UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

ZAMĚSTNÁNÍ A ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST ŽEN PEČUJÍCÍCH O DÍTĚ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Job and life satisfaction of woman taking care of children with health disabilities

Magisterská diplomová práce

Autor: Ivana Humplíková
Vedoucí práce: PhDr. Eleonora Smékalová, Ph. D.

Olomouc
2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „Zaměstnání a životní spokojenost žen pečujících o dítě se zdravotním postižením“ vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V .....dne …….. Podpis ……

Ráda bych poděkovala vedoucí mé práce PhDr. Eleonoře Smékalové, Ph. D. za vstřícnost a cenné rady, mé rodině za tolik potřebnou podporu, a všem ženám, které byly tak laskavé, a zúčastnily se tohoto výzkumu.

OBSAH

ÚVOD **7**

TEORETICKÁ ČÁST **9**

1. ZAMĚSTNÁNÍ A PRÁCE 9
   - 1.1 Práce jako lidská přirozenost 9
   - 1.2 Zaměstnání jako hodnota 10
   - 1.3 Význam zaměstnání 11
   - 1.4 Problémy zaměstnávání žen 13
     - 1.4.1 Kariérní aspekty žen 13
     - 1.4.2 Harmonizace profesních a rodinných rolí 14
     - 1.4.3 Flexibilní formy zaměstnání 15

2. ZAMĚSTNÁNÍ A RODINA DÍTĚTE S POSTIŽENÍM 17
   - 2.1 Rodina dítěte s postižením 17
     - 2.1.1 Prarodiče dítěte s postižením 18
   - 2.2 Význam zaměstnání pro pečující osoby 18
   - 2.3 Profesní role pečujících matek 20
   - 2.4 Pracovní kompetence pečujících osob 21
   - 2.5 Podpora zaměstnávání pečujících osob 21
     - 2.5.1. Právní ochrana pečujících osob 22
     - 2.5.2. Sociální služby 23
     - 2.5.3. Projekty na podporu pečujících ke vstupu na trh práce 24

3. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST 25
   - 3.1 Životní spokojenost a kvalita života 25
   - 3.2 Životní spokojenost a well-being 26
   - 3.3 Životní spokojenost jako komponenta osobní pohody 27
   - 3.4 Zdroje ovlivňující životní spokojenost 28

4. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST A ZAMĚSTNÁNÍ 30
4.1 Smysluplnost práce 30
4.2 Pracovní spokojenost 31
4.2.1. Vybrané teorie pracovní spokojenosti 32
4.2.2. Příčiny pracovní spokojenosti 33
4.3 Vztah životní a pracovní spokojenosti 33
4.3.2. Zaměstnání a jeho vliv na životní spokojenost 34

EMPIRICKÁ ČÁST 36

5. METODOLOGICKÝ RÁMEC PRÁCE 36
5.1 Vymezení hlavních problémů práce 36
5.2 Cíle výzkumu, výzkumné otázky a hypotézy 37
5.3 Výzkumné metody 39
5.4 Metody analýzy dat 41
5.5 Popis zkoumaného souboru 42
5.6 Organizace a průběh šetření 46
5.7 Symbolika výsledkové části 48

6. VÝSLEDKY VÝZKUMU 50
6.1 Profily souborů z hlediska DŽS 50
6.2 Profily souborů z hlediska SWLS 53
6.3 Ověření platnosti hypotéz 56
6.4 Rozbor k platnosti hypotéz 60
6.5 Rozbor výzkumných otázek 61
7. DISKUZE 63
8. ZÁVĚRY 70
9. SOUHRN 72
10. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY 77
11. PŘÍLOHY 81

ÚVOD

„Už aby byl pátek“, povzdechne si mnohý z nás v zaměstnání, aniž by si uvědomil, že jsou mezi námi tací, kteří by vyměnili požitky z jiných radostí za možnost obyčejně „chodit do práce,“ podobně jako většina naší dospělé populace. V přirozenosti lidské povahy však je, troufám si tvrdit, plně si uvědomit a prožít význam něčeho, až když to ztrácíme.

Maminky, kterým se narodí ***dítě s postižením***, obyčejně v prvních letech života dítěte neřeší dilema, zda jít či nejít do zaměstnání, ale většinou se s plným nasazením věnují péči o svého syna či dceru. Jak hluboce zasáhne tato skutečnost do životů všech členů rodiny, převrátí zaběhnuté stereotypy, mnohdy i žebříčky hodnot a jak vysoké jsou psychické a fyzické nároky péče, kladené na rodiče, zvláště pak matky, jsme se snažili přiblížit v bakalářské práci „Životní spokojenost žen pečujících o dítě se zdravotním postižením“ (Humplíková, 2012), na kterou tato práce navazuje. Zjistili jsme, že jejich životní spokojenost je hluboko pod průměrem běžné populace, a všudypřítomná zátěž je enormní. Proto není překvapením zjištění, že na osobní pohodu pečujících maminek příznivě působí fakt, že stráví nějaký čas i jinými činnostmi než bezprostřední péčí o dítě. Domníváme se, že takovýmito činnostmi, alespoň pro některé z nich, by se mohly stát činnosti spojené s návratem do zaměstnání.

Pečující osoby musí často volit mezi vlastním profesním rozvojem a péčí o zdravotně postiženého člena rodiny. V důsledku opuštění zaměstnání a intenzivní péče o handicapovaného se mohou dostat do sociální izolace, ztrácí sociální kontakty a někdy rezignují na své vlastní potřeby seberealizace, což se odráží v jejich životní spokojenosti.
Profesní pozice je důležitou součástí identity dospělého člověka, jedince společensky definuje a činnosti s ní spojené uspokojují mnohé psychické potřeby. Přestože se většina matek alespoň na nějaký čas smíří s nutností rezignace na svou profesní roli, domníváme se, že návrat do zaměstnání, byť „jen“ na částečný úvazek, může přinést zvýšený pocit seberealizace a tím zvýšit i její psychickou pohodu a spokojenost v životě. Pečující ženy,

které by chtěly být zaměstnány, mají zároveň problém se získáním takového ***zaměstnání,*** které by jim umožnilo skloubit náročnou péči o dítě s pracovní činností, a často nemohou „sehnat“ nikoho, kdo by pečoval o jejich dítě v době, kdy jsou v zaměstnání.

Stojí to tedy vůbec za tu námahu a vydanou energii, komplikovaně organizovat a skloubit péči o postižené dítě se zaměstnáním? Ovlivňuje fakt mít či nemít zaměstnání osobní pohodu pečujících žen? A jaká je životní spokojenost těch, které chodí do zaměstnání? Liší se od životní spokojenosti žen, které se věnují celodenně péči o postiženého potomka? Ovlivňuje spokojenost v zaměstnání osobní pohodu pečujících žen? A jak je to s jejich spokojeností ve srovnání s ženami, které pečují o děti bez postižení. Na takové a podobné otázky se tato práce snaží najít odpověď.

A proč psát právě o tématu pečující ženy a zaměstnání? Nejen proto, že jsem sama matkou dcery s těžkým tělesným postižením, a problémy spojené s tímto tématem jsou mi blízké, ale na základě mých vlastních zkušeností si dovolím tvrdit, že jsou v současné době aktuální i pro mnohé jiné ženy.

TEORETICKÁ ČÁST

Zaměstnání a ***práce*** jsou pojmy, které se často používají jako synonyma. Do názvu této práce jsme si zvolili termín *zaměstnání*. Chtěli jsme podtrhnout rozdíl mezi prací za mzdu či plat, tedy zaměstnáním, a prací, které je vykonávána bezúplatně a která vyplňuje podstatnou část dne žen, které pečují o dítě s postižením.

1. ZAMĚSTNÁNÍ A PRÁCE

Práce patří dozajista ***k nejdůležitějším lidským činnostem,*** které člověk od pradávna vykonává. Je to široká oblast, v níž, či skrze ni mohou být uskutečňovány a realizovány rozličné potřeby, cíle, sny i touhy mnoha lidí. S určitostí můžeme říci, že práce je pro přežití a existenci člověka nezbytná a v mnoha směrech je i jeho základní přirozeností.

1.1. Práce jako lidská přirozenost

Práci jako ***lidskou přirozenost*** vyzvedává Šmajs (in Buchtová, 2013, s. 17) : „Shrneme-li vztah práce a lidské přirozenosti formálně jednoduchým způsobem, můžeme říci, že potřeba pracovat, onticky přetvářet okolní svět, nemůže být jen výsledkem výchovy a stimulujícího vlivu rodinného či sociokulturního prostředí. Zdá se, že jako součást lidské přirozenosti musela být zakotvena již v konzervativním genomu člověka. Tak jako každý normální a zdravý organismus pasivně nečeká na podněty z vnějšího světa, nýbrž je spontánně sebezáchovně aktivní, také normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním, hrou a námahou - potřebu práce.“ Práce jako činnost provází lidskou společnost už od nepaměti. Aktivizuje organizmus člověka, jeho tělo i mysl, pomáhá uspokojovat jeho potřeby a je všudypřítomná v každém lidském konání.

Práce, jak fyzická tak i duševní, však může patrně působit i jako droga. Může lidský organismus přetěžovat, ale také vyrovnávat jeho dočasnou nerovnováhu a vyvolávat zajímavé otázky, na které člověk svou činností hledá odpovědi. Buchtová (20013, s. 75) píše: „Práce je důležitou podmínkou existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění, sebeúcty.“ Práci jako cílevědomou činnost, které může naplňovat a uspokojovat nejen

vlastní potřeby pracujícího člověka, ale i potřeby jeho blízkých, chápe Matoušek (2003). Práce je často pojímána také jako činnost, která není udržována v chodu okamžitou odměnou, ale určitou formou osobní zainteresovanosti a vnitřní disciplíny. V těchto souvislostech lze práci chápat jako ovládání vlastní vůle a řízení vlastní iniciativy (Křivohlavý, 2006). Frankl (1994, in Vágnerová, 2008) považuje práci za činnost, která potvrzuje jedinečnost individua ve vztahu ke společnosti.

Také Nakonečný (1992) na práci nahlíží jako na jednu z nejdůležitějších lidských činností, která je prostředkem k ***uspokojování většiny jeho potřeb*** a zároveň ***pramenem materiálních, společenských a duchovních hodnot.***

.

1.2. Zaměstnání jako hodnota

Svobodová (2006, s. 9) píše: „Převažující přijaté hodnoty ve společnosti jsou kořenem motivace, chování, identifikace a sociální soudržnosti a ovlivňují proto všechny oblasti lidského rozvoje. Kvalita života a hodnoty člověka se úzce prolínají, neboť podoba převažujících hodnot ve společnosti je stavebním kamenem kvality života."

Baumeister (in Křivohlavý, 2006) konstatuje, že hodnota práce vyrůstá z přirozených potřeb zajistit podmínky pro ***přežití*** a ***udržení života***. Udržení života se stává cílem, který dává pracovní činnosti smysl. Tak je možné chápat i výpověď člověka, který se raduje z toho, že má práci a není tudíž ***nezaměstnaný***. Buchtová (2000) na základě výzkumu z roku 1992 označuje ztrátu práce za extrémní emocionální zátěž pro většinu lidí, která se nejčastěji projevuje strachem z budoucnosti, úzkostnými stavy a stálou sebeanalýzou. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti postihují celou psychiku člověka, a to jak intelektovou a citovou oblast, tak i oblast vůle. Podle Mareše (1998) je zaměstnání v naší kultuře hlavní instituce, skrze kterou se definujeme. Nedobrovolné vyřazení ze zaměstnání má negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků, dovedností a kompetencí.

Důležitost zaměstnání v hierarchii životních priorit je v českém prostředí podle Červenky (2006) stabilně vysoká, ale její postavení se v průběhu času a vlivem okolností mění. Přestože se hodnoty spojené s prací, např. potřeba zajímavé nebo smysluplné práce, nacházejí v žebříčku hodnot poměrně vysoko a jsou akceptovány většinou dotázaných, jejich pozice není neměnná, na rozdíl od rodinného zázemí nebo zdraví.

Z výzkumů, které organizovalo CVVM (Čadová, 2006, in Surynek, 2007) vyplývá, že zaměstnání je řazeno jako hodnota hned ***za nejdůležitější hodnoty souvisejícími s rodinou a dětmi***. Rodina a děti tvoří sféru osobního soukromého života, a zaměstnání oblast veřejného života. Zaměstnání představuje řadu stránek, které mohou být pro člověka hodnotou, které pak člověku naplňují kvalitu života a vedou k vyšší životní spokojenosti. Práce umožňuje kontakt s lidmi, udržuje člověka v činnosti a životní aktivitě, dává pocit užitečnosti, práce jej baví a uspokojuje, umožňuje něco dokázat a předvést schopnosti, zajišťuje potřebný příjem, poskytuje postavení a prestiž a v neposlední řadě ***dává zapomenout na soukromé starosti*** (Surynek, 2007).

Při nahlížení na zaměstnání jako na určitý typ hodnoty, záleží na mnoha ***faktorech,*** jako je například druh společnosti, hodnotový systém společnosti a hodnoty uznávané jedincem. Vnímání hodnoty zaměstnání se liší také s věkem - jinak se k zaměstnání budou stavět mladí lidé, kteří právě ukončili vzdělání a jinak budou vnímat hodnotu zaměstnání lidé nezaměstnaní, kteří jsou v pokročilejším věku. Také pro pečující osoby a osoby se zdravotním postižením, které mají ztížené postavení na trhu práce, může mít zaměstnání velmi vysokou hodnotu.

.

1.3. Význam zaměstnání pro člověka

Zaměstnání tedy stojí na pomyslném žebříčku hodnot vysoko. Jeho význam je pro člověka, žijícího ve středoevropské sociokulturní oblasti, značný. Role, kterou zastává člověk v zaměstnání je ***důležitou součástí jeho identity*** a skrz tuto roli jej posuzují i ostatní.

Práce neslouží jen k výrobě či výkonu určité služby, ale pobytem v zaměstnání se člověku široce rozevírá sociální prostor či oblast, na jehož poli může jedinec zažívat množství sociálních kontaktů s jinými, vést s nimi diskuze, uzavírat přátelství. Ve skupině spolupracovníků vzniká možnost srovnávat se s ostatními a skrze ně hodnotit sebe samého. Při zvládání svých pracovních kompetencí může jedinec objektivizovat své schopnosti a získávat tak pocit odborné kompetence. Také rozvoj osobní identity skrze vlastní schopnosti, znalosti a dovednosti je vítaným přínosem práce a zaměstnání (Buchtová, 2013).

Šest základních charakteristik zaměstnání, které mají pro život člověka klíčový význam, shrnuje **Giddens** (1999):

- ***Hmotné zabezpečení*** – jedinec získává prostřednictvím zaměstnání mzdu (plat), který je zdrojem finančních prostředků, sloužících k uspokojování potřeb, které lze za peníze pořídit. Opakem je chudoba, omezení možností v oblasti spotřeby.
- ***Sociální kontakty*** – pracovní prostředí nabízí širokou škálu sociálních kontaktů a možností podílet se na aktivitách se spoluzaměstnanci. Opakem je pak sociální izolace, která může být větší u jedinců, kteří zaměstnání z různých příčin nemají.
- ***Osobní identita*** – prostřednictvím zaměstnání získává jedinec sociální status, práce mu přináší určitý stupeň uspokojení, sebeúctu a možnosti seberealizace. Práce se pro některé jedince může stát smyslem života. Hlavním cílem je ukázat, že člověk něco „umí", něco dokáže, je prospěšný. Opakem může být pocit neúspěchu a nenaplnění pocitu seberealizace.
- ***Rozvoj činností*** – v zaměstnání také dochází k rozvoji a získávání schopností a dovedností. Pracovní činnost může uspokojovat potřebu smysluplné aktivity, jejímž opakem může být nedostatek životní náplně.
- ***Pestrost života*** – možnost rozvoje schopností mimo domácí prostředí, změna v denním režimu.
- ***Strukturování času*** – určitý časový režim, který je organizován podle pracovní činnosti. Jak důležitý je tento význam potvrzuje Mareš (1998, s. 77): „Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti."

Z těchto mnohých významů je patrno, že pro člověka, který nemá zaměstnání, může znamenat jejich stav frustraci mnoha psychických potřeb. Jednou z nich je potřeba stimulace – člověk bez zaměstnání strádá nedostatkem podnětů. Ztráta profesní role vede k významnému snížení osobnostní jistoty a jedinec se stává emočně labilnějším a zranitelnějším, klesá pocit celkové životní spokojenosti.

Společenský pohled na placenou práci je ovlivněn hodnotovou charakteristikou práce a jejím hodnocením ve společnosti. Podle Možného (2002) prochází postavení placené práce v současné době hlubokou změnou. Po několik staletí se na práci pohlíželo jako na osu, od které se odvíjí identita člověka, zejména muže, protože dříve bylo na zaměstnání nahlíženo jako na výhradně mužskou výsadu. Od postavení muže ve společnosti (a zejména pak v zaměstnání), se odráželo postavení celé jeho rodiny. Zaměstnání také emancipuje člověka a stává se jednou z jeho ctností, prostředkem jeho morálního sebezdokonalování. Výkon určitého povolání s sebou nese určitou představu

společnosti o zařazení člověka v její hierarchii a vytvoření vlastního individuálního hodnocení práce. Mezi základní psychosociální potřeby zahrnuje Vágnerová (in Malindová, 2010) potřebu sociálních kontaktů, potřebu někam patřit a potřebu stimulace. Sociální kontakty jsou nejen zdrojem pocitů jistoty a bezpečí, ale jsou i zdrojem specifické zkušenosti. Sociální aspekty zaměstnání jsou důležitější pro ženy, neboť ztráta zaměstnání či nemožnost pracovat z jiných důvodů snižuje pocit společenské potřebnosti a projevuje se ve větším pocitu zbytečnosti.

Mnohdy je „být zaměstnán“ bráno jako morální povinnost a lidé sami se mají tendenci hodnotit podle pracovního zařazení a dojde-li k tomu, že zaměstnáni nejsou, ostatní se na ně dívají jako na „bezcenné jedince“ (Marsden,1982, in Malindová, 2010).

1.4. Problémy zaměstnávání žen

Zaměstnanost žen je v České republice sice vysoká, ženy pracují ve srovnání s jinými zeměmi po delší část života, většinou na plný úvazek (práce na částečný úvazek není u nás rozšířena a také existují značné nevýhody), ale existují četná znevýhodnění na trhu práce ve srovnání se zaměstnáváním mužů.

Znevýhodnění se projevuje jednak

- V přístupu k zaměstnávání žen s dětmi a zaměstnávání žen nad 50 let
- Nižšími průměrnými výdělky a to i ve srovnatelných pozicích a povoláních
- V obsazování řídících pozic
- V častější nezaměstnanosti žen

I kariéra žen se značně liší od kariéry mužské.

1.4.1. Karierní aspekty žen

Dle Gillernové a kol. (2011) je pracovní kariéra významnou součástí života, která ovlivňuje celkovou ***životní spokojenost, sebevědomí*** člověka, ***sebehodnocení*** a pocity ***seberealizace.***

Můžeme rozlišit ***kariéru vnitřní*** (subjektivní) a ***vnější*** (objektivní). Vnější kariéra je obsažena v různých personálních dokumentech zaměstnance a je také tvořena kritérii jiných posuzovatelů, než je sám zaměstnanec. Vnitřní kariéra, která se může značně lišit od vnějšího posouzení, se vztahuje k subjektivnímu osobnímu ocenění úspěšnosti jednotlivých profesních etap (Štikar a kol., 2003).

Dle Bělohlávka (1994) je ***motivace žen*** a jejich kariérová cesta značně odlišná od mužské kariéry. Podle předpokladů nezaujímá profesní kariéra tak vysokou pozici v životě žen jak v životě mužů. Význam profesního uplatnění v životě ženy zvyšuje zejména míra dosaženého vzdělání, které také zvyšuje spokojenost s uplatněním kvalifikace a s mírou seberealizace. Založením rodiny dochází samozřejmě ke změně vztahu k zaměstnání. Ženy jsou více orientovány na rodinu a v tomto kontextu pak nabývá kariéra ***dvoudimenzionálního rozměru*** – profesního a mateřského (rodinného). „Motivace žen a jejich kariérová cesta," píše Bělohlávek (1994, s. 95), „jsou odlišné od typicky mužské kariéry. Muž svou orientací a výchovou směřuje k samostatnosti a nezávislosti. Psychologický vývoj žen naopak vede k provázanosti se sociálním okolím – ať už ve formě péče o někoho nebo ve formě závislosti na někom. Žena, která se stará o dítě, poskytuje oporu dítěti a naopak je závislá na svém manželovi."

Ženy v zaměstnání dosahují obvykle méně významných pozic než muži. Málo žen působí na vysokých politických postech a má vysoké řídící funkce. Mnoho žen však nacházíme v sociálních službách, ve školství, mezi středním zdravotnickým personálem apod.

1.4.2. Harmonizace profesních a rodinných rolí

Narození dětí a celodenní péče o ně je spojená s nutností přerušit kariéru ženy na poměrně dlouhou dobu. To vyvolává v rodičích obavy, zejména z podstatného snížení životní úrovně, ženy musí přerušit realizaci svých plánů a cílů a nastávají u nich komplikace v profesní oblasti. A právě obavy ze ztráty zaměstnání, obavy ze ztráty šance kariérního postupu, vede ke snaze žen - ***matek vrátit se na trh práce***. Tím jsou samozřejmě postaveny před problém skloubení oblasti zaměstnání a rodiny tak, aby negativní dopady na obě sféry, byly co nejmenší. Nejčastěji preferovaným řešením je, že žena zastává méně náročné zaměstnání než muž a přebírá na sebe větší díl péče o děti a domácnost. Ženy, které jsou tak vystavovány dvojí zátěži by jistě uvítaly větší podporu ze strany svých partnerů (Hohne a kol., 2010)

V těchto souvislostech vyvstává jako nutnost porozumění ze strany zaměstnavatele, zejména jeho vstřícnost při možnosti realizace ***flexibilních forem zaměstnání*** jako je flexibilní pracovní doba, práce na částečný úvazek a práce z domova. Jejich nabídka však není ze strany zaměstnavatelů mnoho rozšířena (často za tím stojí i nevýhodnost práce na zkrácený úvazek). Dalším důležitým opatřením při snaze o harmonizaci rodinného a pracovního života je podpora ze strany státu. Jedná se především

nabídky sociálních služeb, poskytování finančních dávek a vytváření příznivých podmínek na trhu práce.

1.4.3. Flexibilní formy zaměstnání

Jak bylo uvedeno výše, je pro ***harmonizaci rodinné i profesní oblasti*** velmi důležitá nabídka flexibilních forem zaměstnání. Jestliže je tato nabídka důležitá pro ženy, které pečují o malé děti, které jsou zdravé, tím důležitější a nutnější je pro ženy, které pečují o své děti s postižením.

Jako hlavní příčiny ***rozšiřování flexibilních forem*** zaměstnávání uvádí Kotrusová (2006) růst zaměstnanosti žen, růst nezaměstnanosti a potřebu větší flexibility ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců. Flexibilita forem zaměstnání neumožňuje pouze lepší a snadnější způsob, jak zvládat rodinu a práci zároveň, ale má i své stinné stránky, které spočívají v tom, že velká část flexibilních zaměstnání se nachází na tzv. sekundárním trhu práce, který je charakteristický nedostatečně chráněnou, nestabilní, špatně placenou prací, bez naděje na kariérní postup a možnosti dalšího vzdělávání.

Jako ***flexibilní*** jsou nejčastěji označovány pracovní úvazky na kratší pracovní dobu (tzv. částečné úvazky), pracovní poměr na dobu určitou, zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur, ale také samostatná výdělečná činnost. K flexibilním formám zaměstnání patří dále sdílení pracovního místa, práce z domova, práce na dálku, volná pracovní doba či flexibilní začátek pracovního dne (Presová, 2013). Popišme si nyní blíže 2 flexibilní formy zaměstnání a to ***práci na částečný úvazek*** a ***sdílení pracovního místa.***

Práce na částečný úvazek

Z velké části se jedná o ženský typ zaměstnanosti. V České republice je nízký podíl osob pracujících na částečný úvazek. ***Ženy zaměstnané na částečný úvazek*** bývají zpravidla ve věku 30-44 let, muži naopak ve věku 60 a více let. Nejčastějším důvodem pro zaměstnání na částečný úvazek je fakt, že pracovník nemůže najít práci na plný úvazek, dále jsou to zdravotní důvody nebo nutnost péče o dítě nebo osobu s postižením. Důvody nízkého zájmu o částečné úvazky jsou nedostatečný zájem ze strany perspektivních zaměstnanců z důvodu nízkých mezd (pod úrovní průměrné mzdy), s vyššími dopravními náklady, špatnou dopravní obslužností mimo hlavní pracovní dobu, množství vykonané práce, malý zájem ze strany zaměstnavatelů a neexistence systému podpory částečných úvazků. Ženy, vykonávající práce na částečný úvazek, jsou častěji propouštěny, uplatňují

se v méně kvalifikovaných zaměstnáních, což má dopad na jejich sociální zabezpečení a výši důchodů (Hašková, Linková, 2002). Zaměstnanost na částečný úvazek by však měla být podporována, protože je to často ***nejschůdnější forma úvazku*** nejen pro matky předškolních a mladších školních dětí, ale zejména pro osoby pečující o dítě s postižením tak, aby alespoň z části mohly být naplněny potřeby, které tento jedinec může naplňovat v zaměstnání. Tato podpora by se měla soustředit na formulaci a prosazování základní ochrany takto pracujících osob, na reformu sociálního zabezpečení a daňového systému a na schémata přímé podpory (dotace, úlevy na daních, zvýhodnění v důchodovém systému (Kotrusová, 2006).

Sdílení pracovního místa (job sharing)

Je takový druh práce, kdy ***jedno pracovní místo sdílejí dva zaměstnanci***. Dle Haškové, Linkové (2002) jsou významnými faktory, které zdůvodňují využívání této formy zaměstnání vyšší produktivita, vyšší flexibilita a vyšší spokojenost zaměstnanců. Presová (2013) v článku Flexibilní formy zaměstnávání mají v ČR potenciál, píše: „Sdílení pracovního místa více zaměstnanci spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. Například dva zaměstnanci pracující na částečný úvazek se domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu.“
Tato forma je další flexibilní formou, která by mohla být vhodná i pro osoby pečující, kterým se budeme věnovat v souvislosti se zaměstnáním v následující kapitole.

2. ZAMĚSTNÁNÍ A RODINA DÍTĚTE S POSTIŽENÍM

V úvodu této kapitoly si připomeňme, jaký je status pečující osoby**.** ***Pečující osoby*** přijaly v životě nelehkou roli, postarat se o své blízké, kteří se o sebe sami postarat nedovedou. Pečující osoba (rodinný pečovatel, laický pečovatel) je člověk, který pečuje o osobu, která je s ním v příbuzenském či přátelském vztahu tzn., že nese tělesný a zejména citový dopad péče o osobu závislou (Tošnerová, 2001).

Dle Michalíka (2011) je realitou, že ***péče o blízkou osobu*** je ve většině případů obstarávána právě ženami. Ty se musí často vzdát (alespoň na určitý čas) svých osobních cílů a často rezignovat na svou profesní roli. Narození postiženého dítěte však hluboce zasahuje nejen do života matky, ale do života celé rodiny.

2.1. Rodina dítěte s postižením

Narození dítěte s postižením zasahuje plnou vahou do ***struktury rodiny*** a mění dosavadní zaběhnuté vzorce a schémata, podle kterých rodina fungovala. Tato skutečnost se dotýká nejen primární rodiny, manželství rodičů a sourozenců postižených dětí, ale i širší rodiny především prarodičů postiženého dítěte. Jaké jsou reakce rodičů na narození dítěte s postižením a přiblížení jejich potřeb jsme se podrobně věnovali v bakalářské práci „Životní spokojenost žen pečujících o dítě se zdravotním postižením“ (Humplíková, 2012). Nyní si přibližme, v souvislosti s naším tématem zaměstnání a pečující osoby, k jaké restrukturaci rodiny dochází ***po narození dítěte s postižením vzhledem k postojům ke kariéře jejich členů.***

Farber (1970; in Schreiber; cit. dle Blažek, Olmrová, 1988) rozlišil ***4 typy nově vzniklé struktury rodiny:***

- ***Rodiny orientované na děti*** – vše v rodině se podřídí tomu, aby se šance dítěte na co nejlepší život co nejvíce zvýšily. Otec se většinou věnuje kariéře, aby finančně zajistil rodinu, a matka se plně věnuje péči o dítě.
- ***Rodiny orientovaná na domov*** – otec i matka se vzdávají své kariéry, vše podřizují potřebám dítěte a na jeho šance prožít co nejkvalitnější život.
- ***Rodiny orientované na rodiče*** – ani jeden z rodičů se nevzdává své kariéry a snaží se skloubit rodinu i profesi.

- ***Rodiny bez orientace*** – mají největší problémy řešit různorodé situace, které nastávají po narození handicapovaného dítěte.

Rodiče si v nově vytvářené struktuře hledají své místo, to se může změnit s přibývajícím věkem dítěte.

2.1.1. Prarodiče dítěte s postižením

Také pro prarodiče je narození dítěte s postižením velmi stresující a často neví, jak se mají zachovat.

Dle Vágnerové a kol. (2009) je ***pro prarodiče těžké takové dítě přijmout***. Nevědí, co mohou od dítěte očekávat, neznají problémy, které jsou s určitým postižením spojeny. Může se stát, že se i vyhýbají kontaktu s postiženým vnoučetem a hledají „viníky" této situace. Chování prarodičů tak může být zejména pro matku zraňující a velmi nepříjemné, prarodiče si to však často ani neuvědomují a hledání viníka popř. popírání problémů je jejich ***obranná reakce***. Vzhledem k tomuto se stává, že neumí ani neví jak podpořit rodiče, kteří by často zejména emoční podporu od svých rodičů potřebovali.

S narůstajícím věkem dítěte, kdy matka může začít zvažovat svůj návrat do zaměstnání, často rodinu se zdravým dítětem podporují prarodiče, vypomáhají s péčí o dítě v době, kdy je matka v zaměstnání. U rodin s postiženým dítětem bývá situace odlišná. Prarodiče nebývají ochotni s dítětem vypomoci a často se od problémů s ním distancují. Vyplývá to však z nejistoty prarodičů, jak se k takovému dítěti mají chovat. Péče o dítě s postižením je komplikovaná, často je náročná nejen psychicky, ale i fyzicky. Prarodičům na dítě s tělesným postižením nezbývá sil a s dítětem s mentálním postižením neumí komunikovat.

Návrat do zaměstnání tedy často komplikuje fakt, že ženy nemohou najít nikoho vhodného pro pomoc s péčí o dítě. Jejich ***postoj k návratu do práce*** je často ***ambivalentní,*** žena by pracovat chtěla, ale zároveň má pocit, že nápor dalších povinností nezvládne (Vágnerová a kol., 2009).

Význam zaměstnání je však pro matky a pečující osoby nesporný, proto si jej přiblížíme v následující kapitole.

2.2. Význam zaměstnání pro pečující osoby

Jaký je tedy pro ženy - pečovatelky význam zaměstnání?

Zaměstnání je pro ženu místem, kde dochází k různorodým sociálním kontaktům. Pro mnohé z těch, které pečují o své dítě delší časový úsek, jsou to zdroje, které mohou být zároveň pro ženu sociální oporou či sloužit jako mezistupeň k tomu, aby se žena dívala na svá východiska z jiného „úhlu pohledu." Často jsou matky doma sociálně izolovány a cítí se osamělé a návrat do zaměstnání je tedy vítanou změnou.

Zaměstnání obecně přináší nové podněty a rozvíjí schopnosti a dovednosti. Péče o dítě a povinnosti z ní vyplývající bývají často stereotypní stejně tak jako současná péče o domácnost a ženy mohou mít po letech náročné péče pocit, že jejich kompetence upadají a jsou tím frustrovány. Pro tyto matky je návrat do zaměstnání stimulující, jsou více spokojeny se svým životem.

Zaměstnání naplňuje jejich potřebu ukázat, že mají „na víc" než „jen být ženou v domácnosti". Potřeba sociálně se prosadit a potvrdit svoje schopnosti, dovednosti a kompetence je důležitá i pro ženy (i když mají obecně nižší ambice než muži a jsou ochotny, vyžaduje-li to situace rodiny a dítěte, se jich vzdát). Návrat do zaměstnání může přispět k udržení jejich sebeúcty a „vědomí profesních kompetencí", jak píše Vágnerová (2009, s. 71) „může matce sloužit jako zdroj potencionální jistoty pro případ rozpadu manželství, protože by jí umožnily zabezpečit sebe i dítě finančně."

Zaměstnání jako prostředek finanční soběstačnosti. Status ženy v domácnosti, která nemá žádný vlastní příjem je v naší společnosti často nízký a pro mnohé ženy frustrující zároveň jako fakt, že jsou finančně závislé na svém manželovi nebo sociálních dávkách, které nejsou v naší společnosti úměrné náročnosti péče o těžce postižené dítě. Zdržme se u tohoto faktu déle, a rozeberme si finanční náročnost péče o dítě s handicapem.

Dle Michalíka (2012) jsou běžné rodiny v České republice tzv. „dvoupříjmové" – tzn., že otec i matka pracují a společně přispívají do rodinného rozpočtu. Ještě složitější je to u rodin, která jsou jen s jedním rodičem, který pečuje o postižené dítě. Často matka – samoživitelka uvádí vážné finanční problémy, které se týkají běžných výdajů souvisejících s každodenní péčí.

Významnou oblastí **nedostatku finančních prostředků** může být i nemožnost

- zajistit zejména odpovídající rehabilitační a kompenzační pomůcky
- zajistit volný čas pro pečující osobu formou relaxace a rehabilitace
- zajistit finanční rezervu pro nepředvídané situace
- zajistit a vytvořit zdroje důchodového zabezpečení

I proto se stává pro některé ženy nutností věnovat se zaměstnání, byť jen na částečný úvazek.

.

2.3. Profesní role pečujících matek

Profesní role mohou ***uspokojovat*** různé ***psychické potřeby***. Ženy, které pečují o postižené dítě a s ohledem na složitost péče zůstaly v domácnosti, mohou v tomto směru pociťovat nenaplněnost potřeby seberealizace, sebeuplatnění. Trápí je, že přišly o svou práci, ale jsou přesvědčeny, že péče o dítě s postižením a profesní role nejsou slučitelné. Matky postižených dětí se přizpůsobují vlastní profesní uplatnění potřebám péče o dítě. Jejich názor na vhodnost návratu do zaměstnání závisí na ženiných schopnostech, zejména organizačních (Vágnerová a kol., 2009).

I když ženy mívají ***obecně nižší ambice než muži*** (a jsou také více ochotny se jich vzdát) potřeba něco dokázat, sociálně se prosadit a potvrdit svoje schopnosti je významná i pro ně. Práce v domácnosti není příliš oceňována a tento fakt je frustrující zejména pro ženy s vyšším vzděláním. V případě rozpadu manželství, může být vědomí ženy, že uspěje se svými pracovními kompetencemi n trhu práce podporujícím prvkem.

Postoje k profesním rolím

Vágnerová a kol.(2009) popisuje **skupiny matek pečujících z hlediska postoje k profesi**:

- Matky, které ***neměly větší profesní ambice*** ani před narozením dítěte s postižením a role ženy v domácnosti jim v podstatě vyhovuje. Jsou to většinou matky, pro které není zaměstnání prostředkem seberealizace a jelikož jsou to ženy s nižším vzděláním, není ani finanční přínos plynoucí z jejich profese velký.
- Matky, které se ***smířily s nutností zůstat v domácnosti*** a věnovat se těžce postiženému dítěti. Jsou to i ženy s vyšším vzděláním, pro které je mateřská role prioritní.
- Matky, které ***nejsou*** se svou rolí ženy ***v domácnosti*** moc ***spokojeny***, usilují o návrat do zaměstnání, do práce by šly rády, ale zatím to není možné z různých důvodů. Pro tyto ženy je velmi těžké, že se musely vzdát kvůli péči své profese, ale důvody proč to zatím nejde, jsou pro ně závažnější než potřeba seberealizace a sociálního kontaktu.

- Matky, které se velmi těžce smiřovaly s odchodem ze zaměstnání, ale na řešení tohoto problému už ***rezignovaly.*** Hlavním důvodem je vysoký stupeň postižení dítěte a současně přesvědčení matky, že nikdo jiný se o něj nepostará tak dobře jako ona.
- Matky, které považovaly svou ***profesi za důležitou*** a do zaměstnání se vrátily hned, jak to bylo možné. Tuto skupinu tvoří ženy s různým stupněm vzdělání, pro které je práce prioritou a „koníčkem" a jsou proto ochotné hledat složité cesty, jak skloubit svoji profesi s rolí maminky pečující o postižené dítě.

2.4. Pracovní kompetence pečujících osob

V roce 2008 bylo na území hlavního města Prahy provedeno šetření, které mělo za cíl zjistit pracovní kompetence dlouhodobě pečujících osob (převážně žen) a potenciální vyhasínání těchto kompetencí. Řešitelé si jako cíl projektu vytýčili přinést dosud nezjištěné údaje o situaci pečujících osob. Předpokladem bylo, že ***dlouhodobá péče (10 a více let),*** znamená výrazné ***znevýhodnění*** v potencionálním návratu na trh práce.

Na základě **šetření** 215 osob byly učiněny tyto **závěry** (Michalík, 2008):

- V časovém intervalu 5 – 10 let péče o osobu blízkou dochází u pečujících osob k nevratné ztrátě pracovních kompetencí
- Dlouhodobě pečující osoby považují návrat k původní profesi za nemožný
- U pečujících osob převládá ochota vykonávat i podřadnější práce
- Aby vůbec mohla pečující osoba pracovat je ochotna podstoupit rekvalifikaci
- V návratu na trh práce brání pečujícím osobám především péče o postiženého a věk

Ze ***závěrů šetření vyplývá*** (Michalík, 2008): „O člena rodiny pečuje nejvíce sama modelová osoba s tím, že pomoc širší rodiny nemůže očekávat. Tato osoba je přesvědčena o tom, že ve společnosti spíše nepřevládá ochota finančně podporovat její péči a že nepožívá z hlediska společnosti úcty a uznání. Neví, či spíše nevěří, že se bude postavení pečujících osob v budoucnu zlepšovat. Za svůj největší zisk v období péče považuje hodnoty emocionální a hodnoty související s personálním růstem, za největší ztrátu pak ztrátu osobní svobody a společenských kontaktů. Modelová osoba se děsí toho, co přinese budoucnost."

2.5. Podpora zaměstnávání pečujících osob

Kromě toho, že je domácí péče ***náročná psychicky a fyzicky***, je velmi náročná i ***časově***, a tak není divu, že ženy často zvažují, mají-li se do zaměstnání vůbec vrátit či si ho hledat. Michalík (2012) uvádí výsledky šetření tzv. doby přímé péče a dohledu, který byl proveden se sedmisty respondenty rozsáhlého výzkumu osob pečujících o člena rodiny s postižením. Prokázalo se, že délka péče stoupá spolu se stupněm postižení (a předpokládá se i stoupající náročnost péče v závislosti na stupni postižení). Dle výsledků šetření je průměrný čas přímé péče a dohledu denně u stupně postižení 3 - 15 h 54 min. a u stupně postižení 4 – dokonce 18 h 24 min. rodiče tak překonávají všechny limity obvyklé v zaměstnaneckém vztahu. Pro srovnání – běžná pracovní doba za měsíc je cca 170h, rodič pečující o dítě se 4. stupněm postižení (velmi těžké zdravotní postižení) tak měsíčně pečuje o postižené dítě více než 500h. Michalík píše: „I když ve vztahu rodič – dítě hrají primární roli vysoce intimní a osobní vztahy, při dlouhodobé (několikaleté) péči můžeme hovořit o tom, že rodiče svým nasazením nahrazují nedokonalý systém veřejné podpory domácí péče u nás.“ (Michalík, 2012)

Cílem rodinné politiky při podpoře rodiny se členem se zdravotním postižením by mělo být vedle materiální kompenzace a zapojení samotných zdravotně postižených na trh práce, zaměření se též na oblast slučitelnosti péče o zdravotně postiženého člena rodiny s profesním uplatněním pečující osoby.

.

2.5.1. Právní ochrana pečujících osob a jejich pracovní podmínky

Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. ukládá zaměstnavatelům i úřadům práce povinnost rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími nárok na zaměstnání. Tím se rozumí právo fyzické osoby, která se uchází o práci, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb. Zprostředkováním zaměstnání se pak rozumí zejména vyhledání zaměstnání, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. ***Zákon č. 108/2006 Sb***., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), osobu, která s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby (tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou). ***Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb***.) stanoví, že požádá-li zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na

pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo ve stupni IV o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel ***povinen vyhovět*** jeho žádosti (výjimku tvoří závažné provozní důvody, které je pak zaměstnavatel povinen v případném soudním sporu prokázat.)

2.5.2. Sociální služby

I když v ČR existují různá opatření, která mají sloužit k usnadnění slučitelnosti práce a rodiny, mají řadu nedostatků. Při naplňování potřeb českých rodin hraje významnou roli poměrně široké spektrum sociálních služeb poskytovaných v rámci zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách. Nutno zdůraznit, že tyto služby ***nepřebírají řešení*** složité situace pečujících rodin či individuálních pečovatelů na sebe, ale znamenají podporu, pomoc, asistenci pro osoby s handicapem a tedy obsahují ty služby a činnosti, které pomáhají lidem v těžké sociální situaci (Matoušek, 2009).

Jednou z možností sociálních služeb je ***respitní péče*** (z latinského re-spiro, re-spiratio tzn. oddechnout si, odpočinout). Respitní péče je jedna z nejdůležitějších forem sociální služby pro pečovatele. Podle Slovníku sociální práce (Matoušek, 2003, s. 184) je respitní péče: „Péče poskytovaná lidem, kteří dlouhodobě pečují o postižené. Nejčastěji má formu dočasného umístění postiženého do náhradní rodiny, stacionáře či pobytového zařízení, nebo jde o poskytnutí přímé praktické pomoci pečujícím v jejich domácnosti“.

Druhy a význam respitní péče dle Kozlové (2005):

Domácí péče – v přirozeném prostředí, obsahuje odbornou i laickou pomoc, rodina si sama vybírá agenturu i asistenta. Na jedné straně je tedy výhodou, že osoba, o kterou je pečováno zůstává ve „svém“ prostředí, ale na druhé straně nedochází k žádoucím sociálním kontaktům a proto je tato forma často kombinována s **dalšími typy respitní péče**

- ***Péče v kolektivu mimo domov*** – např. denní stacionáře, chráněné dílny
- ***Péče v náhradní rodině mimo domov***
- ***Dlouhodobá péče mimo domov*** – např. týdenní pobytové stacionáře

Jak už bylo řečeno, je tato péče odvozena od slova oddych, odlehčení. Mohli bychom však ještě rozšířit tento náhled o „dáti prostor“ či „dáti možnost“ k realizaci takových činností, které pečující osoba nemůže vykonávat společně (rozumí se časově) s péčí o jedince s postižením. Na druhé straně mají svůj nezastupitelný význam i pro toho, o koho je

pečováno. V kontextu naší práce umožňuje služba pečovatelům návrat do zaměstnání Handicapovanému jedinci umožňují zůstat v domácím známém prostředí a tím popř. i snížit pocity selhání pečující osoby, ke kterým by mohlo dojít při umístění dítěte potažmo dospělého do ústavního zařízení.

Dalším druhem podpory, na kterou bychom rádi alespoň v krátkosti upozornili, jsou projekty pro pečující osoby, které jsou financovány z Evropského sociálního fondu v ČR.

2.5.3. Projekty na podporu pečujících osob ke vstupu na trh práce

Projekty by měly sloužit ***ke zvýšení úrovně sociálních a profesních dovedností rodičů dětí se zdravotním postižením***, popř. dalších pečujících osob. Kurzy, jež bývají součástí těchto projektů by měly pomoci účastníkům zvýšit jejich motivaci k hledání zaměstnání, rozvoji sebedůvěry a měly by pomoci diagnostikovat jejich možnosti a schopnosti pro budoucí pracovní uplatnění. Účastníci projektů se kromě jiných dovedností a aktivit učí např. sepsat svůj životopis, vytvoření průvodního dopisu, stejně jako komunikačním dovednostem i a prezentaci při jednání se zaměstnavatelem.

V současné době mimo jiných projektů probíhá rozsáhlý celorepublikový projekt „Půjde to! Příprava rodičů pečujících o dítě s postižením ke vstupu na trh práce“, který je určen pro pečující rodiče z 8 krajů ČR. Výstupem z tohoto projektu (ukončení v červnu 2015), bude mj. vytvoření ***webových stránek*** se sekcemi nabídka pracovních úvazků vhodných pro pečující osoby, nabídka možností integrace dětí s postižením, nabídka aktivit a akcí vhodných po rodiny dětí s postižením (www.esfcr.cz). Domníváme se, že tato podpora pečujících osob přispěje k rozšíření povědomí pečujících osob nejen o jejich ***možnostech na trhu práce***, ale i o dalších aspektech, podmínkách a možnostech péče o dítě i dospělé s postižením.

Podpora směřující k pečujícím osobám od rodiny, institucí i státu je nezbytná. Ženy, které pociťují, že někdo má zájem pomoci jim s řešením jejich situace a stávajících problémů mohou být v životě vyrovnanější a spokojenější. Co ovlivňuje životní spokojenost a jak se na ni dívají různí odborníci je obsahem následujících kapitol.

3. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST

Co si pod tímto pojmem představit? Zdá se, že mezi odborníky i mezi laiky je na tento pojem pohlíženo různě. Když někdo řekne, že je v životě spokojen (či slangově „v pohodě"), může myslet třeba na své zdraví, svoji rodinu, vztahy s přáteli, finance nebo smysluplnost práce, kterou dělá. Na úvod této kapitoly si dovolím citovat psychologa Křivohlavého (2013) podle kterého je nejspokojenějším člověkem „***ten jedinec, který má relativně vyšší nežli průměrnou míru pozitivních emocí a zároveň prožívá nižší nežli průměrnou míru negativních emocí"*** (Křivohlavý, 2013, s. 29).

3.1. Životní spokojenost a kvalita života

Mnoho autorů spojuje ***životní spokojenost s kvalitou života***. Meeberg (1993, in Mazaheri, 2010, cit. dle Novotná, 2012) přímo kvalitu života s pocitem životní spokojenosti ztotožňuje. Je tedy nějaký rozdíl mezi životní spokojeností a kvalitou života? Kožený a kol. (2007) považuje životní spokojenost za významnou komponentu života, do níž se celková úroveň kvality života promítá. Dle Schalocka (2004) je životní spokojenost subjektivním hlediskem kvality života jedince, tzn., že jedinec sám subjektivně hodnotí svůj život, na rozdíl od kvality života, která je posuzována jinými osobami např. na základě pozorování nebo zkoumání různých podkladových materiálů.

Schalock (2004*)* pak zahrnuje do kvality života tyto **dimenze:**

- ***Emocionální pohodu***, v níž je zahrnuta emocionální stabilita, efektivní zvládání stresu, schopnost „užívat si života"
- ***Materiální pohodu***, v které je zahrnuto zaměstnání jedince (pozice, příjem apod.), úroveň bydlení a další materiální vybavenost
- ***Fyzickou pohodu*** – celkové zdraví člověka a jeho schopnost postarat se o sebe – mobilita a sebeobsluha
- ***Interpersonální vztahy*** – vztahy s rodinou, s přáteli, s vrstevníky, je zde řazena i úroveň sociální opory
- ***Osobní rozvoj*** – úroveň vzdělání, postoje k dalšímu vzdělávání, kognitivní a sociální kompetence
- ***Sebeurčení*** – cíle a hodnoty jedince a způsob jejich realizace, smysluplnost života
- ***Sociální zapojení*** – role ve společnosti, v užší komunitě, jsou zde zahrnovány i sociální služby, které jedinec využívá
- Základní lidská práva jedince a práva vymezená legislativně

3.2. Životní spokojenost a well-being

Jak už bylo naznačeno na počátku této kapitoly, ***ve vymezení pojmu životní spokojenost existuje značná roztříštěnost.*** V odlišování tohoto pojmu od jiných pojmů nepanuje v odborné literatuře ani důslednost ani jednotnost. Ve světové psychologii je dosti rozšířen pojem well-being, který bychom mohli přeložit jako“ kdy je člověku dobře v jeho bytí či existenci.“ Dle Křivohlavého (2013, s. 25) „se někdy v tištěné formě rozlišuje well-being pro horizontální pojetí štěstí a ***Well-Being*** pro vertikální, hlubší a obsažnější pocit štěstí.“ V užším slova smyslu chápe Křivohlavý termín ***well-being*** jako blaho nebo mít pocit blaha. Podle tohoto autora se well-being vztahuje k tomu, jak člověk sám hodnotí svůj život a to, kdy je mu v jeho existenci a bytí opravdu dobře.

V české terminologii se víceméně ustálil úzus spojovat well-being s duševní pohodou (který není přesný) a proto navrhli Kebza, Šolcová, (2004) užívat český ekvivalent ***osobní pohoda***, „v němž je implicitně založena jak duševní, tak tělesná a sociální dimenze.“(Kebza, Šolcová, 2004, s. 21) Dle Blatného (2010, s. 197) můžeme osobní pohodu chápat jako „dlouhodobý či přetrvávající emoční stav, ve které je reflektována celková spokojenost člověka s vlastním životem, který je však vyjádřen v různých emočních prožitcích a kognitivních obsazích, a ***není proto považován za jednoduchý konstrukt,*** ale spíše za širokou kategorii různých psychologických proměnných“.

K nejčastějším konstruktům používaným k vyjádření osobní pohody patří ***životní spokojenost, spokojenost ve významných oblastech života, pocit štěstí a blaha, sebehodnocení či sebeúcta***. Že mohou být na tento pojem různé úhly pohledu, svědčí i to, že v anglosaské literatuře se někdy používá jako synonyma k well-being pojem wellnes, který však můžeme spíše chápat jako koncept vztahující se k tělesné spokojenosti a k přijetí určitého životního stylu, projevujícího se péčí o fyzické i psychické zdraví. Z dalších užívaných pojmů uvádí Kebza a Šolcová, (2004) pojmy ***wellfare*** (prožitek blaha), ***succsess*** (dosažení a prožití úspěchu) nebo ***happiness*** (štěstí).

Někteří autoři pro podtržení faktu, že se jedná o subjektivně pociťovanou pohodu, užívají termín ***subjective well-being (SWB***) - např. Diener a kol., 1999. Toto vyhodnocení celkového stavu jedince má jednak svou kognitivní stránku i svou stránku emocionální.

3.3. Životní spokojenost jako komponenta osobní pohody

V nejširším slova smyslu je osobní pohoda tvořena dvěma komponentami - kognitivní a emocionální. Kognitivní složka představuje vědomé hodnocení vlastního života a komponenta emocionální je souhrnem emocí, afektů a nálad (Blatný a kol., 2010).

Diener, který vytvořil jednu z ***nejrozšířenějších škál na měření životní spokojenosti (Satisfaction Life Scale,*** Diener a kol., 1985) považuje životní spokojenost za koncept, který je jednou ze tří součástí osobní pohody (Kožený, a kol., 2007)

Dle Dienera a kol. (1999) je SWB složeno ze tří dimenzí:

- ***Emoční komponenty***
- ***Kognitivní komponenty*** vztahující se ke spokojenosti ***v jednotlivých oblastech života***
- ***Kognitivní komponenty jako celkové posouzení*** životní spokojenosti jedince

Jako kognitivní komponentu osobní pohody uvádějí životní spokojenost také Praag a kol. (2003). Ti vytvořili strukturální model životní spokojenosti, ve kterém se poukazuje na objektivně měřitelé proměnné jako jsou např. věk, výše příjmu, jejichž působením, či spíše prostřednictvím nich, lze přiblížit různorodé zdroje životní spokojenosti. K těmto zdrojům řadí především zdraví, zaměstnání, finanční příjem, bydlení, volný čas a environmentální prostředí.

Blatný a kol. (2010) ve shodě s Dienerem (1999) a Praagem (2003) považují také životní spokojenost za hlavní kognitivní komponentu osobní pohody. **Osobní pohoda se pak sestává z těchto kognitivních komponent:**

- ***Vědomé, globální hodnocení vlastního života*** (má nejblíže k pojmu osobní pohody), které je úzce spojeno s uspokojováním životních potřeb, s životními hodnotami a s cíli, které si v životě vytyčujeme.
- ***Spokojenost ve významných doménách života*** (tj. např. rodina, finance, pracovní spokojenost, sociální postavení, vztahy s přáteli), které mají úzkou provázanost s uspokojováním základních i vyšších potřeb
- ***Sebehodnocení*** – původně jeden ze zdrojů osobní pohody, jako komponenta osobní pohody je úzce spjato s temperamentovými vlastnostmi osobnosti – např. extraverzí a svědomitostí, stabilitou osobnosti, konkrétním, praktickým myšlením, kognitivní restrukturací v zátěžových situacích (Blatný, 2001).

Dle Kebzy a Šolcové (2003) je osobní pohoda hraničním konstruktem mezi afekty, náladami a osobnostními rysy.

Podle těchto autorů tvoří **pocit osobní pohody 4 komponenty**:

- ***Sebeúcta*** (self-esteem)
- ***Sebeuplatnění*** (self-eficacy)
- ***Osobní zvládání***
- ***Psychická osobní pohoda***

Tato psychická osobní pohoda (s emoční a kognitivní dimenzí) je dle těchto autorů shodná s pojetím osobní pohody Dienera.

3.4. Zdroje ovlivňující životní spokojenost

Dle Blatného a kol. (2010) jedna z prvních psychologických prací zkoumající pocity štěstí byla publikována již v r. 1967 W. Wilsonem. Zabýval se definicí štěstí, jeho komponentami a z výsledků výzkumů sestavil seznam ***charakteristik, typických pro šťastné osoby***. Šťastný jedinec je podle něj zdravý, mladý, bezstarostný extrovert, s vyšším vzděláním a platem, s dobrou pracovní morálkou, vysokou sebeúctou, žijící v partnerském vztahu. Z četných výzkumů, kterými se rozsáhle věnoval mimo jiných i E. Diener vyplývá, že **životní spokojenost je ovlivněna zejména čtyřmi hlavními okruhy faktorů:** demografickými faktory, osobnostními faktory, biologickými faktory a faktory chování a projevů chování:

- **Demografické faktory** – např. věk, pohlaví, zaměstnání, příjem, vzdělání, manželství. Diener a Suh (1998, in Diener a kol., 1999) provedli výzkum, jak se s postupujícím věkem mění životní spokojenost. Došli k zajímavým závěrům – i když s věkem dochází ke snižování pozitivní afektivity, celková životní spokojenost mírně stoupá. Výzkumy v různých zemích potvrdily pozitivní vztah mezi manželstvím a životní spokojeností. Lidé žijící v manželství jsou spokojenější a šťastnější než lidé žijící osamoceně (Diener, 1999). Výzkumy týkající se zaměstnání a spokojenosti uvedeme v další kapitole.
- **Osobnostní faktory** – řadíme k nim temperamentové charakteristiky, optimismus, sebeúctu, inteligenci a další. Osobnostní faktory patří k nejsilnějším prediktorům životní spokojenosti. Dle Dienera (1984) se podílejí osobnostní faktory na variaci životní spokojenosti 30-49%. Největší pozornost mezi temperamentovými vlastnostmi vzbuzují extraverze a neuroticismus. Také existuje předpoklad, že někteří lidé mají genetické predispozice k tomu, být šťastní nebo nešťastní (Diener a kol., 1999). Optimismus – jedinec, který očekává pozitivní výsledky svého

konání, se více snaží dosáhnout svých cílů, což vede k tomu, že jsou úspěšnější než jedinci očekávající neúspěch a zároveň mají vyšší míru životní spokojenosti. Sebeúcta je jedním z nejsilnějších prediktorů životní spokojenosti

- **Biologické faktory** – spokojenost se zdravím klesá s narůstajícím věkem. Praag a kol.(2003) se zabýval výzkumy souvislosti vzdělání a zdraví a zjistil, že vzdělanější lidé jsou spokojenější se svým zdravím. Obecně lze také říci, že lidé, kteří vykazují vyšší míru životní spokojenosti, jsou zdravější a vykazují méně nepříznivých zdravotních symptomů.
- **Faktory chování –** mezi ně jsou řazeny životní události, které mohou spokojenost značně ovlivnit, sociální kontakty i podpora, společenské aktivity.

4. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST A ZAMĚSTNÁNÍ

Křivohlavý (2013, s. 43) píše: „V přehledech stovek studií věnovaných problematice spokojenosti či nespokojenosti se zaměstnáním zní výrazně jeden a tentýž závěr – výsledky experimentálních prací ukazují jasně, že spokojenost s prací má velice silný a trvalý vztah ke spokojenosti se životem***" Spokojenost s prací se přelévá do celkové spokojenosti se životem a celková spokojenost se životem ovlivňuje spokojenost s prací"*** (Křivohlavý, 2013).

Práce souvisí s pocitem prožívání kvalitního života. Práce je příčinou spokojenosti či naopak životního rozladění. Jedním ze základů spokojenosti je také sebeúcta, které lidé mohou dosahovat i na základě svých pracovních výkonů. Pracovně jsou spokojenější ti, kteří jsou „svými vlastními pány", a to i za předpokladu, že pracují více než ostatní. Lidé, kteří vykonávají hůře placené práce, svou sebedůvěru zakládají víc na rodině, přátelství. Možná bychom mohli říct, že pocit životní spokojenosti potřebujeme tak silně, že pokud jej nechceme či nemůžeme založit na pracovní výkonnosti, zakotvíme jej v rodinných, kulturních či náboženských vazbách.

4.1. Smysluplnost práce

„Pokud začneme hovořit o vztahu mezi prací a pocity štěstí či spokojenosti s ní", uvádí Křivohlavý (2013, s. 49), „jde především o ***smysluplnost toho, co děláme."*** Smysluplnost pak můžeme chápat z dvojí perspektivy. Na jedné straně je nutno zamyslet se nad tím, zda to, co člověk dělá je smysluplné z jeho osobního hlediska. Člověk se snaží vyhledávat takovou práci, která vyvěrá z jeho vnitřních potřeb, má pro něho vysokou míru intrinsické smysluplnosti. Na druhé straně hovoříme o společenské, sociální a kulturní smysluplnosti práce. Záleží na společnosti, zda určité práci přiřkne nálepku – nemající žádný smysl nebo naopak je tato práce společností velmi vysoce ceněna. Křivohlavý dále uvádí, že smysluplnost práce však nezáleží jen na činnosti, kterou děláme, ale také se týká toho, s kým ji děláme. Nadarmo nás vývojoví psychologové neupozorňují, že pracovní sociální skupina měla v dávné minulosti svou dobrou hodnotu pro přežití - ***„survival value"*** (Křivohlavý, 2013, s. 50). Charakteristika pracovní skupiny je jeden z prediktorů, který určuje, zda budeme či nebudeme v zaměstnání spokojeni.

Podle Dienera a kol. (1999) ***zaměstnání souvisí s životní spokojenosti, protože poskytuje pocit smysluplnosti, optimální úroveň stimulace a zároveň umožňuje navazování pozitivních sociálních vztahů.*** I když spolu práce a životní spokojenost

korelují, je spíše důležitější než to, zda a v jaké míře je člověk spokojený se svou prací fakt, zda člověk vůbec práci má či nikoliv.

4.2. Pracovní spokojenost

Dle Štikara a kol., (2003) v sobě pracovní činnost propojuje dvě odlišné dimenze – ***subjektivní dimenzi*** a ***dimenzi objektivní***. Objektivní dimenze je spjata s určitými projevy pracovního chování – s výkonem, efektivitou, kvalitou apod. Subjektivní dimenze představuje spokojenost se zaměstnáním, potažmo prací v něm a očekáváním, které od něj jedinec má. Obě tyto dimenze jsou úzce propojeny.

Pracovní spokojenost můžeme vnímat **ve dvou sémantických *kategoriích*** (Kollárik, 1986, in Štikar a kol., 2003):

- ***Spokojenost v práci*** – širší kategorie, jejíž význam se vztahuje k osobnosti zaměstnance, k bezprostředním a obecným pracovním podmínkám
- ***Spokojenost s prací*** – užší kategorie, která je definována prostřednictvím výkonu konkrétní činnosti, jejími nároky, fyzickými i psychickými, pracovním režimem a např. společenským ohodnocením.

Dle Kollárika (1986, in Štikar a kol., 2003) je nutné rozlišovat následující **charakteristiky a *znaky pracovní spokojenosti*:**

- ***Celkovou pracovní spokojenost*** s obecnou mírou vztahu k vykonávané práci a dílčí spokojenost s jednotlivými faktory, které se vztahují k výkonu činnosti (např. úroveň mezilidských vztahů na pracovišti). Samozřejmě celková pracovní spokojenost ovlivňuje dílčí spokojenosti a naopak.
- ***Znaky spokojenosti*** – především stálost či nestálost, a její intenzitu, která je vnímána jako míra prožitku nacházející se na škále maximální spokojenost - maximální nespokojenost
- ***Pracovní spokojenost vztahující se k jednotlivci***, která se promítá v jeho chování a pracovní spokojenost jako sociální jev, jež se odráží ve složitém vztahu zaměstnanců či pracovních týmů k organizaci
- ***Pracovní spokojenost jako aktuální stav*** – vyjadřuje úroveň spokojenosti s danou pracovní situací
- ***Pracovní spokojenost jako situační reakce*** na neustále se měnící pracovní podmínky a míru spokojenosti jako osobnostní dispozici

4.2.1. Vybrané teorie pracovní spokojenosti

V tématu pracovní spokojenosti převládá značná nejednotnost ve vymezení tohoto pojmu, ale sjednocujícím prvkem je to, zda je spokojenost chápána jednodimenzionálně nebo dvou dimenzionálně. Mezi ***jednofaktorové teorie***, které chápou spokojenost a nespokojenost jako mezní stavy jedné dimenze, patří motivačně založené přístupy Maslowa, Vrooma a Stogdila. Mezi ***dvoufaktorové teorie***, které zastávají názor, že spokojenost a nespokojenost je ovlivňována odlišnou skupinou faktorů patří Herzbergova teorie autorů Herzberga, Mausnera a Snydermana (Štikar a kol., 2003).

Maslowova teorie (Kollárik, 1986) je založena na Maslowově ***hierarchii potřeb***, která předpokládá, že jádro lidských potřeb je především biologicky determinováno (avšak s vrozeným potencionálem dalšího rozvoje). Maslow rozdělil potřeby do pěti úrovní – od nejnižších po nejvyšší (Plháková, 2003):

- ***Fyziologické potřeby*** – žízeň, hlad, spánek, sex
- ***Potřeby bezpečí a jistoty*** – stabilita, spolehlivost, struktura, pořádek, zákon apod.
- ***Potřeby lásky a sounáležitosti*** – potřeba někam patřit
- ***Potřeba uznání*** – potřeba úspěchu a dosažení prestiže
- ***Potřeba seberealizace*** – potřeba sebeaktualizace, potřeba naplnit své možnosti, potřeba růstu, s jejich uspokojováním jejich potřeba roste

Nejspornější je Maslowův předpoklad, že snaha o seberealizaci vzniká tehdy, má-li jedinec uspokojeny nedostatkové potřeby tj. potřeby fyziologické, potřeby bezpečí a jistoty, potřeby lásky a sounáležitosti a potřeby uznání.

Základem ***Maslowovy teorie pracovní spokojenosti*** je princip uspokojování potřeb v rámci jejich hierarchického uspořádání, vychází z postupnosti jejich aktualizace i uspokojení. Ve vztahu k práci připisuje Maslow ***významnou úlohu potřebě seberealizace*** a z hlediska uspokojení i pracovního chování se podle něho tvořivého chování může dosáhnout jen na úrovni ***sebeaktualizace.***

Základem dvoufaktorové ***Herzbergovy teorie*** (autoři Herzberg, Mausner, Snyderman) je předpoklad, že ***spokojenost a nespokojenost je ovlivňována jinými skupinami faktorů***. Na základě výzkumu oddělili autoři spokojenost od nespokojenosti jako nedoplňující se, avšak ne protikladné jevy. To znamená, že protikladem maximální spokojenosti není maximální nespokojenost, ale minimum spokojenosti popř. žádná spokojenost. V této teorii jsou rozlišeny dvě skupiny faktorů (Štikar a kol., 2003):

- ***Motivační faktory*** (satisfaktory), dotýkající se obsahu práce a ovlivňující

spokojenost. Jsou to – samotná práce, zodpovědnost, uznání, úspěch, růst a povýšení

- ***Hygienické faktory*** (dissatisfaktory), vztahující se k vnějším podmínkám práce a vyvolávající nespokojenost K hygienickým faktorům patří: Plat Mezilidské vztahy (vztahy s podřízeným, vztahy na stejné úrovni, vztahy s nadřízenými pracovní podmínky Firemní politika, linie a organizace, Dozor, kontrola a vedení

Podle kritiků této teorie dochází k přehnanému zjednodušení skutečného vztahu mezi motivací a spokojeností či nespokojeností.

4.2.2. Příčiny pracovní spokojenosti

Vysvětlení příčin pracovní spokojenosti rozdělují Kreitner a Kinicki (1989**) do čtyř modelů:**

- ***Uspokojení potřeb*** - spokojenost je determinována tím, do jaké míry umožňují jednotlivé aspekty zaměstnání jedinci uspokojovat jeho potřeby.
- ***Diskrepanční model*** - spokojenost souvisí s výsledkem očekávání. Důležité je, jaké jsou rozdíly v tom, co člověk od zaměstnání očekává a co od něj dostává. Když jsou očekávání větší, než přínosy jedinec je v zaměstnání nespokojen. Spokojen bude tehdy, když mu zaměstnání přinese očekávané či vyšší než očekávané.
- ***Docílení hodnot*** – spokojenost pramení z možnosti naplnit důležité pracovní hodnoty. Obecné výzkumy dokazují, že naplnění hodnot v zaměstnání se pozitivně odráží v pracovní spokojenosti.
- ***Spravedlnost*** - spokojenost je funkcí spravedlivého zacházení s jedincem v práci. Výstupy zaměstnance jsou hodnoceny stejně jako u ostatních.

4.3. Vztah životní a pracovní spokojenosti

První, čemu psychologové věnovali pozornost v souvislosti s životní a pracovní spokojenosti, byly postoje lidí k práci. Důležité bylo zjistit, co určitého člověka vedlo k tomu, že vykonává určitou činnost. Někdo pracuje proto, že ho daná práce zajímá a baví a jiný zase, že mu nic jiného nezbývá. V prvním případě hovoříme o ***intrinsické (vnitřní***) motivaci, ve druhém případě o motivaci ***extrinsické (vnější)***. Samozřejmě osoby, jejichž motivace je intrinsická vykazují vyšší míru životní spokojenosti.

U těchto lidí bylo identifikováno **5 oblastí faktorů, ovlivňujících spokojenost** (Cantor,

Sanderson, 1999, in Křivohlavý, 2013):

- ***Identita úkolu*** - to, oč v práci jde, zda zaměstnanec, který na úkolu pracuje má o něm dobrý celkový přehled.
- ***Signifikance*** – důležitost úkolu a jeho smysluplnost
- ***Variabilita pracovních úkolů*** – možnost dělat práci různými způsoby
- ***Autonomie*** – možnost volby postupu, možnost ovlivňovat dění v zaměstnání
- ***Zpětná vazba*** – informace o tom, co se děje v důsledku zaměstnancovy aktivity

Dle Křivohlavého (2013) pro spokojenost s prací patří mezi nejdůležitější aspekty finanční ohodnocení práce, spolupracovníci, možnost kariérního postupu a charakteristika vlastní pracovní činnosti. Potvrdilo se, že míra spokojenosti s prací je relativně stabilní charakteristikou jedince a to i v případě změny místa pracoviště i druhu samotného zaměstnání. Na to, zda bude daný člověk s prací spokojen, má také vliv jeho sebepojetí a sebehodnocení. Lidé s vyšší mírou ***sebepojetí*** a ***sebehodnocení*** jsou v práci obvykle ***spokojenější.***

Spokojenost s prací má vliv na životní spokojenost tím i na kvalitu života. Existuje řada **teorií, které vysvětlují vztah mezi životní a pracovní spokojeností.** Například dle Kreitner a Kinicki (1989) ***přelévací efekt*** znamená, že se spokojenost v práci odráží (přelévá) v životní spokojenosti jedince. Kompenzujeme-li si nízkou životní či pracovní spokojenost hledáním uspokojujících aktivit v druhé, komplementární oblasti, dochází k tzv. ***kompenzačnímu efektu***, který předpokládá, že pracovní a životní spokojenost mají k sobě negativní vztah. ***Segmentační efekt*** předpokládá, že životní a pracovní spokojenost jsou na sobě nezávislé, navzájem se neovlivňují. Žádná z těchto hypotéz však nebyla jednoznačně prokázána. Výzkumy spíše podporují reciproční vztah pracovní a životní spokojenosti.

4.3.1. Zaměstnání a jeho vliv na životní spokojenost - výzkumy

Zaměstnání ***ovlivňuje pocit spokojenosti zejména svojí smysluplností, poskytováním nových podnětů, výší příjmu, skrze který mohou být uspokojovány základní potřeby, navazováním pozitivních sociálních vztahů*** (Czikszentmihalyi 1998, in Diener a kol., 1999). Výzkumy ukazují, že ztráta zaměstnaní má devastující vliv na míru životní spokojenosti a kauzální vliv na výši SWB (Clark, 1998, in Diener a kol., 1999).

Pozitivní vliv zaměstnání na well-being ukazuje Winefieldová a kol. (1992), která však zdůrazňuje, že rozhodující vliv na well-being nemá zaměstnání samo o sobě, ale jeho

subjektivně pociťovaná kvalita. U osob s neuspokojivým zaměstnáním nebylo zjištěno výrazně lepší hodnoty well-being než u nezaměstnaných.

Dle studií Hepworthové (1980) ztráta zaměstnání ovlivňuje well-being a zejména psychické a fyzické zdraví jedince. Největší dopad má ztráta zaměstnání na jedince bez vzdělání a ve věkovém intervalu 35-44let a nejmenší dopad na osoby v předdůchodovém věku.

Co se týče výše příjmů, Kebza a Šolcová (2003) zjistili, že finanční ohodnocení práce má pro celkový pocit osobní pohody zásadní význam, ale tento vztah platí jen do dosažení určité úrovně ekonomického standardu. Tento vztah je také ovlivněn i efektem vzájemného srovnávání mezi lidmi.

Názorným příkladem ***vlivu zaměstnání na životní spokojenost*** jsou závěry výzkumu (Buchtová, 2004), který zahrnoval 966 dlouhodobě nezaměstnaných, 949 zaměstnaných, 22 bezdomovců a 20 nezaměstnaných matek po mateřské dovolené. Pro skupinu zaměstnaných a nezaměstnaných jsou významné stejné životní oblasti, a to rodina, zdraví, zaměstnání, duševní pohoda a vztahy mezi lidmi. Rozdíl mezi skupinou nezaměstnaných a zaměstnaných nalezla Buchtová (2004) ve spokojenosti s těmito významnými životními oblastmi. Zaměstnaní dosahovali vyšší spokojenosti v oblasti práce a zdraví a nezaměstnaní v oblasti zálib a zájmů.

Hamplová (2004) ve svém výzkumu zjišťovala, zda celková životní spokojenost souvisí s tím, zda se člověku líbí v práci. Tento předpoklad se potvrdil, ukázalo se však, že spokojenost s prací je pro ženy méně důležitá než spokojenost s osobním životem.

V tomto výzkumu se rovněž nepotvrdila hypotéza, že práce víc ovlivňuje celkovou životní spokojenost u vzdělanějších lidí. Míra, v níž práce ovlivňovala celkovou životní spokojenost, však souvisela s věkem: starší lidé se nechávají zaměstnáním ovlivňovat méně než lidé mladší.

Pracovní kompetence dlouhodobě pečujících osob, zjišťoval Michalík (2008). Jedním z důležitých výstupů z tohoto výzkumu bylo, že je mimo jiné nutno organizovat speciální udržovací kurzy směřující k možné účasti těchto osob na trhu práce.

Ve svém šetření Humplíková (2012) zjišťovala, jak je míra celkové životní spokojenosti pečujících žen. ***Životní spokojenost dosahovala hluboce podprůměrných hodnot, nejnižších však v oblasti financí a volného času***. Spokojenost v oblasti zaměstnání u žen, které byly zaměstnány, dosahovaly průměrných hodnot.

Tímto zjištěním uzavíráme teoretickou část naší práce a v dalších kapitolách se budeme věnovat výzkumnému šetření.

EMPIRICKÁ ČÁST

5. METODOLOGICKÝ RÁMEC PRÁCE

5.1. Vymezení hlavních problémů práce

V předcházejících kapitolách teoretické části jsme se věnovali zejména podání přehledu vybraných poznatků z oblasti zaměstnání, životní spokojenosti, souvislostem mezi životní spokojeností a zaměstnáním, věnovali jsme se pohledu na zaměstnání z perspektivy pečujících osob a nastínili jsme možné oblasti podpory zaměstnávání pečujících osob.

Náročnosti péče o dítě s postižením jsme se věnovali v bakalářské práci „Životní spokojenost žen pečujících o dítě se zdravotním postižením“ (Humplíková, 2012) a z výzkumů mj. vyplynulo, že životní spokojenost je větší u žen, které stráví delší čas bez dítěte, rozumějme tomu tak, že se věnují i jiným činnostem, než je péče o dítě. V tomto výzkumu chceme prozkoumat souvislost mezi možností pečujících žen chodit do zaměstnání a jejich životní spokojeností.

Výchova a péče o dítě s postižením se v mnohých případech s narůstajícím věkem nemění, nebo může docházet i k větší míře zátěže. Z hlediska matky je důležité, do jaké míry ji rodičovské pečovatelství uspokojuje a je třeba jediným zdrojem seberealizace, nebo cítí, že se potřebuje realizovat i v jiných oblastech. Jednou z těchto oblastí může být i profesní seberealizace, tzv. „chození do práce“ či zaměstnání, které může ženě saturovat nejrůznější potřeby a přinášet větší pocit životní spokojenosti. Mnohé matky těžce postižených dětí se musely vzdát své kariéry, protože skloubení pečovatelských a profesních nároků na ženu je velmi komplikované, a když už dojde k tomu, že žena třeba po dlouhém čase od narození dítěte nastoupí do práce (např. po deseti či patnácti letech), zjistí, že se její profesní kompetence značně zmenšily. Což může u některých žen prohloubit pocit vlastní neschopnosti a frustrace, a to zejména u těch, které postavení ženy v domácnosti pociťují jako značně neuspokojivé. Na druhé straně jsou ženy, kterým pozice pečující ženy přináší pocity naplnění do takové míry, že netouží po uplatnění v zaměstnání a profesní kariéře a chtějí svůj čas věnovat zvýšeným potřebám dítěte, ale do zaměstnání nastoupí, byť jen na poloviční úvazek, protože **finanční podpora rodin pečujících o postižené dítě zdaleka nedosahuje úrovně adekvátní péči.** Také jsou tu ženy, které by chtěly chodit do zaměstnání, ale zůstávají doma s dítětem, jednak proto, že péče o dítě zejména s velmi těžkým a kombinovaným postižením je natolik složitá a zatěžující, že

ženám nezbývají síly věnovat se jiné činnosti, dílem i proto, že kvůli složitosti péče matka nenajde nikoho, kdo by jí v této péči pomohl. **Nutností proto zůstává podpořit pečující osobu pro takovou alternativu, kterou si sama zvolila a která umožní nejlépe saturovat její potřeby.** Tudíž když se rozhodne pro stoprocentní pečovatelství, podpořit ji tak, aby bylo jí i její rodině umožněno důstojné žití, protože takovéto rozhodnutí zasluhuje úctu a podporu. Na druhé straně, když se pečující osoba rozhodne pracovat, umožnit jí vykonávat tuto aktivitu tak, aby neutrpěla péče o postižené dítě a matka se tak mohla věnovat své profesní roli.

5.2. Cíle výzkumu, výzkumné otázky a hypotézy

Cíle výzkumu

V našem minulém výzkumu (Humplíková, 2012) jsme se zabývali životní spokojeností žen, které pečují o dítě s postižením bez ohledu na to, zda jsou zaměstnané či bez zaměstnání.

V tomto výzkumu se chceme věnovat právě tomuto fenoménu, a proto jsme si vytyčili tyto cíle:

- Prvním cílem našeho kvantitativního výzkumu je zjistit pomocí Dotazníku životní spokojenosti - DŽS (Fahrenberg a kol., 2001) a dotazníku SWLS – The Satisfaction with Life Scale (Diener a kol., 1985) celkovou úroveň životní spokojenosti ***zaměstnaných žen***, které současně pečují o dítě s postižením. Zároveň se budeme zabývat spokojeností těchto žen v jednotlivých oblastech, obsažených v DŽS (v oblasti zdraví, zaměstnání a práce, financí, volného času, manželství a partnerství, v oblasti vztahu k dětem, sexu, příbuzných a známých a v oblasti bydlení).
- Naším dalším, pro nás důležitým cílem, je zjistit celkovou míru životní spokojenosti ***pečujících žen bez zaměstnání*** (dle dotazníku DŽS) a také jejich životní spokojenost v jednotlivých škálách dle dotazníku DŽS.
- Dále zjistíme ***rozdíly*** v míře životní spokojenosti zaměstnaných a nezaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením a také zaměstnaných žen, které mají dítě s postižením a žen, které mají jen děti bez postižení.
- Dalším bodem našeho zájmu je zjistit, zda celková míra životní spokojenosti zaměstnaných pečujících žen ***souvisí*** se ***spokojenosti v oblasti zaměstnání*** a

práce (naměřená dotazníkem DŽS) a zda spokojenost v této oblasti souvisí se stupněm dosaženého ***vzdělání.***

- Jelikož návrat na trh práce je pro ženy pečující o osobu blízkou velmi komplikovaný a jelikož předpokládáme, že ***projekty podporující zaměstnávání*** těchto osob jsou dobrou alternativou pro pomoc těmto osobám, zaměřili jsme se také na výzkum zkušeností žen pečujících o dítě s postižením, týkajících se těchto projektů.

Formulování hypotéz

V souladu s výše uvedenými cíli jsme formulovali následující hypotézy:

- ***H1:*** Celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením (měřená dotazníkem DŽS), je vyšší než celková míra životní spokojenosti nezaměstnaných pečujících žen.
- ***H2:*** Celková míra životní spokojenost zaměstnaných žen, pečujících o dítě s postižením (měřená dotazníkem DŽS) je nižší než celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen, pečujících o zdravé děti.
- ***H3:*** Spokojenost žen, které pečují o děti s postižením a žen, které pečují o děti bez postižení se od sebe v oblasti Zaměstnání a práce (měřeno dotazníkem DŽS) statisticky neliší.
- ***H4:*** Čím vyšší je spokojenost v oblasti Zaměstnání a práce žen pečujících o dítě s postižením, tím vyšší je jejich celková životní spokojenost (měřená dotazníkem DŽS)
- ***H5a:*** Životní spokojenost zaměstnaných žen s vysokoškolským vzděláním pečujících o dítě s postižením (měřeno dotazníkem DŽS) je vyšší než spokojenost zaměstnaných pečujících žen se středoškolským vzděláním.
- ***H5b:*** Životní spokojenost zaměstnaných žen s vysokoškolským vzděláním pečujících o dítě s postižením (měřeno dotazníkem SWLS) je vyšší než spokojenost zaměstnaných pečujících žen se středoškolským vzděláním.

***Výzkumné otázky*:**

1. Jaký druh podpory považujete pro to, abyste mohla být zaměstnána, za nejdůležitější?

2. Víte o nějakém projektu ve vašem okolí, věnujícímu se zaměstnávání pečujících osob?
3. Zúčastnila jste se nějakého projektu, určeného pro zlepšení pozice pečujících osob na trhu práce?
4. Pokud ano, byla jste na základě získání zkušeností v tomto projektu zaměstnána?

5.3. Výzkumné metody

K ověření námi stanovených cílů a z nich vyplývajících hypotéz a výzkumných otázek byly použity 2 standardizované dotazníky a to ***Dotazník životní spokojenosti*** – DŽS (Fahrenberg a kol., 2001) a dotazník SWLS – ***The Satisfaction of Life Scale*** (Diener a kol., 1985) a ***dotazník vlastní konstrukce***, který byl použit k doplnění demografických údajů o zkoumaných ženách a jejich dětech a také na výzkum formulovaných otázek.

DŽS - Dotazník životní spokojenosti

Tento dotazník vznikl v západoevropském kulturním prostoru (v Německu), kde byl také standardizován na výzkumném vzorku 2870 osob. Jeho autoři Fahrenberg, Myrtek, Schumacher a Brahler jej vytvořili k účelům zjišťování celkové míry životní spokojenosti a spokojenosti v deseti oblastech života a to v oblasti Zdraví, Zaměstnání a práce, Financí, Volného času, Manželství a partnerství, Vztahu k vlastním dětem, dále v oblastech Vlastní osoba, Sexualita, Přátelé, příbuzní a známí a Bydlení.

Tyto oblasti tvoří ***jednotlivé škály dotazníku***:

- ***Zdraví*** – škála měřící spokojenost např. s tělesným zdravotním stavem, duševní a tělesnou kondicí, duševní výkonností a obranyschopnosti proti nemocem
- ***Práce a zaměstnání*** – škála měřící spokojenost např. s postavením, s úspěchy, s možnostmi postupu, s pestrostí na pracovišti
- ***Finanční situace*** – škála měřící spokojenost s příjmem, s životním standardem, s očekávaným zajištěním ve stáří, s budoucími možnostmi výdělku apod.
- ***Volný čas*** – škála měřící spokojenost např. s délkou dovolené, s kvalitou odpočinku, s množstvím času pro koníčky, s pestrostí volného času
- ***Manželství a partnerství*** – škála měřící spokojenost např. s požadavky, které na osobu klade manželství/partnerství, se společnými aktivitami, s pochopením partnera, s něžností, s náklonností, pocitem bezpečí a s ochotou pomoci

- ***Vztah k vlastním dětem*** – škála měřící spokojenost např. s tím, jak osoby vychází s dětmi, kolik radosti jim děti poskytují, s vlivem, který mají na děti, se společnými aktivitami
- ***Vlastní osoba*** – škála měřící spokojenost např. se schopnostmi a dovednostmi, se vzhledem, s vlastním sebevědomím, s charakterem, s vitalitou
- ***Sexualita*** – škála měřící spokojenost např. s tělesnou přitažlivostí, sexuální výkonností, s četností sexuálních kontaktů, s komunikací o sexu
- ***Přátelé, známí, příbuzní*** – škála měřící spokojenost např. s kontakty s příbuznými, se sousedy, s podporou přátel, se společenskou angažovaností
- ***Bydlení*** – škála měřící spokojenost např. s velikostí bytu, s polohou bytu, s výdaji na byt, se standardem bytu

Administrace:

- Dotazník je určen pro dospělé a děti od 14 let
- Lze ho administrovat individuálně i kolektivně
- Každá škála obsahuje 7 otázek, na ně je odpovídáno na sedmibodové škále od 1 – velmi nespokojen až po 7 – velmi spokojen
- Neexistují špatné odpovědi
- Respondent má neomezený čas na vyplnění

Vyhodnocení:

- Každá škála je bodována – min. 7 bodů, max. 49 bodů – čím více bodů, tím vyšší spokojenost
- Škály Práce a zaměstnání, Manželství a partnerství, Vztah k vlastním dětem se při sčítání bodů k celkové životní spokojenosti nepřičítají
- Výsledky mohou být porovnány s normami nebo s jiným souborem respondentů

SWLS – Satisfaction with Life Scale

Tento dotazník byl vytvořen Dienerem a jeho spolupracovníky Emmonsem, Larsem a Griffinem v roce 1985. Vychází z teorie, že osobní pohoda má 2 afektivní složky – pozitivní a negativní a jednu kognitivní a tou je životní spokojenost. Životní spokojenost měří jako celkovou, nerozlišující mezi jednotlivými oblastmi života. Výsledkem je jediný skór udávající celkovou míru životní spokojenosti.

Dotazník obsahuje 5 výroků a k těm respondent přiřazuje skóry, podle následující stupnice: 1= rozhodně nesouhlasím, 2= nesouhlasím, 3= spíše nesouhlasím, 4= nemohu se rozhodnout, 5= spíše souhlasím, 6= souhlasím, 7= rozhodně souhlasím.

Výroky (Křivohlavý, s. 122, 2013):

A. Můj život se v mnoha směrech blíží mému ideálu života.
B. Podmínky mého života jsou uspokojující.
C. Jsem spokojena se svým životem.
D. Já jsem dosud dostávala od svého života to podstatné, co od něho očekávám.
E. Kdybych mohla žít svůj život ještě jednou, nic podstatného bych na něm neměnila.

Hrubé skóry získáme prostým sečtením skórů za jednotlivé výroky.

Minimální počet bodů je 7 a maximální 35. Čím větší je počet bodů, tím je respondent spokojenější.

Administrace je jednoduchá a trvá několik minut.

Dotazník vlastní konstrukce

Je určen pro ***zaměstnané respondentky*** – ***matky pečující*** o dítě s postižením. V první části dotazníku jsou uvedeny otázky, týkající se demografických a dalších údajů dětí s postižením – věk, pohlaví, diagnóza, postižení a jeho stupeň, sourozenci – věk a pohlaví.

Další část dotazníku zjišťuje údaje týkající se pečující osoby. Jsou v něm obsaženy otázky ohledně typu úvazku a otázky související s výzkumným cílem zjistit zkušenosti žen s projekty zaměřenými na podporu zaměstnávání pečujících osob (příloha č. 4).

Doplňující údaje, určené pro zaměstnané respondentky – matky dětí bez postižení, jsou přiřazeny k dotazníku DŽS a jsou to: typ úvazku, počet, věk a pohlaví dětí.

5.4. Použité metody analýzy dat

V hypotéze ***H1*** a ***H2*** jsme použili stejnou metodu analýzy dat a to ***dvouvýběrový Studentův t – test***, který měří signifikantní rozdíl mezi rozptyly. V prvním případě (hypotéza H1) mezi rozptyly souborů žen pečujících o postižené děti se zaměstnáním a bez zaměstnání a v druhém případě (hypotéza H2) mezi rozptyly zaměstnaných žen pečujících o postižené děti a žen mající zdravé děti. Před aplikací t – testu jsme použili ***dvouvýběrový***

F – test pro zjištění rovnosti či nerovnosti rozptylů. Pro výpočet jsme použili program Microsoft Excel – analýza dat.

V hypotéze ***H3*** sledujeme, zda existuje rozdíl ve spokojenosti v oblasti Práce a zaměstnání mezi souborem zaměstnaných žen s postiženými dětmi a žen se zdravými dětmi a tak použijeme stejný postup jako u předchozích hypotéz.

V hypotéze ***H4*** jsme zjišťovali korelaci mezi spokojeností v zaměstnání a celkovou životní spokojeností. Jelikož jsou všechna data metrická, provedli jsme výpočet pomocí ***Pearsonova korelačního koeficientu r***, který nabývá hodnot v intervalu (-1,1). Z velikosti r se dá zjistit těsnost zkoumaného vztahu. Pokud r = 0 obě proměnné nejsou v žádné souvislosti, je-li r = -1 existuje mezi oběma proměnnými výrazně protikladný vztah negativní korelace a při r = 1 pak existuje pozitivní lineární souvislost (Reiterová, 2003). Pro výpočet jsme použili program Microsoft Excel – analýza dat.

Jelikož při ověřování hypotézy ***H5a*** a ***H5b*** pracujeme s malými výběry (zaměstnaných žen pečujících o postižené dítě s vysokoškolským vzděláním a souborem zaměstnaných pečujících žen se středoškolským vzděláním), musíme použít neparametrický test a to ***Mann – Whitneyův U-test***, který řadíme mezi psychometrické metody (Reiterová, 2003).

5.5. Popis zkoumaného souboru

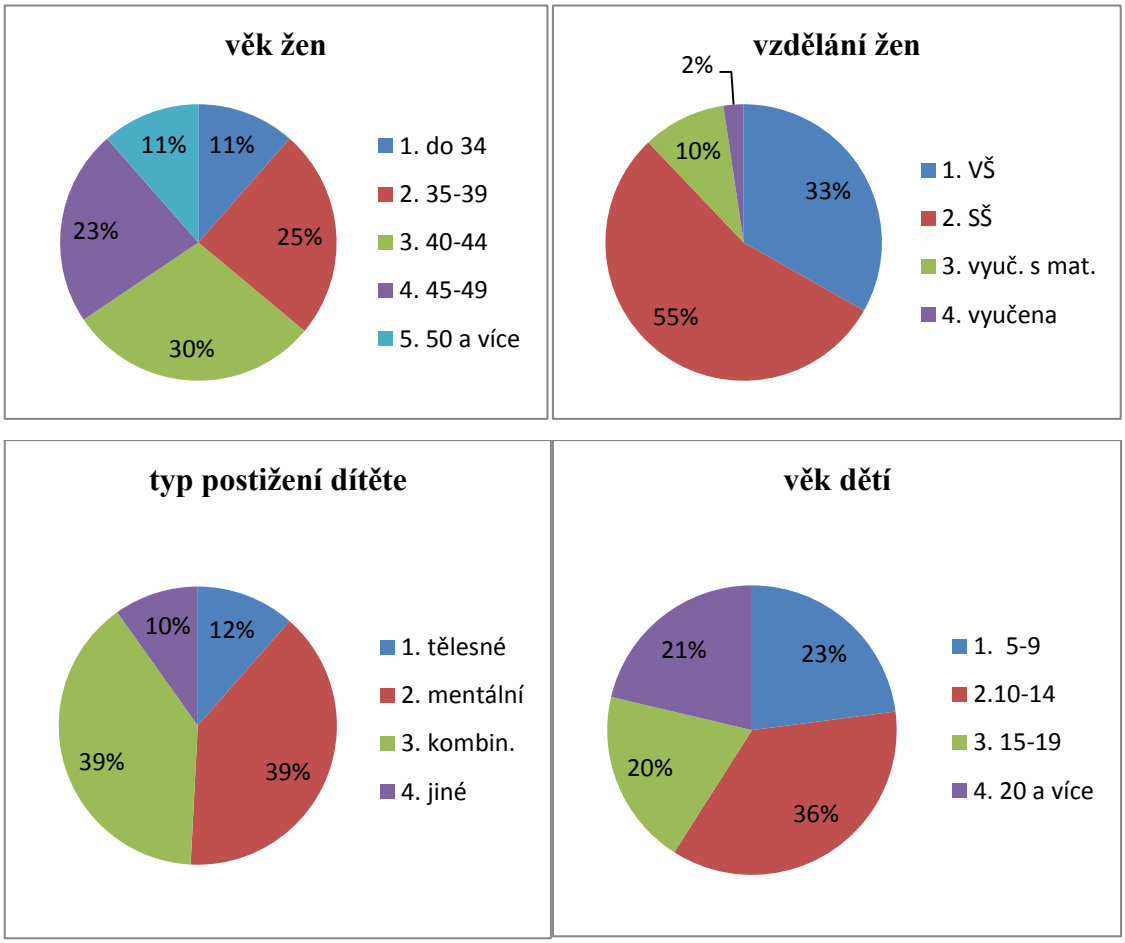
Zkoumaný soubor tvoří ženy ze základního souboru žen pečujících o dítě či děti, z nichž je alespoň jedno se zdravotním postižením, žijící na území ČR.

Náš výběrový soubor čítá 61 respondentek – žen, pečujících o dítě s postižením. Věkové rozmezí od 28 let do 55 let, průměrný věk – 41,9 let

- Mezi ženami je 49 vdaných a 12 rozvedených
- 17 žen má vysokoškolské vzdělání, 28 středoškolské, 5 je vyučeno s maturitou a 11 vyučeno
- Ženy pečují o 24 dětí s mentálním postižením, 7 dětí s tělesným postižením, 24 dětí s kombinovaným postižením a o 6 s jiným postižením.
- Z toho je 50 dětí s těžkým postižením, středním a lehkým 5 dětí a 6 dětí je nezařazeno.
- 5 matek má jen 1 dítě, 44 matek 2 děti a 14 žen 3 děti
- Nejmladšímu dítěti s postižením je 5 let a nejstaršímu je 23 let
- Průměrný věk dětí s postižením je 13,9 let

- Vybrané charakteristiky výběrového souboru – věk žen, jejich vzdělání, věk dětí s postižením a typ jejich postižení znázorňuje graf č. 1

Graf č. 1: Rozdělení výběrového souboru podle vybraných charakteristik



V souladu s výzkumnými cíli je tento ***výběrový soubor rozdělen na 2 soubory***:

- ***Zaměstnané ženy***, pečující o dítě s postižením (ZŽP), čítající 30 respondentek
- Ženy, pečující o dítě s postižením ***bez zaměstnání*** (ŽP), čítající 31 respondentek

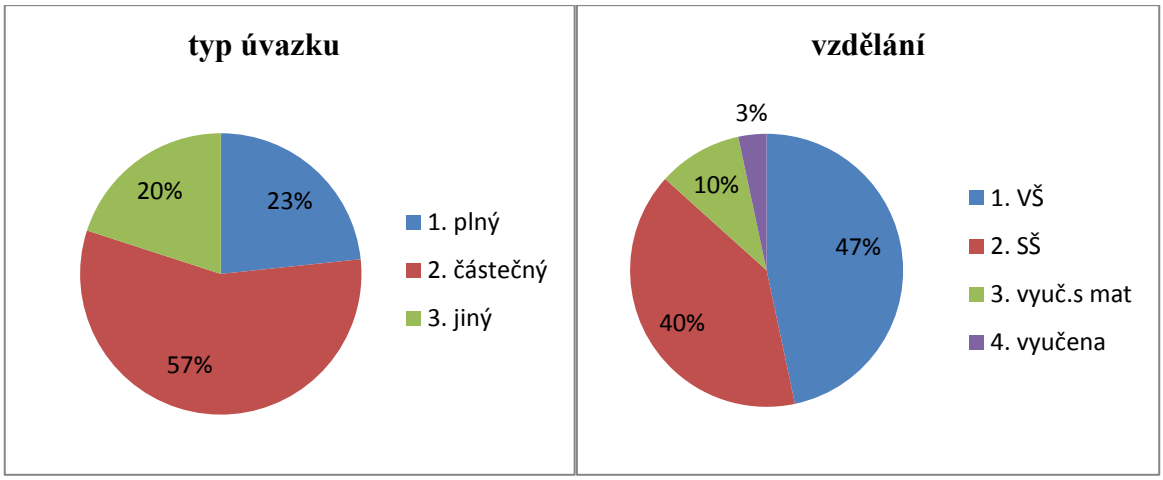
K 1. skupině zaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením (ZŽP), jsme párováním přiřadili ***kontrolní soubor*** zaměstnaných žen, které pečují o děti bez postižení (ZŽZ). Celkem se tedy našeho výzkumu zúčastnilo 91 žen.

Soubor zaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením - ZŽP

- Průměrný věk respondentek je 42,5 roku
- 25 respondentek je vdaných a 5 rozvedených

- 14 žen je s vysokoškolským vzděláním, 12 se středoškolským vzděláním, 3 jsou vyučeny s maturitou a 1 vyučena (viz graf č. 2)
- Pečují o 3 děti s tělesným postižením, o 13 dětí s mentálním postižením, o 8 s kombinovaným a 5 s jiným postižením. Z tohoto počtu je 23 dětí těžce postiženo, 1 středně, 1 lehce a 5 je nezařazeno
- Průměrný věk dětí s postižením je 13,9 let
- 4 ženy mají jen 1 dítě, 20 žen 2 děti a 6 žen 3 děti, jejich průměrný věk je 15 let
- 17 žen pracuje na částečný úvazek, 7 na plný úvazek, 6 jiný typ (viz graf č. 2)

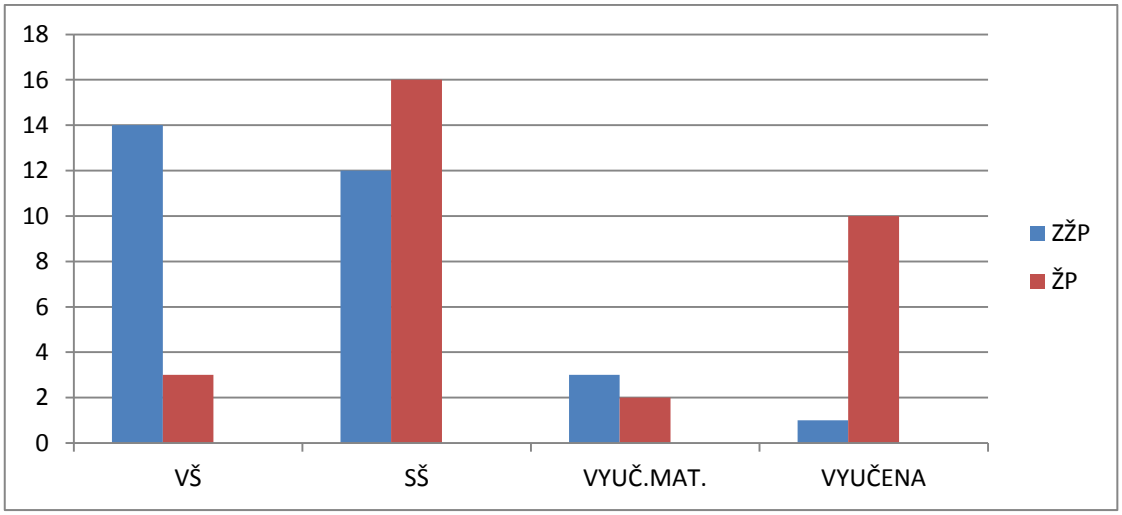
Graf č. 2: Rozdělení souboru ZŽP dle vybraných charakteristik



Soubor žen pečujících o dítě s postižením bez zaměstnání - ŽP

- Tvoří ženy s průměrným věkem 41,1 let
- 24 žen je vdaných a 7 rozvedených
- Pečují o 4 děti s tělesným postižením, 11 s mentálním, 16 s kombinovaným a 1 je nezařazeno. Z tohoto počtu je 27 postiženo těžce, 1 středně, 2 lehce a 1 nezařazeno.
- Jejich průměrný věk činí 13,5 roku
- 1 žena má jen dítě s postižením, 22 žen má 2 děti a 8 žen 3 děti
- 3 ženy mají vysokoškolské vzdělání, 16 středoškolské, 2 jsou vyučeny s maturitou a 10 vyučeno. Z grafu č. 3 je patrný rozdíl ve struktuře vzdělání v ZŽP A ŽP

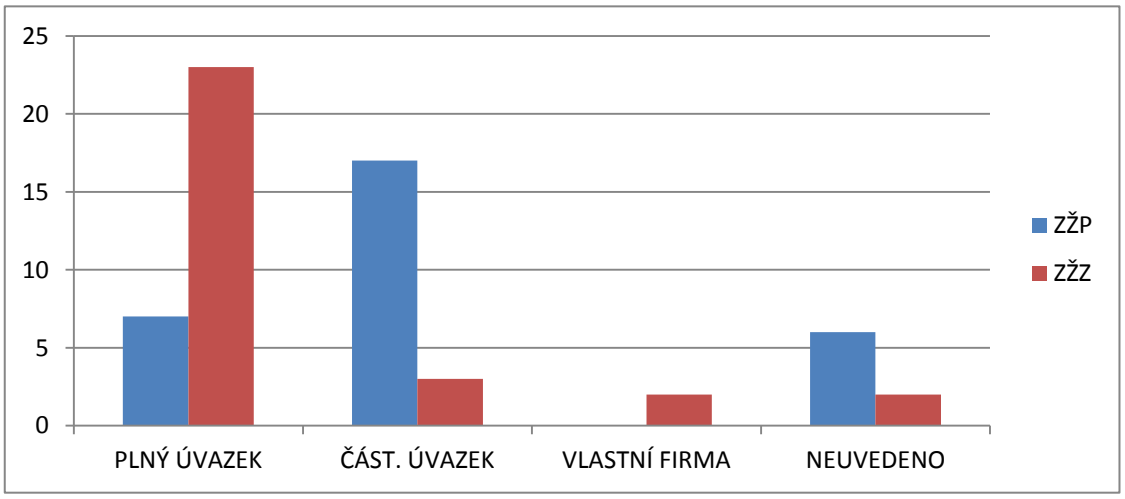
Graf č. 3: Srovnání souboru ZŽP a ŽP podle vzdělání



Kontrolní soubor zaměstnaných žen mající děti bez postižení - ZŽZ

- Tento soubor jsme získali párováním podle dosaženého vzdělání, rodinného stavu a počtu dětí
- Průměrný věk těchto žen je 41,7 let
- 14 žen má vysokoškolské vzdělání, 12 středoškolské, 3 jsou vyučeny s maturitou a 1 je vyučena
- 25 respondentek je vdaných, 5 rozvedených
- 4 ženy pečují o 1 dítě, 20 žen o 2 děti a 6 žen o 3 děti, jejich průměrný věk je 13,9 let
- 23 pracuje na plný úvazek, 3 na částečný, 2 pracují ve vlastní firmě, 2 neuvedeno. V grafu č. 4 je patrný rozdíl v rozložení úvazků v souborech ZŽZ a ZŽ

Graf č. 4: Srovnání souboru ZŽP a ZŽZ dle pracovních úvazků:



Pro úplnost dodáváme, že jsme do našeho výzkumu zařadili nejen ženy, které pečují o děti, tak jak jsou definovány naším právním řádem, ale dětmi myslíme i *mladé dospělé jedince nad 18let*. Pojem *zdravé děti* používáme v naší práci pro označení *dětí bez postižení*.

5.6. Organizace a průběh šetření

Šetření bylo provedeno metodou záměrného výběru v kombinaci se samovýběrem a metodou sněhové koule.

Při sběru dat jsme postupovali následujícím způsobem. V prvé řadě jsme vytvořili 2 základní dotazníkové baterie, jednu pro soubor ZŽP, která obsahuje Dotazník životní spokojenosti DŽS, dotazník SWLS, vlastní dotazník (přílohač.4) a průvodní dopisy (příloha č. 6 a 7) a druhou, obsahující dotazníky DŽS, SWLS a průvodní dopis pro soubor ZŽZ (příloha č. 5). Tyto baterie pak byly administrovány jednak v elektronické podobě a jednak v papírové podobě.

Pro soubor ZŽP byly vytvořeny 2 dopisy. První (příloha č. 6) pro zaměstnané ženy, které už se našeho výzkumu zúčastnily a druhý pro ty, které byly osloveny poprvé (příloha č. 7).

Sběr dat souboru ZŽP:

Tento výzkum navazuje na výzkum, který jsme provedli pro potřeby bakalářské práce. **Respondentky (z celé ČR),** které se tohoto výzkumu zúčastnily, a které zůstaly v naší elektronické databázi, jsme oslovili s prosbou o další spolupráci. Z 26 oslovených zaměstnaných žen z původního výzkumu, se tohoto výzkumu opětovně zúčastnilo 13 žen. Zároveň jsme tyto ženy požádali, zda by byly tak laskavé, a přeposlaly tuto dotazníkovou baterii dalším zaměstnaným ženám, které pečují o dítě s postižením.

Dále jsme také prostřednictvím internetu oslovili i ty ženy z původního výzkumu, které nejsou zaměstnané (20) s prosbou, aby dotazníkovou baterii přeposlaly svým známým pečujícím ženám, o kterých ví, že jsou zaměstnány.

Jelikož se pohybujeme v komunitě osob, které pečují o postižené děti, využili jsme těchto kontaktů a oslovili jsme osoby, o kterých víme, že jsou zaměstnané, aby se zúčastnily našeho výzkumu a zároveň oslovily další osoby, které by odpovídaly požadovaným podmínkám.

Elektronicky se tak našeho výzkumu zúčastnilo dalších 5 žen.

Zbývajících 12 žen se zúčastnilo našeho výzkumu prostřednictvím osobní administrace. Jednak jsme využili znalost poměrů v komunitě pečujících osob a jednak jsme oslovili speciální školy ve Zlínském kraji - speciální školu Vsetín, Zlín a Valašské Meziříčí. Respondentům byla předložena testová baterie v papírové podobě.

Sběr dat kontrolního souboru ZŽZ:

Sběr těchto dat jsme provedli metodou párování (matching) se souborem ZŽP. Kritéria, dle kterých jsme sběr těchto dat provedli:

- Stupeň dosaženého vzdělání
- Rodinný stav
- Počet dětí

Přestože věk žen nebyl mezi našimi definovanými kritérii, snažili jsme se ženy párovat tak, aby jejich věk byl v rozmezí intervalu 5 let, jen ve třech případech byl věk z většího intervalu.

Na začátku sběru těchto dat byla dotazníková baterie rozeslána v elektronické podobě přes vlastní databázi adres, s prosbou o rozeslání dalším zaměstnaným ženám. (Zjistili jsme, že nejvýhodnější metodou je nejdříve oslovit osoby, které žádáme o pomoc při výzkumu telefonicky či osobně a vysvětlit jim účel a záměry výzkumu a poté teprve zaslat baterii s žádostí o přeposlání).

Dále jsme oslovili pomocné kontaktní osoby, které administrovaly dotazníky v papírové podobě ve 3 ZŠ, 2 MŠ, 2 obecních úřadech a ve firmě daňového poradenství. Respondentky se zúčastnily výzkumu na základě vlastního zájmu, na počátku jim byl objasněn výzkumný záměr a zdůrazněno anonymní použití dat výhradně pro účely této práce. Anonymita byla zajištěna papírovými krabicemi, do kterých respondentky dotazníky vkládaly.

Posledních 7 žen bylo vyhledáváno individuálně k respondentkám s dětmi s postižením tak, aby odpovídaly požadovaným podmínkám. I tak jsme museli sdružit ženy s maturitou a SOŠ do jedné kategorie (jedná se o 3 ženy). Nejdéle trvalo párování rozvedených žen a žen vyučených s maturitou (ty jsme sdružili do skupiny žen se SOŠ).

Data souboru ŽP:

Tato data jsme převzali z našeho minulého výzkumu, ale v tomto výzkumu jsme je použili v jiných souvislostech.

Výzkum byl ***realizován*** v období 1. 10. 2013 – 15. 2. 2014.

5.7. Symbolika výsledkové části

Pro lepší orientaci zařazujeme vysvětlivky zkratek, které jsou použity v textu.

- ŽP – ženy pečující o dítě s postižením bez zaměstnání
- ZŽP – zaměstnané ženy pečující o dítě s postižením
- ZŽZ – zaměstnané ženy mající zdravé děti
- VS – výběrový soubor
- ZS – základní soubor
- SWLS – Dotazník Satisfaction with Life Scale (Diener a kol., 1985)
- DŽS – Dotazník životní spokojenosti (Fahrenberg a kol., 2001)
- ŽS – životní spokojenost
- ZDR – škála Zdraví z dotazníku DŽS
- PAZ – škála Práce a zaměstnání z DŽS
- FIN – škála Finanční situace z DŽS
- VolČ – škála Volný čas z DŽS
- MAN – škála Manželství a partnerství z DŽS
- DET – škála Vztah k vlastním dětem z DŽS
- VLO – škála Vlastní osoba z DŽS
- SEX – škála Sexualita z DŽS
- PZP – škála Přátelé, známí a příbuzní z DŽS
- BYD – škála Bydlení z DŽS
- SUM – celková životní spokojenost dle dotazníku DŽS
- F – test – Fischerův test

- F – Fischerovo F
- F krit (1) – tabulková kritická hodnota Fischerova F
- P (F<=f (1) - pravděpodobnost, která se srovnává s hladinou významnosti α
- r – Pearsonův korelační koeficient
- t – test – Studentův test
- t – hodnota testovacího kritéria
- t stat – Studentovo t
- P (T<=t (1) – pravděpodobnost, která se srovnává s hladinou významnosti α
- T krit (1) – tabulková kritická hodnota t
- U – testové kritérium pro Mann – Whitneyův test
- H - hypotéza
- n – počet platných pozorování

6. VÝSLEDKY VÝZKUMU

V této části práce si přiblížíme výsledky výzkumu v souladu s vytýčenými cíli. Vytvoříme profily souborů ZŽP a kontrolního souboru ZŽZ z hlediska DŽS a SWLS a profil souboru ŽP dle DŽS. Ověříme platnost námi stanovených hypotéz, provedeme jejich rozbor a také rozbor výzkumných otázek.

6.1. Profily souborů z hlediska DŽS

Nyní si přiblížíme ***profil souboru ZŽP*** podle dotazníku DŽS. U každé škály i u celkové životní spokojenosti uvedeme průměrnou hodnotu souboru, průměrnou hodnotu podle norem, medián, modus a směrodatnou odchylku. Vše v hrubých skórech (viz tabulka č. 1)

Tab. č. 1: Profil souboru ZŽP dle DŽS

ŠKÁLY DŽS	počet n	průměrná hodnota souboru	průměrná hodnota dle norem	medián souboru	modus souboru	odchylka souboru
Zdraví	30	32,4	38,28	32,5	32	7,47686
Práce a zaměstnání	30	35,06	35,22	35	35	6,28042
Finanční situace	30	30,53	34,18	30	31	5,79377
Volný čas	30	29,2	35,43	28	21	8,7785
Manželství a partnerství	25	33,08	39,02	32	35	7,82048
Vztah k vl. dětem	30	38,17	39,7	39	39	6,27025
Vlastní osoba	30	32,7	38,42	32,5	29	4,74269
Sexualita	29	29,47	36,05	30	33	6,00964
Přátelé, příbuzní a známí	30	35,23	37,07	34	34	5,60592
Bydlení	30	37,63	38,16	38	37	5,66666
Celková životní spokojenost	30	225,8	257,99	225	225	27,94371

Z výše uvedených výsledků vyplývá:

- průměrné hodnoty souboru ZŽP jsou výrazně nižší než hodnoty normy ve všech škálách a to nejvíce v oblastech **VolČ, Sex, ZDR**.
- ve škále **PAZ** je průměr téměř shodný s normou.
- ve škálách **BYD, DET a PZP** jsou dosaženy nejvyšší hodnoty (s výjimkou PAZ).

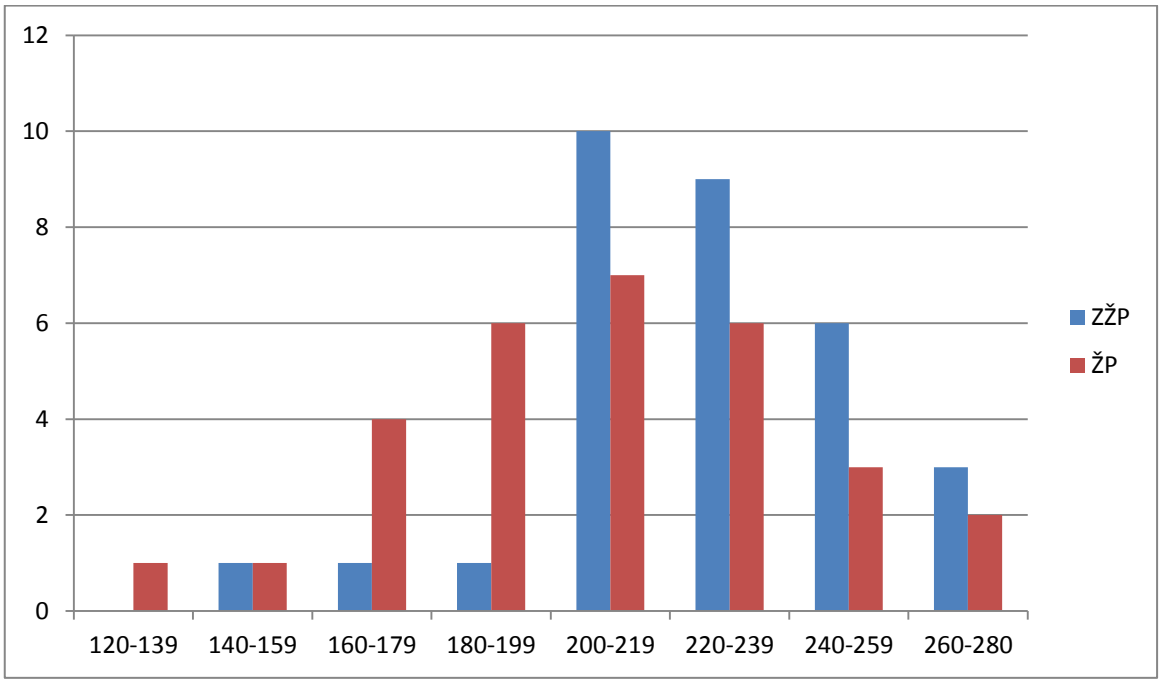
V následujících tabulce jsou uvedeny hodnoty souboru ŽP (tab. č. 2) a to průměrné hodnoty, medián, modus a směrodatné odchylky ve všech škálách i celkové ŽS.

Tab. č. 2: Profil souboru ŽP dle DŽS

ŠKÁLY DŽS	počet n	průměrná hodnota souboru	medián souboru	modus souboru	odchylka souboru
Zdraví	31	31,09	32	30	7,41329
Práce a zaměstnání	0				
Finanční situace	31	24,23	23	20	9,43648
Volný čas	31	26,84	28	28	7,63368
Manželství a partnerství	27	35,85	37	32	6,77497
Vztah k vl. dětem	31	36,29	36	40	5,36155
Vlastní osoba	31	32,19	32	29	6,13416
Sexualita	29	30,27	31	33	6,40255
Přátelé, příbuzní a známí	31	31,16	33	34	6,37754
Bydlení	31	31,61	33	33	8,17181
Celková životní spokojenost	31	204,68	207	224	29,74378

Průměrné hodnoty souboru jsou nižší než průměrné hodnoty ZŽP, jen ve škálách MAN a SEX jsou o něco vyšší. Také celková míra ŽS je nižší než tato hodnota u souboru ZŽP. Pro přehledné porovnání obou souborů v četnosti výskytu celkového skóre jsme vytvořili následující histogram (graf č. 5).

Graf č. 5: Srovnávací histogram celkového skóre ŽS dle DŽS souboru ZŽP a ŽP



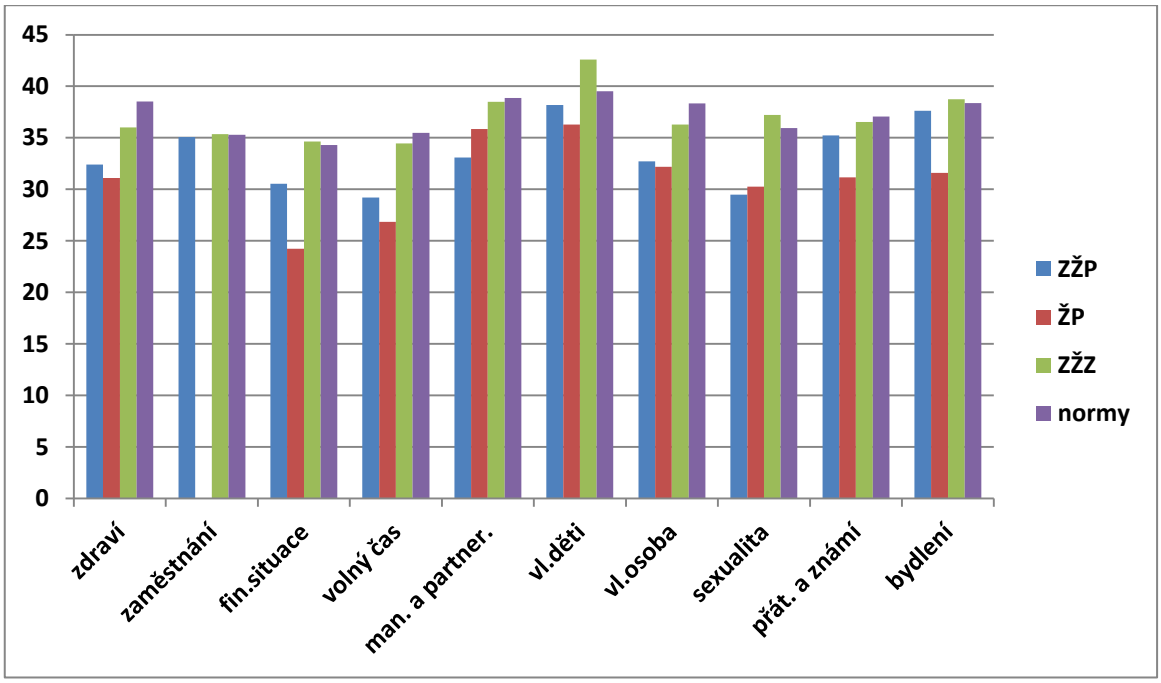
Jelikož průměrná celková hodnota je 258, je z histogramu patrno, že většina žen z obou souborů je hluboko pod průměrem.

Tab. č. 3 : Profil kontrolního souboru ZŽZ dle DŽSP

ŠKÁLY DŽS	počet n	průměrná hodnota souboru	průměrná hodnota dle norem	medián souboru	modus souboru	odchylka souboru
Zdraví	30	36	38,52	37	42	8,18325
Práce a zaměstnání	30	35,36	35,3	35,5	31	7,84542
Finanční situace	30	34,63	34,31	34,5	42	7,42077
Volný čas	30	34,46	35,49	36	42	7,45438
Manželství a partnerství	25	38,48	38,86	40	37	8,93662
Vztah k vl. dětem	30	42,6	39,51	42,5	42	4,27986
Vlastní osoba	30	36,3	38,34	38	42	6,04666
Sexualita	30	37,23	35,94	40	30	8,57697
Přátelé, příbuzní a známí	30	36,53	37,069	37,5	42	6,84676
Bydlení	30	38,73	38,36	34	28	6,30781
Celková životní spokojenost	30	253,07	258,051	248	229	38,20718

Pro větší přehlednost výsledků jsme vytvořili grafické znázornění, které srovnává průměrné hodnoty souboru ZŽP a normy tohoto souboru, průměrné hodnoty ŽP a hodnoty souboru ZŽZ (graf č. 6).

Graf č. 6: Srovnání průměrných hodnot souborů ZŽP a jejich norem, ŽP a ZŽZ



Z grafu je jasně patrno, že průměrné hodnoty souboru ZŽP se pozitivně liší od průměrných hodnot souboru ŽP v osmi zkoumaných škálách a jen ve škále SEX a MAN dosahují nižších hodnot, než soubor ŽP. Dále z grafu vyplývá, že v oblasti PAZ jsou hodnoty souborů ZŽP A ZŽZ vyrovnané a téměř shodné s normami.

6.2. Profily souborů z hlediska SWLS

V této podkapitole si přiblížíme profil souborů ZŽP a ZŽZ dle dotazníku SWLS (Diener a kol., 1985) který obsahuje 5 výroků:

A. Můj život se v mnoha směrech blíží mému ideálu života.
B. Podmínky mého života jsou uspokojující.
C. Jsem spokojena se svým životem.
D. Já jsem dosud dostávala od svého života to podstatné, co od něho očekávám.
E. Kdybych mohla žít svůj život ještě jednou, nic podstatného bych na něm neměnila.

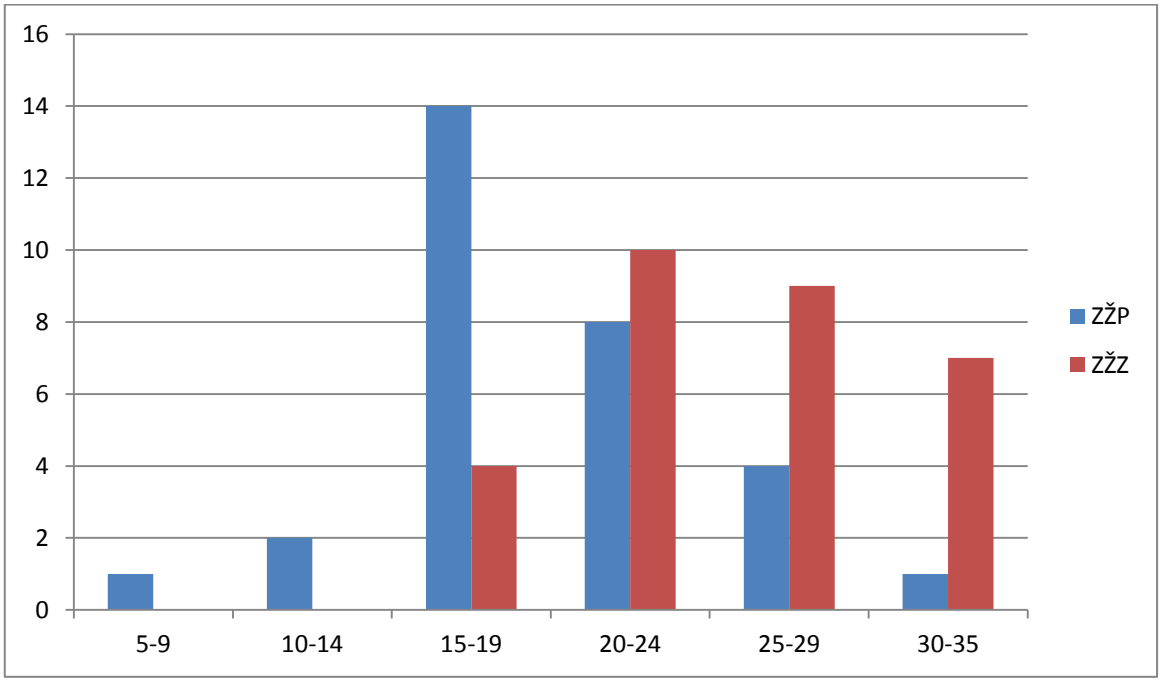
V tabulce č. 4 jsou uvedeny průměr, medián a modus obou souborů.

Tab. č. 4: Profily souborů ZŽP, ZŽZ dle dotazníku SWLS

Výroky	hodnoty souboru ZŽP			hodnoty souboru ZŽZ		
z SWLS	průměr	medián	modus	průměr	medián	modus
A	3,36	3	3	4,69	5	5
B	3,77	3,5	3	4,96	5	5
C	4,67	5	5	5,72	6	6
D	4,07	4,5	5	4,96	5	6
E	3,83	4	3	4,62	5	4
Celková ŽS	19,8	19	17	24,93	25	29

Jak je v těchto souborech rozložena celková suma ŽS názorně přibližuje následující histogram (graf č. 6)

Graf č. 6: Histogram celkové ŽS dle dotazníku SWLS souborů ZŽP a ZŽZ



Z grafu je jasně patrno, jak se liší rozložení SUM ŽS u souboru ZŽP i jeho kontrolního souboru. Nejmenší rozdíl v četnosti nastává v intervalu 20-24 bodů, kdy ze souboru ZŽP do něj spadá 10 respondentek a z kontrolního souboru ZŽZ 8 respondentek. Největší rozdíl v četnosti pak vidíme v bodovém intervalu 15-19, kam spadá 14 respondentek ze ZŽP, ale jen 4 respondentky ze ZŽZ. Četnost odpovědí na jednotlivé výroky znázorňuje tab. č. 5.

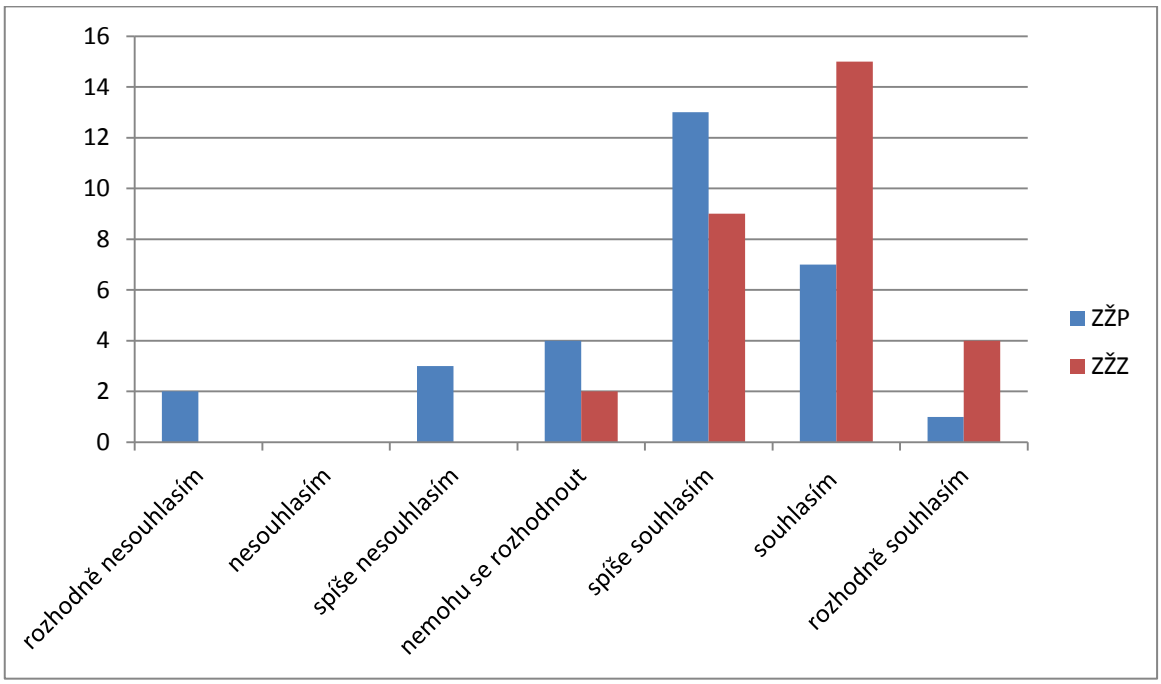
Tab. č. 5: Srovnání počtu odpovědí na výroky dotazníku SWLS souborů ZŽP a ZŽZ

				četnost odpovědí				
výroky	**soubor**							
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
A	**ZŽP**	3	4	13	2	6	1	1
	ZŽZ	0	0	3	3	9	8	7
B	**ZŽP**	1	2	12	5	8	2	0
	ZŽZ	0	0	5	4	13	4	4
C	**ZŽP**	2	0	4	3	14	6	1
	ZŽZ	0	0	0	4	8	14	4
D	**ZŽP**	1	1	9	3	14	2	0
	ZŽZ	0	2	3	4	7	11	3
E	**ZŽP**	1	4	8	7	7	3	0
	ZŽZ	0	2	5	7	6	6	4

Ve všech uvedených výrocích A -E jsou vyšší hodnoty souboru ZŽZ, největší rozdíl je u výroku A, nejmenší u výroku E. Nejnižší hodnoty u souboru ZŽP bylo dosaženo u výroku A u ZŽZ u výroku E.

Nejvyšších průměrných hodnot bylo dosaženo u obou souborů ve výroku C: „Jsem spokojena se svým životem“. Četnost těchto odpovědí jsme na škále 1-7 znázornili pomocí histogramu (graf č. 7)

Graf č. 7: Histogram četnosti odpovědí výroku „Jsem spokojena se svým životem“



6.3. Ověření platnosti hypotéz

Naším dalším cílem bylo porovnat míru životní spokojenosti v souvislosti se zaměstnáním. Pro větší přehlednost v této kapitole uvedeme postupy ověřování platnosti námi stanovených hypotéz a v následující kapitole 6. 3. provedeme přehledný rozbor k jejich platnosti.

Nejdříve jsme porovnávali ŽS pečujících žen se zaměstnáním a bez zaměstnání. Pro zjištění signifikantnosti rozdílů aritmetických průměrů těchto výběrů jsme použili Studentův t – test.

Před jeho aplikací jsme provedli Fischerův F – test ke zjištění rozdílů jejich rozptylů.

Přijali jsme H0 (nulovou hypotézu): Neexistuje signifikantní rozdíl mezi rozptyly VS a to na hladině významnosti $\alpha = 0{,}05$. Výsledné hodnoty jsou zachyceny v tabulce č. 5.

Tab. č. 5 : Dvouvýběrový F – test pro rozptyl

	210	*251*
Stř. hodnota	204,5	224,931
Rozptyl	914,1897	785,2808
Pozorování	30	29
Rozdíl	29	28
F	1,164156	
P(F<=f) (1)	0,344746	
F krit (1)	1,875188	

$F < F\ krit\ (1)$ a tudíž přijímáme H0 a použijeme Studentův t – test pro rovnost rozptylů.

Přijímáme H0: Neexistuje signifikantní rozdíl v průměrech VS na hladině významnosti $\alpha = 0{,}05$. Přehled výsledných hodnot je zachycen v tabulce č. 6.

Tab. č. 6 : Studentův t – test pro rovnost rozptylů

	Soubor 1	*Soubor 2*
Stř. hodnota	204,6774	225,8
Rozptyl	884,6925	780,8552
Pozorování	31	30
Společný rozptyl	833,6538	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	59	

t Stat	-2,85648
P(T<=t) (1)	0,002953
t krit (1)	1,671093
P(T<=t) (2)	0,005906
t krit (2)	2,000995

Z tabulky je patrno, že | t stat | > t krit (2), tudíž zamítáme nulovou hypotézu H0. Z toho vyplývá, že ***existuje signifikantní rozdíl*** v průměrech souborů ***ZŽP a ŽP na hladině významnosti α = 0,05.***

Dále jsme porovnávali ŽS zaměstnaných žen, které pečují o DP s kontrolním souborem žen, které mají zdravé děti. Postupovali jsme obdobně jako v předešlém případě, tudíž jsme použili Studentův t – test pro zjištění signifikantnosti rozdílů aritmetických průměrů těchto výběrů a před jeho aplikací jsme provedli Fischerův F – test ke zjištění rozdílů jejich rozptylů.

Přijali jsme H0: Neexistuje signifikantní rozdíl mezi rozptyly VS a to na hladině významnosti α = 0,05. Výsledné hodnoty jsou zachyceny v tabulce č. 7

Tab. č. 7 : Dvouvýběrový F – test pro rozptyl

	301	*251*
Rozptyl	1427,0369458128	785,2807881773
Pozorování	29	29
Rozdíl	28	28
F	1,8172314506	
P(F<=f) (1)	0,0599742921	
F krit (1)	1,8820794344	

F < F krit (1) a tudíž přijímáme H0 a použijeme Studentův t – test pro rovnost rozptylů.

Přijímáme H0: Neexistuje signifikantní rozdíl v průměrech VS na hladině významnosti α = 0,05. Přehled výsledných hodnot je zachycen v tabulce č. 8.

Tab. č. 8 : Studentův t – test pro rovnost rozptylů

	Soubor 1	*Soubor 2*
Stř. hodnota	253,0666666667	224,9310344828
Rozptyl	1459,7885057471	785,2807881773

Pozorování	30	29
Společný rozptyl	1128,4513813269	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	57	
t Stat	3,2162431339	
P(T<=t) (1)	0,0010709388	
t krit (1)	1,6720288885	
P(T<=t) (2)	0,0021418776	
t krit (2)	2,0024654593	

Z tabulky je patrno, že | t stat | > t krit (2), tudíž zamítáme nulovou hypotézu H0. Z toho vyplývá, že ***existuje signifikantní rozdíl*** v průměrech souborů ***ZŽP a ZŽZ na hladině významnosti α = 0,05.***

Také jsme zjišťovali, zda se spokojenost ve škále PAZ ZŽP neliší od spokojenosti v této škále u souboru ZŽZ. Postupovali jsme obdobně jako v předchozích případech, tudíž jsme použili Studentův t – test pro zjištění statistických rozdílů aritmetických průměrů těchto výběrů.

Před jeho aplikací jsme provedli Fischerův F – test ke zjištění rozdílů jejich rozptylů.

Přijali jsme H0: Neexistuje signifikantní rozdíl mezi rozptyly VS a to na hladině významnosti α = 0,05. Výsledné hodnoty jsou zachyceny v tabulce č. 9

Tab. č. 9: Dvouvýběrový F – test pro rozptyl

	32	*40*
Stř. hodnota	35,1724138	35,0344828
Rozptyl	40,5049261	62,4630542
Pozorování	29	29
Rozdíl	28	28
F	0,64846215	
P(F<=f) (1)	0,12892794	
F krit (1)	0,5313272	

F > F krit (1), přijímáme H0 a nyní použijeme t – test pro nerovnost rozptylů.

H0: Neexistuje statistický rozdíl mezi průměry zkoumaných souborů na hladině významnosti α = 0,05. Výsledné hodnoty jsou zaznamenány v tabulce č. 10.

Tab. č. 10: Studentův t – test pro nerovnost rozptylů

	32	*40*
Stř. hodnota	35,1724138	35,0344828
Rozptyl	40,5049261	62,4630542
Pozorování	29	29
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	54	
t Stat	0,0731998	
P(T<=t) (1)	0,4709588	
t krit (1)	1,67356491	
P(T<=t) (2)	0,9419176	
t krit (2)	2,00487929	

Z tabulky vyplývá, že t stat < t krit a proto přijímáme nulovou hypotézu H0: neexistuje signifikantní rozdíl mezi průměry našich výběrů na hladině významnosti $\alpha = 0{,}05$.

Provedli jsme také porovnání hrubých skórů PAZ a dalších vybraných hodnot. Jelikož pracujeme s metrickými daty, výpočet byl proveden pomocí Pearsonova korelačního koeficientu r a výsledky zaznamenány do tabulky č. 11

Tab. č. 11 : Korelace PAZ a vybraných hrubých skórů

korelace	**ZŽP**	**ZŽZ**
PAZ a SUM DŽS	0,40090	0,70084
PAZ a SUM SWLS	0,04650	**0,11829**
PAZ a věk	**0,21742**	**0,26121**
SUM DŽS a SUM SWLS	**0,65234**	**0,5274**

Pro korelační **koeficient r** platí:

$0 < r < 0{,}3$ slabá závislost

$0{,}3 \leq r < 0{,}5$ střední závislost

$0{,}5 \leq r < 0{,}7$ vysoká závislost

$0{,}7 \leq r < 1{,}0$ velmi vysoká závislost

$r = 0$ není závislost

$r = 1$ pevná závislost

Z tabulky je patrno, že existuje střední míra korelace mezi spokojeností ve škále PAZ a celkovou životní spokojeností souboru ZŽP a vysoká míra korelace v tomto fenoménu u

kontrolního souboru ZŽZ. Také jsme zjistili, že existuje střední až vysoká korelace mezi SUM DŽS a SUM SWLS u ZŽP a obdobně je tomu i u kontrolního souboru, u kterého byla zjištěna střední míra korelace.

K posouzení statistické významnosti rozdílu ŽS mezi skupinou vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných žen jsme použili neparametrický Man – Whitneyův U-test.
Nulová hypotéza H0 zní: Neexistuje statistický rozdíl v ŽS mezi skupinami a to na hladině významnosti α = 0,05. Vypočteme testové kritérium U a jeho kritické hodnoty nalezneme v tabulkách. Výsledky jsou zaznamenány v tabulce č. 11.

Tab. č. 12 : Man-Whitneyův U-test dle proměnné vzdělání

	ZŽP		ZŽZ	
proměnná	**U z pořadí v**	**U z pořadí**	**U z pořadí**	**U z pořadí**
vzdělání	**DŽS**	**v SWLS**	**v DŽS**	**v SWLS**
VŠ	59	82	59	36
SŠ	109	86	109	132

Kritická hodnota U (14, 12) = 45,5 (dle tabulek)
Je-li U > U krit (14,12) => nemůžeme zamítnout nulovou hypotézu
Je-li U < U krit (14, 12) => zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu, že ***existuje signifikantní rozdíl*** na hladině významnosti ***α = 0,05***. V našem případě to ***platí*** pouze u ***souboru ZŽZ***, a to dle pořadí, které jsme zjistili z dotazníku ***SWLS.***

6.4. Přehled k platnosti hypotéz a porovnání s kontrolním souborem

V této kapitole se věnujeme přehlednému rozboru k platnosti hypotéz. Také jsou zde uvedeny výstupy, týkající se kontrolního souboru.

Hypotéza H1 zní: Celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením (měřená dotazníkem DŽS), je vyšší než celková míra životní spokojenosti nezaměstnaných pečujících žen. V předchozí kapitole jsme zjistili, že ***existuje signifikantní rozdíl*** v průměrech souborů ***ZŽP a ŽP na hladině významnosti α = 0,05,*** tudíž zamítáme H0 a konstatujeme, že ***H1 platí.***

Hypotéza H2 zní: Celková míra životní spokojenost zaměstnaných žen, pečujících o dítě s postižením (měřená dotazníkem DŽS) je nižší než celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen, pečujících o zdravé děti. Při ověření této hypotézy jsme použili stejných postupů jako v předešlém případě a při použití Studentova t-testu pro rovnost

rozptylů jsme zjistili, že ***existuje signifikantní rozdíl*** v průměrech souborů ***ZŽP a ZŽZ na hladině významnosti α = 0,05***. H0 zamítáme a konstatujeme, že ***H2 platí.***

Hypotéza H3 zní: Spokojenost v oblasti Zaměstnání a práce pečujících žen se statisticky neliší od spokojenosti zaměstnaných žen mající děti bez postižení v téže oblasti určenou dle dotazníku DŽS. Pomocí Studentova t – testu jsme zjistili, že ***H3 platí***, protože ***neexistuje statisticky významný rozdíl v průměrech námi zkoumaných průměrů na hladině významnosti α = 0,05.***

H4 zní: Čím vyšší je spokojenost v oblasti Zaměstnání a práce žen pečujících o dítě s postižením, tím vyšší je jejich celková životní spokojenost (měřená dotazníkem DŽS).

Pomocí výpočtů Pearsonovy korelace jsme zjistili korelační koeficient ***r = 0,40090***, to znamená střední závislost, hypotéza ***H4*** tudíž ***platí***. ***Závislost kontrolního souboru*** je ještě vyšší - ***r = 0,70084***.

Další ***hypotézy H5a*** a ***H5b*** jsme ověřovali Man- Whitneyovým U-testem. ***H5a*** zní: Životní spokojenost zaměstnaných žen s vysokoškolským vzděláním pečujících o dítě s postižením (měřeno dotazníkem DŽS) je vyšší než spokojenost zaměstnaných pečujících žen se středoškolským vzděláním a hypotéza ***H5b*** zní: Životní spokojenost zaměstnaných žen s vysokoškolským vzděláním pečujících o dítě s postižením (měřeno dotazníkem SWLS) je vyšší než spokojenost zaměstnaných pečujících žen se středoškolským vzděláním. Zjistili, jsme, že u obou těchto hypotéz platí nulová hypotéza H0: ***Není statistický rozdíl*** mezi soubory žen s vysokoškolským a středoškolským vzděláním. ***Hypotézy H5a i H5b tak musíme zamítnout.*** Pro ***kontrolní soubor*** však ***platí,*** že životní ***spokojenost žen s vysokoškolským vzděláním je statisticky vyšší než žen se středoškolským vzděláním (měřeno dotazníkem SWLS).***

6.5. Rozbor výzkumných otázek

V souvislosti s výzkumnými cíli, jsme respondentkám položili 4 výzkumné otázky, které se týkají podpory zaměstnávání pečujících osob. ***První otázka*** zněla:

1. Jaký druh podpory považujete pro to, abyste mohla být zaměstnána za nejdůležitější?

Na tuto otázku měly respondentky výběr z pěti odpovědí: rodiny, zaměstnavatele, sociálních služeb, státu a jiné. Nejvíce respondentek považuje za nejdůležitější podporu ***rodiny (14), zaměstnavatele (8), státu (4), sociálních služeb (3), jiné (1***).

Další otázky zněly:

2. Víte o nějakém projektu ve vašem okolí, věnujícímu se zaměstnávání pečujících osob?
3. Zúčastnila jste se nějakého projektu, určeného pro zlepšení pozice pečujících osob na trhu práce?
4. Pokud ano, byla jste na základě získání zkušeností v tomto projektu zaměstnána?

Na tyto otázky respondentky odpovídaly buď „ano“ nebo „ne“. Odpovědi na tyto otázky jsou zpracovány v tabulce č. 12.

Tab. č. 13 : Přehled odpovědí na výzkumné otázky

	odpověď (počet)	
Otázka č.	**ano**	**ne**
2.	5	25
3.	4	26
4.	2	2

Z rozboru výzkumných otázek vyplývá, že pečující ženy považují za nejdůležitější podporu rodiny a zaměstnavatele. Dále jsme zjistili, že mnoho žen nemá povědomí o žádných projektech podporujících zaměstnávání pečujících osob. Na základě účasti na takovémto projektu byly zaměstnány 2 osoby.

7. DISKUZE

V této kapitole se budeme věnovat rozboru výsledků našeho výzkumu, zamyslíme se nad jejich možnými příčinami a rozebereme některé kritické body, jež tento výzkum přinesl. Hlavním cílem práce bylo hledat a potvrdit souvislosti mezi zaměstnáním a životní spokojeností žen, které byly postaveny před nelehký úkol, nebo spíše „výzvu“, pečovat o postižené dítě.

Nejdříve se vrátíme k té části výzkumu, kdy jsme přistoupili ke sběru dat. Při minulém výzkumu (Humplíková, 2012) jsme pociťovali jeho nedostatek v tom, že jsme srovnávali výzkumný vzorek s normami, které byly stanoveny v jiném kulturním i časovém prostoru (Německo, 2001). Proto jsme tentokrát přistoupili k tomu, že jsme se snažili najít kontrolní soubor, s kterým bychom mohli náš soubor srovnat s pravděpodobností přesnějších výsledků. Kontrolní soubor jsme proto vyhledávali metodou párování, podle námi předem stanovených kritérií.

Naším prvním cílem bylo stanovit celkovou míru životní spokojenosti (měřenou dotazníkem DŽS) zaměstnaných žen, pečujících o dítě s postižením. Totéž jsme zjišťovali i u pečujících žen bez zaměstnání. Z minulého výzkumu vyplynulo, že celková míra životní spokojenosti pečujících žen je hluboko pod průměrem běžné populace. Pokusili jsme se tedy zjistit, zda zaměstnání může tyto hodnoty ovlivnit. V první řadě jsme zjistili, že životní spokojenost obou souborů těchto žen (ZŽP i ŽP) je podprůměrná. Z výzkumu ovšem vyplynulo, že zatímco v souboru žen bez zaměstnání dosáhla průměrných hodnot jen 1 respondentka, v souboru zaměstnaných pečujících žen dosahuje průměrných a mírně nadprůměrných hodnot 16,5 %. Šetření v kontrolním souboru ukázalo, že na průměrné a nadprůměrné výsledky dosahuje téměř polovina respondentek (přesněji 46,5 %). I když je jasné, že průměrné hodnoty pečujících žen jsou hluboko pod průměrem běžné populace i našeho kontrolního souboru, je zjevné, že spokojenost zaměstnaných žen našeho souboru se pozitivně liší od žen bez zaměstnání. Výzkumem jsme tedy potvrdili platnost námi stanovené hypotézy, že celková míra ***životní spokojenosti zaměstnaných žen pečujících*** o dítě s postižením (měřená dotazníkem DŽS), je statisticky ***vyšší*** než celková míra životní spokojenosti ***nezaměstnaných pečujících žen***.

V souladu s našimi cíli si nyní přiblížíme podrobněji výsledky týkající se jednotlivých škál z dotazníku DŽS a to škály Zdraví, Práce a zaměstnání, Finance, Volný čas, Manželství a partnerství, Vztah k vlastním dětem, Vlastní osoba, Sexualita, Přátelé, příbuzní a známí a škály Bydlení. Provedeme analýzu souboru zaměstnaných pečujících

žen a zároveň provedeme srovnání se souborem nezaměstnaných pečujících respondentek a vše porovnáme s kontrolním souborem.

Zjistili jsme, že u souboru zaměstnaných pečujících žen, se všechny průměrné hodnoty ve škálách negativně liší od normy (jen ve škále Práce a zaměstnání jsou s normou téměř shodné – budeme se jí věnovat později). Nejnižších průměrů bylo dosaženo ve škálách Volný čas a Sexualita. Zajímavým zjištěním je, že zaměstnané pečující ženy dosahují ve škále ***Volný čas*** o něco vyšších skórů než pečující ženy bez zaměstnání. Jak už jsme zdůraznili v minulém výzkumu, nároky péče o dítě s postižením jsou enormní, a to zejména u žen, které pečují o dítě s těžkým postižením. Stereotypie této péče v kombinaci se staráním se o domácnost, o další členy rodiny, bez nemožnosti jakékoli „přestávky" a „úniku" do jiného prostředí, bez nemožnosti svěřit potomka jinému pečovateli může přinášet oprávněný pocit, že žena nemá žádný volný čas. Zaměstnaná pečující žena oproti tomu může změnit prostředí, může na čas rozvolnit pevné vazby s dítětem, a někdy přijmout i nabídky strávení volného času v aktivitách s pracovními kolegy. Nízké hodnoty ve škále ***Sexualita*** mohou být způsobeny únavou, která vyvěrá z nadměrné zatíženosti těchto žen. Některé ženy se také zdráhají otevřeněji o této oblasti hovořit (škálu Sexualita nevyplnily 4 ženy) a pro některé je tato oblast pořád ještě zcela tabuizována. Ve škále Sexualita existuje nejvyšší rozdíl průměrných hodnot mezi zaměstnanými ženami pečujícími a nepečujícími o dítě s postižením. V kontrolním souboru dosahují v této oblasti vedle škály Vztah k vlastním dětem respondentky nejvyšších skórů. Průměrný věk respondentek kontrolního souboru je 41,7 let, tedy jsou ve věku vysoké sexuální aktivity a také na ně nepůsobí tak vysoké nároky péče o dítě s postižením, i když jejich časové vytížení je také veliké (o tom svědčí mírně podprůměrné skóre v oblasti Volný čas).

Bylo zjištěno, že zaměstnané pečující ženy dosahují v osmi oblastech vyšších průměrných hodnot než respondentky ze souboru žen bez zaměstnání. Nižší skóre dosahují jen v oblasti již zmíněné Sexuality a také ***Manželství a partnerství.*** Dle našeho názoru to může být tím, že ženy bez zaměstnání se mohou věnovat svému manželství a partnerství daleko více, protože jsou v domácnosti (i když jsou vytíženy péčí o dítě) a také tím, že jsou si vědomy toho, že jsou na svém partnerovi více finančně závislé než ženy, které chodí do zaměstnání. Tím se také dostáváme k výsledkům v další oblasti a to v oblasti ***Finanční situace***. Pečující ženy bez zaměstnání v této škále dosahují nejnižších průměrných skórů (pro srovnání ženy v kontrolním souboru dosahují průměrného skóre v této oblasti 34,63b., norma činí 34,31b. a ženy bez zaměstnání dosahují průměrného skóre 24,23b.)! Finanční náročnost péče je rozebírána v kapitole x a vyplývá z ní, že příspěvek na péči zdaleka

neodpovídá vysokým fyzickým, psychickým i časovým nárokům péče. Musíme mít na paměti, že se náš výzkum z velké části týká žen, které pečují o dítě s těžkým postižením a že péče o ně je ještě komplikovanější a přináší také větší finanční výdaje.

Velmi nízkých hodnot dosahují pečující ženy i v oblasti ***Zdraví.*** Dítě s postižením může být pro rodiče závažným stresujícím faktorem, který často navozuje pocity smutku, strachu, ohrožení či zlosti, což se odráží i na zdraví. Humplíková (s. 51, 2012) uvádí: „Některé druhy kombinovaného postižení, spojených např. s epilepsií jsou pro rodiče neustálým ***zdrojem úzkosti,*** a to nejen ve dne, ale v mnoha případech i v noci a spánková deprivace se projeví i na zdravotním stavu samém, nebo na pocitech týkajících se zdravotního stavu. Některé diagnózy s sebou přináší větší dráždivost, neklid, impulzivitu dítěte, které vedou k ***psychickému vyčerpání*** rodičů. Příkladem ***fyzické zátěže***, projevující se na zdraví, je např. problém, který nastává u žen, které pečují o dítě s těžkým tělesným postižením. S rostoucím věkem dítěte roste i fyzická zátěž pro pečující osobu“. I když zaměstnané ženy z této skupiny dosahují vyšších skórů než ženy bez zaměstnání, přece jen jsou tyto hodnoty pod průměrem. Zaměstnání může ovlivnit mnohé pocity, které ženu doprovázejí, když se cítí v domácnosti izolována, už jen změnou prostředí a tím, že myšlenky nemusí bezprostředně věnovat dítěti. Samozřejmě to souvisí s tím, jak je žena v zaměstnání spokojena. Pro úplnost dodáváme, že v oblasti Zdraví dosahuje lehce podprůměrných hodnot i náš kontrolní soubor.

Oba soubory žen, pečujících o dítě s postižením dosahují velmi nízkých hodnot ve škále ***Vlastní osoba***. Tyto ženy může často provázet pocit, že jako matky selhaly, nejdříve tím, že se jim narodilo dítě s postižením a poté tak, že se o dítě „nepostaraly lépe“ tak, aby se jeho stav výrazně nezlepšil. To může vést až k pocitům méněcennosti a nízkého sebehodnocení a sebevědomí. Zaměstnané ženy, tak jako v předešlé oblasti Zdraví, dosahují o něco vyšších skóre i v této oblasti. V zaměstnání může mnohá žena naplnit potřebu seberealizace, která přináší i pocit vyššího sebehodnocení. Kontrolní soubor vykazuje v této oblasti průměrných hodnot.

Ve škálách Bydlení, Vztah k vlastním dětem, Přátelé příbuzní a známí a Zaměstnání dosahují pečující zaměstnané ženy nejvyšších hodnot. Také jsou to škály (s výjimkou Vztah k vlastním dětem), v kterých naše respondentky dosáhly výrazně vyšších hodnot než respondentky bez zaměstnání. Spokojenost ve škále ***Bydlení*** můžeme dát do souvislosti s větší spokojeností v dimenzi Finance. Také průměrný věk respondentek našeho souboru je 42,5 roku, tedy jsou ve věku, kdy už problémy s bydlením nejsou tak výrazné jako u mladých rodin, které si místo pro svoji rodinu teprve budují. To, že

spokojenost ve škále Bydlení souvisí se spokojeností ve škále Finance, ukazuje také to, že u nezaměstnaných žen pečujících o handicapované dítě jsou obě tyto hodnoty výrazně pod průměrem. To že zaměstnané ženy dosahují vyšších hodnot v oblasti ***Přátelé, příbuzní a známí,*** téměř tak vysokých jako u kontrolního souboru, kde jsou mírně pod průměrem, může mít souvislost s tím, že ženy cítí větší podporu a pomoc od svého nejbližšího okolí i v souvislosti s péčí o postižené dítě tak, aby se mohly vrátit do zaměstnání alespoň na částečný úvazek. Ženy, které pečují o postiženého potomka a jsou v domácnosti, často redukují své vztahy s přáteli, dílem proto, že dříve přátelící se rodiny mají zcela jiné zájmy a dílem proto, že na společné aktivity nezbývá rodičům postiženého dítěte tolik času. Matky pak mohou mít pocit nedostatečné sociální opory a také u nich mohou narůstat pocity izolace.

Nejvyšších hodnot je dosaženo shodně u respondentek ze všech tří skupin ve škále ***Děti***. Dle Humplíkové (s. 52, 2012) je dítě s postižením „smyslem života svých rodičů, přispívá k naplnění jejich života. Pečovatelé jim věnují více času a energie než kdyby byly zdravé, pomáhají dítěti překonávat všechna omezení a dosáhnout co nejvyšší možné úrovně. Někdy se mohou stát jediným smyslem života pečujících matek, zejména v případech, kdy otec nepřijme narození potomka s handicapem a rodinu opouští.“ Děti s handicapem také naplňují potřebu rodičů po seberealizaci, kterou mohou naplnit péčí o svého potomka. U zaměstnaných žen může tuto potřebu ještě navíc naplňovat i jejich zaměstnání.

Z výše uvedeného jasně vyplývá, že i když je celková míra spokojenosti zaměstnaných pečujících žen vyšší než u pečujících žen v domácnosti, pořád je nižší než celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen pečujících o dítě či děti bez postižení. Naše výzkumné šetření tedy hypotézu: „Celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen, pečujících o dítě s postižením (měřená dotazníkem DŽS) je nižší než celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen, pečujících o zdravé děti“ potvrdilo.

Dalším vytýčeným cílem našeho šetření bylo prozkoumat životní spokojenost pečujících zaměstnaných žen pomocí dotazníku SWLS (Diener a kol., 1985) a porovnat ji s kontrolním souborem. Protože se pohybujeme v komunitě pečujících osob, a víme, že některé otázky či výroky by mohly být pro tyto osoby bolestné v souvislosti s jejich životním příběhem, připojili jsme před dotazník SWLS krátkou prosbu o vyplnění s vysvětlením účelu našeho výzkumu.

Tento dotazník obsahuje 5 výroků, na které odpovídaly respondentky obou souborů zaměstnaných žen. Z výsledků jasně vyplynulo, že životní spokojenost měřená tímto

dotazníkem je výrazně vyšší ve skupině žen s dětmi bez postižení. Srovnáme-li obě skupiny, ženy s postiženými dětmi dosahují nižších průměrných hodnot u všech pěti výroků. Je to pochopitelné, vždyť narození a péče o handicapované dítě je hlubokým zásahem do všech oblastí života obou rodičů. Avšak přesto, že jsou tito pečovatelé vystaveni velké zátěži (ženy našeho souboru pečují o 23 těžce postižených dětí) a z ní vyplývajícího stresu, dosahují v některých výrocích vysokých hodnot. Nejmenšího rozdílu v četnostech odpovědí dosáhly respondentky u výroku: ***„Jsem spokojena se svým životem“***, na který odpovědělo ***kladně 70% pečujících žen*** a 86,5% žen kontrolního souboru. Nejvýraznějšího rozdílu v četnostech odpovědí dosáhly ženy ve výroku: ***„Můj život se v mnoha směrech blíží mému ideálu života“***, na který odpovědělo ***souhlasně 26,5% pečujících žen*** a 80% žen z kontrolního souboru. Nejvíce se nemohly respondentky rozhodnout u posledního výroku: ***„Kdybych mohl žít svůj život ještě jednou, nic podstatného bych na něm neměnil.“*** U tohoto výroku se nerozhodlo ve prospěch žádné odpovědi kladné či záporné 23,5% ze souboru žen s postiženým dítětem i žen s dítětem bez postižení. Je zajímavé a pro nás přínosné zjištění, že ***33%*** ze souboru zaměstnaných pečujících respondentek na tento výrok odpovědělo ***souhlasně*** (z kontrolního souboru 53,5%). V celkovém skóre životní spokojenosti dle dotazníku SWLS dosáhlo 53,5% pečujících žen průměrných a nadprůměrných hodnot a 86,5% žen z kontrolního souboru zaměstnaných žen.

Pozitivní odpovědi části pečujících žen jsou dle našeho názoru spojeny s posttraumatickým růstem, ke kterému dochází v situacích zvládání osobní krize po narození postiženého dítěte a s ní spojeného traumatu, jehož aktivním překonáním dochází nejen ke změně postojů, ale i přeskupení hodnot a jedincova sebepojetí. Posttraumatický růst je výsledkem aktivního úsilí o zvládnutí této zátěže. Vágnerová a kol. (s. 109, 2009) píše: „Přestože tito lidé stále cítí zármutek, dokážou prožívat i radost. Mění se rovněž hodnocení traumatizující situace, která se zpočátku zdá být zlá, nezvladatelná, neovlivnitelná a beze smyslu, ale postupně se začne jevit srozumitelnější, zvládnutelnější a smysluplnější, člověk je schopen v ní najít i určité pozitivní aspekty.“ Ženy pak mohou dospět k názoru, že i když život s postiženým dítětem je spletitý a plný výzev, může být zároveň i smysluplnějším a uspokojivějším.

V souladu s dalším výzkumným cílem si nyní přiblížíme výsledky našeho šetření související se ***zaměstnáním žen*** s postiženým dítětem. Zaměstnaných pečujících žen se výzkumu zúčastnilo 57% žen, pracujících na částečný úvazek a 23% žen pracujících na plný úvazek. Ženy z kontrolního souboru pracují ze 76,5% na plný úvazek, jen 3 ženy tj.

10% na částečný úvazek, 2 mají vlastní firmu a zbytek formu zaměstnání neuvedlo. Rozdíly ve formách úvazků jsou jasně patrné a jejich příčiny pochopitelné. Časová náročnost péče je vysoká a vysoké je také finanční zatížení, pakliže matky přistoupí k možnosti svěřit své dítě jiné osobě či organizaci. Často je i práce na částečný úvazek jedinou možností, jak mít nějaké zaměstnání Mnohé matky tak pracují v době, kdy se jejich dítě vzdělává a od příchodu ze zaměstnání se tak mohou věnovat péči o dítě bez toho, aby byly frustrovány, že dítěti nevěnují dostatečnou péči. Také velmi záleží na organizačních schopnostech žen, které jsou důležité pro skloubení zaměstnání s péčí o dítě. To však platí i pro ženy, které mají zdravé děti v předškolním a mladším školním věku a chtějí pracovat.

Naším důležitým výzkumným cílem, bylo zjistit, zda spokojenost v oblasti Zaměstnání ovlivňuje celkovou míru životní spokojenosti pečujících žen. Šetřením jsme prokázali, že ***čím vyšší je spokojenost*** v oblasti ***Zaměstnání*** a práce žen pečujících o dítě s postižením, **tím vyšší** je jejich celková ***životní spokojenost***. Také nás zajímalo, zda se míra spokojenosti žen – pečovatelek v zaměstnání liší od spokojenosti žen se zdravými dětmi. Výzkum prokázal, že ***spokojenost zaměstnaných žen*** obou našich souborů se signifikantně ***neliší***. Z těchto zjištění je jasně patrno, jak důležité je podpořit ženy, aby ty, co se chtějí realizovat v zaměstnání tak mohly učinit.

Dalším vytýčeným cílem bylo zjistit, zda stupeň ***vzdělání zaměstnaných žen*** ovlivňuje jejich životní spokojenost. Už při rozboru charakteristik souboru došlo ke zjištění, že zaměstnané ženy z našeho výzkumu mají v průměru vyšší vzdělání, než ženy nezaměstnané. Našeho výzkumu se zúčastnilo 29 zaměstnaných pečujících žen mající středoškolské a vyšší vzdělání a jen jedna zaměstnaná vyučená žena (z celkového počtu těchto žen bylo 14 s VŠ vzděláním). Oproti tomu v souboru žen – pečovatelek bez zaměstnání jsou jen 3 s VŠ a 10 s vyučením. Konkrétně jsme zjišťovali, zda je celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen vyšší u žen s vysokoškolským vzděláním a to měřeno dotazníkem DŽS i dotazníkem SWLS, než životní spokojenost středoškolsky vzdělaných žen. Tato hypotéza se však naším výzkumem nepotvrdila – a to v obou případech, tedy měřena dotazníkem DŽS i SWLS. Možnou příčinou se jeví malý vzorek žen, na kterých jsme tuto hypotézu ověřovali. Další příčinou může být i to, že na spokojenost zaměstnaných pečujících žen, má větší vliv, že jsou zaměstnány než jejich vzdělání. V kontrolním souboru žen byla tato hypotéza potvrzena u měření provedených dotazníkem SWLS. Tedy platí, že životní spokojenost vysokoškolsky vzdělaných zaměstnaných žen, mající zdravé děti je vyšší než u středoškolsky vzdělaných žen.

Jelikož návrat na trh práce je pro pečující osoby velmi komplikovaný, naším posledním cílem bylo zjistit, jaké druhy podpory jsou pro ně z hlediska jejich zaměstnání nejdůležitější. Zjistili jsme, že naše respondentky cítí jako nejdůležitější ***podporu vlastní rodiny.*** Rodina a zejména její nejbližší členové, mohou být ženě v mnohém nápomocni. Ovšem podpora např. prarodičů dítěte je velmi složitá, poněvadž péče o dítě s handicapem vyžaduje větší nasazení než péče o dítě zdravé a mnozí prarodiče se bojí, že by takovou péči nezvládli. Za důležitou považují ženy i ***podporu zaměstnavatele,*** mnozí zaměstnavatelé se totiž brání zaměstnávat ženy na částečný úvazek a jiné flexibilní formy zaměstnání. Pro ženu je také mnohdy důležité flexibilní nastavení začátku a konce pracovní doby. Některé ženy by jistě uvítaly i tzv. sdílená pracovní místa.

V současnosti se velmi hovoří o podpoře zaměstnávání žen i žen pečujících o své blízké a skloubení nároků zaměstnání s rodinným životem. Stát podporuje projekty, které by měly usnadnit vstup těchto osob na trh práce s úspěšným získáním zaměstnání. Zjišťovali jsme tedy, jaké mají ženy o těchto projektech povědomí, zda se některých zúčastnily a zda byly na základě jejich úspěšného absolvování zaměstnány. V souboru našich respondentek mají ženy o těchto projektech nízké povědomí, některého z takovýchto projektů se zúčastnilo 6 žen a 1 z žen byla na základě úspěšného absolvování zaměstnána.

V této práci jsme si stanovili cíle, které jsme za využití námi stanovených metod splnili. Ukázali jsme, jak se liší životní spokojenost žen - pečovatelek, které jsou zaměstnané a žen, které zaměstnání nemají. Na kontrolním vzorku jsme ukázali, že ač jsou hodnoty námi měřených ukazatelů pod průměrem a ač pečující ženy pracují převážně na částečný úvazek, v oblasti zaměstnání dosahují skórů kontrolního souboru a tudíž i běžné populace. Prokázali jsme, že spokojenost v pracovní oblasti ovlivňuje celkovou míru životní spokojenosti těchto žen a že už sám fakt, že jsou zaměstnané, zvyšuje jejich životní spokojenost. **Dospěli jsme k pro nás pozitivnímu zjištění, že 70% zaměstnaných pečujících respondentek je spokojeno se svým životem**, navzdory tomu, že jsou jejich životní podmínky komplikovanější než podmínky běžné populace. Je proto důležité podporovat zaměstnávání těchto žen a zdá se, že bez podpory flexibilních forem zaměstnání a různých podpůrných programů ze strany státu to nebude možné.

8. ZÁVĚRY

Hlavními cíli této práce bylo zjistit, jak životní spokojenost žen, které pečují o dítě s postižením, ovlivňuje fakt, že jsou zaměstnané nebo bez zaměstnání. Srovnali jsme tedy životní spokojenost respondentek ze souborů zaměstnaných i nezaměstnaných žen a tu jsme podrobili srovnání se spokojeností zaměstnaných žen pečujícími o děti bez postižení, které tvořily náš kontrolní soubor. Také jsme provedli šetření ohledně toho, jak spokojenost v zaměstnání ovlivňuje životní spokojenost. Životní spokojenost jsme zkoumali pomocí dotazníků DŽS a SWLS.

Na základě výzkumných zjištění můžeme konstatovat:

- Celková míra životní spokojenosti souboru ZŽP je signifikantně vyšší než souboru ŽP
- Celková míra životní spokojenosti ZŽP je signifikantně nižší než souboru ZŽZ
- Průměrné hodnoty ve škálách ZDR, FIN, VolČ, VLO,MAN, PZP, SEX, DET, BYD souboru ZŽP se negativně liší od průměrných hodnot kontrolního souboru
- Průměrné hodnoty ve škálách ZDR, FIN, VolČ, VLO,MAN, PZP, SEX, DET, BYD souboru ZŽP se negativně liší od normy
- Průměrné hodnoty ve škále PAZ souboru ZŽP se signifikantně neliší od normy
- Průměrné hodnoty ve škále PAZ souboru ZŽP se signifikantně neliší od průměrných hodnot kontrolního souboru
- Největší rozdíl v průměrných hodnotách ZŽP a ZŽZ je ve škále SEX a nejmenší v PAZ a PZP
- Nejnižších průměrných hodnot dosahuje ZŽP ve škále VolČ a SEX
- Nejnižších průměrných hodnot dosahuje soubor ŽP ve škále FIN, VolČ
- Nejvyšších hodnot dosahuje ZŽP ve škále DET, BYD, PZP
- Nejvyšších hodnot dosahuje ŽP ve škále DET a MAN
- ZŽP dosahuje v osmi škálách vyšších průměrných hodnot než soubor ŽP, jen ve škále MAN a SEX dosahuje mírně vyšších hodnot ŽP
- Čím vyšší je spokojenost ve škále PAZ souboru ZŽP tím vyšší je jejich celková životní spokojenost
- Životní spokojenost žen souboru ZŽP s vysokoškolským vzděláním se statisticky neliší od spokojenosti žen se středoškolským vzděláním (měřeno dotazníkem DŽS i SWLS)

- Životní spokojenost žen kontrolního souboru ZŽZ s vysokoškolským vzděláním se statisticky neliší od spokojenosti žen se středoškolským vzděláním (měřeno dotazníkem SWLS)
- Hodnot průměrných a vyšších (skóre 20 a více bodů) v celkovém skóre životní spokojenosti dle dotazníku SWLS dosáhlo 53,5% ZŽP a 86,5% žen z kontrolního souboru
- Na výrok: „Kdybych mohl žít svůj život ještě jednou, nic podstatného bych na něm neměnil“, odpovědělo souhlasně 33% žen ZŽP a 53,5% z kontrolního souboru. U tohoto výroku se nemohlo rozhodnout shodně 23,5% žen obou soubor
- Na výrok:“ Podmínky mého života jsou uspokojující“, odpovědělo souhlasně 33,5% ZŽP a 70% žen kontrolního souboru
- Na výrok: „Jsem spokojena se svým životem“ odpovědělo kladně 70% žen souboru ZŽP a 86,5% žen kontrolního souboru

9. SOUHRN

Zaměstnání a s ním spojená profesní pozice je důležitou ***součástí identity člověka*** a činnosti s ní spojené mohou saturovat různé psychické potřeby jedince. Četné výzkumy ukázaly, že zaměstnání a s ním spojený pocit seberealizace kladně ovlivňují osobní pohodu. Je tomu podobně i u žen, které byly postaveny před nelehký úkol pečovat o dítě s postižením a zároveň se po čase rozhodly k návratu do zaměstnání a skloubení své profesní a pečovatelské role?

Práce patří k nejdůležitějším činnostem, které člověk odjakživa vykonává. Dle Buchtové (20, s. 75)je „práce důležitou podmínkou existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti.“ Giddens (1999) popisuje šest základních významů zaměstnání, ke kterým patří hmotné zabezpečení, které přináší finanční prostředky, sociální kontakty, které jsou důležité zvlášť pro ženy, osobní identita, rozvoj činností, pestrost života a strukturování času. Mnohdy je být zaměstnán bráno jako morální povinnost a ti, kteří nejsou zaměstnání, jsou někdy považováni až za „bezcenné jedince“ (Marsden,1982, in Malindová, 2010).

Na žebříčku hodnot zaujímá práce a zaměstnání jedno z předních míst a to jak u mužů, tak i u žen. Avšak jejich motivace i jejich kariérní cesty se od sebe značně odlišují. Ženy jsou více zaměřeny na rodinu a tak kariéra u nich nezaujímá v životě tak vysokou pozici jako u mužů. Hovoříme o ***dvoudimenzionálním rozměru kariéry*** – rodinném a profesním (Bělohlávek, 1994). Narození dětí je spojeno s nutností přerušit profesní roli ženy alespoň na nějaký čas a tím mohou být vyvolány obavy ze ztráty životní úrovně, ze ztráty kariérního postupu i ze ztráty samotného zaměstnání. To vede ke snaze žen navrátit se na trh práce. Tím jsou postaveny před problém, jak skloubit rodinu a zaměstnání. Jednou z možností, jak pomoci ženě, aby se mohla vrátit do zaměstnání, jsou flexibilní formy zaměstnání, jejichž nabídka není mnoho rozšířena a zaměstnavatelé často neumožňují ženám jejich využití. K rozšířenějším formám patří práce na částečný úvazek, flexibilní začátek a konec pracovního dne, méně pak je to práce doma nebo sdílení pracovního místa.

Flexibilní formy zaměstnání a jejich nabídka je zcela zásadní pro ženy, které pečují o dítě se zdravotním postižením a chtěly by se vrátit na trh práce. Zaměstnání je pro ženy místem, kde dochází k sociálnímu kontaktu, který je jsou pro ženy tak důležitý a také zde mohou ukázat, že mají „na víc“, než být jen ženou v domácnosti. To platí zejména pro

ženy s vyšším vzděláním, které se na delší čas vzdaly kariérní pozice a chtěly by se vrátit zpět do zaměstnání.

Rozsáhlým šetřením (Michalík, 2008) bylo zjištěno, že po 5-10 letech dochází u pečujících osob ke ztrátě pracovní kompetence a proto, aby se mohly vrátit na trh práce, jsou ochotny podstoupit rekvalifikaci i přijmout podřadnější zaměstnání. Návrat do zaměstnání ztěžuje fakt, že péče je v mnohých případech velmi komplikovaná a časově náročná a na pečovatele jsou kladeny vysoké psychické i fyzické nároky. Proto jsou důležité různé druhy podpory, které by eventuálnímu návratu do zaměstnání mohly pomoci. Sociální služby v ČR nabízejí různé druhy podpory a pomoci tak, aby vyšly vstříc pečujícím osobám a umožnily jim návrat do zaměstnání. Pro matky postižených dětí jsou to různé druhy asistenční a respitní péče, které zajišťují péči o dítě v době, kdy je matka v zaměstnání. Mějme však na paměti, že tyto služby jsou samozřejmě poskytovány za úplatu. I když je návrat do zaměstnání pro mnohé pečující matky komplikovaný a organizačně náročný, vybírají si tuto alternativu také proto, že pociťují nutnost změny, potřebu změnit alespoň na část dne svoji činnost i prostředí.

Ve výkladu pojmu ***životní spokojenost,*** panuje značná nejednotnost mezi našimi i světovými odborníky. Životní spokojenost je úzce spojena s kvalitou života a někteří autoři ji s ní přímo ztotožňují (Meeberg (1993, in Mazaheri, 2010, cit. dle Novotná, 2012). Dle mnohých však životní spokojenost z kvality života vyvěrá a je jejím subjektivním hodnocením (Shalock, 2004). Dle tohoto autora obsahuje kvalita života tyto dimenze: emocionální pohodu, jako schopnost „užívat si života“, materiální pohodu, fyzickou pohodu – celkové zdraví člověka, interpersonální vztahy i úroveň sociální opory, osobní rozvoj, sebeurčení i sociální zapojení – role ve společnosti a v užší komunitě.

Ve světové literatuře se často setkáváme s pojmem ***well-being*** popř. subjective well-being, který můžeme srovnat s pojmem ***osobní pohoda***. Dle Blatného (2010, s. 197) můžeme osobní pohodu chápat jako „dlouhodobý či přetrvávající emoční stav, ve které je reflektována celková spokojenost člověka s vlastním životem, který je však vyjádřen v různých emočních prožitcích a kognitivních obsazích, a není proto považován za jednoduchý konstrukt, ale spíše za širokou kategorii různých psychologických proměnných“. Osobní pohoda má podle autorů 3 komponenty, z níž jednou je právě životní spokojenost, která je hodnocením minulosti, zejména toho jak se daří dosahovat vytýčených cílů a má kognitivní obsah. Druhou je pak morálka, která je orientována do budoucnosti a za třetí komponentu je považováno štěstí jako emoční reakce na každodenní život. Dle Dienera (1999) je životní spokojenost ovlivněna zejména čtyřmi hlavními

okruhy faktorů: ***demografickými faktory, osobnostními faktory, biologickými faktory*** a ***faktory chování*** a projevů chování. K demografickým faktorům patří např. věk, pohlaví, zaměstnání, příjem, vzdělání, manželství a k osobnostním faktorům řadíme temperamentové charakteristiky, optimismus, sebeúctu, inteligenci a další.

Jedním z faktorů, které ovlivňují životní spokojenost, je zaměstnání. ***Spokojenost s prací se přelévá do celkové spokojenosti se životem*** a celková spokojenost se životem ovlivňuje spokojenost s prací (Křivohlavý, 2013). Spokojenost se zaměstnáním je ovlivněna také nepracovními faktory a má vliv na životní spokojenost a zprostředkovaně na kvalitu života. Kreitner a Kinicki (1989) popisují teorie vysvětlující interakci mezi životní a pracovní spokojeností. Např. přelévací efekt znamená, že se spokojenost a nespokojenost v práci odráží v jedincově životě. Dle Štikara a kol., (2003) v sobě pracovní činnost propojuje dvě odlišné dimenze – subjektivní dimenzi a dimenzi objektivní. Objektivní dimenze je spjata s určitými projevy pracovního chování – s výkonem, efektivitou, kvalitou apod. Subjektivní dimenze představuje spokojenost se zaměstnáním, potažmo prací v něm a očekáváním, které od něj jedinec má. Obě tyto dimenze jsou úzce propojeny. ***Pracovní spokojenost můžeme vnímat ve dvou sémantických kategoriích*** (Kollárik, 1986, in Štikar a kol., 2003):

- ***Spokojenost v práci*** – širší kategorie, jejíž význam se vztahuje k osobnosti zaměstnance, k bezprostředním a obecným pracovním podmínkám
- ***Spokojenost s prací*** – užší kategorie, která je definována prostřednictvím výkonu konkrétní činnosti, jejími nároky, fyzickými i psychickými, pracovním režimem a např. společenským ohodnocením.

Hlavním problémem, který stál před naším ***kvantitativním výzkumem***, bylo zjistit, zda a jak ovlivňuje zaměstnání a spokojenost v něm životní spokojenost žen, které mají dítě s handicapem. Proto jsme si vytýčili několik výzkumných cílů. Prvním cílem bylo zjistit, jaká je celková míra životní spokojenosti zaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením měřená dotazníky SWLS (Diener a kol., 1985) a DŽS (Fahrenberg a kol., 2001). Dále prozkoumat spokojenost těchto žen v jednotlivých oblastech, tak jak jsou definovány podle Dotazníku životní spokojenosti a to v oblastech zdraví, práce a zaměstnání, volný čas, finanční situace, manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, k vlastní osobě, v oblastech sexualita, přátelé a příbuzní a bydlení. Spokojenost těchto žen jsme posléze podrobili srovnání s životní spokojeností žen, které se péčí o handicapované dítě věnují celodenně a se spokojeností zaměstnaných žen, které mají zdravé děti. Také

jsme zaměstnaným ženám položili výzkumné otázky, týkající se podpory zaměstnávání těchto žen.

Šetření jsme provedli na ***výběrovém souboru 61 žen – matek s dětmi s postižením***, který byl složen z 30 zaměstnaných žen a z 31 žen bez zaměstnání. K porovnání výsledků jsme vytvořili metodou ***párování kontrolní soubor*** zaměstnaných žen se zdravými dětmi. Z výsledků šetření jsme vytvořili profily souborů dle obou dotazníků, ve kterých jsou jejich průměrné hodnoty (v hrubých skórech), modus, medián a směrodatná odchylka. Z vytvořených grafů jsou jasně viditelné rozdíly v dosažených hodnotách jednotlivých souborů i to, jak se liší od norem. Zjistili jsme, že průměrné hodnoty téměř ve všech oblastech životní spokojenosti podle dotazníku DŽS se u zaměstnaných respondentek pozitivně liší od průměrných hodnot respondentek bez zaměstnání. Výpočty platnosti hypotéz jsme provedli pomocí programu Microsoft Excel analýzy dat a dospěli jsme k těmto zjištěním. Celková míra ***životní spokojenosti zaměstnaných pečujících žen*** je statisticky ***vyšší*** než žen ***bez zaměstnání*** a zároveň je jejich spokojenost signifikantně nižší než u zaměstnaných žen s dětmi bez postižení. Také se potvrdila hypotéza, že čím vyšší je spokojenost v oblasti zaměstnání, tím vyšší je celková míra životní spokojenosti u zaměstnaných žen. Prokázalo se, že ***spokojenost v oblasti zaměstnání žen s dětmi s postižením a žen s dětmi bez postižení se signifikantně neliší***. Také jsme zjišťovali, zda se statisticky liší životní spokojenost zaměstnaných žen s vysokoškolským a středoškolským vzděláním. Tuto hypotézu jsme museli zamítnout. U kontrolního souboru tato hypotéza platí s daty, které jsme zjistili pomocí dotazníku SWLS. Na výrok z dotazníku SWLS „Jsem spokojena se svým životem“, odpovědělo „spíše souhlasím“, „souhlasím“ a „rozhodně souhlasím“, 70% žen – pečovatelek.

Z výzkumných otázek vyplynulo, že téměř 50% respondentek ze souboru zaměstnaných pečujících žen považuje za nejdůležitější proto, aby mohly být zaměstnány, podporu rodiny. Dále jsme se zabývali tím, zda naše respondentky využívají projekty k zaměstnávání určené pro osoby pečující. Zjistili jsme, že ženy mají o těchto projektech nízké povědomí. Proto považujeme za velmi pozitivní počin zřízení webových stránek určených k podpoře zaměstnávání pečujících žen.

Jsme si vědomi, že naše šetření má mnohé nedostatky. Jedním z nich je malý rozsah souboru zaměstnaných pečujících žen a to, že jsme tento kvantitativní výzkum nezkombinovali více s výzkumem kvalitativním, který by mohl jít ve vybraných oblastech více do hloubky. I tak jsme ale s určitostí prokázali, že spokojenost v zaměstnání ovlivňuje životní spokojenost a také, že životní spokojenost je ovlivněna faktem mít či

nemít práci. Proto je nutné, aby ženy, které pečují o dítě se zdravotním postižením a které chtějí pracovat, byly podpořeny tak, aby do zaměstnání chodit mohly. K tomu je nutno, aby došlo k ***rozvoji různých druhů podpory***, ať už ze strany zaměstnavatele nebo ze strany státu. V každém případě bychom měli ženy podpořit v takové alternativě, kterou si ony samy vybraly, ať je to zařazení se na trh práce nebo stoprocentní pečovatelství. Vždyť tyto ženy si naši plnou podporu zaslouží.

10. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY:

Bělohlávek, F. (1994). Osobní kariéra. Praha: Grada.

Blatný, M. (2001). Osobnostní determinanty sebehodnocení a životní spokojenosti: mezipohlavní rozdíly. Čes. psychologie, 45(5), s. 385–392.

Blatný, M., Dosedlová, J., Kebza, V., Šolcová, I.(2005). Psychosociální souvislosti osobní pohody. Brno: Masarykova univerzita

Blatný, M. a kol. (2010). Psychologie osobnosti. Praha: Grada

Blažek, B., Olmrová, J. (1988).Světy postižených. Praha: Avicenum.

Buchtová, B. (2000). Nezaměstnanost a zdraví. In B. Buchtová (Ed.), Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti (s. 4 - 11). Brno: Masarykova univerzita.

Buchtová, B. (2004). Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. Československá psychologie, 48, 2, 121-135.

Buchtová, B., Šmajs, J., Boleloucký, Z. (2013). Nezaměstnanost. 2.přeprac.vydání. Praha: Grada.

Červenka, J. (2006): Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického šetření. In. Čadová, N. – Paleček M. (eds): Jak je v Česku vnímána práce. Praha, Sociologický ústav AV ČR, s. 53-132.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95(3), 542 -575.

Diener, E., Emmons, R., et. al. (1985). The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assesment, 49.1, 71-75.

Diener, E., Suh,E.M., Lucas, R.E.,Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125(2), 276-302.

Fahrenberg, J., Myrtek, M.,Schumacher, J.,Brahler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum

Giddens, A. (1999). Sociologie. Praha: Argo.

Gillernová, I., Kebza,V., Rymeš, M. (2011). Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí. Praha: Grada.

Hamplová, D. (2004). Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory. Praha: Sociologický ústav AV.

Hašková, H., Linková, M. (2002). Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: SOÚ.

Hepworth, S., J. (1980) Moderating factors of the psychological impact of unemployment [Electronic version]. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 139-145. Získáno z http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00018.x/pdf

Höhne, S. (2010). Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. Praha: VÚPSV

Humplíková, I. (2012). Životní spokojenost žen pečujících o dítě se zdravotním postižením. (Nepublikovaná bakalářská práce). Olomouc: Univerzita Palackého.

Kebza, V., Šolcová, I. (2003). Well-being jako psychologický a zároveň mezioborově založený pojem. Československá psychologie, 47(4), 333-345.

Kebza, V., Šolcová, I. (2004). Kvalita života v psychologii: Osobní pohoda (well-being), její determinanty a prediktory, sborník z konference Kvalita života, Třeboň, 25. říjen 2004 (21-32). IZPE Kostelec n. Černými Lesy.

Kollárik, T. (1986). Spokojnosť v práci. Bratislava: ROH.

Kotrusová, M. (2006). Flexibilita v zaměstnání jako nástroj větší harmonizace rodinných a profesních rolí v ČR, příspěvek z konference „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“ konané ve dnech 28. – 29. 11. 2006. Získáno z http://www.mpsv.cz/cs/4013.

Kozlová, L. (2005). Sociální služby. Praha: Triton.

Kožený, J., Csémy, L., Tišanská, L. (2007). Strukturální analýza modelu životní spokojenosti adolescentů. Československá psychologie, roč. LI, číslo 3.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1989). Organizational Behaviour. Boston: Richard D.Irwin, Inc.

Křivohlavý, J. (2001). Psychologie zdraví. Praha: Portál

Křivohlavý, J. (2004). Pozitivní psychologie. Praha: Portál

Křivohlavý, J. (2006). Psychologie smysluplnosti existence. Otázky na vrcholu života. Praha: Grada.

Křivohlavý, J. (2013). Psychologie pocitů štěstí. Praha: Grada.

Malindová, K. (2010). Psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením. Olomouc: Sborník z 28. psychologických dnů - „Cesty psychologie a psychologie cest.“

Mareš, P. (1998). Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství.

Matoušek, O. (2003). Slovník sociální práce. Praha: Portál.

Matoušek, O. (2005). Sociální práce v praxi. Praha: Portál.

Michalík, J. (2008). Výzkum pracovních kompetencí osob pečujících o člena rodiny se

zdravotním postižením na území hlavního města Prahy. Získáno z http://www.vcizp.cz/doc/vcizp-quality-life-zprava-celek.pdf

Michalík, J. (2010). Rodina pečující o dítě se zdravotním postižením – známe ji? Příspěvek na konferenci „Ohrožené dítě II“, Praha, 10. květen 2010. Získáno z http://www.nadacesirius.cz/soubory/prilohy/Rodina-pecujici-o-clena-se-zdravotnim-postizenim.pdf

Michalík, J. a kol. (2011). Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál

Možný, I. (2002). Česká společnost. Praha: Portál.

Nakonečný, M. (1992). Motivace pracovního jednání a její řízení. Praha: Management Press.

Novotná, T. (2012). Životní spokojenost studentů speciální pedagogiky. (Nepublikovaná diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita.

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

Praag,B. et. al. (2003) The Anatomy of Subjective Well-being. Journal of Economic Behavior & Organization [online] vol. 51, pp. 29–49 Získáno z World Wide Web:<http://ibe.eller.arizona.edu/docs/2010/Martinsson/van-Praag-et2003.pdf>.

Presová, T. (2013). Flexibilní formy zaměstnávání mají v ČR potenciál. Získáno z http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/flexibilni-formy-zamestnavani-maji-v-cr-potencial-30773.html

Schalock, R. L. (2004). The Concept of Quality of Life : What We Know and Do Not Know.Journal of Intellectual Disability Research [online] vol. 48, no. 3, pp. 203–216 Získáno z World Wide Web:<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2788.2003.00558.x/pdf>.

Surynek, A (2007). Hodnota práce a kvalita života. Sborník z mezinárodní konference Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice. Výzkumný ústav bezpečnosti práce.

Štikar, J. , Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.(2003): Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum

Tošnerová, M. (1998). Příručka pro pečovatele. Praha: Ústav lékařské etiky 3. LF UK.

Vágnerová, M. (2008). Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál.

Vágnerová, M., Strnadová, I., Krejčová, L. (2009). Náročné mateřství: Být matkou postiženého dítěte. Praha: Karolinum.

Winefield, H. et.al. (1992). Spare time use and psychological well-being in employed and unemployed young people [Electronic version]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65, 307-313.

Zákon č. 108/2006 Sb. Získáno z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf
Zákon č. 262/2006 Sb. Získáno z http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6
Zákon č.435/2004 Sb. Získáno z
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf

11. PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Zadání magisterské diplomové práce

Příloha č. 2: Abstrakt magisterské diplomové práce v českém jazyce

Příloha č. 3. Abstrakt magisterské diplomové práce v anglickém jazyce

Příloha č. 4: Dotazník vlastní konstrukce

Příloha č. 5: Průvodní dopis k elektronické verzi dotazníků pro soubor ZŽZ

Příloha č. 6: Průvodní dopis k elektronické verzi dotazníků pro soubor ZŽP

Příloha č. 7: Průvodní dopis k elektronické verzi dotazníků pro soubor ZŽP

Podklad pro zadání magisterské práce studenta

Univerzita Palackého v Olomouci — Studijní program: Psychologie

Filozofická fakulta — Forma: Kombinovaná

Akademický rok: 2012/2013 — Obor/komb.: Psychologie (PSYB)

PŘEDKLÁDÁ: Ivana Humplíková

OSOBNÍ ČÍSLO: 109063

TÉMA ČESKY:

Zaměstnání a životní spokojenost žen pečujících o dítě se zdravotním postižením

NÁZEV ANGLICKY:

Job and the life satisfaction of woman taking care for children with health disabilities

VEDOUCÍ PRÁCE:

PhDr. Eleonora Smékalová, PhD. – PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1.Studium literatury z oblasti psychologie práce, klinické a vývojové psychologie (se zaměřením na otázky zaměstnanosti žen s dětmi, na problematiku rodin s postižením, životní spokojenost atd.)
2.Zpracování osnovy teoretické části práce. zaměstnanost žen, životní spokojenost, rodiny dětí s postižením, problémy související se zaměstnáváním žen pečujících o dítě s postižením – např. částečný úvazek apod.
Zpracování projektu výzkumu – doporučen je kvantitativní rámec výzkumu. Stanovení výzkumných cílů a hypotéz, výběr výzkumného vzorku, metod a způsob zpracování. Návaznost na bakalářskou práci. Hlavní cíle:zjistit celkovou životní spokojenost zaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením a porovnat ji s životní spokojeností žen zaměstnaných pečujících o dítě bez postižení..
Porovnat životní spokojenost zaměstnaných a nezaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením.
3.průběžné zpracování teoretické části práce a doplnění dle výzkumného zaměření a dílčích výstupů z výzkumu.
4.realizace výzkumu dle zpracovaného projektu (administrace, analýza, vyhodnocení získaných údajů), písemné zpracování praktické části práce.
5.diskuze, přínos práce.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Bělohlávek, F. (1994). Osobní kariéra. Praha: Grada.
Blatný, M., Dosedlová, J., Kebza, V., Šolcová, I.(2005). Psychosociální souvislosti osobní pohody. Brno: Masarykova univerzita
Hamplová, D. (2004). Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory. Praha: Sociologický ústav AV.
Kebza, V., Šolcová, I. (2003). Well-being jako psychologický a zároveň mezioborově založený pojem. Československá psychologie, 47(4), 333-345.
Štikar, J. , Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.(2003): Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum
Vágnerová, M., Strnadová, I., Krejčová, L. (2009). Náročné mateřství: Být matkou postiženého dítěte. Praha: Karolinum.

Podpis studenta:…… Datum: ……..

Podpis vedoucího práce:……. Datum:……

Příloha č. 2: *Abstrakt magisterské diplomové práce v českém jazyce*

Vysoká škola: Univerzita Palackého Olomouc Fakulta: Filozofická

Katedra: Psychologie Školní rok: 2013/2014

ABSTRAKT MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Zaměstnání a životní spokojenost žen pečujících o dítě se zdravotním postižením

Autor práce: Ivana Humplíková

Vedoucí práce: PhDr. Eleonora Smékalová, PhD.

Počet stran a znaků: 89 s., 154 111z.

Počet příloh: 7

Počet titulů použité literatury: 51

Tato magisterská diplomová práce navazuje na bakalářskou práci „Životní spokojenost žen pečujících o dítě se zdravotním postižením“, v které jsme zkoumali zejména náročnost této péče a zda je životní spokojenost žen – pečovatelek závislá na typu postižení dítěte a času s ním stráveném. V této diplomové práci se zaměřujeme na to, zda a jak může zaměstnání, a spokojenost v něm, ovlivnit celkovou životní spokojenost pečujících žen. V teoretické části práce se zabýváme významem práce pro pečující osoby, flexibilními formami zaměstnání a životní a pracovní spokojeností. Zásadní část práce je věnována kvantitativnímu výzkumu životní spokojenosti zaměstnaných a nezaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením a jeho porovnání s kontrolním souborem zaměstnaných žen s dětmi bez postižení pomocí dotazníků DŽS (dotazník životní spokojenosti) a SWLS.

Klíčová slova: zaměstnání, životní spokojenost, spokojenost v zaměstnání, žena pečující o dítě s postižením

Příloha č. 3: *Abstrakt magisterské diplomové práce v anglickém jazyce*

University: Palacký University Olomouc Faculty: Philosophical Faculty

Department: Department of Psychology Academic Year: 2013/2014

ABSTRACT OF THESIS

Title: Job and life satisfaction of women caring for children with health disabilities

Author: Ivana Humplíková

Supervizor: PhDr. Eleonora Smékalová, PhD.

Number of pages and characters: 89 p., 154 111 ch.

Numbers of appendies: 7

Number of references: 51

This thesis builds on the bachelor thesis " Life satisfaction of women caring for children with disabilities" . There we examined in particular the difficulty of that care and if the life satisfaction of women - who cares for children with disabilities - depends on the type of disability of the child and the amount of time spent with the child. In this thesis, we focus on whether and how can job and job satisfaction, affect the life satisfaction of women caring for children with disabilities. The theoretical part of the thesis deals with the importance of work for caregivers , flexible forms of employment , and life and job satisfaction . The essential part is focused on the quantitative research of life satisfaction of employed and unemployed women caring for children with disabilities and compared with a controled group of employed women with children without disabilities using questionnaires GST (life satisfaction questionnaire) and SWLS .

Keywords : employment , life satisfaction, job satisfaction , a woman caring for a child with disabilities

Příloha č. 4: *Dotazník vlastní konstrukce 1. část*

DOTAZNÍK č. 3 (část a)

Odpovězte, prosím, na následující otázky tak, že zaškrtnete hodící se odpověď, popř. doplňte

Děti, o které pečujete:

Věk a pohlaví dítěte s postižením…….....

Diagnóza postižení

- [ ] mentální
- [ ] tělesné
- [ ] kombinované
- [ ] jiné, uveďte jaké ……

Stupeň postižení

- [ ] I. stupeň (průkaz TP)
- [ ] II. stupeň (průkaz ZTP)
- [ ] III. stupeň (průkaz ZTP/P)

Věk a pohlaví sourozenců……

Váš pracovní úvazek

- [ ] částečný
- [ ] celý
- [ ] jiný

Jaký druh podpory považujete pro to, abyste mohla být zaměstnána, za nejdůležitější?

- [ ] rodiny
- [ ] zaměstnavatele
- [ ] sociálních služeb
- [ ] státu
- [ ] jiné

Dotazník vlastní konstrukce 2. část

(část b)

Víte o nějakém projektu ve Vašem okolí, věnujícímu se zaměstnávání pečujících osob?

- [ ] ano
- [ ] Ne

Zúčastnila jste se nějakého projektu, určeného pro zlepšení pozice pečujících osob na trhu práce?

- [ ] ano
- [ ] ne

Pokud ano, byla jste na základě získání zkušeností v tomto projektu zaměstnána?

- [ ] ano
- [ ] ne

Děkuji Vám za spolupráci!

Příloha č. 5: *Průvodní dopis k elektronické verzi dotazníků pro soubor ZŽZ*

Milá maminko,

obracím se na Vás s velkou prosbou. Jsem studentkou 5. ročníku oboru Psychologie na FF UP v Olomouci a ve své diplomové práci se věnuji srovnání životní spokojenosti zaměstnaných žen pečujících o dítě s postižením a zaměstnaných žen pečujících o zdravé děti (či dítě). Jsem už 21 let maminkou dcery Johanky, která trpí spastickou formou DMO – odtud tedy pramení můj zájem o tuto problematiku. Pokud byste měla chvíli čas (cca 15-20 min) a chuť vyplnit dva dotazníky (a tím se podílet na výzkumu, jehož výsledky budou prezentovány anonymně v mé diplomové práci), budu moc ráda. Jestli se rozhodnete dotazníky vyplnit (první má 4 strany a druhý 1 stranu), nezapomeňte je uložit. Vyplněné dotazníky prosím posílejte na moji e-mailovou adresu:

Za případnou spolupráci předem děkuji.

S přáním všeho dobrého pro Vás i Vaše blízké

Iva Humplíková

Příloha č. 6: *Průvodní dopis k elektronické verzi dotazníků pro soubor ZŽP*

Milá maminko,
před dvěma lety jste se zúčastnila mého výzkumu na téma "Životní spokojenost žen pečujících o dítě s postižením". I s Vaším přispěním vše dobře dopadlo a já jsem postoupila do "dalšího kola" studia a píši diplomovou práci (je to možné, že to tak letí?) na téma "Zaměstnání a životní spokojenost žen pečujících o dítě s postižením.“ A dostávám se k jádru věci. Jelikož ve svém výzkumu pokračuji, byla bych moc ráda, kdybyste se ho ještě jednou zúčastnila a vyplnila zaslané dotazníky. Přibyl ještě jeden dotazník životní spokojenosti (SWLS), který se na ni dívá z trochu jiného úhlu. Náš život je někdy komplikovanější a právě proto Vás prosím o jeho vyplnění. Jeho velkou výhodou je, že je opravdu krátký.
Když budete mít zájem, mohu Vám zaslat výsledky mého šetření!

Ps: Jestli si vzpomínáte, při prvním výzkumu jsem psala, že mám dceru Johanku (s DMO) a představte si, že letos maturuje. Ten čas opravdu letí.
Přeji hodně šťastných chvil s našimi dětmi!

S úctou

Iva Humplíková

Příloha č. 7: *Průvodní dopis k elektronické verzi dotazníků pro soubor ZŽP*

Milá maminko pečující o dítě s postižením!

Obracím se na Vás s velkou prosbou. Jsem také maminkou dítěte s postižením (Johance je už 20 a má spastickou formu DMO) a v současné době zároveň i studentkou 5. ročníku psychologie na FF UP v Olomouci. Jako téma své diplomové práce jsem si vybrala téma mně blízké a to „Zaměstnání a životní spokojenost žen pečujících o dítě s postižením“. Byla bych moc ráda, kdybyste byla tak ochotná a zúčastnila se mého výzkumu. Vše je samozřejmě zcela anonymní.

V příloze zasílám 3 dotazníky. První je „Dotazník životní spokojenosti“ o rozsahu 4 stran. Dotazník č. 2 – SWLS – je také dotazník životní spokojenosti, který se na ni dívá trochu z jiného úhlu. Náš život je někdy komplikovanější a právě proto Vás prosím o jeho vyplnění. Dotazník č. 3 je doplňující a obsahuje 2 strany. A tak, když se rozhodnete a podpoříte můj výzkum, vyplňte prosím, VŠECHNY 3 DOTAZNÍKY a zašlete je na moji e-mailovou adresu: adresa

Za vaši podporu předem srdečně děkuji.

S přáním všeho dobrého pro Vás a vaše blízké

Iva Humplíková