

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra psychologie

**Konflikt rodina-práce ve věřících rodinách,
kde žena je na rodičovské dovolené
a muž je zaměstnaný**

**Family-work conflict in religion families
where women are on parental leave and men work**



Magisterská diplomová práce

Autor: Marie Linhartová

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

OLOMOUC 2014

PROHLÁŠENÍ

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „Konflikt rodina-práce ve věřících rodinách, kde žena je na rodičovské dovolené a muž je zaměstnaný“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

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

V Olomouci dne Podpis

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala vedoucí své práce, doc. PhDr. Ireně Sobotkové, CSc. za její čas, vstřícnost a cenné připomínky. Také bych ráda poděkovala PhDr. Lucii Kráčmarové za její rady a pomoc. Velký dík patří také rodinám, které se zúčastnily výzkumu a umožnily tak vznik této práce. V neposlední řadě bych ráda poděkovala své rodině, za jejich trpělivost a podporu.

OBSAH

Úvod.....	7
Teoretická část	8
1. RODINA.....	9
1.1. Význam rodiny	9
1.2. Rodina jako systém	10
1.3. Fungování rodiny	12
1.3.1. Zdravé rodinné fungování	12
1.3.2. Zvládání zátěže v rodině	13
1.3.3. Rodinná resilience	13
1.4. Rodičovství.....	14
1.4.1. Motivace k rodičovství.....	14
1.4.2. Mateřská role.....	15
1.4.3. Otcovská role	16
1.5. Rodinný životní cyklus.....	18
1.6. Rodina v současnosti	21
1.6.1. Některé charakteristiky rodiny v současnosti	21
1.6.2. Rozdělení rolí v rodině a gender	23
1.7. Význam víry	23
2. PRÁCE	25
2.1. Význam práce a pracovní motivace	25
2.2. Profesní role	27
2.3. Charakteristiky pracovního trhu.....	28
3. KONFLIKT RODINA – PRÁCE	29
3.1. Příčiny interrolového konfliktu	30
3.2. Typy konfliktu rodina – práce	31
3.2.1. Konflikt plynoucí z času (<i>Time - Based Conflict</i>).....	31
3.2.2. Konflikt plynoucí z napětí (<i>Strain - Based Conflict</i>)	31
3.2.3. Konflikt plynoucí z chování (<i>Behavior - Based Conflict</i>)	32
3.3. Zdroje konfliktu rodina-práce	33
3.3.1. Zdroje v oblastech (within-domain resources).....	33
3.3.2. Zdroje přesahující oblasti (<i>boundary spanning resources</i>).....	34
3.4. Některé možnosti skloubení práce a rodiny v České republice	36

3.5.	Důsledky konfliktu rodina - práce.....	38
3.5.1.	Důsledky konfliktu rodina - práce související s prací (<i>Work-Related Outcomes</i>)	38
3.5.2.	Důsledky konfliktu rodina - práce nesouvisející s prací (<i>Nonwork-Related Outcomes</i>)	39
3.5.3.	Důsledky konfliktu rodina - práce související se stresem (<i>Stress-Related Outcomes</i>).....	39
3.5.4.	<i>Crossover effect</i> a jeho důsledky.....	40
3.6.	Některé další koncepty vztahu práce a rodiny	41
3.6.1.	Pozitivní aspekty vztahu práce a rodiny.....	41
3.6.2.	Facilitace práce a rodiny (<i>Work - Family Facilitation</i>).....	42
3.6.3.	Rovnováha práce a rodiny (<i>Work - Family Balance</i>).....	42
3.7.	Konflikt rodina-práce a gender	43
3.8.	Konflikt rodina-práce a rodinný životní cyklus	45
3.9.	Harmonizace práce a rodiny z pohledu římskokatolické církve	46
	Výzkumná část.....	47
4.	VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY.....	48
5.	APLIKOVANÁ METODIKA	50
5.1.	Organizace a průběh výzkumu	50
5.2.	Metody tvorby a získávání dat	51
5.2.1.	Polostrukturované interview	51
5.2.2.	Škála pro zjišťování pocitu množství času pro práci a sociální život (Gröpel, 2006)	51
5.2.3.	Škály práce - rodina a rodina - práce (Netemeyer, 1996)	52
5.2.4.	Modifikovaná verze škál práce - rodina a rodina - práce.....	52
5.2.5.	Family Hardiness Index	52
5.3.	Analýza a interpretace dat	53
5.4.	Etická stránka výzkumu	54
5.5.	Výzkumný soubor	55
5.5.1.	Výběr výzkumného souboru	55
5.5.2.	Popis výzkumného souboru	55
6.	VÝSLEDKY	58
6.1.	Bližší charakteristika výzkumného souboru	58
6.1.1.	Bližší charakteristika rodinné oblasti	58

6.1.2. Bližší charakteristika pracovní oblasti	59
6.1.3. Projevy víry	60
6.2. Výsledky škál WFC, FWC a WLB	62
6.3. Škála FHI a škály FWC, WFC a WLB	63
6.4. Výsledky polostrukturovaného interview	64
6.4.1. Vliv narození dítěte na kariéru otce	64
6.4.2. Vliv rodiny na práci	66
6.4.3. Vliv práce na rodinu	68
6.4.4. Faktory, které pomáhají skloubit práci a rodinu.....	69
6.4.5. Faktory, které ztěžují skloubení práce a rodiny.....	72
6.4.6. Co by se mohlo změnit, aby bylo snadnější skloubit práci a rodinu.....	75
6.5. Výsledky - shrnutí	77
7. DISKUZE	80
8. ZÁVĚR	85
Souhrn.....	87
Seznam použitých zdrojů a literatury	91
Seznam příloh	96

ÚVOD

Rodina a práce jsou dvě významné oblasti v životě téměř každého dospělého člověka. Obě tyto oblasti na něj různě působí, mohou jej obohacovat a přispívat k jeho rozvoji, ale také na něj kladou jisté požadavky. Tyto požadavky mohou být protichůdné, nároky z jedné oblasti mohou ztěžovat vyhovění nárokům z oblasti druhé. Dochází tak ke konfliktu mezi pracovní a rodinnou rolí. Domnívám se, že vzhledem ke změnám ve společnosti, zejména pak ke změnám na trhu práce a změnám rodinných rolí, je skloubení práce a rodiny stále aktuálnějším tématem. Právě aktuálnost této problematiky byla jedním z důvodů, proč jsem se tomuto tématu rozhodla věnovat svoji diplomovou práci. Konfliktem rodina-práce jsem se zabývala již ve své ročníkové práci „Konflikt práce - rodina a pracovní kariéra“ (Linhartová, 2011), jejíž některé části jsem použila i v teoretické části diplomové práce. Zatímco ročníková práce byla zaměřena spíše na pracovní oblast, nyní jsem se zaměřila na rodinnou oblast, na kterou má podle mě konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí větší dopad. Jako výzkumný soubor jsem zvolila věřící rodiny, kde matka je na rodičovské dovolené a otec je zaměstnaný.

Teoretická část práce je členěna do tří částí, první dvě jsou zaměřené na některé charakteristiky oblasti rodiny a oblasti práce, třetí část pak pojednává o konfliktu mezi nimi. V první části teoretické práce se zabývám významem rodiny, rodinou jako systémem, rodinným fungováním a rodinnou resiliencí. Zmiňuji některé charakteristiky současné rodiny, zejména pak změny rolí v rodině. Podrobněji píšou o rodičovství a o rodinném životním cyklu. Ve druhé části se zabývám významem práce, pracovní motivací, charakteristikou pracovního trhu a vývojem profesní role během života. Třetí část teoretické práce se snaží podat základní informace o konfliktu mezi pracovní a rodinnou rolí, o typech tohoto konfliktu, o jeho příčinách, důsledcích, o zdrojích, které ho pomáhají zvládat a o konfliktu rodina-práce v souvislosti s gender a v souvislosti s rodinným životním cyklem. V závěru nastiňuji pohled římskokatolické církve na rodinu, práci a jejich harmonizaci.

Výzkumná část se snaží zodpovědět především otázky, zda a jak prožívají otcové konflikt rodina-práce a co jim pomáhá a ztěžuje skloubit pracovní a rodinnou roli. Typ výzkumu je smíšený s důrazem na kvalitativní metodologii.

TEORETICKÁ ČÁST

1. RODINA

1.1. Význam rodiny

Hartl (2004, 230) definuje rodinu jako „*skupinu jedinců spojenou pokrevními vztahy nebo manželstvím a odpovědností a vzájemnou pomocí*“. Rodina má svou paměť a svou historii. Tato paměť tvoří základ rodinné identity, která se promítá i do identity jednotlivce. Pro rodinu jsou významné vztahy mezi jednotlivými členy, jejich zisky, vzájemné uspokojování potřeb a společný prostor pro dorozumívání (Baštecká, Goldmann, 2001). Rodina je základní společenskou jednotkou známou ve všech společnostech. V různých společnostech může mít různou strukturu, různé rozdělení moci a rolí, různé postavení v široké sociální síti a rozdílné vztahy k širšímu příbuzenstvu. Funkce nukleární rodiny ale jsou asi všude stejné (Langmeier, Krejčířová, 2007):

- **Reprodukční funkce.** Přestože se ve všech známých společnostech rodí děti i mimo manželství, zůstává rodina základní jednotkou plození nové generace.
- **Hospodářská funkce.** V dnešní průmyslové společnosti je rodina spíše jednotkou spotřební, přesto v ní přetrvávají nadále i prvky výrobní.
- **Socializační funkce.** Rodina uvádí dítě do lidské společnosti, předává mu základní kulturní statky společnosti a učí jej základním způsobům společenského chování.
- **Emocionální funkce.** Rodina by měla poskytovat všem svým členům uspokojování emočních potřeb a to tak, aby se to nedělo na úkor druhých.

Součástí emocionální funkce je i funkce *sociálně podpůrná*, která se projevuje zejména tehdy, když se u někoho z rodiny objeví nemoc či psychosociální problémy.

Pro lepší porozumění významu rodiny je dobré rozlišit mezi rodinou orientační a rodinou prokreační. **Orientační rodina** je rodina, do které se dítě narodí. Představuje pro dítě zjednodušený model světa, ve kterém si může dítě ověřovat reakce na svoje chování. Dítě díky ní získává první sociální zkušenosti. Rodina mu pomáhá interpretovat svět jako celek, jehož je součástí. Rodiče představují pro dítě důležité modely, se kterými se může identifikovat. Dítě může v orientační rodině navázat spolehlivý citový vztah a získat tak pocit základní jistoty a bezpečí. Emoční přijetí, které mu rodina poskytne je velmi důležité pro rozvoj identity dítěte a pro rozvoj jeho sebedůvěry a sebeúcty. Rodina také poskytuje

dítěti podněty různé kvality i kvantity a podporuje tak rozvoj poznávacích procesů dítěte.

Prokreační rodina je rodina, kterou člověk zakládá v dospělosti. Jedinec do ní přenáší svoje zkušenosti z rodiny orientační, má tendenci opakovat to, co dělali jeho rodiče. Prokreační rodina by měla představovat pro každého bezpečné rodinné zázemí, které by umožňovalo dospělým získávat určité sociální role a sdílet zkušenosti. Rodina uspokojuje i mnohé psychické potřeby dospělých, např. potřebu nových podnětů a zkušeností, potřebu citové jistoty a bezpečí, potřebu seberealizace (Vágnerová, 2008).

1.2. Rodina jako systém

Rodina není statický soubor jednotlivců, kteří žijí každý svým vlastním životem. Rodina je „systém“, dynamický systém vzájemných vztahů, interakcí a vzájemné provázanosti. Chování jednoho člena rodiny ovlivňuje i všechny ostatní členy. Porucha v jedné části systému nebo v jednom prvku se musí nezbytně projevit i ve funkci celku (Matějček, Dytrych, 1999). Díváme-li se na rodinu jako na systém, implikujeme tak zdánlivě jednoduchý axiom „celek je více než souhrn jeho částí“. Při práci s rodinou bychom ji měli vidět jako složitý systém, zároveň je však třeba nepřehlížet jednotlivé členy rodiny, širší sociální okolí a vnější vlivy, které na rodinu působí (Sobotková, 2007). Rodina je zapojena do širšího společenského systému, do kterého patří např. příbuzní, přátelé, sousedé a další lidé, kteří jsou s rodinou v kontaktu. Ti jsou rodinou ovlivňováni a zároveň rodinu také ovlivňují. Mohou rodinu chránit, pomáhat jí nebo ji zatěžovat svými nároky. Na rodinu působí i společenské instituce, zákony a předpisy, právní i společenské normy, hodnoty, tradice, zvyky a předsudky (Matějček, Dytrych, 1999).

V systémovém pojetí vnímáme rodinu v kontextu prostorovém i časovém. Důležitou charakteristikou rodinného systému je míra jeho uzavřenosti nebo otevřenosti. Uzavřený systém může u někoho vyvolávat pocit bezpečí, ale takový systém se stává rigidním, není schopen reagovat adekvátně na změny a neumožňuje rozvoj členů rodiny. Díky nedostatku kontaktů s okolím až izolací nemá rodina dostatečnou podpůrnou síť, snižuje se schopnost snášet stres a rodina je v krizích zranitelnější. Otevřené systémy jsou více adaptabilní, dokážou přijímat nové zkušenosti a měnit vzorce, které jsou nevhodné nebo nefunkční. Výměna informací s okolím funguje, rodina tak má kolem sebe dobrou podpůrnou síť, která může kompenzovat dočasné slabosti ve fungování rodiny. Většina rodin balancuje mezi oběma póly kontinua otevřenost-uzavřenost (Sobotková, 2007).

Rodina je systémem, který vykonává své funkce pomocí specializovaných

podsystemů (rodičovského, manželského, sourozeneckého, ženského, mužského, atp.). Každý jedinec patří zároveň do více podsystemů, v každém z nich má jinou úlohu a každá z jeho úloh se doplňuje s rolami dalších účastníků podsystemu (Matoušek, 1997). Hranice podsystemu můžeme definovat jako pravidla, která určují, kdo a jak může být v podsystemu rodiny zahrnutý (Minuchin, 1974; in Matoušek, 1997). Podsystemy můžeme vnímat jako jisté konfigurace spojení, které si rodina vytváří pro jisté účely. Jednotliví členové se spojují proto, aby dělali závažná rozhodnutí (např. rodiče), aby sdíleli sex (manželé), aby pěstovali společný zájem (např. otec a děti), aby se posilovali ve své sexuální roli (př. matka a dcera), aby se definovali jako jedna generace vůči jiné generaci. V těchto podsystemech také platí interakční zvyklosti, i ony mají svou rozhodovací hierarchii. Každý jedinec má své místo v mnoha takovýchto podsystemech rodiny. Tím, že přechází z role v jednom systému do role v jiném systému, získává pocit odlišnosti, zvláštnosti, osobitosti (Matoušek, 1997).

V sourozeneckém podsystemu se dítě může učit vzájemné podpoře, spolupráci, soutěžení, učí se vyjednávat a vytvářet kompromisy. Interpersonální dovednosti a zkušenosti, které zde získá, využívá dítě i v dalších sociálních situacích (Sobotková, 2007). Manželský podsystem je spojenctvím muže a ženy, k němuž dítě nemá mít přístup. Naopak rodičovský podsystem je dítěti přístupný, ale má mít zároveň jasně definovanou hranici. Tento podsystem zajišťuje naplňování většiny potřeb dětí. Rodiče mají své děti vést a vystupovat vůči nim jako autorita (Minuchin, 1974; in Matoušek, 1997). Manželský (partnerský) subsystem je nejdůležitější, má hlavní roli ve všech vývojových fázích rodinného životního cyklu. Celkový úspěch každé rodiny do značné míry závisí právě na schopnosti partnerů vybudovat si dobře fungující vztah. Vývoj dětí ovlivňuje způsob, jak manželé dělají společná rozhodnutí, jak plánují budoucnost rodiny, jak zvládají konflikty, jak si uspokojují potřebu jistoty, sexuální a jiné potřeby. To vše je modelem interakce a intimity mezi partnery (Sobotková, 2007).

Matějček a Dytrych (1999) upozorňují na to, že rodina jako systém má důležitou vlastnost – schopnost sebezáchovy a sebeopravy. Pokud je rodinný systém ohrožený nebo narušený nějakou kritickou událostí, má tendenci se znovu stabilizovat a obnovit svoji funkci. A to i za cenu určitých obětí. Tato tendence je však v jednotlivých rodinách různě silná.

1.3. Fungování rodiny

1.3.1. Zdravé rodinné fungování

Z hlediska rodinného fungování můžeme rodinu vnímat jako systém, jehož smyslem, účelem a náplní je vytvářet stabilní a relativně bezpečný „*prostor a prostředí pro sdílení, reprodukci a produkci života lidí*“ (Plaňava, 2000,73). Pokud rodina úspěšně řeší problémy, je v ní příznivé klima a dochází v ní ke stálému vyrovnávání vztahů, můžeme o ní říci, že je funkční (Hartl, 2004). Základními pilíři rodinného fungování je:

- **Soudržnost neboli koheze** – souvisí s rodinnou intimitou, blízkostí a sounáležitostí. Při zdravé soudržnosti je podporována přiměřená samostatnost a nezávislost jednotlivých členů rodiny.
- **Adaptabilita** – rodiny se schopností adaptability se zvládají přizpůsobovat měnícím se podmínkám a životním nárokům.
- **Komunikace** – otevřená a přímá komunikace působí v rodinném soužití jako protektivní faktor, oproti tomu komunikace, která je narušená či nejasná může negativní vlivy stresů ještě zesilovat (Sobotková, 2007).

Pokud je rodina schopna přizpůsobovat se změnám a účinně zvládat náročné nebo stresové životní události, mluvíme o zdravém rodinném fungování (Shapiro, 1983; in Sobotková, 2007). Mezi nejdůležitější faktory rodinné stability, funkčnosti a harmonie řadí většina autorů jasně vymezené role a schopnosti jednotlivců zastupovat se v nich, jasně vymezená vedoucí role, jejíž autoritu ostatní podporují, tvořivost, jasnost komunikace, způsob vyjadřování konfliktů a účinnost interakce při jejich řešení. Důležitá je také soudržnost rodiny a zároveň respektování autonomie jednotlivých členů. Rodina, která je zdravá umožňuje nezávislost myšlení a hodnocení, osobní zodpovědnost a samostatnost, přičemž ale poskytuje pocit sounáležitosti, vzájemnosti a emoční blízkosti (Šulová, 2001). Greeff (2000; in Sobotková, 2007) zjistil, že kvalita rodinného fungování je výrazně ovlivněna spokojeností členů rodiny s rodinným životem, efektivní komunikací mezi partnery, volným tokem informací, schopnostmi a dovednostmi efektivně řešit konflikty a problémy v partnerském vztahu tak, aby byli oba partneři spokojeni. Dále je ovlivněna spokojeností se způsoby uspokojování osobních potřeb a zájmů a se způsobem vyjadřováním citů, souladem a flexibilitou partnerů ohledně možností trávení volného času, pozitivním postojem k sexualitě, kvalitní sociální oporou a rodinnými silami, tj. tím, zda členové rodiny věří, že společně překonají těžké situace a případné krize.

1.3.2. Zvládání zátěže v rodině

Zátěží zde rozumíme rodinou zaregistrovaný, kognitivně zpracovaný a vyhodnocený stresor (Mareš, 2001; in Sobotková, 2007). Rodinný stres zde chápeme jako nespecifický požadavek na adaptační chování rodiny. Můžeme rozlišit mezi rodinným distresem a rodinným eustresem. Rodinný eustres je stav pozitivní, kdy rodina přijímá vzniklou nerovnováhu jako výzvu, kterou je třeba přijmout a řešit. Oproti tomu rodinný distres je negativní stav, kdy rodina pociťuje nerovnováhu a disharmonii jako nepříjemnou, ohrožující a dezorganizující. Styl, jakým rodina zvládá zátěž, ovlivňuje charakteristika situace či události, předchozí zkušenosti s náročnou životní situací, vnímané ohrožení rodinných vztahů či cílů a zdroje, které má rodina k dispozici (Sobotková, 2007).

McCubbin, Thompson, McCubbin (1996; in Sobotková, 2007) vymezili jako účinné strategie zvládání zátěže v rodině:

- strategie zaměřené na snížení nároků v rodině
- strategie zaměřené na získávání dalších zdrojů
- strategie zaměřené na průběžné zvládání tenze v rodině
- strategie zaměřené na hodnocení situace a pochopení jejího významu

Všechny tyto strategie jsou důležité, často jsou používány souběžně. Některé strategie zvládání zátěže jsou lepší při krátkodobé zátěži, jiné při dlouhotrvajících potížích (Sobotková, 2007).

1.3.3. Rodinná resilience

S fungováním rodiny souvisí i koncept resilience, na který můžeme nahlížet jako na souhrn činitelů, které člověku pomáhají přežít v nepříznivých podmínkách a ve stresu (Hartl, 2004). Koncept resilience rodiny zvyšuje naše porozumění zdravému rodinnému fungování v situacích neštěstí. Ačkoliv se některé rodiny rozpadají pod vlivem krize nebo chronického stresu, mnohé jiné rodiny naopak krize či stres posílí a rodina má potom více zdrojů, které jim pomáhají zvládat těžkosti (Walsh, 2003). „*Rodinná resilience byla definována jako pozitivní vzorce chování, pozitivní interakce a funkční kompetence,*

- které jednotliví členové i rodina jako celek vykazují za nepříznivých či zátěžových okolností,
- které ovlivňují schopnost rodiny udržet si svou integritu i při působení stresu a v krizích
- a které umožňují znovu obnovit harmonii a rovnováhu v rodině“ (McCubbin,

McCubbin, 1996; in Sobotková, 2007, 85).

Břicháček (2002) identifikoval některé rizikové a protektivní činitele vývoje rodinné resilience. Mezi rizikové činitele řadí traumatizující události, nízký socioekonomický status, chronicky působící negativní podmínky a proměnlivé nároky současné společnosti. Mezi protektivní činitele podle něj patří rodinná koheze, flexibilita rodinných vztahů a rolí, srozumitelnost a otevřenost vzájemné komunikace, schopnosti a dovednosti řešit konflikty a krizové situace a shoda v pojetí smyslu a úkolů rodiny.

Resilience zahrnuje nejenom procesy umožňující rodině zvládnout náročné situace, ale i procesy umožňující další rozvoj a zrání (Walsh, 2003; in Sobotková, 2007). Rodina nemusí být resilientní ve všech oblastech, stejně tak se rodinná resilience může proměňovat i v jednotlivých fázích rodinného cyklu (Sobotková, 2007). Rodina by měla dosáhnout rovnováhy mezi nároky, které jsou na ni kladeny a možnostmi, které má, zároveň i rovnováhy mezi jednotlivými dimenzemi rodinného života (Walsh, 1998; in Sobotková, 2007).

Kromě pojmu rodinná resilience se můžeme setkat i s pojmem rodinná hardiness. Pojem hardiness vyjadřuje odolnost rodinného systému ve smyslu jeho aktivních vnitřních sil. Tato odolnost je charakterizována:

- Pocitem zvládnání těžkostí a pocitem kontroly nad životními událostmi
- Přijímáním změn jako užitečných a podporujících vývoj
- Aktivní orientací při zvládnání stresových situací a při adaptaci na ně

Rodinná hardiness pozitivně koreluje s tím, jak rodina zachází s časem a rutinou, dále s flexibilitou rodiny a indiciemi rodinné a manželské spokojenosti a spokojeností se společností. Rodinná hardiness měřená dotazníkem FHI se v průběhu rodinného životního cyklu proměňuje. Nejnížší je v období párů a nízká je i ve fázi svobodných lidí, naopak nejvyšší je v období, kdy jsou v rodině předškolní a školní děti. Potom opět trochu klesne (McCubbin, Thompson, McCubbin, 1996).

1.4. Rodičovství

1.4.1. Motivace k rodičovství

Dítě má určitou hodnotu samo o sobě a přináší rodičům uspokojení duševních potřeb. Přináší jim stimulaci, nové zkušenosti a poznatky, citovou vázanost, společenský status, výhled do budoucna, smysl života (Matějček, Langmeier, 1986). Rodičovství

přináší do života rodičů uspokojení potřeby mít někoho, o koho mohu pečovat, kdo je na mně závislý a kdo mě absolutně potřebuje. Tato potřeba patří mezi základní životní potřeby a v Ericksonově pojetí je nazvána potřebou generativity. Dítě výrazně stimuluje osobnostní rozvoj svých rodičů. Zároveň ale přináší i celou řadu nových nároků na rodiče, vyžaduje změnu jejich denního režimu, nedovoluje jim tak volné sledování jejich zájmů, přináší mnoho obav, starostí, konfliktů a závažných povinností. Každé další vývojové stadium pak znamená nové specifické požadavky, neboť dítě se neustále mění a rodina se tak musí stát velmi flexibilní (Langmeier, Krejčířová, 2007).

Děti mohou v uspokojování základních psychických potřeb pomáhat, ale mohou ho i znesnadňovat nebo mu bránit. Pokud mají před rodičovskou rolí přednost jiné alternativní role a pokud není odstraněn pocit zranitelnosti a ohrožení prostřednictvím dětí, tak zůstává spousta místa pro negativní emoce. Děti pak mohou být vnímány jako finanční břemeno a brzda v kariéře, jako pouhý zdroj starostí a monotónní práce (Matějček, Langmeier, 1986). Sobotková (2007) píše o obětech a přínosech rodičovství. Mezi oběti řadí zpomalení kariéry matky, finanční znevýhodnění a dopad na manželský vztah. Mezi přínosy podle ní patří rozvoj vztahů, osobní naplnění a rodičovství jako výzva a známka dospělosti.

1.4.2. Mateřská role

Není to tak dávno, kdy žena neměla v manželství a při výchově dětí mnoho pravomocí a zodpovědnost za děti přebíral otec. V USA vznikl v 19. století pojem „presumpce útlého věku dětství“, kdy při rozvodu byly malé děti svěřeny do péče matky, ale ve věku čtyř let je dostal do péče otec. Jedním z prvních, kdo rehabilitoval význam mateřství, byl Sigmund Freud, který mateřskou roli považuje za jedinečnou a nezměnitelně ustanovenou po celou dobu života (Novák, 2008b). V 60. a 70. letech se výzkumy rodičovství zaměřovaly na matku, která byla v té době vnímána jako nejdůležitější činitel v socializaci dítěte a klíčová osoba pro úspěšný rozumový, emocionální a sociální vývoj dítěte. V péči o dítě měla nezastupitelnou roli. Tehdejší výzkumy měli o otcích většinou jen zprostředkované informace od dětí nebo manželky. Pozdější výzkumy otcovství zjistily, že otec je pro péči a výchovu dítěte stejně kompetentní jako matka (Maříková, 1999). Náplň mateřské a otcovské role a postavení obou rodičů se ale zásadně liší. Rozdíly mohou být i v postoji k této roli, v jejím prožívání a míře zvládnání povinností a zátěže, kterou přináší (Vágnerová, 2007).

Rodičovství a zejména mateřství je jednou z nejčastějších a nejintenzivnějších změn, které člověk zažije (Trad, 1990). Proměna ženské role, ke které dochází v souvislosti s narozením potomka, je náročnější než proměna mužské role. Významně se přitom projevuje bazální potřeba mateřství, spojená s touhou pečovat, a s ní spojená změna uvažování a prožívání (Vágnerová, 2007). Adaptace na rané mateřství je ovlivněna flexibilitou a adaptací (Antonucci & Mikus, 1988; Heinicke, 1984; in Paris, Helson, 2002) sebeúctou (Cowan & Cowan, 1992; in Paris, Helson, 2002) a afiliací (Fedele, Golding, Grossman & Pollack, 1988; in Paris, Helson, 2002).

I v současnosti je v české společnosti akceptován názor, že role matky a pečovatelky o rodinu je pro ženu biologicky daná a zcela samozřejmá a představuje základní poslání ženy. Mateřská role má jasně vymezená práva a povinnosti. Od ženy-matky se očekává citová vřelost a empatická péče o dítě, nepředpokládá se, že by v prvních letech mateřství měla zájem o uplatnění ve své profesi nebo o jiné způsoby seberealizace. Potlačení vlastních potřeb ve prospěch dítěte až případné sebeobětování je u matek bráno jako samozřejmost. Zároveň je matka brána jako výchovná a pečovatelská autorita, která má právo prioritního rozhodování o dítěti.

Mateřská role je významnou složkou ženské identity. Teoreticky je mateřství vysoce ceněno, reálně však představuje spíše znevýhodnění, zvláště u matek více dětí. Mateřství představuje značnou zátěž. Kvůli velké časové náročnosti ztrácí většina ostatních aktivit dočasně svůj význam. Dosavadní životní styl se mění, svoboda rozhodovat o vlastním životě je omezená. Aby byla mateřská role uspokojivě zvládnuta, je potřeba ji dočasně kombinovat s rolí ženy v domácnosti, což obnáší ekonomickou závislost, která navozuje pocity nejistoty v oblasti sebehodnocení a potřebu potvrdit si svou vlastní hodnotu i jinak, např. studiem či prací na zkrácený úvazek. Zatímco role matky je prestižní, role ženy v domácnosti má prestiž velmi malou (Vágnerová, 2007).

1.4.3. Otcovská role

Obraz řádného otce prošel během 20. století značným vývojem, který můžeme rozčlenit do několika fází. V době monarchie byl otec především **garant morálky** a řádného rozhodování. Ve válečné době to šlo s morálkou z kopce a otec byl přeškolen na **roli živitele**. Jeho práce ho více vzdalovala z domova, trávil méně času s rodinou a jeho aktivita v ní nebyla bezprostředně vidět. Později nastává fáze, kdy je otec především **rolovým a rodovým modelem**. Ještě později se vyvíjí **nový, „probuzený“ otec**, který

pečuje o děti od narození (Novák, 2008a).

V současnosti je pro otcovskou roli charakteristická větší variabilita a její nejednoznačné vymezení (Zoja, 2005). Přestože i muži mají vrozené dispozice k pečovatelskému chování, vztah k dítěti se u nich rozvíjí postupně a pomaleji než u matek, protože jim chybí hormonálně posilovaná změna emočního vyladění a intenzivního selektivního zaměření. Nemohou se tedy v takové míře spoléhat na pudový základ, ale svůj vztah k dítěti musí vyplývat z úmyslu a vědomé volby. Důležitý je tedy čas strávený s dítětem a činnost, kterou otec s dítětem sdílí. Role otce se nerozvíjí izolovaně, ale skoro vždy navazuje na partnerku-matku, otcovská role se stává alternativou role mateřské, jejím obohacením a rozšířením. Otec dost často chování matky napodobuje (někdy může napodobovat i chování babičky dítěte). Vazba otec-dítě je součástí vztahové triády otec-matka-dítě. Přičemž vztah otec-dítě je mnohem zranitelnější než vztah matka-dítě (Lamb & Tamis-LeMonda, 2004; Cummings, Goeke-Morey & Raymond, 2004; Badinterová, 2005; Bretherton, Lambert & Golby, 2006; in Vágnerová, 2007).

Otcovská role není vždy nejvýznamnější součástí mužské identity. Někdy může rodičovská role splývat s rolí manželskou. Přijetí identity otce představuje pro některé muže jeden z nejtěžších úkolů dospělosti (Vágnerová, 2007). Otcovská role není řízena instinktivně, představuje vědomé rozhodnutí a muž se ji musí učit. Je závislá na společenských pravidlech (Zoja, 2005). Otec by se měl stát spolurodičem, který se svou partnerkou sdílí povinnosti spojené s výchovou a péčí o dítě (Zoja, 2005; Badinterová, 2005; Maříková, 2006; Sharabany, Scher & Gal-Krauz, 2006; in Vágnerová, 2007). Ideální otec má podporovat růst, diferenciaci a autonomii dítěte (Zoja, 2005). Otec podporuje sebedůvěru a tvořivost dítěte, posiluje jeho odolnost, pomáhá mu čelit konfliktním situacím a na rozdíl od matky mu ve větší míře umožňuje experimentování (Šulová, 2011). Otec má být pro dítě vzorem silného, mocného a statečného jedince, má fungovat jako respektovaná autorita. Zároveň by měl být i citově vřelý a měl by umět dítě i emočně podporovat. Role otce v současnosti vyžaduje tedy harmonizace obou složek: mocenské a autoritářské, kdy otec slouží dítěti jako vzor a klade na něj jisté požadavky, a chápající, podporující a empatické složky, kdy otec dítěti pomáhá, aby se s na něj kladenými požadavky dokázalo vyrovnat (Zoja, 2005; Badinterová, 2005; Maříková, 2006; Sharabany, Scher & Gal-Krauz, 2006; in Vágnerová, 2007).

1.5. Rodinný životní cyklus

V této kapitole si přiblížíme vývojová stadia rodiny. Zaměřím se především na ta stadia rodinného životního cyklu, ve kterých se nacházejí i respondenti z mojí výzkumné části, tj. adaptace na rodičovství a stadium rodiny s malými dětmi. Ostatní stadia vzhledem k rozsahu diplomové práce zmíním jen stručně. Zájemce o tuto problematiku odkazují zejména na Vývojovou psychologii II. od Marie Vágnerové.

Změny v celém časovém kontextu existence určité rodiny, tj. vývojový pohled na celek soužití v rodině, můžeme značit jako cyklus soužití v rodině. Tento cyklus můžeme rozdělit na jednotlivé etapy, úseky či stadia. Kritériem pro toto dělení jsou významné změny v soužití manželství či rodiny a s tím související úkoly, které je potřeba v daném časovém úseku splnit. Přejchod z jedné etapy rodinného životního cyklu do druhé je buď ohraničen nějakou konkrétní událostí (svatba, narození dítěte, odchod do důchodu) nebo může jít o postupně se měnící rodinné kontexty a situace (Plaňava, 2000). Každé období sebou nese typické problémy, se kterými je třeba se vyrovnat a typické úkoly, které je třeba zvládnout. Při přechodu z jednoho období do druhého mohou snadno vzniknout nesnáze, pokud manželé setrvávají na postojích a způsobech chování, které byly vhodné v předchozím období, ale pro další období jsou nevhodné (Kratochvíl, 2009).

Manželství by měla předcházet minimálně půlroční známost. Během této doby se projeví i povahové vlastnosti, které se jedinec snaží skrýt a které manželský soulad znemožňují. Sňatkem začne adaptační stadium, kdy se novomanželé spolu učí žít v každodennosti a dělit se o práci a starosti vyplývající ze společného života. Učí se vzájemně se tolerovat, ustupovat si i od sebe vyžadovat to, na co mají nárok. Zároveň je potřeba vytvořit nový vztah k jejich původním rodinám (Říčan, 2004).

Vágnerová (2007) píše o **adaptaci na rodičovství**. Ta začíná již v době těhotenství. Je to náročné období, které můžeme vnímat i jako zkoušku vzájemného vztahu. Dochází k transformaci rolí i vzájemného vztahu mezi budoucími rodiči. Pro otce je dítě méně reálné než pro matku, chybí mu fyzický kontakt s plodem, a tak je pro něj adaptace na rodičovství těžší a pomalejší, i když si dítě přál.

Matka díky svému spojení s dítětem vnímá veškeré změny intenzivněji, což urychluje utváření vztahu mezi ní a dítětem. Hormonální změny v těhotenství ovlivňují fyzický stav i psychiku ženy, mění se chování, prožívání a emoční ladění. Charakteristické je střídání nálad, přecitlivělost, podrážděnost. Pocity bývají ambivalentní (Matlin, 2000; in

Vágnerová, 2007). Těhotná žena se přirozeně více soustředí na sebe, vyrovnává se s proměnou vlastní bytosti, se změnou tělesného schématu, s neznámými a někdy i nepříjemnými pocity. I když se žena na dítě těší, mohou se objevit negativní pocity zapříčiněné neodvolatelností mateřství, nelibostí ze ztráty dřívějšího stylu života, nechutí k vlastnímu tělu, výčitky ve vztahu k partnerovi, strachu ze zodpovědnosti a porodu, atd. Proces adaptace na rodičovskou roli neprobíhá u nastávajících matek automaticky (Vágnerová, 2007).

Po narození dítěte pozbude manželský vztah výlučnosti a intimity. Žena očekává od manžela podporu, případně i pomoc, zároveň mu ale sama může dát jen málo. Je orientovaná především na dítě, zvyšuje se její citlivost pro potřeby dítěte a naopak se snižuje její citlivost pro všechno ostatní. Otec dítěte se může někdy cítit ohrožen, dítě pro něj může být konkurent, který v boji o zájem matky vítězí. Je třeba, aby se otec přizpůsobil skutečnosti, že je dočasně upozaděn (pokud jde o zájem jeho manželky). Pomoci může, pokud manželé zájem o dítě sdílejí a společně se radují z jeho vývoje. Manželské pouto díky tomu získává novou dimenzi (Matoušek, 1997).

V rodině se po narození dítěte mění denní režim, dělba domácích prací, trávení volného času a mění se i chování rodičů a jejich vzájemný vztah. V této době bývají pocity a prožitky často ambivalentní. Vědomí, že život s dítětem nebude vyvolávat jenom příjemné pocity, je nezbytnou podmínkou pro jejich zvládnutí. Překonat obtíže raného rodičovství pomáhá otevřenost partnerů, snaha pochopit toho druhého a ochota poskytnout mu faktickou nebo symbolickou pomoc. I sebeuspokojivější rodičovství se stane zátěží, pokud si od něj nemůže rodič aspoň na chvíli odpočinout a pokud rodič nemá jistotu, že povinnosti a zodpovědnost s ním sdílí i ten druhý, který ho může v jejich plnění zastoupit (Vágnerová, 2007). Rodinný režim diktuje novorozenec. Péče o děti váže matku k domovu a znemožňuje ji pracovat. Na otce je kladen nejenom nárok ekonomicky zajistit rodinu, ale také vynahradiť matce její sociální deprivaci. Mladé rodině někdy nabízejí pomoc příbuzní, tuto pomoc je však třeba regulovat, protože přílišná angažovanost příbuzných může ohrozit manželskou harmonii a sebehodnocení mladé matky.

Při narození druhého dítěte jsou již rodiče zkušenější, nároků na matku je však kladeno podstatně více než předtím. Náročné je toto období i pro staršího sourozence, který je tzv. „sesazen z trůnu“ (Matoušek, 1997).

Mezi třetím a sedmým rokem manželství dochází k **první vývojové krizi**, která v příznivém případě trvá zhruba jeden rok. Na jejím počátku bývá úbytek romantiky, narůst situací, kdy se partneři nedokážou shodnout, častěji se u nich objevují negativní

emoce, které na sebe navzájem přenášejí, současné chování partnera kontrastuje s jeho chováním v období zamilovanosti, vzniká zde napětí z častého styku dvou lidí. Během krize pocit nespokojenosti narůstá, názorové rozpory se zvětšují, stupňují se hádky a výčitky a prohlubuje se zklamání. Ke krizi mohou přispívat nepříznivé ekonomické a bytové podmínky, anomální rysy v povaze partnera, nevěra, zásahy rodičů do vzájemného vztahu, apod. Tyto faktory nástup krize urychlují a zhoršují její průběh. Ke krizi ale dochází i bez nich (Kratochvíl, 2009).

Po nástupu dětí do kolektivních dětských zařízení se matce uvolňuje čas, takže může znovu nastoupit do zaměstnání. Ve školce a škole platí jiná pravidla než v rodině. Dítě se srovnává s ostatními dětmi, rodiče srovnává s vyučujícím, svoji rodinu srovnává s rodinami ostatních. Pokud nejsou normy těchto prostředí a osob v souladu, může dítě začít zpochybňovat normy orientační rodiny. Atmosféra rodiny je ovlivněna postojem rodičů ke školním výsledkům dětí. V tomto období (když jsou děti větší) klesá životní spokojenost i spokojenost s rodinným životem (Matoušek, 1997). Podle Alana (1998; in Matoušek, 1997) se tak děje díky vlivu dětí, které jsou hlavním zdrojem rodinných i manželských tenzí. Jak děti dospívají, tak se tenze zvyšuje.

Ve středním věku se vlivem věku rodičů a postupnému dospívání a osamostatňování dětí mění obsah, postavení a hodnocení a rodičovské role. Zároveň se v rodině mění i další role, vztahy mezi nimi a také manželský vztah a jeho další směřování. Rodiče ztrácejí ve vztahu k adolescentovi privilegované a nadřazené postavení dospělé autority. Pro matky je proměna rodičovské role velmi náročná, mohou mít pocit ztráty důležité složky vlastní identity. Péče o děti tvořila dlouhou dobu podstatnou náplň jejich života a je tak pro ně těžší se jí vzdát. Bývají také na děti více emočně fixované. Otcové se oproti nim necítí změnou své pozice tolik ohroženi. Někdy ale mohou úbytek své moci a ztrátu formální autority snášet hůře (Cooney, 2000; in Vágnerová, 2007). U žen po čtyřicítce dochází ke změně postojů. Jsou více rázné, emancipované, více se orientují na výkony, jsou emočně vyrovnanější a více se angažují v mimorodinných záležitostech. Analogické změny probíhají i u mužů. Ti se více zajímají o lidi, sdílejí ochotněji své prožitky a více si uvědomují své emoce (Matoušek, 1997).

Druhá vývojová krize manželství nastává mezi 17 a 25 lety manželství. Bývá méně hluboká než první vývojová krize a trvá rok i několik let. (Kratochvíl, 2009).

Ve starší dospělosti nastává **fáze prázdného hnízda**, kdy se dospělé děti osamostatňují. Rodiče již nemají tolik povinností, jsou svobodnější, ale mohou se cítit osaměle. Přechodně se mohou objevit pocity prázdnoty a ztráty životního smyslu. Větší

potřebu vzájemného kontaktu mají spíše rodiče než děti. U otců se potřeba kontaktu často i zvyšuje, otcovství ve starším věku nabývá na významu. Roli sehrává i celková proměna osobnosti a větší koncentrace na vztahy s lidmi a s tendencí k poskytování péče. Pro matku mají děti stabilní a neměnný význam po celý jejich život.

V dnešní době zůstává vlivem odkládání uzavření manželství a založení rodiny a těžkého získání finančně přijatelného bydlení část mladých dospělých bydlet u rodičů. Nastává tak nestandardní **fáze prodlouženého rodičovství**, které je však redukováno zpravidla jen na péči o pohodlí dospělého dítěte.

Jak **rodiče stárnou**, ubývá disharmonie a ambivalence ve vztazích s dospělými dětmi. Naopak se zvyšuje četnost pozitivních vazeb s minimem konfliktů (Giarrusso et al, 2005; in Vágnerová, 2007). Vztah seniorů a jejich dětí je založený na emoční vazbě, která se utvářela a udržovala během celého jejich života (Luescher & Pillemer, 1998; Connidis & McMullin, 2002; in Vágnerová, 2007).

1.6. Rodina v současnosti

1.6.1. Některé charakteristiky rodiny v současnosti

Rodina v naší zemi neprošla stejným vývojem jako rodiny v zemích západních, její struktura a dynamika jsou odlišné. Přetrvává u nás model rodiny, který vychází ze souhlasu mínění veřejnosti z odmítnutí patriarchálního modelu rodiny, z preference manželského svazku před jinými formami soužití, ze souhlasu s rozvodem a s vysokou participací žen na trhu práce. Tento model je společný pro bývalé komunistické země (Tuček et al., 2003).

Pro dnešní rodinu je typické oddalování doby sňatku a porodů prvních i ostatních dětí a snižování počtu dětí v rodině. Dnešní generace často oddaluje svatbu až do doby před narozením dítěte, ani tehdy ale není svatba vždy uskutečněna. Dítě začínají plánovat až v době, kdy mají ukončenou přípravu na povolání a získali (stabilnější) zaměstnání. Zajištění samostatného bydlení v plánování těhotenství je považováno za žádoucí, není však bráno jako nutná podmínka. (Tuček et al., 2003; Matoušek, 2003). Lidé z vyšších tříd se berou později než lidé z nižších tříd, v nižších třídách je přitom větší množství nesezdaných soužití a dětí narozených mimo manželství. Oproti vyšším třídám je zde dvakrát vyšší pravděpodobnost otěhotnění před dvacátým rokem věku a je zde i vyšší výskyt nechtěného těhotenství. Čím vyšší je vzdělání ženy, tím větší je pravděpodobnost,

že bude mít žena méně dětí. Stoupá počet dětí narozených mimo manželství, patří sem nejen děti narozené v nesezdaném soužití, ale i děti, které se narodily rozvedené matce, která se již znovu neprovdala a děti svobodných matek žijících bez partnera, přičemž počet svobodných matek bez partnera rovněž vzrůstá.

Dominantním typem rodiny je i nadále dvougenerační neolokální rodina, tedy rodina tvořená rodiči a dětmi žijícími ve společné domácnosti. Přibývá domácností jednotlivců a domácností v čele s jedním dospělým, nejčastěji matkou (Možný, 2008). Nicméně mladí lidé stále preferují manželství a úplnou nukleární rodinu, ovšem v modernizované podobě, tj. s nesezdaným soužitím jako s přípravnou fází a s možností založení nové rodiny po případném rozvodu (Dudová et al., 2007).

Hubinková et al. (2008) upozorňuje na to, že dnešní rodina je více ohrožena vnějšími vlivy, které ovlivňují i její fungování. Pro mladé rodiny je problém nalézt vhodné bydlení, problémem bývá i zajištění rodiny po finanční stránce, přičemž finanční situace ovlivňuje i postavení dítěte mezi jeho vrstevníky. Problémem je i nedostatek sociálních, rodinných a rodičovských zkušeností a znalostí mladých lidí, protože údaje o rodině jsou dnes dílčí, kusé a roztržité.

Změny v životě a chování jednotlivých členů rodin, ke kterým došlo za posledních více, než 15 let v souvislosti s politicko-ekonomicko-sociálními změnami v českých poměrech můžeme shrnout takto (Hubinková et al., 2008):

- Zmenšily se rodiny
- Snížila se porodnost
- Průměrný věk sňatečnosti se zvýšil
- Je více nesezdaných soužití
- Zvýšila se rozvodovost
- Zvýšil se počet znovuzaložených nových rodin
- Doba společně stráveného času v rodině se snížila (cca o více než 12 hodin týdně)
- Prohloubily se ekonomické rozdíly mezi rodinami i v rámci jednotlivých rodin
- Změnily se role v rodině

Změny rodinných rolí mají spojitost s konfliktem rodina - práce a budu se jim proto věnovat v následující kapitole ještě o něco podrobněji.

1.6.2. Rozdělení rolí v rodině a gender

Obsahy tradičních rolí se předávaly z generace na generaci a byly udržovány pomocí tlaku ostatních osob z okolí rodiny na to, co bylo považováno za „normální“ a přijatelné. K udržování přispívaly i další faktory, např. náboženské přesvědčení, hodnotový systém a prvky kultury. Obsahy rodinných rolí se mění. V posledních dvaceti letech hovoříme v rámci naší země o znejistění role muže. V tradičním pojetí se od muže čekalo, že ekonomicky zajistí rodinu, že se bude nalézat ve světě práce a bude se méně zapojovat do aktivit, které jsou tradičně vnímány jako ženské, tedy péče o domácnost a výchova dětí. Ne všechny ženy dnes ale očekávají, že muž bude ekonomicky zabezpečovat rodinu (Farková, 2009). Ve většině českých rodin je žena spoluživitelkou, což muži i ženy pokládají dnes za samozřejmé (Čermáková, 2008). Zároveň v české společnosti stále přetrvávají tradiční vzorce a schémata rozdělení rolí v rodině s dětmi, podle nichž otec vydělává peníze a matka vaří, pere, uklízí a stará se o děti, které umývají nádobí. I přesto, že je příjem ženy pro rodinu často nezbytností, zůstává na ní i hlavní zodpovědnost za péči o děti a vykonávání všech domácích prací kromě drobných oprav (Křížková et al., 2006). V průměru věnují ženy dva a půlkrát více času domácím pracím než muži a stráví tím více času než je polovina reálné pracovní doby (Tuček et al., 2003). Platí, že čím vyšší vzdělání mají muž nebo žena, tím častěji se na domácích pracích podílí také muž (Čermáková, 2008).

I rodičovství je stále vnímáno spíše jako záležitost matek. Na rodičovskou dovolenou odchází v 99% případů žena. Péče mužů o děti se soustřeďuje především na jejich volný čas a na důležitá rozhodnutí v jejich životě. Do péče o malé děti se většina otců zapojuje jen příležitostně nebo vůbec a péče o nejmenší děti tak často zůstává jen na bedrech matky. Jen velmi málo rodin svěřuje své děti do péče soukromých služeb, mnohé rodiny ale denně dávají děti na hlídání babičce (Křížková et al., 2006).

Ekonomický tlak působící na muže a ženy vyžaduje ekonomickou aktivitu obou partnerů, a péči a čas věnovaný dětem vytlačuje na okraj rodinných priorit. I přes vnímaný konflikt mezi nároky rodiny a práce není situace taková, aby výrazněji ovlivnila vžité normy v oblasti genderové dělby rolí v chodu domácnosti a normy v oblasti zaměstnanosti žen (Tuček et al., 2003).

1.7. Význam víry

Jelikož je tato diplomová práce zaměřena na věřící rodiny, ráda bych v této

kapitole vykreslila některé aspekty role víry v životě jedince a v životě rodiny.

Součástí lidského bytí je i spirituální dimenze. Jde o potenciál, který se během lidského života může různě rozvíjet a měnit, může pomáhat při hledání životního smyslu a umožňuje strukturovat jednotlivé fáze života (Vágnerová, 2007). Náboženská jako přirozená dimenze člověka a společnosti může být rozvíjena a pěstována, může zůstat zastíněná na okraji života nebo může být i zcela zanedbána či vědomě potlačena (Halík, 2002; in Říčan, 2007). Náboženská víra má tři složky (dimenze): kognitivní (obsahová) složka, vztahová složka (důvěra) a konativní složka (vztah k činnosti, kterou víra řídí a formuje). Trojstránkovost víry transformuje základní podobu našeho života a nejvyšší oblast naší osobnosti (Křivohlavý, 2009).

Koenig (1999; in Křivohlavý, 2009) zjišťoval míru životní spokojenosti u starších lidí různých vyznání a u ateistů. Výsledky jeho studie ukázaly, že lidé, kteří získali v jeho dotazníku vyšší hodnoty, tj. ti, kteří se častěji účastnili bohoslužeb, modlili se a četli bibli, dosáhli vyšších hodnot i v dotazníku životní spokojenosti. Koenig a Larson (2001; in Říčan, 2007) shromáždili výsledky několik set studií a zjistili, že podle většiny z nich jsou religiózní lidé šťastnější, častěji vnímají svůj život jako smysluplný, mají šťastnější a stabilnější manželství, jsou méně úzkostní, depresivní, méně suicidují a méně užívají alkohol a zakázané drogy.

Podle lékařských studií mohou víra, modlitba a spirituální rituály skutečně pomoci při léčení díky vlivu emocí na imunitní a kardiovaskulární systém (Dossey, 1993; Weil, 1994; in Walsh, 2003). Spirituální zdroje jako modlitba, meditace, náboženská afiliace jsou dobrými prameny resilience (Werner & Smith, 1992; in Walsh, 2003). Mnoho rodin nachází v neštěstí sílu, útěchu a vedení ve spojitosti s jejich kulturními a náboženskými tradicemi (Walsh, 1999; in Walsh, 2003).

Vágnerová (2007) píše, že pokud víra nabývá konkrétní podoby v rámci konfesní příslušnosti, stabilizuje tak hodnotový systém a jistotu určitého řádu. Církevní společenství poskytuje farníkům kromě duchovní opory také známé a srozumitelné podněty a smysluplnou životní náplň. Spirituální sounáležitost s dalšími farníky má trochu jiný charakter než běžný kontakt – vztah je užší a privilegovanější. Církevní společenství patří také mezi významné součásti sociální identity.

Náboženství ovlivňuje i pojetí manželství. Jelikož jsou všichni respondenti římskokatolického vyznání, považují za důležité zde stručně nastínit pojetí manželství a rodiny podle římskokatolické církve.

Již při stvoření ustanovil Bůh manželství a rodinu (Jan Pavel II., 1992). Bůh, jenž je láska, stvořil člověka z lásky a povolal ho k tomu, aby miloval. Když stvořil muže a ženu, povolal je k důvěrnému společenství života a vzájemné lásky v manželství. Manželské spojení mezi mužem a ženou vybavil Stvořitel vlastními zákonitostmi – svou přirozeností je zaměřeno na společenství a dobro manželů a plození a výchovu dětí. Svátost manželství mezi manželi vytváří trvalé a výlučné pouto. Zároveň díky ní dostávají manželé milost nezbytnou k dosažení svatosti manželským životem a odpovědným přijímáním a vychováváním dětí (Katechismus katolické církve, 1995). Rodina se může a musí věnovat mnohostranným společenským úkolům, zejména službě chudým, ale i ostatním lidem v situacích, kdy jim nedokáže pomoci veřejná sociální péče.

Křesťanská rodina má také církevní poslání. Je povolána k tomu, aby budovala Boží království v dějinách tím, že se podílí na životě a poslání církve (Jan Pavel II., 1992). Křesťanská rodina se nazývá také rodinnou nebo domácí církví, protože je znamením a uskutečňováním církve, jež má povahu společenství a rodiny, stejně jako rodina Boží. Každý člen rodiny přispívá k tomu, aby rodina byla společenstvím modlitby a milosti, místem hlásání víry dětem a školou lidských a křesťanských ctností (Katechismus katolické církve, 1995).

Světské a křesťanské chápání manželské lásky se liší. Rozdíly uvádí Možný (1990, 76):

Tab. č. 1 Světské vs. křesťanské chápání manželské lásky

křesťanské chápání manželské lásky	světské chápání manželské lásky
nezrušitelný trvalý závazek	možnost opakované volby
úplná vzájemná oddanost	vzájemný respekt a nezávislost
sebeobětování pro vztah	seberealizace prostřednictvím vztahu
přísná libiduální zdrženlivost	spontánní libiduální vyjádření

2. PRÁCE

2.1. Význam práce a pracovní motivace

Práce je „základní podmínkou existence lidské společnosti, podmínkou lidského života“ (Matoušek, Růžička, 1966, 99). Pracovní činnost není pouze zdrojem obživy, ale také prostředkem k uspokojování potřeb jedince. Přináší uspokojení ze samostatného průběhu práce, z výsledků pracovní činnosti, z ocenění, které jedinec získá za její vykonání, ze sociálního postavení a prestiže nositele profese a ze sociálních vztahů

spojených s výkonem profese (Štikar et al., 2003).

„Pracovní motivace vyjadřuje přístup člověka k práci, ke konkrétním okolnostem jeho pracovního uplatnění a ke konkrétním pracovním úkolům, tj. vyjadřuje konkrétní podobu jeho pracovní ochoty“ (Bedrnová, Nový, 1998, 242). Můžeme rozlišit mezi dvěma skupinami motivů k práci. Jednak to jsou motivy intrinsické, které souvisí s prací samotnou, a dále máme motivy extrinsické, které jsou mimo vlastní práci. Nejvýznamnějšími intrinsickými motivy jsou potřeba činnosti vůbec, potřeba kontaktu s druhými lidmi, potřeba výkonu, touha po moci, potřeba smyslu života a seberealizace. Mezi nejvýznamnější extrinsické motivy řadíme: potřebu peněz, potřebu jistoty, potřebu sebepotvrzení vlastní důležitosti, potřebu sociálních kontaktů, potřebu sounáležitosti, partnerského vztahu (Bedrnová, Nový, 1998).

Typickými stimuly pracovního jednání jsou (Růžička, 1992; in Štikar et al., 2003):

- Peněžní odměna
- Pracovní hodnocení
- Pracovní podmínky a režim práce
- Porovnávání výkonu s výsledky druhých
- Možnost samostatné práce a participace na rozhodování
- Úroveň sociálních výhod

Proces pracovní motivace je značně ovlivněn i situačními proměnnými, které zahrnují např. charakter úkolu, osobnost nadřízeného a sociální klima pracovního týmu (Štikar et al., 2003).

Materiální zabezpečení má rozhodující roli jen tehdy, když výsledek práce zajišťuje pouze základní životní existenční minimum pracovníka a jeho rodiny. Řada jiných faktorů jako např. společenské postavení, uznání, možnost společenského a odborného růstu, možnost odborné iniciativy, dobré vztahy s kolegy, charismatická osobnost vedoucího atd. hraje v pracovní motivaci významnější úlohu než platové ohodnocení (Matoušek, Růžička, 1966).

V pracovní motivaci hraje velkou roli i očekávání výsledků činnosti – bude-li splněn pracovní úkol, jaké s tím budou spojeny výdaje a jaká za to bude odměna. Mezi další podstatné motivační činitele patří mzda, sociální prostředí pracoviště, jistota zaměstnání a uspokojení z práce samotné (Nakonečný, 2005).

2.2. Profesní role

Profesní role tvoří podstatnou součást identity a ovlivňuje sociální hodnocení daného jedince (Vágnerová, 2008). Ženská profesní role má jiný sociální význam než mužská. Muž je hodnocen hlavně podle své společenské úspěšnosti. Na muže klade společnost větší nároky ohledně úspěšného zvládnutí mužské profesní role. Od muže se stále očekává, že zajistí rodinu a dosáhne vyššího sociálního postavení. Pro ženu je profesní role spíše dalším sociálním zhodnocením, potvrzuje kompetence ženy, zvyšuje její sociální status. Zvyšuje ženě její sebevědomí a potvrzuje její rovnoprávnost (Vágnerová, 2007). Posiluje také sebeúctu a identitu ženy. Výkon profese má u žen výrazný institucionální a interaktivní kontext. V potřebě „pracovat“ je zahrnuta realizace vlastních schopností a sociální komunikace, která je v zaměstnání prostřednictvím pracovních činností dále rozvíjena (Farková, 2009).

Profesní role pomáhá při uspokojování různých potřeb. V zaměstnání může získat mladý člověk nové podněty a zkušenosti, poznat nové lidi a dosáhnout ekonomické nezávislosti na rodičích. Práce může pro člověka představovat smysl života a může mu umožnit seberealizaci prostřednictvím dobře odvedené práce, a tím potvrdit jeho hodnotu. Práce může také naplňovat potřebu otevřené budoucnosti prostřednictvím vize profesního růstu (Vágnerová, 2007).

Profesní role se během života mění. Mladý člověk získáním a zvládnutím profesní role dokazuje společnosti, že splňuje psychosociální kritéria dospělosti (Vágnerová, 2007). Doba nástupu do prvního zaměstnání je však dobou nejistoty a často i zklamání, kdy se představy a sny střetávají s realitou (Bělohlávek, 1994). Mladý pracovník má některé typické rysy, které se mohou u jednotlivých lidí projevovat různě. Profil mladého pracovníka charakterizuje: optimismus, očekávání pozitivních nebo alespoň přijatelných výsledků, odvaha, nadšení, plné nasazení, ochota riskovat, realismus a pragmatismus (řeší situace bez emocí typických pro adolescenty), potřeba perspektivy a profesního postupu, pocit jistoty (přeceňuje dosažené znalosti a podceňuje zkušenosti), netrpělivost (potřebuje, co nejdříve dosáhnout svých cílů a potvrdit svoje kvality; odklad chápe jako neúspěch), pružnost a adaptabilita společně s odmítáním rutiny a stereotypu (volně dle Řičana, 1989; Seiferta, Hoffnunga a Hoffnunga, 1997; in Vágnerová, 2007).

Střední věk (mezi 40. – 50. rokem života) je obdobím největší produktivity, lidé dosahují maxima svých schopností (Vágnerová, 2007). Pracovník ve středním věku se

dostává na svůj kariérní vrchol. Někteří pracovníci něco dokázali, splnili si sny, vypracovali se na prestižní místo. Některým se to nepodařilo a jejich velké plány se nenaplnily (Bělohlávek, 1994). Pracovní úspěch a vysoká pozice však sebou nese i velký stres a strach z toho, že neobstojím a neuhájím si své místo (Vágnerová, 2007). V tomto období se objevuje kariérové plató (Peel, 1992; Clark, 1992; in Bělohlávek, 1994), kariérní postup se zpomaluje nebo zastavuje, jedinec naráží na jakýsi pomyslný strop. U některých zaměstnanců vede kariérové plató ke snaze obohatit svoji práci o nové možnosti, jiní hledají smysluplnou náplň svého života mimo pracovní oblast a někteří zaměstnanci své zaměstnání opouštějí a volí nové (Bělohlávek, 1994).

Ve starší dospělosti jedinec ukončuje a hodnotí svoji kariéru (Vágnerová, 2007). Většinou je odchod do důchodu hodnocen pozitivně. Jsou ale i lidé, kteří mají po odchodu do důchodu psychické potíže, protože se necítí tak užiteční. Zjistilo se, že lidem, kterým se blíží doba odchodu do důchodu, narůstají obavy a sebekritičnost (Stuart-Hamilton, 1999). Ukončení pracovní kariéry nemusí být snadné zejména pro pracovníky, kteří byli výrazně orientováni na svou kariéru a dosáhli v organizaci vyšších pozic. Velmi čínorodí lidé někdy po ukončení zaměstnaneckého vztahu pokračují v jiných aktivitách, při kterých mohou těžit ze svých znalostí a zkušeností. Realizují se zejména v oblasti poradenských služeb, vzdělávání nebo publikační činnosti (Štikar et al., 2003).

2.3. Charakteristiky pracovního trhu

Celosvětově dochází postupně k proměně pracovního trhu, charakteristická je všeobecná „flexibilizace práce“ a diverzifikace a vznik nových alternativních forem organizace práce. Narůstá (Wallace, 2003; in Křížková, 2006):

- Pracovní mobilita (ztráta zaměstnání, nutnost rekvalifikace, stěhování za prací)
- Prostorová variabilita (je možné pracovat nejen v zaměstnání, ale i z domova)
- Organizační variabilita
- Časová flexibilita

Podíváme-li se podrobněji na pracovní trh v České republice, dojdeme k závěru, že český pracovní trh zůstává stále poměrně neflexibilní. Nejčastějším typem pracovního úvazku je plný úvazek s nepružnou pracovní dobou. Jen málo lidí má možnost přizpůsobit si pracovní dobu podle svých aktuálních potřeb nebo možnost pracovat alespoň částečně z domova. Důvodem, proč u nás daleko méně lidí pracuje na částečný úvazek, je jednak

nedostatek finančně výhodných částečných úvazků na našem trhu a jednak potřeba většiny rodin mít alespoň dva plné příjmy k udržení žádoucího životního standartu. Úroveň mezd je u nás nižší než na západě (Dudová, et al., 2007).

Změny na trhu práce jsou dané jednak snahou po konkurenceschopnosti podniků a jednak potřebou lépe integrovat rodinné a pracovní odpovědnosti a aktivity. Český pracovní trh však potřeby kombinace práce a rodiny v životě zaměstnanců v potaz příliš nebere. Na zaměstnance jsou tak kladeny nové požadavky: nepravidelná pracovní doba, nutnost být stále k dispozici, variabilita v organizaci práce – diverzita úkolů, důraz na inovaci řešení, týmovou práci a motivaci. Tyto změny s sebou přinášejí stres, nejistou pracovní pozici a také enormní zvýšení náročnosti kombinace pracovní a rodinné zátěže (Nešpor, Večerník, 2006).

3. KONFLIKT RODINA – PRÁCE

V minulosti převažoval názor, že práce a rodina jsou dvě separované sféry, které na sebe navzájem nemají vliv. Problematika skloubení rodiny a práce tak byla vnímána jako soukromý problém těch, kterých se týkal. Na přelomu 60. a 70. let začíná být tento problém vnímán jako veřejný, který přesahuje možnosti řešení v rámci instituce rodiny (Maříková, 1999). V zahraniční literatuře najdeme mnoho studií zabývajících se vzájemným vztahem práce a rodiny. Objevují se různé konstrukty, které vykreslují některé aspekty tohoto vztahu. Tato diplomová práce se zaměřuje na jeden z nich, na tzv. konflikt rodina-práce.

Konflikt rodina - práce je běžně definován jako forma interrolového konfliktu, při kterém jsou tlaky role z pracovní a rodinné oblasti v nějakém aspektu navzájem neslučitelné (Greenhaus & Beutell, 1985). Tento konflikt může nabírat dvou podob, tj. konfliktu práce – rodina (*work-to-family conflict* - WFC) a konfliktu rodina – práce (*family-to-work conflict* - FWC). Při konfliktu práce – rodina (*work-to-family conflict*) ztěžují nároky práce plnění rodinných povinností, při konfliktu rodina – práce (*family-to-work conflict*) omezují nároky rodiny plnění pracovních povinností (Voydanoff, 2005b; in Voydanoff, 2007). V textu budu používat nadále především zkratk WFC a FWC. Termínem konflikt rodina-práce budou myšleny v této práci oba typy konfliktu, tj. *work-to-family conflict* a *family-to-work conflict*.

3.1. Příčiny interrolového konfliktu

Mnoho výzkumů se zaměřuje na hledání faktorů, které konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí způsobují. Podrobně tuto problematiku rozpracovává Patricie Voydanoff, která tyto faktory rozděluje na pracovní nároky, nároky rodiny a nároky společnosti.

Pracovní nároky rozděluje Voydanoff (2007) na nároky plynoucí z času a nároky plynoucí z napětí. Mezi pracovní nároky týkající se času (*Time-Based Demands*) řadí časové požadavky v placené práci, nestandardní pracovní rozvrh a dlouhou pracovní dobu. Nároky pramenící z napětí (*Strain-Based Demands*) zahrnují procesy psychologického průniku, ve kterém jsou pracovní nároky spojeny s psychologickými reakcemi, které se projevují v chování a v postojích spojených s plněním a kvalitou role a duševní pohodou. Tyto nároky jsou rozmanité a zahrnují několik aspektů, např. pracovní náplň, jistotu práce, časový tlak, pracovní vytížení, rolový konflikt a emocionální nároky.

Podobně i nároky rodiny můžeme rozlišit na nároky plynoucí z času a nároky plynoucí z napětí. Mezi nároky rodiny plynoucí z času můžeme zařadit péči o děti, péči o starší rodiče a péči o domácnost. Nároky rodiny plynoucí z napětí zahrnují psychologické požadavky od partnera (např. manželský konflikt), od dětí (problémy s dětmi), od příbuzných (pečovatelské starosti) a z domácnosti.

WFC a FWC mohou negativně ovlivňovat i nároky společnosti. Nároky společnosti se mohou vyskytovat ve třech dimenzích společenského života, a to v rámci místní společnosti jako celku, v rámci sousedství jako malé geografické základny a v rámci přátelských vztahů, které slouží jako zdroj informací a nerodinné interakce. Nároky společnosti plynoucí z času, které jedinec pocítuje jako zátěž ve vztahu k dalším oblastem, zahrnují čas strávený neformální (nenucenou) pomocí sousedům a přátelům a formální (oficiální) pomoc v rámci dobrovolnictví. Mezi nároky společnosti plynoucí z napětí patří bydlení v části obce sužované problémy (např. vysokou kriminalitou, chyběním adekvátních institucí typu škola, apod.) a vnímané požadavky přátel, které jedinec vnímá jako nadměrné, dále konfliktní sociální interakce, kritické a nespolehlivé vztahy a negativní chování mezi vrstevníky dětí.

Pracovní a rodinné nároky i nároky společnosti negativně ovlivňují plnění pracovní, rodinné i společenské role a duševní pohodu jedince a prohlubují konflikt práce - rodina. Větší vliv mají přitom nároky pramenící z napětí (Voydanoff, 2007).

V České republice se příčinám problematického skloubení pracovních a rodinných povinností věnovala Křížková (2006). Dle ní je hlavní příčinou potíží při kombinaci

pracovních a rodinných povinností neúčast mužů na práci v domácnosti, odpovědnosti za domácnost, výchově a péči o děti zároveň spolu s častou nedostupností služeb, pomoci dalších osob a peněz. Hodnocení toho, zda zvládám pracovní i rodinné povinnosti, je silně ekonomicky podmíněno. Muži kromě peněz vidí jako příčinu problému i charakter svojí práce.

3.2. Typy konfliktu rodina – práce

3.2.1. Konflikt plynoucí z času (*Time - Based Conflict*)

V zahraniční odborné literatuře se rozlišuje několik typů konfliktu rodina - práce. Prvním z nich je tzv. *time-based conflict* neboli konflikt plynoucí z času, který nastává, když čas strávený v jedné roli redukuje čas dostupný pro roli druhou nebo když tlak času zapříčiní silné zaujetí jednou rolí, zatímco jedinec zápolí zároveň i s požadavky, které na něj klade druhá role (Greenhaus & Beutell, 1985).

Tento typ konfliktu pozitivně souvisí s počtem hodin odpracovaných během týdne (Burke et al., 1980; Keith, Schafer, 1980; Pleck et al., 1980; in Greenhaus, Beutell, 1985), s časem stráveným dojížděním do práce (Bohen, Viveros-Long, 1981; in Greenhaus, Beutell, 1985), je spojován s množstvím a častostí práce přesčas a s nepravidelností způsobenou prací na směny (Pleck et al., 1980; in Greenhaus & Beutell, 1985).

Lidé žijící v manželství zažívají tento konflikt více než lidé, kteří v manželství nežijí (Herman, Gyllstrom, 1977). Konflikt je také silnější u rodičů malých dětí než u rodičů velkých dětí (Beutell, Greenhaus, 1980; Greenhaus, Kopelman, 1981; Pleck et al., 1980). *Time-based conflict* také souvisí s tím, kolik má rodina členů. V mnohočlenných rodinách je míra konfliktu vyšší, přičemž více ji vnímají především ženy, jejichž manželé jsou hodně zatíženi vlastní prací (Beutell, Greenhaus, 1982; Keith a Schafer, 1980; in Greenhaus & Beutell, 1985). Bylo zjištěno, že míra konfliktu u žen přímo souvisí s počtem hodin, které stráví v práci její manžel (Greenhaus & Beutell, 1985).

3.2.2. Konflikt plynoucí z napětí (*Strain - Based Conflict*)

Strain - based conflict neboli konflikt plynoucí z napětí nastává, když napětí vytvořené jednou rolí znesnadňuje plnění druhé role. Napětí může mít podobu úzkosti, vyčerpanosti, podrážděnosti, deprese, ztráty energie či apatie (Greenhaus & Beutell, 1985).

S tímto typem konfliktu souvisí pracovní stresory, jako je rychlost změn

pracovního prostředí, mentální koncentrace potřebná k práci a stres v komunikaci v práci (Burke et al., 1980; in Greenhaus & Beutell, 1985). Negativně s tímto konfliktem souvisí nejednoznačné vymezení nároků role, rozmanitost a důležitost úkolu a výzva, kterou úkol představuje. Pozitivně s ním souvisí autonomie úkolu. Ta pozitivně ovlivňuje i pracovní spokojenost. Zároveň ale přílišná autonomie může způsobit přetížení, napětí a tedy konflikt (Jones, Butler, 1980).

Určité stresující události v práci (např. zvládnání nového zaměstnání nebo zklamání z nenaplněných očekávání) mohou způsobovat vyčerpání, napětí, starosti a frustraci, díky nimž bude obtížné věnovat se uspokojivě životu mimo práci. Pokud zaměstnanec bude z práce vyčerpaný z interakcí s druhými lidmi, bude možná omezovat osobní kontakty u sebe doma (Greenhaus & Beutell, 1985).

K WFC přispívají rovněž spory mezi manželi ohledně rodinných rolí (Chadwick, Albrecht, Kunz, 1976; in Greenhaus & Beutell, 1985) a jejich rozdílné postoje k postavení žen v jejím zaměstnání (Eiswirth-Neems, Handal, 1978; in Greenhaus, Beutell, 1985). Rozdílnost názorů manželů může pravděpodobně oslabovat vzájemnou pomoc v rodině a produkovat stres.

3.2.3. Konflikt plynoucí z chování (*Behavior - Based Conflict*)

Třetím typem konfliktu rodina – práce je *behavior - based conflict*, tedy konflikt plynoucí z chování. Specifické vzory rolového chování mohou být nekompatibilní s očekávaným chováním v roli druhé. Příkladem může být muž, od něhož se v rámci jeho manažerského postavení ve firmě očekává, že bude emočně stabilní, agresivní, objektivní a bude se spoléhat sám na sebe, zatímco členové jeho rodiny od něj očekávají, že bude vřelý, pečovatelský, emoční a zranitelný v interakcích s nimi. Pokud jedinec není schopen přizpůsobit svoje chování očekáváním rozličných rolí, bude pravděpodobně zažívat konflikt mezi rolemi (Greenhaus & Beutell, 1985).

Kinnunen, Geurts a Mauno (2004) upozorňují na to, že tento typ konfliktu je méně vědecky prozkoumaný a někteří autoři (např. Kelloway, Gottlieb, Barham, 1999; in Kinnunen, Geurts, Mauno, 2004), se domnívají, že pro potvrzení existence tohoto typu konfliktu je zatím nedostatek empirických důkazů. To je také jedním z důvodů, proč se řada výzkumníků na tento typ konfliktu rodina - práce ve svých výzkumech nezaměřuje.

3.3. Zdroje konfliktu rodina-práce

Výzkumníci se v současnosti nesoustředí pouze na identifikaci faktorů, které WFC a FWC způsobují či zhoršují, ale snaží se nalézt faktory, které usnadňují zvládnutí konfliktu rodina - práce. Velkou pozornost této problematice věnovala Voydanoff (2007). Ta rozlišuje mezi zdroji jedince uvnitř oblasti práce, rodina, společnost (*within-domain resources*) a zdroji přesahující tyto oblasti (*boundary spanning resources*)

3.3.1. Zdroje v oblastech (*within-domain resources*)

Díky zdrojům jedince v oblastech práce, rodina a společnost (*within-domain resources*) dochází ke zlepšení plnění dané role, ke zvýšení její kvality a ke zlepšení facilitace práce-rodiny, o němž se ještě zmíním v samostatné podkapitole později. Tyto zdroje se dělí na psychické odměny (*psychological rewards*) a prostředky usnadňující plnění povinností (*enabling resources*). Podrobnější rozdělení těchto zdrojů uvádím pro větší přehlednost v následující tabulce:

Tab. č. 2 Zdroje jedince v oblastech (*within-domain resources*)

	Práce	Rodina	Společnost
Prostředky usnadňující plnění povinností	Samostatnost	Adaptabilita rodiny	Podpora přátel
	Využití dovednosti	Rodinná koheze	Sousedská koheze
	Podpora na pracovišti	Podpora manžela/manželky a příbuzných	Formální podpora společnosti
Psychické odměny	Smysluplnost	Smysluplnost	Smysluplnost
	Hrdost	Hrdost	Hrdost
	Respekt	Respekt	Respekt

Prostředky usnadňující plnění povinností z pracovní oblasti zahrnují charakteristiky práce jako je samostatnost v práci, využití dovednosti (*skill utilization*) a podpora na pracovišti, konkrétně podpora poskytovaná nadřízeným a kolegy. Zdroj nazvaný jako využití dovednosti podporuje kreativitu a vede ke zdokonalení dovedností. To je spojené se zdroji jako je time management, dovednosti potřebné k řešení problémů, iniciativa, aktivní učení (*active learning*) a sebedůvěra. Podporou na pracovišti myslí Voydanoff (2007) solidaritu, porozumění, akceptaci, pochvalu, pomoc při plnění pracovních povinností a zajišťování informací.

Pracovní samostatnost i využití dovedností jsou pozitivně spojeny s duševním a fyzickým zdravím (Ettner & Grzywacz, 2001; Marchand et al., 2005; van der Doef &

Maes, 1999; in Voydanoff, 2007) a WFF (Demerouti, Geurts, & Kompier, 2004; Voydanoff, 2004b, 2004a; in Voydanoff, 2007). Na druhou stranu pracovní samostatnost a volnost v rozhodování ovlivňují rodičovské chování díky špatné náladě v práci a pracovnímu vyčerpání (Kinnunen & Pulkkinen, 2001; Stewart & Barling, 1996; in Voydanoff, 2007). Naopak podílová práce má pozitivní efekt na společenský život (Crouter, 1984; in Voydanoff, 2007).

Prostředky usnadňující plnění povinností z rodinné oblasti zahrnují rodinnou adaptabilitu a kohezi. Tyto zdroje usnadňují efektivní řešení problémů v rodině. Instrumentální a emocionální podpora od manžela/manželky a příbuzných zahrnuje empatii, porozumění a praktickou pomoc.

Mezi psychické odměny patří ve všech oblastech pocit smysluplné práce, hrdost a respekt (Voydanoff, 2007). Podle Sieber (1974; in Voydanoff, 2007) odměny z jedné oblasti mohou usnadnit účast v jiné oblasti. Tyto odměny zahrnují privilegia, jistotu pracovní pozice, zlepšení pracovní pozice a osobnostní obohacení. Odměny také zahrnují psychologické zdroje, které jsou spojené s pocitem ocenění a váženosti a pocitem smysluplné aktivity. Tyto odměny mohou být doprovázeny psychologickými benefity jako je motivace, pocit úspěchu, sebeúcta a gratifikaci ega (Voydanoff, 2007).

3.3.2. Zdroje přesahující oblasti (*boundary spanning resources*)

Zdroje přesahující oblasti práce, rodiny a společnosti (*boundary spanning resources*) se zaměřují na to, jak jsou oblasti práce, rodiny a společnosti spolu navzájem propojené z hlediska flexibility vzájemných hranic (prostorových a časových), tj. z hlediska flexibility týkající se toho, kdy a kde budou vykonány dané činnosti. Tyto zdroje mohou snižovat konflikt rodina-práce a zvyšovat facilitaci rodina-práce prostřednictvím vzájemně spojených procesů, které zvyšují pracovníkovo vnímání kontroly nad rozvržením hranic mezi prací a rodinou a také prostřednictvím uzákonění využívání tzv. *work-family policies*.

Rozdělení zdrojů přesahující oblasti podle Voydanoff (2007) zobrazuje tabulka 3.

Tab. č. 3 Zdroje jedince přesahující oblasti (*boundary spanning resources*)

	Práce	Rodina	Společnost
Pracovní podpora	Flexibilní pracovní doba	Péče manžela/manželky a příbuzných o závislého člena rodiny	Programy péče o dítě (<i>child-care programs</i>)

	Práce	Rodina	Společnost
	Benefity pro lidi pečující o závislé osoby (<i>Dependent care benefits</i>)	Péče manžela/manželky a příbuzných o domácnost	Programy péče o dítě po skončení školní výuky
Rodinná podpora	Volno z rodinných důvodů (<i>time-off for family</i>)	Zaměstnání manžela/manželky	
	Práce na částečný úvazek		
Normativní podpora	Podporující pracovní-rodinná kultura	Pracovní-rodinná podpora od manžel/ky	Pracovní-rodinná podpora od společnosti
	Pracovní-rodinná podpora od vedoucího	Pracovní-rodinná podpora od příbuzných	Pracovní-rodinná podpora od přátel

Přátelé, členové rodiny a společnosti mohou jedinci poskytovat normativní podporu tím, že uznají a ocení důležitost jeho snahy skloubit práci a rodinu a poskytnou mu instrumentální a emocionální podporu.

Většina studií zabývajících se vztahem mezi flexibilní pracovní dobou a konfliktem a facilitací rodina-práce vypovídá, že flexibilní pracovní doba nesouvisí s konfliktem rodina-práce a s facilitací rodina-práce (Lapierre & Allen, 2006; Markel, 2000; Roehling et al., 2003; Sullivan & Holle, 2005; Voydanoff, 2005; in Voydanoff, 2007). Jiná studie (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; in Voydanoff, 2007) ale našla poměrně slabý negativní vztah mezi flexibilní pracovní dobou a WFC. Možnost vzít si volno z rodinných důvodů negativně souvisí s vnímaným stresem (Voydanoff, 2005; in Voydanoff, 2007), s prožívaným FWC a WFC (Major, Klein, & Ehrhart, 2002; Markel, 2000; Voydanoff, 2004b; in Voydanoff, 2007) a pozitivně souvisí s WFF (Voydanoff, 2004b; in Voydanoff, 2007).

Mnoho výzkumníků se snaží zodpovědět otázku, zda podpora zaměstnavatele a prorodinná firemní politika snižuje konflikt rodina-práce. Podporující pracovní rodinná kultura negativně souvisí s pociťovaným stresem (Ganster & Bates, 2003; Voydanoff, 2005a; in Voydanoff, 2007), s prožívaným WFC a FWC (Allen, 2001; Allen, Greenhaus, & Foley, 2005; Behson, 2002; Ganster & Bates, 2003; Thompson & Protass, 2006; Thompson et al., 1999; Voydanoff, 2004; in Voydanoff, 2007). Pozitivní vztah byl nalezen mezi podporující pracovní rodinnou kulturou a facilitací rodina-práce (Colton, Hammer, & Neal, 2002; Voydanoff, 2004; in Voydanoff, 2007), jiná studie (Thompson & Protass, 2006; in Voydanoff, 2007) však takový vztah nenašla. Allard, Haas, Hwang (2011) se domnívají, že pokud otcové vnímají pracovní organizaci jako rodinu podporující, pravděpodobně lépe zvládají kombinovat práci a rodinu. Výsledky jejich studie ukazují, že otcové na manažerských postech zažívají vysokou úroveň WFC, přestože mají velký přístup k flexibilnímu pracovnímu uspořádání. Výsledky tedy podporují názor Van der Lippe et al.

(2006; in Allard, Haas, Hwang, 2011), že prorodinná firemní politika není zárukou lepšího skloubení práce a péče o děti, rodinu. Nicméně bez možnosti flexibilního pracovního uspořádání by byl prožívaný WFC ještě vyšší (Allard, Haas, Hwang, 2011).

Higgins, Dexbury a Lee (1994) podotýkají, že pracovníci zaměřeni na práci s rodinou a zaměstnavatelé, kteří se snaží pomoci svým zaměstnancům při vyvažování pracovních a rodinných nároků, potřebují prozkoumat různé mechanismy, které mohou zvýšit kontrolu, kterou zaměstnanci mají nad koordinací práce a rodiny. Přínosné mohou být kurzy rodičovství, kurzy time managementu, flexibilní uspořádání pracovní doby a možnost práce na částečný úvazek. Zvolená opatření by měla vycházet z potřeb zaměstnance. Řada podpůrných programů je zaměřena na rodiče předškolních dětí. Tuto podporu je třeba rozšířit i pro rodiče dětí do 13 let, přínosné mohou být pro ně např. programy péče o děti po skončení školního vyučování, letní programy, kurzy rodičovství.

3.4. Některé možnosti skloubení práce a rodiny v České republice

V předchozí kapitole jsme si představili faktory, které mohou pomoci při snaze o skloubení pracovních a rodinných povinností. Nyní se podíváme, jaké možnosti mají v tomto směru k dispozici pracující rodiče v České republice.

Možnosti, jak skloubit práci a rodinu, jsou do značné míry závislé na právním rámci, který lidem z důvodu péče o děti umožňuje různé flexibilní a nestandardní formy zaměstnání, dále na znalosti a ochotě zaměstnavatele tyto formy zaměstnání poskytovat a na znalosti lidí a výhodnosti je využívat (Maříková, 2005).

Existují zákonná opatření týkající se skloubení práce a rodiny, mezi hlavní patří mateřská dovolená a peněžité pomoc v mateřství (pouze pro ženy), rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek (pro ženy i muže), nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny nebo třeba možnost zkrácené pracovní doby pro těhotné ženy a ženy s dětmi mladšími 15 let (v paragraf 156/2ZP). K podpoře skloubení práce a rodiny jsou konstruována i finanční opatření, zahrnující daňová opatření rodinné politiky a sociální dávky, např. již výše zmíněný rodičovský příspěvek, příspěvek na dítě nebo peněžité podpora při ošetřování člena rodiny. Mezi další opatření napomáhající skloubení práce a rodiny patří např. částečný pracovní úvazek, pružná pracovní doba a práce z domova (Maříková, 2005). V České republice je však možnost pracovat na částečný

úvazek nebo mít flexibilní pracovní dobu málo častá (Dudová et al., 2007).

I firmy mohou nabízet strategie usnadňující zaměstnancům skloubení práce a rodiny, někteří zaměstnavatelé třeba umožňují čerpání neplaceného volna 1 den v měsíci. Mnohé organizace a podniky si jenom pomalu a neochotně připouštějí, že jejich zaměstnanci mají i soukromý život, ale začínají si uvědomovat, že vytváření podmínek usnadňující zvládání pracovních i rodinných povinností je výhodné i pro ně (Maříková, 2005).

Významnou roli při harmonizaci práce a rodiny mají i instituce, které přebírají péči o dítě, pokud jsou rodiče v zaměstnání. Rodiny s dítětem předškolního věku u nás aktivizují zdroje pomoci v partnerské rodině více než rodiny v ostatních fázích rodinného cyklu. V tomto období aktivují také další zdroje opory v rozšířené rodině nebo ve sféře služeb pro rodinu (Křížková, Dudová, Hašková, 2005). Počet jeslí i mateřských škol se však od roku 1989 snížil. Nabídka jeslí je malá. Jesle využívá necelé 1% dětí ve věku od půl roku do 3 let. Síť mateřských škol je v porovnání s jeslemi hustá, ale ani do mateřských škol nelze umístit všechny děti, jejichž rodiče o to mají zájem. Mikrojesle a mikroškolky u nás takřka neexistují, rozšířená není ani placená individuální péče o děti zajišťovaná soukromými osobami nebo specializovanými agenturami. Řada rodin se v tomto směru spoléhá spíše na pomoc širší rodiny (Maříková, 2005). Využívání pomoci „třetí osoby“ v péči o domácnost zvykem příliš není (Křížková, Dudová, Hašková, 2005).

Křížková (2006) se zaměřila na strategie pomáhající kombinaci práce a rodiny, které využívají rodiče neuvádějící problémy při zvládání pracovních i rodinných povinností, a preferenci pomáhajících strategií rodiči, kteří mají pocit, že oboje povinnosti nezvládají. Zjistila, že rodiče, kteří uvedli, že zvládají rodinné i pracovní povinnosti používají jako strategie (seřazené podle vnímané důležitosti): partnerskou dělbu práce, pomoc s péčí o děti vně rodiny (vedení v zaměstnání umožňuje změny v pracovním tempu, náplni, apod.; na pracovišti je možnost hlídání dětí, využívání veřejných zařízení pro hlídání dětí a hlídání dětí prostřednictvím prarodičů či placené osoby), využívání dalších osob a služeb v péči o staré, nemocné a o domácnost, flexibilita v práci (volná pracovní doba, možnost práce z domova a práce na zkrácený úvazek). Nejlepší strategií je partnerská dělba práce, nejdůležitější je pocit, že odpovědnost, práce a péče jsou v jejich vztahu rozděleny podle jejich představ. Strategii partnerské dělby práce vnímají jako důležitější muži, ženy naopak vnímají jako významnější strategii pomoc s péčí o děti vně rodiny. Strategie partnerské dělby práce a strategie využití pracovní flexibility jsou

strategie využívané především rodiči s dítětem do 4 let.

Rodiče, kteří uvedli, že kombinaci pracovních a rodinných povinností nezvládají, zastávají názor, že by jim pomohly strategie: partnerská dělba práce, flexibilita a vstřícnost v práci, využití dalších osob a služeb.

3.5. Důsledky konfliktu rodina - práce

Frone se svými kolegy prezentoval dva integrující modely ohledně dopadů konfliktu mezi pracovní a rodinnou rolí. Prvním z nich je „Model of Work - Family Interface“ (Frone, Russell, Cooper, 1992), který později rozpracoval do „Integrative Model of Work-Family Interface“ (Frone, Yardley, Markel, 1997). Podle prvního modelu ovlivňuje WFC rodinnou sféru a FWC ovlivňuje pracovní sféru. Jinými slovy každý typ (směr) konfliktu ovlivňuje vždy tu doménu, která tento konflikt obsahuje. WFC a FWC mají také přímý a oboustranný vztah k sobě navzájem takovým způsobem, že např. když jedinec prožívá WFC, zvyšuje se tak i pravděpodobnost, že rodinné povinnosti zůstanou nesplněny, což bude ztěžovat výkon práce, a to může vést k prožívání FWC. Pozdější model navrhuje, že reciproční vztah mezi WFC a FWC může být alternativně i nepřímý, neboť oba konflikty spolu souvisí s pracovním a rodinným distresem.

Allen, Herst, Bruck a Sutton (2000) podali přehled důsledků spojených s konfliktem rodina-práce. Podle nich můžeme rozdělit tyto důsledky do třech kategorií: důsledky související s prací, důsledky nesouvisející s prací a důsledky související se stresem.

3.5.1. Důsledky konfliktu rodina - práce související s prací (*Work-Related Outcomes*)

Při vyšší míře konfliktu rodina-práce se snižuje pracovní spokojenost a zvyšuje se tendence odejít z organizace (Allen et al., 2000). Netemeyer et al. (1996) a Good et al. (1988), zjistili, že když konflikt rodina-práce roste, organizační závazky (povinnosti, úkoly, angažovanost, oddanost) se snižují.

Výsledky výzkumů mapující souvislost mezi konfliktem rodina-práce a pracovní výkonností jsou rozporuplné. Aryee (1992; in Allen et al., 2000) zjistil, že pracovní výkonnost souvisí s konfliktem práce-rodíč, ale nesouvisí s konfliktem práce-manžel (-ka) ani s konfliktem práce-hospodyně. Netemeyer (1996) souvislost mezi pracovní výkonností a konfliktem rodina-práce nenašel.

3.5.2. Důsledky konfliktu rodina - práce nesouvisející s prací (*Nonwork-Related Outcomes*)

Výzkumníci se zaměřili především na zkoumání vlivu konfliktu rodina - práce na životní spokojenost jedince. Zjistili, že konflikt rodina - práce životní spokojenost snižuje (Allen et al., 2000). Pokud jde o vliv konfliktu rodina - práce na rodinnou spokojenost, podle některých výzkumů konflikt rodina-práce rodinnou spokojenost snižuje (Kopelman et al., 1983; in Allen et al., 2000), jiné výzkumy ale souvislost mezi konfliktem rodina - práce a rodinnou spokojeností nenašly (např. Parasuraman et al., 1992). Rozdílné výsledky přinesly i výzkumy zaměřující se na manželskou spokojenost. Zatímco někteří (Kinnunen, Mauno, 1998; Matthews, Conger, Wickrama, 1996; in Allen et al., 2000) tvrdí, že manželská spokojenost je při konfliktu *work to family* nižší u žen, ale na manželskou spokojenost mužů konflikt *work to family* vliv nemá, podle Coverman (1989; in Allen et al., 2000) snižuje konflikt *work to family* manželskou spokojenost u mužů, ale nikoliv u žen. Aryee (1992; in Allen et al., 2000) zjistil, že manželská spokojenost souvisí s konfliktem práce-rodíč a s konfliktem práce-manžel (-ka), ale nesouvisí s konfliktem práce-hospodyně.

3.5.3. Důsledky konfliktu rodina - práce související se stresem (*Stress-Related Outcomes*)

Mnoho studií potvrdilo souvislost mezi zvýšeným WFC a zvýšenými tělesnými symptomy a tělesnými potížemi jako je snížená chuť k jídlu, vyčerpání a nervové napětí (Greenglass et al., 1988; Klitzman et al., 1990; in Allen et al., 2000). Jsou ale i studie, které tato zjištění nepotvrzují, např. Coverman (1989; in Allen et al., 2000) zjistil, že WFC souvisí s psycho-tělesnými symptomy pouze u žen, ale nikoliv u mužů. Frone, Russell a Cooper (1997; in Allen et al., 2000) nenašli souvislost mezi WFC a celkovým zdravím a nenašli ani souvislost mezi WFC a hypertenzí. Řada studií (např. Frone et al. 1992; Greenglass et al., 1988; Klitzman et al., 1990; in Allen et al., 2000) potvrzuje souvislost mezi WFC a depresí, kdy vyšší míra WFC znamená také zvýšenou depresivitu.

Zvýšená úroveň WFC je spojována se zvýšenou úzkostí a hostilitou (Beatty, 1996; in Allen et al., 2000), se zvýšenou pravděpodobností syndromu vyhoření (Greenglass, Burke, 1988; Kinnunen, Mauno, 1998; Netemeyer et al., 1996; in Allen et al., 2000) a se zvýšenou frekvencí nadměrného pití, zvládnání pití a problémů s alkoholem (Frone, Russell, Cooper, 1993, 1997; Frone et al., 1994, 1996; in Allen et al., 2000).

WFC také souvisí s některými formami stresu souvisejícího prací, např. s pracovním odcizením (*work alienation*) (Burke, 1988; in Allen et al., 2000), pracovním napětím (Netemeyer et al., 1996; in Allen et al., 2000), negativními pocity v práci (Klitzman et al., 1990; in Allen et al., 2000), kvalitou pracovního života (Duxbury, Higgins, 1991, 1992; in Allen et al., 2000) a pracovním stresem (Frone et al. 1992; Greenglass, Burke, 1988; Kinnunen, Mauno, 1998; Frone, Yardley, Markel, 1997; Grandey, Cropanzano, 1999; in Allen et al., 2000). Jiné studie (např. Williams, Alliger, 1994; in Allen et al., 2000) významný vztah mezi s prací souvisejícím distresem a WFC nenalezly.

Zvýšený WFC souvisí se zvýšeným rodinným distresem (Frone et al. 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; Grandey, Cropanzano, 1999; in Allen et al., 2000), s rodičovským a manželským stresem (Guelzow et al., 1991; in Allen et al., 2000), a kvalitou rodinného života (Duxbury, Higgins, 1991, 1992; in Allen et al., 2000).

3.5.4. *Crossover effect* a jeho důsledky

V souvislosti s důsledky konfliktu rodina-práce je třeba zmínit i tzv. „*crossover effect*“. O tomto fenoménu můžeme hovořit v případě, že stres nebo napětí, které pociťuje jedna osoba, ovlivňuje míru stresu či napětí, které pociťuje druhá osoba. *Crossover effect* může být jak přímý, tak nepřímý (Westman, 2001; in Kinnunen et al., 2010). Přímý *crossover* nastává, když stres nebo napětí pociťované jedním partnerem přímo působí na stres či napětí pociťované druhým partnerem. Nepřímý *crossover* působí zprostředkovaně, např. prostřednictvím interpersonálního konfliktu (Westman, Etzion, 1995; in Kinnunen et al., 2010).

Existuje řada studií zkoumající dopady „*crossover effect*“. V pracovní oblasti zvyšuje *crossover effect* pracovní vyčerpání (Demerouti et al., 2005; in Kinnunen et al., 2010) a pravděpodobnost syndromu vyhoření (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005; Westman & Etzion, 1995; in Kinnunen et al., 2010), ovlivňuje ale i pracovní zapojení (Bakker et al., 2005) a životní spokojenost (Demerouti et al., 2005; in Kinnunen et al., 2010). V rodinné oblasti byl zjištěn vztah mezi *crossover effectem* a napětím a nespokojeností ve vztahu (Matthews et al., 2006; Mauno & Kinnunen, 1999; in Kinnunen et al., 2010). *Crossover effect* může mít vliv i na zdraví. Byly provedeny studie zaměřující se na výzkum vlivu *crossover effectu* na depresivitu a stres. Westman (2001; in Kinnunen et al., 2010) přezkoumala 29 vědeckých studií a došla k závěru, že distres pociťovaný

jedním partnerem zvyšuje distres, který pociťuje druhý partner.

3.6. Některé další koncepty vztahu práce a rodiny

Byly vypracovány také různé další koncepty vztahu práce - rodina. V této kapitole se budu zabývat konceptem facilitace práce a rodiny (*work - family facilitation*), konceptem rovnováhy mezi prací a rodinou (*work - family balance*) a stručně zmíním i koncept obohacení práce - rodina (*family-to-work enrichment*). V zahraniční literatuře jsou tyto koncepty někdy vnímány jako alternativní koncepty tradičního pojetí konfliktu práce - rodina, neboť jejich zájem není soustředěn ani tolik na konfliktní aspekty vztahu pracovní a rodinné oblasti, jako na pozitivní aspekty vztahu práce a rodiny. V zahraniční literatuře však panuje ve vymezení těchto konceptů značná nejasnost. Existuje řada definic, které se navzájem různě překrývají. Vymezení, které zde tedy uvádím, není jediné, se kterým se můžeme v zahraniční odborné literatuře setkat.

3.6.1. Pozitivní aspekty vztahu práce a rodiny

Bylo by chybou vnímat rodinu a práci pouze jako dvě konkurující sféry. Práce a rodina mohou být i spojenci, kteří se navzájem obohacují. Účast v rozmanitých rolích může mít prospěšný vliv na fyzické i psychické zdraví (Barnett, Hyde, 2001; in Greenhaus, Powell, 2006). Spokojenost v práci a spokojenost v rodině mohou pozitivně ovlivňovat životní spokojenost, vnímanou kvalitu života a pocit štěstí daného jedince (Rice, Frone, McFarlin, 1992; Hunt, Near, 1985; in Greenhaus, Powell, 2006).

Potvrdila se souvislost mezi pracovní a rodinnou rolí a ochranou před distresem způsobeným dalšími rolemi. Např. rodinné stresory a zhoršené zdraví mají na jedince menší vliv, pokud je spokojený v práci. Podobně i pracovní stres neovlivňuje jedince tolik, pokud má jedinec spokojený rodinný život (Greenhaus, Powell, 2006).

Účast v několika rolích vytváří energii, která může být využita k obohacení a zlepšení prožívání dalších rolí (Marks, 1977; in Greenhaus, Powell, 2006). Sieber (1974; in Greenhaus, Powell, 2006) se domnívá, že zdroje získané v rámci jedné role jako vedlejší produkt sociálních vztahů mohou být znovu investovány do dalších rolí. Osobnosti jedinců, kteří mají rozmanité role, mohou být obohaceny tím, že se v těchto rolích učí různým věcem, které mohou využít i v jiných rolích, např. trpělivosti, toleranci, schopnosti přizpůsobit se.

Greenhaus a Powell (2006) hovoří o tzv. *work-family enrichment* neboli

obohacení práce - rodina, který definují jako rozsah, ve kterém zkušenosti z jedné role zlepšují kvalitu života v roli druhé. Tento koncept je podle nich dvojdimenzionální. Obohacení rodiny prací (*work-to-family enrichment*) nastává, když pracovní zkušenosti obohacují rodinný život a obohacení práce rodinou (*family-to-work enrichment*) mluvíme, když rodinné zkušenosti obohacují pracovní život.

3.6.2. Facilitace práce a rodiny (*Work - Family Facilitation*)

Facilitace práce a rodiny je psychologický konstrukt, který se snaží zobrazovat vliv účasti jedince v jedné oblasti na fungování druhé oblasti. Facilitace práce a rodiny (*work - family facilitation*) můžeme definovat jako způsob spolupráce a součinnosti obou rolových oblastí, ve které zdroje spojené s jednou rolí zlepšují nebo usnadňují výkon druhé role (Voydanoff, 2007) nebo jako rozměr, ve kterém jedincovo zapojení v jedné životní oblasti (práce, rodina...) poskytuje zisky, které přispívají ke zlepšení fungování jiné životní oblasti. Facilitace může být obousměrná, tj. *work-to-family facilitation*, kdy rodina může poskytovat zdroje zlepšující fungování pracovní oblasti, a *family-to-work facilitation*, kdy práce může poskytovat zdroje pomáhající zlepšit fungování rodinné oblasti. Výzkumníci identifikovali a empiricky ověřili čtyři kategorie zachycující hlavní zisky získané v životních oblastech: vývojové, citové, výkonnostní a investiční zisky (Wayne, Grzywacz, Carlson a Kacmar, 2007).

3.6.3. Rovnováha práce a rodiny (*Work - Family Balance*)

V širším pojetí reflektuje rovnováha životních oblastí míru, do jaké je jedinec schopen balancovat časové, emocionální a konativní nároky osobního a pracovního života (Hill et al., 2001; in Gröpel, 2006). V užším pojetí představuje míru časového souladu jednotlivých životních oblastí, kdy balancování času je kvalitativně rozdílné než balancování emocionálních a konativních nároků. Jedinec tak vnímá rovnováhu pracovního a osobního života tehdy, když subjektivně vnímá čas, který věnuje osobním a pracovním aktivitám, jako přiměřený, resp. když má subjektivně dostatek času pro osobní i pracovní aktivity (Gröpel, 2006). Nejde o kvantitativní rozdělení času pro jednotlivé oblasti v tom smyslu, že by každé oblasti byl věnovaný stejný počet hodin, ale o kvalitativní charakteristiku (Seiwert, 2000; in Gröpel, 2006).

Nerovnováha v životě má negativní dopady na samotného jedince i na jeho zaměstnavatele a sociální okolí, např. na rodinu. Negativní dopady na jedince zahrnují

zvýšenou míru stresu a psychosomatických chorob (Burke, 1988; Googins, 1991; in Gröpel), problematické užívání alkoholu (Grzywacz, Bass, 2003; Frone, Russel, Cooper, 1993; in Gröpel), zvýšenou depresivitu (Beatty, 1996; Googins, 1991; Grzywacz, Bass, 2003; in Gröpel, 2006), sníženou životní spokojenost (Arye, 1992; Noor, 2004, Rice, Frone, McFarlin, 1992; in Gröpel, 2006), sníženou kvalitu rodinného života, více rodinných konfliktů, rozvodů a problémů v sociálních vztazích (Higgins et al., 1992; Frone et al., 1993; in Gröpel, 2006). Na straně zaměstnavatele jde především o zvýšenou absenci v práci (Goff, Mount, Jamison, 1990; in Gröpel, 2006), zvýšené zdravotní náklady (Rodgers, Rodgers, 1989; in Gröpel, 2006), sníženou produktivitu a pracovní spokojenost (Burke, 1988; Frone et al., 1992; Higgins, Duxbury, Irving, 1992; in Gröpel, 2006) a snížený pocit firemní spolupatříčnosti (Thomas, Gangster, 1995; in Gröpel, 2006).

V souvislosti s rovnováhou práce a rodiny se můžeme setkat v zahraniční odborné literatuře ještě s pojmem *work - family fit*. Zatím neexistuje jednotná definice tohoto pojmu, někteří autoři dokonce zaměňují *work - family fit* a *work - family balance*.

3.7. Konflikt rodina-práce a gender

Zájem výzkumníků se zprvu soustředil pouze na téma žena-práce-rodina, kdy žena jako matka je diskriminována za plnění své biologické role a je tak diskriminovaná na trhu práce oproti muži. S druhou vlnou feminismu se objevují tzv. *men's studies* a začíná se mluvit i o diskriminaci některých mužů-otců, kteří se snaží „v duchu nového otcovství“ naplnit otcovskou roli novým obsahem. Angažovaní otcové s výraznou orientací na rodinu chtějí pracovat s ohledem na potřeby rodiny, ale brání jim v tom povaha sociální organizace práce. Díky hrozící ztrátě zaměstnání a nezaměstnanosti jsou zaměstnanci nuceni setrvávat v zaměstnání déle než je zákonem stanovená pracovní doba. Objevuje se také sociální nátlak ze strany kolegů a zaměstnavatele. I otcové tak mohou zažívat napětí mezi zaměstnaneckou a rodičovskou, manželskou rolí (Maříková, 1999).

Gender může ovlivňovat schopnost harmonizovat práci a rodinu v mnoha směrech. Může ovlivňovat, jak se konflikt projeví, jak je vnímán a jaké copingové dovednosti budou použity k jeho zvládnutí (Barnett a Baruch, 1987; Duxbury & Higgins, 1991; Gutek et al., 1991; Jick & Mitz, 1985; Pleck, 1985; Schnittger & Bird, 1990; Voydanoff, 1988; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994). Pro pochopení vztahu mezi konfliktem rodina-práce a gender existují různé modely. Já bych zde ráda zmínila tři: racionální model, rámec gender-rolového očekávání a *job-strain role model*.

Racionální model (*the rational model*) postuluje, že množství konfliktu, které jedinec vnímá, roste úměrně k počtu hodin, které dotyčný stráví v pracovních a rodinných rolích (Gutek et al., 1991). Z výzkumů vyplývá, že zaměstnané ženy stráví rodinnými a domácími pracemi mnohem více času než zaměstnaní muži a celkově stráví pracovními a rodinnými aktivitami více času (Hochschild, 1989; Protrkowski, Rapoport, & Rapoport, 1987; Pleck, 1979, 1983, 1985; Rexroat & Shehan, 1987; Voydanoff, 1988; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994). Muži mají zase tendenci strávit v zaměstnání více hodin než ženy (Duxbury, Lee, Higgins, & Mills, 1992; Pleck, 1985; Voydanoff, 1988; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994). Podle racionálního modelu by tedy měly ženy více pociťovat rolové přetížení a zásahy z rodiny do práce a muži by naopak měli více než ženy pociťovat zásah práce do rodiny.

Teorie gender-rolového očekávání (*the gender role-expectations theory*) je založena na očekávání spojené s tradiční sociokulturní rolí, která předepisuje, že muž na sebe primárně bere zodpovědnost živitele rodiny, zatímco žena přebírá primárně zodpovědnost za rodinu (viz Galinsky et al. 1991; Hochschild, 1989; Schwartz, 1992; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994). Podle této teorie bude rolové očekávání ovlivňovat odlišné vnímání konfliktu práce-rodina ženou a mužem. Předpovídá, že hodiny strávené prací v doméně druhého pohlaví budou mít větší psychologický vliv na vnímání konfliktu rodina-práce než hodiny strávené prací ve své vlastní doméně. Muži by tak měli více pociťovat rušení z rodiny do práce a ženy naopak z práce do rodiny (Gutek et al., 1991).

Job-strain role model byl navržený Karaskem (1979; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994). Ten identifikoval dvě klíčové síly: nároky role a kontrola. Kombinace nízké kontroly a velkých nároků role je nezbytně spojena s vysokou mírou stresu. Podle tohoto modelu tak množství konfliktu rodina-práce vnímaného zaměstnancem bude spojeno s nároky pracovní a rodinné role a s množstvím kontroly, kterou zaměstnanec nad danými nároky bude mít.

Nároky pracovní a rodinné role jsou podle výzkumů u žen vyšší než u mužů (např. Pleck, 1985; Rexroat & Shenan, 1987; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994). Muži také mají více kontroly nad rozdělením svého času, což jim zpětně usnadňuje uspokojit jak pracovní, tak rodinné očekávání (Higgins, Duxbury, Lee, 1994).

V České republice se rozdíl mezi matkami a otci ve vnímání rovnováhy mezi prací a rodinou zabýval i výzkumný projekt „Práce a rodina“, který byl v roce 2010 realizován na olomoucké katedře psychologie. Výzkumný soubor byl tvořen 127 páry

pracujících rodičů a mezi použitými metodami byly i škály WFC, FWC, WLB a dotazník FHI. Jelikož jsem tyto metody použila i v rámci výzkumu pro svoji diplomovou práci, považuji za zajímavé zde některé zjištění z daného výzkumu uvést. Vycházím přitom z článku Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a v rovnováze mezi prací a rodinou (Sobotková, Reiterová a Hurníková, 2011). Bylo zjištěno, že konflikt WFC pociťují oba rodiče více než FWC konflikt. Otcové pociťují WFC konflikt více než matky. Pracovní nároky a stres tak u nich do plnění povinností v rodině a do výkonu otcovské role zasahují negativněji. Ve škále zjišťující míru, v jaké rodina zasahuje do výkonu pracovní role, pak signifikantně významný rozdíl mezi matkami a otci zjištěn nebyl. Na škále WLB byl ale zaznamenán signifikantně vyšší průměrný skóre u matek, které tedy pociťují větší rovnováhu mezi životními oblastmi.

3.8. Konflikt rodina-práce a rodinný životní cyklus

Konflikt rodina-práce roste, stejně jako rostou povinnosti vůči rodině, která se během manželství rozrůstá (Cooke & Rousseau, 1984). Jak se zvyšuje počet dětí a důležitost rodičovské role, tak roste i míra rolového napětí u žen v dvoukariérových rodinách (Bird & Ford, 1985; Holmstrom, 1979; in Schnittger & Bird, 1990). Nicméně, literatura říká, že mnoho těchto konfliktů se sníží, když nejmladší dítě vyroste. Staines a O'Connor (1980; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994) zjistili, že interference souvisí s úrovní rodičovských povinností. Rodiče s dětmi do 6 let pociťovali konflikt rodina-práce nejvíce, po nich následovali rodiče s dětmi od 6 do 18 let, nejméně konflikt rodina-práce pociťovali bezdětní zaměstnanci.

Job-strain model (Karasek, 1979; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994) podporuje tvrzení, že konflikt mezi prací a rodinou se bude snižovat, jak se bude věk nejmladšího dítěte zvyšovat. Tento model předpovídá, že stres bude nejvyšší v situacích, kdy jedinci mají malou nebo dokonce žádnou kontrolu nad stresujícím prostředím. Na rodiče malých dětí (zejména na matky) klade rodina více nároků než na rodiče starších dětí (Hochschild, 1989; Piotrowski et al., 1987; in Higgins, Duxbury, Lee, 1994). Tyto vyšší a často nepředvídatelné nároky (např. uspořádání péče o dítě, vodění a vyzvedávání dítěte ze zařízení denní péče, péče o nemocné dítě) mají za důsledek nižší kontrolu nad koordinací práce a rodiny, a tím pádem vyšší úroveň konfliktu práce-rodina. Avšak jak děti vyrůstají, nároky (zejména ty spojené s péčí o děti) by se měly snižovat a vést tak ke zvýšení kontroly a ke snížení stresu u rodičů.

3.9. Harmonizace práce a rodiny z pohledu římskokatolické církve

Problematika skloubení práce a rodiny je i tématem, kterým se zabývá římskokatolická církev. Na jaře roku 2012 se v Miláně uskutečnilo VII. Světové setkání rodin, jehož tématem pro daný rok byla harmonizace zaměstnání a rodiny. Hlavní myšlenky shrnul kardinál Antonelli (2012): Kongres dle něj poukázal na skutečnost, že rodina je vnímána pouze jako subjekt konzumu, nikoliv jako subjekt, který vytváří lidský kapitál a produkuje prospěch pro společnost. Zdaňují se jen osobní příjmy a rodina je státem penalizována. Placená práce je více uznávána než neplacená a význam práce pro rodinu i význam slavení tak mizí. Roste míra zaneprázdněnosti v zaměstnání i v rodině u obou manželů a je tak třeba nacházet shodu a správnou rovnováhu, jak danou zátěž rovnoměrně rozdělovat. Závěrečná doporučení kongresu by se dala shrnout takto:

- Rodinná zkušenost by měla zintenzivnit a dostat na významu a kráse.
- Je třeba posílit spojitost mezi rodinou a školou při výchově.
- Důležitá jsou pravidelná setkávání, skupiny a společenství rodin, přátelské a duchovní sítě, která vytváří pocit sounáležitosti a umožňují vzájemnou pomoc a spolupráci. Neméně důležité jsou i sdružení a hnutí pro duchovní formaci, apoštolát i asociace občanské angažovanosti pro ochranu rodinných práv a identity.
- Rodina má být zdaňována nejenom s ohledem na své příjmy, ale také s ohledem na osoby, o které se stará.
- Rodinná politika by měla ochraňovat práva rodiny a zahrnovat konkrétní doporučení, cílem by měla být podpora stability manželské dvojice a jejího poslání plodit a vychovávat.
- Firmy by měly mít snahu vytvářet pracovní místa a měly by co nejvíce přispívat k harmonizaci požadavků zaměstnání a rodiny.
- Neděle má být posvěcována účastí na mši svaté, odpočinkem a pěstováním rodinných vztahů.

VÝZKUMNÁ ČÁST

4. VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY

Na rodinu se můžeme dívat jako na systém, kde chování jednoho člena rodiny ovlivňuje i ostatní členy (Matějček, Dytrych, 1999). Důležitou charakteristikou rodiny je její fungování. Pokud je rodina schopna přizpůsobovat se změnám a účinně zvládat náročné nebo stresové životní události, mluvíme o zdravém rodinném fungování (Shapiro, 1983; in Sobotková, 2007). Rodina se během času vyvíjí, jde o tzv. rodinný životní cyklus, který můžeme dělit na jednotlivá stadia (Plaňava, 2000). Každé stadium sebou nese typické problémy a úkoly, které má rodina zvládnout (Kratochvíl, 2009). Jedním z těchto úkolů může být zvládnutí rodičovské role.

Rodičovství je jednou z nejčastějších a nejintenzivnějších změn, které člověk zažije (Trad, 1990). Rodina se v průběhu historie mění. Obraz dnešní rodiny tak bude jiný než obraz rodiny před 100 lety. V souvislosti s proměnou rodiny, dochází ke změnám v obsahu rodinných rolí. V posledních dvaceti letech hovoříme v rámci naší země o znejistění role muže (Farková, 2009). Po muži je vyžadováno větší zapojení do rodinných povinností (Matoušek, 2003) zároveň je na něj kladen nárok ekonomicky zajistit rodinu (Matoušek, 1997). Proměnou prochází i role otce (Novák, 2008a). Charakteristické je nejednoznačné vymezení a větší variabilita (Zoja, 2005). Otec má představovat silného, statečného jedince a respektovanou autoritu, zároveň má umět dítě emočně podporovat a být citově vřelý (Zoja, 2005; Badinterová, 2005; Maříková, 2006; Sharabany, Scher & Gal-Krauz, 2006; in Vágnerová, 2007).

Důležitou součástí identity je i profesní role, která ovlivňuje sociální hodnocení jedince (Vágnerová, 2008). Větší nároky na její úspěšné zvládnutí klade společnost na muže (Farková, 2009). Celosvětově dochází k proměnám pracovního trhu (Křížková, 2006). Na zaměstnance jsou kladeny nové požadavky, které sebou nesou stres, nejistou pracovní pozici a enormní zvýšení náročnosti kombinace pracovní a rodinné zátěže (Nešpor, Večerník, 2006). V České republice však zůstává pracovní trh poměrně neflexibilní (Dudová, et al., 2007) a potřebu skloubit práci a rodinu nebere příliš v potaz (Nešpor, Večerník, 2006).

V souvislosti s těmito skutečnostmi se do popředí zájmů výzkumníků dostal i tzv. konflikt rodina - práce, jako forma interrolového konfliktu, při kterém čas strávený v jedné roli redukuje čas dostupný pro roli druhou nebo jedna role vyvolává napětí znesnadňující

či zhoršující výkon druhé role či jedna z rolí požaduje po jedinci chování, které je neslučitelné s očekávaným chováním v jeho druhé roli (Greenhaus & Beutell, 1985). Tento konflikt vyvěrá z požadavků práce, rodiny a společnosti, které jsou na jedince kladeny, a má dalekosáhlé dopady do mnoha oblastí života jedince, jeho rodiny i na jeho zaměstnání (Voydanoff, 2007).

Výzkumný problém této práce je zaměřen na vzájemný vztah práce a rodiny, zejména na konflikt mezi těmito sférami v životě věřících rodin, kde žena je na rodičovské dovolené a muž pracuje. Vycházím ze systémového pojetí. Proto jsem se rozhodla konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí otce nezkoumat jako izolovaný jev týkající se pouze otce, ale jako něco, co se týká celé rodiny, co ji ovlivňuje a je rodinou zpětně ovlivňováno. Do výzkumu tak byly zařazeny otcové i matky.

Hlavní snahou je zjistit, co pomáhá rodinám z výzkumného souboru skloubit práci a rodinu, a tím snižuje míru konfliktu mezi těmito sférami. Dále se snažíme zjistit, co rodinám skloubení práce a rodiny ztěžuje, a tak přispívá ke konfliktu rodina - práce.

Hlavní cíle jsou:

- Zmapovat míru pocíťovaného konfliktu rodina - práce u mužů z výzkumného souboru.
- Zjistit, jak ženy z výzkumného souboru vnímají konflikt rodina - práce svého partnera.
- Zjistit, které faktory pomáhají ke zvládnutí konfliktu rodina - práce.
- Zjistit faktory, které ke konfliktu rodina - práce přispívají.

Během realizace výzkumu se výzkumné otázky upřesňovaly a další se objevily. Jak uvádí autoři Miovský (2006) a Hendl (2012), výzkumnou otázku je možné v průběhu výzkumu reformulovat, modifikovat, zahrnout nebo formulovat novou. **Tato práce si tedy klade za cíl přinést odpověď na následující výzkumné otázky:**

- Jaká je míra pocíťovaného konfliktu rodina-práce u otců?
- Jak matky vnímají konflikt rodina-práce u svého partnera?
- Jaký vliv mělo narození dítěte na kariéru otce?
- Jak rodina ovlivňuje práci otce?
- Jak práce otce ovlivňuje rodinu?
- Jaké faktory pomáhají při skloubení práce a rodiny?
- Jaké faktory ztěžují skloubení práce a rodiny?
- Co by se mohlo změnit, aby bylo snadnější skloubit práci a rodinu?

5. APLIKOVANÁ METODIKA

5.1. Organizace a průběh výzkumu

Design výzkumu je **kvalitativně-kvantitativní**. Jedná se tedy o smíšený typ výzkumu, s důrazem na kvalitativní metodologii. Získaná data byla vyhodnocena pomocí kvalitativní analýzy a porovnání výsledků z dotazníkových metod.

Kvantitativní přístup používá více deduktivní postupy vědecké metody a je více strukturovaný. Jeho cílem je testování hypotéz a teorií. Soustředí se na popis variability proměnných, které jsou dopředu definované a které určují, co bude výzkumník zachycovat a pozorovat. Kvalitativní přístup využívá induktivní formy vědeckých metod, hloubkové studium jednotlivých případů, kvalitativní pozorování, různé formy rozhovorů. Jeho cílem je získání popisu zvláštnosti případů, rozvíjení teorií o fenoménech světa a generování hypotéz. Zaměřuje se na exploraci. Plán výzkumu je pružný, rozvíjí, proměňuje a přizpůsobuje se z daného základu podle okolností a dosud získaných výsledků. Ve smíšeném výzkumu se v rámci jedné studie míchají kvalitativní i kvantitativní metody, techniky a paradigmata. Kvalitativní a kvantitativní přístupy se mohou navzájem doplňovat (Hendl, 2012).

Kontaktovala jsem ve svém okolí rodiny, které splňovaly stanovená kritéria a dále jsem s jejich pomocí, tedy pomocí **techniky lavinového výběru** navázala kontakt s dalšími rodinami. Rodiny jsem kontaktovala osobně nebo telefonicky. Představila jsem jim stručně sebe a svoji chystanou práci a seznámila je s předpokládaným průběhem výzkumu. Stručně jsem je informovala o tématech rozhovoru a o pravděpodobné délce rozhovoru. Po jejich souhlasu s účastí ve výzkumu jsme domluvili vhodný termín a místo konání rozhovoru. Jedna rodina, z oslovených, účast ve výzkumu odmítla.

Rozhovory byly realizovány na místech, které poskytovaly dostatek soukromí a klidu, většinou šlo o moji domácnost nebo o domácnost respondentů. Rozhovory byly realizovány v různou denní dobu, podle potřeb a možností dotazovaných. Před rozhovorem jsem respondentům znovu sdělila účel výzkumu. Za důležité jsem považovala navození pozitivní atmosféry, což se podle mě ve všech případech zdařilo.

Provedla jsem vždy zvlášť polostrukturované interview s otcem a zvlášť polostrukturované interview s matkou. Vždy jsem se snažila zajistit nerušené podmínky rozhovoru. V místnosti, kde rozhovor probíhal, jsem byla vždy přítomná jen já a daný

respondent. Každému rozhovoru předcházela zápis krátké anamnézy do mnou vytvořeného záznamového listu (přílohy 2 a 3). K fixaci dat byl použit diktafon. Rodiče jsem na nutnost nahrávat rozhovor předem upozornila. Použití audiozáznamu je podle Miovskeho (2009) pro výzkumníka velkou oporou, neboť si nemusí dělat poznámky, aby zaznamenal obsah interview. Audiozáznam navíc zachycuje všechny kvality mluveného slova, např. sílu hlasu, délku pomlky, doprovodné zvuky, atd. Nezachytí ale tolik atmosféru vzájemného setkání.

Otázky rozhovoru s otcem (příloha 4) byly rozděleny do 3 okruhů: pracovní oblast, oblast rodinného života a volného času a oblast konfliktu mezi rodinnou a pracovní sférou. Otázky rozhovoru s matkou (příloha 5) byly rozděleny do 2 okruhů: oblast rodinného života a volného času a oblast konfliktu mezi rodinnou a pracovní sférou. Vzhledem k množství získaných dat a rozsahu diplomové práce jsem pro její napsání použila pouze část dat. Některé otázky nebyly vyhodnoceny. Otázky, které jsem v rámci výzkumu pro diplomovou práci nevyhodnocovala, v příloze uvedeny nejsou.

Oba rodiče jsem dále instruovala, jak vyplnit dotazníky a dotazníky jim ponechala k následnému vyplnění. Informovala jsem je, že nemusí vyplnit otázky, na které nebudou chtít odpovědět. Také jsem se ujistila, že instrukcím rozumí, a byla jim k dispozici, aby se mohli doptat, kdyby nějaké otázce v dotazníku přesně nerozuměli.

5.2. Metody tvorby a získávání dat

5.2.1. Polostrukturované interview

Polostrukturované interview řeší mnoho nevýhod strukturovaného i nestrukturovaného interview a proto je pravděpodobně nejrozšířenější podobou interview vůbec. Tazatel si vytváří určité schéma, které je pro něj závazné. Je definované tzv. jádro interview, tj. minimum témat a otázek, které musí tazatel probrat. Pořadí, znění a styl otázek se může mírně lišit. Dobré je použít následné inquiry pro vysvětlení a upřesnění odpovědi. Výhodou je možnost klást doplňující otázky (Miovský, 2009).

5.2.2. Škála pro zjišťování pocitu množství času pro práci a sociální život (Gröpel, 2006)

Tuto sebeposuzovací škálu vyvinul v roce 2006 Gröpel. Vycházel přitom z teorie rovnováhy životních oblastí, která je založena na předpokladu, že životní oblasti člověka

jsou v rovnováze, pokud má jedinec subjektivně pocit dostatečného množství času pro práci a sociální život. V literatuře je tato škála někdy označována jako „Škála rovnováhy životních oblastí“ (*the Work-Life Balance Scale; WLB-6*) (Gröpel, 2006).

Škála obsahuje 6 položek, přičemž položky 2, 3 a 5 jsou reverzní a při vyhodnocování je třeba je převrátit. Proband se u každé položky vyjadřuje, na kolik souhlasí s daným tvrzením. Vyšší hrubý skór vypovídá o vyšší míře rovnováhy životních oblastí.

5.2.3. Škály práce - rodina a rodina - práce (Netemeyer, 1996)

Tyto škály vyvinuli v roce 1996 Netemeyer, Boles a McMurrian ke zjišťování míry prožívaného konfliktu práce a rodiny. Škála rodina-práce (RP) zjišťuje míru pocíťovaného konfliktu FWC, kdy rodinné nároky zasahují do pracovního života daného jedince. Škála práce-rodina (PR) měří míru konfliktu WFC, při kterém pracovní nároky narušují rodinný život jedince.

Tyto sebezposuzovací škály jsou pětibodové. Obsahují krátká tvrzení, ke kterým se proband vyjádří na sedmibodové stupnici, na kolik s daným tvrzením souhlasí či nesouhlasí. Odpovědi se pohybují od rozhodně nesouhlasím po rozhodně souhlasím. Odpovědi rozhodně nesouhlasím přísluší hodnota 1, tvrzení rozhodně souhlasím odpovídá hodnota 7. Hrubý skór získáme součtem bodového ohodnocení jednotlivých tvrzení. Čím je výsledný skór nižší, tím méně člověk prožívá daný typ konfliktu.

5.2.4. Modifikovaná verze škál práce - rodina a rodina - práce

Ženy-matky z výzkumného souboru momentálně do zaměstnání nechodí, proto jsem jim tyto škály nedávala, vytvořila jsem však pro ně jejich modifikovanou verzi. Všechny výroky z původní verze jsem obrátila tak, aby nezjišťovaly míru FWC a WFC matek, ale míru, v jaké podle matek FWC a WFC prožívají jejich manželé. Např. výrok z původní verze „Nároky mé práce narušují můj rodinný život“ měl v modifikované verzi toto znění: „Nároky manželovy práce narušují náš rodinný život“.

5.2.5. Family Hardiness Index

Dotazník FHI měří rezistenci a zdroje rezistence v rodině. Byl vytvořen v roce 1986 Anne Thompsonovou a Marilyn a Hamiltonem McCubbinovými. Pojem „hardiness“

v názvu vyjadřuje odolnost rodinného systému ve smyslu jeho aktivních vnitřních sil. Tato odolnost je charakterizována:

- Pocitem zvládnání těžkostí a pocitem kontroly nad životními událostmi
- Přijímáním změn jako užitečných a podporujících vývoj
- Aktivní orientací při zvládnání stresových situací a při adaptaci na ně

FHI má 20 položek, které měří tři (ve starší verzi dotazníku čtyři) faktory. U každého výroku respondenti hodnotí míru toho, jak tento výrok odpovídá nebo neodpovídá jejich aktuální rodinné situaci. Stupně hodnocení jsou „neplatí“, „spíš neplatí“, „spíš platí“ a „platí“.

Dotazník má dvě verze. Já jsem použila novější verzi, která má tři subškály:

- **Commitment.** Tato škála je osmipoložková a měří, nakolik má rodina pocit vnitřní síly, provázanosti a schopnosti něco společně řešit.
- **Challenge.** Šestipoložková škála měří snahu rodiny učit se ze zkušeností, být inovativní, aktivní a učit se nové věci.
- **Control.** Tato škála má šest položek, které měří, zda má rodina pocit, že má pod kontrolou svůj rodinný život (*being in kontrol*) a že jej ovlivňuje (ne, že ji ovlivňují události a je formována okolnostmi)

Starší verze obsahovala ještě škálu Confidence, která měřila pocit rodiny, že život je zajímavý a smysluplný, že je schopná vydržet těžkosti a že její úsilí se vyplatí. Také měřila pocit, že je schopná plánovat. Položky, které zjišťovaly Confidence jsou v nové verzi zařazeny pod Control a jedna pod Commitment.

Pro dotazník nejsou vytvořeny normy, autoři sami doporučují výsledky porovnávat s výsledky dalších studií. Čím vyššího skóru respondenti dosáhli, tím jsou odolnější. Vysoké skóry svědčí rovněž o dobrém fungování rodiny.

5.3. Analýza a interpretace dat

Analýza a interpretace dat zahrnovala analýzu kvalitativních dat, vyhodnocení kvantitativních dat ze škál WFC, FWC, WLB a FHI, zodpovězení a interpretaci výzkumných otázek.

Data z dotazníku FHI a ze škál WFC, FWC a WLB byla spolu s demografickými údaji přepsána do Excelu a následně vyhodnocena pomocí programu STATISTIKA. Vzhledem k malému souboru byla použita popisná statistika a neparametrické statistické metody. Ke zjištění souvislosti mezi škálami WFC, FWC, WLB a škálou FHI bylo použito

Spearmanova korelačního koeficientu. Jako hladinu významnosti jsem zvolila $p < 0,05$.

Získaná data z rozhovoru byla nejprve přepsána pomocí metody **doslovné transkripce**. Jedná se o časově náročný proces, kdy se převádí mluvený projev do písemné podoby. Mluvený projev můžeme někdy přenést do spisovného jazyka, očistit ho od dialektu a chyb ve větné stavbě. Tato úprava je používána hlavně tehdy, kdy se soustředíme zejména na obsahově-tematickou rovinu, když informátor vystupuje jako expert nebo svědek (Hendl, 2012). Tuto úpravu jsem již nedělala, pouze u výroků, které jsou přímo uvedeny v této práci, jsem pro zvýšení čtivosti vynechala některé nadbytečné výrazy a slovní vatu (např. hm, opakující se výrazy typu vlastně, prostě).

Takto přepsaná data jsem **kódovala**, tj. převedla jsem je do datových segmentů (např. vliv narození dítěte na kariéru otce, faktory, které pomáhají skloubit práci a rodinu, atd.). Pro snadnější orientaci a rychlejší analýzu jsem využila **barvení textu**, kdy jsem jednotlivým tématům přiřadila určitou barvu a všechna místa, která se dané tematické oblasti týkala, jsem touto barvou označila. Dále jsem určité výroky seskupovala a konceptualizovala do skupin, použila jsem tedy **metodu vytváření trsů**. Použila jsem rovněž **metodu vyhledávání vzorců (gestaltů)**, jejímž základním principem je vyhledávání určitých opakujících se témat (vzorců) v datech a jejich následné zaznamenání.

5.4. Etická stránka výzkumu

Účast všech respondentů ve výzkumu byla dobrovolná. Všichni respondenti byli poučeni o tom, že nemusí odpovídat, pokud nebudou chtít a že vše, co mi řeknou, je anonymní. Každá rodina byla označena jedním písmenem dle abecedy a jména respondentů byla změněna, aby začínala na stejné písmeno. Skutečná jména respondentů se v práci nikde nevyskytují. Respondenti byli dále informováni o tom, že rozhovor bude nahráván na diktafon, s čímž všichni souhlasili. Na okamžik začátku nahrávání byli upozorněni. Respondenti souhlasili s publikováním získaných dat v této práci. Respondenti nebyli klamáni ani vystaveni riziku. Nikdo neutrpěl materiální, duševní či jinou újmu.

5.5. Výzkumný soubor

5.5.1. Výběr výzkumného souboru

Pro účast ve výzkumu jsem stanovila následující kritéria:

- Oba respondenti jsou věřící
- Muž je zaměstnaný (nebo OSVČ)
- Žena je na rodičovské dovolené
- V rodině jsou pouze vlastní děti obou manželů (tj. nejsou tam děti v pěstounské péči, děti adoptované a děti z předchozích vztahů)

K výběru respondentů jsem zvolila **techniku lavinového výběru**. V anglicky mluvících zemích se setkáme s termínem *snowball technique* neboli technika sněhové koule (Breakwell et al., 1995; in Ferjenčík). Při této technice výzkumník naváže kontakt s někým ze zvolené populace a požádá ho, aby mu zprostředkoval kontakty s dalšími jedinci z dané populace, které potom osloví a i od nich se snaží získat další kontakty. Podobně pokračuje dál, dokud nezíská do vzorku dostatečný počet zkoumaných osob. Nevýhodou této techniky je především její nespolehlivost, pokud jde o získání reprezentativního souboru (Ferjenčík, 2000).

5.5.2. Popis výzkumného souboru

Výzkumný soubor je tvořen 12 manželskými páry, které splňují zvolená kritéria, popsaná v předchozí kapitole. Nejprve popíši výzkumný soubor z hlediska věku, vzdělání a náboženské orientace všech respondentů. Zjišťovala jsem také počet a věk dětí v rodině, délku manželství a délku vztahu před manželstvím. Jednotlivé charakteristiky zachycuje tabulka 4.

Tab. č. 4 Demografické charakteristiky výzkumného souboru – rodinná oblast

Rodina	Jméno	Věk	Vzdělání	Délka manželství	Délka vztahu před manželstvím	Počet dětí	Věk dětí
A	Adam	36	VOŠ	9	2	3	4 + 2 + 2
	Adéla	35	VOŠ				
B	Bedřich	28	VŠ	3	1,5	1	1,5
	Bára	29	VŠ				
C	Cyril	35	Středoškolské	12	1	5	12 + 9 + 7 + 4 + 2
	Cecilie	34	VOŠ				
D	Daniel	29	VŠ	3	8	1	8 měsíců
	Denisa	29	VŠ				

Rodina	Jméno	Věk	Vzdělání	Délka manželství	Délka vztahu před manželstvím	Počet dětí	Věk dětí
E	Eduard	29	VŠ	5	2,5	1	10 měsíců
	Ema	30	VŠ				
F	Filip	36	Středoškolské	9	1	3	8 + 6 + 3
	Františka	36	VŠ				
G	Gustav	41	Středoškolské	4,5	1	2	3,5 + 2
	Gita	35	VOŠ				
H	Hynek	30	VŠ	2,5	1	1	8 měsíců
	Helena	30	VŠ				
I	Ivan	33	VŠ	7	4,5	2	4,25 + 2,25
	Ilona	31	VŠ				
J	Jiří	26	VŠ	3	4	2	2,5 + 8měsíců
	Jitka	25	Středoškolské				
K	Karel	38	vyučen	3	2	2	2 + 9měsíců
	Katka	25	Středoškolské				
L	Libor	31	VŠ	5,5	4,5	2	4,5 + 2,5
	Lída	26	VŠ				

Výzkumný soubor tvořilo 12 rodin: 5 rodin s jedním dítětem, 3 rodiny s dvěma dětmi, 2 rodiny s třemi dětmi a 1 rodina s pěti dětmi. Čtyři rodiny v době výzkumu čekaly další dítě. Dvě rodiny měly i děti školního věku. V ostatních rodinách byly děti mladší. Nejstarší dítě mělo 12 let, nejmladší 8 měsíců.

Pokud jde o nejvyšší dosažené vzdělání, tak jeden respondent je vyučený bez maturity, 5 respondentů má ukončené středoškolské vzdělání, 4 respondenti mají VOŠ a ostatní respondenti mají vysokoškolské vzdělání. Všichni respondenti jsou římskokatolického vyznání.

Průměrný věk otců je 33 let, nejstarší otec má 41 let a nejmladší otec má let 26 let. Průměrný věk matek je 30 let, nejstarší matka má 36 let, nejmladší matka má 25 let.

Průměrná délka manželství je 5,5 roku, nejdelší manželství trvá 12 let, nejkratší 2,5 roku. Průměrná délka vztahu před manželstvím je 2,8 let. Nejdelší vztah před manželstvím trval 8 let, nejkratší rok.

U výzkumného souboru je potřeba popsat také charakteristiky týkající se zaměstnání otců:

Tab. č. 5 Demografické charakteristiky výzkumného souboru – pracovní oblast

	Povolání	Pracovní doba (h/týdně)	Dojíždění (min/denně)
Adam	OSVČ – grafik, dtp	50	60
Bohouš	Technik - konstruktér	45	20

	Povolání	Pracovní doba (h/týdně)	Dojíždění (min/denně)
Cyrl	OSVČ - úvěrový specialista	40-55	-
Daniel	Notářský koncipient	45	20
Eduard	Geoinformatik	40	60
Filip	OSVČ – obchodní zástupce	45	20
Gustav	Elektrikář	37,5	24
Hynek	Zaměstnanec znaleckého ústavu	40-50	120
Ivan	Odborný duchovní asistent	40	60
Jiří	Správce informačních systémů	40	30
Karel	Ošetřovatel v hospici	50	60
Libor	Pracovník v energetice	37,5	45

Všichni respondenti pracují na celý úvazek. Tři respondenti, Adam, Cyril, Filip, pracují jako OSVČ. Hynek pracuje ve firmě, kde je zároveň spolumajitel. Je tedy sám sobě do jisté míry zaměstnavatelem. Pět respondentů má pracovní dobu 37,5 – 40 hodin, delší pracovní dobu má Adam, Bohouš, Daniel, Filip, Karel a v určitých obdobích také Cyril a Hynek.

Průměrná délka dojíždění je 43,3 minut/den. Nejdelší doba dojíždění je 120 minut/den, nejmenší 20minut/den (jeden respondent však nedojíždí vůbec, protože pracuje z domova).

6. VÝSLEDKY

6.1. Bližší charakteristika výzkumného souboru

Před popisem samotných výsledků, považuji za důležité, pro lepší porozumění zkoumané problematice, podrobněji popsat některé charakteristiky týkající se rodinného a pracovního života a víry respondentů. Uvedené údaje byly získány prostřednictvím záznamového listu s demografickými údaji a pomocí rozhovoru s respondenty.

6.1.1. Bližší charakteristika rodinné oblasti

Nejprve se podíváme na rodinnou oblast. Zajímalo mě především, zda matkám někdo pomáhá s péčí o dítě a o domácnost, zda mají manželé nějak rozdělené domácí práce, zda se otec angažuje do péče o dítě a zda rodina využívá placené nebo neplacené služby péče o dítě. Zjišťovala jsem také, zda jsou v některých rodinách děti s mimořádnými nároky.

Všichni **otcové se angažují do péče o dítě i o domácnost**. V některých rodinách jsou domácí práce rozděleny mezi partnery, nikde však nejde o striktní rozdělení, na kterém by se rigidně trvalo. Manželé si domácí práce sice rozdělují, ale neustále se přitom přizpůsobují konkrétní situaci a aktuálním možnostem toho druhého, vycházejí si vzájemně vstřícně.

Dvě rodiny mají již některé děti na základní škole, 3 rodiny dávají některé z dětí do mateřské školy. Všechny **rodiny využívají při péči o dítě občasné pomoci** někoho z rodiny nebo z přátel. Jedna rodina využívala k péči o dítě placenou službu. Tři vícedětné rodiny uvedli, že pomoc příbuzných a přátel se netýká v jednu chvíli všech dětí současně, prarodiče si např. vezmou jedno dítě k sobě na návštěvu, druhé ale zůstává s rodiči.

S péčí o domácnost většině rodin nikdo nepomáhá. V jedné rodině pomáhají s péčí o domácnost děti, které jsou již starší a mají na některé domácí práce tzv. „služby“. Další dvě matky uvedly, že s péčí o domácnost jim někdo pomáhal dříve (např. při rizikovém těhotenství, po porodu), v současnosti jim už nikdo takto nepomáhá.

Ve 4 rodinách jsou **děti vyžadující péči, která klade na rodiče zvýšené nároky**. V jedné rodině je dítě s poruchami učení. Další rodiče mluví o těžkostech s velkou uplakaností dítěte. Další rodina vnímá své dítě jako náročné. Dítě neustále vyžaduje

pozornost, je vznětlivé, živé, citlivé, mívá obrovské záchvaty vzteku, které se rodiče snaží zvládat pomocí metody pevného objetí. V další rodině je dítě často nemocné, potřebuje proto větší péči. Dítě se má navíc na doporučení lékařky vyhýbat kolektivu, rodiče s ním tedy nemohou navštěvovat některá běžná místa (mateřská centra, kavárny, kostel, apod.).

6.1.2. Bližší charakteristika pracovní oblasti

Nyní si více přiblížíme pracovní oblast respondentů, konkrétně se zaměřím na práci z domova, práci na směny, na práci o víkendech, na služební cesty a na pracovní benefity, které respondentům nabízí jejich zaměstnavatel.

Jeden respondent, Cyril, plně **pracuje z domu**. Většinu času pracuje z domu i Filip. Další respondenti pracují z domu jen občas, pokud třeba potřebují něco dodělat. Bohouš, Gustav, Karel a Libor nikdy nepracují doma. Bohouš a Libor však doma o práci přemýšlí.

Dva respondenti, Gustav a Karel, pracují **na směny**. Gustav chodí tři týdny na ranní směnu, od 6 do 14 hodin, další týden na odpolední směnu, od 14 do 22 hodin. V noci a o víkendech nepracuje. Karel chodí na dvanácti hodinové služby, které jsou nepravidelné. Pracuje i v noci, o víkendech a o svátcích. **O víkendech** pracuje pravidelně také Filip, který prací o víkendu stráví 4-5 hodin. Občas pracuje o víkendu i Ivan a Daniel, výjimečně (2-4 krát za rok) pracuje o víkendu Adam, Eduard, Gustav, Jiří, Libor, Hynek. Cyril a Gustav o víkendu nepracují. Libor a Jiří mají někdy o víkendu **pohotovost**, kdy nepracují, ale jsou k dispozici, aby v případě potřeby mohli jet do zaměstnání nebo splnit nějaké pracovní úkoly z domu.

Na **služební cesty** jezdí všichni respondenti kromě Daniela a Karla. Většinou se jedná o jednodenní cesty, na vícedenní pracovní cesty s přespáním mimo domov jezdí Bohouš, Cyril a Gustav. Gustav jezdí na služební cesty jen málo, letos jel asi dvakrát, třikrát. Často jezdí Cyril a v poslední době také Bohouš (skoro každých čtrnáct dní).

Následující tabulka zachycuje přehled pracovních benefitů, které zaměstnavatel respondentům nabízí.

Tab. č. 6 Charakteristiky výzkumného souboru – pracovní benefity

Jméno	Flexibilní pracovní doba	Náhradní volno za napracované hodiny	Placené volno z rodinných důvodů	Neplacené volno z rodinných důvodů	Práce z domova (z důvodu péče o dítě)	Jiné
Adam	ano	-	-	-	ano	-
Bohouš	ano	ano	ano	-	-	finanční odměny a příspěvky
Cyril	ano	ano	-	-	ano	-
Daniel	-	-	ano	-	-	-
Eduard	ano	-	-	-	ano	-
Filip	ano	-	-	-	-	-
Gustav	-	ano	ano	-	-	-
Hynek	ano	ano	-	ano	ano	-
Ivan	ano	ano	-	ano	-	-
Jiří	ano	ano	-	-	-	-
Karel	-	ano	ano	ano	-	-
Libor	-	ano	ano	ano	-	-
CELKEM	8	8	5	4	4	1

Osm respondentů má flexibilní pracovní dobu. Osm respondentů má možnost napracovat si hodiny a vybrat je potom ve formě náhradního volna. Pět respondentů má možnost placeného volna z rodinných důvodů (např. porod), 4 otcové mají možnost neplaceného volna z rodinných důvodů. Čtyři respondenti mohou z rodinných důvodů (např. kvůli péči o nemocné dítě) pracovat z domova. Jeden respondent uvedl jako pracovní benefity finanční příspěvky a odměny (13. plat standart, 14. plat při splnění ročního plánu práce, mimořádné odměny za výkony a plnění termínů úkolů, příspěvek na jesle a školku).

6.1.3. Projevy víry

Výzkum je zaměřený na věřící rodiny. Víra se však může v různých rodinách projevat rozdílně. Snažila jsem se proto zjistit, jak se podle respondentů projevuje to, že jsou rodinou věřící.

Všichni respondenti sdělili, že víra se u nich projevuje **chozením na mše a modlitbou**.

Rodiny se **aktivně zapojují do života církve**. Šest rodin uvedlo, že chodí do nějakého křesťanského společenství (např. společenství manželů, setkávání rodin, modlitby

matek, Hnutí fokoláre, 3. řád dominikánů). Jeden respondent studuje dálkově teologii. V devíti rodinách můžeme mluvit o tzv. službě: ve 3 rodinách jde o pomoc na chodu farnosti (úklid kostela, údržba kostela, práce na farním časopise, práce ve farní radě), tři rodiny se aktivně zapojují do organizace a přípravy církevních akcí. V šesti rodinách se někdo podílí na hudbě při liturgiích a církevních akcích. Jedna rodina se aktivně účastní činnosti organizace na podporu nenarozených dětí. Tři respondenti uvedli, že se do života církve zapojovali před narozením dětí, ale teď na to již nemají tolik času a jejich zapojení je proto menší nebo žádné.

Deset rodin uvedlo, že se snaží **k víře vést i svoje děti**: rodiče se s dětmi modlí, vodí je do kostela a do společenství věřících dětí, čtou jim z dětské Bible a vypráví jim o Bohu, pouští jim dětské pořady v křesťanském rádiu. Rodiny se snaží předávat svým dětem křesťanské hodnoty a postoje, jdou jim příkladem, vysvětlují, proč vnímají některé věci odlišně než jejich nevěřící známí. Rodiny se staršími dětmi se snaží zapojit děti i do chodu farnosti. Dvě rodiny ještě svoje dítě k víře příliš nevedou, v obou případech jde o rodiny s malým dítětem (do 2 let). Je pravděpodobné, že časem se výchova k víře objeví i v těchto rodinách.

Víra **ovlivňuje hodnoty a postoje a promítá se do chování** respondentů. Devět respondentů sdělilo, že se snaží aplikovat křesťanské myšlenky do každodenního života. Snaží se žít podle desatera, jít druhým lidem příkladem, ukazovat jim, že se dá žít jinak. Jedna respondentka hovořila o tom, že to, co čte v Bibli, se snaží praktikovat „...protože si myslím, že to nejsou jenom nějaký historický věty...mají, co říct v každém čase a v každé historické etapě. ...třeba příklad, jo – já nevím, „dávejte a dostanete“. Tak někoho obdarovat, udělat někomu radost...“ (Ema) Jedna rodina každý měsíc věnuje desetinu svého výdělku na dobročinné účely.

Velký vliv má víra na **mezilidské vztahy**: sedm respondentů uvedlo, že víra se u nich projevuje snahou o dobré mezilidské vztahy. „...usmívat se třeba na sousedy...“ (Eduard), „...umět vycházet prostě s lidma, který úplně třeba nemusíme, nebo prostě nějakým způsobem se snažit obracet ty negativní vztahy v dobré...“ (Adam), „...při konfliktech hledat nějakou cestu, klidnou, pokojnou...“ (Gerta).

Objevily se také odpovědi, které svědčily o **vztahu** respondentů s **Bohem**. Jedna respondentka popsala, že při rozhodování se snaží hledat Boží vůli. Jiná hovořila o tom, že se snaží Bohu důvěřovat, odevzdává mu svoje problémy a to ji činí klidnější. Další mluvila o tom, že díky víře vidí, že to, co dělá, má smysl. Další vnímá, že „...na to nejsme sami“ (Gerta).

6.2. Výsledky škál WFC, FWC a WLB

Před popisem výsledků chci znovu připomenout, že termínem konflikt rodina-práce budou myšleny v této práci oba typy konfliktu, tj. *work-to-family conflict*, kdy požadavky práce zasahují do rodiny, a *family-to-work conflict*, kdy rodinné požadavky zasahují do práce.

Jedním z výzkumných cílů bylo zjistit, v jaké míře pocítují otcové konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí. Statistické parametry pro krátké škály jsou zobrazeny v tabulce:

Tab. č. 7 Míra konfliktu rodina-práce podle otce

	N	Průměr	Medián	Modus	S. odchylka	Minimum	Maximum
WFC	12	17	15	11	6,51	9	27
FWC	12	11,84	9,5	8	5,67	6	28
WLB	12	23,75	24,5	16	5,08	16	31

WFC = work - to - family conflict, FWC = family - to - work conflict, WLB = work - life balance

Uvedené hodnoty nám ukazují, že **otcové work-family conflict spíše neprožívají a neprožívají ani family-work conflict.** Podíváme-li se na rozdíly mezi směry konfliktu, uvidíme, že **otcové mají více pocit, že jim nároky práce zasahují do rodinného života,** než naopak. Hodnoty na škále WLB vypovídají o rovnováze mezi jednotlivými oblastmi. Z hodnot vyplývá, že **otcové spíše pocítují, že jejich životní oblasti jsou v rovnováze.**

Dalším výzkumným cílem bylo zjistit, jak matky vnímají konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí u svého partnera. Statistické parametry pro krátké škály zobrazuje tabulka:

Tab. č. 8 Míra konfliktu rodina-práce podle matky

	N	Průměr	Medián	Modus	S. odchylka	Minimum	Maximum
WFC	12	17,58	14,5	14	6,58	8	28
FWC	12	15,5	13,5	13	6,63	6	30

WFC = work - to - family conflict, FWC = family - to - work conflict

Z uvedených hodnot vyplývá, že **matky spíše nemají pocit, že by jejich partner prožíval konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí.**

Porovnáme-li, jak konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí u otce vnímají matky a otcové, zjistíme, že matky i otcové mají v podstatě shodný pohled na to, nakolik požadavky pracovní role zasahují do rodinné role otce. Liší se však v názoru, nakolik rodinná role ztěžuje výkon role pracovní. **Matky mají oproti otcům větší pocit, že nároky rodiny ztěžují otcí plnění jeho pracovní role.** Vzhledem k malé velikosti výzkumného souboru nelze ověřit, zda je tento rozdíl ve vnímání *family-work conflict* mezi otcí a matkami signifikantní. Domnívám se, že by toto zjištění stálo za další zkoumání.

6.3. Škála FHI a škály FWC, WFC a WLB

Další důležitou charakteristikou rodin je jejich odolnost. Ke zjištění byl použit dotazník FHI. Čím vyšší skóry byly dosaženy, tím vyšší je vnímaná odolnost rodiny. Výsledné skóry zobrazuje tabulka č.

Tab. č. 9 Míra rodinné odolnosti podle otců a matek

	Muži	Ženy
Commitment	18,50	20,08
Challenge	13,33	12,83
Control	13,50	13,00
Sum FHI	45,33	45,92

Vysoké skóry v dotazníku FHI značí, že rodiny jsou odolné, mají pocit vnitřních sil, vnímají problémy jako výzvy, snaží se je společně aktivně řešit, učí se ze zkušeností a mají pocit, že mohou události kolem sebe ovlivňovat. Vysoké skóry také ukazují, že **jde o dobře fungující rodiny.**

Zajímalo mě také, zda rodinná odolnost nějak souvisí s pocíťovaným interrolovým konfliktem mezi prací a rodinou a zda souvisí s pocitem dostatečného množství času pro práci a sociální život. Pro statistické zpracování byly v tomto případě použity výsledné skóry dotazníku FHI otců a výsledky škál WFC, FWC a WLB otců. K zodpovězení této otázky byl vzhledem k malé velikosti souboru použit Spearmanův korelační koeficient. Jako hladinu významnosti jsem zvolila $p < 0,05$. Výsledky jsou zobrazeny v tabulce č. 10.

Tab. 10 Korelace mezi mírou vnímání konfliktu a mírou rodinné odolnosti (podle otce)

	WFC	FWC	WLB
Commitment	-0,14	-0,32	0,60*
Challenge	-0,24	0,05	0,70*
Control	-0,08	0,29	0,48
Sum FHI	-0,26	0,00	0,73*

WFC = work - to - family conflict, FWC = family-to-work conflict, WLB = work – life balance, FHI = Family Hardiness Index (rodinná odolnost)

* Signifikantní korelace na hladině významnosti α 0,05

Z hodnot v tabulce je vidět, že škála WLB na hladině 0,05 pozitivně koreluje se škálami Commitment a Challenge a s celkovým skórem FHI. Jiné korelace zjištěny nebyly. Uvedené výsledky jsou pouze doplňující, protože vzhledem k malé velikosti souboru nejdou zobecnit. Domnívám se však, že ukazují možný směr dalších výzkumů, které by souvislost mezi rodinnou odolností, rodinným fungováním a konfliktem rodina-práce prozkoumaly podrobněji.

6.4. Výsledky polostrukturovaného interview

6.4.1. Vliv narození dítěte na kariéru otce

Čtyři matky (Denisa, Ema, Gerta, Lída) a čtyři otcové (Eduard, Filip, Jiří, Karel) odpověděli, že narození dítěte **neovlivnilo** kariéru ani postoj k práci u otce. Odpovědi ostatních respondentů jsem rozdělila do několika kategorií: ovlivnění motivace k práci, ovlivnění dalšího vzdělávání, pracovního zapojení, ovlivnění vnímání zodpovědnosti u otce a vliv narození dítěte na změnu zaměstnání.

U dvou rodin (C a I) došlo po narození dítěte ke **změně zaměstnání** tak, aby se dala práce lépe skloubit s rodinou. V rodině C došlo u otce ke změně hodnot, což nakonec vyústilo ve změnu zaměstnání „...jsem práci v určitý moment začal chápat jako něco, co by mohlo, dá se říct, jako zásadně negativně ovlivnit ten rodinný život... Ten přístup jsem změnil ve smyslu, že nejdřív rodina, potom práce.“ (Cyril) „...z jedné práce odešel, aby byl víc s náma ...se prostě rozhodl radši pro to pracovat tak jako z domu, nebo hledá ještě dál nějaký možnosti, jak pracovat.“ (Cecilie) Zaměstnání změnil i Ivan. „...snaha byla, aby ta práce byla vždycky, co nejvíc slučitelná s rodinou a taky, aby na tu rodinu měl víc času.“

(Ilona)

Postoj k případné změně zaměstnání se změnil u Daniela „*Dřív by mi to bylo jedno, že bych třeba byl schopný z té práce odejít, kdyby mě jako nějak moc stresovala nebo tak. ...tak to bych třeba teď neudělal.*“ S tím souvisí **pocit zodpovědnosti**, který se vlivem narození dítěte změnil. U Daniela se pak promítá do potřeby mít zaměstnání „*vím, že potřebuju jakoby to finanční zajištění, takže tu práci jako taky potřebuju, ...je to větší odpovědnost.*“ Větší pocit zodpovědnosti vnímá u svého manžela i Františka, Helena a Jitka. „*...že to na něm tak leží, taková ta, až tíha té zodpovědnosti, prostě fakt jako uživit ty děti. ...že jako fakt se musí snažit, že to není prostě jako „když nebude tak nebude“, to nejde, no.*“ (Františka) Zodpovědnější přístup k práci u sebe vnímá Gustav a Ivan. „*...Není to jen pro nás dva, ale prostě že i pro děti. Zase je to ta zodpovědnost, být v práci, zabezpečit tu rodinu.*“ (Ivan) Jiří nastupoval do zaměstnání až po narození dítěte. „*No, musel se trošku začít starat. Když jsem byla na mateřské, teda vlastně na rodičovské, tak to bylo vlastně na něm, ...musel tak rychleji dospět.*“ (Jitka)

Narození dětí také **ovlivňuje motivaci k práci**. Podle Cecílie motivuje rodina k výkonu „*Myslím si, že ho to právě posunulo i dál, že když je těch dětí víc, tak se prostě musí.*“ Adam, který si po narození prvního dítěte hledal práci, uvedl, že narození syna jeho kariéru spíše nastartovalo „*jsem se snažil zabezpečit chod té rodiny z toho finančního hlediska...*“ Nový zdroj motivace k práci se po narození dítěte objevil u Bohouše „*...prostě chci dělat dobrou práci, aby třeba můj syn mohl třeba v tom díle, jako v mojí práci pokračovat, pokud by chtěl. ...aby prostě můj syn na mě byl hrdej...*“

Narození dítěte jako zdroj motivace se u Adama promítlo i do snahy o **další vzdělávání** „*...vlastně mě to donutilo i se sebevzdělávat ...nebo nějakým způsobem nezakrňovat v tom oboru, který jsem si zvolil jako vlastní činnost, a být konkurence schopný.*“ Daniel po narození dítěte naopak přerušil studium na vysoké škole. Šlo ale o jiný obor, než ve kterém momentálně pracuje, takže to nebere jako ovlivnění kariéry. Otázka dalšího vzdělávání a profesního rozvoje je aktuální i v rodině H, kde manželé zatím váhají, zda a jak v dalším vzdělávání pokračovat. „*Měl ambice ještě se více vzdělávat a nějaký kariérní růst a upustil od toho a věnuje se radši teďka Haničce. No ale zrovna dneska jsme zase měli debatu o tom, že asi si dá přihlášku, ...aby si mohl dálkově dodělat ještě inženýra tu ekonomku, protože to potřebuje pro tu svou práci...*“ (Helena) „*...je to práce, ve které se musím neustále vzdělávat a teďka vlastně aktuálně řeším, jestli mám pokračovat studiem ...já se musím věnovat rodině, tak jsme se bavili s kolegy, že bych si vyhradil jenom část, které se budu věnovat, ale samozřejmě oni by řekněme finančně na*

tom byli z dlouhodobého hlediska lépe.“ (Hynek)

Vliv narození dítěte se promítá také do **pracovního nasazení** u Ivana „Nemůžu se tak nasadit, být tolik v té práci...“ a vnímají ho u svých manželů také Adéla, „...se tam snaží trávit minimum času.“ a Katka „...když ví a může si odpočinout, tak si prostě odpočine, že do toho nedává svým způsobem už naprosto 100%, ale třeba těch 80 nebo 60, aby prostě věděl, že přijde dom, že prostě další den potřebuje fungovat...“

Pro Bohouše a Libora už nejsou nezdary v práci tak důležité, došlo u nich ke **změně hodnot**. „...já tu práci nespasím....Takže už nemusím prostě všechno vědět, všechno znát, všechno udělat nejlíp. Prostě já udělám to, co můžu, Pán Bůh, ať udělá to, co nemůžu, prostě to, co nezvládám. ...snažím se dělat dobře svou práci a když to nezvládnu, není to tragédie, protože mým úkolem je mít rád manželku a mít rád syna, starat se o ně...“ (Bohouš)

6.4.2. Vliv rodiny na práci

Ve většině rodin se otec snaží přizpůsobovat svoji **přítomnost v práci** požadavkům rodiny. Část otců k tomu využívá svoji flexibilní pracovní dobu „...de facto si práci přizpůsobuje školce.“ (Ilona) Požadavky rodiny zasahují i do plánování služeb. Podle Gerty si její manžel prohazuje směny, pokud to rodina potřebuje. „Občas si musí přehodit směny, jako kvůli třeba hlídání, nebo když jdeme na nějaký kontroly.“ (Gerta) Požadavky rodiny E a D se promítají do vybírání volna z práce a plánování dovolené.

Rodina ovlivňuje **množství času věnovaného práci**. Otcové Hynek a Jiří si myslí, že díky rodině nechtějí v práci trávit tolik času. „... kdybych neměl rodinu, tak si dokážu představit, že tam budu bývat v té práci dýl...“ (Jiří) Adéla a Denisa se domnívají, že jejich manželé se snaží pracovat rychleji, aby byli dříve doma. Snaha trávit v práci méně času může mít vliv i na **efektivitu práce**. Cyril vnímá, že kvůli rodině se naučil pracovat více efektivně. „...mě vzhledem k té velikosti (rodina) samozřejmě víc zatěžuje. Mě to nutí potom rozhodně pracovat hodně efektivně.“ Lepší zacházení s časem a efektivnější práci vidí u svého manžela i Helena.

Rodina ovlivňuje **postoj otce k práci**. Gustav, Karel a Lída mluví o zodpovědnějším přístupu k práci. „...to cítí možná zodpovědněji opravdu tu práci mít, protože musí tu rodinu uživit...“ (Lída)

Rodina ovlivňuje práci tím, že mění otcovy **hodnoty**. „...víc musím koukat, kolik přinesu domů peněz, jako živitel rodiny. ...kdybych neměl rodinu, tak bych nad tím nemusel

tolik uvažovat, že bych si třeba říkal, že důležitý jsou zkušenosti...“ (Eduard) Vliv rodinných postojů a hodnot se zajímavě promítá do práce u Adama, který se snaží do práce přinášet křesťanské postoje „...žijeme tu víru v té rodině a tu spiritualitu, tak se snažím nějakým způsobem to převádět i do těch vztahů v práci, aby to nebylo tak stresující. Protože některé vztahy nejsou tak úplně ideální s těma kolegama nebo spolupracovníkama, takže se to snažím nějakým způsobem přetočit na ty... z těch záporných na ty kladné.“ (Adam)

Hodnoty a postoje otce se projevují při výběru zaměstnání u Eduarda a Cyrila. Eduard se při **výběru budoucího zaměstnání** zamýšlí i nad tím, co by takové profesi řekla jeho rodina a jak by ji to ovlivnilo „...*Jak se na to budou dívat, ...jestli je to, tak nějak omezí nebo... kdybych byl učitel a učil pak třeba svoje děti ve škole, co by to znamenalo.*“ (Eduard) Pro Cyrila je při výběru zaměstnání hlavním kritériem to, jak se dá daná práce skloubit s rodinou.

Ivana rodina **motivuje k práci**. Ivan, který vede programy pro otce, **využívá v zaměstnání i zkušenosti, které získává díky vlastní roli otce**. Bohouš a Adam vnímají, že jim rodina **pomáhá při řešení složitých úkolů v práci**. „...*když mám nějakou stresovou situaci v práci, tak se snažím třeba si připomenout to...nebo, že vzpomenout, že Adéla, je doma na ty děti sama a že to nemá taky úplně lehké. Tak mě to nějak jako třeba povzbudí...*“ (Adam) „...*když třeba jsou těžký úkoly, ...tak tam mně nejvíc pomohlo to, že já to nedělám sám pro sebe, ... ale pro to, abych já tady mohl bejt s rodinou. Aby ta rodina mohla nějakým způsobem fungovat. ... A to mně pomohlo, že takhle vnímám, že moje hodnota první je rodina a potom ta práce je prostředek...*“ (Bohouš)

Čtyři ženy a jeden otec vnímají, že rodina ovlivňuje práci prostřednictvím **únavy**. „...*když se člověk nevyspí kvůli dětem, no. A pak nemůže pracovat, ale mu to třeba hůř přemýšlí, má pozdní reakce.*“ (Libor) Jedna matka (Bára) zároveň vnímá, že rodina je někdy sice příčinou únavy u manžela, zároveň mu ale umožňuje si od práce odpočinout.

Rodina ovlivňuje práci otce také ve chvíli, kdy **pracuje z domu**. Jedna matka (Cecílie) vyjádřila domněnku, že rodina otce může brzdit a ubírat mu čas na práci. Další matka (Františka) sdělila, že pokud otec pracuje z domu, tak se zároveň více přizpůsobuje tomu, co po něm ona zrovna potřebuje.

6.4.3. Vliv práce na rodinu

Vliv práce na rodinu jsem rozčlenila do 4 základních kategorií: vliv práce na rodinný rozpočet, vliv práce na trávení času v rodině a práce jako zdroj spokojenosti, napětí a únavy přenášející se do rodiny. Jako zvláštní kategorii uvádím vliv otcovy práce na rodinu, pokud otec pracuje z domova.

O **vlivu práce na rodinný rozpočet** se zmínilo pět otců (Adam, Bohouš, Cyril, Filip, Karel) a jedna matka (Ilona). Karel jako jediný sdělil, že práce v tomto směru ovlivňuje jeho rodinu negativně, neboť se svým platem není spokojený „...*nedostatek financí, protože ten plat není na takové úrovni, jak bych si představoval.*“ (Karel)

Vliv práce na trávení času v rodině je ještě dále rozčleněn do 4 subkategorií: vliv na plánování rodinných aktivit, vliv na množství společného času a subkategorie zvýšené zatížení matky v důsledku otcovy přítomnosti v práci. Zvláštní subkategorii je práce otce z domova.

Ema, Eduard a Hynek zmínili, že práce jim ubírá čas na rodinu. „...*právě proto, že je dýl v práci, tak jsme málo spolu vlastně...*“ (Ema) Ve dvou rodinách pracuje otec ve firmě zároveň s některými členy širší rodiny, takže se pak při rodinných setkáních rozebírají pracovní záležitosti. „...*i když se vidíme jako rodina, tak stejně se řeší práce.*“ (Helena)

Často zmiňované bylo ovlivnění plánování rodinných aktivit podle pracovního rozvrhu otce. Adéla, Denisa, Františka, Helena, Jitka, Katka sdělily, že práce otce ovlivňuje jejich plánování rodinných aktivit a činností. „...*jsou dny, kdy se jako neuvidíme vůbec a pak jsou zase dny, kdy má skoro volno. Takže ještě třeba v tomhle, v tom časovém rozložení té jeho práce.*“ (Adéla) Jako problematické to vidí zejména Denisa a Katka. Jejich manželé musí o volno z práce žádat hodně dopředu a není jisté, jestli ho dostanou. To jim plánování rodinných aktivit, např. rodinné oslavy nebo dovolené komplikuje. Daniel navíc zůstává často v práci přesčas, aniž by o tom věděl dopředu. To Denise ztěžuje i plánování krátkodobých aktivit, např. domácích prací.

V rozhovorech u Adama, Adély, Denisy a Ivana se objevilo téma většího zatížení matky způsobené přítomností otce v práci. Ivan zároveň poznamenal, že větší zatížení Ilony u ní může vést k tomu, že je unavená a nemá tolik trpělivosti s dětmi „...*když potřebuji, abych tam zůstal, je to prostě větší zátěž pro Ilonu...večer, když už je unavená, tak třeba ji uletí nervy, na ty děti že křičí...*“

Práce může být u otce **zdrojem spokojenosti**, ale může také ovlivňovat rodinu

prostřednictvím **napětí** nebo **únavy**, kterou si otec nosí z práce domů. Adéla i Ilona se shodují, že práce na jejich rodinu působí pozitivně, neboť je v ní otec spokojený. Pracovní úspěchy se promítají do rodinného života i podle Libora.

Únavu způsobenou prací vnímají u svého manžela Bára, Ilona a Katka.

Cyril v rozhovoru sdělil, že stres z práce se u něj přenáší i do rodiny „...jsou období, kdy je to trošku, jako bych řekl, stresující, tak samozřejmě člověk se necítí být úplně v klidu... to se potom přenáší do rodiny... někdy jsou ty reakce, jako bych řekl, nepřiměřené...“ Silnou zkušenost s přenášením pracovního napětí do rodiny má Libor, který v minulém zaměstnání zažil šikanu ze strany zaměstnavatele „...když člověk je prostě devastovanéj v práci dycky třeba, tak to ovlivní celou rodinu, protože to zlo, který člověk jako kdyby snáší nebo prostě se s ním střetává v práci a šíří ho v práci, tak pak šíří i doma.“ Jeho manželka Lída v rozhovoru uvedla: „...předchozí práce ta hodně ovlivňovala náš život, tam byl rok a to nám teda dávalo zabrat, to jsme se naprosto začali sobě odcizovat a ještě, že jsme to zachytili včas, že jsem to vnímala jako hodně špatné, že to bylo hodně náročné psychicky pro něho.“ Práce jako zdroj jistého napětí mezi manželi je i v rodině H, kde Hynek pracuje daleko od bydliště a hodně času tak tráví dojížděním. Manželé mají rozdílné představy, jak tuto nevyhovující situaci řešit. „... pořád řešíme, jestli se nepřestěhovat... myslím si, že to je jablko sváru.“ (Helena) Toto téma se v obou rozhovorech opakovaně objevovalo a bylo vidět, že oběma situace nevyhovuje, ideální řešení pro jednoho je nevyhovující pro toho druhého. Zároveň ale oba vyjadřovali pochopení i pro stanovisko toho druhého. Bylo vidět, že o tom spolu otevřeně komunikují.

Oblasti práce a rodiny se setkávají zejména, **pokud otec pracuje z domova**. Matky (Cecilie, Františka), jejichž manžel pracuje z domu pravidelně a dobrovolně to vidí jako výhodu pro rodinu. Muž tak může více pomoci a být více zapojený do života rodiny. „...může víc času trávit s dětma, navzájem se díky tomu víc znají a tak.“ (Cecilie)

6.4.4. Faktory, které pomáhají skloubit práci a rodinu

Faktory, které pomáhají skloubit práci a rodinu můžeme rozdělit na pracovní faktory, rodinné faktory, osobnostní faktory, duchovní a jiné faktory, které nelze zařadit do žádné z předchozích kategorií.

PRACOVNÍ FAKTORY

Pracovní faktory jsou poměrně širokou skupinou. Zahrnují zejména **faktory týkající se pracovní doby**. Osm lidí (Cecílie, Eduard, Ema, Hynek, Helena, Ivan, Ilona, Jiří) uvedlo, že jako výhodu vnímají flexibilní pracovní dobu, která jim výrazně umožňuje přizpůsobit si práci nárokům rodiny. „...*prostě potřebujem k doktorovi, tak jdem k doktorovi a pak jdu do práce.*“ (Jiří) Jako užitečné vnímají v tomto směru i možnost napracovat si hodiny, které si pak vyberou ve formě volna (Ivan, Jiří). Gerta vnímá pozitivně, že její manžel má možnost přehodit si směnu podle potřeb rodiny. Významnou roli hraje i **vnímaná podpora na pracovišti**. Vstřícnost a tolerance zaměstnavatele a kolegů umožňuje některým respondentům využívat flexibilní pracovní dobu nebo prohazovat směny. Např. Hynek se s kolegy domlouvá, aby jezdil jen na služební cesty v okolí svého bydliště, vzdálenější služební cesty za něj přebírají kolegové. Jako další faktory usnadňující skloubení pracovní a rodinné role uvedli respondenti možnost telefonovat během pracovní doby s manželkou (Ivan) a spokojenost v práci, která se pak přenáší do rodinného života (Libor). Se spokojeností souvisí péče zaměstnavatele o duchovní potřeby zaměstnanců „...*on je tím naplněný...*“ (Ilona)

Významným faktorem pro rodiny C a F je **možnost pracovat z domova** a technické věci, které práci z domova umožňují. Důležitou roli pro skloubení mají i **faktory týkající se dojíždění**. Jiří uvedl, že za výhodné pro skloubení považuje fakt, že nemusí do práce dojíždět daleko, navíc mu dojíždění urychlí auto. Auto usnadňující dojíždění uvedl i Karel.

Cyrilovi umožňuje lepší skloubení **pracovní autonomie**, díky které si může sám rozhodovat o tom, co a kdy bude dělat a přizpůsobuje si tak práci nárokům rodiny. Práci a rodinu pomáhá skloubit **dobré finanční ohodnocení práce**.

RODINNÉ FAKTORY

Mezi rodinné faktory patří vnímaná **rodinná podpora**. Dva respondenti (Adam, Ivan) sdělují, že skloubit práci s rodinou jim pomáhá manželka, která jim to vše pomáhá zkoordinovat. Jeden respondent (Hynek) sděluje, že mu manželka pomáhá tím, jak zvládá péči o dítě a nepotřebuje proto tolik jeho pomoc. Jedna respondentka (Františka) vnímá jako důležitou ochotu manžela to vůbec skloubit dohromady. Vzájemné poskytování podpory mezi manželi považuje za důležité Cyril. Dva respondenti (Bohouš, Helena)

hovoří také o podpoře od svých rodičů.

Do rodinných faktorů rovněž zařazujeme kategorii nazvanou **aspekty manželského vztahu**, konkrétně otevřenou komunikaci, společnou pomoc a podporu, vzájemnou toleranci, dobrý intimní vztah. O faktorech z této kategorie hovořilo celkem 5 respondentů (Adéla, Bára, Denisa, Katka, Lída).

OSOBNOSTNÍ FAKTORY

Mezi osobnostní faktory patří **přesvědčení o vlastních schopnostech a možnostech uplatnění na trhu práce**, které se silně projevuje u Cyrila, a ovlivňuje jeho kariérní volby, zejména výběr zaměstnavatele. Díky znalosti o možnostech na trhu práce a přesvědčení o své vlastní ceně na trhu práce si sám aktivně hledá zaměstnání, které mu umožní skloubit práci s rodinou. Nebojí se klást na zaměstnavatele svoje požadavky.

Několik respondentů zmínilo také **efektivní způsob práce s časem**. Manželova schopnost odlišit důležité od nedůležitého a podle toho zorganizovat činnosti „...že si to dokáže všechno rozdělit co je potřeba udělat, co není.“ (Jitka) Dobré časové rozvržení a plánování si věcí dopředu uvádí Daniel. Objevuje se také potřeba řádu: „...A mě to pomáhá se zorientovat a kontrolovat, jak moc ty pracovní věci plním ...jestli se flákám, nebo jestli se neflákám.“ (Bohouš) „...my jsme teďka jako determinovaní třeba tou školou, že tam prostě ty určitý pravidla a řád musí být, takže to i jako člověku tak jako pomáhá trochu to dávat všechno dohromady.“ (Františka) Řád tedy pomáhá při organizaci aktivit a slouží jako zpětná vazba ohledně efektivity využívání času.

DUCHOVNÍ FAKTORY

Devět respondentů (Adéla, Bohouš, Eduard, Helena, Ilona, Karel, Katka, Libor, Lída) sdělilo, že skloubit práci a rodinu jim pomáhá jejich víra „...víra mně pomáhá balancovat mezi tou rodinou a prací, aby to bylo... tak nějak v pokoji aspoň v té dynamické rovnováze...“ (Bohouš) Nabízí se tedy otázka, jakým způsobem pomáhá víra skloubit pracovní a rodinný život respondentů. Dva respondenti (Bohouš, Eduard) sdělují, že víra jim **ukazuje určitý směr, formuje jejich hodnoty** „...rodina je na prvním místě.“ (Bohouš) „...jsme věřící rodina, tak v neděli se prostě nepracuje. A je to den určený pro rodinu.“ (Eduard) Svěcení neděle jako dne, kdy se nepracuje, se objevuje také u Adama a Bohouše. Dvě matky (Ilona, Katka) vnímají, že víra pomáhá skloubit práci s rodinou,

uspokojováním některých potřeb „...že prostě z toho čerpá. I když si třeba nemůže odpočinout fyzicky, tak aspoň jakože duchovně.“ (Katka) U několika respondentů se objevilo přesvědčení, že jim **pomáhá samotný Bůh**, mohou se mu svěřit, vložit věci do Jeho rukou. Jeden respondent sděluje, že Bůh dává dost času na práci i na rodinu a je už na něm, jak s tím naloží.

JINÉ FAKTORY

Do kategorie jiné faktory spadá **podpora přátel a trávení volného času**. Podporu přátel uvedl jeden respondent (Bohouš). Důležitý je také čas na **odpočinek a možnost ventilovat stres fyzickým vybitím** (Adam, Bára, Eduard). Adam a Eduard k tomu využívají někdy dobu na dojíždění do práce, protože jezdí na kole. Eduard k tomu dodává: „...jedu v přírodě a je to dobrý takový rozhraní mezi tím domácím a rodinným prostředím, že mám čas se jakoby aklimatizovat. ...že mám čas se cestou připravit jako na práci, a zase cestou už přemýšlím, co bude doma a co třeba řeknu, až přijedu.“ (Eduard)

6.4.5. Faktory, které ztěžují skloubení práce a rodiny

Faktory, které ztěžují skloubení práce a rodiny můžeme rozdělit na pracovní faktory, rodinné faktory, osobnostní faktory, duchovní faktory a jiné faktory, které nelze zařadit do žádné z předchozích kategorií.

PRACOVNÍ FAKTORY

Podíváme-li se na pracovní faktory, zjistíme, že skloubení práce a rodiny ztěžuje respondentům dojíždění, práce na směny, nemožnost naplánovat si pracovní úkony, povinnost chodit na školení, nečekané přesčasy, stres v zaměstnání a únava z práce.

Dojíždění jako ztěžující faktor vnímá Hynek, Helena, Ilona a Karel. Jako největší překážku jej vnímají v rodině H. Hynkovi trvá jedna cesta do práce hodinu, tento čas by raději trávil s rodinou. Téma dojíždění do práce během obou rozhovorů se u nich často opakovalo.

Dva otcové z výzkumného souboru pracují na směny. Karel chodí na dvanácti hodinové služby, jeho pracovní doba je tak hodně nepravidelná. Gustav má pracovní režim pravidelnější, tři týdny chodí na ranní směnu, jeden týden na směnu odpolední. Karel a Gerta uvedli, že **práce na směny** ztěžuje skloubení práce a rodiny. Podle Gerty

manželovi moc nevyhovují odpolední služby, což negativně ovlivňuje jeho spokojenost. Práce na směny je větší zátěží pro rodinu K, protože znamená i práci v noci a o víkendech. Navíc díky nepravidelnému pracovnímu režimu je pro ně i náročnější plánování rodinných aktivit, což třeba rodina G jako problém nevnímá.

Nemožnost nebo omezená možnost naplánovat si objem práce ztěžuje skloubení práce a rodiny podle Daniela, Denisy, Františky a Hynka. Zatímco u Hynka jde spíše o vliv na dlouhodobé plánování rodinných aktivit (např. rodinná dovolená), protože neví, který měsíc bude mít zakázek více a který méně. V rodině D jde o vliv na krátkodobé i dlouhodobé plánování „...nemůže si to naplánovat ten objem té práce, takže neví... že některý den slíbí, že přijde, ale... takže tady to, je problém.“ (Denisa) Případné **nečekané přesčasy** u manžela zmínila jako faktor i Ema.

Karlovi ztěžuje skloubení práce a rodiny **povinnost chodit na různá školení a semináře**. Lída zmiňuje jako faktor ztěžující skloubení **stres v zaměstnání**. Danielovi ztěžuje skloubení **únava z práce**.

RODINNÉ FAKTORY

Rodinné faktory, které ztěžují skloubení práce a rodiny byly zmiňovány méně často. Můžeme je rozdělit na atmosféru v rodině, faktory týkající se péče o děti, pomoc při hlídání dětí, finanční nároky rodiny a mimořádné nároky rodiny.

Faktory týkající se péče o děti zmínila Adéla a Lída. Podle Adély je péče o děti náročná. Lída poukázala na to, že „...od těch dětí, když mají špatnou náladu, špatné období, tak je nervózní i ta matka a tím pádem potom i ten manžel.“ **Mimořádné nároky rodiny** zmínil Adam a Jitka. Tyto nároky zahrnují zejména péči o nemocné děti. „...někdo je nemocný z děcek, tak prostě je potřeba něco zařídit nebo nějakým způsobem se mu víc věnovat nebo to nějak zohlednit...“ (Adam) **Pomoc při hlídání** chybí Denise „...nemáme tam pomoc s tím hlídáním, takže on ví, že jsem na něm závislá. ... že ví, že musí přijít on.“ **Finanční nároky** rodiny zmínil Daniel. Podle Lídy může ztížit skloubení rodiny a práce nevlídná a zatěžující **rodinná atmosféra** „...když doma nevnímá třeba pokoj, lásku, když přijde domů a vyběhne nervózní manželka...myslím, že by měl cítit to zázemí... nemuset řešit hned, když přijde z práce, nějaké další problémy...“ (Lída)

OSOBNOSTNÍ FAKTORY

Osobnostní faktory zahrnují vlastnosti a dovednosti osobnosti. Tyto faktory zmínilo 5 otců (Bohouš, Eduard, Filip, Ivan, Libor) a 3 matky (Bára, Ivana, Lída). Skloubení práce a rodiny může ztěžovat **důslednost, perfekcionismus** „...Bohouš si bere strašně moc věcí strašně moc důsledně a chce to splnit tak dokonale, že ho to hodně unavuje, takže pak se to těžko skloubuje i s tím provozem té rodiny...“ (Bára), **ctižádost, zodpovědnost** „...ctižádost v tom... abych měl třeba každé den pocit, že jsem v té práci něco dělal, takže tam třeba zůstávám ještě o pár minut, desítek minut později, abych měl pocit, že jsem toho udělal dost. ...chci v práci dělat zodpovědně a takže jsem tam třeba dýl...“ (Eduard)

Ilona uvedla jako ztěžující faktor manželovu povahu a pracovní návyky, **neumí** podle ní **pracovat s časem** „...hodně toho času asi uniká jakoby v niveč.“ Rovněž Eduard vnímá, že mu skloubení ztěžuje, že neumí pracovat s time managementem.

DUCHOVNÍ FAKTORY

Duchovní faktory uvedl Bohouš, Libor a Lída. Bohouš uvedl jako faktor ztěžující skloubení uvedl svoje sobectví, které jako **hřích** narušuje jeho vztah s Bohem, ovlivňuje jeho žebříček hodnot, pohled na věc a rozhodování „...nejsem v jednotě s Bohem, žiju v hříchu, nejsem po svaté zpovědi, nechodím ke svátostem, tak nejsem disponován pro to být v tom nasazení 100% pro tu rodinu, nebo prostě mít ty hodnoty správně poskládaný a potom já se sám topím v podstatě v chaosu, že nevím, co je vlastně správně, jestli mám jít do práce nebo nemám, když mě Bára potřebuje...“ Podobně i Lída vnímá, že se na skloubení negativně podepisuje, pokud má ona sama **duchovní krizi**. Oddělit práci od rodiny pomáhá Liborovi, vložení věcí do Božích rukou, pokud se to však nepodaří, ztěžuje mu to skloubení.

JINÉ FAKTORY

Jiné faktory zahrnují skupiny faktorů, které nešlo zařadit do žádné z předchozích skupin. Cyril vidí jako problém, **jak stát podporuje rodiny a práci žen na mateřské a věci technického charakteru**, které mu usnadňují práci, pokud fungují. Pokud nefungují, tak vlastně ztěžují skloubení. Jde např. o kvalitu infrastruktury a rychlost internetového připojení. Adélu a Ivana napadlo, že skloubení práce a rodiny ztěžuje, že

mají jen jedno auto. „...mám jedno auto. Chtělo by to dvě, když Ilona potřebuje něco zařídit nebo někam jet.“ (Ivan) Adamovi ztěžuje skloubení, pokud nemá **dostatek času na odpočinek.**

6.4.6. Co by se mohlo změnit, aby bylo snadnější skloubit práci a rodinu

Snažila jsem se také zjistit, co by se podle respondentů mělo změnit, aby pro ně bylo snadnější skloubit práci a rodinu. Tyto faktory lze rozdělit na pracovní faktory, rodinné faktory a osobnostní faktory.

PRACOVNÍ FAKTORY

Ve skupině pracovních faktorů se často objevovaly odpovědi týkající se **pracovní doby**. Možnost flexibilní pracovní doby by uvítal Daniel, který jako jediný respondent nemá ani možnost flexibilního uspořádání pracovní doby, ani možnost vybrat si napracované hodiny ve formě náhradního volna. Práci bez přesčasů by si přál Adam a Františka. Karel si myslí, že skloubit práci s rodinou by usnadnilo, kdyby dal zaměstnavatel na Vánoce volno zaměstnancům s malými dětmi. Jinak rozplánované služby, které by např. umožnily manželovi si více mezi službami odpočinout, by uvítala Katka. Práci pouze na dopolední směny by pro manžela chtěla Gerta. Jitce by více vyhovovalo, kdyby její manžel neměl o víkendu tzv. pohotovosti a měl o hodinu kratší pracovní dobu.

Další skupina pracovních faktorů se týká **pracovních podmínek**. Tři otcové (Cyril, Filip a Ivan) by ocenili lepší finanční podmínky (např. větší plat, větší % z obrátu, možnost proplacení části napracovaných hodin, větší jistota stabilního výdělku). Danielovi by lepší skloubení pracovních a rodinných povinností usnadnilo, kdyby měl možnost pracovat více z domova, kdyby mu nadřízený dával méně úkolů a kdyby o nich věděl dopředu, takže by si mohl pracovní a rodinné aktivity lépe naplánovat. Denisa doufá, že k lepšímu skloubení práce a rodiny u nich dojde, až bude mít v budoucnu Daniel vlastní kancelář. Pomohlo by tedy, kdyby měl větší pracovní autonomii „...to bude určitě jednodušší potom, že bude svým pánem, že nebude mít nad sebou nikoho.“ (Denisa) Filip uvedl jako pracovní faktor zlepšení spolupráce s těmi, na kterých je jeho práce do jisté míry závislá: „...jsme byli více upřednostněni v tom, v čem jsme na té firmě závislí. V rámci třeba toho skladu, nebo těch odbytových věcí.“

Do skupiny pracovních faktorů patří také **faktory týkající se dojíždění**, které by si přál zlepšit Hynek, Helena, Karel. Ty to faktory zahrnují práci bližší bydliště a prostředky usnadňující dojíždění „...*Stotřicítka na dálnici po celý tý dýlce... žádný zácpy.*“ (Hynek)

Dva respondenti, kteří pracují jako OSVČ uvedli, že by byli radši **zaměstnaní**. To by jim přineslo větší jistotu a zároveň snížilo pracovní nároky.

Všechny uvedené faktory mají společné to, že **snížují nároky, které práce klade na otce.**

Kromě nich se objevil také návrh, který by pracovní nároky sice nesnížil, ale přispěl by **k lepšímu vztahu mezi pracovní a rodinnou oblastí**: Jeden respondent uvedl, že by uvítal, kdyby se na jeho pracoviště mohli za ním podívat rodinní příslušníci „...*aby viděli to pracovní prostředí...*“ (Libor)

RODINNÉ FAKTORY

Lepšímu skloubení práce a rodiny by pomohlo **zlepšení vztahů s prarodiči** a větší **jednota ve výchově** s manželkou (Bohouš). Denisa a Bohouš by uvítali pomoc při péči o dítě. „...*kdyby nám někdo pomáhal hlídat.*“ (Denisa) U Adama a Lídy se objevuje optimistický výhled do budoucna, podle kterého se situace zlepší, **až budou děti starší** „...*až děti vyrostou.*“ (Adam)

Františka si myslí, že zvládání pracovních a rodinných nároků usnadní **lepší bytové podmínky**: „...*až budeme mít větší bydlení... děcka kdyby měly zahradu, tak je to určitě lepší, že prostě vyběhnou ven, vydivočí se a je takový jako větší klid.*“

Cyril by také uvítal větší **podporu rodin státem**: daňové úlevy; podpora početnějších rodin; podpora střídání rodičů na rodičovské; pomoc ženám uplatnit se na pracovním trhu během rodičovské dovolené, aby se pak lépe zařazovaly zpět do pracovního procesu (např. prostřednictvím podpory zaměstnavatele, vytvářením částečných úvazků...).

OSOBNOSTNÍ FAKTORY

Ema a Ilona si myslí, že by pomohlo, kdyby se všichni v zaměstnání **naučili lépe pracovat s časem** „...*plýtvají časem, že se dělají zbytečnosti, které by se dělat nemusely, a on pak nemá čas na to, co musí, co je důležité a musí třeba mít ty přesčas, nebo tam*

zůstávat dýl, nebo to udělat třeba večer doma, protože já nevím, něco oslavují nebo furt mají nějaké porady...“ (Ilona) Důležité je taky naučit se odpočívat a využívat volný čas. „...kdyby si dokázal i nějak efektivně naplnit svůj volnej čas, jít třeba do lesa sám, zaběhat si a ne jenom řešit ty svoje povinnosti. ...že by se mu hodně vyčistila hlava a hnedka by jako líp fungoval. ...že potřebuje nějaký to fyzický vybití.“ (Bára)

6.5. Výsledky - shrnutí

V této kapitole bych ráda odpověděla na výzkumné otázky a shrnula tak výsledky popsané v předchozích kapitolách.

Výzkumná otázka č. 1: Jaká je míra pocit'ovaného konfliktu rodina-práce u otců?

Otcové spíše neprožívají *work-family conflict* a spíše tedy nemají pocit, že by jim práce zasahovala do rodiny. Otcové neprožívají *family-work conflict*, nemají tedy pocit, že by jim rodina zasahovala do práce. Podíváme-li se na rozdíly mezi směry konfliktu, uvidíme, že otcové mají více pocit, že jim nároky práce zasahují do rodinného života, než naopak.

Výzkumná otázka č. 2: Jak matky vnímají konflikt rodina-práce u svého partnera?

Matky spíše nemají pocit, že by otec pocit'oval *work-family conflict* a *family-work conflict*.

Matky i otcové mají v podstatě shodný pohled na to, nakolik požadavky pracovní role zasahují do rodinné role otce. Liší se však v názoru, nakolik rodinná role ztěžuje výkon role pracovní. V porovnání s otcí mají matky více pocit, že nároky rodiny ztěžují otcí plnění jeho pracovní role.

Výzkumná otázka č. 3: Jaký vliv mělo narození dítěte na kariéru otce?

Třetina respondentů nemá pocit, že by narození dítěte ovlivnilo kariéru otce. Ostatní respondenti nějaký vliv zaznamenali. Uváděli změny postojů a hodnot. Často zmiňovaný byl nárůst pocitu zodpovědnosti. Vliv narození dítěte se promítl do pracovní motivace, pracovního nasazení a do snahy o další vzdělávání. Po narození dítěte zesílila potřeba skloubit práci s rodinou. U dvou otců vedla ke změně zaměstnání.

Výzkumná otázka č. 4: Jak rodina ovlivňuje práci otce?

Ve většině rodin se otec snaží přizpůsobit svoji přítomnost v zaměstnání potřebám rodiny. Využívá k tomu zejména flexibilní pracovní dobu. Požadavkům rodiny otec přizpůsobuje plánování služeb, vybírání volna a dovolené. Rodina také ovlivňuje množství času, které otec práci věnuje. Někteří otcové už nechtějí v práci trávit tolik času, u některých to vede ke snaze pracovat rychleji anebo ke snaze využívat pracovní dobu efektivněji. Rodina ovlivňuje hodnoty a postoje otce, jeho motivaci a výběr zaměstnavatele. Jeden otec uvedl, že zkušenosti získané díky roli otce, využívá i v práci. Rodina také může pomoci otci při řešení složitých úkolů. Rodina však také může stát za tím, že otec chodí do práce unavený, a pokud pracuje otec z domu, tak ho může brzdit při plnění pracovních úkolů.

Výzkumná otázka č. 5: Jak práce otce ovlivňuje rodinu?

Práce ovlivňuje trávení času v rodině, zejména pak plánování rodinných aktivit, které se přizpůsobují pracovnímu rozvrhu otce. Práce také může ubírat čas pro rodinu, otcova nepřítomnost doma vede k většímu zatížení matky. Otec se může vracet z práce unavený a vystresovaný. Stres, napětí a únava se pak může promítnout i do rodiny. Práce je pro rodinu zdrojem financí. Jeden otec uvedl, že se svým příjmem není spokojen a vnímá tento vliv proto jako negativní. Práce může být také zdrojem otcovy spokojenosti a působit tak na rodinu pozitivně. Při práci otce z domova, se může otec více zapojit do chodu domácnosti a péče o děti.

Výzkumná otázka č. 6: Jaké faktory pomáhají při skloubení práce a rodiny?

Faktory, které respondentům pomáhají skloubit práci a rodinu, můžeme rozdělit do 5 kategorií: pracovní faktory, rodinné faktory, osobnostní faktory, duchovní a jiné faktory, které nelze zařadit do žádné z předchozích kategorií. Mezi pracovní faktory patří zejména pracovní doba, kterou si může otec přizpůsobit nárokům rodiny (flexibilní pracovní doba, možnost vybrat si napracované hodiny formou náhradního volna, možnost přehodit si směnu), vnímaná podpora na pracovišti (vstřícnost a tolerance zaměstnavatele a kolegů, která umožňuje některým otcům využívat flexibilní pracovní dobu nebo prohodit si směnu, možnost telefonovat během pracovní doby s manželkou, spokojenost v práci, péče zaměstnavatele o duchovní potřeby zaměstnanců). Sladit nároky práce a rodiny pomáhá také možnost pracovat z domova, pracovní autonomie, dobré finanční ohodnocení

práce a krátké dojíždění. Mezi rodinné faktory, které pomáhají skloubit práci a rodinu, patří rodinná podpora (mezi manželi i v rámci širší rodiny), otevřená komunikace mezi manželi a vzájemná tolerance. K osobním faktorům patří dovednost efektivně pracovat s časem a přesvědčení o vlastních schopnostech a možnostech pracovního uplatnění, které vede k tomu, že si zaměstnanec vybírá zaměstnavatele a aktivně si klade podmínky, které pro sladění pracovních a rodinných povinností potřebuje. Většině respondentů pomáhá jejich víra, tedy duchovní faktor. Důležité je taky trávení volného času jako možnosti odpočinku a ventilace stresu.

Výzkumná otázka č. 7: Jaké faktory ztěžují skloubení práce a rodiny?

Faktory, které respondentům ztěžují skloubení práce a rodiny můžeme rozdělit do kategorií: pracovní, rodinné, osobnostní, duchovní a jiné faktory. Mezi pracovní faktory řadíme dlouhé dojíždění, práci na směny, nemožnost nebo omezená možnost naplánovat si objem práce, povinnost dalšího vzdělávání a stres a únava ze zaměstnání. K rodinným faktorům patří finanční nároky rodiny, nevlídná a zatěžující rodinná atmosféra, zatěžující péče o děti (když jsou nemocné, když mají špatnou náladu). Nevýhodou je, pokud rodině chybí osoby, které by jí pomohly s péčí o dítě. Sladit nároky práce a rodiny mohou ztěžovat také některé osobnostní vlastnosti (důslednost, perfekcionismus, ctižádostivost, zodpovědnost) a neschopnost efektivně pracovat s časem. Situaci ztěžuje také nedostatečná podpora rodin státem.

Výzkumná otázka č. 8: Co by se mohlo změnit, aby bylo snadnější skloubit práci a rodinu?

Odpovědi jsem rozdělila na pracovní, rodinné a osobnostní faktory. Pracovní faktory souvisely především se snížením nároků práce (flexibilní pracovní doba, práce bez přesčasů, volno na Vánoce, pracovní autonomie, lepší pracovní spolupráce, kratší dojíždění, být zaměstnaný nikoliv OSVČ). Rodinné faktory zahrnovaly zlepšení rodinných vztahů, lepší bytové podmínky, větší podporu rodin státem včetně podpory zaměstnanosti žen na rodičovské dovolené. K osobnostním faktorům patří dovednost efektivně pracovat a časem a dovednost odpočívat a využívat volný čas.

7. DISKUZE

Zrealizovaný výzkum se snažil zjistit, v jaké míře vnímají otcové konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí a jak tento konflikt vidí jejich manželky. Cílem výzkumu bylo rovněž nalezení faktorů, které pomáhají při skloubení práce a rodiny a faktorů, které to naopak ztěžují. Výzkumná část se snaží odpovědět na otázky, jak rodina ovlivňuje práci otce a jak práce otce ovlivňuje jeho rodinu. Zajímalo nás také, zda na kariéru otce mělo nějaký vliv narození dítěte.

Jedním z limitů výzkumu byla metoda výběru respondentů pomocí sněhové koule. Do výzkumného souboru se tak dostaly převážně rodiny aktivní, horlivé ve víře a angažované v životě církve. Rodiny, které se příliš nezapojují do aktivit farnosti nebo nevyhledávají křesťanské společenství, se s těmito rodinami nemají, kde seznámit, a je tak obtížné na ně získat kontakty. Ve výzkumném souboru je také hodně lidí s vyšším vzděláním. Výzkumný soubor je v tomto směru nereprezentativní.

Dalším limitem je použití jednodimenzionálních krátkých škál mapujících konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí, tyto škály zohledňují pouze časové hledisko. Limitem je také použití sebeposuzovacích metod, které umožňují stylizaci odpovědí žádoucím směrem.

Jako další limit výzkumu vidíme použití otevřených otázek v rozhovoru. Respondenti tak např. jmenovali faktory, které je v tu chvíli napadly a některé další faktory, které konflikt rodina-práce ovlivňují tak nezazněly. Jako velký nedostatek to vidíme zejména u otázky projevů víry v rodině. Víra se ukázala jako výrazný faktor ovlivňující život respondentů, proto si myslíme, že by se tato otázka měla zmapovat ještě podrobněji.

Dalším podstatným limitem studie je malá velikost výzkumného souboru, která neumožňovala větší využití kvantitativního zpracování dat a zobecnění výsledků.

Výsledky ukazují, že otcové z výzkumného souboru konflikt rodina-práce spíše neprožívají, spíše tedy nemají pocit, že by jim nároky pracovní role ztěžovaly výkon rodinné role a nemají ani pocit, že by jim rodinná role komplikovala výkon role pracovní. K podobným závěrům dospěla v rámci studie dvoupříjmových rodin se školními dětmi i Krupitzerová (2013).

Výsledky dále ukazují, že otcové mají spíše pocit, že jim pracovní role zasahuje do rodinného života než naopak. Ke shodným výsledkům dospěl i výzkum

dvoupříjmových rodin (Sobotková, Reiterová a Hurníková, 2011; Krupitzerová, 2013). Toto zjištění odpovídá racionálnímu modelu konfliktu rodina-práce, podle kterého míra konfliktu souvisí s počtem hodin strávených v dané oblasti (Gutek et al., 1991). Otcové více času tráví v pracovní oblasti, proto více pocítují zásahy práce do rodiny, než zásahy rodiny do práce.

Druhá výzkumná otázka se ptala na míru, v jaké pocítují matky z výzkumného souboru konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí. Zjistily jsme, že matky spíše nepocítují, že by jejich manželé prožívali konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí. Oproti otcům však mají větší pocit, že rodina zasahuje do pracovního života otce. Domníváme se, že je to dané jejich starostlivostí a možnými obavami o přetížení otce.

Ačkoliv v našich rodinách otec spíše neprožívá konflikt mezi svou pracovní a rodinnou rolí, hovoří některé rodiny o negativních vlivech rodiny na práci (např. rodina jako zdroj otcovy únavy a rodina jako brzda v plnění pracovních povinností) a o negativních vlivech práce na rodinu (např. pracovní stres a únava se přenášejí do rodiny, práce ubírá čas na rodinu, otcova nepřítomnost v práci vede k většímu zatížení matky, špatně placená práce vede k nedostatku financí v rodině). Jak je tedy možné, že se tyto negativní vlivy neprojeví v míře konfliktu rodina-práce? Jedním z vysvětlení je, že zde sehrál roli jeden z limitů naší studie, kdy použité krátké škály měřící míru konfliktu rodina-práce zohledňují jenom časové hledisko, zatímco negativní vlivy se týkají spíše napětí. Dalším možným vysvětlením je, že i přes tyto negativní vlivy, si rodiny se skloubením práce a rodiny umí poradit. Nabízí se zde možná souvislost s odolností a funkčností rodiny.

V našem výzkumu jsme ke zjištění odolnosti rodiny použili dotazník FHI. Výsledky svědčí o dobré odolnosti rodin a o dobrém rodinném fungování (45,33 u otců a 45,92 u matek). Porovnáme-li výsledné skóre FHI s výsledky rodin z jiných výzkumů, zjistíme, že odolnost těchto rodin je o něco vyšší než rodinná odolnost dvoukariérových (či dvoupříjmových) rodin se školními dětmi (42,02 u otců a 43,83 u matek), rozdíl je na škále Control, kde respondenti z mého výzkumu dosáhli vyšších hodnot (Sobotková, Reiterová, Hurníková, 2011). Vyšší skóre na škále Control měly i věřící pěstounské rodiny z výzkumu Sobotkové (2003). Podle autorky může praktikovaná a živá víra v Boha vést k pocitu, že mohu zvládat těžkosti, rozumím svému místu ve světě a nejsem obětí chaotických nesmyslných událostí.

V našem výzkumu se podařilo potvrdit pouze souvislost (na hladině významnosti $p < 0,05$) mezi FHI a škálou WLB, rodinná odolnost tedy pozitivně souvisí s pocitem otce,

že jeho životní oblasti jsou v rovnováze. Souvislost mezi rodinnou odolností a konfliktem rodina-práce se nám potvrdit nepodařilo. Náš výzkumný soubor je však velmi malý a výsledky proto mohou být nepřesné. Jiné studie, např. kvantitativní studie 166 dvouprůmjmových rodin se školními dětmi (Krupitzerová, 2013) souvislost mezi rodinnou odolností a konfliktem rodina-práce našla. Čím více je rodina odolná, tím méně rodiče pocítují konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí.

Respondenti kromě negativních aspektů vztahu práce a rodiny, uváděli také pozitivní vlivy práce na rodinu (pracovní spokojenost přenášeající se do rodiny) a rodiny na práci (rodina jako zdroj motivace, rodina pomáhající při řešení těžkých pracovních úkolů, zkušenosti získané v otcovské roli pozitivně ovlivňující roli pracovní). Tyto pozitivní vlivy odpovídají některým zahraničním konceptům, např. konceptu obohacení práce – rodina (*work-family enrichment*), kdy zkušenosti z jedné role zlepšují kvalitu života v roli druhé, nebo konceptu facilitace práce a rodiny (*work - family facilitation*), kdy zdroje spojené s jednou rolí zlepšují nebo usnadňují výkon druhé role (Voydanoff, 2007). Je tedy zřejmé, že vzájemný vztah práce a rodiny není pouze konfliktní, ale může zahrnovat i pozitivní vlivy jedné oblasti na druhou. Domníváme se proto, že pozornost výzkumníků u nás by se neměla soustředit pouze na konflikt rodina-práce, ale měly by se více objevovat i výzkumy zaměřené na pozitivní aspekty vztahu práce a rodiny, zabývající se např. koncepty *facilitace, enrichment, balance, fit* apod.

Výsledná míra konfliktu rodina-práce u otců v našem výzkumném souboru je podle nás ovlivněna řadou dalších proměnných. Jednou z nich je pobyt matky na rodičovské dovolené. Ačkoliv se všichni otcové angažují do péče o děti i o domácnost, většina péče je na bedrech matky, která je na rodičovské dovolené a není proto tolik zatížena nároky vlastní pracovní role. Díky tomu nejsou požadavky rodiny na otce tak veliké. Současná rodinná situace klade na otce zejména požadavek ekonomicky zajistit rodinu a zároveň vynahradiť matce její sociální deprivaci (Matoušek, 1997; 2003). Vzhledem k tomu, že ve výzkumném souboru jsou převážně vzdělanější lidé, kteří dle (Křížková et al.,2005) mají v průměru vyšší příjmy, není tlak „uživit rodinu“ na otce tak veliký, jako by byl v souboru, který by byl z hlediska vzdělání reprezentativnější. Pokud jde o možnou sociální deprivaci matky na rodičovské dovolené, domníváme se, že se zde pozitivně ukazuje vliv víry. Většina respondentů se aktivně zapojuje do života církve a je součástí křesťanských společenství, což může matce pomáhat uspokojovat některé její

potřeby včetně potřeby kontaktu s druhými lidmi. To vše snižuje rodinné nároky na otce, a tím pádem přispívá k nižší míře konfliktu rodina-práce. Nabízí se otázka, jak se míra konfliktu rodina-práce změní po návratu matky do zaměstnání.

Dalším faktorem, který podle nás stojí za nízkou mírou konfliktu rodina-práce je možnost flexibilního uspořádání pracovní doby. Ačkoliv podle Dudové, et al., (2007) je český pracovní trh neflexibilní a nenabízí zaměstnancům mnoho možností, které by jim pomohly skloubit rodinné a pracovní povinnosti. Ve výzkumném souboru má většina otců k dispozici flexibilní uspořádání pracovní doby, které podle Voydanoff (2007) je jedním ze zdrojů, které pomáhají snižovat konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí. Domníváme se, že právě možnost flexibilní pracovní doby je jedním z důvodů, proč otcové z výzkumného souboru konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí spíše neprožívají. To koneckonců potvrzují i sami respondenti, kteří flexibilní pracovní dobu označují jako jeden z faktorů, který jim výrazně pomáhá skloubit rodinný a pracovní život. Flexibilní pracovní doba však nese i jistá rizika. Klade větší nároky na organizaci času a pracovní disciplínu. Může být taky spojena s větším množstvím přesčasů. Souhlasíme proto s názorem Van der Lippe et al. (2006; in Allard, Haas, Hwang, 2011), že flexibilní pracovní uspořádání nemusí automaticky znamenat nižší míru konfliktu rodina-práce.

Rodiny referují o řadě dalších faktorů, které jim pomáhají sladit pracovní a rodinný život. Faktory jako flexibilní pracovní doba, možnost vzít si volno z rodinných důvodů, pracovní autonomie, podpora na pracovišti, podpora manželky a příbuzných, podpora přátel, péče manželky o děti korespondují s tzv. zdroji, které podle Voydanoff (2007) pomáhají zvládat nároky práce a rodiny. Pracovní autonomie jako faktor, který pomáhá sladit pracovní a rodinný život uvádějí i Jones, Butler (1980), doplňují však, že přílišná autonomie může způsobit napětí, přetížení a tedy konflikt.

Také některé námi zjištěné faktory, které ztěžují skloubení práce a rodiny (dlouhá pracovní doba, únava a stres v zaměstnání, péče o malé děti, neshody v rodinných vztazích) odpovídají nárokům, které podle Voydanoff (2007) přispívají ke konfliktu rodina-práce. Některé další faktory ztěžující skloubení práce a rodiny a přispívající tak ke konfliktu rodina-práce potvrzují i další zahraniční výzkumy: souvislost s počtem odpracovaných hodin během týdne (Burke et al., 1980; Keith, Schafer, 1980; Pleck et al., 1980; in Greenhaus, Beutell, 1985), souvislost s častými přesčasy a nepravidelností

způsobenou prací na směny uvádí Pleck, et al., (1980; in Greenhaus & Beutell, 1985).

Zajímavým faktorem je dojíždění. Podle výzkumů čas strávený dojížděním souvisí s mírou konfliktu mezi pracovní a rodinnou rolí (Bohen, Viveros-Long, 1981; in Greenhaus, Beutell, 1985). Respondenti z našeho výzkumu s tímto zjištěním souhlasí, zároveň však referují i o možném pozitivním vlivu dojíždění na konflikt rodina-práce, kdy dojíždění může být využito k odpočinku a ventilaci stresu (např. při dojíždění na kole) nebo může sloužit jako čas pro vyprchání pracovního napětí, utřídění myšlenek a přepnutí z režimu „práce“ do režimu „rodina“.

Dovednost dobře využívat čas je jedním z faktorů, který by skloubení práce a rodiny usnadnil. Někteří respondenti po narození dítěte začali pracovat efektivněji a potřeba skloubit práci s rodinnou je svým způsobem donutila naučit se se svým časem lépe zacházet, jiní si ale tolik neumí svůj čas zorganizovat a efektivně ho využít, uvítali by např. kurzy time managementu, které doporučují i Higgins, Dexbury a Lee (1994).

Velice významnou roli hraje v životě respondentů jejich víra. Ovlivňuje jejich hodnoty, postoje, prožívání a chování. Bůh je vnímán jako někdo skutečný, kdo jim pomáhá, na koho se mohou kdykoliv obrátit a kdo jim pomůže. Respondenti mají pocit, že na to nejsou sami. Zároveň však u nich nespátřujeme pasivitu spojenou s názorem „já nemusím, on se o to postará někdo jiný.“ Domníváme se, že víra pozitivně ovlivňuje odolnost rodiny, snižuje míru prožívaného stresu a napětí a tím přímo snižuje konflikt rodina-práce pramenící z napětí (*strain-based conflict*). Zároveň křesťanské společenství snižuje matčinu sociální deprivaci na rodičovské dovolené a může fungovat jako podpůrná sociální síť. To koresponduje se zjištěním Werner a Smith (1992; in Walsh, 2003), že spirituální zdroje jako náboženská afiliace a modlitba jsou dobrými prameny resilience. Souhlasíme proto s domněnkou Sobotkové (2003), že víra (spiritualita) je protektivním faktorem a předpokladem dobrého rodinného fungování.

Existuje řada možností, jak ve výzkumu pokračovat. Nabízí se především otázka, jaký je rozdíl mezi rodinami, které konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí prožívají méně a mezi rodinami, pro které je skloubení rodiny a práce náročnější a konflikt rodina-práce tak prožívají více. Zpracování výsledků pomocí případových studií by mohlo na tuto otázku přinést odpověď. Bylo by také dobré více zmapovat rodinné a pracovní podmínky respondentů. Přínosné by mohlo být i rozšíření výzkumného souboru a použití dalších dotazníkových metod (např. osobnostních dotazníků, dotazníku životní spokojenosti nebo

metod na zjištění rodinného fungování), které by umožnilo lepší kvantitativní zpracování a zobecnění výsledků. Zajímavé by bylo porovnání věřících a nevěřících rodin nebo porovnání věřících rodin v různých fázích rodinného životního cyklu.

Diplomová práce se věnuje velice aktuální problematice, na kterou v České republice zatím nebylo realizováno mnoho psychologických studií. Přínos práce vidíme v jejím zaměření na specifickou populaci věřících rodin v určité fázi rodinného životního cyklu. Jedná se o studii dobře fungujících rodin, kterých je dle Matouška (2003) stále málo. Přínos diplomové práce vidíme právě ve zlepšení porozumění strategiím, které dobře fungující rodiny volí při zvládání konfliktu mezi rodinnou a pracovní rolí. Práce je také originální svým přístupem, kdy je na rodinu nahlíženo jako systém a konflikt rodina-práce v životě otce není zkoumán jako izolovaný jev, ale snažíme se ho přiblížit v kontextu celé rodiny.

8. ZÁVĚR

Výzkum byl zaměřen na věřící rodiny, kde žena je na rodičovské dovolené a otec je pracující. Cílem bylo zmapovat problematiku vzájemného vztahu práce a rodiny, zejména pak zjistit míru konfliktu mezi pracovní a rodinnou rolí otce z pohledu otce i matky. Dalším cílem bylo nalézt faktory, které pomáhají či ztěžují skloubit nároky práce a rodiny.

Výsledky dotazníkových metod nám ukázaly, že:

- Rodiny ve výzkumném souboru jsou odolné a dobře fungující.
- Otcové příliš nemají pocit, že by jim nároky práce zasahovaly do rodinného života a nemají pocit, že by jim rodina narušovala pracovní život.
- Zásahy práce do rodiny pociťují otcové více než zásahy rodiny do práce.
- Otcové mají pocit, že jejich životní oblasti jsou spíše vyvážené.
- Matky spíše nepociťují, že by jejich manžel prožíval konflikt mezi rodinnou a pracovní rolí.
- Matky mají ve srovnání s otci více pocit, že nároky rodiny zasahují otci do plnění pracovních povinností.

Pomocí kvalitativní analýzy rozhovorů jsme zjišťovali vliv narození dítěte na

kariéru otce, vliv rodiny na práci a vliv práce na rodinu. Snažili jsme se také nalézt faktory, které pomáhají či ztěžují skloubení pracovní a rodinné role otce.

U respondentů je patrná výrazná potřeba skloubit práci s rodinou. Ta po narození dítěte u většiny ještě zesílila a u dvou otců dokonce vedla ke změně zaměstnání. Narození dítěte mělo vliv také na hodnoty, postoje, pracovní motivaci a pracovní nasazení otce. Po narození dítěte došlo k nárůstu pocitu zodpovědnosti.

Rodina a práce se navzájem ovlivňují. Většina otců se snaží přizpůsobit svoji práci rodinným požadavkům. Rodina má vliv na množství času věnované práci, proměňuje hodnoty, postoje, motivaci. Některé vlivy rodiny na práci můžeme označit jako negativní (např. rodina jako zdroj otcovy únavy a rodina jako brzda v plnění pracovních povinností). Rodina však na práci působí také pozitivně (např. rodina je zdrojem motivace, pomáhá při řešení složitých pracovních úkolů, zkušenosti z rodiny mohou obohatit pracovní roli).

Práce ovlivňuje trávení času v rodině, především pak plánování rodinných aktivit. Je také pro rodinu zdrojem financí. Práce může rodinu ovlivňovat negativně (pracovní stres a únava se přenášejí do rodiny, práce ubírá čas na rodinu, otcova nepřítomnost v práci vede k většímu zatížení matky) a pozitivně (pracovní spokojenost otce ovlivňuje spokojenost celé rodiny).

Pomocí kvalitativní analýzy rozhovorů jsme identifikovali některé **faktory, které napomáhají skloubení práce a rodiny** a mohou tak snížit konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí. Jako výhodné pro skloubení práce a rodiny se jeví:

- Pracovní faktory: možnost přizpůsobit pracovní dobu potřebám rodiny (flexibilní pracovní doba, možnost vybrat si napracované hodiny ve formě náhradního volna...), možnost pracovat z domova, pozitivní pracovní prostředí, podpora zaměstnavatele a kolegů, pracovní autonomie, dobré finanční ohodnocení práce, krátké dojíždění.
- Rodinné faktory: kvalita manželského vztahu (otevřená komunikace, vzájemná úcta, vstřícnost, ochota si navzájem pomoci) vzájemná podpora mezi manželi, podpora v širší rodině a podpora přátel.
- Duchovní faktory: víra pomáhá uspokojovat některé potřeby, dává pocit, že na to není člověk sám, že věci mají smysl. Ukazuje základní hodnoty a směr chování (rodina je na prvním místě, neděle je den odpočinku a den pro rodinu).
- Osobnostní faktory: dovednost efektivně pracovat s časem (v rámci zaměstnání, rodiny i volného času), umět odpočívat, přesvědčení o vlastních schopnostech a možnostech uplatnění na trhu práce, která vede k aktivnímu hledání a vytváření

vyhovujících pracovních podmínek.

- Jiné faktory: volný čas, možnost ventilovat stres.

Podařilo se nám identifikovat i některé **faktory, které ztěžují sladění práce a rodiny**, a tím přispívají ke konfliktu mezi pracovní a rodinnou rolí:

- Pracovní faktory: nemožnost přizpůsobit pracovní dobu potřebám rodiny, práce na směny, dlouhá pracovní doba, nemožnost nebo omezená možnost naplánovat si objem práce, nečekané přesčasy, práce o víkendy a o svátcích, dlouhé dojíždění, povinnost dalšího vzdělávání, stres a únava ze zaměstnání.
- Rodinné faktory: nevlídná, zatěžující rodinná atmosféra, absence osoby, která by rodině pomáhala s péčí o dítě, mimořádné nároky rodiny spojené s péčí o děti (nemoc dětí, špatná nálada dětí...) a nedostatečná podpora rodin státem (včetně podpory pracovního uplatnění žen během rodičovské dovolené).
- Osobnostní faktory: Neefektivní práce s časem a některé osobnostní vlastnosti (důslednost, perfekcionismus, ctižádostivost, zodpovědnost).
- Duchovní faktory: Pokud je narušený vztah mezi člověkem a Bohem a člověk tak nedokáže přijmout Boží milost.
- Jiné faktory: Nedostatek času na odpočinek, nevyhovující bytové podmínky a věci technického charakteru (jenom jedno auto v rodině, kvalita infrastruktury, rychlost internetového připojení).

SOUHRN

Diplomová práce je zaměřena na konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí otce ve věřících rodinách, kde žena je na rodičovské dovolené.

Teoretická část podává základní přehled o problematice rodiny, práce a konfliktu mezi těmito oblastmi. Na rodinu můžeme pohlížet jako na systém, ve kterém chování jednoho člena rodiny má vliv i na ostatní členy. Rodina, která úspěšně řeší problémy, má příznivé klima a dochází v ní ke stálému vyrovnávání vztahů, je funkční rodinou. Základními pilíři rodinného fungování je rodinná koheze, adaptabilita a přímá a otevřená komunikace. Se zvládáním náročných situací v rodině se pojí zejména dva pojmy: rodinná resilience a rodinná hardiness neboli odolnost rodinného systému ve smyslu jeho aktivních vnitřních sil. V souvislosti s politicko-ekonomicko-sociálními změnami v českých poměrech došlo ke změnám v rodině (pozdější doba sňatku a narození dětí, menší počet

dětí, vyšší rozvodovost atd.) a došlo ke změně v obsahu rodinných rolí. Mluví se o znejistění role muže. Vývojem prošla také otcovská role. Charakteristická je pro ni větší variabilita a nejednoznačné vymezení. Otec má být mocenský a autoritářský, zároveň má být i chápající, podporující a empatický.

Adaptace na rodičovství je náročným obdobím, vztah mezi matkou a dítětem se vytváří rychleji než u otce. Po narození dítěte se mění rodinný režim, dělba práce i manželský vztah. Od otce se očekává, že rodinu ekonomicky zajistí, bude matce oporou a bude jí pomáhat.

Profesní role tvoří významnou část identity a ovlivňuje sociální hodnocení jedince. Větší nároky ohledně jejího zvládnutí jsou kladeny na muže. V souvislosti s celosvětovou proměnou pracovního trhu, je daleko náročnější sladit nároky rodiny a práce. Do pozornosti výzkumníků se tak dostává konflikt rodina-práce, definovaný jako forma interrolového konfliktu, při kterém jsou tlaky role z rodinné a pracovní oblasti v nějakém aspektu navzájem neslučitelné. Rozlišujeme mezi dvěma směry konfliktu: při konfliktu práce – rodina (*work-to-family conflict* - WFC) zasahují nároky práce do rodiny a při konfliktu rodina – práce (*family-to-work conflict* - FWC) naopak nároky rodiny zasahují do práce. Rozlišujeme mezi třemi typy tohoto konfliktu, podle toho zda konflikt pramení z času, napětí nebo z chování, které je pro jednu roli potřebné, ale s druhou rolí je neslučitelné. Problematiku příčin interrolového konfliktu podrobně shrnula Voydanoff, která rozlišuje mezi nároky práce, rodiny a společnosti. Voydanoff podala rovněž podrobný přehled zdrojů, které usnadňují zvládnání konfliktu rodina – práce. Zdroje jedince mohou být uvnitř oblastí práce, rodina, společnost nebo mohou zdroje tyto oblasti přesahovat. Přehled příčin i zdrojů interrolového konfliktu zmiňuji v práci podrobněji a srovnávám je s možnostmi v České republice.

Cílem výzkumné části práce je zjistit míru konfliktu rodina-práce u otce, z pohledu otce i matky. A zjistit faktory ztěžující či usnadňující skloubení práce a rodiny. Design studie je kvalitativně-quantitativní, s důrazem na kvalitativní část. Použitými metodami bylo polostrukturované interview (zvláště otázky pro otce a zvláště pro matku), Family Hardiness Index (dotazník zjišťující odolnost rodiny), Škála pro zjišťování pocitu množství času pro práci a sociální život, Škály práce-rodina a rodina-práce (pro otce) a jejich modifikovaná verze určená na zjištění míry konfliktu mezi pracovní a rodinnou rolí podle matky.

Data z dotazníku byla spolu s demografickými údaji přepsána a zpracována

v Excelu a v programu Statistika. Data z rozhovoru byla vyhodnocena pomocí kvalitativní analýzy.

K výběru respondentů byla použita technika lavinového sběru. Soubor je tvořen 12 věřícími rodinami, ve kterých je matka na rodičovské dovolené a otec je zaměstnaný nebo OSVČ. V rodině jsou pouze vlastní děti. Pět rodin je s jedním dítětem, 3 rodiny s dvěma dětmi, 2 rodiny s třemi dětmi a 1 rodina s pěti dětmi. Dvě rodiny měly i děti školního věku. V ostatních rodinách byly děti mladší. Všichni otcové pracují na plný úvazek.

Zjistili jsme, že otcové příliš neprožívají konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí. Při porovnání směrů konfliktu se ukázalo, že otcové více pocítují, že jim pracovní nároky zasahují do rodinného života než naopak. Zároveň otcové mají spíše pocit, že jejich životní oblasti jsou v rovnováze. Také matky spíše nemají pocit, že by otec prožíval konflikt mezi rodinnou a pracovní rolí. V porovnání s otci si však více myslí, že rodinné nároky zasahují otci do pracovního života.

Výsledky dotazníku FHI svědčí o dobrém rodinném fungování a o dobré odolnosti rodin.

Třetina respondentů neměla pocit, že by narození dítěte mělo vliv na otcovu kariéru. Ostatní uváděli, že po narození dítěte došlo u otce ke změně hodnot a postojů, častý je zejména nárůst pocitu zodpovědnosti. Změnilo se pracovní nasazení a pracovní motivace otce. U rodin je vidět výrazná potřeba skloubit práci a rodinu. Tato potřeba většinou zesílila právě po narození dítěte.

Ve většině rodin se otec snaží přizpůsobit svoji práci potřebám rodiny. Rodina ovlivňuje množství času věnovaného práci, proměňuje hodnoty, postoje, motivaci. Rodina na práci působí pozitivně (motivuje otce, pomáhá mu při řešení složitých úkolů, zkušenosti získané v rodině mohou zlepšovat výkon v pracovní roli) i negativně (je zdrojem otcovy únavy a může ho brzdit v plnění pracovních povinností).

Vliv práce na rodinu se promítá do trávení času v rodině, zejména pak do plánování rodinných aktivit. Práce je zdrojem rodinných financí. Práce může ovlivňovat rodinu pozitivně (pracovní spokojenost otce se přenáší do rodiny) i negativně (práce ubírá čas na rodinu, nepřítomnost otce vede k většímu zatížení matky, únava a stres z práce se přenáší do rodiny).

Zjistili jsme řadu faktorů, které napomáhají sladění nároků práce a rodiny. Jako velice důležitá se jeví zejména možnost přizpůsobit si pracovní dobu požadavkům rodiny

prostřednictvím flexibilní pracovní doby nebo díky možnosti vybrat si napracované hodiny ve formě náhradního volna či možnosti prohodit si směnu. Výhodná je také možnost pracovat z domova, krátké dojíždění, pracovní autonomie, pozitivní a podporující pracovní prostředí. Důležitá je pochopitelně i kvalita manželského vztahu (otevřená komunikace, vzájemná úcta, vstřícnost, ochota si pomoci), podpora mezi manželi i v širší rodině a v okruhu přátel. Pozitivní vliv na skloubení rodiny a práce má také dovednost efektivně pracovat s časem, kvalitní využívání volného času včetně možnosti ventilovat stres.

Skloubení práce a rodiny mnoho faktorů ztěžuje. Jde především o nemožnost přizpůsobit pracovní dobu potřebám rodiny. Nevýhodná pro skloubení je dlouhá pracovní doba, dlouhé dojíždění, práce na směny, nemožnost nebo omezená možnost naplánovat si objem práce, nečekané přesčasy, únava a stres ze zaměstnání. Skloubit práci a rodinu je těžší, pokud rodině chybí někdo, kdo by ji pomohl s péčí o děti nebo pokud je v rodině zatěžující atmosféra. Někteří respondenti zmiňovali jako faktory chybějící dovednost efektivně pracovat a časem a osobnostní vlastnosti (perfekcionismus, ctižádostivost, důslednost, zodpovědnost).

V životě rodin je patrný vliv víry. Všichni respondenti jsou římskokatolického vyznání. Jde převážně o horlivé věřící, angažované v životě církve. Víra ovlivňuje jejich postoje a hodnoty a promítá se do jejich chování. Někteří se snaží křesťanské myšlenky aplikovat do každodenního života. Důležité je pro ně vedení vlastních dětí k víře. V rozhovorech se objevovaly známky svědčící o vztahu některých respondentů s Bohem. Vliv víry se promítá i do problematiky skloubení práce a rodiny. Víra pomáhá sladit nároky práce a rodiny tím, že uspokojuje některé potřeby respondentů, dává jim pocit, že na to nejsou sami a že věci mají smysl. Ukazuje základní hodnoty a směr chování (rodina je na prvním místě, neděle je den odpočinku a den pro rodinu). Pokud je však vztah mezi člověkem a Bohem narušený hříchem, skloubení práce a rodiny je těžší.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

- Allard, K., Haas, L., Hwang, C. P. (2011). Exploring the paradox. Experiences of flexible working arrangements and work - family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work and Family*, 10(4), 475-493.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Antonelli, E. (2012). *Souhrn z teologicko-pastoračního kongresu. Rodina – práce a slavení*. Online: http://rodiny.cz/images/soubory/shrnuti_Milano_Antonelli.pdf
- Baštecká, B., Goldmann, P. (2001). *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál.
- Bedrnová, E., Nový, I. (1998). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- Beutell, N. J., Greenhaus, J. H. (1980). Some sources and consequences of interrole conflict among married women. *Proceedings of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6.
- Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing..
- Břicháček, V. (2002). Odolnost rodiny. In Plaňava, I., & Pilát, M. (Eds). *Děti, mládež a rodiny v období transformace (10-20)*. Brno: Barrister & Principal.
- Cooke, R. & Rousseau, D. (1984). Stress and strain from family roles and work role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Čermáková, M. (2008). *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Dudová, R., (ed.), Hastrmanová, Š. Hašková, H., Maříková, H., Víznerová, H., Vohlídalová, M. (2007). *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., (1991). Gender difference in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Farková, M. (2009). *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada Publishing.
- Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.

- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Good, L. K., Sisler, G. F., Gentry, J. W. (1988). Antecedents of turnover intentions among retail management personnel. *Journal of Retailing*, 64, 295-314.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-82.
- Gröpel, P. (2006). Rovnováha životných oblastí vo vzťahu k naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom. *Československá Psychologie*, 50(1), 71-83.
- Gutek, B., Searle, S., & Kelpa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hartl, P. (2004). *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Hendl, J. (2012). *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Higgins, Ch., Duxbury, L., Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Hubinková, Z. a kol. (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada Publishing.
- Jan Pavel II. (1992). *Familiaris Consortio. Apoštolská adhortace Jana Pavla II. o úkolech křesťanské rodiny v současném světě z 22. Listopadu 1981*. Praha: Zvon. Online: <http://www.kebrle.cz/katdocs/FamiliarisConsortio.htm>
- Jones, A. P., Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and Family*, 42, 367-376.
- Katechismus katolické církve*. (1995). Praha: Zvon.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 119-137.
- Kinnunen, U., Geurts, S., Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Kratochvíl, S. (2009). *Manželská a párová terapie*. Praha: Portál.

- Krupiterová, L. (2013). *Funkčnost rodiny v souvislosti s konfliktem mezi rodinnou a pracovní oblastí*. Nepublikovaná diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci.
- Křivohlavý, J. (2009). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Křížková, A. (ed.), Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. Dudová, R., Hašková, H. (2005). Vliv politik pro kombinace práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů. In Křížková, (ed.), Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. (ed.), Maříková, H., Hašková, H., Bierzová, J. (2006). *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Langmeier, J., Krejčířová, D. (2007). *Vývojová psychologie*. Praha: Grada Publishing.
- Linhartová, M. (2011). *Konflikt práce-rodina a pracovní kariéra*. Nepublikovaná postupová práce. Univerzita Palackého v Olomouci.
- Maříková, H. (1999). *Muž v rodině: Demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Maříková, H. (2005). Politiky, čas a peníze. In Křížková, A., Dudová, R. Hašková, H., Maříková, H. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Maříková, H. (2006). Genderový aspekt rodičovství. In: Hamplová, D., Šalamounová, P., Šamanová, G. (eds.): *Životní cyklus: Sociologické a demografické perspektivy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Matějček, Z., Dytrych, Z. (1999). *Nevlastní rodiče a nevlastní děti*. Praha: Grada Publishing..
- Matějček, Z. Langmeier, J. (1986). *Počátky našeho duševního života*. Olomouc: Panorama.
- Matoušek, O. (1997). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Matoušek, O. (2003). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SLON.

- Matoušek, O., Růžička, J. (1966). *Psychologie práce*. Praha: Nakladatelství politické literatury.
- McCubbin, H. I., Thompson, A. I., McCubbin, M. A. (1996). *Family assessment: Resiliency, coping and adaptation – inventories for research and practice*. Madison: University of Wisconsin Publishers.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.
- Možný, I. (1990). *Moderní rodina (mýty a skutečnosti)*. Brno: Blok.
- Možný, I. (2008). *Rodina a společnost*. Praha: SLON.
- Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing.
- Nešpor, Z. R., Večerník, J. (eds). (2006). Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vtupu České republiky do Evropské unie. *Socioekonomické studie/Sociological studies 06, 1*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.
- Novák, T. (2008a). *Vztah otce a syna*. Praha: Grada Publishing.
- Novák, T. (2008b). *Vztah matky a dcery*. Praha: Grada Publishing.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 339-356.
- Paris, R., Helson, R. (2002). Early Mothering Experience and Personality Change. *Journal of Family Psychology, 16*(2), 172-185.
- Plaňava, I. (2000). *Manželství a rodiny. Struktura, dynamika, komunikace*. Brno: Doplněk.
- Růžička, J. (1992). *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠE.
- Říčan, P. (2004). *Cesta životem*. Praha: Portál.
- Říčan, P. (2007). *Psychologie náboženství a spirituality*. Praha: Portál.
- Schnittger, M. & Bird, G. (1990). Coping among dual-career men and women across the family life cycle. *Family Relation, 39*, 199-205.
- Sobotková, I. (2003). *Pěstounské rodiny: jejich fungování a odolnost*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Sobotková, I. (2007). *Psychologie rodiny*. Praha: Portál.
- Sobotková, I., Reiterová, E., Hurníková, K. (2011). Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a v rovnováze mezi prací a rodinou. *Československá psychologie, 55, 2*, 139-151.

- Stuart-Hamilton, I. (1999). *Psychologie stárnutí*. Praha: Portál.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Šulová, L. (2011). Současná česká rodina. In Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. (2011). *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada Publishing.
- Trad, P. V. (1990). On Becoming a Mother: In the Throes of Developmental Transformation. *Psychoanalytic psychology*, 7(3), 341-361.
- Tuček, M., a kol. (2003). *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Vágnerová, M. (2007). *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Vágnerová, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, Family, and Community: exploring interconnections*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Walsh, F. (2003). Family Resilience: A Framework for Clinical Practice. *Family Process*, 42(1), 1-18.
- Wayne, J., Grzywacz, Carlson a Kacmar, (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
- Zoja, L. (2005). *Soumrak otců: Archetyp otce a dějiny otcovství*. Praha: Prostor.

SEZNAM PŘÍLOH

Abstrakt diplomové práce

Abstract of Thesis

Příloha 1 Zadání diplomové práce

Příloha 2 Záznamový list – pro otce

Příloha 3 Záznamový list – pro matku

Příloha 4 Otázky polostrukturovaného interview – pro otce

Příloha 5 Otázky polostrukturovaného interview – pro matku

Příloha 6 Family Hardiness Index

Příloha 7 Škála pro zjišťování pocitu dostatečného času pro práci a sociální život

Příloha 8 Škála rodina – práce a škála práce – rodina

Příloha 9 Škála rodina – práce a škála práce – rodina (modifikovaná verze)

Příloha 10 Ukázka výchozích dat

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Konflikt rodina-práce ve věřících rodinách, kde žena je na rodičovské dovolené a muž je zaměstnaný

Autor práce: Marie Linhartová

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

Počet stran a znaků: 92 stran a 188 210 znaků

Počet příloh: 10

Počet titulů použité literatury: 76

Abstrakt:

Diplomová práce se věnuje konfliktu rodina-práce. Cílem bylo zjistit míru konfliktu mezi pracovní a rodinnou rolí otce z pohledu otce i matky a zjistit faktory, které pomáhají či ztěžují skloubení práce a rodiny. Zajímali nás také vliv práce na rodinu, vliv rodiny na práci a vliv narození dítěte na kariéru otce. Studie byla kvalitativně-kvantitativní, s důrazem na kvalitativní metodologii. Výběr respondentů proběhl pomocí metody sněhové koule. Výzkumný soubor tvořilo 12 věřících rodin. Použitými metodami bylo polostrukturované interview, Family Hardiness Index, Škála pro zjišťování pocitu množství času pro práci a sociální život, Škály práce-rodina a rodina-práce (pro otce) a jejich modifikovaná verze určená na zjištění míry otcova konfliktu mezi rodinnou a pracovní rolí podle matky. Zjistili jsme, že otcové konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí příliš neprožívají, zásahy práce do rodiny však pociťují více než zásahy rodiny do práce. Rodiny vnímají, že práce a rodiny se vzájemně ovlivňují, některé tyto vlivy můžeme označit za pozitivní, jiné za negativní. U většiny otců mělo narození dítěte vliv na kariéru. Podařilo se nám identifikovat řadu faktorů, které pomáhají či ztěžují skloubení práce a rodiny. Ukázalo se, že na konflikt mezi rodinnou a pracovní rolí má vliv i víra.

Klíčová slova: rodina, práce, konflikt rodina-práce, rodičovská dovolená, věřící rodina

ABSTRACT OF THESIS

Title: Family-work conflict in religion families where women are on prenatal leave and men work

Author: Marie Linhartová

Supervisor: doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.

Number of pages and characters: 92 pages and 188 210 characters

Number of appendices: 10

Number of references: 76

Abstract:

This thesis is focused on the family – work conflict. The goal was to find out the degree of conflict between the work and family role of father from the point of view of both father and mother and to find out the factors which helps or hamper the link of family and work. We were interested in the influence of work towards the family, influence of family towards the work, and the influence of childbirth towards the father's career. The study was qualitatively – quantitative, with accent on the quantitative methodology. Respondents were selected with using the method of a snowball. The research group consisted of 12 believing families. Used methods were half-structured interview, Family Hardiness Index, questionnaire short range to determine the balance between work and family, short range conflict work-family and family-work (for father) and their modified version determined to find out the degree of conflict between the father's work and family role according the mother. We have found out, that fathers do not experience the conflict between the family and work role too much, they do feel more the interference of work into the family than the interference of family into the work. The families perceive, that the work and family influence each other, and that some of these influences may be considered as positive, some as negative. Concerning most of the fathers, the childbirth has influenced their career. We were able to identified couple of factors, which help or hinder to link the family and work. The conflict between the family and work is also influenced by the faith.

Key words: family, work, family-work conflict, parentel leave, religion family

Příloha 1 Zadání diplomové práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2011/2012

Studijní program: Psychologie
Forma: Prezenční
Obor/komb.: Psychologie (PS)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
LINHARTOVÁ Marie	Mozartova 3807/10, Prostějov	F08149

TÉMA ČESKY:

Konflikt rodina-práce ve věřících rodinách, kde žena je na rodičovské dovolené a muž je zaměstnaný

NÁZEV ANGLICKY:

Family-work conflict in religion families where women are on parental leave and men work

VEDOUcí PRÁCE:

Doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Teoretická část bude zaměřena především na rodinu jako systém, rodinné fungování, zvládání zátěžových situací v rodině, rodinnou resilienci, charakteristiku dnešních rodin se zaměřením na změny rolí v rodině, roli víry v životě rodiny (z psychologického hlediska), význam práce pro člověka, možnosti harmonizace práce a rodiny, konflikt rodina-práce, jeho typy, zdroje, dopady a možnosti jeho zvládání, pozitivní aspekty vztahu práce - rodina, konflikt rodina-práce a rodinný životní cyklus a konflikt rodina-práce v životě otce.

Výzkumná část bude mít kvalitativně-kvantitativní charakter. Výzkumné metody budou polostrukturovaný rozhovor, Family Hardiness Index (M. McCubbin, H. McCubbin), Škála rovnováhy životních oblastí - WLB-6 (Gröpel), Škály konfliktu práce-rodina a rodina-práce (Netemeyer, Boles, McMurrin), modifikovaná verze Škál konfliktu práce-rodina a rodina-práce a případně další dotazník na zjišťování míry angažovanosti otce v péči o dítě a domácnost.

Výběr respondentů proběhne pomocí metody sněhové koule. Výzkumný soubor bude tvořen minimálně 12 manželskými páry, které budou splňovat stanovené podmínky (tj. oba manželé budou věřící, muž bude zaměstnaný, žena bude na rodičovské dovolené, v rodině budou pouze vlastní děti).

Diplomová práce si klade za cíl:

- 1) Zmapovat míru pocíťovaného konfliktu rodina - práce u mužů z výzkumného souboru.
- 2) Zjistit, jak ženy z výzkumného souboru vnímají konflikt rodina - práce svého partnera.
- 3) Zjistit faktory, které ke konfliktu rodina - práce přispívají.
- 4) Zjistit, které faktory pomáhají ke zvládnutí konfliktu rodina - práce.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Čermáková, M. (2008). Rodina a měnící se gender role - sociální analýza české rodiny. Praha: SoÚ AV ČR.
- Dudová, R., et al. (2007). Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Praha: SoÚ AV ČR.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Křížková, et al. (2006). Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita. Praha: SoÚ AV ČR.
- Sobotková, I. (2007). Psychologie rodiny. Praha: Portál.
- Sobotková, I., Reiterová, E., Hurníková, K. (2011). Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a rovnováze mezi prací a rodinou. *Československá psychologie*, 55 (2), 139-151.
- Vágnerová, M. (2007). Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří. Praha: Nakladatelství Karolinum
- Voydanoff, P. (2007). *Work, Family, and Community: exploring interconnections*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers: New Jersey.

Příloha 2 Záznamový list – pro otce

Plné znění použitých psychodiagnostických metod je uvedeno v tištěné verzi diplomové práce

Příloha 3 Záznamový list – pro matku

Plné znění použitých psychodiagnostických metod je uvedeno v tištěné verzi diplomové práce

Příloha 4 Polostrukturované interview – otázky pro otce

PRACOVNÍ OBLAST

Jaká je vaše pracovní náplň?

Jakou máte pracovní dobu?

Jezdíte na služební cesty?

Pracujete na směny?

Kolik času vám zabere dojíždění do práce?

OBLAST RODINNÉHO ŽIVOTA A VOLNÉHO ČASU

Jak se zapojujete do péče o dítě?

Máte nějak rozdělené domácí práce?

Vy jste věřící rodina – jak se to projevuje?

OBLAST KONFLIKTU MEZI RODINNOU A PRACOVNÍ SFÉROU

Ovlivnilo narození dítěte nějak vaši kariéru?

Jak si myslíte, že vaše práce ovlivňuje vaši rodinu?

Jak si myslíte, že vaše rodina ovlivňuje vaši práci?

Co vám pomáhá skloubit pracovní a rodinný život?

Co vám to skloubení rodinného a pracovního života ztěžuje?

Co by podle vás to skloubení vašeho rodinného a pracovního života usnadnilo? Co by se mohlo změnit oproti tomu, jak je to teď, aby to bylo lepší?

Příloha 5 Polostrukturované interview – otázky pro matku

OBLAST RODINNÉHO ŽIVOTA A VOLNÉHO ČASU

Kolik času vám zabere péče o děti?

Potřebují vaše děti nějakou speciální péči (Vojtova metoda, logopedie, dieta...)?

Pomáhá vám někdo s péčí o dítě?

Máte nějak rozdělené domácí práce?

Kolik času vám zabere péče o domácnost?

Pomáhá vám někdo s domácími pracemi (někdo z rodiny, paní na úklid)?

Vy jste věřící rodina – jak se to projevuje?

OBLAST KONFLIKTU MEZI RODINNOU A PRACOVNÍ SFÉROU

Ovlivnilo narození dítěte nějak kariéru vašeho manžela?

Jak manželova práce ovlivňuje váš rodinný život?

Jak podle vás ovlivňuje vaše rodina pracovní život vašeho manžela?

Co podle vás pomáhá skloubit manželův pracovní a váš společný rodinný život?

Co podle vás ztěžuje to skloubení rodinného a manželova pracovního života?

Co by podle vás to skloubení vašeho společného rodinného a manželova pracovního života usnadnilo? Co by se mohlo změnit oproti tomu, jak je to teď, aby to bylo lepší?

Příloha 6 Family Hardiness Index

Plné znění použitých psychodiagnostických metod je uvedeno v tištěné verzi diplomové práce

**Příloha 7 Škála pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci
a sociální život**

Plné znění použitých psychodiagnostických metod je uvedeno v tištěné verzi diplomové práce

Příloha 8 Škála rodina – práce a škála práce – rodina

Plné znění použitých psychodiagnostických metod je uvedeno v tištěné verzi diplomové práce

Příloha 9 Škála rodina – práce a škála práce – rodina (modifikovaná verze)

Plné znění použitých psychodiagnostických metod je uvedeno v tištěné verzi diplomové práce

Příloha 10 Ukázka výchozích dat

Plné znění použitých psychodiagnostických metod je uvedeno v tištěné verzi diplomové práce