyp anebo „*divoké flexibilní slaďování*“.

Co naopak často ženy zmiňovaly jako stoprocentní nabourání jakýchkoliv snah o slaďování práce a rodiny, byly nepředvídatelné situace a změny, které se během dne objeví a musí se řešit: „…*taková nutnost rychlého plánu B*…“. Na jedné straně je pro ženy velmi důležité plánování a organizace času jak jejich, tak dalších členů rodiny, na druhou stranu ale přiznávají, že vše prostě nelze naplánovat a ať se snaží sebevíc, vždy se objevují nečekané situace a problémy, které musí řešit a „*slaďování je konec*“. Tento přístup byl relativně častý a dokazuje, že pro ženy jsou slaďovací procesy mnohdy spíše praktickou pomůckou naučit se nakládat s časem, moci si jej lépe rozdělit, plánovat, naučit se kloubit své povinnosti a činnosti z různých oblastí, než v širším měřítku chápaná možnost, jak být spokojená v každé své roli, jak tyto své role, jako takové, ne pouze jejich aktivity, realizovat a přijmout. Jak využít svých kompetencí a zkušeností k řešení právě oněch neplánovaných situací a co víc, jak mnohdy předejít pocitu, že tyto situace dělají náš život „*nesladitelným*“.

Mezi to, co by ženám v úspěšném slaďování pomohlo, často řadily pochopení a zapojení partnera, ale také větší zapojení dětí do domácích povinností, více času, možnost zastavit se, odpočinek a spánek.

12.7. Explicitní odpovědi na výzkumné otázky

VO 1.:

Jak ženy vnímají a chápou procesy harmonizace pracovního a rodinného života?

V převládající míře ženy chápou tyto procesy jako úspěšné zvládnutí organizace rodinného fungování, rozdělení času a uspokojení potřeb všech členů rodiny, a to v nejlepší možné formě tak, aby bylo zvládnuto vše, co si naplánují. Synonymem pro tyto procesy pro ženy není najít rovnováhu, resp. určitý kompromis mezi rolemi, které zastávají, ale najít způsob, jak zvládnout všechny nároky každé role, kterou mají. Pro ženy je fakt, že mají rodinu a zároveň práci, už sám o sobě harmonizací pracovního a rodinného života, své rodinné ani profesní role většinou nijak zvlášť nepřizpůsobují jednu druhé, snaží se zastat obě dvě v plném znění. U žen stále převládá přesvědčení, že ač mají profesní roli jakoukoliv, jejich rodinná role se tím nijak nemění a neměla by být ovlivněna.

Vnímají ženy svou roli a roli muže v procesu harmonizace pracovního a rodinného života jako rovnocennou?

U žen, stejně jako mužů, stále převládá určité tradiční vnímání rozdělení rolí, které je nerovné. Přes mnohé změny, které současnou českou rodinu posouvají k modernímu pojetí, ženy stále vnímají převládající míru zodpovědnosti za rodinný život a zejména chod domácnosti. Z toho vyplývá, že proces harmonizace pracovního a rodinného života vnímají jako svůj úkol a zodpovědnost za úspěšný proces kladou na sebe. Zároveň si ženy uvědomují tuto tíhu a vnímají jako možnou cestu sdílení těchto povinností a nároků rodinného života s partnerem.

Dokážou ženy procesy harmonizace pracovního a rodinného života využít k naplňování svých potřeb a zvýšení své životní spokojenosti?

Z výsledků vyplývá, že ženy hledáním rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem mají spíše snahu zlepšovat uspokojování potřeb ostatních členů rodiny, zejména dětí a popřípadě pracovního okolí, ale jejich vlastní potřeby a životní spokojenost jsou upozaděny. Spokojenost zažívají ženy ve chvílích, kdy úspěšně zvládnou nároky obou oblastí, kdy si splní své povinnosti. Stále je však patrný určitý konfliktní vztah mezi pracovním a rodinným životem, zejména pokud se o kloubení obojího snaží převážně žena.

VO 2.:

Jaké je současné rozdělení práce v rodinném prostředí mezi muže a ženu?

Do jisté míry přetrvává i zde tradiční rozdělení na mužské a ženské práce, na rodinný/ženský prostor a společenský/mužský prostor. Nicméně zapojení mužů do domácích aktivit se stále v různé míře a kvalitě zvyšuje. Stejně jako zapojení žen do „mužské“ sféry už nijak nepřekvapuje, stává se vyšší účast mužů na rodinném životě běžnější. Toto zapojení stále přetrvává spíše ve formě pomoci ženě, pokud je to potřeba, než jako partnerské rozdělení kompetencí a povinností.

Vzniklo rozdělení rodinných rolí ženy a muže na základě jejich dohody a mění se tato dohoda v průběhu životních etap rodiny?

Výsledky ukazují, že ženy a muži žádné dohody ohledně rozdělení rodinných rolí a dělby práce neuzavírají, respektive o nich nediskutují a v době, kdy zakládali rodinu, se touto otázkou ani nezabývali. Veškerá nastavení vyplynula ze situace a mnohé zvyky byly „tak nějak“ převzaty ze znalostí určitých ve společnosti se tradujících zvyklostí. Do určité míry se nastavení proměňují v průběhu času, na základě aktuálních potřeb rodiny a jejích členů, ale základní model je spíše neměnný: žena má plnou odpovědnost za rodinný život, muž se více či méně zapojuje a pomáhá tam, kde je potřeba a kde on souhlasí. Zatím je stále výjimkou, pokud žena s mužem rovnoměrně zastávají domácí povinnosti a zodpovědnost je na obou z nich.

Jak se naplňují potřeby všech členů rodiny, kde žena i muž zastávají profesní i rodinnou roli?

Ženy shodně uváděly, že veškeré aktivity a procesy, které v rodině probíhají, se na prvním místě vztahují k dětem a jejich potřebám. Vzhledem k nedostatku času, na který si ženy nejčastěji stěžovaly při kloubení pracovního a rodinného života, se potřeby žen, ale i mužů ve většině případů odsouvaly na dobu, kdy bude vše potřebné hotovo. Z odpovědí vyplývalo, že praktický chod domácnosti a péče o děti na jedné straně a profesní povinnosti na straně druhé vytěžují ženy na plný čas a na otázky své vlastní naplněnosti a současně i na otázky partnerského soužití nezbývá mnoho prostoru.

13. Diskuse

Provedená kvalitativní studie se zaměřovala na současné české ženy a jejich snahy skloubit rodičovskou a profesní roli na základě jejich rozhodnutí a jejich potřeby seberealizovat se nejen jako „máma“, ale také jako žena. Cílem výzkumu bylo zjistit, jak tyto ženy chápou, vnímají a v praxi aplikují procesy harmonizace pracovního a rodinného života, zda se o tyto aktivity pokouší samy, nebo mají podporu v partnerovi. Cílem výzkumu bylo zjistit, jak v rámci těchto potřeb funguje celá rodina a jestli se hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem odráží také ve vnímání rovnováhy mezi rolemi muže a ženy zejména v rodinném prostředí. Jedná se o studii funkčních rodin, kterých v literatuře není mnoho (např. Sobotková, 2011).

Základním faktorem studie byla osobitost, jedinečnost každé ženy a její rodiny a také snaha o individuální obraz několika žen a jejich vnímání dané problematiky, nikoliv o obecný náhled na ženy. Není možné vztahovat výsledky na celkovou českou ženskou populaci, ale je možné těchto několik osobních výpovědí přijmout jako relevantní příklady zvládání každodenních požadavků, které jsou na ženy kladeny jak v rodinném životě, tak v pracovní sféře. Přestože studie ukázala také podobnosti v přístupu žen k jejich rodinnému fungování, je patrná velká různorodost v jednotlivých přístupech k harmonizaci pracovního a rodinného života, ke zvládání svých rolí, a vnímání partnerových rolí a k jejich propojení. A právě tento fakt považujeme za jeden z možných přínosů této kvalitativní studie. Seznámení se s konkrétními příběhy a zaměření na jednotlivosti a individualitu rozbíjí ony stereotypní náhledy a názory na ženskou a mužskou roli, na jasně vymezené možnosti, které tyto role mají a které se jen velmi zlehka posouvají (Hašková & Křížková, 2003). Ne masa, ale jedna konkrétní osoba může změnit náš názor a naše vnímání. Současně je ale dobré si uvědomit, že kvantitativní doplnění těchto konkrétních příkladů o bližší informace cílové populace a možné souvislosti mezi jednotlivými jevy mohou výzkumu prospět, a proto by bylo dobré zaměřit se v příštím výzkumu na propojení obou metod.

Pokud jde o samotné chápání a vnímání procesu harmonizace pracovního a rodinného života ženami, je jasné, že hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem není pro ženy v současnosti většinou otázkou zásadních změn v přerozdělení rolí muže a ženy a s tím souvisejících povinností a dělby práce. Ženy, až na výjimky, vnímají tento proces jako svou možnost získat schopnost lepšího uspokojování potřeb dětí a ostatních členů domácnosti a zvládnutí pracovních požadavků, ale nijak v tomto modelu nefigurují ony samy, jejich osobní potřeby a jejich vlastní spokojenost. Ženy jsou v podstatě přesvědčené, že pokud se naučí harmonizovat pracovní a rodinný život, pak zastanou všechny své role a to na sto procent, zcela v nezměněné podobě, jakoby zastávaly každou zvlášť. To zmiňuje i Hašková a Křížková ve své sekundární analýze - ženy si chtějí udržet svou silnou pozici v rodině a zároveň nepracují jen kvůli přispění do rodinného rozpočtu, ale práce je pro ně velmi důležitá a většina žen pracuje na plný úvazek (2003).

Tato studie potvrzuje poznatek, že je stále běžnější vnímání tradičního rozdělení rolí oproti rovnocennému postavení muže a ženy v rodině, a to jak ve vnímání mužů, tak žen samotných (Hašková & Křížková, 2003). Ženy si mnohdy ani nedokázaly představit, jak by mohla rodina fungovat, pokud by oba partneři stejnou měrou zodpovídali za její fungování. Možná spíš než že si neumí představit, by se dalo použít, že se bojí této představy. I přes časově a psychicky náročné „vedení“ rodiny vnímají jako ohrožující onu změnu ke společné zodpovědnosti. Sdílet s někým zodpovědnost je v mnohém určitě náročnější, ale z dlouhodobého a partnerského hlediska by se to mohlo jevit jako řešení. Podle Haškové a Křížkové jsou k tomu české dívky a chlapci vychováváni a právě ve výchově se odráží to, co společnost od mužů a žen očekává a kdy jsou považováni za úspěšné (2003).

Z odpovědí žen ale zároveň vyplývá, že jim chybí větší partnerské zapojení mužů do rodinného života, a pokud se to v některých případech daří, vnímají mnohem více tento stav jako uspokojující a funkční, na to už poukázala např. Hašková a Křížková (2003). Naopak v případech, kde se o kloubení profesní a rodinné role pokoušely téměř výhradně ženy, zaznívala často v odpovědích únava, demotivace a nespokojenost.

Z výše popsaného lze vyslovit domněnku, že pokud by se vnímali procesy harmonizace pracovního a rodinného života v rovině partnerské nebo rodinné, spíš než osobní a muž, stejně jako žena, vnímal tento proces jako svou potřebu a zodpovědnost, společně hledali způsoby, jak své pracovní a rodinné role sdílet a vnímali se navzájem jako rovnocenní partneři, zvládání nároků těchto obou sfér jejich života by bylo snadnější a uspokojivější. Rozhodnutí harmonizovat pracovní a rodinný život by měla v rodině učinit žena stejně jako muž, pokud mají tyto procesy napomoci spokojenosti každého člena rodiny.

V případech, kde muži častěji se ženami sdíleli zodpovědnost za chod rodiny a péči o děti, se ženy v odpovědích cítily mnohem spokojenější, sebevědomější, profesně i mateřsky seberealizované a partnerské soužití považovaly za uspokojující a naplněné.

Studie také potvrzuje Bandurovu koncepci self efficacy - vnímání své osobní a rodičovské zdatnosti jako základního předpokladu pro dobré zvládání požadavků jak rodiny, tak práce, které následně vede k vyšší životní spokojenosti (Bandura, 1997). Ženy uváděly, že jednou z největších překážek při harmonizaci pracovního a rodinného života je nepředvídatelnost určitých situací, které nezapadají do jejich plánu a organizace. V těchto chvílích většinou ženy zažívají pocity beznaděje a konce všech snah o rovnováhu ve svém životě. Zde se odráží i to, že ženy mnohdy spojují proces harmonizace pouze s kvalitním rozdělením a organizací času a pokud se jejich plán rozpadne a ony nejsou schopné reálně dostát svému závazku, nevnímají se jako úspěšné. Větší propojení procesu harmonizace s osobními potřebami a s určitým životním postojem by mohlo přinést dlouhodobější uspokojení, přestože se jednotlivé kroky vždy nepodaří. Pocit nekompetentnosti a vnímání těchto konfliktů jako neřešitelných, zejména v dnešní konzumní a na výkon zaměřené společnosti, může mít podle Maříkové (2000) vliv na počet svobodných a bezdětných v populaci, a tím na sociodemografické změny společnosti.

V otázce současné dělby práce v rodinách studie potvrzuje dosavadní průzkumy, které se touto tématikou zabývaly (Ettlerová, 2007). Stále přetrvává spíše tradiční dělení rolí muže a ženy a s tím související dělby práce v rodinách. Muži se stále víc a víc zapojují do domácích povinností, ale stále spíš jako pomoc a podpora ve chvílích nouze, než jako rovnocenní partneři, kteří přebírají část zodpovědnosti za rodinný život, přestože platí, že ženy své

profesní aktivity vykonávají ne pouze jako pomoc, jako doplněk nebo koníček, ale často jako časově, odborně a náročností srovnatelné zaměstnání se zaměstnáním mužů. Bohužel se nejedná mnohdy o srovnatelnost finanční, a ta hraje v rodinném fungování a dělbě domácích povinností mezi muže a ženu velkou roli. Toto zjištění se liší od výsledků analýzy Maříkové (2000), podle které má finanční příspěvek do rozpočtu rodiny při dělbě práce roli zcela nevýznamnou. Kompenzaci většího finančního ohodnocení mužů menším zapojováním do rodinného života a s tím související okolnosti je téma, které v minulosti nebylo tolik diskutované a bylo by zajímavé se mu více věnovat v následujících výzkumech.

Za zmínku určitě stojí to, že v případech, kde se partneři při fungování rodiny více doplňovali, využívali také muži flexibilní formy práce. Také Ettlerová a kol. (2007) popsala tento způsob za jeden z možných nástrojů harmonizace pracovního a rodinného života a poukázala na fakt, že se nejedná o zkrácené úvazky, které by ženy a muži preferovali, vzhledem k finančnímu zajištění rodiny, přestože bývají mnohem častěji firmami nabízeny, než například klouzavé pracovní doby, ale jedná se o možnost flexibilního nastavení času vzhledem k potřebám rodiny. Potřeba flexibility není spojena jen s postavením ženy a s jejími mateřskými povinnostmi, jak jsou tyto nástroje velmi často vnímány, ale je reálné a také žádoucí, aby ji využívali oba partneři dle dohody, aniž by utrpěl finanční rodinný rozpočet.

Do procesů hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem ženy jen zřídka zahrnovaly samy sebe, na což poukázala i Maříková (2000). Podle ní většina žen pokládá zájmy a potřeby rodiny za své vlastní (osobní). Za zásadní ukazatel, jak bude rodina aktuálně fungovat, ženy považovaly děti. Jejich potřebám byly podřizovány jak potřeby ženy, tak partnerské potřeby a do jisté míry i potřeby muže. Za největší nedostatek ženy označily čas, který jim chybí. Je tedy pravděpodobné, že pokud by se do procesů harmonizace pracovního a rodinného života zapojila celá rodina, potažmo oba partneři a uzpůsobili této snaze své společné zapojení, prostor pro potřeby dospělých členů rodiny by se výrazně zvýšil a s tím i prostor pro partnerské fungování.

Zásadním problémem toho, zda se také muž rozhodne do procesu harmonizace zapojit, nejsou jen praktické překážky jako zaměstnavatel, finanční situace apod., ale jeho osobní přesvědčení a jeho osobní potřeba naplňovat jak roli profesní, tak roli otcovskou a seberealizovat se v nich. Maříková (2000) poukazuje na fakt, že muži sice reflektují potřebu žen, aby se více do rodinného fungování zapojili, ale zároveň pociťují určitou neschopnost nebo neznalost jak těmto požadavkům vyhovět, nebo nejsou ochotni, protože jim současný stav vyhovuje. Na podobný fakt související s vnímanou kompetencí mužů k těmto požadavkům poukazuje i Bandura (1997). To je zajímavý poznatek především ve srovnání se ženou, která mnohdy nemá toto právo volby. Ženy, které chtějí nebo i musí přijmout roli profesní zároveň s mateřskou, jsou v podstatě nuceny tento konflikt řešit k alespoň minimální spokojenosti své a svého okolí.

Změny ve vnímání rodových rolí muže a ženy, změny v genderovém rozdělení společnosti včetně dělby práce a povinností by mohly velkou měrou přispět k lepšímu zvládání pracovních a rodinných požadavků jak ženy, tak muže, a tím zvýšit jejich životní spokojenost i funkčnost rodiny jako celku (Hašková & Křížková, 2003). To dokazují i odpovědi žen v této studii, které se shodují, že by jim ke spokojenému kloubení pracovního a rodinného života nejvíce pomohlo zapojení a sdílení partnerem, odpočinek a více spánku.

Pro budoucí výzkumy bychom se rády vyvarovaly možných chyb, které tato studie do jisté míry může obsahovat ať už v návaznosti na možný rozsah nebo časovou dotaci, která jí mohla být věnována. Harmonizace pracovního a rodinného života je široké téma, které v sobě zahrnuje několik oblastí, mnoho procesů a ve spojení s genderovou problematikou se tyto oblasti ještě rozšiřují. Tato práce zmapovala mnohé z nich a připravila „studijní půdu“ pro pokračování výzkumu, kde by se výzkumný problém a s ním stanovené cíle jasněji definovaly. Oblast zkoumání by bylo dobré zaměřit na jeden konkrétní proces nebo jev (například: dělba domácích prací jako nástroj harmonizace pracovního a rodinného života).

Zároveň by bylo přínosnější pracovat s větším výběrovým souborem, který by byl i konkrétněji vymezen. Zajímavé by bylo členění souboru podle dalších kritérií, jako je vzdělání, sociální postavení (platové ohodnocení) nebo místní členění dle regionů, měst apod., a následné porovnávání jednotlivých skupin.

Při větším zaměření na rodinu jako na systém složený z jednotlivců by bylo dobré doplnit „ženské“ vnímání mužskou alternativou a pokusit se o ucelený obraz rodinného procesu harmonizace pracovního a rodinného života a skloubení role muže a ženy v těchto dvou oblastech.

14. Závěr

Tato studie do velké míry potvrdila výzkumy předešlé, a to zejména v převládajícím tradičním vnímání rodových rolí muže a ženy a jejich podílu na rodinném fungování. Ukázala zároveň, že ke změnám dochází a v rodinách se postavení a zodpovědnost muže a ženy pomalu transformuje do modelů egalitárních, byť v různém měřítku. Dosažené výsledky potvrzují stále silnější společenský trend: potřebu posilovat a podporovat rodičovské a profesní kompetence jak ženy, tak muže. Ukázala potřebu žen vnímat harmonizaci pracovního a rodinného života jako rodinný proces, kde je důležité zapojení obou pracujících partnerů současně. Zároveň je potřeba vyzdvihnout onu důležitost sounáležitosti obou rolí, rodinné i profesní, a to u muže i u ženy, abychom předešli pouhému zrcadlovému prohození rolí mezi mužem a ženou.

Za cíl této studie jsme si stanovily poukázat na souvislosti mezi hledáním rovnováhy pracovního a rodinného života a novým vymezením rodových rolí muže a ženy. Z výsledků můžeme potvrdit, že k úspěšnému a spokojenému skloubení těchto dvou životních oblastí, je potřeba posunout tradiční vnímání rolí muže a ženy a hledat genderové stereotypy, které nejsou funkční v současné společnosti a dojít k novému konsensu ohledně těchto rolí jak v rodinném, tak v pracovním prostředí tak, aby toto rozdělení pomáhalo naplnit individuální životní potřeby a spokojenost každého z nás. Tato práce explorativně zmapovala mnoho témat v rámci problematiky harmonizace pracovního a rodinného života a genderového dělení společnosti, která by bylo přínosné konkrétněji v budoucnu prozkoumat.

15. Souhrn

Bakalářská práce se věnuje tématu harmonizace pracovního a rodinného života. Zájem se soustředil na to, zda a jak procesy harmonizace pracovního a rodinného života souvisí s vymezením rodových rolí muže a ženy v domácím prostředí, zda se navzájem ovlivňují a zda tento vztah může přispět ke změnám rodových rolí, které by vedly k nalezení větší životní spokojenosti a k seberealizaci ženy (potažmo také muže) jak v rodině, tak v zaměstnání, a to především v nalezení rovnováhy těchto dvou oblastí.

Teoretická část práce mapuje vztah rodiny a práce. Zaměřuje se na ženy a vývoj jejich zapojení do společenské / pracovní sféry, především na to, jak tento proces ovlivnil rodinné fungování. Vymezuje pojmy rodina a gender jako základ procesu hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Harmonizaci pracovního a rodinného života zasazuje do tří rovin možného vnímání: osobního, společenského a roviny zdraví.

Výzkumnou část tvoří kvalitativní studie, která se opírá o metodu reflexivní interpretace, která pracuje se subjektivním rozměrem výzkumu, a to hlavně s myšlenkou, že výsledky jsou ovlivněny předchozími zkušenostmi a znalostmi výzkumníků. Výzkumný soubor tvořilo deset žen ve věku 30 až 40 let, ve stavu manželském nebo v dlouhodobém partnerském svazku, matky jednoho až tří dětí, které vykonávají placenou práci na úvazek 0,5 až 1 a žijí na území hlavního města Prahy. Pro vytvoření souboru byl zvolen prostý záměrný výběr. Jako výzkumná technika byly použity polostrukturované rozhovory a pro vlastní analýzu rozhovorů, poté co byly přepsány a anonymizovány, byla použita metoda nepřetržitého porovnávání přepisů rozhovorů a pochopení logiky výpovědí. Jako doplněk rozhovorů byla použita analýza týdenního zápisu činností žen.

Studie vytvořila individuální obraz několika žen s důrazem na jejich jedinečnost a osobitost a vnímání dané problematiky. Není možné vztahovat výsledky na celkovou českou ženskou populaci, ale je možné těchto několik osobních výpovědí přijmout jako relevantní příklady zvládání každodenních požadavků, které jsou na ženy kladeny jak v rodinném životě, tak v pracovní sféře.

Výsledky této studie se shodují s výzkumy předešlými zejména v převládajícím tradičním vnímání rodových rolí muže a ženy a jejich podílu na rodinném fungování. I přes tento fakt se ve studii ukázalo, že v rodinách se postavení a zodpovědnost muže a ženy pomalu mění do modelů moderních, kde se role muže a ženy vyrovnávají, byť v různém měřítku, což má pozitivní vliv na zvládání rodičovských a profesních rolí. Studie ukázala potřebu vnímat harmonizaci pracovního a rodinného života jako rodinný proces, kde je důležité zapojení obou pracujících partnerů současně.

Výsledky ukazují, že k úspěšnému a spokojenému skloubení těchto dvou zásadních životních oblastí je potřeba posunout tradiční vnímání rolí muže a ženy a hledat nefunkční prvky v jejich vymezení v současné společnosti. Zároveň hledat způsoby a cestu k nové dohodě rodových rolí, která by vnímala individuální životní potřeby muže a ženy a vedla ke spokojenosti každého z nás.

Citovaná literatura

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: Freeman.

Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (2005). *Handbook of work stress.* London: SAGE Publications.

Butler, J. (1999). *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity. 2. ed.* London: Routledge.

Erikson, E. H. (2002). *Dětství a společnost.* Praha: Argo.

Ettlerová, S., Kuchařová, V., Matějková, B., Svobodová, K., & Šťastná, A. (2007). *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Fairclough, N. (2003). *Analysing Discourse: Textual Analysis for Social Research.* London: Routledge.

Hašková, H., & Křížková, A. (2003). *Překážky a možnosti slaďování práce a rodiny: sekundární analýza.* Praha: Sociologický Ústav AV ČR.

Hayes, N. (2007). *Základy sociální psychologie.* Praha: Portál.

J. Langmajer, D. K. (2006). *Vývojová psychologie.* Praha: Grada.

Junová, B. (2012). *Čas pro změnu...k rovnováze práce a rodiny.* Praha: Práce na dálku.

Krassner, P., Adler, H., Claus, R., Godofsky, L., Rosen, I., Quinn, C., & Ruder, A. (June 1963). An impolite interview with Paul Krassner. *The Realist N. 41,* str. 24.

Křivohlavý, J. (2009). *Psychologie zdraví.* Praha: Portál.

Maříková, H. (2000). *Proměny současné české rodiny: rodina - gender - stratifikace.* Praha: SLON.

Maříková, H., & Vohlídalová, M. (2007). *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Minuchin, S. (1974). *Families and Family Therapy.* Cambridge: Harvard University Press.

(1970). *New Ways to Work.* Working Mother's Association in the United Kingdom.

Pláňava, I. (2000). *Manželství a rodiny.* Brno: Doplněk.

Plháková, A. (2003). *Učebnice obecné psychologie.* Praha: Academia.

Slezáčková, A. (2012). *Průvodce pozitivní psychologií.* Praha: Grada.

Sobotková, I. (2007). *Psychologie rodiny.* Praha: Portál.

Sobotková, I., & Lemrová, S. a. (2010). *Rovnováha pracovní a rodinné oblasti v českých rodinách.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filosofická fakulta, Katedra psychologie.

Sobotková, I., Reiterová, E., & Hurníková, K. (2011). Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a rovnováze mezi prací a rodinou. *Československá psychologie 55.*, stránky 139-151.

Zábrodská, K. (2009). *Variace na gender.* Praha: Academia.

Příloha 1: ABSTRAKT BAKALÁŘSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Harmonizace rodinného a pracovního života v kontextu nového vymezování rodových rolí muže a ženy v rodinném prostředí

Autor práce: Gabriela Špačková Brázdová

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.

Počet stran a znaků: 65 stran (118 655 znaků)

Počet příloh: 3

Počet titulů použité literatury: 23

Abstrakt (800–1200 zn.): Bakalářská práce „Harmonizace pracovního a rodinného života v kontextu nového vymezování rodových rolí muže a ženy v rodinném prostředí“ se zaměřuje na procesy a změny, které vycházejí z hledání rovnováhy jak mezi pracovním a rodinným fungováním, tak mezi současným vymezením rodových rolí muže a ženy, a to především v domácím prostředí.

Teoretická část práce mapuje především vztah práce a rodiny v kontextu vývoje zaměstnanosti žen, rodinu a její fungování s ohledem na role muže a ženy v ní. Výzkumnou část tvoří kvalitativní studie deseti žen, ve které bylo na základě rozhovorů zjišťováno, jak ženy chápou a využívají procesu harmonizace pracovního a rodinného života a zda se na tomto procesu podílí současně také jejich partner a jak. Výsledky ukázaly, že přes stále přetrvávající tradiční vnímání rolí muže a ženy dochází v rodinách ke změnám v zapojení mužů a žen do rodinného fungování a procesy harmonizace pracovního a rodinného života s těmito změnami úzce souvisí.

Klíčová slova: harmonizace pracovního a rodinného života, rodové role, práce, rodina, slaďování pracovního a rodinného života, gender

ABSTRACT OF THESIS

Title: Harmonization between work and family life in the context of the new definition of gender roles of men and women in the family

Author: Gabriela Špačková Brázdová

Supervisor: Doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.

Number of pages and characters: 65 pages (118 655 characters)

Number of appendices: 3

Number of references: 23

Abstract (800–1200 characters): Bachelor thesis " Harmonization between work and family life in the context of the new definition of gender roles of men and women within the family " focuses upon the processes and changes that are based on the search for a balance between work and family functioning , and the current definition of gender roles of men and women, especially in the home.

The theoretical part of the paper focuses upon mapping the relationship between work and family life in the context of the development of woman´s employment, the family and its functioning with regard to the roles of men and women, and three possible ways of perceiving the process of the harmonization between work and family life based upon personal, social and health factors.

The research is based upon a qualitative study of ten women , whom we interwied in order to identify how women can use the process of the harmonization between work and family life, how well they undestand it and that this proccess can be contributed to by their partners, and how. The results showed that despite the current traditional perceptions of the roles of men and women within the family, changes with the participation of men and women in family functioning and the processes of the harmonization between work and family life as a result of these changes are closely related.

Key words: work – life balance, family, work, gender

Příloha 2: Podklad pro zadání bakalářské diplomové práce

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Akademický rok: 2012/2013
(PSYB)

Studijní program: Psychologie

Forma: Kombinovaná

Obor/komb.: Psychologie

PODKLAD PRO ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

PŘEDKLÁDÁ: ŠPAČKOVÁ BRÁZDOVÁ Gabriela

OSOBNÍ ČÍSLO: F11295

ADRESA: Laudonova 5, Praha

NÁZEV TÉMATU ČESKY:

Proces harmonizace práce a rodiny v kontextu nového vymezování rodových rolí muže a ženy v rodinném prostředí

NÁZEV TÉMATU ANGLICKY:

Harmonization of work and family in the context of the new definition of gender roles in the family environment

VEDOUCÍ PRÁCE: Doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Harmonizace pracovního, rodinného a osobního života je pro současnou společnost aktuální téma, kterému se věnuje nemalá pozornost jak na poli odborném, tak v praktickém životě. Zásadní otázkou, stále ještě zejména pro ženy, už není rozhodnutí, zda zvolit práci, nebo rodinu, ale jak tyto dvě důležité oblasti života skloubit a najít rovnováhu v tak, jen na první pohled, odlišných světech.

Tato práce se zaměří na vztah mezi procesy harmonizace práce a rodiny a současným stavem rodových rolí v rodinném prostředí. Klade si za cíl poukázat na možné provázání hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem a současné hledání nové rovnováhy mezi rodovou rolí muže a ženy.

V teoretické části práce budou vymezeny základní pojmy týkající se jak harmonizace pracovního a rodinného života, tak souvisejících oblastí z vývojové psychologie, psychologie osobnosti, psychologie rodiny a zdraví a psychologie sociální. Dále bude podán přehled o historickém vývoji daného tématu, současném stavu a výsledcích dosavadního zkoumání této problematiky.

Výzkumnou část práce bude tvořit zpráva o provedeném kvalitativním šetření na vzorku 10 až 15 žen, ve věkové kategorii 30 až 40 let, vdaných nebo žijících ve společné domácnosti s partnerem, pracujících na pracovní úvazek 0,5 až 1, matek 1 – 3 dětí, v regionu Praha. Pro sběr dat bude použita metoda polostrukturovaného rozhovoru, kterou doplní analýza dokumentů každodenního použití související s tématem (např. kalendáře, vzkazy) a analýza dokumentů vytvořených v rámci šetření (např. denní zápis). Současně budou zpracovány 2 případové studie, kdy jedním ze subjektů bude muž. Výroky žen budou analyzovány po stránce obsahové i formální, výzkumná zjištění budou dále diskutována a vztažena k původním teoretickým východiskům.

Seznam doporučené literatury:

Erikson, E. H. (2002). *Dětství a společnost.* Praha: Argo.

Gilligan C. (2001). Jiným hlasem. Praha: Portál

Horney K. (2004). Ženská psychologie. Praha: Triton

Hunt C. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. Vol 16(1), pp. 151-172.

Křivohlavý, J. (2009). *Psychologie zdraví.* Praha: Portál.

Langmajer J., D. K. (2006). *Vývojová psychologie.* Praha: Grada.

Maříková H. (ED.). (2000). Proměny současné české rodiny. Praha: SLON

Plaňava I. (2000). Manželství a rodiny. Brno: Doplněk

Slezáčková, A. (2012). *Průvodce pozitivní psychologií.* Praha: Grada.

Sobotková I. (2007). Psychologie rodiny. Praha: Portál.

Srinivas S., Tan E. S., Hwee Hoon . (2005). Rhythms of Life**:** Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. Journal of Applied Psychology, Vol 90(1), pp. 132-146.

Vybíral, Z. (2006). *Psychologie jinak - Současná kritická psychologie.* Praha: Academia.

Zábrodská K. (2009). Variace na gender. Praha: Academia

PODPIS STUDENTA: _____ DATUM: _____

PODPIS VEDOUCÍHO

PRÁCE: _____ DATUM: _____

Příloha 3: Okruh otázek k rozhovoru

Úvod

- Obecné informování o výzkumu a bakalářské práci
- Vysvětlení formy rozhovoru
- Zodpovězení případných otázek respondentky

Okruhy (otázky pokládat volně, jen to co se hodí)

1. otázky týkající se identifikace
    - věk
    - rodinný stav
    - počet dětí
    - osoby žijící ve společné domácnosti
    - pracovní postavení / zaměstnaná, jaký úvazek, pozice, podnikáte, jak dlouho, kde a jak
    - atd. – co byste ráda řekla

2. otázky týkající se rodiny
    - harmonogram a režim rodiny – jak vypadá váš běžný den, a popřípadě týdenní pravidelné aktivity (vaše, partnera, dětí, toho, kdo s vámi bydlí…)
    - rozdělení času (domácnost, děti) – procentuelní rozdělení – kolik cca věnujete denně a týdně času dětem samotným a domácnosti (vaření, úklid, praní apod.)
    - dělby práce mezi členy domácnosti (partner, popřípadě děti…) – jak a zkuste procentuelně, kolik kdo dělá
    - využíváte pomoc širší rodiny nebo úklidových služeb? Hlídání dětí? Jak?
    - tyto dělby vznikly na základě dohody mezi partnery? Jak zní?
    - kdy k dohodě došlo, aktualizuje se v návaznosti na vývoj situace (počet dětí, věk dětí, pracovní nasazení partnerů)?
    - změnily se a popřípadě jak dohody o fungování rodiny a dělbě povinností v době, kdy byl jeden z partnerů na MD / RD (rodičovská, mateřská), a v době, kdy oba pracují?

3. Otázky týkající se partnerství
    - jak a kdy komunikujete s partnerem nejčastěji? Vnímáte prostor pro společnou komunikaci jako dostatečný?
    - jaké máte společné aktivity mimo domácnost a děti?
    - kolik času týdně můžete věnovat jeden druhému? A jak?
    - vnímáte rozdělení času mezi sebe, děti a partnera jako rovnoměrné? Pokud ano, pokuste se popsat stav, pokud ne, koho upřednostňujete a jak se to projevuje?
    - jste vy a váš partner v kontaktu s přáteli? Společnými, nebo máte každý své? Jak častý kontakt je?

4. Otázky týkající se osobních potřeb
    - máte pravidelně čas pouze sama na sebe?
    - jak tento čas využíváte?
    - považujete tento čas za dostatečný k osobní regeneraci, psychohygieně?
    - považujete čas k relaxaci za důležitý? Zásadní? Patří mezi vaše priority?
    - jaké jsou vaše priority? Složte od 1. do 5. místa.
    - potřeby jakého člena domácnosti vnímáte na prvním místě?
    - máte potřebu ještě něco říct?

5. Otázky týkající se harmonizace (slaďování) práce a rodiny
    - co pro vás znamená, jak chápete pojmy slaďovat/harmonizovat svou práci a rodinu? Obecně (prosím popište chápání a potom pokud možno den, který je podle vás ideálním sladěním práce a rodiny (děti a partner) a sebe)
    - prosím popište svůj slaďující den a jaké vnímáte klady a jaké chyby?
    - vnímáte se jako slaďující/harmonizující žena? Myslíte, že je to potřebné?
    - dal by se tak popsat i váš partner? Zkuste ho popsat?
    - jak si představujete dokonale harmonizující rodinu (ženu, muže…)?
    - myslíte, že můžete něco zlepšit? Jak se k ideálnímu stavu přibližovat?
    - co by vám k tomu pomohlo?

6. Otázky týkající se práce

    - kdy jste nastoupila po MD / RD do práce?
    - vracela jste se do stejné profese i na stejné pracoviště?
    - proč jste se vracela, tak jak jste se vracela? Vaše důvody?
    - proč pracujete? Co pro vás práce znamená? Co Vám dává?

Závěr

- bylo vše v pořádku?
- cítíte potřebu ještě něco říct?
- je potřeba něco dovysvětlit z mé strany?
- máte zájem o výsledky výzkumu?